

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

**Secretaris Generaal / plv. Secretaris**  
Dir Organisatie, Bedrijfsv en Personeel  
Afdeling P&O

**Bezoekadres:**  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 070 340 79 11  
F 070 340 78 34  
Postbus 20350  
2500 EJ Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Inlichtingen bij**

5.1.2e

5.1.2e

M 5.1.2e  
5.1.2e @minvws.nl

**Datum**

1 februari 2023

**Aantal pagina's**

12

# memo

Banenaafsprak VWS 2023

Aa

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners afgesproken om banen te creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013. In de marktsector moeten in 2026 100.000 extra banen gecreëerd zijn en bij de overheid 25.000 in 2024.

## 1. Inleiding

In 2021 was het rijksbrede quotum 4674 banen. Daarvan werden 3202 banen gerealiseerd. Het realisatietekort is daarmee 1488 banen over 2022. In 2022 stijgt het doel naar verwachting verder naar 5128 banen. Om dit aantal banen te realiseren, moeten er rijksbreed in 2022 1925 banen bij komen. In 2023 zal het quotum nog verder stijgen en daarmee het aantal te realiseren banen. Daarmee is er een grote achterstand opgebouwd en deze wordt ieder jaar te weinig ingelopen. Het realisatiepercentage over 2021 is 69%, over 2020 was dat 65% en over 2019 59%

In 2022 ziet DGDOO als enige mogelijkheid voor een voldoende ambitieus plan dat op korte termijn uitvoerbaar is om de eerder afgesproken centrale financieringsconstructie op het niveau van ministeries naar voren te halen. Daarnaast is de Netwerkorganisatie Social Return nodig. Deze twee tezamen vormen het voldoende ambitieuze plan dat gecommuniceerd wordt per Kamerbrief.

Aan de ministeries is verzocht om in te stemmen met het naar voren halen van de centrale financieringsconstructie naar najaar 2022 om daarmee o.a. het maximale aantal Binnenwerkbanen te realiseren. Van deze gelden wordt in ieder geval het aantal Binnenwerkbanen gerealiseerd dat mogelijk is voor Binnenwerk. Voor 2022 zijn dat circa 400 banen en voor 2023 nogmaals 500 banen. Voor het overige deel realiseren de ministeries zelf banen.

Onderstaand is een verdere uitwerking en concretisering van deze plannen voor VWS.

## 2. Doelgroep banenaafspraken

Over het algemeen gaat het om medewerkers die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. De banen worden hoofdzakelijk gevonden in de wettelijke minimum loonschaal (schaal 0) of in de schalen 1 tot en met 4. Er zijn

echter ook kandidaten te vinden in de schalen 5 tot en met 18. Deze kandidaten zijn over het algemeen minder uren per week inzetbaar.

Bij twijfel of iemand binnen de doelgroep banenafspraken valt, kan dit worden opgevraagd in het doelgroepenregister. Het doelgroepenregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. UWV beheert dit register. VWS kan met het burgerservicenummer opvragen of een sollicitant of werknemer in het doelgroepenregister staat.

### 3. Quotum

Bij de toelichting van het quotum is van belang te starten met de definitie van het begrip 'baan'. Binnen de banenafspraken betekent een (extra) baan een baan van 25,5 uur per week. Het mag gaan om iedere vorm van dienstverband, inclusief detachering en inhuur. Daarnaast gaat het om structurele banen. Het is dus belangrijk dat er duurzame werkplekken gevonden worden waar de medewerkers doelmatig ingezet kunnen worden.

#### *Quotumregeling*

Sinds 1 januari 2018 is de quotumregeling ingegaan. VWS kan zich niet langer baseren op de toedeling BZK voor de banenafpraak, maar moet vanaf 2018 het quotumpercentage als maatstaf nemen.

