



Banenafpraak & Rijksoverheid

‘Op welke manier kan de Rijksoverheid een juiste manier van registratie van de arbeidsbeperkten realiseren?’

Bijlageboek





Banenafsprak & Rijksoverheid

Bijlageboek

Publicatie en auteur:

Auteur: A.C. (Arie) van Delft

Studentnummer: S1079246

Opdrachtgever: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Afstudeerbegeleider: mevr. M. (Maïke) van den Berg

Schoolinstelling: Hogeschool Leiden

Opleiding: Human Resource Management

1^e afstudeerdocent: mr. R. (René) Daselaar

2^e afstudeerdocent: mevr. M (Margot) Stolker

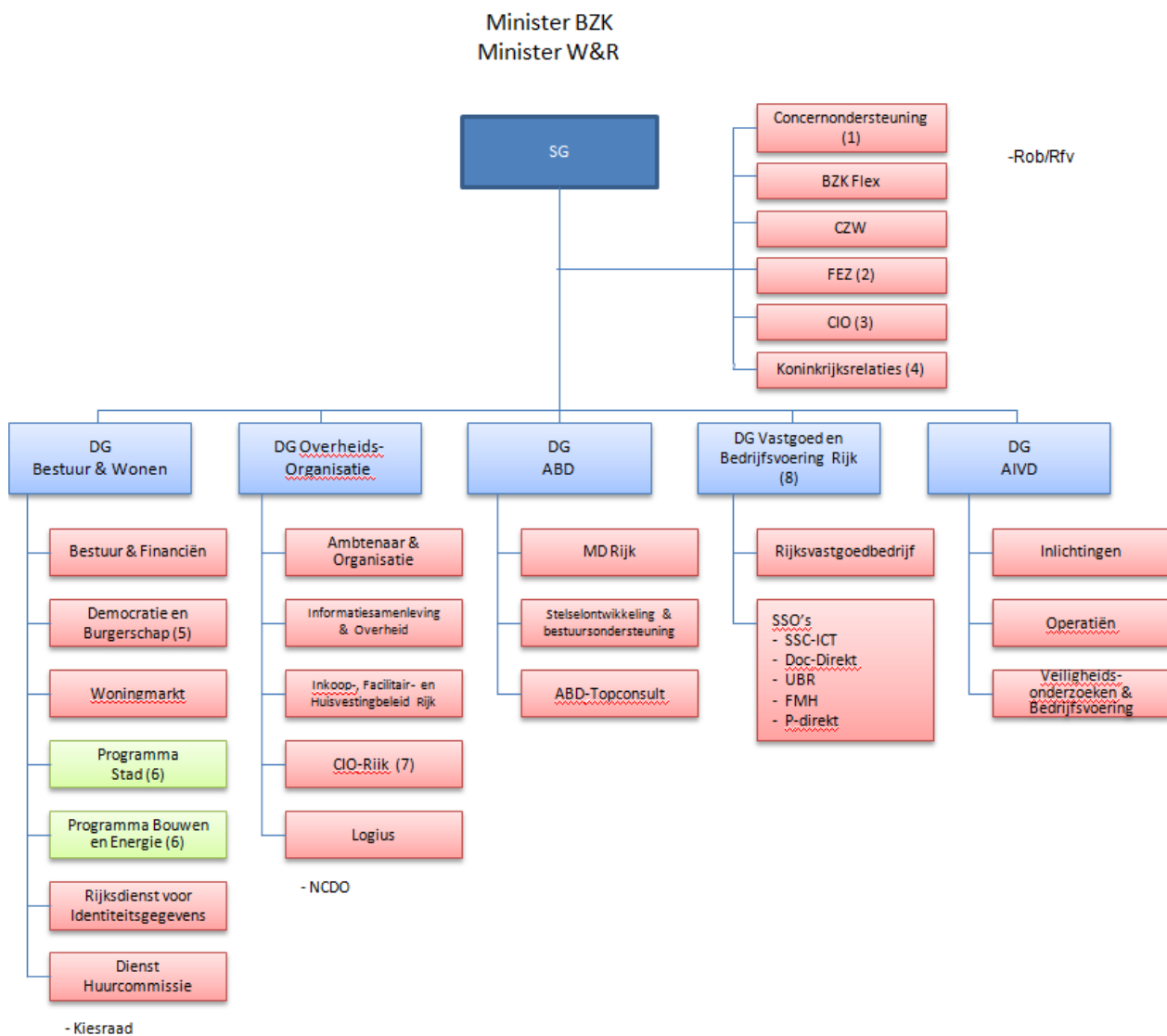
Plaats en datum: Den Haag, augustus 2016

Inhoudsopgave

Bijlage I: Organogram	1
Bijlage II: Het onderzoeksmodel.....	2
Bijlage III: Verschil Banenafpraak en Quotumheffing.....	3
Bijlage IV: Totaaloverzicht aantal gecreëerde banen per jaar.....	4
Bijlage V: Totaal aantal banen 10 jaar cumulatief.....	5
Bijlage VI: Registratie Overzicht Arbeidsbeperkten Rijk	6
Bijlage VII: Stand P-direkt en UWV	7
Bijlage VIII: Volwassenheidsmodel van Bersin.....	9
Bijlage IX: Volwassenheidsschema HR-analytics.....	10
Bijlage X: De acht processtappen van de datagedreven HR-beleidscyclus	12
Bijlage XI: Gartner.....	13
Bijlage XII: Interviewvragenlijst.....	14
Bijlage XIII: Interviewverslag Belastingdienst	17
Bijlage XIV: Interviewverslag IenM.....	21
Bijlage XV: Interviewverslag P-direkt.....	25
Bijlage XVI: Interviewverslag TeamInclusief.....	28
Bijlage XVII: Interviewverslag VenJ.....	31
Bijlage XVIII: Interviewverslag RWS.....	34
Bijlage XIX: Interviewschema.....	37
Bijlage XX: Interviewverslag 1 UWV.....	38
Bijlage XXI: Interviewverslag 2 UWV.....	42
Bijlage XXII: UWV Formulier 'Opvragen registratie in het doelgroepregister'	43
Bijlage XXIII: Registratieformulier doelgroepregister Rijksoverheid	46
Bijlage XXIV: Voorbeeldoverzicht aanbeveling.....	47
Bijlage XXV: Overzicht planning & stappenplan implementatieplan	50
Bijlage XXVI: Overzicht kosten-baten analyse implementatieplan	51
Bijlage XXVII: Afkortingenlijst en toelichting	52

