Oktober 2023

SER
Diversiteit in Bedrijf



CHARTERDOCUMENT

Werken naar vermogen

Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen.

Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.

SER Diversiteit in Bedrijf is aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief.

SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaal-economische vraagstukken. In de SER werken ondernemers, werknemers en onafhankelijke kroonleden samen. SER Diversiteit in Bedrijf wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en individuele bedrijven en publieke organisaties.

Foto omslag: Shanaya Ramdhani, werkt vanuit de Sign Language Coffee Bar als barista bij de SER.

Fotocredits:
Omslagfoto: SER/Sacha Verheij, pagina 4-5: Adobe Stock/Gorodenkoff Productions OU, pagina 6: Adobe Stock/Krakenimages.com, pagina 9: Adobe Stock/Diflope, pagina 10: Adobe Stock/NDABCREATIVITY, pagina 11: Adobe Stock/Jacob Lund Photography, pagina 16: Adobe Stock/AnnaStills, pagina 19: Adobe Stock/fizkes, pagina 20: Adobe Stock/Tyler Olson, pagina 22: Adobe Stock/Halfpoint, pagina 23: Shutterstock/Tupungato, pagina 24: SER, pagina 25: Adobe Stock/belahoche, pagina 27: Adobe Stock/Chansom Pantip, pagina 28-29: Adobe Stock\BGStock72, pagina 33: Adobe Stock/Mediteraneo, pagina 34: Adobe Stock/Serhii, pagina 37: Adobe Stock/Cultura Creative, pagina 43: Adobe Stock/Drobot Dean, pagina 46-47: Adobe Stock/Svitlana, pagina 50: Adobe Stock/MoniStock.



Inhoudsopgave

Inleiding 4

1. Meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen 6

2. Knelpunten en aanpak 13
2.1 Beeldvorming 13
2.2 Voorbereiding 14
2.3 Match werknemer en (gecreëerde) baan 16
2.4 Coaching en begeleiding 18
2.5 Draagvlak 20
2.6 Regelingen en voorzieningen 23

3. OR en medewerkersnetwerken 25

Bijlagen
1. Begrippenlijst 30
2. Positie op de arbeidsmarkt 32
3. Infographic UWV monitor arbeidsparticipatie 2021 38
4. Banenafspraak, Participatiewet en Breed offensief 40
5. Juridisch kader 44
6. Relevante organisaties en netwerken 48

Inleiding

Een diverse en inclusieve arbeidsmarkt waar plaats is voor iedereen ongeacht arbeidsvermogen, herkomst, leeftijd, sekse en seksuele oriëntatie. Een arbeidsmarkt ook waaraan iedereen naar vermogen een bijdrage kan leveren, met duurzame banen die mensen bestaanszekerheid bieden. Dat is een van de grote uitdagingen waar Nederland voor staat.

Het realiseren van die arbeidsmarkt is een belangrijk onderdeel van het streven naar 'brede welvaart'.[1] In dat perspectief gaat om dan 'brede werkgelegenheid' met als motto 'laat niemand achter'.

Anno 2023 staan vooral 'mensen met een beperking' op de arbeidsmarkt nog te vaak en te lang aan de kant. De focus op iemands – vermeende – beperking staat een open oog voor talenten en potenties in de weg.

De laatste jaren is daar wel meer aandacht voor. Niet in de laatste plaats door de inzet van mensen zelf die opkomen voor hun belangen en zich niet in een hokje willen laten plaatsen. Opvallend is bijvoorbeeld de toename in bedrijven van het aantal netwerken van medewerkers met een beperking – goed zichtbaar onder de ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Een ander voorbeeld is de snelle opkomst van het begrip 'neurodiversiteit' dat het denken in termen van beperkingen uitdaagt en de aandacht vestigt op de meerwaarde van wat niet 'normaal' is.

Ook de Participatiewet en het banenplan doen hun werk. Veel werkgevers in private en (semi)publieke sector, groot en mkb, doen hun best en creëren banen. Maar het levert nog onvoldoende resultaat op. Baankansen voor mensen met beperking zijn te weinig toegenomen en als zij wèl aan het werk komen, is er veelal geen sprake van duurzaam werkbehoud.[2]

En dat is best vreemd in tijden van personeelstekorten in bijna alle sectoren van de arbeidsmarkt. Je zou verwachten dat werkgevers meer aandacht zouden hebben voor dit 'onbenut arbeidspotentieel'. Met dit Charterdocument 'Werken naar vermogen' wil SER Diversiteit in Bedrijf werkgevers stimuleren

1 Brede welvaart mét de SDG's: de noodzaak van een integrale lange termijnvisie Keynote van SER-voorzitter Kim Putters tijdens bijeenkomst Route 2030: brede welvaart mét SDG's op woensdag 17 mei 2023. www.ser.nl/nl/actueel/toespraken/brede-welvaart-en-sdg

2 SER Advies 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Sociaal-economisch beleid 2021-2025', SER, juni 2021. www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025



anders te kijken en open oog te hebben voor de meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen op de werkvloer.

In dit Charterdocument staat centraal hoe we instroom, behoud van werk en doorstroom van mensen met een beperking kunnen bevorderen en uitstroom kunnen terugdringen. Dit Charterdocument is mede tot stand gekomen in samenwerking met ondertekenaars van het Charter Diversiteit. In de tekst zijn inspirerende voorbeelden van hun inzet en praktijk opgenomen.

Hoofdstuk 1 beschrijft de meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen. De knelpunten in het realiseren van volwaardig werk voor mensen met een beperking en de aanpak hiervan worden beschreven in hoofdstuk 2. De rol van medezeggenschap en medewerkersnetwerken daarbij komt aan de orde in hoofdstuk 3.

In de bijlagen staat meer informatie over de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking en chronisch zieken, de banenafspraak en de Participatiewet, relevante organisaties en netwerken en het juridisch kader van discriminatie op grond van handicap of ziekte.



1 Meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen

Uitdaging

De laatste jaren groeit de aandacht voor de positie op de arbeidsmarkt van mensen met een beperking. De focus ligt op het vinden en creëren van duurzame banen bij reguliere werkgevers.[3] Overheid en sociale partners hebben daarover afspraken gemaakt in de Participatiewet, het Sociaal Akkoord 2013 en – per april 2015 – de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten.[4]

Veel werkgevers zijn ook actief in de eigen organisatie aan de slag gegaan met het creëren van werk voor mensen met een beperking. Op de reguliere arbeidsmarkt is het aantal banen voor deze groep gegroeid. Toch ligt het aandeel werkenden onder mensen met een beperking nog lager dan in 2008.[5]

Minder dan de helft van de mensen met een beperking heeft betaald werk. Het aandeel werkenden onder de totale Nederlandse bevolking ligt veel hoger (78,4% in 2021). Ook blijven zij achter bij bijvoorbeeld laagopgeleiden (59,5% in 2021) en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (66,4% in 2021). Wel neemt de arbeidsparticipatie van mensen met een

3 Naast gewone/reguliere werkgevers bestaat de sociale werkvoorziening met sociale ontwikkelbedrijven voor 'beschut werk'. Dat is werk voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Ze hebben meer begeleiding, aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van deze beschutte werkplekken.

4 Zie Bijlage 4 voor meer informatie over de Participatiewet en de banenspraak.

5 UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking. UWV, maart 2022. Het gaat daarin vooral om drie hoofdgroepen: Wajongers met arbeidsvermogen, mensen met een WIA-uitkering met resterend arbeidsvermogen of mogelijkheid daartoe en mensen die onder de Participatiewet vallen en in het doelgroepregister voor de banenafspraak zijn opgenomen.

beperking sinds 2014 weer toe. De coronacrisis zorgde voor een breuk in die ontwikkeling, maar vanaf medio 2021 is weer verbetering zichtbaar.[6] (Zie Bijlage 2 voor informatie over de positie op de arbeidsmarkt.)

Ook is de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen gegroeid, maar nog wel relatief laag.
In 2022 had ca. 18% van de werkgevers iemand met een beperking in dienst. Dat is ongeveer 4% meer dan in 2013. Grote organisaties hebben vaker mensen met een beperking in dienst dan middelgrote of kleine organisaties (60% tegenover 30% resp. 10%); ook voelen zij zich daarvoor verantwoordelijker (64% tegenover 47% resp. 30%).

In de sector overheid – met veel grote organisaties – is het aandeel organisaties dat mensen met een beperking in dienst heeft dan wel zich daarvoor verantwoordelijk voelt het hoogst. Ook in de sectoren onderwijs, industrie en overige dienstverlening is het aandeel relatief hoog. Andere sectoren scoren ongeveer rond het gemiddelde.[7]

Slechts 11% van de werkgevers denkt de komende twee jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen; 49% denkt dit misschien te doen. Het aandeel dat dit zeker niet van plan is daalde van 50% naar 45%. Zorgelijk is wel dat meer werkgevers zich niet verantwoordelijk voelen voor het aannemen van iemand met een beperking dan in 2020.[8]
Van de werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, is meer dan de helft niet bereid nieuwe functies of werkzaamheden te creëren. Dit blijkt een belangrijke reden waarom werkgevers geen mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Verder geeft 70% van de werkgevers aan niet bekend te zijn met de banenafspraak.[9] Van de middelgrote bedrijven (20-100 werknemers) is 56% daarmee niet bekend en van de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) 36%.

26 EU-LANDEN

EU-Charters Diversiteit

SER Diversiteit in Bedrijf maakt deel uit van het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief. Ook bij deze collega-Charters zijn bedrijven aangesloten die zich inzetten voor mensen met een beperking.

Een voorbeeld is Henkel AG dat is aangesloten bij het Duitse Charta der Vielfalt. Dit bedrijf heeft een programma 'Inklusion und Empowerment' ontwikkeld voor ondersteuning van (potentiële) werknemers met een beperking, hun leidinggevenden en hun collega's. De focus ligt daarin op de vaardigheden, talenten en potentie van de werknemer. Het programma bestaat uit verschillende modules zoals individuele coaching, netwerkopbouw, training 'Leidinggeven zonder te beperken' en workshops over onbewuste vooroordelen.

Meer informatie: www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/zeige/inklusion-empowerment

De Charters ontwikkelen ook zelf activiteiten en producten. Een voorbeeld is het Franse Charte de la Diversité. Dit Charter maakte een aansprekende animatievideo – Engels ondertiteld – over onzichtbare arbeidsbeperkingen. Bekijk de animatie op YouTube: www.youtube.com/watch?v=oOMTigxNPNc
Een ander voorbeeld is het Spaanse Fundación Diversidad – organisator van het Spaanse Charter Diversiteit – dat partner is in een universitair meerjarig onderzoek naar de meerwaarde van diversiteit en inclusie voor bedrijven. Daarin is ook expliciet aandacht voor de meerwaarde van diversiteit in arbeidsvermogen.
Meer informatie: www.ec.europa.eu/newsroom/just/items/776578/en

6 Idem.
7 Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers-editie 4, SCP, Den Haag, juni 2023.
8 Idem.
9 Begin 2026 moeten er in totaal 125.000 banen zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om 100.000 extra banen in het bedrijfsleven en om 25.000 extra banen bij de overheid. Dit heet de banenafspraak.

Veel aandacht voor arbeidsvermogen

Arbeidsvermogen is een van de vijf dimensies van diversiteit waarop de ondertekenaars van het Charter Diversiteit hun diversiteits- en inclusiebeleid specifiek kunnen richten. Van de huidige 455 Charterondertekenaars focust ruim 42% (193 bedrijven en organisaties) op onder andere deze dimensie van diversiteit.

Het gaat dan vooral om grote bedrijven (70%). Middelgrote (18%) en kleine organisaties (12%) hebben tot nu toe relatief minder oog voor diversiteit in arbeidsvermogen.

De private en de (semi)publieke sector verschillen nauwelijks in aandacht voor deze diversiteitsdimensie (47% om 45%). Bij de overige 8% gaat het om branche- en belangenorganisaties.
Onder Charterondertekenaars uit de sector openbaar bestuur komt aandacht voor de dimensie arbeidsvermogen het meest voor (46), gevolgd door de sectoren zakelijke dienstverlening (23), gezondheidszorg en welzijn (17), financiële dienstverlening (16), informatie en communicatie (16) en industrie (15).

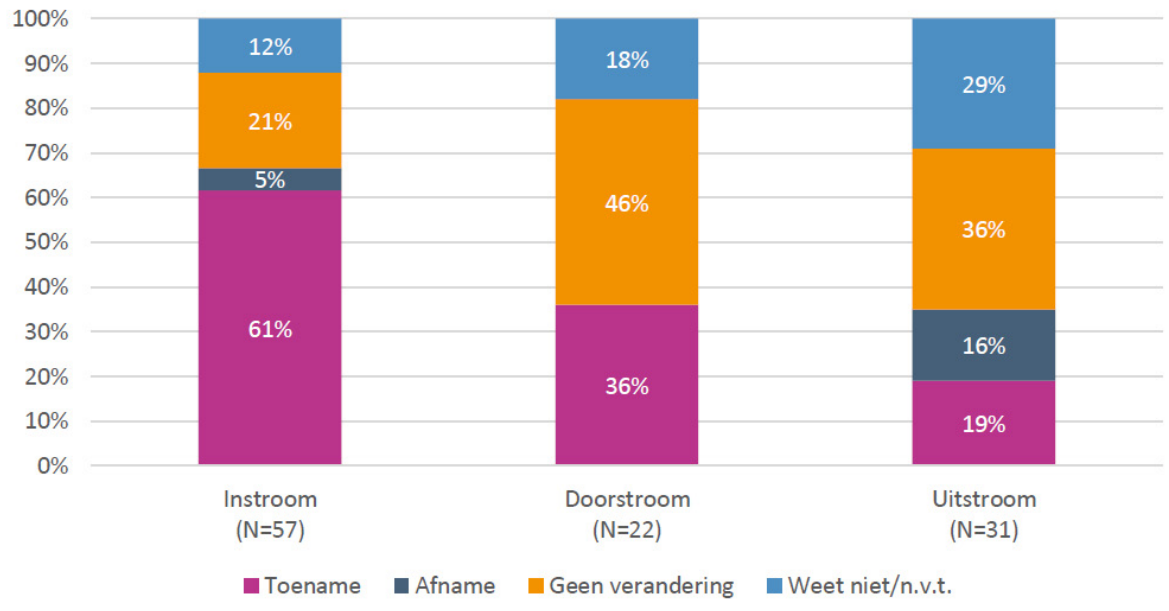
Uit de Monitor Charter Diversiteit 2022 – een analyse van 205 rapportages van bedrijven en (semi-) publieke organisaties – blijkt dat iets meer dan de helft van de rapporterende Charterondertekenaars in 2022 doelstellingen had voor diversiteit en inclusie van medewerkers met een beperking.

Bij werkgevers met expliciete aandacht voor arbeidsvermogen ging in 2022 – net als bij de andere diversiteitsdimensies – de aandacht vooral uit naar toename van instroom en krijgen door- en uitstroom minder aandacht. Twee derde van de Charterondertekenaars die de instroom van medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen monitoren geeft aan dat er in 2022 een toename is geweest in de instroom ten opzichte van 2021. Van de Charterondertekenaars die ook de doorstroom monitoren ziet meer dan een derde een toename in 2022 ten opzichte van 2021 (zie figuur 2.12).

Al deze ontwikkelingen geven aan dat ondertekenaars van het Charter Diversiteit zich concreet hard maken voor meer banen voor mensen met een beperking en daarmee ook resultaten boeken. Zij zijn ook op dit gebied de koplopers onder werkgevers.

Bron: Database SER Diversiteit in Bedrijf en Monitor Charter Diversiteit 2022, Regioplan, augustus 2022

Figuur 2.12 **Gemonitorde verandering in 2022 ten opzichte van 2021 wat betreft instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen, in percentages**



Voor meer dan de helft van de werkgevers speelt de banenafspraak geen rol bij het aannemen van mensen met een beperking. Voor slechts 10% speelt het een belangrijke en voor ca. 30% speelt dit een kleine rol. Voor grote organisaties is het vaker belangrijk dan voor middelgrote en kleine organisaties (respectievelijk ca. 20%, 13% en 7%).
Vooral in de sectoren overheid, zorg en welzijn en onderwijs speelt de banenafspraak een belangrijke rol bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking (respectievelijk 30%, 19% en 15%).
Ook blijken werkgevers niet goed op de hoogte van bestaande regelingen die hen in staat stellen om mensen met een beperking in dienst te nemen.

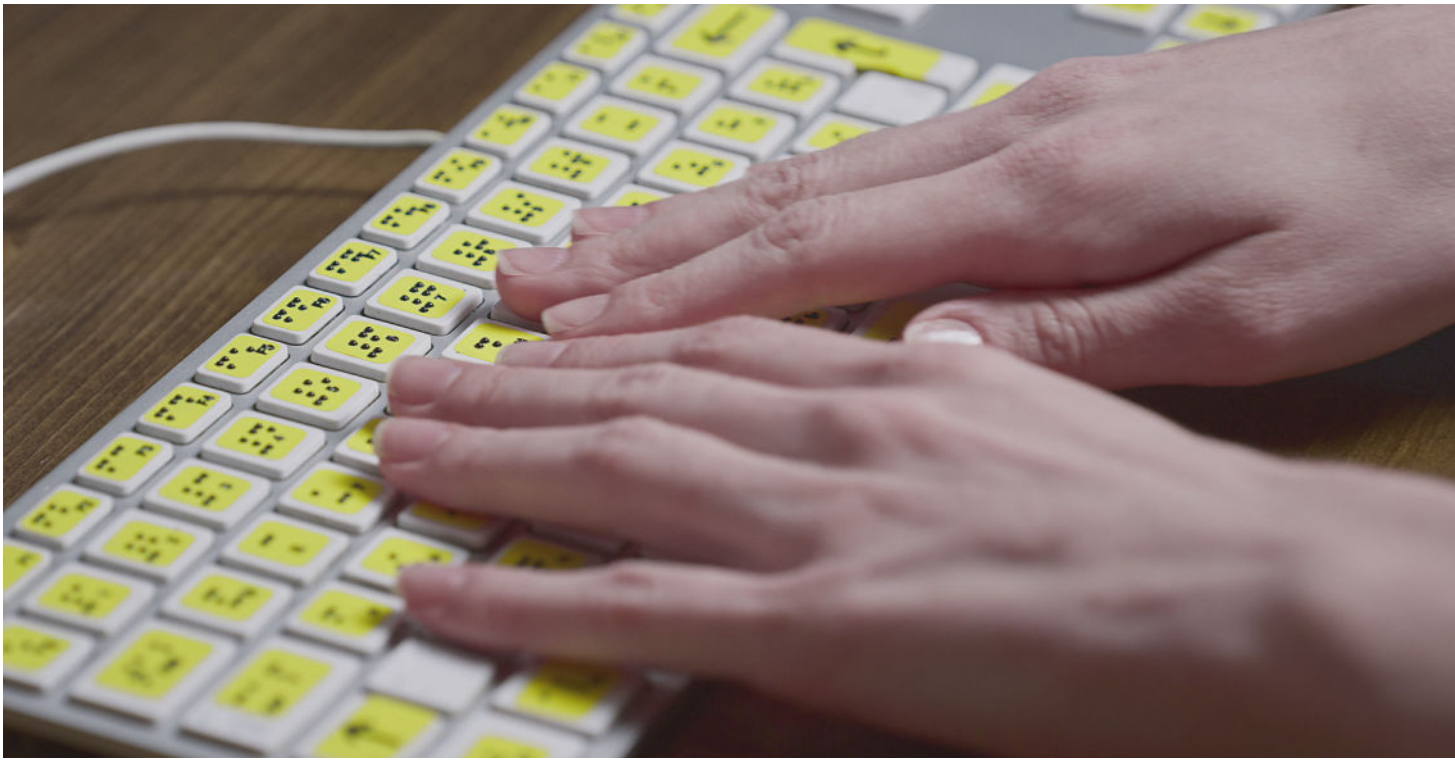
Er is dus nog een wereld te winnen als het gaat om kansen op werk voor mensen met een beperking. Meer duurzame banen voor deze groep mensen zijn hard nodig. Niet alleen in het belang van hen zelf, maar ook in het belang van de samenleving als geheel. Onderzoek geeft aan dat het begeleiden van mensen met een beperking naar werk maatschappelijk veel oplevert. Mensen met een beperking die zijn opgenomen in het arbeidsproces doen bijvoorbeeld minder vaak een beroep op de (geestelijke) gezondheidszorg en Wmo-ondersteuning als ze werk hebben. Ook neemt het risico op crimineel gedrag af.[10]
En, niet onbelangrijk, ook individuele bedrijven, instellingen en organisaties hebben belang bij het inschakelen van werknemers met een beperking. Niet alleen vanuit het oogpunt van maatschappelijke verantwoordelijkheid en gelijke behandeling maar ook vanwege zakelijk belang. Het is een businesscase.