Het quotumpercentage is berekend met de toepassing van de formule voor het quotumpercentage die in de Wet financiering sociale zekerheid is opgenomen. Eén van de variabelen voor deze berekening is de bezetting bij de overheidswerkgevers. Daardoor is het niet mogelijk om het quotumpercentage voor de komende jaren vast te stellen. Op basis van de aanname dat het totaal aantal banen bij de overheid de komende jaren gelijk blijft, is het wel mogelijk om een indicatie te geven van het quotumpercentage voor de komende jaren.

<i>Let op: deze tabel betreft een indicatie!</i>							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indicatief quotumpercentage	1,93%	2,14%	2,36%	2,57%	2,69%	2,95%	3,09%

#### *Quotum VWS*

In het sociaal akkoord van 2013 is afgesproken dat de sector overheid eind 2023 25.000 banen moet realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Om de overheidssectoren een indicatie te geven van het aantal banen dat ze moesten realiseren, heeft het ministerie van BZK in 2014 de 25.000 banen naar rato verdeeld over de verschillende overheidssectoren (vanaf nu toedeling BZK). Dit was een indicatieve verdeling, om de overheidswerkgevers enig idee te geven van de aantallen die ze moesten realiseren.

VWS heeft de toedeling BZK de afgelopen jaren gebruikt om doelen te formuleren voor het aantal banen dat gerealiseerd moest worden. Met de activering van de quotumregeling per 1 januari 2018, moeten overheidswerkgevers – waaronder VWS - doelen formuleren op basis van het quotumpercentage dat in een bepaald jaar geldt. Voor VWS betekent dit het volgende:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toedeling BZK (oud)	49	61	73	85	97	109	121
Toedeling quotum%*	-	122	144	175	190	230,6	253,95

\* De 'toedeling quotum%' is gebaseerd op de indicatieve quotumpercentages en de bezetting van VWS op peildatum februari 2023. Het aantal banen is het indicatief aantal banen dat einde van het jaar gerealiseerd moet zijn.

De ZBO's zijn niet meegenomen in bovenstaande tabel. De quotumregeling is ook van toepassing op de ZBO's binnen de sector overheid. Zij worden separaat geïnformeerd over de activering van de quotumregeling.

#### *Verschil toedeling*

De banen die VWS moest realiseren op basis van de toedeling BZK en op basis van de quotumregeling zijn afwijkend. Dit komt doordat BZK in de toedeling voor de banenafpraak geen rekening heeft gehouden met het aantal banen bij overheidswerkgevers/sectoren ten tijde van de nulmeting (1 januari 2013). Het aantal banen in de nulmeting is echter wel onderdeel van de formule voor het quotumpercentage.

De toedeling BZK heeft alleen betrekking op de extra banen, oftewel de stijging van ongeveer 1 procent (uit de nulmeting) naar de 1,93 procent (op grond van het quotumpercentage). Hierdoor moeten werkgevers die ten tijde van de nulmeting minder banen hadden dan die 1 procent (het gemiddelde bij de sector overheid), meer banen realiseren dan zij op grond van de toedeling BZK dachten. VWS had ten tijden van de nulmeting van 1 januari 2013 minder dan 1 procent medewerkers met een arbeidsbeperking. Dit betekent dat VWS de achterstand ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij de nulmeting bij het realiseren van de 1,93 procent moet inhalen en daardoor substantieel meer banen moet realiseren.

#### *Quotumheffing*

Met de activering van de quotumregeling is ook de quotumheffing geactiveerd. Dit betekent dat er een heffing wordt toegepast van 5.000 euro per baan per jaar over iedere baan van 25,5 uur die door de werkgever niet is gerealiseerd. Deze heffing is ingegaan per 2020 over de te realiseren banen in 2019.

#### **4. Activiteiten**

Ieder onderdeel van VWS heeft een eigen verantwoordelijkheid om het quotum te realiseren. Zij kunnen hierbij gebruik maken van de centrale ondersteuning vanuit OBP/P&O. De ondersteuning bestaat uit de volgende activiteiten:

- Bieden van inzicht in de mogelijkheden die er zijn om banen te creëren;
- Nemen van concrete maatregelen waarmee arbeidsbeperkten instromen;
- Deelname aan VWS Brede activiteiten;
- Monitoren van de voortgang van de realisatie van het quotum VWS breed.

