10 februari 2016

Verslag van werkzaamheden Aanjager Banenafspraak 2015

Vooraf

In dit verslag van werkzaamheden wil ik u informeren over mijn activiteiten van het afgelopen jaar en de verwachting die ik heb ten aanzien van de resultaten.

Aan de hand van het werkplan 2015 en dit verslag wil ik een voorzet geven voor de aanpak in 2016 en een voorstel voorleggen om dit werkplan met de sectoren verder uit te werken.

Op basis van dit verslag wordt separaat een verantwoording over de besteding van middelen in 2015 aangeboden aan het ministerie van BZK.

De taakstelling zoals die voor de periode 2013 – 2015 door de overheid-/onderwijssector zou moeten worden behaald, zal naar verwachting niet worden gerealiseerd. Deze verwachting is gebaseerd op de rapportages en ervaringen uit de verschillende sectoren, het lage realisatietempo, het vaak experimentele karakter waarmee initiatieven voor functiecreatie tot stand komen en de al voor 2013 gerealiseerde arbeidsplaatsen voor de doelgroep, alsmede door gerealiseerde uitbestedingen van vooral facilitaire diensten en werkzaamheden die passen bij de mogelijkheden van de doelgroep en die niet meetellen voor de Banenafspraak bij de opdrachtgever.

Uiteraard zijn er verschillen tussen de sectoren. Waar de ene sector de taakstelling haalt (provincies), blijft de andere sector ver achter (politie, primair onderwijs).

Dat de overheid-/onderwijssector achterblijft, bleek al bij de tussenmeting zoals gepubliceerd in juli 2015 en de onlangs gepubliceerde toerekening van gerealiseerde werkplekken naar 35 arbeidsmarktregio's (brief aan Tweede Kamer van 27 november 2015).

De definitieve cijfers van de 1-meting (2013 -2015) zullen in juni 2016 beschikbaar zijn, dus conclusies over de feitelijke stand van zaken met betrekking tot het totaal aantal extra banen voor de doelgroep die door de werkgevers (publiek en privaat) in Nederland zijn gerealiseerd en ook daadwerkelijk zijn vervuld, laten nog even op zich wachten.

Het is echter niet voldoende om alleen naar de cijfers te kijken om een goed beeld te krijgen van de voortgang en de aanpak. Mijn ervaring is dat door alle werkgevers in de overheid-/onderwijssector inmiddels een proces in gang is gezet om nieuwe werkplekken te creëren. Daarnaast loopt ook het proces van matching niet altijd even soepel omdat dan ook rekening gehouden moet worden met de mogelijkheden van kandidaten en de inpassing van mensen in teams en nog niet ingeregelde werkprocessen. Dit vraagt tijd en die is ook nodig om een duurzame invulling van de werkplek te realiseren. Om een brede inbreng van ervaringen en ideeën van de doelgroep zelf te kunnen krijgen, heb ik een klankbordgroep geïnitieerd. Deze klankbordgroep en zorgt voor informatie en, zo nodig, voor stevig commentaar op behandeling, aanpak en voortgang.

Daarom heb ik er voor gekozen dit verslag op te stellen aan de hand van een aantal observaties die mijns inziens goed aangeven welke stappen zijn gezet, welke belemmeringen een rol spelen, waarom taakstellingen niet (of nog niet) worden gehaald en hoe de verandering naar een meer inclusieve arbeidsorganisatie vorm krijgt en kan krijgen.

Hans Spigt

Aanjager Banenafspraak

I De opdracht en de taken[1]

De opdracht

De aanjager draagt bij aan het door overheidswerkgevers voldoen aan de banenafspraak overeenkomstig vigerende wet en regelgeving (de wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten). De aanjager bewerkstelligt namens het kabinet dat het beoogde aantal nieuwe banen wordt bereikt, door middel van activiteiten als informatievoorziening, afspraken, en afstemming over de inzet van ondersteuningsmiddelen door gemeenten of UWV samen met de overheidswerkgevers.

De taken

De aanjager heeft tot taak:

a. overheidswerkgevers als collectief en waar nuttig individueel te informeren over de banenafspraak;

b. met individuele overheidswerkgevers afspraken te maken over het creëren van concrete banen voor de doelgroep;

c. waar nodig met individuele overheidswerkgevers en gemeenten of UWV af te stemmen over de inzet van ondersteuningsmiddelen teneinde het doel te bereiken;

d. de activiteiten, genoemd in de onderdelen a tot en met c, binnen het kabinetsbeleid uit te voeren;

e. periodiek te overleggen met de Minister en de Staatssecretaris; en

f. in samenspraak met de Minister en de Staatssecretaris in de media de aanpak toe te lichten.

[1] Zie Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 februari 2015, 2015-0000026596 tot instelling van een aanjager banenafspraak overheidswerkgevers en benoeming van de heer Spigt tot aanjager (Stcrt, 2015, nr. 4966, 24 feb)

II De aanpak

De organisatie

Voortvloeiend uit de benoeming is voor de opbouw van de operationele werkorganisatie aansluiting gezocht bij activiteiten van het VSO (Verbond Sectorwerkgevers Overheid). Aangezien de overheid-/onderwijswerkgevers binnen dit verbond al afstemming plegen over arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktvraagstukken, ligt een directe relatie tussen de activiteiten van het VSO en de aanjager Banenafspraak voor de hand.

Ter ondersteuning van de aanjager is vanuit het bestuur van VSO een stuurgroep[2] samengesteld. Met deze stuurgroep is het werkplan 2015 opgesteld en vastgesteld en ook de voortgang van de aanpak besproken.

Door het VSO-bestuur is ondersteuning toegezegd en ingezet ten laste van de VSO-begroting wat betreft de secretariële (0,4 fte) ondersteuning. De beleidsmatige ondersteuning (1fte) komt ten laste van de BZK-begroting.