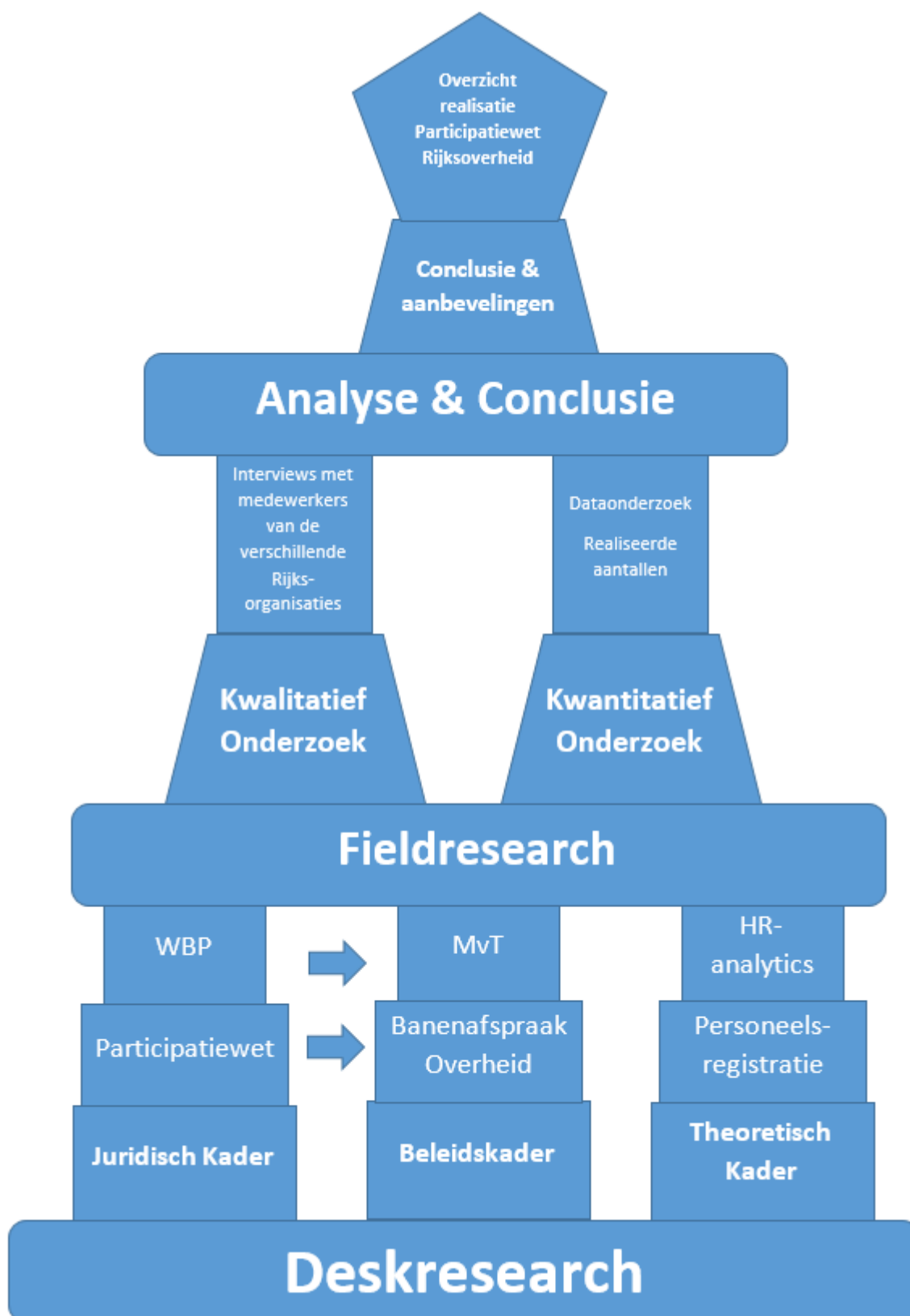
Bijlage I: Organogram

Organogram van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
29 september 2015



Bron: (Zwol, et al., 30 november 2015)

Bijlage II: Het onderzoeksmodel



Bijlage III: Verschil Banenafpraak en Quotumheffing

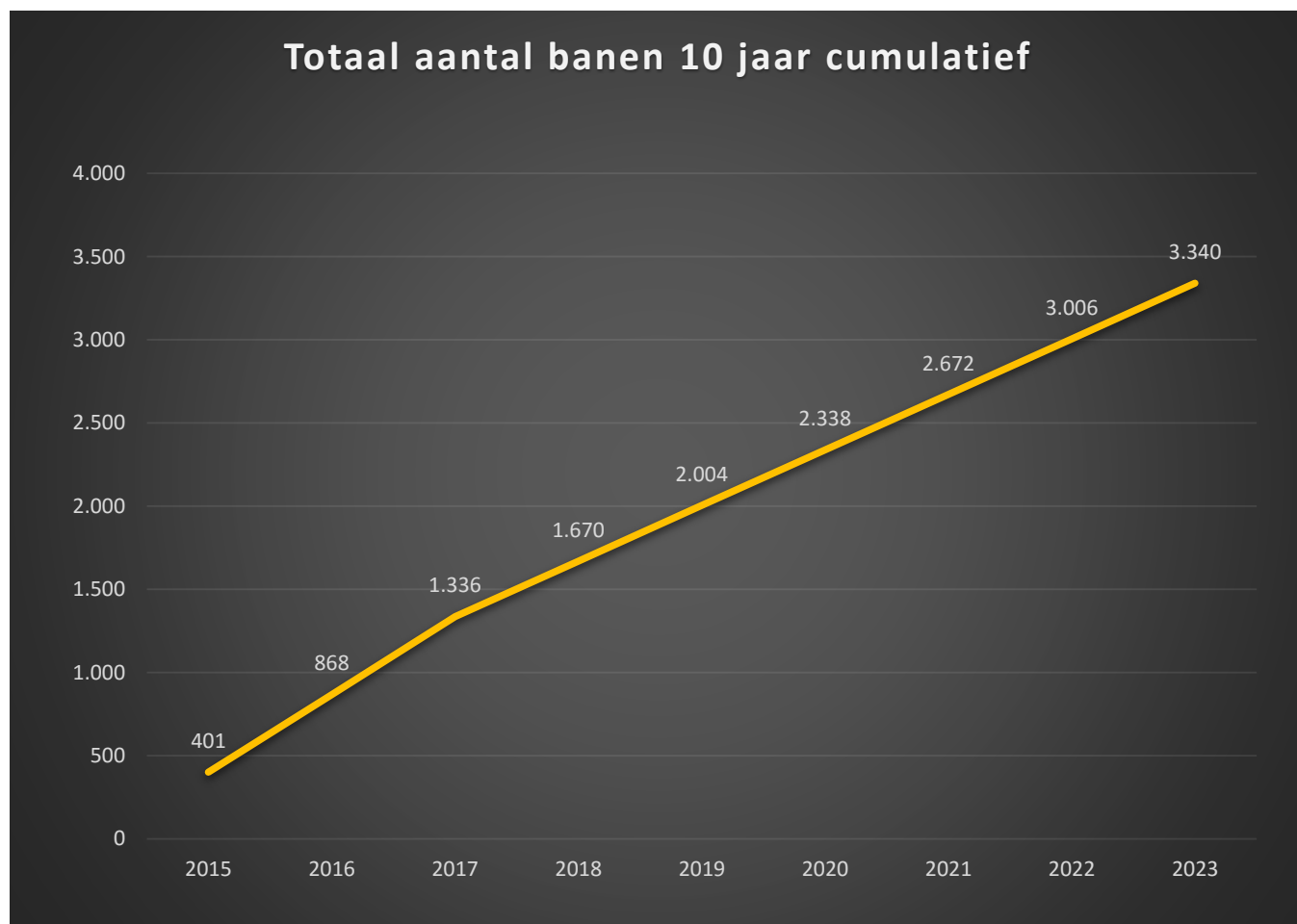
Verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

Banenafpraak	Quotumheffing
Vrijwillige afspraak (sociaal akkoord)	Wettelijke 'stok achter de deur'
Alle werkgevers kunnen banen realiseren	Alleen van toepassing op werkgevers met 25 of meer medewerkers ⁵
Alleen onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang	Heffing op individueel werkgeversniveau
Inleenverbanden toegerekend aan inlenende sector (markt/overheid) Voor detacheringen vanuit de sw-sector geldt de eis van herbezetting door de nieuwe voorziening beschut werk	Inleenverbanden toegerekend aan individuele inlenende werkgever met 25 werknemers of meer
1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen; 2. Mensen met een Wsw-indicatie; 3. Wajongers met arbeidsvermogen. 4. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan	Dezelfde doelgroep als bij de Banenafpraak. Toegevoegd is de groep: 5. Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18 ^e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel.

