

Overheid & quotum

Maarten Adelmeijer & Anke van Rossum

6 december 2017

Berenschot

Algemene hoofdlijn ervaringen werkgevers

- Het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden is aanmerkelijk gedaald.
- Werkgevers zijn tevreden met de beschikbare instrumenten
- Minder tevreden met dienstverlening door de overheid: werkgevers verwachten service afspraken te kunnen maken met de overheid met 1 contactpersoon
- Plaatsen waar mogelijk op bestaande vacatures
- Zo nodig kleine aanpassingen (rooster, aantal uur per week, begeleiding)
- Sterke aarzeling om mensen met psychische beperkingen aan te nemen
- Directe benadering, bouwen aan relatie en maatwerk lijken belangrijk
- Aanpak en en verwachtingen lijken op vervullen van reguliere vacatures

Aandachtspunten voor verbetering

- Vergroten van het aantal werkgevers dat actief betrokken is bij de doelstelling.
- Dat vergt een actieve benadering van werkgevers en maatwerk.
- Meer verandering nodig in de attitude van werkgevers om functies aan te passen.
- Verbetering van de kwaliteit van de match.
- faciliteren van flexibele instrumenten, zoals detachering en proefplaatsing.

Specifieke ervaringen overheidswerkgevers

- Focus op doelgroep gemeente en SW ipv Wajong
- Hebben te maken met uitstroom SW en I/D Wiw
- Minder vaak vaste contracten
- Meest genoemde redenen om geen functies voor arbeidsbeperkten te creëren:
 - ontbreken geschikte functies (cf private sector)
 - voorlopig geen vacatures (vaker dan in private sector)
- Creëren relatief vaak nieuwe functies omdat geschikte functies lastig te vinden zijn
- Weten de weg naar instrumenten (LKS, jobcoaching) goed te vinden
- Maar zijn niet beter dan private werkgevers op de hoogte van mogelijkheden om verdere ondersteuning van de overheid te krijgen
- Zijn negatief over administratieve handelingen die nodig zijn
- Maatwerk gericht op aanpassen of nieuwe functies creëren zou kunnen werken
- Noemen in interviews relatief vaak 'moeten' ipv 'willen'

MENTIMETER SUCCESFACTOREN

- Wat zijn de belangrijkste succesfactoren:
- Selecteer er 3
- Dreiging quotum
- Bestuurlijk commitment
- Draagvlak op de werkvloer
- Begeleiding werkzoekende
- Goede aanlevering kandidaten
- Begeleiding van de begeleiders
- Positieve businesscase
- Functies creëren

Uitkomsten diner pensant overheid & quotum

Utrecht, 1 november 2017

Succesfactoren:

- Bestuurlijk draagvlak
- Begeleiding nieuwe collega
- Begeleid de begeleider
- Budget
- Echte banen, met toegevoegde waarde
- Voor een succesvolle match is het cruciaal de persoon te kennen



MENTIMETER: HOE KOM JE OP STOOM

- Wat helpt om inclusie binnen de overheid te versnellen en versterken?
- Netwerken
- geordende kennisbanken
- bestuurlijk commitment
- onderzoek
- nieuwsbrieven met ontwikkelingen
- centraal budget
- capaciteit (tijd en middelen)

Maar hoe krijg je dit op stoom...



- Bestuurlijk commitment
- Capaciteit
- Één aanspreekpunt bij de overheidsinstantie die kandidaten levert
- Kennis delen

MENTIMETER: NETWERKEN

- Helpen netwerken daarbij?
- meer regionale netwerken met bedrijfsleven
- meer sectorale netwerken
- regionaal met andere overheidswerkgevers
- digitaal
- in persoon

Onderzoek en quick wins

Behoefte aan onderzoek:

- Maatschappelijke kosten baten analyses
- Brede effecten ontwikkelingen arbeidsmarkt

Quick wins

- Toetsenbord reinigen inspelend op flexplek ontwikkeling
- Scannen dossiers tbv digitaliseren

Best practices

Berenschot

Naar aanleiding van deze inspirerende avond ontwikkelt Berenschot een netwerk 'quotum en overheid', gericht op het uitwisselen van best practices. Sluit je aan op website www.berenschot.nl/netwerkoverheidsquotum

HAN geeft goede voorbeelden

De Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) loopt voorop in de jacht op banen voor arbeidsgehandicapten. Zij willen weten waar mensen goed in zijn en hun beperking is niet relevant. Zo heeft de HAN inmiddels 39 medewerkers met een arbeidsbeperking geplaatst in banen die er echt toe doen.

[Lees meer](#)

UMC Utrecht: toolbox

Het UMC Utrecht heeft een toolbox die bij UMC's gebruikt wordt in het kader van de banenafpraak. Eind 2023 moet ieder UMC gemiddeld 224 medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk hebben. In de Toolbox Banenafpraak vindt u hiervoor praktische handvatten en tal van voorbeelden hoe andere UMC's dit hebben gedaan.

