

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

**Secretaris Generaal / plv.**

**Secretaris Generaal**  
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 @minwv.nl

**Datum**

1 maart 2018

**Aantal pagina's**

14

# memo

PVA Banenafspraken 2018 - 2019

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 overheid 25.000 in 2024.

## 1. Inleiding

In het najaar van 2017 heeft het kabinet besloten om over te gaan tot activering van de quotumregeling banenafspraken voor de sector overheid, omdat de werkgevers in de overheidssector de doelstelling van 6.500 banen eind 2016 niet hebben gehaald. De activering van de quotumregeling houdt in dat elke overheidswerkgever vanaf het jaar 2018 een bepaald percentage arbeidsbeperkten in dienst of ingehuurd/gedetacheerd moet hebben.

De gezamenlijke overheidswerkgever is verzocht een plan van aanpak op te stellen voor de komende jaren met daarin de nadruk op het implementeren van activiteiten die tot meer banen voor de banenafspraken moeten leiden. Aan de ministeries is verzocht om een plan op te stellen voor 2018 en 2019, inclusief een doorkijk naar de daaropvolgende jaren.

In oktober 2015 is voor VWS een implementatieplan inzet arbeidsbeperkten opgesteld. Dit plan was met name bedoeld voor de VWS kern, maar de inhoud ervan kan ook van toepassing worden verklaard op de overige dienstonderdelen. Daarnaast hebben verschillende dienstonderdelen een eigen plan van aanpak opgesteld. Het plan van aanpak 2018-2019 is een verdere uitwerking en concretisering van deze plannen voor de jaren 2018-2019.

## 2. Doelgroep banenafspraken

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. In bijlage is een verdere uitwerking van de doelgroep opgenomen.

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 burger servicenummer opvragen of een sollicitant of werknemer in het doelgroepregister staat. En of hij of zij dus meetelt voor de banenafpraak.

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

### 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.

**Datum**  
1 maart 2018

#### *Quotumregeling*

Per 1 januari 2018 gaat de quotumregeling in. VWS kan zich niet langer baseren op de toedeling BZK voor de banenafpraak, maar moet vanaf 2018 het quotumpercentage als maatstaf nemen. Het quotumpercentage over 2018 is vastgesteld op 1,93 procent. Dit betekent dat 1,93 procent van de verloonde uren (bezetting) in 2018 ingevuld moet zijn door mensen uit de doelgroep.

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%	2,78%	2,99%	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 *indicatief* het volgende:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toedeling BZK (oud)	49	61	73	85	97	109	121
Toedeling quotum%*	-	127	140	154	167	180	192

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

**Datum**  
1 maart 2018

\* De 'toedeling quotum%' is gebaseerd op de indicatieve quotumpercentages en de bezetting van VWS op peildatum september 2017. Het aantal banen is het indicatief aantal banen dat einde van het jaar gerealiseerd moet zijn. De indicatieve gemiddelde toedeling quotumpercentage 2018 en 2019 per dienstonderdeel is opgenomen in de bijlage.

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.

#### *Verskil 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. Het quotumpercentage voor 2018 is 1,93 procent. Het aantal banen van de nulmeting maakt daar ongeveer 1 procent van uit.

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 in 2018 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 gaat in 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;
- 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*.

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

**Datum**  
1 maart 2018

#### *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 een tweetal pilots vanuit Binnenwerk. De pilot met de toetsenbordreinigers liep van 15 december 2016 tot 15 december 2017. Per 15 december 2017 worden de toetsenbordreinigers structureel ingezet. Op 1 november 2017 is de pilot met etageassistenten gestart. Deze pilot loopt tot 1 november 2018.

Daarnaast zijn er binnen VWS meerdere onderzoeken verricht naar het 'inclusief herontwerpen werkprocessen' en is er 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.

#### *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. Leidinggevend 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 voor een klein deel 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;

- Binnen de afdeling P&O wordt een functie gecreëerd voor een medewerker uit de doelgroep die zich richt op het onderwerp banenafspraken. Deze medewerker richt zich primair op het informeren van leidinggevenden en collega's, het onderhouden van contact met het interne en externe netwerk en ondersteuning van werving en selectieprocedures.