Er zijn Rijksbreed vijf sporen benoemd waarbinnen activiteiten ondernomen kunnen worden:

- Spoor 1: banen op individuele plekken:
  - Nieuwe werkpakketten (jobcarving, functiecreatie) of reguliere functies (in deeltijd of met een extra voorziening);

- Tijdelijke aanstellingen en inleenverbanden.
- Spoor 2: banen groepsgewijs, bijvoorbeeld via Binnenwerk;
- Spoor 3: inzet doelgroep op diensten via leveranciers;
- Spoor 4: vouchersysteem door deelname aan een (regionaal) publiek/ private samenwerkingsverbanden. Dit spoor wordt Rijksbreed verder uitgewerkt als daar belangstelling voor is;
- Spoor 5: benutten van financiële middelen die beschikbaar zijn in het kader van *social return on investment*.

### **Stand van zaken VWS**

#### *Terugkijken*

De afgelopen jaren is binnen VWS ervaring opgedaan binnen de sporen 1 (banen op individuele plekken) en 2 (banen groepsgewijs). Binnen spoor 2 is VWS aangesloten bij Binnenwerk, waar VWS in 2021 70,35 banen zijn gerealiseerd.

Daarnaast zijn er binnen VWS meerdere onderzoeken verricht naar het 'inclusief herontwerpen werkprocessen' en is sinds 2017 een samenwerking gestart met Stichting Studeren en Werken op Maat. Een stichting die young professionals met een arbeidsbeperking bemiddelt naar werk. Rijksbreed zijn er proeftuinen gestart in sporen 3 (diensten via leveranciers) en 5 (social return) en is er een Rijksbrede mantelovereenkomst inhuur arbeidsparticipanten afgesloten.

In juni 2021 is een HR-expert Banenafpraak gestart binnen het VWS Kerndepartement. Een pilotfunctie van een jaar om de instroom, doorstroom en behoud van medewerkers met een indicatie Banenafpraak te bevorderen. Daarnaast is een recruiter van Team Inclusief UBR ingehuurd voor de instroomactiviteiten.

#### *Vooruitkijken*

De komende jaren worden de ingezette activiteiten voortgezet en wordt een aantal nieuwe activiteiten opgestart.

#### Spoor 1 – banen op individuele plekken

- Takenpakketten creëren waar medewerkers op geplaatst kunnen worden, bijvoorbeeld via jobcarving/IHW. De afgelopen jaren zijn er meerdere onderzoeken verricht naar het creëren van takenpakketten:
  - Verrichte onderzoeken: onderzoeken wat er met de uitkomsten is gedaan en wat nog mogelijk is;
  - Voor de afdelingen die nog geen onderzoek hebben verricht, wordt besproken of een onderzoek toegevoegde waarde heeft;
  - Daarnaast wordt er een basisprofiel 'administratieve ondersteuning' en 'beleidsondersteuner' opgesteld welke proactief aangeboden wordt aan directies.
- Voor afdelingen die het lastig vinden om banen te creëren wordt ingezet op 'aanbodgestuurde werving', waarbij takenpakketten gezocht worden bij potentiële medewerkers. Hierbij is de potentiële medewerker dus leidend in plaats van het takenpakket. Leidinggevenden kunnen onder andere tijdens 'meet en greets' in contact komen met potentiële medewerkers en er kunnen actief cv's aangeboden worden aan leidinggevenden;
- De doelgroep bestaat slechts voor 6% uit hoger opgeleiden. Deze doelgroep op MBO+-, HBO- en WO-niveau kan, zo nodig met aanpassingen van het functieprofiel, op reguliere functies instromen binnen VWS. Bij iedere reguliere

vacature moet nagedacht worden of de vacature geschikt (te maken) is voor kandidaten uit de doelgroep. Voor de werving en selectie van deze kandidaten kan de vacature, na akkoord van hoofd P&O en de verplichte vWnW periode, rechtstreeks uitgezet worden voor kandidaten uit de doelgroep. Kandidaten uit de doelgroep hebben bij gelijke geschiktheid ten opzichte van rijksbrede kandidaten. Dienstonderdelen die in het voorgaande jaar het gestelde doel niet hebben behaald, worden verzocht openstaande vacature (na de vWnW periode) primair open te stellen voor de doelgroep;