Participatiewet bij de HAN



Introductie van Berenschot voor BZK & VSO

Wie zijn wij?



Voorbeelden van projecten:

- Meetellen inkoop diensten Baanafpraak, Min SZW
- Thermometer Wsw, Min. SZW
- Effectiviteit samenwerking in de arbeidsmarktregio's, UWV & Programmaraad
- Ervaringen werkgevers met de Participatiewet, Ministerie SZW
- Business cases inzet arbeidsbeperkten vanuit perspectief werkgevers, AWWN
- Praktijkonderzoek duurzame leerwerkvoorzieningen, Instituut GAK

Maarten Adelmeijer

Mijn expertise ligt op het gebied van arbeidsmarkt en inclusie. Ik ben in het verleden werkzaam geweest als bestuurslid bij Pantar Amsterdam, een sociale werkvoorziening en re-integratiebedrijf. Hierdoor ben ik bekend met de wijze waarop inclusief werken kan worden vormgegeven, zowel vanuit bedrijfsoogpunt als vanuit de doelgroep.

Bij Berenschot heb ik diverse onderzoeken geleid op het gebied van arbeidsmarkt en inclusie, vanuit verschillende perspectieven (zie hierboven).

Daarnaast adviseer ik gemeenten en SW bedrijven over onderwerpen zoals de inrichting van werkgeversdienstverlening, en sociale innovatie,



Voorbeelden van projecten:

- Ervaringen werkgevers met de Participatiewet, Ministerie SZW
- Business cases inzet arbeidsbeperkten vanuit perspectief werkgevers, AWWN
- Onderzoek verdienvermogen van Nederland in opdracht van het Wetenschappelijk Instituut
- Strategieopdrachten in opdracht van arbeidsmarktfondsen SBCM en FCB.

Paul Schenderling

Paul is senior adviseur/onderzoeker in het sociaal domein. Paul is een econoom met een brede maatschappelijke interesse. Namens Berenschot voert hij veel opdrachten uit voor sociale diensten, sw-bedrijven, werkgevers, GGZ-aanbieders, Wmo-partijen, sectorfondsen en het ministerie van SZW, met name op financieel en bestuurlijk terrein.

In de afgelopen jaren heeft Paul een leidende rol vervuld in verschillende grote en complexe onderzoeksopdrachten. Zo heeft hij in opdracht van werkgeversvereniging AWWN diepte-onderzoek gedaan naar het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking bij werkgevers.

Hij heeft uitstekende, actuele academische kennis en vaardigheden, onder andere via zijn nevenactiviteit als docent aan de Universiteit van Tilburg.

Introductie van Berenschot voor BZK & VSO

Wie zijn wij?



Voorbeelden van projecten:

- Business cases inzet arbeidsbeperkten vanuit perspectief werkgevers, AWWN
- Onderzoek naar vormgeving arbeidsontwikkelbedrijf Voorne-Putten
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de Metalektro
- Andere werkpatronen (o.a. jobcrafting) i.h.k.v. duurzame inzetbaarheid
- Onderzoek loonwaarde methodiek

Joanne van Meeuwen - Kok

Joanne is senior consultant Strategisch HRM. De nadruk in haar projecten ligt op de duurzame inzet van medewerkers, waarbij zij oog heeft voor de menselijke maat.

Joanne begeleidt in verschillende opdrachten kennissessies en workshops om informatie op te halen, draagvlak te creëren en eigenaarschap te stimuleren of tot actie over te gaan. Dit doet Joanne zowel met medewerkers vanuit dezelfde organisatie, als deelnemers vanuit andere organisaties met andere belangen, bijvoorbeeld in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Joanne werkt voor opdrachtgevers in verschillende sectoren. Haar pragmatische aanpak wordt gekenmerkt door een resultaatgerichte blik en oog voor de mens achter de klant of doelgroep.



Voorbeelden van projecten:

- Overheid en Quotum
- Duurzame inzetbaarheid in bouwsector
- Smart Working in de technologische sector

Anke van Rossum

Anke is werkzaam als junior consultant bij Berenschot. Zij heeft de Master Human Resource Studies afgerond aan Tilburg University en is zeer betrokken bij thema's rondom strategisch HRM en inclusie. Voor haar masterthesis heeft zij onderzocht hoe werkgevers een strategische invulling kunnen geven aan de Participatiewet in tijden van reorganisatie. Zij vergeleek daarbij vooroplopende organisaties met achterblijvende organisaties op het thema van de Banenafpraak binnen de financiële dienstverleningssector. Bij Berenschot past zij nu haar kennis toe op strategische HRM vraagstukken en vraagstukken rondom de Participatiewet en inclusie.,

www.berenschot.com
contact@berenschot.com

Maarten Adelmeijer **0623537966**

m.adelmeijer@berenschot.nl

Bert van Boggelen **0651534933**

bertvanboggelen@denormaalstezaak.nl

Berenschot