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

**Datum**  
1 maart 2018

#### Spoor 2 – banen groepsgewijs

Waar mogelijk wordt aangesloten bij pilots van Binnenwerk (vanuit BZK) en worden de pilots omgezet naar structureel en vast werk. Vanaf 15 december 2017 is de inzet van de toetsenbordreinigers omgezet van pilot naar structureel werk. In 2018 loopt de pilot met etageassistent en wordt onderzocht of VWS deel gaat nemen aan de pilot 'p-dossiers op orde'. Mogelijk volgen er de komende jaren nog niet meer pilots waar VWS bij kan aansluiten.

#### Overige activiteiten VWS

- Voor spoor 5 (social return) wordt medio 2018 onderzocht of er één of meerdere proeftuinen kunnen starten binnen VWS. Op 16 november 2017 heeft het ICIA ingestemd met de doorontwikkeling van social return bij het Rijk per 1 januari 2018;
- Voor spoor 3 (diensten via leveranciers) wordt medio 2019 onderzocht of er een proeftuin kan starten binnen VWS;
- Vanuit een medewerker uit de doelgroep is voorgesteld om een klankbord/ netwerkgroep binnen VWS op te zetten om (leer)ervaringen te delen. Dit voorstel wordt in 2018 verder uitgewerkt door VWS in samenwerking met BZK;
- VWS heeft de banenafspraken opgenomen in de jaarlijkse aandachtspuntenbrief en daarmee is onderwerp van gesprek tijdens de halfjaargesprekken;
- Binnen de CZ kolom is positieve ervaring opgedaan met een 'taskforce' van drie managementleden die zich inzetten voor het realiseren van banen in het betreffende organisatieonderdeel. De overige kolommen van VWS kern en de concernonderdelen worden geadviseerd om, in navolging van dit voorbeeld, een 'taskforce' op te richten of te werken met een ambassadeursnetwerk;
- Aanvragen voor reorganisatie worden mede beoordeeld op mogelijkheden voor arbeidsbeperkten;
- In 2018 wordt nagedacht over centrale voorzieningen zoals bijvoorbeeld een kopieercentrum;
- Actieve communicatie vanuit OBP/P&O:
  - Informatiebijeenkomsten (informatie delen over gevolgen, verantwoordelijkheden, mogelijke ondersteuning, subsidiemogelijkheden, etc.)
  - Voortgangsgesprekken
  - (Succes)verhalen delen (intranet en magazine)

Overige activiteiten (rijks)breed

- Het kabinet doet onderzoek naar de omvang en beschikbaarheid van de doelgroep en de regionale verschillen;
- Er wordt een breed onderzoek gestart naar de knelpunten en mogelijke oplossingen voor het realiseren van banen. Het kabinet zal rond de zomer 2018 beslissen over de voorgestelde oplossingen;
- DGOO onderzoekt, door middel van proeftuinen, de mogelijkheid hoe inkoop – via *social return* – kan bijdragen aan de realisatie van banen. De doorontwikkeling van social return bij het Rijk per 1 januari 2018, zoals recent door de ICIA besloten, draagt hieraan bij;
- DGOO verkent in samenspraak met de brancheorganisatie (zoals catering en groenvoorziening) 'nieuwe vormen van inhuur'. Een eerste indicatie van de mogelijkheden wordt eind maart 2018 verwacht.

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

**Datum**  
1 maart 2018

Een samenvatting van de activiteiten is opgenomen in de bijlage.

**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, maar ook de partijen uit de mantelovereenkomst.

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

**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.

**Datum**  
1 maart 2018

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.

Vergelijking Scenario 1 en 2							
Soort kosten	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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 bij de voorjaarsbegroting. Inmiddels is duidelijk dat de volledige claim van ruim twee miljoen niet volledig uitgeput wordt in 2018. Daarom is overeengekomen de claim in de uitvoering te bezien. In het najaar wordt op basis van het aantal gerealiseerde banen en de verwachte instroom (werkelijke uitgave) een aanvullende claim ingediend voor het jaar 2018. Verdere besluitvorming over de financiering wordt opgenomen in het bestedingsplan 2019.