Bijlage IV: Totaaloverzicht aantal gecreëerde banen per jaar

	Personeel 2013 in FTE's	% totaal Rijk	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Aantal in:			banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren	banen	uren
AZ	358	0,33%	1	34	2	39	2	39	1	28	1	28	1	28	1	28	1	28	1	28
BZK	6.222	5,72%	23	585	27	681	27	682	19	487	19	487	19	487	19	487	19	487	19	487
BuZa	2.666	2,45%	10	250	11	292	11	292	8	209	8	209	8	209	8	209	8	209	8	209
EZ	8.803	8,09%	32	827	38	963	38	965	27	689	27	689	27	689	27	689	27	689	27	689
FIN	30.358	27,89%	112	2.852	130	3.322	131	3.329	93	2.376	93	2.376	93	2.376	93	2.376	93	2.376	93	2.376
IenM	12.172	11,18%	45	1.144	52	1.332	52	1.335	37	953	37	953	37	953	37	953	37	953	37	953
OCW	3.838	3,53%	14	361	16	420	17	421	12	300	12	300	12	300	12	300	12	300	12	300
SZW	2.186	2,01%	8	205	9	239	9	240	7	171	7	171	7	171	7	171	7	171	7	171
VenJ	36.540	33,57%	135	3.433	157	3.998	157	4.007	112	2.860	112	2.860	112	2.860	112	2.860	112	2.860	112	2.860
VWS	4.056	3,73%	15	381	17	444	17	445	12	317	12	317	12	317	12	317	12	317	12	317
HCvS	1.635	1,50%	6	154	7	179	7	179	5	128	5	128	5	128	5	128	5	128	5	128
Totaal	108.834	100,00%	401	10.226	467	11.909	468	11.934	334	8.517	334	8.517	334	8.517	334	8.517	334	8.517	334	8.517
Totaal aantal banen 10 jaar cumulatief			401	10.226	868	22.134	1.336	34.068	1.670	42.585	2.004	51.102	2.338	59.619	2.672	68.136	3.006	76.653	3.340	85.170

Bijlage V: Totaal aantal banen 10 jaar cumulatief



Bijlage VI: Registratie Overzicht Arbeidsbeperkten Rijk

SECTOR RIJK		NULMETING volgens SZW dec 2012		Verdeling of Banen- afpraak dec 2015	Tussenmeting volgens SZW dec 2014		WAJONG'ers RIJK-UWV dec 2015		Opgave volgens ministeries stand per 31 12-2015					Stand FTA's P- direct				
werkgevers	FTE 2012	FTA SZW/ UWV	FTA verloonde e uren	Verwacht totaal banenafpraak	FTA SZW 2014	FTA verloonde uren 2014	FTA Wajong dec 2015	fta's verloonde e uren	Aantal persone n (Wajong)	FTA's Wajong	inleen in persone n (WSW)	FTA's inleen (WSW)	totaal FTA's + INLEEN	FTA's P- direct 31 dec 2015	AANTAL volgens P-direct stand 19- 4-2016			
Hoge colleges van Staat totaal	1.627	3,7	58.885,7	6	5,3	6.567,0	3	1,8	5	3,8	3	3,8	7,7	0,6	0,6			
Algemene Rekenkamer		0,6	823,7		0,6	840,0	1	0,4	1	0,6			0,6					
Eerste Kamer der Staten Generaal							2	1,4										
Kanselarij der Nederlandse Orden																		
Nationale Ombudsman																		
Raad van State		1,8	2.447,7		1,4	1.872,0					1,0	1,0	1,0					
Tweede Kamer der Staten Generaal		1,2	1.635,7		3,2	3.855,0					2,0	2,8	2,8					
Ministerie van Algemene Zaken	381	1,2	1.635,7	1			2	1,6	4	3,2			3,2					
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	8.577	39,3	52.272,2	23	32,6	32.575,0	38	29,3	2	2,2	1,0	1,0	3,2	1,3	3,8			
Ministerie van Buitenlandse Zaken	2.618	4,3	5.730,9	10	4,1	3.642,0			44	44,9	8,0	11,1	56,0	10,9	51,1			
Ministerie van Economische Zaken	3.166	9,8	13.073,9	32	37,0	43.293,0					1,0	1,0	1,0					
Ministerie van Financien	28.887	46,8	62.321,9	112	80,9	93.113,0	18	13,3	18	18,7	19,0	26,8	45,5	39,7	46,3			
Ministerie van Financien Belastingdienst					0,0	0,0	55	41,5	3	3,9	6,0	5,6	9,5	40,3	61,1			
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	12.386	29,8	39.680,8	45	63,0	65.430,0				37,2		2,6	39,8					
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen	3.788	3,7	4.895,4	14	5,9	5.772,0	43	32,2	54	58,6	3,0	3,5	62,1	81,5	109,6			
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	2.156	11,5	15.274,5	8	24,1	25.839,0	5	4,2	5	5,9	19,0	24,3	30,2	4,1	5			
Ministerie van Veiligheid en Justitie	33.562	47,6	63.404,5	135	81,6	92.128,0	21	15,3	24	25,7	8,0	9,6	35,3	25,9	48,8			
Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport	4.026	11,0	14.686,1	15	16,7	17.527,0	43	33,5	43	33,5	41,1	41,5	75,0	37,9	48,2			
103.698							14	9,7	14	13,7	11,0	14,0	27,7	4,9	13,2			
Raad voor de rechtspraak (inclusief of exclusief???)																		
TOTAAL					208,8	277.883,1	401	351,1	385.886,0	180,5	182,3	212,0	248,0	136,0	144,9	392,9	246,5	387,1

Bijlage VII: Stand P-Direkt en UWV

Verschillen-verslag P-Direkt en UWV

Sector Rijk	Verdeling Banen- afspraken	Stand FTA's P-direct	Stand FTA's UWV	Verschill tussen P- direkt en UWV
Rijks- organisaties	Totaal banenafpraak dec 2015	FTA's 31 dec 2015	FTA Wajong dec 2015	Percentage P-direkt t.o.v. UWV
HCvS	6	0,6	3	20%
AZ	1	1,3	2	65%
BZK	23	10,9	38	29%
BZ	10	NB	NB	NB
EZ	32	39,7	18	221%
FIN	112	40,3	55	73%
IenM	45	81,5	43	190%
OCW	14	4,1	5	82%
SZW	8	25,9	21	123%
VenJ	135	37,9	43	88%
VWS	15	4,9	14	35%
TOTAAL	401	246,5	180,5	-

Stand P-direkt en UWV

↕ SECTOR RIJK	↕ Stand FTA's P-direct	↕ WAJONG'ers RIJK-UWV	↕ Stand FTA's P-direct
werkgevers	FTA's P-direct 31 dec 2015	FTA Wajong dec 2015	AANTAL volgens P-direct stand 19-4-2016
Hoge colleges van Staat totaal	0,6	3	0,6
Ministerie van Algemene Zaken	1,3	2	3,8
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	10,9	38	51,1
Ministerie van Buitenlandse Zaken	?	?	?
Ministerie van Economische Zaken	39,7	18	46,3
Ministerie van Financien	40,3	55	61,1
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	81,5	43	109,6
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen	4,1	5	5
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	25,9	21	48,8
Ministerie van Veiligheid en Justitie	37,9	43	48,2
Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport	4,9	14	13,2
TOTAAL	246,5	180,5	387,1

Bijlage VIII: Volwassenheidsmodel van Bersin

Eigen creatie gebaseerd en geïnspireerd door Al & Doze (2015) p. 180 t/m 183:

Volwassenheidsmodel



Niveau 4: voorspellende analyses

Deze fase wordt gekenmerkt door uitgebreidere systemen en processen voor:

- Het ontwikkelen van voorspellende modellen;
- Het opstellen van (meerjarige) scenarioplanningen;
- Het uitvoeren van risicoanalyses;
- Verdergaande integratie met de strategische planning.