- Meer inzet op behoud door monitoren doelgroep en opzetten League VWS, een klankbord van medewerkers uit de doelgroep.
- Extra inzet op draagvlak en commitment door aandacht voor belangrijke D&I dagen zoals de Week van de Arbeidsversterking, een Diversity Academy lezing of overige activiteiten.
- Communicatiecampagne in 2023 in samenwerking met de Onbepaalde Denkers gericht op bewustwording en activering van leidinggevenden. Door gebruik bestaande interventies (best practices, ervaringsverhalen, tips en tops, teasersuit Onbepaalde Leiders portret en OD workout van rolmodellen binnen VWS) en inzet activeringsinterventies (Inspiratiesessie/discussietafel over stigma's en vooroordelen voor managers m.b.v. rolmodel-managers, escaperoom met mix van managers en doelgroep voor ervaren samenwerking en talenten, inclusiedialoog, praktijkgerichte sessies, Meet & Matchsessie(s).

#### Spoor 2 – banen groepsgewijs/collectieve banen

We zoeken naar uitbreiding voor banen van Binnenwerk (vanuit BZK). In Q2 2022 zijn er **70,35** banen gerealiseerd verdeeld over de volgende categorieën:

- Toetsenbordreinigers (61,2 uur per week)
- P-dossiers op orde (127, 5 uur per week)
- Halassistenten Resident (892,5 uur per week)
- Bos- en natuurbeheer (280,5 uur per week)
- Extra schoonmaak (280,5 uur per week)

Eerder werd de afspraak gemaakt in de ICBR van 5 juli 2022 om een centrale financieringsconstructie in te richten als de aantallen niet gehaald worden binnen de ministeries die het niet halen. Met deze afspraak wordt in april 2023 de balans opgemaakt. Ministeries die op dat moment hun aantallen niet gehaald hebben, hebben dan volgens de afspraak een centrale financieringsconstructie ingericht. Tevens werd afgesproken om in het bijzonder ook Binnenwerkbanen af te nemen om de Banenafpraak te halen.

Ieder ministerie zorgt intern voor het benodigde geld en stort het in een centrale financieringsconstructie binnen het eigen ministerie. De bedoeling is om ongeveer 400 van deze banen via Binnenwerk te realiseren en nogmaals 500 banen in 2023. Daarmee zijn de aantallen van de Banenafpraak voor het hele rijk nog lang niet gehaald (zie toelichting), dus ministeries moeten daarnaast ook zelf veel banen realiseren. De verwachting is wel dat deze afspraak politiek gezien een onderdeel is van een voldoende ambitieus plan.

Op basis van onderstaand tabel zal VWS nog **21 banen** extra Binnenwerkbanen dienen te realiseren.

**Tabel 1 Extra Binnenwerkbanen te verdelen via centrale financieringsconstructie**

Ministerie	Doel	Totaal banen gerealiseerd 2021	Realisatie % 2021	Realisatietekort 2021	Extra banen 2022 Binnenwerk	Extra banen 2022+ 2023 Binnenwerk
AZ	15	11	71%	4	1	2
BZ	109	71	65%	38	10	23
BZK	422	351	83%	71	19	43
EZK	294	258	88%	36	10	22
Fin	1.180	859	73%	321	86	194
IenW	506	318	63%	188	51	114
JenV	1.450	701	48%	749	201	453
LNV	119	108	91%	11	3	7
OCW	177	164	93%	13	3	8
SZW	143	159	111%	Geen tekort	0	0
<b>VWS</b>	<b>200</b>	<b>166</b>	<b>83%</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
HCvS	59	36	62%	23	6	14
<b>Totaal</b>	<b>4.674</b>	<b>3.203</b>	<b>69%</b>	<b>1488</b>	<b>400</b>	<b>900</b>

\* Dit is op basis van de stand en het doel van 2021. Doelen groeien nog en de realisatie groeit ook nog.