Het Aanjaagteam Banenafspraak is vanaf september door het VSO versterkt met externe capaciteit in de vorm van ondersteuning bij de communicatie en uitbreiding van de inzet van al beschikbare capaciteit ten behoeve van beheer en ontwikkeling van de website van het VSO. Daarnaast is ook de programmamanager Banenafspraak van het UWV aangesloten bij het aanjaagteam.

De werkwijze

Binnen de overheids- en onderwijssectoren werken zo'n 1 miljoen mensen, bij zo'n 3155 werkgevers en in zo'n kleine 10.000 organisaties. Dat is een groot speelveld. Het Aanjaagteam is nadrukkelijk niet op de stoel gaan zitten van de individuele werkgevers. Zij zijn namelijk in eerste instantie zelf aan zet om de taakstelling binnen hun sector te realiseren. Om de sectoren aan te jagen, het onderwerp op de agenda te zetten en te houden, zijn vooral bijeenkomsten georganiseerd, conferenties geleid, bestuurlijke overleggen gevoerd, activiteiten als leercirkels ingezet en is kennisdeling gestimuleerd en georganiseerd.

- *Koepels van overheid- en onderwijswerkgevers*

Om zo effectief mogelijk te werk te gaan, is, na een eerste kennismakingsgesprek met het VSO gestart met het voeren van gesprekken met de verschillende vertegenwoordigers van de aangesloten

[2] Deelnemers zijn vertegenwoordigers van: Aanjaagteam Banenafspraak, MBO-Raad, VNG, VSNU, BZK en UWV.

koepelorganisaties van het VSO. Die gespreksronde heeft het benodigde commitment opgeleverd. Uit die ronde is ook naar voren gekomen wat er precies binnen de verschillende overheidssectoren speelt. Zo is inzicht verkregen in de aanpak, de huidige stand van zaken, maar ook in de ondersteuningsbehoefte, Dit heeft zijn doorvertaling gekregen in het project-/werkplan 2015.

Die aanpak varieerde sterk: zo had de ene sector de taakstelling doorvertaald op organisatieniveau en al een netwerk van projectleiders of een centrale projectorganisatie opgericht, terwijl de andere sector nog in de opstartfase zat. Verder werd er vanuit de ene koepel strakker gestuurd op de realisatie van de taakstelling dan de andere. En varieerde ook de ondersteuningsbehoefte. Dat betekende dus ook dat de wijze van aanjagen bij de verschillende sectoren varieerde.

De inzet heeft er in ieder geval tot geleid dat uiteindelijk alle sectoren hun centrale taakstelling hebben door vertaald op organisatieniveau en soms zelfs naar de werkvloer binnen de desbetreffende sector.

Een keer per kwartaal is de voortgang in VSO-verband aan de orde gesteld.

- *Overheid- en onderwijssectoren*

Tijdens die zgn. koepelgesprekken zijn vervolgafspraken gemaakt over het aansluiten van de aanjager bij de overleggen op sectorniveau. Aangesloten is zoveel mogelijk bij bestaande overleggen (bijv. van HR-directeuren), bijeenkomsten en bestaande overlegstructuren om het onderwerp op de agenda te krijgen en verder te brengen door onder andere het geven van presentaties en leiden van bijeenkomsten.

Vanuit de sectoren zijn vervolgens veelvuldig aanvullende verzoeken gekome, gericht aan de aanjager, om een gesprek, c.q. presentatie, het leiden van bijeenkomsten, op individueel organisatieniveau (bijv. alle ZBO's), sectorniveau (bijv. Implementatiedagen Defensie) of in regionaal verband (bijv. regionale werkbedrijven of werkgeversservicepunten).

Ook zijn verschillende arbeidsmarkt/sectorfondsen (SBCM, AenO-fondsen gemeenten, waterschappen, SofoKles, Zestor, Voion, Platform arbeidsmarktfonds PO) betrokken om de doelstelling te realiseren.

- *Individuele werkgevers in de verschillende sectoren*

In aanvulling op het bovenstaande zijn, om sectoren zoveel mogelijk van elkaar te laten leren en om te voorkomen dat sectoren zelf het wiel moeten uitvinden,

worden voor projectleiders en andere direct betrokkenen ondertussen de zogeheten sectorale leercirkels georganiseerd.

- *Stakeholders*

Verder zijn ook regulier gesprekken gevoerd, presentaties gegeven en bijeenkomsten georganiseerd voor en met belangrijke stakeholders, als bijvoorbeeld de Vereniging van Gemeentesecretarissen, het 100.000 banenteam, de Programmaraad Samen voor de Klant, AWVN en sociale partners.

Tot slot is er door de aanjager in samenwerking met het UWV een regulier overleg met alle regionale WSP-O&O-contactpersonen opgestart en is er een klankbordgroep van de doelgroep ingericht.

- *Betrokken bewindspersonen*

Naast de (op reguliere basis gevoerde)bestuurlijke overleggen in de verschillende sectoren, zijn ook regelmatig gesprekken gevoerd met de betrokken bewindspersonen (minister BZK, staatssecretaris SZW, minister voor Wonen en Rijksdienst, minister OCW) om de voortgang binnen de verschillende sectoren te bespreken. Als gevolg daarvan hebben de betrokken bewindspersonen het bespreekpunt geagendeerd in hun bestuurlijke overleggen zowel intern als met de verschillende sectoren.

- *Media*

Regelmatig is ook in de media aandacht georganiseerd voor de banenafspraak. Onder andere via artikelen/interviews in verschillende (o.a. dag)bladen (Volkskrant, Trouw, Financieel Dagblad, Binnenlands Bestuur, VNG-magazine), radio-interviews, webinars en via werkbezoeken.