Belangrijke succesfactoren voor fase 4:

- Expertise en ervaring in data-analyse op senior niveau;
- Vergaande integratie met de (strategische) personeelsplanning, personeels-datamanagement, recruitment, talentmanagement enzovoorts;
- Nauwe aansluiting bij de organisatieontwikkeling en de strategische planning;
- Ervaring met de niveaus 1 tot en met 3 dan wel het inschakelen van een ervaren externe specialist.



Niveau 3: strategische analyses

Deze fase wordt gekenmerkt door uitgebreidere systemen en processen voor:

- Segmentatie van het personeelsbestand in doelgroepen;
- Uitvoeren van complexere, dynamische statistische analyses;
- Het ontwikkelen van modellen die het gedrag en de ontwikkeling van de medewerkers beschrijven;
- Het analyseren van relaties van oorzaak/gevuld en het kunnen leveren van actiegerichte inzichten aan het management.

Belangrijke succesfactoren voor fase 3:

- Frequent contact tussen HR-analist, HR-manager en lijnmanagement/business;
- Samenwerking met/aansluiting bij alle andere afdelingen die zich bezighouden met data/statistische analyses;
- Expertise (intern en extern) op het gebied van data-analyse en statistische instrumenten;
- Aansluiting bij strategische processen, contact met directie en/of topmanagement;
- Ervaring met de data (vanuit niveau 1 en 2), processen en definities.



Niveau 2: proactief, geavanceerde rapportages

Deze fase wordt gekenmerkt door uitgebreidere systemen en processen voor:

- Het opleveren van operationele rapportages voor benchmarking en ter ondersteuning van de besluitvorming;
- Het integreren van data van uit verschillende bronnen en over meerdere processen ten behoeve van managementrapportages;
- Kritische Prestatie Indicatoren die gebaseerd zijn op meerdere processen;
- Het uitvoeren van eenvoudige analyses;
- Trends en ontwikkelingen in dominante HR-thema's tonen door middel van dashboards.

Belangrijke succesfactoren voor fase 2:

- Rapportagesystemen zijn voorzien van dashboards;
- Geschikte tools voor het uitvoeren van eenvoudige (visuele) analyses;
- Tools om trendgegevens te visualiseren
- Vaardigheden om alle beschikbare gegevens te visualiseren
- Ondersteuning vanuit het management;
- Aansturing door en feedback vanuit de business;
- Professioneel datamanagement en goede samenwerking met de afdeling IT.



Niveau 1: reactief, operationele rapportages

Deze fase wordt gekenmerkt door operationele systemen en processen voor:

- Het verzamelen van data in werkprocessen (verzuim, verloop, recruitment, ect.);
- Het opleveren van (losse) operationele rapportages voor HR en het management ten behoeve van onder meer de efficiency;
- Het exploreren en ADHOC integreren van gegevens;
- Het ontwikkelen van definities en een databibliotheek.

Belangrijke succesfactoren voor fase 1:

- Inzicht in beschikbare personeelsgegevens en overige bedrijfsinformatie;
- Eenduidige definities voor relevante personeelsgegevens/databibliotheek;
- Beschikken over consistente en accurate data;
- Tools voor rapportage;
- Professioneel datamanagement en goede samenwerking met de afdeling IT.

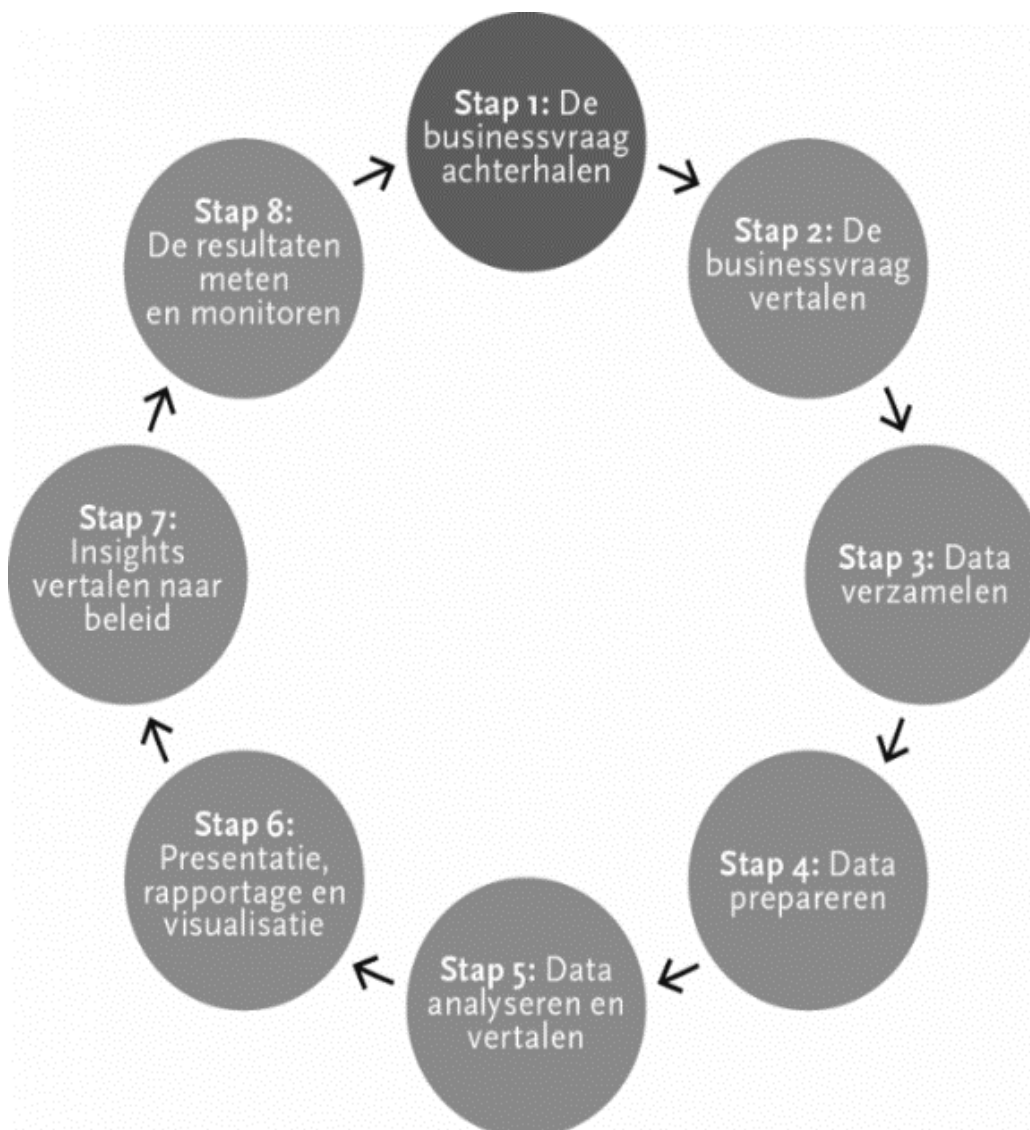
Bijlage IX: Volwassenheidsschema HR-analytics in fases

Dit volwassenheidsschema is gebaseerd op Al & Doze (2015; p. 215 t/m 217).