\*\* Verdeling kolommen van 400 en 900: naar rato van het tekort. 400/1488. 900/1488.

\*\*\* De kolommen 'ministerie t/m realisatie% 2021' zijn overgenomen uit de concept monitor Banenafpraak Rijk.

## 5. Partners

Er zijn diverse interne en externe partners waar VWS gebruik van kan maken om te ondersteunen in het creëren van banen voor de doelgroep. In overleg met de HR-adviseur kan afgestemd worden welke partij het meest geschikt is voor de betreffende vraag.

### UBR|ECO&P/Team Inclusief

Team inclusief biedt dienstverlening om de instroom, de begeleiding en het behoud van de mensen met een arbeidsbeperking optimaal in te richten en te begeleiden. De begeleiding is bestemd voor de leidinggevende van de medewerker, de begeleider (op de werkvloer) en de HR-adviseur. Het aanbod van ECO&P bestaat onder andere uit:

- Expertfunctie;
- Werving en Selectie;
- Procesbegeleiding;
- Analyses;
- Training 'begeleiden mensen met een arbeidsbeperking'.

### Werkgeversservicepunt

Het werkgeversservicepunt is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. Het werkgeversservicepunt verzorgt informatie en ondersteuning bij het aannemen van kandidaten die moeilijker aan het werk komen. Het aanbod van het UWV is gratis beschikbaar en bestaat onder andere uit:

- Werving en selectie;

- Jobcoaching;
- Analyses.

#### *Mantelpartijen*

Per 1 juli 2017 is er een mantelovereenkomst afgesloten met acht partijen die inhuurkandidaten van schaal 0 tot en met schaal 18 leveren uit de doelgroep banenafspraken. Ook deze medewerkers tellen mee voor de banenafspraken. De inhuurkosten zijn conform de mantelovereenkomst.

#### *Externe werving en selectiebureaus*

Er zijn diverse bureaus gespecialiseerd in het werven en selecteren van mensen uit de doelgroep. Bijvoorbeeld de Stichting Studeren en Werken op maat, Autitalent of Onbeperkt aan de Slag.

### **6. Meerjarige financiële paragraaf**

VWS heeft afgesproken dat er binnen de personele budgetten ruimte gevonden wordt om de gestelde doelen te bereiken. De achterliggende reden voor deze financieringsvorm is dat het quotum niet is bedoeld om uit te bereiden, maar juist om binnen de personele budgetten die er zijn ruimte te vinden om deze doelen te halen.

Echter, de activering van het quotumpercentage heeft tot gevolg dat er substantieel meer banen gerealiseerd moeten worden. De vraag is, of het nog realistisch is om de doelen binnen de gestelde personeelsbudgetten te behalen.

Om de financiële gevolgen van de invoering van de quotumregeling in kaart te brengen en het bewustzijn van de (financiële) gevolgen te vergroten, zijn er financieel twee scenario's uitgewerkt.

- Scenario 1: VWS realiseert het aantal banen conform de banenafspraken (oude toedeling BZK) en realiseert de extra banen conform de quotumregeling niet. Hierover betaalt VWS een jaarlijkse boete van 5.000 euro voor elke niet vervulde arbeidsplaats.
- Scenario 2: VWS realiseert het aantal banen wel. Dit betekent een verhoging van de personele kosten van circa 2 miljoen euro per jaar.

In de bijlage zijn de kosten voor deze twee scenario's indicatief uitgewerkt. In de onderstaande tabel worden de jaartotalen samengevat.