De afgelopen jaren is ter ondersteuning een aantal financiële middelen aangeboden. Deze middelen worden in 2018 en de daaropvolgende jaren voortgezet.

*Financiering VWS breed*Werving en selectie

Het wordt steeds lastiger om (passende) medewerkers uit de doelgroep te vinden. Om deze reden wordt er vanaf 2018 meer ingezet op samenwerking met externe bureaus die gespecialiseerd zijn en het werven en selecteren van kandidaten uit de doelgroep. In 2017 is VWS gaan samenwerken met de stichting studeren en werken op maat. Deze samenwerking wordt in 2018 voortgezet. Daarnaast wordt de samenwerking met andere bureaus gestart. Deze bureaus hanteren diverse financieringsmodellen. Gemiddeld rekenen zij € 5.000 voor iedere succesvolle plaatsing. Voor 2018 en 2019 wordt ingezet op 10 succesvolle plaatsingen per jaar. Voor de daaropvolgende jaren circa 5 succesvolle plaatsingen per jaar.

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. Over 2017 factureerde ECO&P € 54.165.

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 de toetsenbordreinigers bedraagt in 2018 € 66.600. Indien er geen separaat budget wordt toegekend voor de inzet van de toetsenbordreinigers, worden de kosten gefinancierd uit de loonkostensubsidie of

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

**Datum**  
1 maart 2018

vanuit de personeelsbudgetten van de directies waar de toetsenbordreinigers ingezet worden. De inzet van de toetsenbordreinigers is structureel. Dit betekent dat de inzet van de toetsenbordreinigers structureel gefinancierd moeten worden.

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

De inzet van de etageassistenten is een pilot tot 1 november 2018. Indien er wordt besloten om de inzet van de etageassistent na 1 november 2018 structureel in te zetten, bedragen de kosten circa € 90.000 per jaar.

**Datum**  
1 maart 2018

#### Onderzoeken

Er is structureel budget gereserveerd voor het verrichten van onderzoeken, zoals onderzoek naar het integraal herontwerpen van werkprocessen. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de onderzoeken die inmiddels verricht zijn. De verwachting is dat er de komende jaren nog wel onderzoek verricht zal worden, maar niet in grote mate.

#### 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. In 2017 is dit budget ontoereikend gebleken. De verwachting kosten voor 2018 zijn circa € 40.000.

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	Samen met het quotumpercentage wordt ook de quotumheffing geactiveerd. Dit betekent dat er per niet gecreëerde baan een heffing van 5.000 euro per jaar wordt opgelegd. Deze heffing gaat per 2020 in over de te realiseren banen in 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De extra opgave voor 2018 verspreiden over 2018-2019</li> <li>- De banenafspraken en de voortgang regelmatig agenderen.</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> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwartaalrapportage inhuur afstemmen met leveranciers</li> <li>- Kwartaalrapportages afstemmen met betrokken dienstonderdelen</li> </ul>	<b>Secretaris Generaal / plv. Secretaris Generaal</b> Dir Organisatie, Bedrijfsv en Personeel Afdeling P&O  <b>Datum</b> 1 maart 2018
Kandidaten	Sinds 2015 heeft een groep kandidaten uit de doelgroep passend werk gevonden. De beschikbare doelgroep wordt kleiner waardoor het lastiger wordt de juiste kandidaten voor het werk te vinden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Via verschillende kanalen passende kandidaten zoeken</li> <li>- Zoekprofiel duidelijk afstemmen met dienstonderdelen</li> </ul>	
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investeren in IHW</li> <li>- Investeren in contact met de dienstonderdelen en W&amp;S partijen om gezamenlijk tot passend werk te komen</li> <li>- Uitbreiden spoor 2 van Binnenwerk</li> </ul>	
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investeren in contact met de dienstonderdelen om gezamenlijk tot structureel werk te komen</li> </ul>	
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'.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nog beter ontsluiten van de informatie voor management en HR-adviseurs</li> <li>- Actief aanbieden van informatie (en trainingen) van bijvoorbeeld EC O&amp;P</li> </ul>	
Verdringing	Het beeld zou kunnen ontstaan dat het hier gaat om verdringing.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke informatie</li> <li>- 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.</li> </ul>	
Begeleiding	Iedere nieuwe medewerker dient begeleid te worden. De doelgroep dient echter vele malen intensiever begeleid te worden. Dit kost extra tijd en inspanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leidinggevenden en collega's voldoende voorbereiden voor plaatsing</li> <li>- Training ECO&amp;P aanbieden</li> </ul>	