Meerwaarde

Werkgevers die mensen met een beperking een kans geven in hun bedrijf hebben daarvoor verschillende motieven. In de meeste gevallen begint het met invulling geven aan maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook het tegemoet komen aan de eisen van social return en de banenafspraak spelen een rol.
Daarnaast zien steeds meer werkgevers dat het in dienst nemen en houden van werknemers met een beperking concurrentievoordeel oplevert en hun positie in de markt versterkt.[11]
Deze businesscase van diversiteit in arbeidsvermogen bestaat uit de volgende elementen:

> Aantrekken en behoud van divers talent

Mensen met een beperking hebben vaak speciale talenten die hen heel geschikt maken voor specifieke functies. Voorbeelden zijn visueel beperkten met



10 De brede baten van werk, CPB/SCP publicatie, Den Haag, maart 2020.

11 Voor een recent overzicht: Alemany, L. en Vermeulen, F., 'Disability as a source of competitive advantage', Harvard Business Review, juli-augustus 2023. www.hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage



EUROPESE COMMISSIE

Quick wins voor werving en selectie van mensen met een arbeidsbeperking

De Europese Commissie presenteerde in september 2022 een werkgelegenheidspakket om de lidstaten te helpen ervoor te zorgen dat mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. Het pakket maakt deel uit van de Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 en biedt instrumenten, tips en informatie. De quick wins hieruit:

- biedt digitale en papieren versies van vacatures aan met lettertypen die leesbaar zijn voor schermlezers;
- beperk de functie-eisen tot must-have hard en soft skills;
- benadruk de toewijding van uw organisatie aan diversiteit;
- noem de inzet van uw bedrijf voor goede toe-gankelijkheid en faciliteiten;
- bevestig deelname aan een gestructureerd interview.

Meer informatie:

- Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities. www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en
- Zie ook www.eud.eu/eu-commission-announces-its-new-disability-employment-package-to-improve-labour-market-outcomes-for-persons-with-disabilities/

talent voor herkennen van signalen in mondelinge communicatie (bijvoorbeeld in callcenter- en helpdesk-functies), werknemers in een rolstoel met een surplus aan sociale vaardigheden (bijvoorbeeld in de klantenservice) en mensen met autisme met aanleg voor functies die aandacht vragen voor detail, concentratie en het herkennen van patronen (bijvoorbeeld in ict-functies). Werkgevers doen er dan ook goed aan oog te hebben voor deze diversiteit in talent en potentieel onder mensen met een beperking. Zij zijn onderdeel van de pool van talent op de arbeidsmarkt waaruit werkgevers nieuwe werknemers kunnen werven. Nu is deze groep nog te vaak en te lang onderdeel van het 'onbenut arbeidspotentieel'.

Het is ook een kwestie van anders kijken. De term 'beperking' maakt dat in denken en praten over werk voor mensen met een beperking vooral daarop de focus ligt en niet op hun talenten, competenties en vaardigheden. Denken in mogelijkheden, in wat iemand wel in plaats van niet kan, doet veel meer recht aan iemands persoonlijkheid en is de basis van gelijkwaardigheid en gelijke behandeling. Het biedt verrassende perspectieven, ook op de arbeidsmarkt. Zeker gezien de aanhoudende personeelskrapte op de arbeidsmarkt neemt het belang van het aannemen van mensen met een beperking alleen maar toe. Er is alle reden ook in deze groep mensen te investeren, niet alleen omdat het potentieel welkom is, maar ook omdat de krapte hen juist kansen biedt om aan het werk te komen.[12]

Daarnaast wordt het steeds urgenter om werknemers vast te houden en duurzame banen te creëren. Bedrijven vergroten de kans op behoud van eigen talent door in te zetten op een bedrijfscultuur waarin ook een medewerker met een beperking zich thuis, veilig en gewaardeerd voelt en zich optimaal kan ontplooien.

Het gaat daarbij overigens ook om hogeropgeleide mensen met een beperking. Dat is een groep die in de beeldvorming en discussie over werken met een beperking vaak wordt vergeten, maar waar veel talent te vinden is.

EUROPEAN DISABILITY FORUM

European Day of Persons with Disabilities 2023

De EU-commissie organiseert jaarlijks in samenwerking het European Disability Forum een conferentie in het kader van de viering van de International Day of Persons with Disabilities.
Dit tweedaags event brengt meer dan 400 beleidmakers, experts en belangen-en zelforganisaties van mensen met een beperking bij elkaar. In 2023 vindt de conferentie plaats in Brussel van 30 november-1 december.
Meer informatie: European Disability Forum, www.edf-feph.org

> Meer creativiteit en innovatie

In een personeelsbestand met werknemers met een wisselend arbeidsvermogen komen in teams meer verschillende gezichtspunten, alternatieven en bijbehorende oplossingen op tafel. Dit leidt – mits goed gemanaged – tot een positief effect op creativiteit, innovatie en besluitvorming in teams. Daardoor ontstaat nieuw beleid, een nieuwe aanpak en worden bestaande diensten en producten verbeterd. Brede diversiteit in het personeelsbestand stelt bedrijven ook beter in staat te anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving.

> Toename arbeidsproductiviteit

Veel bedrijven die werknemers met een beperking in dienst hebben, rapporteren een afname van het personeelsverloop, een toename van loyaliteit van werknemers en een groeiende betrokkenheid en productiviteit van de andere werknemers.
Werken met collega's met een beperking kan bijdragen aan een meer op inclusie gerichte organisatiecultuur. Het maakt elke werknemer bewust van het belang van het hebben van oog en oor voor behoeftes van collega's, onderlinge steun en samenwerking. Recent onderzoek wijst ook op de positieve effecten van het werken met mensen met een beperking op ervaren psychologische veiligheid van werknemers.[13] De voordelen van bijvoorbeeld werkplekaanpassingen

12 Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren, SER-advies 22/05, mei 2022. www.ser.nl/nl/Publicaties/arbeidsmarktkrapte

13 Zie: Alemany, L. en Vermeulen, F., 'Disability as a source of competitive advantage', Harvard Business Review, juli-augustus 2023. www.hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage

en jobcoaches wegen ruimschoots op tegen de extra kosten ervan. Bovendien kunnen werkgevers voor die extra kosten een beroep doen op regelingen en subsidies bij het UWV.[14] Die investeringen leveren een bijdrage aan het behoud en daarmee aan de arbeidsproductiviteit van gekwalificeerde en ervaren werknemers die bijvoorbeeld te maken hebben met een chronische aandoening of ziekte als diabetes of reuma. Behoud van medewerkers betekent onder andere geen kosten voor het inwerken en trainen van nieuwe medewerkers.

> Toename marktaandeel

Als ook werknemers met een beperking deel uitmaken van het personeelsbestand kan dit een brug slaan naar klanten en zelfs nieuwe klantgroepen ontsluiten. Doordat meer klanten zich herkennen in het personeel kan de communicatie tussen hen beter verlopen en zal de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren. Mensen met een beperking zijn ook consumenten. Ook zij zullen in hun koopgedrag de voorkeur geven aan bedrijven die zich gevoelig tonen voor hun behoeften en die weten hoe daaraan tegemoet te komen. Om als bedrijf met succes een specifieke markt te bedienen, heeft het werknemers nodig die deze specifieke markt weerspiegelen.

> Aantrekkelijker imago

Een bedrijf dat zichtbaar investeert in het werven, selecteren en werkbehoud van mensen met een beperking ontwikkelt daarmee een beter imago. Dat is voor veel werkzoekenden een belangrijk criterium bij het zoeken naar een werkgever bij wie ze zich thuis voelen.

Bedrijven die hoog scoren op diversiteit en inclusie zijn ook aantrekkelijker voor opdrachtgevers die zelf waarde hechten aan diversiteit, goed werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

In steeds meer aanbestedingen, zeker van overheden, worden clausules opgenomen over social return on investment. Veel overheidsopdrachtgevers zetten zich via deze social-returnvoorwaarden in aanbestedingen in voor mensen met een beperking.[15] Inmiddels worden diversiteit en inclusie steeds vaker als criteria opgenomen in het rijksbeleid voor maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen.[16]

Bij social return gaat het erom dat investeringen die overheden als opdrachtgevers doen ook concrete, maatschappelijke winst opleveren. Hiermee is het een van de instrumenten om de arbeidsparticipatie te vergroten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bedrijven die personeel met een arbeidsbeperking inzetten, kunnen makkelijker aan deze voorwaarden voldoen.

Ook grote (internationale) investeerders en fondsen laten zich in hun beslissingen over inzet van kapitaal steeds meer leiden door impact van bedrijven op mens en milieu, zogeheten ESG-criteria. ESG staat voor Environmental, Social en Governance. Bedrijven die werknemers met een beperking in dienst hebben en daarin investeren zijn daarmee aantrekkelijker voor deze investeerders.[17]

> Positief effect op omzet en winst

Werken met mensen met een beperking levert direct en indirect op verschillende manieren zakelijk voordeel op en heeft daarmee een positief effect op omzet en winst. Amerikaans onderzoek leert bijvoorbeeld dat bedrijven die met succes werken aan inclusie van mensen met een arbeidsbeperking financiële voordelen behalen en beter presteren dan bedrijven in hun sector die dat niet doen. Ze behaalden 2,9x sneller groei in omzet en 4,1x sneller winst dan collega-bedrijven.[18]

14 Zie: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen

15 Over hoe de Rijksoverheid en haar leveranciers samen zorgen voor social return on investment zie: www.maatwerkvoormensen.nl

16 - Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen, Rijksoverheid, november 2022. www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/15/voortgang-nationaal-plan-mvi-2021-2025-en-manifest-mvoi
- Brief regering 'Voortgang Nationaal plan MVI 2021-2025 en Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen', TK 30196-807, 15 februari 2023. www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/02/15/voortgang-nationaal-plan-mvi-2021-2025-en-manifest-maatschappelijk-verantwoord-opdrachtgeven-en-inkopen

17 Zie: 2023 Outlook: Global ESG, Bloomberg. www.bloomberg.com/professional/blog/2023-outlook-global-esg/

18 - Enabling Change. Getting to equal 2020: disability inclusion, Accenture, 2020. www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/pdf-142/Accenture-Enabling-Change-Getting-Equal-2020-Disability-Inclusion-Report-1.pdf
- Getting to equal. The disability inclusion advantage, Accenture/Disability:IN/AAPD, 2018. www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf



2 Knelpunten en aanpak

Het realiseren van duurzame arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking is een grote uitdaging. Uit verschillende onderzoeken en ervaringen van bedrijven en organisaties blijkt dat er verschillende knelpunten zijn bij het in dienst nemen en houden van deze werknemers. In de praktijk doen die zich op de volgende gebieden voor.

1. Beeldvorming.
2. Voorbereiding.
3. Match tussen werknemer en (gecreëerde) baan.
4. Coaching en begeleiding.
5. Draagvlak.
6. Regelingen en voorzieningen.

2.1 Beeldvorming

Over mensen met een arbeidsbeperking bestaan nogal wat vooroordelen: ze zijn vaak ziek, hebben veel begeleiding nodig en medewerkers en klanten vinden het eng. Bovendien gaan veel werkgevers ervan uit dat het moeilijk, duur en tijdrovend is om een werknemer met een beperking in de organisatie op te nemen. Ook kunnen zij hen zien als een 'bedrijfsrisico' en/of als 'niet-representatief'. Om de kat uit de boom te kijken, bieden werkgevers daarom deze doelgroep veelal tijdelijke contracten aan.
Terwijl de meeste mensen met een beperking een psychische of verstandelijke aandoening hebben,

FRESH STEP FACTORY

Duurzaam en inclusief

Sneakerbedrijf WEAR is een Rotterdamse onderneming die gelooft in een duurzame, schonere en inclusievere economie.

WEAR verkoopt tweedehands sneakers en geeft daarnaast oude sneakers een tweede leven. Hiermee wordt de enorme afvalberg aan afgedankte kleding kleiner. Bij WEAR werken mensen met onbenut arbeidspotentieel die hun talenten ontdekken en ontwikkelen. In een tijd waar 'fast fashion' de norm is zetten zij graag een stap in de goede richting. Op het moment zijn er drie mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst bij WEAR in de Koopgoot: Tugrul (25), Romario (29) en Hanna (58). Maar hier blijft het niet bij. De komende jaren creëert WEAR meer dan 30 werkplekken voor kwetsbare Rotterdammers in de Fresh Step Factory. Hier leren zij hoe het is om binnen een bedrijf te werken en vergroten zij op die manier hun zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde. Op die manier hoopt WEAR dat deze Rotterdammers weer een plek in de maatschappij veroveren. WEAR verwacht nog zeker zo'n tien mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen in de komende twee jaar. Het bedrijf wil een voorbeeld zijn voor allerlei mkb-bedrijven en laten zien dat je met een inclusief personeelsbeleid een ijzersterk team kunt bouwen en heel ver kan komen.

WEAR won met hun Fresh Step Factory de 010 Inclusief Award 2023 in de categorie mkb: https://010inclusief.nl/wear-en-stedin-winnen-010-inclusief-award-2023/.

lijken zij het meest de effecten van negatieve beeldvorming te ondervinden. Werkgevers zijn veel minder (23% resp. 24%) bereid hun een kans te bieden dan aan mensen met een lichamelijke beperking (51% is daartoe bereid).[19]

Deze negatieve beeldvorming over mensen met een beperking blijkt hardnekkig [20] en maakt dat er veelal geen oog is voor hun talenten en potenties. Zij geven zelf bijna twee keer zo vaak aan discriminatie te hebben ervaren bij het vinden van werk (40%) dan mensen zonder beperking (22%). Dat geldt vaker voor mensen met een psychische beperking. Een van de gevolgen van ervaren discriminatie kan zijn dat mensen stoppen met het zoeken van werk. Het blijkt dat mensen met een beperking bovengemiddeld vaker afhaken (33%) dan mensen zonder beperking (14%).

Op de werkvloer zelf ervaren mensen met een beperking met name negatieve bejegening. Ze maken vaker mee dat ze gepest of uitgescholden worden door collega's of de leidinggevende of dat er kwetsende grappen worden gemaakt die als discriminerend worden ervaren. Bij arbeidsvoorwaarden concentreert de ervaren discriminatie zich met name rond ongelijke beloning en doorstroom naar hogere functies.[21]

Oplossing: voorlichting en advies

Het bespreekbaar maken en doorbreken van vooroordelen over mensen met een beperking is niet makkelijk, maar wel mogelijk. Werkgevers kunnen hiervoor een beroep doen op de expertise van deskundige organisaties. In bijlage 6 zijn voorbeelden van organisaties opgenomen die werkgevers kunnen adviseren en ondersteunen.

Belangrijk is dat werkgevers die ervaring hebben met het in dienst nemen en houden van werknemers met een beperking deze delen met hun collega-werkgevers. Zij kunnen hen adviseren en ondersteunen. Ook kunnen zij netwerken vormen waarop andere werkgevers een beroep kunnen doen. Werkgeversorganisaties zetten zich op verschillende manieren in voor mensen met een arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, onder andere via netwerkbijeenkomsten en ondersteunende informatie op websites. In bijlage 6 staat een overzicht van relevante werkgeversnetwerken.

2.2 Voorbereiding

Werkgevers gaan nogal eens zonder vooraf goed na te denken over hun visie, doelen en middelen met

19 Eindevaluatie van de Participatiewet, SCP, Den Haag, september 2019. www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/11/19/eindevaluatie-van-de-participatiewet
20 Ervaren discriminatie in Nederland II, SCP, maart 2020. www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii
21 Idem.

werknemers met een beperking aan de slag. Ook hebben zij vaak onvoldoende kennis van de wereld van deze doelgroep. Een ervaringsdeskundige met autisme zegt hierover: “Veel werkgevers hebben als het ware dezelfde beperking als ik. Ook bij hen ontbreekt het aan het vermogen en het gevoel zich te verplaatsen in een ander.”

Onder mkb-bedrijven tot 25 werknemers speelt dit knelpunt een grotere rol. Zij hebben relatief nog weinig kennis over en ervaring met het werken met mensen met een beperking en hebben vaak geen eigen HRM-afdeling. Ze kunnen ook niet zo makkelijk mensen vrijstellen om een arbeidsbeperkte collega te begeleiden.

Oplossingen

1. Stel vooraf de goede vragen

Het is belangrijk dat een werkgever bij zichzelf nagaat:

- Waarom wil ik met werknemers met een beperking aan de slag?
- Hoe ziet de groep ‘mensen met een arbeidsbeperking’ er eigenlijk uit?
- Wat kan de toegevoegde waarde van deze groep zijn voor mijn bedrijf?
- Wat komt erbij kijken om ervoor te zorgen dat de inzet van een medewerker met een beperking ook toegevoegde waarde oplevert?

ISS FACILITY SERVICES

Onmisbare professionals

ISS Facility Services wil meer maatschappelijke en sociale impact maken en zette in samenwerking met een ministerie een project op. Jaarlijks krijgen vijftien mensen met een arbeidsbeperking met de indicatie banenafspraak, een arbeidscontract van gemiddeld 25 uur per week. Ze krijgen begeleiding, doen ervaring op en na dat jaar zorgt ISS voor een duurzame baan.

Angelica Cotin (Project Manager Diversiteit & Inclusie): “In dit project verzorgt ISS de instroom, doorstroom, begeleiding en uitstroom. Deelnemers leren werken in de catering, achter de receptie, in de postkamer of schoonmaak of als barista. Dat werk is van toegevoegde waarde voor ISS én voor de ontwikkeling en baankansen van de deelnemers. Door opgedane ervaringen zijn mensen met een arbeidsbeperking vaak kwetsbaarder. Waar komt iemand vandaan, wat heeft die persoon nodig? Onze begeleiders hebben daar oog voor en zorgen voor maatwerk en de juiste balans. De deelnemers krijgen goede begeleiding en dat loont, want bijna iedereen vindt na het traject een duurzame baan. Ze hebben zich ontwikkeld van kwetsbare medewerkers naar onmisbare professionals.”

VODAFONEZIGGO

Duurzaam werk en persoonlijke ontwikkeling

VodafoneZiggo heeft een groeiend aantal medewerkers met een bij het UWV-geregistreerde arbeidsbeperking in dienst. Om de continuïteit van de inzet vanuit deze doelgroep te waarborgen zijn de kernbegrippen: duurzame arbeid en toegang tot persoonlijke ontwikkeling.