<b>Vergelijking Scenario 1 en 2</b>							
<b>Soort kosten</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Totale kosten scenario 1	€ 2.618.295	€ 3.111.612	€ 3.939.929	€ 4.443.246	€ 4.941.563	€ 5.439.880	€ 350.000
Totale kosten scenario 2	€ 4.896.226	€ 5.382.510	€ 5.906.201	€ 6.392.486	€ 6.878.770	€ 7.327.648	
<i>Vershil</i>	<i>€ 2.277.931</i>	<i>€ 2.270.898</i>	<i>€ 1.966.272</i>	<i>€ 1.949.240</i>	<i>€ 1.937.207</i>	<i>€ 1.887.768</i>	<i>€ 350.000</i>

Uit bovenstaande berekening blijkt dat de invoering van de quotumregeling een substantiële verhoging van kosten met zich meebrengt. Om het gestelde quotum te realiseren, bedragen de extra kosten circa € 2 miljoen per jaar. In de BRBV van 1 februari 2018 is ingestemd met het voorstel om een aanvullende claim in te dienen.

De afgelopen jaren is ter ondersteuning een aantal financiële middelen aangeboden.

#### *Financiering VWS breed*

##### Inzet ECO&P|Team Inclusief

Vanwege de geringe eigen capaciteit die VWS in huis heeft, is externe ondersteuning en inkoop van expertise onoverkomelijk. Deze ondersteuning en expertise wordt geleverd door ECO&P. Voor de kennis- en expertfunctie van team inclusief is de afgelopen jaren geen (structureel) budget gereserveerd. Deze dienst wordt echter wel rijksbreed doorbelast aan alle departementen.

Samenvatting financiering VWS breed:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
W&S	50.000	50.000	25.000	25.000	25.000	25.000
ECO&P	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
<b>Totaal</b>	<b>105.000</b>	<b>105.000</b>	<b>75.000</b>	<b>80.000</b>	<b>80.000</b>	<b>80.000</b>

#### *Financiering VWS kern*

##### Interne loonkostensubsidie

Voor de kern is er een structurele loonkostensubsidie beschikbaar van € 200.000 per jaar. Deze subsidie kan bij een individuele plaatsing worden ingezet voor maximaal drie jaar en maximaal € 50.000 per persoon. Hierdoor kan iemand (vrijwel) kostenneutraal worden ingezet. Na het derde jaar telt iemand mee op het eigen budget.

Aan het toekennen van de loonkostensubsidie wordt een aantal voorwaarden verbonden. De loonkostensubsidie:

- Bedraagt maximaal 50.000 euro per plaatsing;
- Wordt over een periode van drie kalenderjaren toegekend;
- Wordt teruggevorderd indien de aanstelling, zonder gegronde reden, na drie wordt beëindigd;
- Bedraagt maximaal de salarislasten en kan dus worden ingekort indien er overige subsidies, zoals loondispensatie, worden toegekend.

##### Financiering inzet UBR|binnenwerk

De kosten voor de inzet van 70,35 banen via Binnenwerk bedragen circa 2,8 miljoen euro en worden gefinancierd door het directie OBP van het Kern departement.

De kosten bedragen op jaarbasis ongeveer 55.000 euro per baan. Dit bedrag is nog niet geïndexeerd naar o.a. de nieuwe CAO. Bij het extra afnemen van de 30 banen zullen er kosten van 1.650.000 miljoen euro bijkomen. Deze financiering zal met name vanuit het RIVM en de IGJ moeten komen.

Bij afname 91,35 banen zullen de jaarlijkse kosten 5.519.250 euro zijn.

##### Onderzoeken

Er is geen structureel budget gereserveerd voor het verrichten van onderzoeken. In 2021 liep een onderzoek naar het inrichten van een ondersteunerspool. <sup>5.1.2e</sup>

<sup>5.1.2e</sup> en <sup>5.1.2e</sup> van Flex Pro hebben een viertal mogelijke vormen

beschreven en hebben een vragenlijst uitgezet onder de directeuren om de wensen en behoeften van de organisatieonderdelen van het kerndepartement te inventariseren.