**Bijlagen***Overzicht doelgroep banenafspraken*

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

**Datum**  
1 maart 2018

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 doelgroeppregister 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.

## Quotumverdeling 2018 - 2019

	2018		2019	
	Toedeling BZK*	Indicatief toedeling quotum%**	Toedeling BZK*	Indicatief toedeling quotum%**
SG	2	4	3	5
pSG	9	11	9	12
DGCZ	2	4	3	5
DGLZ	2	4	3	5
DGV	2	7	2	8
RIVM	25	44	30	49
IGJ i.o.	8	19	10	21
CCMO/GR/RVS/SCP	4	5	5	5
aCBG	3	9	4	10
CIBG	4	7	4	8
Projectdirectie ALT	-	4	-	4
DUS-I	-	2	-	2

\* Het aantal banen welke aan het einde van het jaar gerealiseerd moeten zijn.

\*\* Het aantal gemiddelde banen welke in het betreffende jaar gerealiseerd moeten worden. Dit betekent dat het aantal banen welke medio juni/ juli gerealiseerd moeten zijn. De berekening is op basis van de indicatieve quotumpercentage en de bezetting van september 2017.

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

**Datum**  
1 maart 2018

## Overzicht onderzoeken IHW

DG	Dir.	Afd.	
LZ	LZ/SFI	3/2014 IHW/ VWS	Circa 5 banen voor de volgende taken: <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1.2e bijhouden</li> <li>Vergaderingen organiseren en faciliteren</li> <li>Ondersteuning van visueel gehandicapte collega's</li> </ul>
pSG	WJZ	8/2014 VWS	Twee takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>(Juridisch)beleidsondersteuner</li> <li>Medewerker administratie balie</li> </ul>
pSG	WJZ	6/2016 PO/ RS	Twee takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Juridisch medewerker</li> <li>Ondersteuner Secretariaat en Balie</li> </ul>
pSG	P&O	7/15	Taken voor een medewerker die zeker 24 uur per week de afdeling P&O komt versterken.
pSG	OBP	6/2016 PO/ RS	Zes takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ondersteuner Informatie Management</li> <li>Ondersteuner Werkpakket 5.1.2e</li> <li>Medewerker Servicedesk</li> <li>Medewerker Evenementenbureau</li> <li>Ondersteuner Digi DIV-er</li> <li>IT kandidaten</li> </ul>
DGCZ	GMT	6/2017 PO/ RS	Drie takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Assistent secretariael medewerker</li> <li>Assistent beleidsmedewerker</li> <li>Analist</li> </ul>
pSG	BPZ	6/2017 PO/ RS	Drie takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Assistent digitale balie</li> <li>Host/Assistent kamerbewaarder</li> <li>Administratief ondersteuner</li> </ul>
DGV	PG/F/S/CB	3/2016 UWV	Een aantal taken is (mogelijk) geschikt om banen te creëren.
SG	FEZ	2/2015	Twee takenpakketten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Administratieve ondersteuning</li> <li>Huishoudelijke ondersteuning</li> </ul>

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

1 maart 2018

## Samenvatting activiteiten

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

**Datum**  
1 maart 2018

<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 Greets
	CV's delen
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
<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 (2019)
<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 (2018)
<b>Overig</b>	
VWS	Opstarten klankbordgroep medewerkers doelgroep
	Voortgang monitoren via aandachtspuntenbrief en halfjaargesprekken
	Taskforce/ werkgroep opzetten per kolom/ concernonderdeel en/of ambassadeursnetwerk
	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'