Duurzaam doordat het bedrijf alle inzet financiert vanuit het afdelingsbudget (Business as usual) en ontwikkeling door toegang tot Unlimited Learning en een interne Participatie- en Loopbaancoach (Noloc).

Michèle de Vries, HR Diversity Equity Inclusion: “Bij VodafoneZiggo realiseren we ons, dat niet de mensen maar juist de bedrijven afstand hebben tot dit enorme arbeidspotentieel. Wij vragen dan ook aan de kandidaten: ‘Wat heb jij nodig om succesvol te zijn’ en dagen onze creativiteit uit om dat passend te maken in een baan. Arbeidsparticipatie gaat nog niet vanzelf. Daarom leggen we onszelf targets op, investeren we in een D&I-afdeling, laten we successen zien en werken we samen met externe partners, zoals Onbeperkt aan de Slag, om de mensen uit de doelgroepen te ontmoeten.”

Zie: www.vodafoneziggo.nl/samenleving/diversiteit/

2. Organiseer het werk slim

Bekijk de mogelijkheden voor afsplitsing van (eenvoudige en routinematige) werkzaamheden om zo functies te creëren voor een werknemer met een beperking en weinig opleiding (jobcarving). Hierdoor krijgt de werknemer ook meer mogelijkheden om optimaal te functioneren. Vraag ook de ondernemingsraad en de collega's in het team om mee te denken over geschikte functies en taken. Organisaties als Onbeperkt aan de slag en Studeren Werken & Maat (SWOM) bieden werkgevers ondersteuning op maat (zie bijlage 6).

3. Schakel ervaringsdeskundigen in

Ervaringsdeskundigen zijn van onschatbare waarde voor een werkgever om zich te laten voorlichten over allerlei aspecten van het werken met werknemers met een beperking. Zij kunnen kleinere mkb-bedrijven, die zich de kosten van gespecialiseerde bureaus vaak niet kunnen permitteren, op weg helpen. Verschillende (zelf)organisaties bieden ervaringsdeskundigheid aan (zie bijlage 6).

4. Investeer in verwachtingsmanagement

Leg aan werknemers uit waarom het bedrijf investeert in werknemers met een beperking, wat het betekent om ook hen in dienst te hebben, wat van collega's wordt verwacht en wat van de medewerker met een beperking mag worden verwacht.



2.3 Match werknemer en (gecreëerde) baan

De werknemer met een beperking zal de juiste werkomgeving en begeleiding nodig hebben om taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Een arbeidsbeperking heeft immers effect op de taken die iemand wel en niet kan uitvoeren. In de praktijk is er vaak sprake van een mismatch, omdat voorafgaand aan de plaatsing de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, alsmede de voorwaarden waaronder diens capaciteiten optimaal kunnen worden benut, onvoldoende in beeld zijn gebracht.

KADASTER

Goed matchen

Eind 2024 wil het Kadaster 73 duurzame participatiebanen vervuld hebben. Daarmee is de organisatie al goed op weg. Nadat een samenwerkingspartner cv's en profielen van kandidaten heeft aangereikt, kijkt het Kadaster gericht waar en bij welke werkzaamheden iemand het beste in de organisatie past. Kandidaten wordt gevraagd waar ze goed in zijn, welk werk ze leuk vinden en wat ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Het is maatwerk. Het matchen is een secuur proces en vraagt een flinke tijdsinvestering. Dat is nodig omdat het tijd kost voordat deze collega's zich thuis voelen, ingewerkt zijn en op de juiste werkplek zitten. Na 1-2 jaar goed functioneren kan de werknemer een regulier contract krijgen.

Suzanne Franse (beleidsmedewerker): "Per persoon verschilt wat nodig is. De een heeft meer intensieve ondersteuning nodig dan de ander. We praten daarover met de medewerker, de leidinggevende en eventueel de jobcoach. De functie en werkplek worden waar nodig en mogelijk aangepast naar de fysieke belasting en prikkelgevoeligheid. Verder denken ervaringsdeskundigen mee over het goed laten landen van deze collega's met een arbeidsbeperking. Als werkgever moet je wél realistisch blijven. Timing blijft belangrijk en soms vinden leidinggevenden plaatsing van een collega uit deze doelgroep niet het juiste moment. En is de match er tóch niet, ondersteun dan deze collega óók bij herplaatsing."

UWV EN DE BANENAFSPRAAK

Coördinatie en ondersteuning

De inzet van UWV op de banenafspraak is onderdeel van het beleid voor diversiteit en inclusie: streefcijfers, inclusieve processen en een inclusieve cultuur. UWV heeft op dit moment 474 medewerkers uit de banenafspraak duurzaam in dienst en wil dit aantal laten groeien naar minimaal 550 in 2025. Dit realiseert UWV door centrale coördinatie en overzicht, maatwerk bij instroom en doorstroom, voorkomen van onnodige uitstroom, training, de inzet van ambassadeurs en deskundige werkbegeleiding in de directe nabijheid van de medewerker.

Liesbeth van de Garde, Manager Diversiteit & Inclusie: "Ons ondersteuningsteam heeft specialistische expertise op werving en selectie, arbeidsdeskundigheid en leren en ontwikkelen. We hebben nauw contact met managers, reguliere HR-adviseurs en beslissers. De werkbegeleiders worden opgeleid volgens een gecertificeerde methode. Onze grootste uitdaging is niet de instroom maar het voorkomen van onnodige uitstroom. Onze arbeidsdeskundige heeft hiervoor regelmatig contact met betrokkene, manager, HRM en derden. Onderwerpen zijn dan vooral de belasting/belastbaarheid, werkzaamheden, samenwerking, coaching en (loopbaan) mogelijkheden."

Of er is een mismatch omdat de baan niet goed op de werknemer is afgestemd. Een soortgelijke situatie kan zich ook voordoen als een (gedeeltelijk) arbeidsbeperkte werknemer na een periode van ziekte weer terugkeert naar het werk, maar de werkgever er niet in slaagt deze werknemer op een geschikte functie te plaatsen.

Oplossingen

1. Focus op mogelijkheden

Focus niet alleen op de beperkingen van de (potentiële) werknemers, maar vooral op hun mogelijkheden, competenties, capaciteiten en talenten. Essentieel is dat de werknemer met een beperking wordt ingezet voor een functie die is afgestemd op diens beperkingen én talenten. Dat vergroot de effectiviteit en vermindert het risico op ziekteverzuim en uitval.

2. Stel van tevoren een juiste diagnose

Het is verstandig van tevoren een juiste diagnose te stellen van het functioneren van een (kandidaat-) werknemer met een beperking, niet alleen bij instroom, maar ook wanneer een werknemer een arbeidsbeperking of chronische ziekte krijgt of de bestaande aandoening verergert. Hierbij kan de hulp worden ingeroepen van deskundigen bij UWV en bedrijfsartsen. De bedrijfsarts heeft een begeleidende rol en kan de werkgever adviseren in het werkhervattingsproces.[22] [23]

22 Zie: Werken met een chronische aandoening kan, Fit for Work, 2019. Met checklisten voor werkgever, werknemer en collega's. www.fitforworknederland.nl/werkgevers

23 Zie: www.arboportaal.nl/onderwerpen/bedrijfsarts

DURA VERMEER GROEP

Intern bureau social return

Dura Vermeer Groep zet zich in voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf vult haar social-returnverplichtingen op structurele en duurzame wijze in via haar interne bureau voor social return, bemenst door medewerker(s) uit de doelgroep.

Dura Vermeer draagt onder andere bij door in toenemende mate diensten en producten van sociale ondernemingen af te nemen en leveranciers te betrekken in social return en MVO-doelstellingen. Op deze manier wordt de continuïteit van sociale firma's gestimuleerd en indirect de werkgelegenheid via onze onderaannemers en leveranciers bevorderd. Sinds 2022 zijn hierdoor de sociale inkopen van Dura Vermeer vervierdubbeld.

Hester Vervloet, directeur Human Resources: "Innovatie in aanpak, ondernemerschap en het benutten van directe en indirecte kansen draagt bij aan Dura Vermeers leiderschap als sociale verantwoordelijke organisatie, met een impact die zowel maatschappelijke als zakelijke belangen dient."
Dura Vermeer won voor dit initiatief de Award Diversiteit in Bedrijf 2021.

Zie: www.duravermeer.nl/nieuws/bureau-social-return-wint-ser-award-diversiteit-in-bedrijf-2021

3. Houd rekening met de mogelijkheden van de werknemer met een beperking

Hoewel technische aanpassingen kunnen bijdragen aan de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie blijft het in de eerste plaats belangrijk om rekening te houden met de mogelijkheden van de werknemer. Hoe en onder welke omstandigheden worden deze ten volle benut door niet technische aanpassingen? Werktijden kunnen bijvoorbeeld worden aangepast zodat die beter aansluiten bij de behoefte van de arbeidsbeperkte. Hierdoor kan de werknemer productiever zijn en de kans op ziekteverzuim of uitval kleiner worden. Ook hierin adviseren arbeidsdeskundigen van UWV, de bedrijfsarts en (zelf)organisaties met kennis van een specifieke arbeidsbeperking en/of chronische ziekte. Online is een reeks van dertien werkgeversbrochures beschikbaar over werknemers met een specifieke beperking. De brochures zijn ontwikkeld vanuit vragen van werkgevers.[24]

4. Maak gebruik van proefplaatsingen

Een werkgever die wil bekijken of een werknemer met een beperking in het bedrijf past, kan bij het UWV een proefplaatsing aanvragen. Met een proefplaatsing kan de werknemer twee maanden met behoud van uitkering werken. Dat is net zolang als de maximale proeftijd van een dienstverband en biedt meestal genoeg tijd om de geschiktheid van de werknemer te beoordelen. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Bij een proefplaatsing is wel de voorwaarde dat de werkgever de bedoeling heeft om de werknemer daarna een dienstverband aan te bieden van minimaal zes maanden en minimaal voor het aantal uren van de proefplaatsing. Na een proefplaatsing mag een werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.[25]

5. Maak gebruik van technologie

Met inzet van nieuwe technologie kunnen mensen met verstandelijke, lichamelijke of psychische beperkingen beter en efficiënter werken. De ontwikkelingen gaan hard. De Kennisalliantie inclusie en technologie – een samenwerking van TNO, Cedris en SBCM – is een online platform op het gebied van inclusieve technologie en de toepassingen ervan. Het KIT biedt diverse diensten zoals een Checklist Starten met inclusieve technologie en een Wegwijzer voor inclusieve technologie.

Ook de Coalitie voor Technologie en Inclusie stimuleert, coördineert en ondersteunt de ontwikkeling en toepassing van technologie voor een inclusieve arbeidsmarkt.[26]

2.4 Coaching en begeleiding

Een medewerker met een beperking heeft op de werkplek vaak goede begeleiding nodig. Als dit ontbreekt kan diens potentieel verloren gaan. Ook als werknemers tijdens hun dienstverband chronisch ziek worden, is het belangrijk hen te ondersteunen zodat zij hun werk kunnen behouden en voortzetten. De werkgever en naaste collega's moeten informatie krijgen over hoe zij het beste kunnen omgaan met onverwachte situaties.
Het kan schuren tussen bescherming van de privacy en de noodzaak op het werk informatie te delen.[27] Enerzijds wil een werknemer met een beperking geen etiket opgeplakt krijgen en niet anders worden behandeld dan collega's. Anderzijds is het delen van informatie wel van belang voor het creëren van een veilige werkomgeving voor werknemers met een beperking en moeten collega's adequaat kunnen optreden bij acute gezondheidsproblemen van de werknemer.

Oplossingen

1. Denk in oplossingen en maak het niet te moeilijk

Uit onderzoek blijkt dat het simpeler is dan vaak wordt gedacht om medewerkers met een beperking aan het werk houden. Oplossingen zijn veelal praktisch en eenvoudig. Een goede sociale werkomgeving, steun en begrip van collega's – onder wie leidinggevenden – en relatief eenvoudige aanpassingen van het werk zijn het belangrijkst. Ook blijkt dat vermoeid-

24 Zie: www.werkenmeteenbeperking.nl/download-brochures.html
25 Zie: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing
26 Zie: Kennisalliantie inclusie en technologie. www.inclusievetechnologie.nl en Coalitie voor technologie en inclusie. www.technologievoorinclusie.nl. Zie ook: www.goldschmeding.foundation/project/nieuwe-technologie-inclusie
27 Zie voor informatie over privacywetgeving en arbeidsvermogen het Charterdocument 'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid', SER Diversiteit in Bedrijf, december 2021. www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/kennisplatform/meten-is-weten



BIJ HET RIJK

Binnenwerk: Kijken naar wat kan

Het Rijk wil een diverse en inclusieve werkgever zijn. Binnenwerk maakt hier sinds 2016 werk van door een grote bijdrage te leveren aan de realisatie van de banenafspraak. Samen met partnerorganisaties creëert Binnenwerk een groeiend aantal duurzame, structurele banen voor mensen met een doelgroepindicatie binnen het Rijk.

Dit doet Binnenwerk als gemandateerd werkgever namens opdrachtgevers. Eind 2022 zijn er ruim 700 banen gerealiseerd en werken er 59 Binnenwerk-teams verspreid over Nederland. Zo'n 530 medewerkers met een arbeidsbeperking hebben dan bij Binnenwerk een baan. Deze mensen krijgen naast een vast inkomen ook waardering en meer zelfvertrouwen.

Binnenwerkmedewerkers werken in teamverband met een vaste leidinggevende en jobcoach. Zij doen nuttig en duurzaam werk dat ertoe doet en geen bestaand werk verdringt. Denk aan werksoorten als bos- en natuurbeheer, archiefbewerking, toetsenbordreiniging, p-dossiers opschonen en autowassen zonder water. Dit is mogelijk dankzij de samenwerking met partnerorganisaties. Met name de inzet van banen in bos- en natuurbeheer samen met Staatsbosbeheer biedt een oplossing voor opdrachtgevers die zelf binnen het eigen departement weinig mogelijkheden zien voor voldoende invulling van de banenafspraak.

Daarnaast is Binnenwerk altijd op zoek naar nieuwe werksoorten en staat open voor suggesties. Binnenwerk kijkt naar wat wel kan en creëert zo nieuwe banen en dus kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. De opdrachtgever wordt volledig ontzorgd; Binnenwerk is gemandateerd werkgever en neemt alle werving, administratie, leiding en begeleiding op zich. Alle departementen en uitvoeringsorganisaties kunnen opdrachtgever zijn. Zij nemen jaarlijks een toenemend aantal banen af bij Binnenwerk en deze tellen bij hen mee voor het quotum. Medewerkers hebben een relatief laag ziekteverzuim en gaven Binnenwerk in het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek een 8,6.

Meer informatie: www.oprijk.nl/binnenwerk

SCHIPHOL GROUP

Luchtvaart Inclusief

Royal Schiphol Group is een van de initiatiefnemers van Luchtvaart Inclusief. Met dit programma geeft Luchtvaart Community Schiphol (LCS) invulling aan de ambitie van de Schiphol Group om een inclusieve luchthaven te zijn. Doel van Luchtvaart Inclusief is het op Schiphol creëren van duurzame arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met als belangrijkste drijfveer dat iedereen die kan en wil werken welkom is op Schiphol. Inmiddels maken meer dan 70 bedrijven zich hard voor dit initiatief. LCS faciliteert deze bedrijven door het organiseren van activiteiten en projecten, het delen van kennis en best practices, het geven van advies en het in contact brengen van bedrijven en organisaties die werkzoekenden uit de verschillende doelgroepen naar werk begeleiden.

In 2022 vonden 289 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via het programma Luchtvaart Inclusief een baan op Schiphol. De ambitie is om per jaar 250 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar een werkplek op Schiphol. De Schiphol Group won voor LCS de Award Diversiteit in Bedrijf 2019.

Zie: Luchtvaart Inclusief | Luchtvaart Community Schiphol. www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/luchtvaart-inclusief



heid, pijn en hersteltijd werknemers met een beperking veel energie kosten, maar dat waardering, begripvolle collega's en sociale contacten weer energie geven.

2. Zorg voor ondersteuning

Goede begeleiding en ondersteuning van een werknemer met een beperking kan de kans op duurzame arbeidsparticipatie aanzienlijk vergroten. Het is aan te raden een mentor of buddy aan te stellen waar de werknemer terechtkan voor een luisterend oor, vragen of ondersteuning.

Een goede begeleiding vraagt van de mentor wel een zekere deskundigheid, training en afstand. Het is daarom belangrijk daarin te investeren. UWV beschikt over een jobcoaching-regeling voor werkgevers.[28]
Ook andere initiatieven bieden hulp bij het inwerken en begeleiden van werknemers met een beperking. Zoals Harrie, een initiatief van CNV-Jongeren, dat staat voor: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.[29]
Grote bedrijven en brancheorganisaties kunnen voor in- en externe jobcoaches werken met vaste partners. Jobcoaches kunnen de werknemer zowel op de werkvloer als daarbuiten zó begeleiden dat dit bijdraagt aan diens zelfstandigheid en stabiele levenssituatie. Voor een kleiner uitvalrisico is het belangrijk dat in- en externe jobcoaches goed samenwerken.

2.5 Draagvlak

Uit onderzoek blijkt dat conflicten met collega's of leidinggevenden de voornaamste reden zijn om een arbeidsovereenkomst met een arbeidsbeperkte werknemer te beëindigen. Moeilijkheden in de samenwerking komen meestal voort uit een gebrek aan kennis van de (gezondheids)situatie van de medewerker met een beperking. Vooral over mensen met een psychische beperking wordt nogal negatief gedacht: zo zouden zij onbekwaam, onvoorspelbaar of gevaarlijk zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is de onzichtbaarheid van psychische ziekten.[30] Collega's kunnen daarnaast moeite hebben met de voorkeursbehandeling die medewerkers met een beperking zouden

28 Zie: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/jobcoach
29 Zie: www.ikbenharrie.nl
30 A. Smit in opdracht van Stichting Sterk zonder Stigma, Psychische diversiteit op het werk en de rol van de werkgever: een literatuuronderzoek (2014). Pag. 15. www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/aukje_smit_-_rapport_psychische_diversiteit_op_het_werk_en_de_rol_van_de_werkgever.pdf

krijgen. Dit zou bijvoorbeeld leiden tot sociale uitsluiting. In voorkomende gevallen mondt dit zelfs uit in 'pesten op het werk'.[31] Conflicten kunnen niet alleen de betrokken werknemer treffen maar ook de algemene werksfeer negatief beïnvloeden, wat weer nadelig is voor de productiviteit en daarmee voor de bedrijfsdoeleinden. Draagvlak onder en betrokkenheid van collega's zijn belangrijk bij de inzet van een werknemer met een beperking.[32]

Oplossingen

1. Communiceer intern een duidelijk verhaal

De directie, het management én medewerkers die een collega met een beperking krijgen, dienen vanaf het begin geïnformeerd te worden waarom de werkgever voor deze werknemer kiest (beleid) en over hoe zij moeten omgaan met de gezondheidssituatie van deze collega.
Ook is het van belang duidelijke afspraken te maken over de werkwijze en de omgangsvormen op de werkvloer. Dit geldt voor alle ondernemingen, ook voor die bedrijven die geen HR-afdeling hebben. Het werken met werknemers met een beperking dient verder vanaf het allereerste begin op de agenda te staan van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (zie hoofdstuk 3).