#### Budgetfinanciering ECO&P|team inclusief

Naast de kennis- en expertfunctie biedt ECO&P|team inclusief ook procesbegeleiding. Hier valt de begeleiding van de werving- en selectieprocedures onder en de trainingen. De inzet van het team wordt gefinancierd uit de budgetfinanciering. Voor werving en selectie is er structureel € 22.000 gereserveerd, voor training en begeleiding is er structureel € 3.000 gereserveerd.

Samenvatting financiering kern:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Loonknsb	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
BW TBR	66.600	68.000	70.000	72.000	74.000	76.000
BW EA	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000
Onderzoek	7.500	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
ECO&P	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
<b>Totaal</b>	<b>404.100</b>	<b>413.000</b>	<b>415.000</b>	<b>417.000</b>	<b>419.000</b>	<b>421.000</b>

## 7. Risico's

De invoering van het quotum leidt ertoe dat er politiek en maatschappelijk nog meer aandacht zal zijn voor de behaalde resultaten. Om deze gestelde resultaten daadwerkelijk te bereiken, moet er ook zicht zijn op de risico's.

Risico	Toelichting	Actie
Quotumheffing	Dit betekent dat er per niet gecreëerde baan een heffing van 5.000 euro per jaar wordt opgelegd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra opgave om het quotum te behalen.</li> <li>- De banenafpraak en de voortgang regelmatig te agenderen.</li> <li>- Hr-adviseurs inzetten en concernbrede aandacht vragen.</li> </ul>
Registratie	Om de voortgang te kunnen monitoren is een betrouwbare registratie van belang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwartaalrapportage aanstellingen afstemmen met pdirekt en UWV</li> <li>- Kwartaalrapportage inhuur afstemmen met leveranciers</li> <li>- Kwartaalrapportages afstemmen met betrokken dienstonderdelen</li> </ul>
Kandidaten	Sinds 2015 heeft een grote groep kandidaten uit de doelgroep passend werk gevonden. De beschikbare doelgroep wordt kleiner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Via verschillende kanalen passende kandidaten zoeken</li> <li>- Zoekprofiel duidelijk afstemmen met</li> </ul>

	waardoor het lastiger wordt de juiste kandidaten voor het werk te vinden.	- dienstonderdelen
Takenpakketten	Het laaghangende fruit is geplukt. In de komende periode moet er creatief en kritisch gekeken worden naar het werk om passende werkpakketten voor de doelgroep te creëren.	- Investeren in IHW - Investeren in contact met de dienstonderdelen en W&S partijen om gezamenlijk tot passend werk te komen - Uitbreiden spoor 2 van Binnenwerk
Structureel werk	Het doel van de banenafspraken is om <u>structureel</u> werk te vinden voor de doelgroep. Het is dus belangrijk dat er werkpakketten en commitment voor de langere tijd wordt ontwikkeld.	- Investeren in contact met de dienstonderdelen om gezamenlijk tot structureel werk te komen
Informatie	De informatie over de banenafpraak (op websites) is veelzijdig en complex. Belangstellenden kunnen afhaken, omdat zij 'door de bomen het bos niet meer zien'.	- Nog beter ontsluiten van de informatie voor management en HR-adviseurs door inzet interactieve toolbox - Actief aanbieden van informatie (en trainingen) van bijvoorbeeld EC O&P
Verdringing	Het beeld zou kunnen ontstaan dat het hier gaat om verdringing.	- Duidelijke informatie - Een groot deel van de banen wordt gevonden in de lagere loonschalen. Dit zijn doorgaans geen banen waarop Van Werk Naar Werk kandidaten geplaatst willen worden.
Begeleiding	Iedere nieuwe medewerker dient begeleid te worden. De doelgroep dient echter vele malen intensiever begeleid te worden. Dit kost extra tijd en inspanning.	- Leidinggevenden en collega's voldoende voorbereiden voor plaatsing - Training ECO&P aanbieden