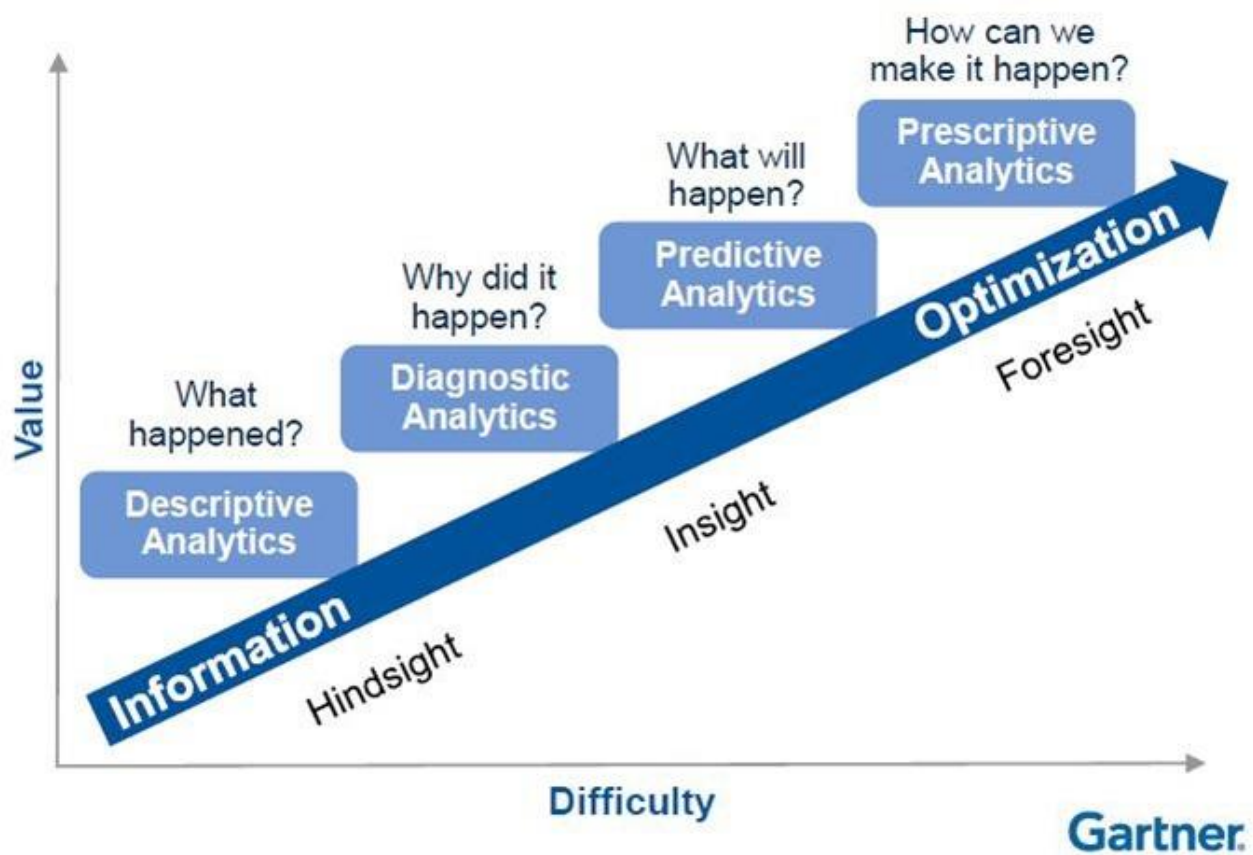
	Oriëntatiefase	Basisfase	Groeifase	Gevorderde fase	Optimale fase
	Situatie in kaart brengen, beheren bestaande databronnen	Identificeer en werk aan 'laag hangend fruit'/prioriteit	Implementeer oplossingen en werk aan dringende businessvragen (ad-hoc analyses)	Standaardiseer periodiek terugkerende projecten en start fundamenteel onderzoek	Optimaliseer technieken, tool en data(bronnen); implementeer Enterprise Intelligence
Leiderschap/management binnen het HR	Beperkte belangstelling/ lage prioriteit	HR-management begint belang HR-analytics te onderkennen	Ondersteuning vanuit HR-management	Directie/topmanagement erkennen belang (HR-analytics)	Directie/topmanagement stimuleren actief het toepassen van analytics
Betrokkenheid van de business	Beperkte belangstelling/ lage prioriteit	Initiële sponsor(s) in de business; HR heeft inzicht in belangrijke businessvragen	Initiatie en sturing projecten door (feedback vanuit) de business	Nauwe samenwerking tussen HR-manager, HR-analist en business	Strategische samenwerking directie, business en analisten
Strategie voor HR-analytics	Afwezig	Ad-hoc (onder de radar)	HR-analytics als topic/project opgenomen in HR-strategie	Beslissingen veelvuldig gebaseerd op analytics, analytics integraal onderdeel van strategie	Data-gedreven personeelsbeleid (en organisatie)
Data	Alleen verplichte gegevens, weinig consistentie en structuur	Bruikbare data verzameld in werkprocessen; data-bibliotheek geïmplementeerd	Verzameling/opslag HR-data in centraal datawarehouse; professioneel data (kwaliteit) en management	Integratie businessdata in het HR-datawarehouse	Geïntegreerd Enterprise datawarehouse; continu verzamelen en exploreren van nieuwe data
Rapportages	Nauwelijks rapportages	Losse operationele rapportages; op afroep (reactief)	Geïntegreerde rapportages; proactief; inclusief benchmarks	Dashboarding & HR-scorecards	Voorspellende rapportages
Analyses	Geen analyses	Ad-hoc basis analyses/tellingen	Trends & visuele analyses	Statistische analyses naar patronen en (causale) verbanden, predictive analytics	Complexe analyses, prescriptive analyses en scenarioplanning

Tools & systemen	Geen tools & systemen behalve Excel en operationele systemen	Handmatige verwerking van data in Excel. Rapportages via operationele systemen en/of eenvoudige tools (Excel/PPT)	Tools voor geautomatiseerde verwerking, data-integratie, dashboard, rapportages, visuele analyses en eenvoudige analyses	Tools voor complexere statistische analyses en predictive analytics	Zelfsturende processen op basis van prescriptive modellen
HR-analytics processen	Geen processen rondom analytics en rapportages	Ad-hoc processen, handmatig	Gestandaardiseerde processen voor periodieke dataverwerking en rapportages; ad-hoc analyse	Periodiek terugkerende analyse, geautomatiseerde processen voor dataverwerking en kwaliteitsmanagement	Bedrijfsbrede periodiek terugkerende analyses en ad-hoc projecten volgens gestandaardiseerde methodiek
Competenties, organisatiestructuur en -cultuur	Hooguit incidenteel aanwezig	Op basisniveau beschikbaar bij enkele (HR-)medewerkers	Geformaliseerde functies voor HR-analytics en/ of afdeling HR-analytics; basisvaardigheden voor HR-analisten en HR-businesspartners	Gevorderde expertise bij HR-businesspartners en HR-analisten (eventueel aangevuld met externe expertise)	Interne analyticscultuur; Topexpertise/ ervaring data-analyse op senior niveau; samenwerkende analisten vanuit diverse disciplines

Bijlage X: De acht processtappen van de datagedreven HR-beleidscyclus



Bijlage XI: Gartner



Bijlage XII: Interviewvragenlijst

Participatiewet:

Vraag 1: Op welke manier bent u betrokken geweest bij de realisatie van de Participatiewet?