2. Creëer ruimte voor zelfregie

Voor werkbehoud is het belangrijk dat de werknemer met een beperking zelf de regie in handen heeft en de eigen energie in het werk kan managen. Soms moeten werktijden en werkplekken worden aangepast en moet begeleiding worden georganiseerd. Specifieke aanpassingen van processen en regels (bijvoorbeeld de invoering van flexibele werktijden) kunnen voordelig zijn voor álle werknemers.

3. Organiseer voorlichting en training

Voorlichting en training gericht op het creëren van meer kennis en bewustzijn van de (negatieve) invloed van stereotypering, dragen bij aan het bestrijden van vooroordelen en leiden tot meer begrip en betere omgang met medewerkers met een beperking.

RIJKSWATERSTAAT

Groeituin Social Return

De Groeituin Social Return zet leveranciers van Rijkswaterstaat in hun kracht voor het creëren van duurzame arbeidsparticipatie en optimale sociale impact. Rijkswaterstaat zet met de Groeituin Social Return de kandidaat centraal door op vernieuwende wijze met leveranciers samen te werken. Het doel is om duurzame plaatsingen te realiseren, waarmee het einde van de opdracht met de leverancier niet het einde van de arbeidsrelatie met de kandidaat betekent. De Groeituin gaat met leveranciers in gesprek om hen te helpen in het matchingsproces met kandidaten. Daarbij richt het zich op alle beschikbare kansen. Wat zijn de mogelijkheden voor een vast dienstverband? En als die er niet zijn, wat is wél mogelijk? Hoe kan de ontwikkeling van een kandidaat het best worden ondersteund? De ene leverancier kan bijvoorbeeld een opleiding aanbieden terwijl de ander een mooi netwerk beschikbaar heeft dat leidt tot een duurzame plaatsing.

Leveranciers vergroten, vanuit hun eigen kracht, hiermee sociale impact en geven een impuls aan hun MVO-beleid en krijgen toegang tot een breder arbeidspotentieel, kandidaten krijgen meer zicht op hun talenten en hun positie op de arbeidsmarkt en het bereik groeit, omdat het héle netwerk van de leveranciers kan worden ingezet. Daarmee groeit de kans op een werkplek.

Meer informatie:
- https://www.rijkswaterstaat.nl/zakelijk/zaken-doen-met-rijkswaterstaat/inkoopbeleid/de-groeituin-social-return-waar-mensen-centraal-staan
- www.maatwerkvoormensen.nl/praktijkvoorbeelden/rws-groeituin

31 Voor meer informatie over het herkennen en aanpakken van pestgedrag op de werkvloer zie de pagina 'Pesten op het werk' op het Arbo-portaal: www.arboportaal.nl/onderwerpen/pesten-op-het-werk Zie ook de Wegwijzer Pesten van TNO: https://www.arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid/documenten/publicatie/2018/11/8/wegwijzer-pesten

32 Zie: Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid, SER Diversiteit in Bedrijf/Universiteit Utrecht/NIM, juni 2022. www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Handreiking-iedereen-aan-boord.pdf



Voor een effectieve invulling van de duurzame inzetbaarheid van werknemers met een beperking kunnen werkgevers gebruikmaken van praktische (online) ondersteuning.[33] De Nederlandse overheid is voorstander van e-health en stimuleert dit.[34]
Een onderzoek uit 2020 gaf aan dat meer dan de helft van de Nederlandse werkgevers (52%) de komende vijf jaar wil investeren in e-health-oplossingen. De voornaamste reden hiervoor is dat zij ervan overtuigd zijn dat e-health bijdraagt aan het duurzaam inzetten van personeel. De belangrijkste focuspunten zijn: werknemers werven en behouden, de productiviteit verbeteren en het optimaliseren van werkprestaties, arbeidsmoreel en betrokkenheid.[35]
Er zijn maar weinig online interventies gericht op werkbehoud. Daarom heeft het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg) een hypothetische best practice ontwikkeld. Hierin zijn theoretische en praktische randvoorwaarden opgenomen voor een online zelfmanagementinterventie voor chronisch zieke werknemers.[36]

4. Zet ervaringsdeskundigen in

Ervaringsdeskundigen hebben toegevoegde waarde bij het creëren van draagvlak binnen een organisatie en het vergroten van de sociale acceptatie. Een ervaringsdeskundige kan leidinggevenden en collega's vertellen over wat onder mensen met een beperking leeft. Zo ontstaat er meer begrip, wat een inclusievere werksfeer bevordert. Meer informatie hierover is verkrijg-

33 Duurzame plaatsing in werk van werknemers met een arbeidsbeperking, TNO, Den Haag, juni 2019. www.inclusiefwerkt.nl/wp-content/uploads/2019/07/Duurzaamheid-van-Plaatsingen-SBCM-TNO-2019.pdf
34 Zie: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/e-health/overheid-stimuleert-e-health
35 Zie: Werkgevers en -nemers positief over e-health, www.icthealth.nl/nieuws/werkgevers-en-werknemers-positief-over-e-health-oplossingen/?print=pdf
36 Zie: Beter Werken. Online zelfmanagementondersteuning bij ziekte www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2018/beter-werken-online-zelfmanagementondersteuning-bij-ziekte. .Zie ook: MonitorZorg en Participatie van mensen met een chronische ziekte of beperking: jaaroverzicht 2022, www.nivel.nl/nl/publicatie/monitor-zorg-en-participatie-van-mensen-met-een-chronische-ziekte-beperking-1

baar bij bijvoorbeeld ‘De Realisten Academie 2.0’, een initiatief van CNV Jongeren. ‘De Realisten’ zijn Wajongers die als ambassadeurs bij werkgevers langsgaan, daar hun verhaal delen en voorlichting geven.[37]

5. Maak gebruik van ervaringen van andere bedrijven

Het delen van kennis en ervaringen draagt sterk bij aan een professionele en duurzame inzet van mensen met een beperking. Digitaal is er veel beschikbaar. Zie bijlage 6 voor een greep uit het aanbod aan organisaties die werkgevers hierbij kunnen adviseren en ondersteunen.

2.6 Regelingen en voorzieningen

Werkgevers denken vaak dat de kosten van begeleiding en ondersteuning van een werknemer met een beperking hoog zijn. Zij verliezen echter uit het oog dat er een return on investment is in de vorm van lagere uitkeringslasten. Dat dit voordeel over het hoofd wordt gezien komt doordat de lagere uitkeringslasten niet direct terugvloeien naar de individuele werkgever.
Er zijn regelingen die de individuele werkgever tegemoetkomen, zoals:

- No-riskregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- Korting of vrijstelling premies sociale verzekeringen.
- Detachering vanuit een sociale werkplaats/ reïntegratiebedrijf.
- Loonkostensubsidies of -dispensatie.
- Werken met behoud van uitkering.

Uit SCP-onderzoek blijkt dat maar weinig werkgevers in 2019/2020 gebruikmaakten van een of meer regelingen.[38] Loonkostensubsidie of loondispensatie (14%) komen het vaakst voor. Veel werkgevers zijn nog steeds onbekend met de regelingen. Het minst bekend zijn de korting op sociale verzekeringen en de no-riskregeling. Meer dan 40% van de werkgevers kent deze regelingen niet. Detachering (uit bijvoorbeeld de sociale werkplaats), en loonkostensubsidie en loondispensatie zijn niet bekend bij ongeveer een kwart van de werkgevers.

PARTICIPATIEBANEN BIJ DE NS

Borging in HR-processen

De NS heeft de ambitie om in 2024 200 participatiebanen ingevuld te hebben voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij Recruitment zijn hiervoor gespecialiseerde recruiters die zich richten op de werving en selectie van mensen uit deze doelgroep. Daarnaast zijn zaken als aanvragen van loonkostensubsidies, loonwaardebepaling, ondersteuning en training van managers geborgd in de bestaande HR-processen.

NS heeft tevens voor arbeidsbeperkte werknemers diverse voorzieningen, variërend van aangepaste software, intervisiegroepen en jobcoaching tot mogelijkheden voor prikkelarme werkplekken voor mensen met autismespectrumstoornissen (ASS).

Medewerkers uit de doelgroep, zoals mensen met ASS, chronisch zieken en fysiek en visueel beperkten, zijn gesprekspartner van HR voor vraagstukken rond voorzieningen, werkplekaanpassingen of toegankelijkheid van gebouwen. Ook worden zij regelmatig geraadpleegd bij het programma ‘Toegankelijkheid voor stations en treinen’.

Zie: www.werkenbijns.nl/over-ns/participatiebanen



Grote bedrijven zijn beter op de hoogte dan kleine. De bekendheid met de regelingen is het grootst in de sectoren overheid en onderwijs en het kleinst in de sectoren transport en zakelijke dienstverlening. Overi-

37 Zie: www.realistenacademie2-0.nl
38 Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 3, SCP, oktober 2022, https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-3/

gens is er in de mate van bekendheid met en gebruik van de regelingen weinig verschil met voorgaande jaren.

Opvallend is dat veel werkgevers (43%) in het recente Arbeidsvraagpanel aangeven dat aanvullende voorzieningen voor ziekteverzuim een belangrijk middel zijn om ervoor te zorgen dat zij mensen met een beperking in dienst willen nemen. Bij middelgrote en grote organisaties is dit aandeel gemiddeld nog hoger. Dat is opvallend, omdat er al voorzieningen voor ziekteverzuim bestaan.[39]

Uit kostenoverwegingen passen werkgevers niet altijd de werkplek aan, ook niet als de medewerker daar om vraagt. Dat kan voor de werknemer uiteindelijk een reden zijn om voortijdig af te haken. Werkgevers blijken weinig bekend met beschikbare subsidies voor het aanbrengen van aanpassingen op de werkplek. Daarnaast hebben veel werkgevers moeite met het aanvragen van subsidies vanwege de ervaren administratieve lasten en de verschillen in procedures en regels per gemeente.

Oplossingen

1. Geef meer bekendheid aan maatregelen

Brancheorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen in het informeren van hun leden over regelingen en financiële instrumenten voor in dienst nemen en houden van werknemers met een beperking, bijvoorbeeld door hieraan uitgebreid aandacht te besteden op hun websites.

Zo kan een sector beter bekend worden met bestaande voordelen en regelingen van UWV voor werkgevers. Voorbeelden daarvan zijn lage-inkomensvoordeel (LIV), loonkostenvoordeel (LKV), looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis), proefplaatsing, interne jobcoach en werkplekvoorzieningen.[40] Daarnaast kunnen werkgevers bij UWV terecht voor een Bedrijfsadvies Inclusieve arbeidsorganisatie (BIA). Daarbij zoekt UWV in de bestaande werkprocessen naar eenvoudige werkzaamheden en combineert deze tot een nieuw takenpakket, waarbij UWV vervolgens een geschikte kandidaat zoekt uit de doelgroep. Dit advies is kosteloos.[41]

2. Vereenvoudig en versnel de procedures

Het in dienst nemen van een medewerker met een beperking kan voor werkgevers gemakkelijker worden als regels en procedures vereenvoudigd en meer uniform worden. Deze wens wordt breed gedeeld. Het antwoord ligt bij de politiek. Inmiddels is uitwerking gegeven aan een breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. De maatregelen zijn geclusterd rond vier hoofdpunten:

- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen);[42]
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.[43] [44]

Zie ook bijlage 4.



39 Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers- editie 4, SCP, juni 2023, https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4/
40 Voor meer informatie: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen/index.aspx.
41 Voor meer informatie: https://inspiratie.uwv.nl/werkgeverschap/bedrijfsadvies-inclusieve-arbeidsorganisatie-kan-oplossing-zijn-voor-personeelstekort
42 Zie: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/flexibel-wisselen-tussen-uitkering-en-werk
43 Zie: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/plannen-om-meer-mensen-met-een-beperking-aan-werk-te-helpen
44 Zie: Factsheet Breed Offensief, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/documenten/publicaties/2023/06/30/factsheet-breed-offensief-juli-2023



3 OR en medewerkers-netwerken

Ondernemingsraad

Voor het succesvol en duurzaam plaatsen van werknemers met een beperking in een bedrijf zijn een goede inbedding in de organisatie, draagvlak bij het personeel en goede begeleiding cruciaal. De ondernemingsraad (OR) kan daarin een belangrijke aanjagende en stimulerende rol spelen.
Ze kan bijvoorbeeld het initiatief nemen om banen voor mensen met een beperking te introduceren en ondersteuning van collega's te regelen. Ze kan hiervoor een beroep doen op de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Conform art. 28 lid 3 van de WOR heeft de OR een taak om discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling te bevorderen.[45]

Ook kan de OR een beroep doen op art. 27 WOR (instemmingsrecht over aannamebeleid). Daarnaast heeft de OR het recht om toe te zien op de toepassing van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderwerpen aangaande de doelgroep agenderen voor de overlegvergadering, en op grond van haar informatierecht (art. 31 WOR) de bestuurder (jaarlijks) vragen hoe het staat met de personeelssamenstelling.[46] [47]

Bij afwezigheid van een OR, zoals bij kleine ondernemingen, is soms een personeelsvertegenwoordiging (pvt) actief met dezelfde taken als de OR maar die haar autoriteit niet aan wettelijke bepalingen ontleent.
Uit het onderzoek 'Psychische diversiteit op het werk' van Samen Sterk zonder Stigma (SSZS) blijkt dat er voor ondernemingsraden volop kansen zijn om psy-

45 Artikel 28 lid 3 Wet op de ondernemingsraden: "De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming."
46 Voor meer informatie: 'Medezeggenschap en diversiteit en inclusie' op de website van het SER Kenniscentrum Medezeggenschap, www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/diversiteit
47 Zie ook: OR en arbeidsbeperkten: www.sbiformaat.nl/or-en-arbeidsbeperkten

chische diversiteit op de werkvloer bespreekbaar te maken. Om deze kansen te benutten ontwikkelde SSZS een Checklist en een Factsheet waarmee ondernemingsraden (en vakbonden) aan de slag kunnen.[48]

Medewerkersnetwerken

Een medewerkersnetwerk is primair een platform voor medewerkers in een bedrijf die zich verenigen vanuit een specifiek gemeenschappelijk kenmerk, bijvoorbeeld het hebben van een beperking of chronische ziekte.

Binnen medewerkersnetwerken kunnen personeelsleden, ongeacht hun afdeling of niveau, elkaar in een informele setting ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Medewerkersnetwerken geven ook een stem aan hun leden. Door aandacht te vragen voor hun specifieke ervaringen en positie maken ze het management en andere collega's in het bedrijf bewust van de verschillen en overeenkomsten tussen medewerkers. Medewerkersnetwerken spelen zo een belangrijke rol in het bevorderen van diversiteit en inclusie in hun organisaties. Zij blijken een belangrijke motor voor de participatie van medewerkers en dragen daarmee bij aan een inclusieve werkcultuur. Zo bleken medewerkersnetwerken tijdens de coronacrisis ook essentieel als steun en toeverlaat voor werknemers met een beperking.

Steeds meer bedrijven zien de meerwaarde van en investeren in deze netwerken.[49]

Voorbeelden

SER Diversiteit in Bedrijf heeft meer dan 500 medewerkersnetwerken onder Charterondertekenaars in kaart gebracht. Daaronder zijn netwerken die zich specifiek richten op werknemers met een beperking en/of chronische ziekte binnen hun bedrijf of organisatie. De laatste jaren is het aantal hierop gerichte medewerkersnetwerken sterk gegroeid. Opvallend is de toename van de medewerkersnetwerken rond neurodiversiteit.[50]

Voorbeelden van medewerkersnetwerken zijn:

- ABN AMRO — B-Able en Neurodiversity Network
- Accenture — Neurodiversity
- Achmea — Neurodiversiteitsnetwerk Onbeperkt Achmea
- ACM — All Inc.
- Aegon — Aegon Ability Netwerk
- Aquent — Celebrate Neurodiversity
- Arriva — GAIN Disability (Global Arriva Inclusion Network)
- Boeing Netherlands — Employees Ability Awareness Association
- Capgemini Group Nederland — CAPabilities
- De Haagse Hogeschool — Disability Network
- Deloitte — Neurodiversity Network
- Dow Benelux B.V. — DEN (Disability Employees Network)
- Eaton Industries (Netherlands) B.V. — Enable
- Gemeente Amsterdam — Stedelijk Netwerk Arbeidsbeperkten (SNAB)
- Gemeente Den Haag — Netwerk Neurodiversiteit Den Haag, Onbeperkt Inclusief
- Gemeente Leiden — Neurodiversiteitsnetwerk
- HUMAN — HUMAN Inclusief
- IBM Nederland B.V. — People with Different Abilities (PwdA)
- ISS Nederland — ERG (Employee Research Group), ABILITIES (NL & AU)
- Kadaster — Autisme Ambassadeurs
- KPMG — Ability
- KPN — KPN Sociaal Ondernemen, NeuroNetwerk KPN
- Lepaya — Mental Wellbeing
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties — League of Extraordinary People
- Ministerie van Defensie — Hoogbegaafdheid en Defensie
- Ministerie van Economische Zaken en Klimaat — League of Extraordinary People EZK/LNV
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap — League of Extraordinary People
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid — Bee Bijzonder
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport — League of Extraordinary People

48 Zie: www.aukjesmit.nl/wp-content/uploads/2015/01/Factsheet-voor-Ondernemingsraden.pdf. Zie: www.aukjesmit.nl/wp-content/uploads/2015/01/Checklist-voor-Ondernemningsraden.pdf

49 Zie: 'Charterdocument Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering', SER Diversiteit in Bedrijf, september 2022, www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/kennisplatform/-/media/1A128DEFEA4444988413F2BB839EF729.ashx

50 Zie: 'Overzicht. Medewerkersnetwerken in het vizier', SER Diversiteit in Bedrijf, september 2022. www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Overzicht-medewerkersnetwerken.pdf

DELOITTE

Neurodiversity Network

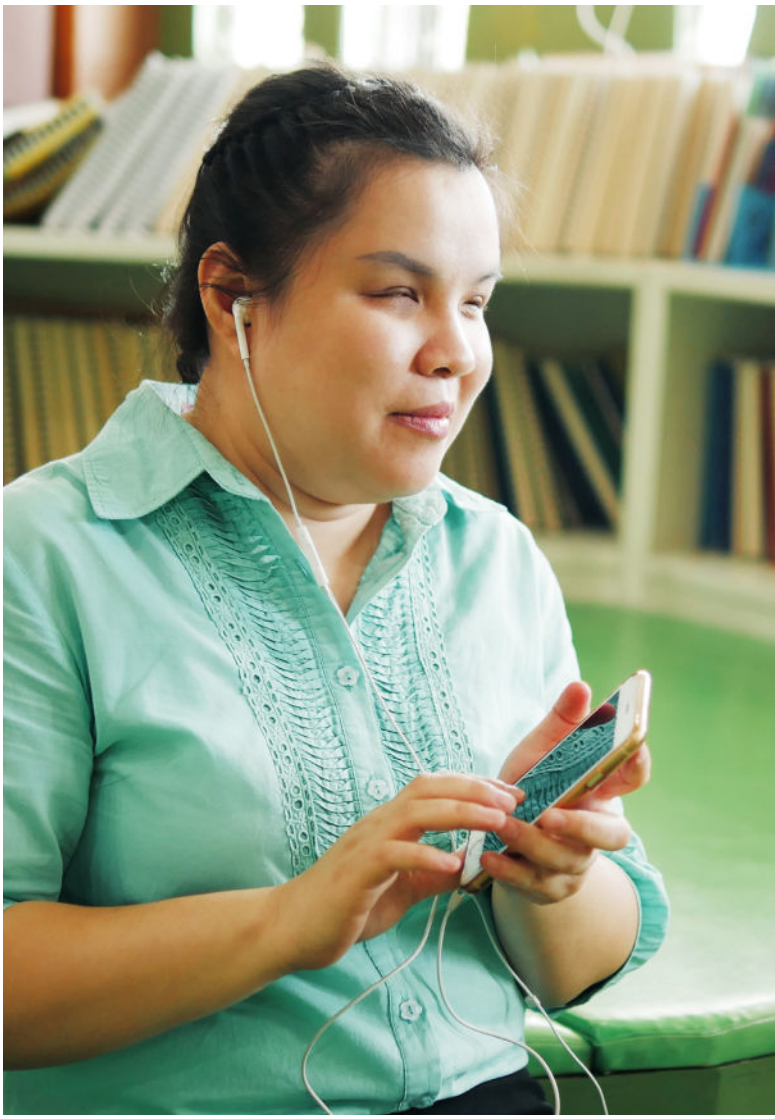
Het Deloitte Neurodiversity Network is officieel gelanceerd op 18 juni 2021 tijdens Neurodiversity Pride Day nadat er gesprekken met meerdere medewerkers hadden plaatsgevonden over neurodiversiteit. Het netwerk is gebaseerd op drie uitgangspunten:

- Een community creëren voor neurodivergente collega's waarin ervaringen gedeeld kunnen worden.
- Bewustzijn creëren over neurodiversiteit binnen Deloitte.
- Een klankbord zijn en ideeën delen om veranderingen (bijvoorbeeld processen en beleid) in gang te zetten.