III Observaties op sectorniveau (algemeen)

1. Zowel de overheidswerkgevers als de onderwijswerkgevers willen invulling geven aan de doelstelling om meer arbeidsplaatsen beschikbaar te krijgen en te (be)houden voor mensen met een arbeidsbeperking. Het verschilt per sector welke prioriteit er aan de uitvoering wordt gegeven.

   Binnen het VSO- bestuur bestaat draagvlak voor het uitgangspunt. Het is echter zeer afhankelijk van de grootte en organisatie van de sector hoe

individuele werkgevers makkelijk te bereiken zijn. Het zal duidelijk zijn dat dit voor het primair onderwijs een ingewikkelder vraagstuk is dan voor de universiteiten.

Wat in een aantal sectoren zeker heeft bijgedragen aan duidelijkheid is dat alle koepels een vertaling hebben gemaakt van de sectorale taakstelling naar een individuele werkgevers taakstelling.

Voor de sector Rijk geldt dat de omvang van de taakstelling in relatie tot reorganisatiedoelstellingen per departement verschilt. Daarnaast is daar het wel of niet beschikbaar hebben van additionele middelen bepalend of eenvoudig plekken zijn te realiseren.

2. De aanstelling van de aanjager en het formeren van het aanjaagteam heeft er bij de overheid/onderwijssectoren voor gezorgd dat er in organisaties meer focus is gekomen op uitvoeringsvraagstukken. De meeste werkgevers hebben binnen hun organisatie inmiddels een projectleider aangewezen (meestal vanuit P&O/HRM afdelingen). Daarnaast is het thema banenafspraak op bestuurlijk niveau vaker een terugkerend agendapunt geworden.

   Het zou een goed uitgangspunt zijn als ieder bestuur, iemand (binnen het bestuur) bestuurlijk verantwoordelijk zou maken voor proces en uitvoering. Wat in ieder geval geholpen heeft is dat het onderwerp in de verschillende bestuurlijke overleggen binnen koepels en tussen koepels en minister regelmatig op de agenda is gezet, staat en ook blijft staan.

3. De sectorale taakstellingen zijn binnen de overheid-/onderwijssector toegedeeld aan de hand van het formatieaandeel ten opzichte van de totale overheid/onderwijsformatie op 1 januari 2013. In sommige cao's wordt aan de taakstelling aandacht besteed. Deze wijze van toedeling houdt niet voldoende rekening met de mogelijkheden van werkgevers in deelsectoren in relatie tot hun taken, budgettaire kaders en veranderende uitvoeringsopgaven.

4. Op individueel werkgeversniveau merk je grote verschillen in aanpak en mogelijkheden. Niet alleen tussen sectoren maar ook binnen een sector. Het blijkt dat een persoonlijk commitment van bestuurders maar ook de wil van individuele managers doorslaggevend is voor het tempo dat kan worden gemaakt met het creëren van banen en het plaatsen van mensen. De beschikbaarheid van extra budgetten op organisatieniveau maakt zoals gezegd realisatie van doelstellingen ook eenvoudiger.

De bezuinigingsrondes uit voorgaande jaren zijn inmiddels in de formatiebudgetten verwerkt maar dat wil nog niet zeggen dat deze bezuinigingen (geheel) zijn gerealiseerd. Dit leidt tot vertraging vanwege discussies over verdringingsvraagstukken in relatie tot nieuwe werkplekken. In dit verband zie je veel voorkeur van werkgevers om eerst op detacheringsbasis plekken in te vullen.

5. De kansrijke en creatieve initiatieven die door verschillende werkgevers zijn ontwikkeld, leveren zeker goede voorbeelden op. Deze voorbeelden staan nog te veel op zichzelf. Zowel geslaagde plaatsingen als voorbeelden van mislukte plaatsingen zullen meer gedeeld moeten worden. Dat geldt ook voor het meer en beter beschikbaar stellen van werkpakketten.

   Om het verbreden van de kennis te ondersteunen en uitwisseling van ervaringen te bevorderen is gestart de website van VSO toegankelijker en inzichtelijker te maken voor de sectoren. En is gestart de informatie ook actiever naar de sectoren te brengen. Ook de informatie die van belang is voor werkgevers is op deze website eenvoudig terug te vinden.

   Juist de mogelijkheden om de goede voorbeelden van elkaar te kopiëren is voor overheidssectoren aantrekkelijk, want de opbouw van organisatie, evenals arbeidsvoorwaarden komen vaak overeen.

   Zeker nu ook de mogelijkheden voor inschalingsvraagstukken in de meeste overheid/onderwijs cao's zijn opgelost.

   Met verschillende sectorfondsen zijn ondertussen afspraken gemaakt om te komen tot de opzet van leercirkels/netwerkbijeenkomsten (gemeenten, PO, VO, MBO, UMC's, universiteiten, hogescholen, onderzoeksinstellingen en waterschappen[3]) om goede voorbeelden uit te wisselen en het kopiëren van deze voorbeelden te bevorderen.

[3] Leercirkels gemeenten, UMC,s, PO, VO en MBO opgezet door aanjager in samenwerking met SBCM. Leercirkels waterschappen, hogescholen, universiteiten en onderzoeksinstellingen in samenwerking met de desbetreffende A&O-fondsen, te weten A&O-fonds waterschappen, Zestor en SoFoKles)

IV Observaties op sectorniveau (specifiek)

Rijk

Op rijksniveau is ter ondersteuning van de projectleider op de departementen door het ministerie van BZK een rijksbreed ondersteuningsteam samengesteld (Team Inclusief). Door dit team wordt veel praktische informatie aangeleverd om directies en managers te ondersteunen bij het creëren van werkplekken, het organiseren van de begeleiding, het verzorgen van trainingen ten behoeve van jobcoaching en het ontwikkelen van specifieke managementvaardigheden voor managers.

Dit programma wordt ondersteund door het sectorfonds Rijk en richt zich op de invulling van de rijkstaakstelling. Het ondersteuningsprogramma loopt eind 2016 af.