Vraag 2: Wat vindt u zelf van de Participatiewet?

Vraag 3: Worden zowel het belang als behoefte erkent bij jullie departement/organisatie, ook met betrekking tot registratie?

Vraag 4: Wordt het aantal arbeidsbeperkten bij jullie departement/organisatie bijgehouden?

- Zo ja, Hoe worden de arbeidsbeperkten bij jullie departement/organisatie bijgehouden? /Welke ervaringen heeft u hierbij? De manier van bijhouden?
- Zo nee, Waarom wordt het niet bijgehouden?

Vraag 5: Bent u zelf weleens aan de slag gegaan met het bijhouden van het aantal arbeidsbeperkten, of wordt dat door iemand anders gedaan?

Vraag 6: Welke behoefte ligt er bij jullie departement/organisatie om dit te kunnen registreren? Wat missen jullie nog?

Vraag 7: Wat zijn uw wensen daarbij om dit proces van registratie in gang te kunnen zetten, zodat het op decentraal en centraal niveau goed wordt bijgehouden?

Vraag 8: Wat zijn de knelpunten wat ervoor zorgt dat dit proces niet op gang komt?

Vraag 9: Welke mogelijkheden ziet u om de registratie op orde te krijgen?

Vraag 10: Zijn er nog punten of op- en aanmerkingen die u mist ten aanzien van de registratie van arbeidsbeperkten?

Introductie WBP (Zie samenvatting J.K.):

De WBP is leidend en vormt de wettelijk basis waarin grondslagen staan vastgelegd rondom het gebruik van persoonsgegevens. Voor ons is de uitdaging dit toe te passen in de praktijk:

- Mag alleen verzameld worden voor een bepaald doel, zoals salaris uitbetaling;
- Bijzondere persoonsgegevens als gezondheid en BSN-nummer is verboden te verwerken en mag niet aan derden worden verstrekt zonder toestemming van de betrokkene;
- Medische gegevens is nog strenger, is verboden te verzamelen en te verwerken mist er een “noodzakelijk belang” is of een uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene is gegeven.

Vraag 11: Heeft u weleens verdiept in de Wet Bescherming persoonsgegevens? Ook rondom dit onderwerp?

- Zo ja, in welke opzichten is deze regelgeving relevant ten aanzien van de registratie van arbeidsbeperkten?

Vraag 12: Welke concrete aanpassingen/waarborgen van de Wet Bescherming persoonsgegevens hebben jullie ingebouwd?

Vraag 13: Hebben jullie een privacytoets gedaan op dit proces?

- Zo ja, welk resultaat kwam hier dan uit?

Vraag 14: Welke ervaringen heeft u met betrekking tot de Wet Bescherming Persoonsgegevens? En dan met name de successen? (Goede voorbeelden uit de praktijk)

HR-analytics:

Vraag 15: Komt de business geregeld met vragen die analyse vereisen rondom de registratie van arbeidsbeperkten?

Vraag 16: Is er bij jullie departement/organisatie een (HR-) informatiesysteem of datawarehouse waarin alle HR-data zijn opgeslagen en geïntegreerd?

Vraag 17: Zijn er tools om dataverwerking te automatiseren?

Vraag 18: Worden er visuele en/of statistische analyses uitgevoerd?

Vraag 19: Zijn er gestandaardiseerde processen voor een periodieke dataverwerking?

Vraag 20: Is er een nauwe samenwerking tussen HR en business voor data-gerelateerde vragen die bij de business of HR leven?

Vraag 21: Zijn er ook HR-medewerkers die de uitkomsten van de analyses interpreteren en dit vervolgens uitleggen aan de lijnmanagers?

Deelvraag 9: Welke mogelijkheden zien de HR-medemerkers van de Rijksoverheid om het operationele registratieproces op centraal en decentraal niveau van de arbeidsbeperkten te kunnen realiseren?

Vraag 22: Wat zou jij aanbevelen als het gaat om het registeren van de arbeidsbeperkten?

Vraag 23: Welke mogelijkheden zie jij om het operationele registratieproces op centraal en decentraal niveau op orde te krijgen?

Bijlage XIII: Interviewverslag Belastingdienst

Verslag interview

Naam: Medewerker Belastingdienst

Organisatie: Belastingdienst

Datum: 14 april 2016

Rol m.b.t. Participatiewet

Medewerker Belastingdienst is al drie jaar betrokken bij deze Wet. Hij is medewerker bij het PIP (=Programma inclusief tijd en Participatie). Anne-Marie Oostermeijer (senior coördinerend specialistisch adviseur) stuurt deze groep aan en Medewerker Belastingdienst is één van de medewerkers. Daarnaast is Medewerker Belastingdienst ook mediator en adviseur voor medewerkers die disfunctioneren of in een re-integratie traject zitten bij de Belastingdienst.

De mening over de Participatiewet

Medewerker Belastingdienst vindt de Participatiewet een goed initiatief, maar de uitvoering van de Wet is erg lastig. Vanuit zijn ervaring vindt hij het lastig om te zeggen wanneer iemand binnen de doelgroep valt. Ook is het mogelijk dat mensen aangenomen worden die op dat moment nog in de doelgroep vallen en die er later weer buiten gaan vallen.

Dat vindt Medewerker Belastingdienst slecht, omdat je als werkgever iemand aanneemt uit de doelgroep en dan blijkt later de kans groot dat iemand weer buiten het doelgroepregister valt. Hij vindt dat volkomen onjuist. Een werkgever moet hiervoor juist beloond worden, omdat hij deze medewerkers de kans geeft om door te groeien. Maar in plaats daarvan gaan ze juist buiten de doelgroep vallen, omdat ze het minimumloon gaan verdienen. Dit maakt het voor werkgevers oninteressant om ze te laten doorgroeien. Dit heeft ook voor de doelgroep gevolgen. Dan is het nog een zo dat niet iedereen onder de doelgroep valt. WIA is zo'n voorbeeld dat de Participatiewet 'krom' maakt. De Belastingdienst heeft vijf medewerkers in dienst met een WIA, waar ook veel in is geïnvesteerd en die tellen dan niet mee in de uiteindelijke totalen.

Ervaring en voorbeeld hiervan

Om mensen uit de doelgroep te werven is gebruik gemaakt van een regulier werving en selectieproces. Dit bleek onmogelijk, omdat dit niet valt te standaardiseren. Per medewerker moet gekeken worden naar de specifieke competenties van de persoon en die worden dan vergeleken met de middelen en kennis die de werkgever tot zijn beschikking heeft.

Als een werkgever de Participatiewet goed wil invoeren, dan moet er een speciale visie komen op hoe je het werk gaat verdelen. Dit betekent een andere visie op functie invulling. In plaats van geschikte mensen te zoeken voor de functies, worden nu functies gemaakt die bij een persoon passen. Dat maakt van de Belastingdienst eigenlijk een sociale werkplaats, omdat ze passende werkzaamheden moeten creëren voor een bepaalde doelgroep.