Daarom heeft het netwerk sinds de lancering verschillende vormen gebruikt om kennis te delen zoals webinars, Deloitte Neurodiversity Podcasts en handboeken over o.a. dyslexie, ADHD en ASS en is er een generieke training over neurodiversiteit voor alle collega's die meer over het onderwerp willen weten. Ook zijn er initiatieven voor begeleiding van neurodivergente medewerkers zoals coaching en een buddy programma, waarbij neurodivergente deelnemers elkaar helpen. Ook zijn er 'Trusted Advisors' (neurodivergente medewerkers van verschillende lagen in de organisatie) geïntroduceerd die beschikbaar zijn om op een laagdrempelige manier een vertrouwelijk gesprek te voeren met medewerkers die persoonlijke vragen hebben over neurodiversiteit. Het netwerk begon klein, met name gericht op AD(H)D, Autisme, dyslexie en hoogbegaafdheid, maar raakt inmiddels veel meer variaties zoals NAH, hoogsensitiviteit, misofonie en bipolaire stoornis en is daarom voor iedereen die daaraan behoefte heeft.

- NN Group NN — Neurodiversiteits Netwerk
- Nationale Politie — ADAPT, Autisme Ambassade, Hoogbegaafden netwerk, Platform Chronisch Zieke Politiemensen (PCP), Werkgroep Visueel Beperkten
- Nederlandse Spoorwegen — ABC Netwerk
- PageGroup — Ability@Page
- ProRail — Netwerk Slechthorenden, Netwerk Hoogbegaafden Tussen de Oren
- Provincie Utrecht — Tussen de Oren
- PwC — Ability
- Rabobank — Rap aan de slag
- Randstad Groep — Werk en participatie
- Reclassering Nederland — Platform Inclusie en Diversiteit
- RVO — Eigenaardig, League of RVO
- Schiphol Group — Visible
- Shell Nederland — Enable
- TBWA\NEBEKO — Onbeperkt aan de slag
- Thermo Fisher Scientific — PossAbilities BRG
- Universiteit Leiden — Neurodiversity Platform
- Universiteit Maastricht — UnliMited
- VodafoneZiggo — Go-getters Connected

Op de website van SER Diversiteit in Bedrijf staat een overzicht van de medewerkersnetwerken binnen bedrijven en organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend. Dit overzicht wordt regelmatig geactualiseerd.



Bijlagen





BIJLAGE 1 Begrippenlijst

Relevante begrippen en veelgebruikte terminologie met betrekking tot mensen met een arbeidsbeperking en/of chronisch ziekte op alfabetische volgorde.

Arbeidshandicap

Art. 1 lid 1 Wet sociale werkvoorziening definieert arbeidshandicap als "het vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen verminderd vermogen om arbeid te verrichten".

Arbeidsvermogen

De algemene definitie van arbeidsvermogen is: de mate waarin iemand in staat is te werken.
Het UWV verstaat onder arbeidsvermogen: of iemand mogelijkheden heeft om te werken. Dit kan ook werk zijn waarmee een persoon minder dan het minimumloon verdient, omdat die door ziekte of handicap minder aankan dan andere werknemers of minder uren kan werken. Iemand heeft bijvoorbeeld arbeidsvermogen als die:

- met begeleiding kan werken;
- een voorziening nodig heeft om te kunnen werken;
- alleen 'beschut' werk kan doen.

Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Ze hebben meer begeleiding, aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. Beschut werk kan eenvoudig inpakwerk maar ook hoogwaardig productiewerk zijn. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van deze beschutte werkplekken. Sociaal ontwikkelbedrijven spelen hierbij een belangrijke rol.

Chronische ziekten

Chronische ziekten zijn aandoeningen met een relatief lange ziekteduur en waarvan men meestal niet volledig kan herstellen. Er worden vier typen chronische ziekten worden onderscheiden:

- levensbedreigende ziekten, bijv. kanker en beroerte;
- aandoeningen die tot periodiek terugkerende klachten leiden, bijv. astma en epilepsie;
- aandoeningen die progressief verslechteren en invaliderend van aard zijn, bijv. reumatoïde artritis en chronisch hartfalen;
- chronische psychische stoornissen.[51]

Functiecreatie

Functiecreatie houdt in dat bedrijfsprocessen zodanig worden ingericht dat bepaalde taken worden afgesplitst en samengevoegd tot nieuwe functies.

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (iva-uitkering)

Bij volledige duurzame arbeidsongeschiktheid of arbeidsongeschiktheid van meer dan 80% met weinig of geen kans op herstel ontvangt men een IVA-uitkering.

Jobcarving

Bij jobcarving worden taken uit bestaande functies gehaald en wordt de functie aangepast aan de mogelijkheden van de medewerker met een arbeidsbeperking.

Min wga

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en geen recht heeft op een uitkering maar wel op een no-riskpolis, wordt een 35-minner genoemd. De 35-minner beschikt na zijn/haar arbeidsongeschiktheidsverklaring nog over een resterende verdiencapaciteit van 65% of meer. Al in het najaar van 2004 hebben sociale partners en overheid de afspraak gemaakt dat "voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) op het niveau van de arbeidsorganisaties tot maatwerkoplossingen dient te worden gekomen."

Neurodivergentie

Zie neurodiversiteit.

Neurodiversiteit

Neurodiversiteit is een term die bedacht is in de jaren negentig door socioloog Judy Singer en journalist Harvey Blume. Deze term is bedoeld om de variaties van het

51 Meer lezen op: www.vzinfo.nl/chronische-aandoeningen-en-multimorbiditeit/leeftijd-en-geslacht

menselijk brein aan te duiden. Hoewel de term eind jaren negentig werd gebruikt als alternatieve manier van kijken naar autisme werd het later ook toegepast op andere neurologische 'aandoeningen' zoals ADHD, dyslexie, dyscalculie en Tourette-syndroom. Mensen met deze neurologische stoornissen worden ook wel neurodivergent genoemd.
De tegenhanger van neurodivergent is neurotypisch. Met neurotypisch wordt iedereen bedoeld met een 'doorsnee' neurologische en psychologische ontwikkeling van de hersenen. Dit is de norm die de maatschappij op mensen legt. Wanneer we spreken over psychische afwijkingen, stoornissen, aandoeningen, en beperkingen, dan bedoelen we dat het afwijkt van deze norm. Dit betekent echter niet dat mensen met deze afwijkingen allemaal ziek of beperkt zijn. Het stelt alleen dat de hersenen van een neurodivergent persoon anders werken. 'Anders' is geen synoniem van 'beperkt'.

Nuggers
Nuggers staat voor niet-uitkeringsgerechtigden: werkzoekenden zonder uitkering die niet studeren.

Participatiewet
Op 1 januari 2015 zijn de Wajong, de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de WSW samengevoegd in de Participatiewet. Mensen die op dat moment recht hadden op een Wajong-uitkering behouden dat recht. Dit geldt ook voor mensen die in de WSW zitten. Voor nieuwkomers veranderde de situatie.
Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de toegang tot de Wajong afgesloten voor jongeren met een arbeidsbeperking die arbeidsvermogen hebben. Ook is met de invoering van de Participatiewet de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Mensen die vroeger onder deze groepen vielen, vallen sindsdien onder de Participatiewet en onder de verantwoordelijkheid van gemeenten.

Voorheen kwam deze groep veelal in de sw-bedrijven aan het werk. Sociale partners en overheid hebben in het banenplan afspraken gemaakt om ervoor te zorgen dat er 125.000 banen komen voor zowel de nieuwe jongere als de oudere mensen met een arbeidsbeperking. Deze banen zijn alleen beschikbaar voor degenen die vanwege hun arbeidsbeperking niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Validisme
Validisme is stigmatisering, marginalisering of discriminatie van mensen met een fysieke, zintuiglijke of verstandelijk handicap, een chronische ziekte of een psychische aandoening of neurodivergentie.

Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (wga-uitkering)
Iemand die 35% - 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, maar toch een redelijke kans heeft op herstel, heeft recht op een WGA-uitkering. Ook als een werknemer tijdelijk minstens 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard met een redelijke kans op herstel heeft hij/zij recht op een WGA-uitkering.

Wet sociale werkvoorziening (wsw)
De Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) is bedoeld voor diegenen die door een lichamelijke, psychische en/of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (wia)
Iedereen die voor een werkgever werkt, ziek wordt en na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft recht op een WIA-uitkering. Er zijn twee WIA-uitkeringen: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering.

Wet werk en ondersteuning jonggehandicapten (wajong)
Jonggehandicapten die arbeidsongeschikt zijn op of vanaf hun 17e jaar terwijl ze een opleiding/studie volgen. Omdat zij geen aanspraak kunnen maken op de WIA of de WAO wegens hun gebrek aan een opgebouwd arbeidsverleden, is er voor deze doelgroep de Wajong. Vanaf 1 januari 2015 vallen nieuwe jonggehandicapten die een Wajonguitkering aanvragen en minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn onder de Participatiewet. Jonggehandicapten die 80% - 100% duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hebben nog steeds recht op een Wajonguitkering.
Wanneer in dit Charterdocument over 'Wajong' wordt gesproken, worden jongeren bedoeld die zowel onder de oude als de nieuwe Wajong vallen.

BIJLAGE 2 Positie op de arbeidsmarkt

Om meer inzicht te verkrijgen in de arbeidsmarktsituatie van mensen met een verminderd arbeidsvermogen volgt hieronder een aantal feiten en cijfers over de arbeidsparticipatie van deze groep. De laatste jaren is er sprake van lichte vooruitgang in de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, maar het verschil met andere groepen blijft groot.[52]
Eind 2021 was de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking nog steeds veel lager dan onder de totale Nederlandse bevolking, namelijk 49,5 vs. 75,5%.[53]

WIA/WAO

Cijfers uit de UWV-Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021 laten zien dat eind 2020 807.100 mensen een uitkering ontvingen in het kader van Wajong, WIA of WAO: 564.000 mensen ontvingen een WIA- of WAO-uitkering (69,9%) en 243.100 een Wajong-uitkering (30,1%). Er waren 111.700 Wajongers met arbeidsvermogen (45,9%) en 131.400 zonder arbeidsvermogen (54,1%).[54]
Zie Tabel 1 aan het eind van deze bijlage.

110.300 WAO/WIA-gerechtigden (19,5%) hebben werk. Opvallend is dat het aandeel werkende arbeidsbeperkten (WGA volledig, WGA gedeeltelijk, WIA 35-min en WAO) in de periode 2008 - 2015 is gedaald. Tussen 2015-2019 nam het aandeel weer licht toe, met uitzondering van de WAO. In 2020 is dit aandeel ten opzichte van 2019 weer licht gedaald, wat te verklaren is doordat de AOW-leeftijd in 2020 voor het eerst sinds 2012 niet is verhoogd. De arbeidsparticipatie van WGA'ers is sinds de coronapandemie licht gedaald ten opzichte van daarvoor.
Medio 2021 werkte 46,7% van de gedeeltelijk WGA'ers en 7,9% van de volledig WGA'ers. In 2008 was dit respectievelijk ruim 55,6% en 19%. Het aandeel werkende WIA 35-minners daalde van 49,3% eind 2008 naar 40,8% in 2014, waarna het weer steeg naar 50,2% eind 2019, en weer daalde naar 49,2% medio 2021. Tabel 2 aan het eind van deze bijlage laat de ontwikkeling van het aandeel werkende mensen met een beperking zien tijdens de coronacrisis tot medio 2021.
Het algemene beeld is dat de werkgelegenheid van de groep WGA, WIA 35-min en WAO vanaf 2015 elk jaar licht is toegenomen maar sinds de coronapandemie weer licht is gedaald en in een herstelfase zit. Het geeft aan dat de positie op de arbeidsmarkt van deze groep sterk afhankelijk is van schommelingen in de economische conjunctuur.

Wajong

Twee derde van de Wajongers met arbeidsvermogen heeft een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking of een stoornis in het autistisch spectrum. Een op de vijf heeft een psychiatrische en een op de zes een lichamelijke aandoening. Vaak hebben zij niet een specifieke maar meerdere aandoeningen.

Het aantal Wajongers steeg van 2008 tot 2014 van 178.600 tot 250.600. Sinds 2014 is er een daling ingezet. Eind 2021 waren er 243.200. Daaronder 109.300 Wajongers met arbeidsvermogen (45%). Daarvan had 50,2% werk.
Het aandeel Wajongers met arbeidsvermogen dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 28,2% (32.800) eind 2016 naar 33% (37.000.) eind 2019, en daalde als gevolg van de coronacrisis naar 31,6% (35.200) in 2020. Inmiddels is er sprake van herstel: eind 2021 is dit aandeel gestegen naar 33,7% (36.800).
Het aandeel Wajongers dat in of via de Sociale Werkvoorziening aan het werk is, daalde van 18,8% (21.900) eind 2016 naar 16,5% (18.000) eind 2021.

Werk voor Wajongers is vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Eind 2020 kreeg van de Wajongers met arbeidsvermogen en een baan 55% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach, een vervoers- of een andere voorziening. Om meer Wajongers aan het werk te helpen en te houden lijkt de inzet van meer ondersteuning nodig.[55]

Het aandeel Wajongers met arbeidsvermogen dat een jaar na aanvang van het werk nog aan het werk is ligt sinds 2016 – na een kleine daling in 2019 – rond de 60%. (zie Tabel 3 in Bijlage 2). De verbetering in duurzaamheid van

52 UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking, maart 2022.
53 De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. De ontwikkelingen in 2021, UWV Kennisverslag 2022/78, december 2022.
54 UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking, maart 2022.
55 Idem.

werk zien we ook terug in de doorstroom van tijdelijke naar vaste contracten. Van de Wajongers die eind 2019 met een tijdelijk contract werkten, had 29% een jaar later een vast contract. Voor de groep met eind 2015 een tijdelijk contract was dit 17%.

De doorstroom vanuit een uitzendcontract naar een vast contract is ook iets verbeterd, maar ligt wel op een veel lager niveau. Van de groep Wajongers met een uitzendcontract krijgt tussen de 4,5-8,5% binnen een jaar een vast contract.
De kans om opnieuw aan het werk te komen na baanverlies was in 2020, tijdens de coronacrisis, duidelijk lager dan in de jaren ervoor. De kans om binnen één jaar een nieuwe baan te vinden ligt 5-6 procent lager dan voor werkhervatters uit eerdere jaren en is vergelijkbaar met de kans van werkverliezers uit 2014.

Daarbij neemt de kans op het vinden van werk na een jaar zonder werk snel af. De meeste Wajongers vinden binnen één à twee jaar weer een baan: van meer dan de helft binnen één tot (ruim) twee derde binnen twee jaar. Daarna neemt de kans om werk te vinden af.
Baanverlies en het daarna niet (snel) meer aan het werk komen, lijken nog steeds belangrijke knelpunten in de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Participatiewet
Eind 2020 stonden er 95.600 mensen die onder de Participatiewet vallen in het doelgroepregister voor de banenafspraak.

Daarvan had 45,3% werk; 54% met een tijdelijk contract, 14% met een uitzendcontract en 32% met een vast contract. Het aandeel met een vast contract steeg ten opzicht van 2019 met 7%.

Van de mensen uit het doelgroepregister die in 2019 hun baan verloren vond bijna 63% binnen een jaar weer ander werk. In 2018 was dit nog 67%. Voor wie twee jaar na



werkverlies geen nieuwe baan heeft gevonden, lijkt de kans daarop later heel klein.

Werkgevers

Het aandeel werkgevers dat een Wajonger, WGA'er of Participatiewetter uit het doelgroepregister in dienst heeft, blijft klein. Eind 2020 had 12,7% van de werkgevers ten minste één werknemer uit een van deze drie groepen in dienst. Dit aandeel lag iets hoger dan in 2018 (11,9%) en is gelijk aan dat in 2019. Uitgesplitst naar groep had in 2020 5,3% van de werkgevers een of meerdere Wajongers in dienst, 5,3% een of meerdere WGA'ers en 5,4% een of meerdere Participatiewetters uit het doelgroepregister.[56]

Chronische ziekten en arbeidsbeperkingen

> Chronische ziekten

Door de bevolkingsgroei en de vergrijzing stijgt het percentage mensen dat bij de huisarts geregistreerd staat met een of meerdere chronische aandoeningen in het Trendscenario van het RIVM van 57% (9,9 miljoen) in 2018 naar 60% (11,4 miljoen) in 2040.[57]

Het percentage mensen dat een enkele chronische aandoening heeft, daalt licht van ruim 26% in 2018 naar 25% in 2040. Het percentage mensen met meer dan één chronische aandoening neemt dus toe. In 2018 had 43 procent van de Nederlanders geen chronische aandoening. Dit percentage daalt tot 40 procent in 2040.
Deze cijfers zijn een weergave van de mensen die ooit een registratie van een chronische ziekte in hun huisartsendossier hebben gehad. Ze geven geen informatie over de hoeveelheid zorg die mensen gebruiken voor hun aandoeningen of hoe gezond of beperkt mensen zich voelen.[58]
De komende jaren wordt een stijging van het aantal mensen met een chronische ziekte verwacht. Dit komt mede door vergrijzing en langer doorwerken.
De arbeidsparticipatie van deze groep is de afgelopen



jaren niet gestegen. Van de mensen met een chronische ziekte heeft 50% werk. Van de groep 20- tot 65 jarigen met een chronische aandoening heeft ruim twee derde (67%) een baan van minimaal 12 uur per week. Ter vergelijking: van de mensen in dezelfde leeftijd zonder chronische aandoening heeft 80% een betaalde baan. Ook is er een groot verschil van 30% in arbeidsparticipatie tussen laagopgeleiden (45%) en hoogopgeleiden (75%) met een chronische aandoening.59

> Psychische arbeidsbeperkingen

In Nederland zijn psychische aandoeningen de meest voorkomende reden van langdurig verzuim en van arbeidsongeschiktheid. Eind 2019 was bij 51% van alle arbeidsongeschikten (WIA/WAO, WAZ en Wajong) de hoofddiagnose een psychische aandoening, dat betreft 411.000 uitkeringen. Bij de WIA en WAO zijn psychische aandoeningen voornamelijk het gevolg van ernstige stress, zoals burn-out.