De grootste achterstanden doen zich voor bij:

Ministerie van Financiën/Belastingdienst;
Uit gesprekken met de belastingdienst blijkt dat zij inmiddels een programma-opzet hebben ontwikkeld om de invulling van plekken vorm te geven. Het moet echter passen in de uitgangspunten en werkwijze voor de nieuwe organisatie. Dit betekent dat functies en werkplekken onderdeel moeten zijn van de organisatie en dat begeleiding op de werkplek geregeld is. Er wordt gestreefd naar duurzame inpassing. Voor het realiseren van de taakstelling heeft de Belastingdienst aangegeven meer tijd nodig te hebben. De reorganisatievraagstukken hebben achterstand opgeleverd.

De Belastingdienst heeft op verschillende plekken afspraken met SW-bedrijven over detachering. Deze contracten bestaan vaak al van voor 2013.

Veiligheid & Justitie

Afgesproken is dat de taakstelling 2015 en 2016 zal worden ingevuld. De organisatie van een departementbrede aanpak heeft enige tijd nodig gehad en heeft in het najaar van 2015 geleid tot een aantal regionale bijeenkomsten waarbij het management van de verschillende organisaties en instellingen zijn geïnformeerd over de aanpak en de ondersteuning die vanuit de werkgeversservicepunten/ UWV en departement kan worden geboden.

Er zijn ook afspraken gemaakt met Randstad participatie en UWV voor het invullen van werkplekken.

Verwachting is dat in 2016 de taakstelling 2015 en 2016 kan worden gerealiseerd. Taakstellingen 2017 en verder worden volgens dit departement een groot probleem en zijn zonder extra budgetten niet realiseerbaar.

De overige departementen hebben hun taakstellingen gerealiseerd (o.a. BZK, SZW, I&M) of hebben programma's lopen die gericht zijn op realisering van de taakstelling 2015 in het eerste half jaar van 2016 (o.a. OCW, BuZa, VWS). Hetzelfde geldt voor een aantal agentschappen van ministeries. Gebleken is dat daar grote verschillen tussen bestaan. Het is van belang dat Team Inclusief van het Rijk begin 2016 nauwkeuriger in kaart brengt hoe het proces tot inplaatsing van mensen opgepakt en versneld kan worden.

Onduidelijk is hoeveel mensen, behorend tot de doelgroep, via bestaande detacheringscontracten aan het werk zijn of al aan het werk waren. Deze informatie zal bij de 1-meting inzichtelijker worden gemaakt.

ZBO's

Naast de departementale taakstellingen hebben de ZBO's ook aparte taakstellingen opgelegd gekregen. Het departement waar de ZBO onder valt, is verantwoordelijk voor de 'sturing' op het realiseren van de taakstelling. Ook daar is het beeld wisselend. Uit gesprekken met bestuurders en P&O medewerkers bleek dat niet iedere ZBO goed geïnformeerd was over de precieze taakstelling. Ook bij de ZBO's zijn grote verschillen te zien in aanpak; organisatie breed (Kadaster) of specifieke werkzaamheden binnen afdelingen (SVB).

Een aantal ZBO's heeft de voor hem geldende taakstelling over 2015 al gerealiseerd (bijv. SVB, Kadaster, LVNL), maar andere ZBO's zijn pas net begonnen (bijv. RDW). Staatsbosbeheer doet bijzonder veel en past het in, in het staande beleid.

Provincies

De provincies hebben de taakstelling 2015 weten in te vullen. Hierbij heeft geholpen dat verschillende provincies hebben deelgenomen aan pilots gericht op het creëren van nieuwe functies en het doorlichten van afdelingen op geschikte werkpakketten (start vanaf 2014; twee provincies hebben deelgenomen aan een pilotproject functiecreatie samen met drie gemeenten en in samenwerking met SBCM). Vanuit het IPO-bestuur is strak gestuurd op

het realiseren van de sectorale taakstelling. In operationeel opzicht ondersteund door een projectleider die een actieve ondersteunende rol speelt in het opzetten, onderhouden en organiseren van een netwerk van projectleiders. Elke provincie beschikt over een contactpersoon inclusieve arbeidsorganisatie.

Uiteraard zijn er verschillen tussen de provincies. Nog niet iedere provincie heeft haar eigen taakstelling gerealiseerd, maar die wordt door andere provincies gecompenseerd.

Waterschappen

De waterschapsector is de enige sector die de taakstelling niet over de afzonderlijke waterschappen heeft omgeslagen. In hoeverre deze sector de taakstelling heeft gerealiseerd, is nog niet bekend. De Waterschappen worden ondersteund door hun sectorfonds. Als vervolg hierop is door de sector een leernetwerk opgestart, waar alle waterschappen aan deelnemen. Op dit moment haalt de Unie van Waterschappen de stand 2015 op. In februari 2016 wordt dat beeld duidelijk. Verder krijgt het leernetwerk, opgezet door het A&O-fonds waterschappen, in 2016 een vervolg.

Gemeenten

De verwachting is dat de gemeenten de taakstelling 2015 zullen realiseren. Vooral de grotere gemeenten hebben meerdere plekken weten te realiseren (bijvoorbeeld circa 80 in Amsterdam). Het uitgangspunt (iedere gemeente 1 plek en iedere arbeidsmarktregio 7 plekken) is niet door iedere gemeente ingevuld en wat betreft de arbeidsmarktregio is vooral gekeken naar de grotere gemeenten. Gemeenschappelijke regelingen zitten pas in de startfase. Om gemeenten beter te kunnen ondersteunen bij het organiseren en implementeren van nieuwe werkplekken voor de doelgroep, is door de VNG met ondersteuning van het A&O-fonds gemeenten een projectleider aangesteld.

Voor 2015-2016 is een ondersteuningsprogramma opgezet, gericht op het activeren van de P&O netwerken en het ondersteunen van de verschillende projectleiders.