Verder worden de werkzaamheden die je als werkgever kunt aanbieden als werkgever steeds minder, omdat werkgevers met bezuinigingen te maken hebben en veel laag beloonde functies weg bezuinigen. En de mensen uit de doelgroep hebben extra begeleiding nodig, waarvoor geen personeel beschikbaar is, want dat kost extra geld. Dat betekent dat aan de ene kant op efficiency en kostenbesparing wordt afgerekend en aan de andere kant worden niet productieve waarden gecreëerd. Met ander woorden: een leidinggevende of teamleider moet toch echt minimaal een uur per dag extra tijd vrijmaken voor de begeleiding van een medewerker uit de doelgroep in vergelijking tot een andere medewerker. Omgerekend is dat ongeveer een halve werkdag per week.

Het belang binnen de Belastingdienst, ook met betrekking tot de registratie

Het is een verplichting en organisaties moeten meedoen. Dat is een feit. Het belang is dat de Belastingdienst banen moet creëren. Het creëren van functies voor deze doelgroep blijft een lastig gegeven. Omdat alle 'simpele werkzaamheden' die deze mensen kunnen uitvoeren, zoals kopiëren, scannen en mensen ophalen bij de ingang, toch lastiger blijkt te zijn dan in eerste instantie wordt gedacht. En dan is het ook nog de vraag of ze blij en gelukkig van worden van de hele dag 'simpele werkzaamheden' uitvoeren. Vaak worden de mensen met een hoop enthousiasme binnen gehaald, maar verdwijnen na verloop van tijd ook weer door bijvoorbeeld een reorganisatie of omdat ze ontevreden zijn over het functioneren. Los van al die 'narigheid' zal de Belastingdienst toch moeten en daar ligt vooral het belang. Hiervoor zijn ze bij de Belastingdienst druk aan het kijken hoe het al wordt ingevuld en hoe ze dat beter kunnen gaan invullen.

Registratie van de arbeidsbeperkten bij de Belastingdienst

Bron voor de registratie bij de Belastingdienst is het UWV. Die leveren de informatie en dan volgt er een verwerkingsslag om het te visualiseren.

Daarnaast houden ze ook handmatig een registratie bij van de inhuur- en uitzendkrachten).

Voor wat betreft medewerkers uit de doelgroep heeft de Belastingdienst momenteel:

- Vaste medewerkers: ruim 40 medewerkers
- Inhuur/ uitzendkrachten: 15 medewerkers

De groep inhuurmedewerkers/uitzendkrachten is een groot probleem m.b.t. registratie, want voor een deel staan ze in P-direkt maar lang niet allemaal. En dan is nog de vraag of ze er goed instaan. Hier ligt dus een belang om dit goed te registreren in P-direkt. Dat geldt eigenlijk ook voor de ruim veertig vaste medewerkers, die er waarschijnlijk wel goed instaan, maar dat is niet zeker. P-direkt zal dus een controle moeten gaan doen op correctheid.

In het systeem verdwijnen ook weleens mensen met een WIA-uitkering. Op termijn zijn die gegevens niet meer boven water te halen. Goed registreren is lastig, omdat systemen onbetrouwbaar zijn.

Behoefte aan registratie

Er ligt zeker een behoefte bij de belastingdienst. Bij de Belastingdienst willen ze graag laten zien hoe we ervoor staan. Zeker om te kijken of de gegevens overeenkomen met het doelgroepregister.

De Belastingdienst kan al wel registreren, maar de gegevens komen uit verschillende bronsystemen. Het mooiste zou zijn als hier één algemeen (registratie)systeem voor komt. Maar dat is nu nog niet te doen, omdat de registratie op dit moment nog niet betrouwbaar genoeg is. Aan de andere kant is het ook lastig om alles in één systeem te zetten, omdat het zo complex is. Bij de Belastingdienst zelf hebben ze registratie wel 'redelijk' op orde, ondanks dat zij verschillende bronnen en systemen gebruiken.

Op- en aanmerking en knelpunten bij de Belastingdienst

De Belastingdienst heeft zelf een BedrijfsInformatie (BI)-afdeling. De Belastingdienst levert zelf de gegevens aan als het gaat om registratie arbeidsbeperkten. Ze ervaren de volgende knelpunten en hebben de volgende op- en aanmerkingen:

1. Er zijn twee soorten registraties m.b.t. de Participatiewet:
 - De eerste soort registratie om te registreren of een medewerker aan criteria van de Participatiewet voldoet en valt in het doelgroepregister;
 - De tweede soort registratie: de werving & selectie op doelgroep op het moment dat de mensen binnen zijn en hoe wordt deze bijgehouden en ervoor wordt ervoor gezorgd dat die administratie goed loopt.
2. Knelpunt is als iemand vanuit de doelgroep in dienst komt, dan geldt voor diegene een bepaalde proeftijd vanuit het UWV. Dit kan de Belastingdienst nog niet goed registreren in de systemen.
3. Verder moet er nog een goede werkbeschrijving komen. Deze is nog niet goed uitgewerkt. Dit komt omdat ze hier nog mee bezig zijn. Als dit is gerealiseerd kunnen ze dit in de systemen gaan zetten.
4. Een ander knelpunt is dat het UWV de basisbron is als het gaat om de registratie. Daar weten ze of iemand in de doelgroep valt, want het UWV gaat daarover. Hierdoor is de Belastingdienst afhankelijk van het UWV.
5. Daarnaast heeft de Belastingdienst nog een eigen salarisadministratie en die is niet altijd waterdicht of betrouwbaar. Er zijn teamleiders die met de beste bedoelingen medewerkers aannemen met een beperking. Want zijn nemen op eigen initiatief mensen aan. Dat geldt voor zowel als tijdelijke als vaste krachten. Eigenlijk kan dat niet zonder vooraf overleg te hebben. Want hierdoor is de administratie/registratie niet op de hoogte of er iemand uit de doelgroep wordt aangenomen en weet de Belastingdienst niet of deze medewerkers extra begeleiding nodig hebben. Dus er is geen goede registratie en er is geen gegarandeerde begeleiding.

Bij de Belastingdienst werken de teams en medewerkers verspreid over het hele land. Dit maakt het extra lastig om het proces en de registratie te controleren.

Hierdoor zit er op elk organisatieonderdeel een contactpersoon die de voorgang in de gaten houdt. Via de contactpersonen wordt de registratie op de hoogte gehouden of er mensen uit de doelgroep worden aangenomen.

Deze manier is voor de Belastingdienst nog een oude manier van werken. Ze zijn aan het bekijken of dit efficiënter geregeld kan worden.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

De gegevens van medewerkers uit de doelgroep krijgt de Belastingdienst vanuit het UWV en hierin staan BSN-nummers. Die worden vertaald naar salarisnummers. Zo wordt de koppeling gelegd. Zolang het gaat om een afzonderlijke registratie ten behoeve van de Participatiewet dan mag een werkgever dit soort gegevens verwerken en controleren. Het is alleen voor de eigen administratie om te controleren hoe ze ervoor staan en mogen het nergens anders voor gebruiken. Dit proces is ook gemonitord. Maar werkgevers moeten cijfers kunnen leveren als hiernaar gevraagd wordt vanuit de ministeries. En dan zullen ze gegevens moeten bijhouden om te kunnen rapporteren en dit mag niet.

De WBP blijft een lastige materie, want uiteindelijk behoort de Belastingdienst te weten hoe ze ervoor staan voor wat betreft de aantallen medewerkers uit de doelgroep en dit moet uit de cijfers worden gehaald. In principe kan iedere organisatie 'sjoemelen' met de cijfers als ze dat willen, zolang ze dit alleen maar doet ten behoeve van de Participatiewet.