56 Idem.
57 Zie: Trendscenario Aandoeningen, RIVM. www.volksgezondheidtoekomstverkenning.nl/c-vtv/trendscenario-update-2020
58 Idem.
59 Zie: Factsheet Werkbehoud bij chronische aandoeningen, Fit for Work, april 2019, www.fitforworknederland.nl/werkbehoud-achtergronden-impact-graphic-2019/

Tabel 1: Aantallen arbeidsbeperkten 2008-2020 (x 1.000)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen													
WAO	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	293,0	272,6	253,6	236,5	214,6
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,8	186,5	209,6	229,6	253,3	276,9	302,4	327,5	349,4
WGA volledig*	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	116,6	123,1	130,3	137,2	147,4
WGA gedeeltelijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	51,7	55,7	59,3	62,9	65,1
IVA**	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	85,0	98,1	112,9	127,4	136,9
Wajong	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	247,1	245,8	245,1	244,2	243,1
waarvan met arbeidsvermogen										115,2	114,0	112,2	111,7
AO-wetten	796,0	796,5	801,5	798,5	794,4	798,3	803,2	793,5	793,4	795,3	801,1	808,2	807,1
Participatiewetters in het doelgroepregister								22,7	35,0	54,2	69,7	84,2	95,6
Totaal	796,0	796,5	801,5	798,5	794,4	798,3	803,2	816,2	828,4	849,5	870,8	892,4	902,7

* WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten en is een van de twee deelregelingen van de WIA.
** De IVA is de tweede deelregeling in de WIA: de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021, pagina 4.

Tabel 2: Ontwikkeling aandeel werkenden tijdens de coronacrisis

	dec-19	dec-20	jun-21	Mutatie 2020/2019	Mutatie 2021/2020
Wajongers met arbeidsvermogen	50,4%	48,4%	48,9%	-4,0%	1,0%
Volledig arbeidsongeschikten in de WGA	8,8%	8,2%	7,9%	-6,8%	-3,7%
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de WGA	47,2%	46,3%	46,7%	-1,9%	0,8%
WIA 35-min	50,2%	48,5%	49,2%	-3,4%	1,4%
Participatiewetters in het doelgroepregister	46,4%	45,3%	47,4%	-2,4%	4,6%

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021, pagina 5.

Bij de Wajong gaat het voornamelijk om verstandelijke beperkingen en ontwikkelingsstoornissen.[60]

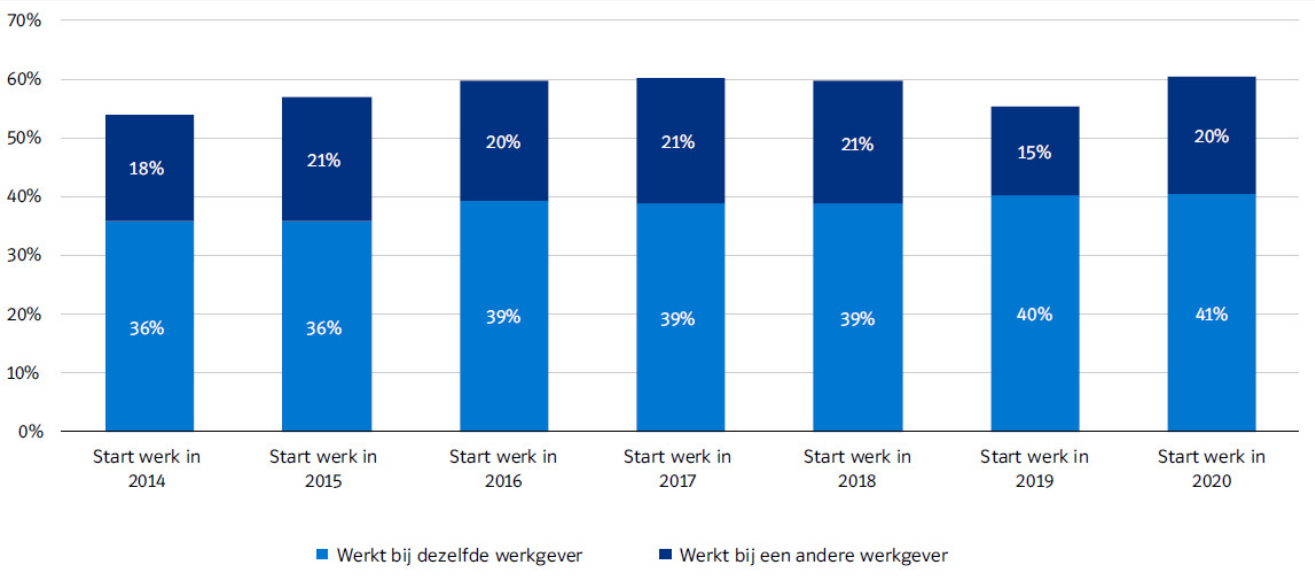
Het lijkt dat jonge mensen (<35 jaar) relatief vaak door psychische problematiek in de WIA komen. Toch is de omvang van deze groep in absolute zin kleiner dan de oudere WIA'ers (35 - 44 en 45 - 54 jaar). In de groepen 55- tot 65-jarigen en 65+ is de instroom vanwege psychische problemen in absolute zin kleiner dan in de jongere leeftijdsgroepen.
Als wordt gekeken naar het aantal instromers ten opzichte van de beroepsbevolking is de instroom wegens psychische problematiek juist een stuk hoger in de leeftijdscategorie 55 - 64 jaar in vergelijking met de jongste groep.
In de groep <35 jaar kwam 0,1% van de beroepsbevolking in 2017 in de WIA wegens psychische klachten; dat liep op met de leeftijd naar 0,19% bij de groep 55- tot 65-jarigen.

> Lichamelijke of zintuiglijke beperkingen en verstandelijke beperkingen

De meest voorkomende aandoeningen onder de Nederlandse bevolking zijn nek- en rugklachten, artrose, luchtweginfecties, diabetes en angststoornissen. Tot 2040

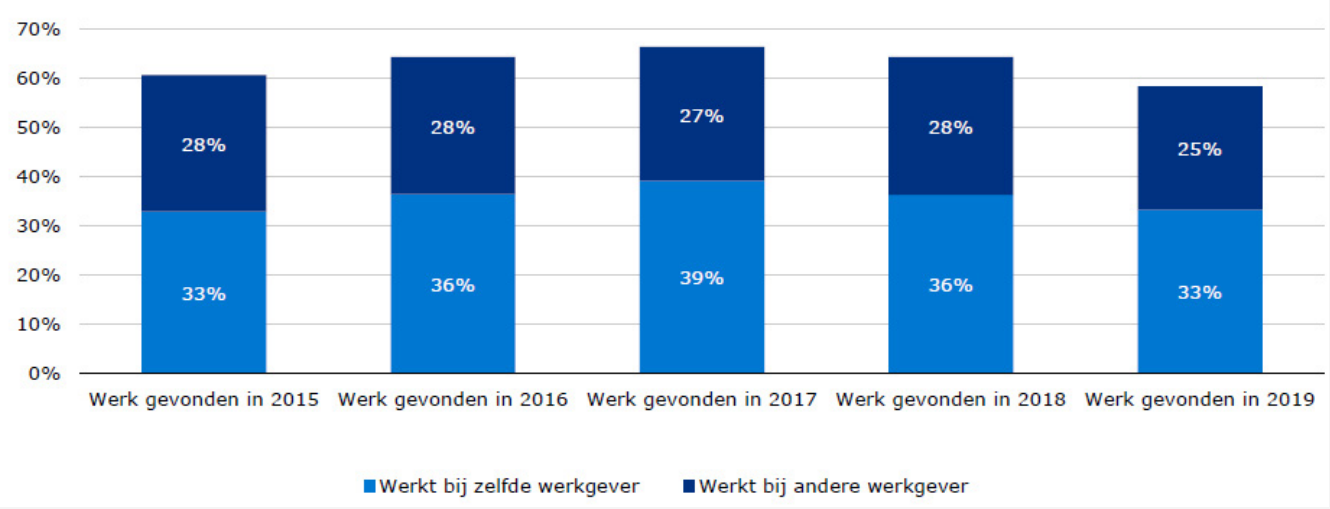
60 Zie: www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/arbeidsongeschiktheid/cijfers-context/oorzaken#nodearbeidsongeschiktheid-naar-oorzaak-en-wet

Tabel 3: Werkbehoud Wajongers die aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever (1 jaar)



Bron: De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. De ontwikkeling in 2021, UWV Kennisverslag 2022-7, pagina 6.

Tabel 4: Werkbehoud Participatiewetters in het doelgroepregister (1 jaar)



Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021, pagina 70.

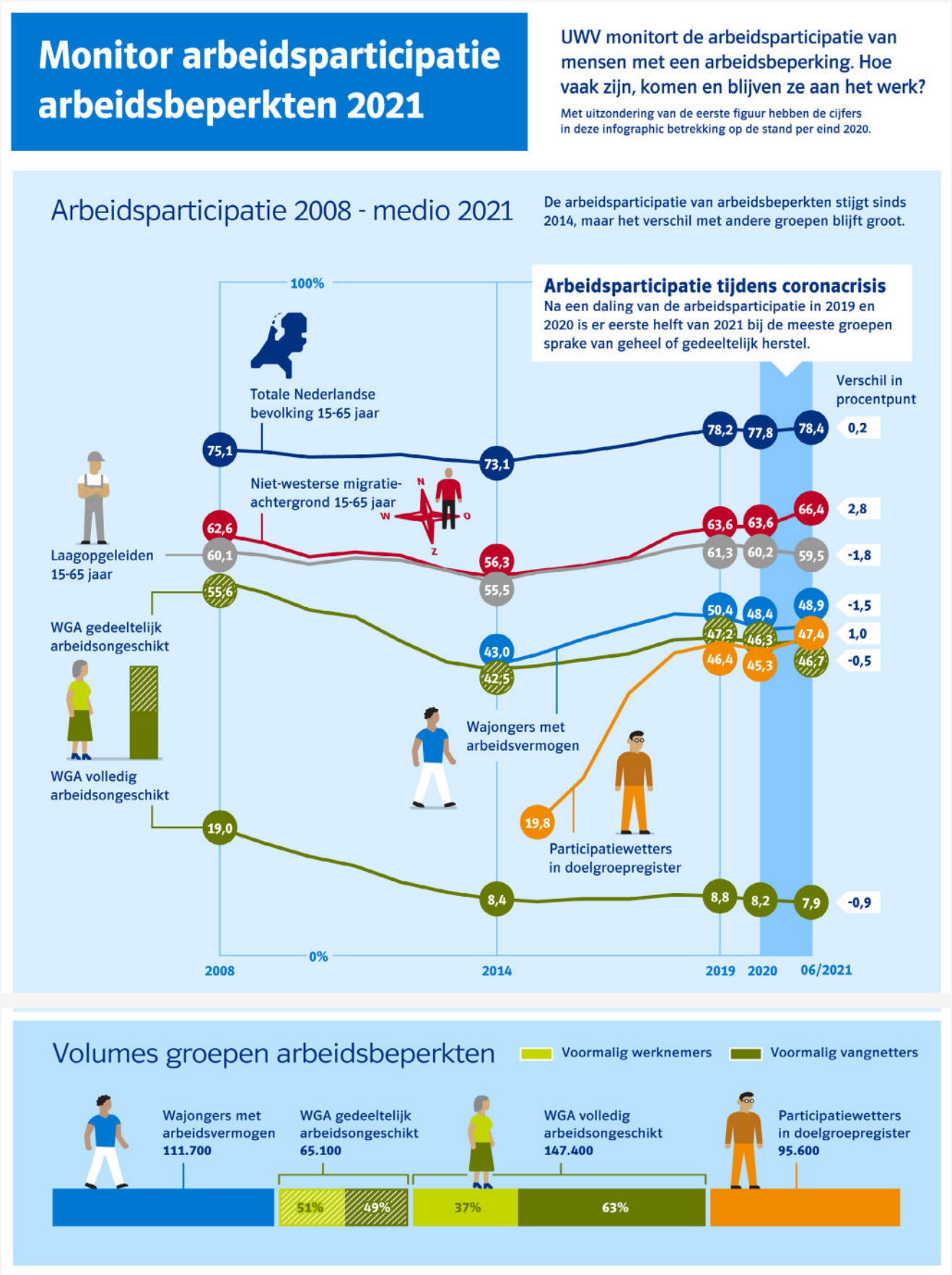
zullen artrose, gezichtsstoornissen en diabetes in aantal tot de grootste stijgers behoren. De stijging van artrose is te verklaren door toenemend overgewicht onder de bevolking.[61]

Onder de groep 15- tot 65-jarigen komen nek- en rug-klachten het meest voor, gevolgd door infecties aan de luchtwegen, angststoornissen, stemmingsstoornissen, contacteczeem en diabetes. [62] [63]

61 Zie: Trendscenario Aandoeningen, RIVM, www.volksgezondheidtoekomstverkenning.nl/c-vtv/trendscenario-update-2020
62 Zie: https://www.vzinfo.nl/onderwerpen/ranglijsten/voorkomen/leeftijd
63 Zie: www.volksgezondheidtoekomstverkenning.nl/c-vtv/trendscenario-update-2020/ziekten-aandoeningen



BIJLAGE 3 Infographic UWV monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021[64]



64 Bron: Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2021, UWV, 31 maart 2022, www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2022/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-arbeidsbeperkten-2021

Wajongers met arbeidsvermogen

Onder invloed van de corona-crisis is de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeids-vermogen ten opzichte van 2019 met 2 procentpunt gedaald.



48,4% van de Wajongers is eind 2020 aan het werk → **31,6%** bij reguliere werkgever; **16,8%** bij sociale werkplaats

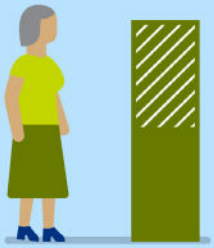
55,4% van de Wajongers die een baan vonden is 1 jaar later nog steeds aan het werk

51,1% van de Wajongers die werk verliezen vindt binnen 1 jaar weer werk

circa 20% vindt geen werk meer, ook niet na een paar jaar

WGA'ers

Onder invloed van de coronacrisis is de arbeidsparticipatie bij volledig arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden ten opzichte van 2019 met 0,6 procentpunt gedaald en bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA-gerechtigden met 0,9 procentpunt. Daarbij werken voormalig werknemers ongeveer 2 keer zo vaak als voormalig vangnetters.



Voormalig werknemers kunnen vaak bij oude werkgever aan de slag

Voormalig vangnetters moeten een nieuwe werkgever zoeken

	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt	Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	Volledig arbeidsongeschikt
Alle WGA'ers eind 2020 aan het werk	58,1%	12,3%	33,8%	5,7%
WGA'ers die een baan vonden 1 jaar later nog steeds aan het werk	58,1%	21,8%	68,6%	56,2%
WGA'ers zonder baan bij instroom binnen 1 jaar wel aan het werk	29,5%	19,7%	19,3%	6,7%

Participatiewetters in doelgroepregister

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen én geregistreerd staan in het doelgroepregister is in 2020 gedaald met 1,1 procentpunt.



45,3% van de Participatiewetters in doel-groepregister is eind 2020 aan het werk

58,2% van de Participatiewetters in doelgroepregister die een baan vonden is 1 jaar later nog steeds aan het werk

62,7% van de Participatiewetters in doelgroepregister die werk verliezen, vindt binnen 1 jaar weer werk

Weinig werkgevers hebben arbeids-beperkten in dienst

Het aandeel werkgevers met een WGA'er, Wajonger of Participatiewetter uit het doel-groepregister in dienst blijft klein en is in 2020 voor de eerste twee groepen gedaald.

12,7% van alle werkgevers heeft minimaal 1 werknemer uit onderstaande groepen in dienst

5,3% heeft tenminste 1 Wajonger in dienst

5,3% heeft tenminste 1 WGA'er in dienst

5,4% heeft tenminste 1 Participatiewetter uit doelgroepregister in dienst

BIJLAGE 4 Banenafspraak, participatiewet en breed offensief

Banenafspraak

In het Sociaal Akkoord (11 april 2013) hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken om bij reguliere werkgevers banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013): 100.000 banen in de marktsector en 25.000 banen bij de overheid die in 2026 gerealiseerd moeten zijn.[65]

- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, die met een voorziening werken en dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en dat zonder voorziening niet kunnen.

Voor de realisering van de banenafspraak zijn er per jaar doelen gesteld voor het aantal banen bij reguliere werkgevers ten opzichte van het peiljaar 2012. Een overzicht van het groeipad (x 1000, cumulatief): (zie tabel).

Banen-afspraak	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
Markt	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0	100.0
Totaal	**9.0**	**20.5**	**33.0**	**43.5**	**55**	**67.5**	**80.0**	**92.5**	**105.0**	**115.0**	**125.0**	**125.0**	**125.0**

Het kabinet heeft niet alleen de banenafspraak uit het Sociaal Akkoord wettelijk vastgelegd, maar ook een quotumregeling opgenomen in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten. Pas als de banenafspraak te weinig banen oplevert, volgt mogelijk de activering van de quotumregeling.
De banenafspraak is een landelijke afspraak. De afspraken gelden voor de gehele sectoren markt en overheid, niet voor de individuele werkgever. De quotumwet geldt wel op individueel niveau.
Op landelijk niveau wordt gemonitord of de aantallen zijn gerealiseerd die voor de verschillende sectoren gelden. Onder een baan wordt verstaan een baan van 25,5 verloonde uren per week. Banen groter of kleiner dan 25,5 uur per week tellen naar rato mee.

De garantiebanen zijn bestemd voor:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- (Ex-)vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk (via het ABA-formulier3) hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen.

Het kabinet monitort sinds 2016 jaarlijks of er genoeg extra banen zijn gerealiseerd. Indien dat niet het geval blijkt, kan het kabinet op grond van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten een wettelijk quotum opleggen. Dit betekent dat werkgevers met meer dan 25 medewerkers minstens 5% van de arbeidsplaatsen in de organisatie moeten laten invullen door mensen met een arbeidsbeperking. Als de werkgever hieraan niet voldoet, volgt een boete voor iedere niet door een arbeidsgehandicapte ingevulde arbeidsplaats.

De uitvoering van deze quotumregeling is – vanwege vooral administratieve belemmeringen voor werkgevers - inmiddels opgeschort tot de inwerkingtredingsdatum van een nieuwe quotumregeling met dien verstande dat de verlenging uiterlijk geldt tot 1 januari 2026.
Vanaf januari 2018 geldt voor de overheidssector de quotumregeling wel, omdat de overheidswerkgevers de afgesproken aantallen over 2016 niet hebben gehaald. Het quotumpercentage voor de sector overheid voor 2023 is 2,76 procent en geldt alleen voor individuele werkgevers met 25 of meer werknemers. Het gaat om werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben.

65 Kennisdocument Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten, versie voorjaar 2022, www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument

Tussentijdse resultaten

Met 81.117 gerealiseerde banen werd de doelstelling tot en met 2022 (92.500) nog niet behaald. Daarbij ging het om een toename van 79.262 formele dienstverbanden en van 1.117 inleenverbanden (uitzendrelaties en Wsw-detacheringen).[66]

Net als in voorgaande jaren deed de marktsector het beter dan de overheidssector. De marktsector realiseerde 1.113 banen meer dan de doelstelling (71.113 vs. 70.000), de overheidssector 12.596 minder dan de doelstelling (10.004 vs. 22.500). Dat betekent dat de overheidswerkgevers nog een inhaalslag moeten maken.[67]

Om de banenafspraak en de bijbehorende ondersteuning te verbeteren heeft het kabinet een aantal maatregelen aangekondigd. De belangrijkste zijn:

- Het op termijn opheffen van het onderscheid tussen overheid en markt om de samenwerking tussen beide partijen te verbeteren.
- Een verbreding van de doelgroep banenafspraak.
- Het verder uitwerken van het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie in de WIA.