## Bijlagen

### Overzicht doelgroep banenafspraken

Participatiewet (Pw)	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om
----------------------	---

	zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).
<i>Pw geen WML verdienen</i>	Mensen die vallen onder de Participatiewet en niet (volledig) in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen als zij fulltime werken, maar wel kunnen werken. Deze medewerkers verschillen net als reguliere werknemers sterk in opleiding, achtergrond en interesses. Ook zijn er verschillen in hun beperking. Dat kunnen verstandelijke, lichamelijke, psychische of gedragsbeperkingen zijn. De combinatie van kwaliteiten en beperkingen van de medewerker komt tot uitdrukking in het soort werk dat zij (kunnen) doen.
<i>Pw WML met jobcoach</i>	Mensen die onder de Participatiewet vallen van wie UWV vaststelt dat zij alleen met de voorziening jobcoaching het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
Wajongers met arbeidsvermogen	Mensen die voor 1 januari 2015 zijn ingestroomd in de oude Wajong of de Wajong 2010, behouden deze uitkering en behoren tot de doelgroep van de Banenafpraak. Vanaf 1 januari 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam <u>geen</u> arbeidsvermogen hebben. Deze doelgroep valt niet onder de Banenafpraak.
WSW-indicatie	Mensen met een Wsw-indicatie kunnen op basis van detachering worden uitgeleend terwijl hij of zij in dienst blijft bij het SW bedrijf.
WIW- of ID-baan ('Melkertbaan')	Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden en ID-baan voor Besluit in- en doorstroombanen. De Wiw en ID-baan waren bedoeld voor bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Uitstroom speciaal onderwijs	Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
Overig	Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen.
Na instelling quotumheffing	Mensen die een medische beperking hebben die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Samenvatting activiteiten

<b>Spoor 1</b>	<b>Banen op individuele plekken</b>
Takenpakketten creëren	Onderzoeken uitvoeren/ IHW
	Standaard profiel administratief medewerker en beleidsondersteuner
Actief kandidaten aanbieden	Meet en Greet
	CV's delen/kandidatenkrant
Reguliere vacatures	Openstellen voor kandidaten uit de doelgroep
Expertfunctie	Bij P&O toevoegen uit doelgroep
<b>Spoor 2</b>	<b>Banen groepsgewijs</b>
UBR   Binnenwerk	Toetsenbordreinigers
	Etageassistenten
	Onderzoek p-dossiers op orde
	Bos- en natuurbeheer
<b>Spoor 3</b>	<b>Inzet doelgroep op diensten leveranciers</b>
Rijksbreed	Verkenning 'nieuwe vormen inhuur' in samenspraak met brancheorganisaties
VWS	Onderzoeken mogelijkheden proeftuin VWS
<b>Spoor 4</b>	<b>Vouchersysteem door deelname publiek/ private samenwerkingsverbanden</b>
	Wordt vooralsnog niet uitgewerkt.
<b>Spoor 5</b>	<b>Benutten van financiële middelen <i>social return on investment</i></b>
Rijksbreed	Proeftuinen gestart, ICIA besluit doorontwikkeling <i>social return</i> bij rijk
VWS	Onderzoeken mogelijkheden proeftuin VWS
<b>Overig</b>	
VWS	Klankbordgroep medewerkers doelgroep: LeagueVWS
	Voortgang monitoren via aandachtspuntenbrief en halfjaargesprekken
	Reorganisatieaanvragen beoordelen op mogelijke takenpakketten
	Onderzoeken mogelijkheid centrale voorziening, zoals kopieercentrum
	Actieve communicatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatiebijeenkomsten</li> <li>• Voortgangsgesprekken</li> <li>• (Succes)verhalen delen (intranet en magazine)</li> </ul>
Overheid	Onderzoek naar omvang doelgroep, beschikbaarheid en regionale verschillen
	Onderzoek naar knelpunten en mogelijke oplossingen
BZK   DGOO	Proeftuinen inzet 'social return'
	Verkenning mogelijkheden 'nieuwe vormen van inhuur'