Bestuurlijk is het thema onderwerp van gesprek in bestuurlijke commissies en in de bestuurlijke overleggen tussen Rijk en VNG. Begin 2016 is gestart met een leercirkel.

Primair Onderwijs

De PO-raad heeft nog voor de zomervakantie 2015 aan alle besturen laten weten wat de taakstelling PO-sector voor iedere werkgever zou betekenen, uitgedrukt in een percentage van de formatie. Het is echter aan de zelfstandige werkgever om tot een invulling van werkplekken te komen. Omdat er sprake is van veel verschillen tussen schoolorganisaties wat betreft grootte en mogelijkheden, is in overleg met de PO-raad bekeken hoe mogelijk regionale samenwerking kan worden gestimuleerd.

Hierbij is zowel gekeken naar de mogelijkheden tot het oprichten van een werkgeverscoöperatie, het benutten van bestaande structuren waar schoolbesturen elkaar treffen in verband met de afspraken over passend onderwijs, als naar of wellicht het model van de opzet van de Regionale Transfer Centra (RTC) te benutten valt. Ook binnen de RTC's maken schoolbesturen namelijk gezamenlijk afspraken over, in dit geval, de inzet van onderwijzend personeel in krimpregio's.

Naast deze oplossingen wordt in het kader van afspraken over de nieuwe cao bekeken of er mogelijkheden zijn om een sectorbrede afspraak te maken over de realisatie van extra banen voor de doelgroep.

Ter ondersteuning van de werkgevers in het PO heeft het arbeidsmarktplatform PO samen met SBCM (sectorfonds van de sociale werkvoorziening) een aantal pilotprojecten ontwikkeld ten behoeve van de sector. Presentatie van deze projecten was half december. Daaruit is een praktische handreiking uit voortgekomen.

Tot slot loopt er in Zeeland, Den Haag en inmiddels ook in Limburg een pilotproject, opgezet door de Stg. Gezel in opdracht van de PO-raad, om meisjes met een (licht verstandelijke) beperking op te leiden en te plaatsen als zorgassistent in de onderbouw van het PO.

Ondanks alle initiatieven blijft het PO ver verwijderd van het realiseren van hun taakstelling. Er is meer tijd nodig en ook een organisatievorm/-structuur, om in het primair onderwijs het onderwerp op de agenda te zetten en te houden en extra arbeidsplekken te realiseren. Daarbij oriënteren de besturen zich voornamelijk op de onderwijs ondersteunende functies. In 2016 wordt ook in deze sector het instrument van de leercirkel ingezet.

Voortgezet Onderwijs

Voor het voortgezet onderwijs (VO) geldt in grote lijn dezelfde problematiek als in het PO. Ook in het VO lopen een aantal pilotprojecten om mensen te

plaatsen van individuele scholen. Deze projecten worden ondersteund door Voion (sectorfonds VO) en SBCM. De resultaten van deze pilots zijn nog niet bekend.

Begin december 2015 heeft de VO-raad alle aangesloten besturen een brief gestuurd met het verzoek aan te geven hoe de banenafspraak door de betrokken scholen wordt ingevuld. Begin 2016 bestaat er bij de VO-raad een beter inzicht in de realisatie van het VO met betrekking tot het creëren van extra banen t.b.v. de doelgroep.

In verschillende regionale samenwerkingsverbanden is het onderwerp marginaal aan de orde geweest. De verwachting is dat het VO de taakstelling niet zal realiseren. Ook voor 2016 zullen extra inspanningen nodig zijn, want met alleen pilots van Voion en individuele initiatieven van gemotiveerde schooldirecteuren of besturen wordt ook het behalen van de taakstelling 2016 lastig. In 2016 wordt ook in deze sector het instrument van de leercirkel ingezet.

MBO

Het arbeidsmarktfonds van het MBO, SOM, heeft in samenwerking met AWVN in 2015 mbo-instellingen de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een serie van vijf Masterclasses over de Participatiewet, de banenafspraak en wat dit voor instellingen betekent. Het doel van de serie Masterclasses was dat mbo-instellingen actief aan de slag gaan met het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In de Masterclasses hebben instellingen gewerkt aan het formuleren van een ambitie, welke intern gebruikt kan worden voor besluitvorming, het plan van aanpak en het creëren van draagvlak. Op dit moment wordt de stand van zaken in het MBO opgehaald, maar de verwachting is dat de taakstelling voor 2015 niet gehaald is. Begin 2016 bestaat er beter inzicht in de stand van zaken. In 2016 wordt ook in deze sector het instrument van de leercirkel ingezet. En ook wordt gekeken in hoeverre de beroepsbegeleidende leerweg een bijdrage aan de realisatie van de taakstelling zou kunnen opleveren.

HBO

In de cao voor het HBO is een afspraak gemaakt over het realiseren van banen ten behoeve van de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking. De HBO's in het land weten welke taakstelling ze hebben in te vullen en op veel plekken lukt dat ook. Het sectorfonds van het HBO, Zestor, heeft deze afspraak opgepakt en een ondersteuningspakket aangeboden aan de projectleiders van de verschillende HBO's (o.a. stimuleringsregeling). Op verschillende plekken

heeft de hogeschool Leiden toelichting gegeven over de wijze waarop zij invulling heeft gegeven aan de creatie van nieuwe functies. Ook op andere verschillende HBO's zijn inmiddels heel goede voorbeelden gerealiseerd van banen en taken die als ondersteunend aan het onderwijsproces heel goed kunnen worden ingevuld door mensen uit de doelgroep.

Dat heeft geleid tot een handreiking waarin een aantal verhalen uit de praktijk zijn opgetekend van leden van Colleges van Bestuur, docenten, afdelingshoofden, HR adviseurs en ook die van medewerkers met een beperking. Ook wordt op dit moment gewerkt aan een businesscase HBO, die in 2016 zal verschijnen.