Om extra banen te realiseren bij overheidswerkgevers heeft het kabinet een aantal maatregelen genomen voor de sector Rijk, waaronder een centrale financieringsconstructie en extra inzet op Social Return, en voor de sector primair- en voortgezet onderwijs, waaronder verplichte rapportage in jaarverslagen en versterking vanuit de regio.[68]

Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen – ook die met een arbeidsbeperking – werk vinden. De wet is sinds 2015 van kracht en de gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. Van gemeenten wordt verwacht dat zij deze groeiende doelgroep ondersteunt zodat zij aan de slag gaan[69].

Waar nodig is er inkomensondersteuning. Ook werkgevers hebben hierbij een actieve rol, bijvoorbeeld door te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen de organisatie.
Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst willen nemen, kunnen ondersteuning krijgen van UWV en gemeenten. De Advieswijzer doelgroepregister biedt werkgevers inzicht in welke regelingen van toepassing zijn wanneer zij iemand in dienst nemen of hebben die in het doelgroepregister staat.[70]

Evaluatie

Op 19 november 2019 presenteerde het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) de eindevaluatie over de Participatiewet. Er waren positieve uitkomsten, maar de teneur was negatief: de Participatiewet maakt zijn beloften niet waar en helpt nog te veel mensen niet aan het werk.[71]

Positief is dat het aantal gerealiseerde plaatsen Beschut werk weliswaar nog achterblijft bij de doelstelling, maar er wel sprake is van een progressieve ontwikkeling. Het aantal plaatsen neemt het laatste jaar versneld toe. Ook het beoogde aantal banen in de Wet banenafspraak is gerealiseerd. Het SCP tekent daarbij wel aan dat het vaak gaat om tijdelijk werk via uitzend- of detacheringsconstructies. De duurzaamheid van dit werk blijft dan ook een bron van zorg.
De kritiek van het SCP richt vooral op de volgende punten:

- De wet was bedoeld om één regeling naar werk te zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. De werkelijkheid is echter veel complexer. Nog steeds zijn er meerdere regelingen (Wet Banenafspraak, Beschut werk en ook de Wajong) die elk met eigen

66 Het totaal aantal banen dat werkgevers via inleenverbanden realiseren loopt de jaren sterk terug. De minister van SZW heeft een onderzoek aangekondigd naar de oorzaken daarvan.
67 Resultaten banenafspraak 2022, Tweede Kamer, 34 352-299, 6 juli 2023, www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023D31782&did=2023D31782
68 Idem.
69 Toolkit Participatiewet: www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolkit
70 Advieswijzer doelgroepregister: www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/welke-ondersteuning-kan-ik-krijgen/index.aspx
71 Eindevaluatie Participatiewet, SCP, Den Haag, september 2019.

regels en voorwaarden voorzieningen aan werkgevers verstrekken. Daarnaast leggen gemeenten afzonderlijk ook vaak nog eigen voorwaarden op. Voor werkgevers is dit onoverzichtelijk en niet stimulerend. Het aantal werkgevers dat met de doelgroep aan de slag wil groeit niet en veel zijn nog niet op de hoogte van de stimuleringsmaatregelen.
- De aannames in de wet blijken niet te kloppen. Veel mensen zijn niet tot werken in staat of niet in beeld bij de gemeente. Van de mensen in de bijstand denkt 60% zelf niet in staat te zijn om te werken.
- De middelen die gemeenten kunnen inzetten (loonkostensubsidies, proefplaatsingen, no risk etc.) zijn wel belangrijk maar niet toereikend. Met name persoonlijke en continue begeleiding is essentieel voor succes.
- De financiële middelen voor participatie zijn de laatste jaren sterk afgenomen en door de financiële prikkelwerking van de Bijstandswet kiezen gemeenten eerder voor mensen die snel kunnen uitstromen en niet voor hen die meer hulp nodig hebben.

Het advies van het SCP was om de financieringsstructuur zó aan te passen dat het rendeert om juist aandacht te schenken aan mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast moet het systeem veel simpeler en moeten de verwachtingen worden bijgesteld. Vooral omdat er jaren van hoogconjunctuur achter ons liggen die meer kansen boden aan de doelgroep van de Participatiewet en zij bij economische tegenwind het eerst weer hun banen verliezen.

Inmiddels zijn er verschillende maatregelen genomen om de werking van de Participatiewet voor mensen met een beperking te verbeteren.[72]

Breed offensief

In reactie op de tussentijdse resultaten van de Wet banenafspraak en van de Participatiewet startte het kabinet al eind 2018 met een Breed Offensief om meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen.[73]
Doelen van de maatregelen uit het breed offensief zijn:
- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen;
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Een deel van deze maatregelen vergde wijzigingen van o.a. de Participatiewet. Die zijn neergelegd in het Wetsvoorstel Breed offensief dat op 29 november 2022 door de Eerste Kamer is aangenomen.[74] [75]
Inmiddels zijn de volgende maatregelen van kracht:
- het simpeler maken van de administratie bij ziekmeldingen voor werkgevers (ingegaan op 1 januari 2022);
- het mogelijk maken dat het inkomen uit deeltijdwerk niet meer volledig af gaat van de bijstandsuitkering van de werknemer die werkt met loonkostensubsidie (van kracht sinds 1 januari 2023);
- wijziging van de kostendelersnorm zodat jongeren tot 27 jaar niet meetellen als kostendeler voor hun huisgenoten (van kracht sinds 1 januari 2023);
- het voor werkgevers makkelijk maken om op grond van de Participatiewet loonkostensubsidie te krijgen (van kracht sinds 1 juli 2023);
- hulp op maat aan te vragen voor de werknemer (van kracht sinds 1 juli 2023);
- meer duidelijkheid over welke re-integratiemiddelen een werkgever kan krijgen en gebruiken (van kracht sinds 1 juli 2023);
- het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk te maken dat een aanvraag voor een bijstandsuitkering meteen wordt behandeld en dat zij arbeidsondersteuning krijgen (van kracht sinds 1 juli 2023).

72 Zie: www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/09/volgende-stap-binnen-nieuwe-participatiewet
73 Breed Offensief, brief van staatssecretaris Van Ark aan de Tweede Kamer, 20 november 2018.
74 Wet Verbetering regeling loonkostensubsidie en andere wijzigingen ter uitvoering van het breed offensief om arbeidsbeperkten aan werk te helpen. www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35394_verbetering_regeling
75 Kijk voor uitgebreide informatie in de Factsheet Breed Offensief: www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/06/30/factsheet-breed-offensief-juli-2023



BIJLAGE 5 Juridisch kader

Nederlandse wetgeving

De rechten van mensen met een beperking zijn op een aantal manieren in de nationale wetgeving verankerd. Allereerst in artikel 1 van de Grondwet. Dit artikel bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is niet toegestaan. Artikel 1 richt zich in de eerste plaats tot de overheid. Maar discriminatie tussen burgers onderling is ook verboden. Beide is geregeld in een aantal gelijkebehandelingswetten.

In de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is vastgelegd dat mensen met een handicap of een chronische ziekte recht hebben op gelijke behandeling in het onderwijs, bij het wonen, bij de arbeid en als zij met het openbaar vervoer willen reizen.[76]

De wet verplicht – indien hierom is verzocht – om doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een handicap of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet, zo ook het terrein van arbeid en vrij beroep, bijvoorbeeld in de bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. Dit geldt onder meer voor werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepkrachten en stagiairs, en ook voor bijvoorbeeld freelancers en zelfstandig ondernemers.

Internationaal kader

Naast de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM, Art. 2, 7), het Internationaal Verdrag Inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR, Art. 2, 26) en het Internationaal Verdrag Inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR, Art. 2, lid 2), bestaat er het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.[77]

Doel van dit verdrag is de mensenrechten van mensen met een beperking te bevorderen, beschermen en waarborgen. Centrale begrippen in het verdrag zijn inclusie, persoonlijke autonomie en volledige participatie. In het verdrag is aangegeven wat de overheid moet doen om ervoor te zorgen dat de positie van mensen met een beperking verbetert. Zie kader.

Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM, Art. 14) van de Raad van Europa en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Art. 21, 26) zijn ook van toepassing op mensen met een beperking.



76 Voor de tekst van de WGBH/CZ: http://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/2017-01-01
77 Voor de tekst van dit VN-verdrag: http://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2

VN Verdrag Handicap

Sinds 2016 is in Nederland het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap – in het kort: VN-Verdrag Handicap – van kracht.[78] Doel van dit verdrag is de mensenrechten van mensen met een beperking te bevorderen, beschermen en waarborgen. In het verdrag wordt omschreven dat het gaat om de bescherming van de rechten van personen met een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuigelijke beperking. In Nederland gaat dit om ongeveer twee miljoen mensen.[79] Ook beschrijft het verdrag dat de wisselwerking tussen deze beperkingen en sociale en fysieke drempels hen kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

Nederland heeft het VN-Verdrag Handicap op 30 maart 2007 ondertekend en in 2016 geratificeerd. Op 14 juli 2016 trad het verdrag in Nederland in werking. De meeste Europese lidstaten hebben het verdrag inmiddels geratificeerd. Ook de Europese Unie is eind 2010 tot het verdrag toegetreden.[80] Nederland heeft zich met de ratificatie in 2016 gecommitteerd aan de implementatie van het verdrag. De overheid is ervoor verantwoordelijk dat de doelen in het verdrag worden gerealiseerd, en dus dat mensen met een beperking zo volledig en volwaardig mogelijk kunnen meedoen aan het maatschappelijk leven.

Vanwege de ratificatie van het VN-Verdrag Handicap is de Wet gelijke behandeling handicap of chronische Ziekte (Wgbh/cz) aangepast. Naast wonen, werk, onderwijs en openbaar vervoer gaat de wet nu ook over goederen en diensten. Dat betekent dat mensen met een beperking doeltreffende aanpassingen kunnen aanvragen, zoals een assistentiehond. Ook staat er een norm voor algemene toegankelijkheid in de wet.[81] Hierin staat dat ook bijvoorbeeld scholen, werkgevers en bedrijven toegankelijk moeten zijn voor mensen met een beperking door eenvoudige voorzieningen te faciliteren.

Volledig en gelijkwaardig meedoen in de samenleving is alleen mogelijk als mensen met een beperking ook zelfstandig toegang hebben tot de digitale wereld. Daarom staat in het Besluit digitale toegankelijkheid dat overheidsorganisaties verplicht zijn om hun websites en apps toegankelijk te maken en houden.[82] Hiervoor gelden de Europese toegankelijkheidsnorm (EN 301 549) en de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).[83] Het Besluit digitale toegankelijkheid is alleen van toepassing op overheidsorganisaties, maar in de uitvoering van het besluit en de bovengenoemde Wgbh/cz is het belangrijk dat ook private organisaties worden aangespoord om hier aandacht aan te besteden. Het is immers voor bijvoorbeeld deelname aan de arbeidsmarkt belangrijk dat mensen met een beperking zelfstandig vacaturewebsites kunnen navigeren en informatie kunnen verkrijgen.

VN-Verdrag: de inhoud

Het VN-Verdrag Handicap versterkt de positie van mensen met een beperking. Centrale begrippen in het verdrag zijn inclusie, persoonlijke autonomie en volledige participatie.

Het verdrag bepaalt onder andere dat zij recht hebben om zelfstandig te wonen, naar school te gaan, het openbaar vervoer te gebruiken of aan het werk te

78 Voor de tekst van dit VN-Verdrag: https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2
79 Bron: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/positie-mensen-met-een-beperking-verbeteren-vn-verdrag-handicap
80 Voor meer informatie: College voor de Rechten van de Mens, www.mensenrechten.nl/themas
81 Voor de tekst van dit besluit: https://wetten.overheid.nl/BWBR0039653/2017-06-21
82 Voor de tekst van dit besluit: https://wetten.overheid.nl/BWBR0040936/2018-07-01
83 Voor meer informatie: https://digitoegankelijk.nl/toegankelijkheid/en-301-549-en-wcag

zijn. Ook staat in het verdrag dat mensen met een beperking zelfstandig besluiten moeten kunnen nemen. En dat zij ondersteund moeten worden als zij daartoe niet in staat zijn. Het verdrag gaat inhoudelijk in op specifieke onderwerpen, zoals bewustwording, toegankelijkheid, wonen, mobiliteit, onderwijs en gezondheid. Een van de belangrijkste pijlers van het verdrag is om de doelgroepen te betrekken bij het maken van het beleid, volgens het sociale model Niets Over Ons Zonder Ons.[84]

In Artikel 27 van het VN-Verdrag Handicap staan bovendien de randvoorwaarden op het gebied van werk en werkgelegenheid. Mensen hebben recht de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk. Kansen in de werving en selectie, op de werkvloer en op doorstroom voor andere carrièremogelijkheden moet gelijk zijn voor mensen met én zonder beperking. De overheid dient de werkgelegenheid voor mensen met een beperking in de private sector te stimuleren met passende maatregelen, en te bevorderen dat mensen met een beperking werkervaring kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt.

Vertaald naar de praktijk betekent dit dat overheden elkaar, de (semi)publieke en de private sector in staat moeten stellen om een toegankelijke samenleving te creëren. Een samenleving waarin ook mensen met een beperking vrij, veilig en volledig kunnen meedoen aan het economische, maatschappelijke en sociale leven.

VN-Verdrag: de uitvoering

Zoals hierboven aangestipt ligt de uitvoering van het VN-Verdrag bij de overheid (gemeente, provincie en rijk). Het ministerie van VWS heeft een coördinerende

84 Voor meer informatie: https://nietsoveronszonderons.nl/



rol en werkt hiervoor samen met het ministerie van BZK, de VNG, VNO-NCW, MKB Nederland en een Alliantie bestaande uit diverse relevante maatschappelijke partners (Ieder(in), MIND, Per Saldo en de Coalitie voor Inclusie).[85] Provincies en met name gemeenten hebben een belangrijke rol in de uitvoering van het verdrag en het maken van de vertaalslag van wetgeving naar praktijk. Op lokaal niveau is het bovendien belangrijk dat andere partijen betrokken worden, zoals ondernemers, werkgevers en maatschappelijke partners.

Het College voor de Rechten van de Mens houdt toezicht op de naleving van het verdrag en de manier waarop het verdrag in de praktijk wordt gebracht.[86]

Het College houdt toezicht op de naleving van het VN-Verdrag, brengt ieder jaar een voortgangsrapport uit over de situatie in Nederland en rapporteert iedere vier jaar aan het VN-Comité. Hiervoor haalt het College informatie op bij de klankbordgroep van het VN-Verdrag Handicap, de doelgroepen en vertegenwoordigende organisaties.

Voor de uitvoering van het VN-Verdrag heeft de regering het programma Onbeperkt meedoen! opgezet. In het programma staat, uitgesplitst in vijf onderdelen, beschreven wat er wordt gedaan om de situatie van mensen met een beperking te verbeteren.[87] Dit doet de regering in samenwerking met bedrijven, organisaties, gemeenten en doelgroepen.

85 Voor meer informatie, Factsheet Vereniging Nederlandse Gemeenten: https://vng.nl/files/vng/pagina_attachments/2016/vn-verdrag-handicap_20180227.pdf
86 Voor meer informatie, College voor de Rechten van de Mens: www.mensenrechten.nl/themas/rechten-van-mensen-met-een-beperking
87 Voor meer informatie, programma Onbeperkt Meedoen! www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/onbeperkt-meedoen



BIJLAGE 6 Relevante organisaties en netwerken

Awvn inclusief

De AWVN biedt werkgevers het gratis online-instrument de Zelfcoach. Deze bevat tips, voorbeelden, checklists, stappenplannen, brochures en links voor werkgevers die zelf aan de slag willen om een (meer) inclusieve werkgever te worden. De informatie is met name gericht op de doelgroep van de banenafspraak. De Zelfcoach is ingedeeld naar:

- Welke waarde heeft inclusief werkgeven?
- Wie behoren tot de doelgroep?
- Hoe maak ik een sluitende businesscase?
- Welke stappen neem ik?
- Wat zegt de wet en welke regelingen en subsidies zijn er?
- Met wie kan ik samenwerken om inclusie nog beter te laten werken?

Bemiddelaars kunnen tevens kandidaten leveren en er zijn praktijkverhalen van werkgevers te vinden.
https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/zelfcoach/

Cedris

Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. De leden van Cedris vinden dat iedereen een baan verdient die bij hem of haar past en dat talent niet onbenut mag blijven, maar ontwikkeld moet worden. De leden van Cedris bieden hulp aan onder andere mensen met een arbeidsbeperking. Ze zorgen voor training en begeleiding en zoeken voor iedereen passend werk. Duurzaam werk, waarin iemand zich kan ontwikkelen en ontplooien. Op de website van Cedris is allerlei informatie te vinden over beschut werk, detachering en loonkostensubsidie. In samenwerking met SBCM is ook een spoorboekje Banenafspraak ontwikkeld. Dit geeft werkgevers een overzicht van beschikbare voorzieningen en subsidieregelingen die daarbij ingezet kunnen worden, inclusief tips hoe hiervan gebruik te maken.
https://cedris.nl/

De normaalste zaak

De Normaalste Zaak is een groeiend netwerk van ruim 700 mkb-ondernemers én grote werkgevers die samen de ambitie hebben om als werkgever te groeien naar een inclusieve organisatie waar mensen met (voorheen) een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig deel van uitmaken.
Het brengt werkgevers bij elkaar om ervaringen uit de praktijk te delen en om gezamenlijk aan de slag te gaan. Dit doet DNZ door praktijktafels en inputsessies te organiseren, pilots en projecten uit te voeren en met (lokale) overheden in gesprek te gaan en te lobbyen voor eenvoudige, uniforme en landelijke regelingen. DNZ is een initiatief van MVO Nederland, AWVN en Start Foundation.
www.denormaalstezaak.nl

Nationale talentenbank

Een initiatief waarbij werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt direct zichtbaar worden voor werkgevers. Bedrijven die een bijdrage willen leveren aan het plaatsen van kandidaten met een arbeidsbeperking kunnen er geschikte kandidaten vinden en direct, zonder tussenkomst van derden, met hen contact leggen. Daarnaast kunnen werkgevers – gratis – onbeperkt vacatures plaatsen. De Nationale Talentenbank wordt mede mogelijk gemaakt door MKB Nederland, Op weg naar de 100.00 banen en HOPD.
www.nationaletalentenbank.nl

Op naar de 125.000 Banen

Een overkoepelende wegwijzer die werkgevers uit de private en publieke sector ondersteunt om banen voor

mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Werkgevers kunnen hier terecht voor informatie en verwijzingen naar organisaties die hen kunnen helpen met advies en begeleiding. Het project is een initiatief van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland.
www.opnaarde100000.nl/op-naar-de-125-000-de-overheid-voorop/

Overige relevante organisaties en netwerken

All inclusive at work

All Inclusive at Work biedt praktische trainingen voor bedrijven over werken met collega's met een beperking. Zoals een ervaringsworkshop, een proeftuin waarin collega's zelf ervaren wat er nodig is om optimaal te functioneren wanneer je een lichamelijke, zintuiglijke, chronische of psychische aandoening hebt. Met oog voor de uitdagingen en focus op de mogelijkheden.
Al de workshops en trainingen zijn ontwikkeld door en in samenspraak met mensen die door een ziekte of handicap uitdagingen ervaren in wonen, leren en/of werken.
www.allinclusiveatwork.nl