Bij de 1-meting zal blijken of de Vereniging van Hogescholen er met deze aanpak ook in is geslaagd de taakstelling te realiseren.

Universiteiten

De koepelorganisatie van de universiteiten (VSNU) heeft de sector taakstelling vertaald naar een taakstelling per werkgever. Samen met SoFoKleS, het sociaal fonds voor de kennissector, zijn door de VSNU een aantal bijeenkomsten georganiseerd om van de universiteiten te horen hoe zij de invulling van de taakstelling in hun organisatie aanpakken. Bij de bijeenkomsten bleek dat er grote verschillen bestaan tussen de verschillende universiteiten in hun aanpak. De behoefte aan het opbouwen van een netwerk van de projectleiders heeft geleid tot de start van een leercirkel waar alle universiteiten aan deelnemen.

Ondanks de inspanningen die worden geleverd zal het waarschijnlijk niet lukken om de taakstelling 2015 geheel in te vullen. Echter, gelet op de aanpak om toch zoveel mogelijk kopieerbare functies te creëren, kan in 2016 de achterstand worden ingelopen. Het bleek al snel dat de functies niet alleen in de niet-onderwijs gerelateerde functies te vinden zijn, maar ook direct in het onderwijs en in onderzoek-ondersteunende taken. De komende tijd zal met de arbeidsmarktregio's bekeken worden hoe de projectleiders kunnen worden geholpen bij het creëren van werkpakketten en het creëren van breder draagvlak in de organisatie.

Hier komt bij dat verschillende colleges van bestuur extra middelen willen inzetten om de realisatie van extra banen mogelijk te maken.

Onderzoekinstellingen

De taakstelling bij de onderzoekinstellingen is klein en is verdeeld tussen de organisaties en gespreid over verschillende jaren. Bij een aantal van de werkgevers binnen de sector zijn inmiddels mensen geplaatst. De

onderzoekinstellingen hebben aansluiting gezocht bij de universiteiten wat betreft de opzet van een leernetwerk en de uitwisseling van ervaringen en aanpak.

Universitair Medische Centra

Met de koepelorganisatie NFU is afgesproken dat ook voor de projectleiders van de UMC's een leercirkel wordt ingericht. Die is in het laatste kwartaal van 2015 opgestart en loopt in 2016 door. Er zijn grote verschillen in aanpak tussen de UMC's. In sommige UMC's wordt al veel samengewerkt met bedrijven uit de sociale werkvoorziening en zijn ook mensen gedetacheerd bij UMC's. In hoeverre al reeds gedetacheerde medewerkers ook meetellen voor de banenafspraak zal op instellingsniveau moeten blijken.

Daarnaast blijken er wel al veel werkzaamheden benoemd te kunnen worden, die een geschikt takenpakket opleveren voor een werkplek voor iemand uit de doelgroep.

Uiteraard speelt ook in de UMC's een rol dat met extra middelen makkelijker plekken gerealiseerd kunnen worden. Verschillende Raden van Bestuur hebben hier ondertussen toe besloten.

Ieder UMC weet precies welke taakstelling er gerealiseerd moet worden. De verantwoordelijkheid is bij de desbetreffende werkgever neergelegd. Vanuit de NFU wordt er verder niet op gestuurd. Gelet op het feit dat dit zo is, ontbreekt een goed overzicht over de gehele sector. Via de leercirkel kan dit beeld in 2016 wel beter worden gekregen.

Defensie

Defensie heeft de taakstelling toegedeeld naar de verschillende organisatieonderdelen. Om de taakstelling 2015 van 62 arbeidsplaatsen voor arbeidsbeperkten te kunnen realiseren, is afgesproken dat elk organisatie onderdeel een bijdrage daarin moet leveren. Om dat te ondersteunen, is een centrale projectorganisatie ingericht bij het Commando Diensten Centra (CDC), divisie P&O, en zijn er centraal extra middelen vrijgemaakt voor het creëren van nieuwe werkplekken en onderzoek naar taaksplitsing. Alle defensieonderdelen hebben hun verantwoordelijkheid genomen en werken samen aan het uitwisselen van aanpak en ervaringen. Uiteraard is de inbreng van CDC, die zorgt voor veel facilitaire diensten, daarbij van groot belang. Overigens is bij Defensie in de berekening van de toedeling van de taakstelling alleen het burgerpersoneel meegenomen. Verder is door de defensieorganisatie aandacht gevraagd om bij de invulling van de taakstelling

ook rekening te houden met de herplaatsingsverplichting voor de groep militaire oorlog- en dienstslachtoffers (MOD) binnen de organisatie. Er zal bij de invulling van werkplekken op langere termijn bekeken moeten worden in hoeverre sprake is van een bijzonder verdringingseffect.

Vanwege het feit dat er een aparte projectorganisatie is ingericht, centraal budget is vrijgemaakt, is de verwachting dat de sector Defensie de taakstelling 2015 realiseert. Daarnaast heeft Defensie op verschillende locaties in het land langlopende afspraken met SW-bedrijven voor het uitvoeren van werkzaamheden. Vaak is echter sprake van inkoop van werkzaamheden, waardoor taken niet kunnen worden meegeteld voor de Banenafspraak. Defensie bekijkt wel hoe inkoop slimmer kan worden geregeld.

Politie

Het onderwerp is een aantal malen besproken met vertegenwoordigers van de Nationale Politie en het ministerie van Veiligheid en Justitie. Ondanks een positieve start heeft dat niet tot vervolgacties geleid, vanwege o.a. de ontwikkelingen omtrent de vorming van de Nationale Politie en de cao-besprekingen. De Nationale Politie heeft aangegeven pas vanaf 2017 aan implementatie van de taakstelling toe te kunnen komen. Daarnaast heeft de organisatie aangegeven dat zij moeite heeft met de toedeling van de taakstelling, aangezien hierbij geen rekening wordt gehouden met het onderscheid executief/niet-executief personeel. In hoeverre er bij eenheden in het land vanuit het verleden wel werkplekken zijn gerealiseerd, is niet bekend. De taakstelling 2015 zal door de politieorganisatie dus niet worden ingevuld. Over dit vraagstuk zijn de betrokken bewindspersonen geïnformeerd.

Overige werkgevers die onder de sector Overheid vallen (zogenaamde B3-instellingen)

Er is een overzicht beschikbaar van alle organisaties en instellingen die als publieke dienst vanuit de overheidssector zijn verzelfstandigd, maar vanwege hun pensioenafdracht bij ABP worden meegerekend in de taakstelling Banenafspraak Overheid/Onderwijs. Voorbeelden zijn voormalige (gemeentelijke) vervoerbedrijven, energiebedrijven, ambulancezorginstellingen, schouwburgen, orkesten, etc.

Deze organisaties zijn halverwege 2015 aangeschreven door de minister van BZK om hen te wijzen op de inspanning die ook van hen wordt verwacht. Dit heeft bij sommige organisatie geleid tot concrete actie maar een goed overzicht van resultaten ontbreekt nog.

Met enkele B3 organisaties zijn gesprekken gevoerd. Met name de Schiphol Group en de vervoerbedrijven hebben aangegeven mensen uit de doelgroep te willen aanstellen. De vervoerbedrijven hebben op initiatief van het GVB Amsterdam een gezamenlijke bijeenkomst georganiseerd voor P&O'ers om ervaringen en voorbeeldfuncties uit te wisselen. In 2016 krijgen deze initiatieven een vervolg met ondersteuning van de regionale werkgeversservicepunten.

V Regionale Samenwerking/Werkgeversservicepunten

Voor de uitvoering van de Participatiewet en de Banenafspraak zijn 35 arbeidsmarktregio's aangewezen. Gemeenten pakken samen met UWV, sociale partners en onderwijs de arbeidsmarktvraagstukken op die om regionale oplossingen vragen. De werkgeversservicepunten (WSP) zorgen voor de dienstverlening aan werkgevers en hebben inzicht in de beschikbare kandidaten. Zo opgeschreven ziet het er overzichtelijk en logisch uit, toch is de praktijk soms lastig en zijn verbeteringen nodig in samenwerking en kan er reden zijn regels of wetgeving aan te passen.

Het is een prioritair onderwerp van gesprek tussen sociale partners en gemeenten in de landelijke Werkkamer en in de regionale werkbedrijven.

De initiatieven en aanpassingen in regelgeving en werkpraktijk om het doelgroepbestand door de WSP's regionaal transparanter te maken en dienstverlening aan werkgevers uit te breiden, dient een eenvoudiger en adequatere uitvoering van de Banenafspraak mogelijk te worden.

Voor de overheid- en onderwijswerkgevers is het nodig om actieve ondersteuning door het WSP te organiseren, want onbekendheid met de dienstverleningsarrangementen ten behoeve van functiecreatie en plaatsing van kandidaten uit de doelgroep, blijkt één van de vertragende factoren. Reden om samen met UWV en gemeenten bijeenkomsten te organiseren voor de medewerkers van de 35 werkgeversservicepunten uit de centrumgemeenten met als taak dienstverlening aan overheid- en onderwijswerkgevers.

Om de aansluiting van sectorale vraagstukken op de regionale arbeidsmarkt te versterken zullen overheid- en onderwijswerkgevers verbinding moeten zoeken met andere sectoren. Samen met het UWV is in 4 regio's het initiatief genomen om vraagstukken rond de ontwikkeling van een inclusievere arbeidsorganisatie uit te wisselen.

Daarnaast zet het UWV extra capaciteit in ten behoeve van inclusief bedrijfsadvies voor overheid/onderwijswerkgevers. Sommige werkgevers laten zich op dit punt door andere partijen adviseren (Randstad participatie, USG-restart of LOCUS, regionaal SW-bedrijf, etc).

Over de ervaringen van overheid-/onderwijswerkgevers met de werkgeversservicepunten wordt wisselend gedacht. Meer eenduidigheid in het aanbod van dienstverlening en grotere transparantie van het bestand is voorwaarde om voortgang en tempo bij invullen van de taakstelling te kunnen versnellen.

Dit punt wordt in 2016 opgepakt door het aanjaagteam door samen met WSP's en Programmaraad in 35 regio's een werkconferentie te organiseren, speciaal gericht en bestemd voor overheid- en onderwijswerkgevers.

In deze conferenties zal extra aandacht worden besteed aan de uitstroom van leerlingen uit het speciaal onderwijs (VSO) die in het doelgroepenregister (kunnen) worden opgenomen. De expertise van de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven) zal daarbij worden benut.

VI Terugblik werkplan 2015

Hieronder wordt kort een overzicht geschetst van de activiteiten die door het aanjaagteam in 2015 zijn uitgevoerd:

1. *Motiveren werkgevers/sectoren*

Resultaat:

- Alle werkgevers in de overheid/onderwijssector weten wat hun taakstelling is. Er is toegewerkt naar een toedeling van de taakstelling op het laagste schaalniveau via de koepelorganisaties.
- Er is gezorgd voor informatieoverdracht en toelichting op de bedoelingen van de Banenafspraak. Er zijn veel presentaties verzorgd en bijeenkomsten geleid voor publieke werkgevers in sectoraal en/of regionaal verband. Soms ook op individueel organisatieniveau.
- Projectleiders zijn rechtstreeks ondersteund bij het organiseren van activiteiten.
- Kennis en informatie van de werkgevers is benut voor de politieke en bestuurlijk gesprekken over onder andere de vormgeving en uitwerking van wetgeving en regels.