Autitalent

AutiTalent is een social enterprise en zakelijke dienstverlener om zoveel mogelijk mensen met autisme aan volwaardig betaald werk te helpen én te houden. Het biedt werkgevers diensten als detachering, werving en selectie, advies en coaching.
www.autitalent.nl

Bartiméus

Bartiméus is een organisatie waar mensen met een visuele beperking terecht kunnen voor dagelijkse ondersteuning en behandeling. Ook heeft Bartiméus eigen scholen, werkvoorzieningen en dagbesteding en doen zij aan onderzoek en advisering. Bartiméus is specialist als het gaat om werken met een visuele beperking en adviseren werkgevers op het gebied van inclusief werkgeverschap. Ook helpen zij werkgevers en de arbodienst met advies en begeleiding bij het vinden, behouden en (voorkomen van) uitval van personeel met een visuele beperking.
www.bartimeus.nl/aan-het-werk-met-een-visuele-beperking

CIAO

Het Centrum Inclusieve arbeidsorganisatie (CIAO) is een instituut van de Universiteit Maastricht dat in samenwerking met UWV is opgericht. CIAO biedt een kennisplatform aan alle partijen die zich professioneel inzetten voor de bevordering van de duurzame arbeidsparticipatie van werkenden en werkzoekenden en in het bijzonder van mensen die niet zelfstandig in staat zijn om te participeren in de huidige arbeidsmarkt. CIAO verricht daartoe wetenschappelijk en praktijk georiënteerd onderzoek, ontwikkelt praktische tools, initieert opleidingen en trainingen en deelt kennis en inzicht via een projectpagina, de pagina onderzoekstrajecten, een kennisbank en leernetwerkbijeenkomsten.
www.inclusievearbeidsorganisatie.org

Coalitie voor technologie en inclusie (cti)

De Coalitie voor Technologie en inclusie stimuleert, coördineert en ondersteunt de ontwikkeling en toepassing van technologie voor een inclusieve arbeidsmarkt. Binnen de coalitie komen vertegenwoordigers van gebruikers (mensen met een arbeidsbeperking), werkgevers, ontwikkelaars, onderzoekers, ondersteuners en beleidsmakers

samen om de mogelijkheden op dit vlak te realiseren. De CTI zet zich in om de domeinen van technologie en 'werk en inkomen' met elkaar te verbinden, zodat technologie wordt ontwikkeld en benut voor een inclusieve arbeidsmarkt. In een inclusieve arbeidsmarkt worden mensen met een kwetsbare positie beter in staat gesteld om te (blijven) werken.
www.technologievoorinclusie.nl

Ctalents

Ctalents detacheert starters, young professionals en experts die blind, slechtziend, doof of slechthorend zijn. Werkgevers kunnen er terecht voor een duurzame match met 'sensorisch talent' op mbo4-, hbo- of wo-niveau.
www.ctalents.nl

Emma at work

Emma at Work ondersteunt jongeren (15-30 jaar) met een chronische fysieke aandoening – van mbo- tot universitair niveau – in vaste en tijdelijke banen. Ook ondersteunt Emma at Work bedrijven en organisaties bij hun stappen naar een inclusieve organisatie en is partner in sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, van matching tot coaching en begeleiding.
www.emma-at-work.nl/organisaties



Fit for work

Fit for Work maakt zich sterk voor werkbehoud bij een chronische aandoening: het voorkómen dat mensen die werken uitvallen en hun werk verliezen door een chronische aandoening. Daartoe ontwikkelt Fit for Work praktische tools voor werkenden, werkgevers en zorgverleners, zowel voor chronische aandoeningen in het algemeen als aandoening specifiek.
www.fitforworknederland.nl

Groep werk en kanker

Biedt praktijkkennis over werken tijdens en na kanker. Is een laagdrempelige vraagbaak en klankbord voor de overheid, verzekeraars, patiëntenorganisaties, zorgverleners en werkgeversplatforms. Met hen zet de Groep zich actief in voor een afname van het stigma rond kanker op de werkvloer, met oog voor de belangen van zowel werkgever als werknemer. De Groep bestaat uit expertisebedrijven in werkgerelateerde problematieken en kennen de ins en outs bij de begeleiding van organisaties, werknemers en ondernemers bij verzuim, werkhervatting en re-integratie bij kanker. Heeft een online Kenniscentrum Werk & Kanker.
www.kenniscentrumwerkenkanker.nl

Harrie

Wanneer een arbeidsbeperkte werknemer goed wordt ondersteund door een naaste collega, is de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk hoger. Om deze reden hebben CNV Jongeren en Vilans Harrie in het leven geroepen. Harrie is de ideale collega-werknemer die directe begeleiding biedt aan iemand met een arbeidsbeperking. Harrie staat voor: Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Harrie Helpt is een tweedaagse training waarin iemand kan worden opgeleid tot Harrie voor een collega met een arbeidsbeperking.
www.ikbenharrie.nl

Ieder(in)

Landelijk netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte. Het behartigt de belangen van mensen met een handicap of chronische ziekte. De achterban bestaat uit meer dan 230 lidorganisaties van mensen met een lichamelijke handicap, verstandelijke beperking of chronische ziekte. Ieder(in) heeft veel kennis van de knelpunten die mensen met een handicap ervaren bij het zoeken naar een passende baan en van de specifieke wetgeving voor mensen met een beperking op de arbeidsmarkt.
www.iederin.nl

Kennisalliantie inclusie en technologie

Kennisalliantie inclusie en technologie (KIT) is een kennisplatform op het gebied van inclusie en technologie. Met

inzet van nieuwe technologie kunnen mensen met een beperking beter en efficiënter werken. Dat is goed voor hun positie op de arbeidsmarkt en een kans voor werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerd en gekwalificeerd personeel. De dienstverlening vanuit KIT vertrekt vanuit de behoeften van de mens met een beperking, en de vraag vanuit de werkgever.
www.inclusievetechnologie.nl

MIND

MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid (voorheen LPGGz) is de koepel van, voor en door cliënten- en familieorganisaties in de ggz. De landelijke lidorganisaties, regionale organisaties, cliëntenraden en familieraden spelen een belangrijke rol. MIND streeft naar het structureel verbeteren van de positie van iedereen die te maken heeft met psychische problemen. Het is gesprekspartner ván en aanspreekpunt voor politici, beleidsmakers, beleidsuitvoerders, zorgverzekeraars en brancheorganisaties.
www.mindplatform.nl/thema/werk-en-inkomen-1

Neurodiversity in business nl

Neurodiversity in Business NL, NIB-NL, is een community voor organisaties om best practices te delen door het werven, behouden en ondersteunen van neurodiverse werknemers. De missie: werkgevers helpen om meer neuroinclusief te worden en bewustzijn te creëren om echte verandering te realiseren, en werkomgevingen creëren waar neurodivergente mensen hun unieke vaardigheden optimaal kunnen inzetten.
www.neurodiversiteit.nl/nl/nib-nl/

Niets over ons zonder ons

Niets over ons zonder ons is het Adviespunt over het VN-verdrag Handicap. Overheden, maatschappelijke organisaties en bedrijven kunnen er terecht voor advies, trainingen en presentaties over het VN-verdrag, inclusie en de inzet van ervaringsdeskundigheid.
www.nietsoveronszonderons.nl

Onbeperkt aan de slag

Onbeperkt aan de Slag is een landelijke organisatie die ontmoetingen organiseert tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers met een open blik: Meet&Greets. Tijdens deze Meet&Greets kunnen zij vrijblijvend en informeel kennis met elkaar maken, wat mogelijk kan leiden tot een baan. Er worden zowel fysieke als digitale Meet&Greets georganiseerd. Ook heeft Onbeperkt aan de Slag een digitaal platform waarop werkzoekenden een profiel kunnen aanmaken en werkgevers hun werkaanbod kunnen presenteren. Onbeperkt aan de slag is een private onderneming en ook een sociale onderneming aangezien alle werknemers een arbeidsbeperking hebben.
www.onbeperktaandeslag.nl

Onbeperkt meedoen

Nederland ondertekende in 2016 het VN-verdrag Handicap. In dit verdrag staat wat Nederland moet doen om de

situatie van mensen met een beperking te verbeteren. Het programma Onbeperkt meedoen! beschrijft wat de regering, gemeenten en bedrijven gaan doen om dat te bereiken.
De regering werkt in het programma samen met gemeenten, bedrijven, organisaties en mensen met een beperking zelf. Op de website zijn allerlei kijk-, lees- en luistertips en praktische voorbeelden te vinden.
www.rijksoverheid.nl/onbeperktmeedoen

Onbeperkte denkers

Onbeperkte denkers is een beweging om werkend Nederland inclusiever te maken. De basis van het programma voor werkgevers bestaat uit twee vaste pijlers: het werven van Onbeperkte Denkers in de organisatie – creëren van een brede groep van leidinggevenden en medewerkers die het thema steunen – en het organiseren van vernieuwende activiteiten om de Onbeperkte Denkers in de organisatie als ambassadeurs een bijdrage te laten leveren aan een inclusieve werkomgeving. De organisatie biedt werkgevers ter ondersteuning diverse interventies aan.
www.onbeperktedenkers.nl

Ongehinderd

Ongehinderd heeft een app en website waarmee mensen met een lichamelijke beperking altijd en overal inzicht krijgen in de toegankelijkheid van publieke locaties.
Het keuringsteam toetst locaties in opdracht van gemeenten en bedrijven. Daarnaast is Ongehinderd de uitvoerende partij voor het Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid. De informatie is in de gratis app en op de website te vinden.
www.ongehinderd.nl

Patiëntenfederatie Nederland

Een landelijke koepelorganisatie met 57 leden, die samen ruim 200 patiënten- en consumentenorganisaties vertegenwoordigen. Een van de doelstellingen is eraan bijdragen dat mensen met een chronische ziekte zo lang mogelijk aan het werk kunnen blijven. De organisatie biedt daarvoor verschillende tips & tools voor werknemer en werkgever, en verzamelt kennis, ervaringen en online hulpmiddelen van patiëntorganisaties voor mensen met een chronische ziekte die aan het werk willen blijven.
www.patientenfederatie.nl/themas/chronisch-ziek-en-werk/

Prokkel

Stichting Prokkel bemiddelt tussen werkgevers en mensen met een verstandelijke beperking. Dat kan onder andere met een Prokkelstage. Tijdens een Prokkelstage loopt iemand met een beperking één dag stage bij een bedrijf. Het is een laagdrempelige manier voor bedrijven en mensen met een beperking om kennis met elkaar te maken. Andere initiatieven voor bedrijven zijn ProkkelOpPad, de BedrijfsProkkel, de BeleidsProkkel en de jaarlijkse Prokkelweek. De Prokkelweek heeft als doel ontmoetingen tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking te promoten. Door samen iets te doen (sporten, muziek maken, etc.), leer je elkaar beter kennen. Eén week in het jaar, als voorbeeld voor de rest van het jaar.
www.prokkel.nl

PSO

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is ontwikkeld om inzichtelijk te maken in welke mate bedrijven bijdragen aan de werkgelegenheid van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De PSO heeft als doel de prestaties van bedrijven die socialer ondernemen te (h) erkennen.

Het is een hulpmiddel voor werkgevers om (ook) in aanbestedingen met social return de bijdragen die bedrijven al leveren aan werkgelegenheid voor de mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te laten meewegen.
www.pso-nederland.nl

Rea college nederland

Biedt mbo-scholing en arbeidsintegratie aan jongeren die vanwege hun arbeidshandicap niet terechtkunnen in het gewone beroepsonderwijs. REA College ondersteunt ook werkgevers bij de re-integratie van een medewerker die op afstand staat van de arbeidsmarkt.
www.reacollegenederland.nl

Realisten academie 2.0

De Realisten Academie 2.0 is er voor, door en met jongeren van 14-27 jaar met een lichamelijke handicap, chronische ziekte of psychische of verstandelijke beperking. De Realisten Academie 2.0 leidt hen op tot Realist. Dit zijn ervaringsdeskundige jongeren met een beperking die een realistisch beeld hebben van wat zij wel en niet kunnen. Tegelijkertijd, door training en begeleiden, ontwikkelen ze hun 21ste-eeuwse skills voor op de arbeidsmarkt. Als ervaringsdeskundigen geven ze pitches en delen hun ervaringsverhaal, bijvoorbeeld met een interactief gesprek, aan werkgevers, professionals, studenten en peers. Ze vertellen over hoe het is om te leven, te studeren en te werken met een beperking.
www.realistenacademie2-0.nl

Social enterprise nl

Social Enterprise NL is een landelijk netwerk van en voor sociale ondernemingen die zich ook actief inzetten voor mensen met een beperking.
www.social-enterprise.nl

Studeren & werken op maat (swom)

Stichting SWOM zet zich in voor hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. SWOM begeleidt jaarlijks ruim 200 jonge professionals naar een eerste baan, traineeship of stage bij inmiddels 90 aangesloten partnerorganisaties. Werkgevers kunnen bij SWOM terecht met vragen over wat de Participatiewet voor de organisatie kan betekenen, hoe te voldoen aan social return-verplichtingen en welke regels en subsidiemogelijkheden van toepassing zijn.
www.studerenenwerkenopmaat.org

Vanuit autisme bekeken

Stichting Vanuit autisme bekeken (VAB) is een expertiseteam op het gebied van autisme en inclusieve samenleving. Motto: Iedereen is verschillend en het is hoog tijd dat de samenleving hierop ingericht wordt. Aansluiten bij iemands leven, luisteren en echt maatwerk organiseren. Het draait verschillende projecten, waaronder de Autisme Ambassade. Dat is een netwerk van autisme ambassadeurs: gerespecteerde, gewone collega's die in een grote organisatie werken én autisme hebben. Hun zichtbaarheid en openheid zorgt voor positieve beeldvorming over autisme en maakt ook andere (onzichtbare) verschillen tussen mensen bespreekbaar. De Autisme Ambassade leidt ambassadeurs op en biedt hen een platform om samen te leren en ervaringen te delen.
www.vanuitautismebekeken.nl

Visio

Koninklijke Visio is een landelijke expertisecentrum over visuele beperkingen. Iedereen met vragen over slechtziend of blind zijn kan hier terecht. Visio geeft advies en informatie, maar biedt ook verschillende vormen van onderzoek, deskundigheidsbevordering, begeleiding, revalidatie, onderwijs en werk. Om de kans op succes op de arbeidsmarkt voor mensen met visuele beperkingen vergroten heeft Visio een speciale dienstverlening opgezet: Visio Zicht op Werk. Werknemers, werkzoekenden en werkgevers kunnen hier terecht voor informatie, advies en ondersteuning.
www.visio.org/nl-nl/werken

Werkpad

Werkpad richt zich op mensen die blind, slechtziend, slechthorend, doof of doofblind zijn of een taalontwikkelingsstoornis (TOS) of autisme hebben. Het ondersteunt hen bij hun zoektocht naar een baan en biedt begeleiding op de werkvloer. De consulenten van Werkpad geven advies en brengen werkgevers in contact met talentvolle werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Ook kunnen de jobcoaches van Werkpad de werknemer en diens collega's op het werk begeleiden.
www.werkpad.nl
Zie ook Kentalis: www.kentalis.nl/tos-werk

Working positively in nl

Op initiatief van onder andere IBM, SAP en ING is het in 2019 in Duitsland opgerichte Working Positively ook in Nederland van start gegaan, in samenwerking met het Aidsfonds en de Hiv Vereniging. Ondertekenaars van de 'Positief Werken'-verklaring zetten zich actief in voor een stigmavrije, respectvolle, veilige en inclusieve werkomgeving voor mensen met hiv, maar ook andere chronische aandoeningen zoals diabetes, en nodigen andere bedrijven uit om dit ook te doen.
www.aidsfonds.nl/workingpositively

Publicaties

Charter- en kennisdocumenten

- *Charterdocument Werken naar vermogen, oktober 2023.*
- *Charterdocument 'Divers werven en selecteren', mei 2023*
- *Charterdocument 'Lhbti+ werknemers: Naar een inclusieve werkvloer', februari 2023.*
- *Diversiteitswijzer 'LHBTI op de werkvloer', februari 2023.*
- *Charterdocument 'Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering', september 2022.*
- *Medewerkersnetwerken in het vizier; een overzicht van medewerkersnetwerken van Charterondertekenaars, september 2022.*
- *Charterdocument 'Statushouders en werk', juni 2022.*
- *Charterdocument 'Gendergelijkheid. Naar een gelijkwaardige positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt', februari 2022.*
- *Charterdocument 'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid', december 2021.*
- *Charterdocument 'Leeftijdsdiversiteit', november 2021.*
- *Kennisdocument 'Werken naar vermogen. Arbeidsbeperking/ chronische ziekte en diversiteit', april 2020.*
- *Kennisdocument 'Van culturele diversiteit naar inclusie', maart 2020.*
- *Kennisdocument 'Divers werven en selecteren', 12 september 2019.*
- *Kennisdocument 'From cultural diversity to inclusion. Expert report ethnic, cultural and religious background', 15 mei 2019.*
- *Kennisdocument 'Diversiteit brengt je verder. Diversiteit in de sectoren transport, logistiek en personenvervoer', 28 november 2018.*
- *Diversiteitswijzer 'From cultural diversity to inclusion', 11 oktober 2018.*
- *Kennisdocument 'Bouwen aan diversiteit. Diversiteit in de sectoren bouw, infra en techniek', 27 augustus 2018.*
- *Kennisdocument 'Diversiteit onder gemeentepersoneel', 22 mei 2018.*
- *Diversiteitswijzer 'Van diversiteit naar inclusie'. Compacte weergave van het gelijknamige Kennisdocument, maart 2018.*

De meest recente versies van bovenstaande documenten zijn te downloaden via het kennisplatform op **www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf**



Overige publicaties

- *Monitor Charterdiversiteit 2022 en Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2022, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, juli/augustus 2023.*
- *Exitgesprekken: een schat aan informatie. Handreiking over de waarde van exitgesprekken voor diversiteits- en inclusiebeleid, Universiteit Utrecht, InclusieNL en SER Diversiteit in Bedrijf, maart 2023.*
- *Diversiteit en Inclusie: wat werkgevers willen weten; Een analyse van 6000 helpdeskvragen over de periode 2019-2021, SER Diversiteit in Bedrijf, december 2022.*
- *Inclusieve werving & selectie. Handreiking voor het mkb, SER Diversiteit in Bedrijf, november 2022.*
- *Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2022.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2021 en Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2021, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, juli 2022.*
- *Handreiking Aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer, SER Diversiteit in Bedrijf, februari 2022.*
- *Brochure Barometer Culturele Diversiteit. Inzicht in je personeelsbestand, SER Diversiteit in Bedrijf, november 2021.*
- *Handreiking Doelstellingen voor D&I SMART formuleren, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2021.*
- *Het moet wel werken. Een vergelijkende analyse en duiding van patronen in de data verzameld onder ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse Inclusiviteits-Monitor (NIM), september 2021.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2020, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.*
- *Samenvatting Monitor Charter Diversiteit 2020, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2019, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/SER, Amsterdam, oktober 2020.*

SER Diversiteit in Bedrijf is ook te vinden op **www.youtube.com/channel/UCLbgXz_JPN-8Pci29jiu4Eg.**



SER
Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 554
E: DIB@ser.nl

diversiteitinbedrijf.nl
SER_DiB
SER Diversiteit in Bedrijf

© Oktober 2023, SER Diversiteit in Bedrijf
Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.