2. *Activeren van aanpak*

Resultaat:

- Via de koepelorganisaties zijn afspraken gemaakt met een aantal sectorfondsen over hun inzet en ondersteuning van de besturen/werkgevers in hun sector.
- Sectorale pilotprojecten zijn ondersteund.
- Vraag tot organiseren van netwerkbijeenkomsten en leercirkels voor projectleiders is opgepakt en vormgegeven.
- Er is samen met SBCM een programma voor 8 sectorale leercirkels met elk 5 bijeenkomsten van een dagdeel (4 uur) ontwikkeld (2x PO, 2x VO, 1x gemeente, 1x universiteit, 1x UMC ‘s en 1x MBO).
- Ophalen van goede voorbeelden.

3. *Organiseren van ondersteuningspakket*

Resultaat:

- Alle beschikbare informatie over de banenafspraak is zowel digitaal als via presentaties verspreid.
- Gezamenlijk produceren en actualiseren kennisdocument en brochure inclusieve arbeidsmarkt met goede voorbeelden uit overheid en onderwijs.
- Mede organiseren en leiden van bijeenkomsten.
- Adviseren bestuurders.
- Model takenpakketten worden via de VSO-website aangeboden en ontsloten voor alle overheids- en onderwijswerkgevers.
- Er is meer kennis over en van de doelgroep verkregen, door onder andere de opzet van een klankbordgroep van Wajongers.
- Deelname aan concretisering afspraken over verbetering toegang tot doelgroepenregister.

4. *Activeren regionale aanpak/dienstverlening WSP*

Resultaat:

- Er is een start gemaakt tot intensieve samenwerking met UWV om de dienstverlening voor overheid- en onderwijsorganisaties te verbeteren. Zo is het overleg met contactpersonen O&O opgestart en vindt elk kwartaal een bijeenkomst plaats.
- Het netwerk van regionale adviseurs voor O&O sector tot stand gebracht en is beschikbaar gesteld op de vso-website.
- Activiteiten van arbeidsmarktregio's en regionale werkbedrijven zijn ondersteund, door onder andere in een paar regio's bijeenkomsten te ondersteunen en mede te organiseren (bijv. Zeeland).
- Inzicht verkregen in de vraag om ondersteuning en delen van de sectorale resultaten.
- Verbetering dienstverlening van WSP's bij functiecreatie/inclusief bedrijfsadvies. Gestart met ontwikkeling cahiers (voorbeeld werkpakketten op specifiek deelsectorniveau).

5. *Ontsluiten kennis en informatie*
    - Verbeterprogramma opgezet t.b.v. toegankelijkheid en inzichtelijkheid van informatie op de vso-website over de Wet

banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Dat heeft geleid tot een verdubbeling van het aantal bezoeken aan de website naar zo'n gemiddeld 3500 bezoeken per maand.
- Website VSO is verbeterd en meer geschikt gemaakt als communicatieplatform voor de banenafspraak.
- Goede voorbeelden en werkpakketten zijn opgehaald en verspreid.
- Sectorale informatie beschikbaar via leercirkels om te kunnen delen tussen organisaties en projectleiders
- Gezorgd voor publiciteit (o.a. verschillende interviews in dagbladen, radio-interviews, webinars) en managen van verwachtingen

Communicatie

Vanuit het oogpunt van communicatie lag de focus in 2015 op het beschikbaar en vindbaar maken van relevante informatie. De website van VSO (onderdeel Banenafspraak) is daarbij het belangrijkste medium.

1. Relevante informatie beschikbaar en vindbaar maken op de website.

   (informatie beschikbaar maken)
   Er is een tekstuele inhaalslag gemaakt voor het verder vullen van de website. Er is een start gemaakt met het op orde brengen van de basis: informatieve en begrijpelijke content. Daartoe zijn algemene informatie, nieuwsberichten en handige tools ontsloten De behoefte aan praktijkvoorbeelden groeit. Daarom is vooral het laatste kwartaal hierop ingezet. Dat is ten goede gekomen aan de bezoekcijfers van de website, die in 2015 zijn verdubbeld naar 40.000 bezoeken. Ook zijn van verschillende sectoren werkpakketten opgehaald en is een voorbeeldberekening van de quotumheffing gemaakt.

   (informatie vindbaar maken)
   De inrichting en navigatie van de bestaande website waren onvoldoende geschikt voor het goed vindbaar maken van content. Het thema Banenafspraak heeft inmiddels een aparte plek gekregen op de VSO-website en er is een begin gemaakt om de Banenafspraak-pagina gebruikersvriendelijker in te richten.

   Informatie (laten) delen)
   Voor de verschillende leercirkels zijn digitale platforms ontwikkeld waar deelnemers onderling informatie kunnen uitwisselen.
   Ook wordt er gewerkt aan een nieuwsbrief, om de informatie actief naar de betrokken organisaties te brengen.

2. Inhoudelijke samenwerking realiseren met communicatiemensen van de leden van het VSO en het team 100.000

   Informatie op de website vindbaar en beschikbaar is één ding. Goede informatie vinden om te kunnen plaatsen op onze website én ervoor zorgen dat onze informatie goed benut wordt door de VSO-leden is een tweede. Om steeds goed aan te sluiten bij de vragen die leven, is een start gemaakt met het intensiveren van het contact met de VSO-leden. Daarvoor wordt geïnvesteerd in samenwerking. Tijdens deze persoonlijke contacten wordt de online (Informatie)behoeften in kaart gebracht en worden communicatieve krachten zoveel mogelijk gebundeld. Ook is aansluiting gezocht bij de werkgroep communicatie van het ministerie van SZW. Dit doen we ook met het team 100.000 banen. We maken onder andere plannen voor een gezamenlijk digitaal magazine.

Budget

Door de ministeries van BZK en SZW en het VSO zijn financiële middelen beschikbaar gesteld voor operationele kosten .Financiering van de activiteiten loopt tot 1 maart 2016. De financiële verantwoording vindt separaat plaats.