Het nog maar de vraag wie het gaat controleren of de cijfers die de Belastingdienst aanlevert goed zijn. Er kan worden gezegd dat de Belastingdienst tien mensen uit de doelgroep heeft aangenomen, want dit is bijna niet controleerbaar. De enige die dit kan controleren is het UWV. Die kunnen een check maken of de mensen tot het doelgroep behoren.

Daarnaast is er nog het knelpunt over wanneer iemand daadwerkelijk tot de doelgroep behoort. Dat bepaalt het UWV en dat maakt het lastig om dit zelf als werkgever bij te houden. Het UWV bepaalt namelijk of iemand bij de doelgroep hoort of niet en dat kan tussentijds wijzigen.

Ook bij uitzendorganisatie **Randstad** moet de Belastingdienst maar aannemen of de cijfers in orde zijn. Uitzendbureau moeten zelf de controle doen bij het UWV en dat kan de Belastingdienst niet zelf. En hetzelfde geldt voor de sociale werkplaatsen.

De **werving & selectie** van arbeidsbeperkten doet de Belastingdienst niet zelf. Bij de Belastingdienst creëren ze een vacature en stellen een profiel op. Daarmee gaan ze naar het Werkgeversservicepunt (WSP) en die sturen dan kandidaten. Het WSP werkt samen met het UWV waardoor zij precies weten ook of een kandidaat binnen het doelgroepregister valt of niet. Dit proces gaat de Belastingdienst niet zelf doen. Voordeel is dat de Belastingdienst bij de werving en selectie niet zelf hoeft te controleren of iemand tot de doelgroep behoort, want ze kunnen bij WSP aangeven dat voor dat profiel iemand uit de doelgroep moet worden aangenomen. Nadeel van het UWV is dat er een tijdsperiode overheen gaat voordat alle gegevens weer kloppen en goed verwerkt zijn.

Waarom zou je alle informatie uit één systeem halen?

Waarom niet een deel uit P-direkt, een deel vanuit de uitzendbureaus en een deel uit overige? Is het niet gewoon handiger om zelf één bestand aan te maken en die telkens aan te passen of te verwerken?

Het lastige aan één systeem is dat als je een wijziging aanbrengt het meteen overal invloed op heeft. Het is handiger is om vanuit meerdere bronnen de informatie op te halen. En de bronnen verantwoordelijk maken voor die data. Zoals Randstad dus verantwoordelijk is voor hun eigen registratie en als er iets niet klopt dan is dat hun verantwoordelijkheid.

Anders loopt de Belastingdienst iedere keer het risico dat de data continu wordt gewijzigd en ze er maar vanuit moeten gaan dat dit goed gebeurt.

Om deze registratie goed te regelen moet vooraf goed worden afgestemd worden hoe dit wordt bijgehouden. Er moeten afspraken worden gemaakt met bijvoorbeeld de re-integratiebureaus en uitzendbureaus.

Monitoren van de rapportages m.b.t. analytics

Eenmaal per drie tot vier maanden moeten rapportages worden opgeleverd voor het management bij de Belastingdienst. Dit wordt dan gevisualiseerd.

Toolkit informatie met betrekking tot registratie en hoe wordt dit allemaal wordt geregistreerd. Vervolggesprek met Ad de Ruiter TeamInclusief en van BZK rondom deze Toolkit.

Bijlage XIV: Interviewverslag IenM

Verslag interview

Naam: Medewerker 1 IenM en Medewerker 2 IenM en Christina Tijsterman

Organisatie: Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Datum: 21 april 2016

Rol m.b.t. Participatiewet

De rol van Medewerker 2 IenM: De werving en selectie van medewerkers uit het doelgroepregister en de invulling en uitvoering van de Participatiewet. Zij doet vooral de werkzaamheden voor de uitvoering van de banenafpraak. En dan vooral de werving en selectie en de matching. Ze houdt alles in gaten en houdt het overzicht hierin.

De rol van Medewerker 1 IenM: Zij is de aanjager en aangever van de banenafpraak bij IenM. Medewerker 1 IenM richt zich vooral op het beleid, zorgt voor de uitvoering hiervan en geeft advies.

De behoefte van registratie van de banenafpraak

Deze behoefte ligt er zeker. Hierdoor kan worden getoetst hoe IenM ervoor staat. Het geeft inzicht in welke aantallen er gerealiseerd zijn en hoelang mensen nog meetellen in de doelgroep. Als mensen namelijk niet meer in het doelgroepregister vallen, dan tellen ze niet meer mee voor de aantallen. Dan zullen nieuwe arbeidsbeperkten aangenomen moeten worden om de vereiste aantallen te realiseren. Het is heel belangrijk om een goede administratie hebben, want anders kan niet worden gestuurd op realisatie van de benodigde aantallen.

Banenafpraak is de monitor voor de bestuursraad.

De bestuursraad krijgt één keer per vier maanden een rapportage over hoe ze ervoor staan met de Banenafpraak. De banenafpraak (bij IenM wordt de Participatiewet gewoon Banenafpraak genoemd) is een onderdeel van het start- en verantwoordingsdocument van de dienstondernemer. Voor de interne rapportage is dit een vast onderdeel. Daarnaast is de rapportage ook nodig voor de rapportage aan BZK (Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties) als die erom vragen hoe IenM ervoor staat. Dan moeten de cijfers dan beschikbaar zijn.

De **systemen** moeten daarom **waterdicht** zijn. Momenteel zijn de systemen niet betrouwbaar, want als een lijstje voor de banenafpraak of de stagiaires wordt opgevraagd bij P-direkt dan schijnen die niet te kloppen. De systemen zijn niet waterdicht, want zelfs bij lijsten voor stagiaires gaat dit nog mis. Bij IenM wordt daarom alles nog handmatig bijgehouden.

Vinkje: In P-direkt kon in het begin in het systeem worden aangevinkt of er premiekorting aangevraagd moest worden. Dat vinkje konden de ministeries zelf als eigen ministerie aanvinken voordat het naar P-direkt zelf ging. Dat werd gedaan tijdens de indiensttredingsprocedure. Dat is nu veranderd, want de gedachte was dat de managers dit moesten aanvinken. Dit is gecontroleerd door Medewerker 2 IenM en het schijnt dat de betrokkene een formulier moet invullen bij de indiensttreding. Daar moeten worden aangegeven of iemand een loonkostensubsidie of een Wajonguitkering krijgt. Elk persoon die in dienst treedt moet dit formulier invullen. Dus voordat het vinkje in P-direkt kon worden gezet, moest een ministerie zelf aangeven dat er premiekorting aangevraagd moet worden voor die persoon.

Bij IenM houden ze **zelf lijsten bij voor controle**. Dit is van belang omdat ze dan weten hoe het met de contracten zit, want ze hebben zich als ministerie ook aan een Flex-wet te houden. Hierop moeten ze alert zijn, omdat deze medewerkers overal worden ingezet en verschillende

werkzaamheden verrichten. Hiervoor moeten ze de einddatum van een contract goed bijhouden, zodat ze hier tijdig op kunnen inspringen. Ook is het belangrijk om te kijken hoeveel uur iemand werkt om te weten of de aanstelling meetelt in het kader van de banenafspraken. In een rapportage behoren dit soort gegevens te staan. Zolang de registratie nog niet 100 procent betrouwbaar en volledig is, kunnen ze er bij lenM vanuit gaan dat de voldoen aan de afspraak. Alle systemen schijnen nog niet volledig te kloppen.

De bronnen die ze bij lenM gebruiken zijn P-direkt, SAP-portal en de eigen lijst die Medewerker 2 lenM bijhoudt. Momenteel hebben ze het meeste vertrouwen in de eigen lijst van Medewerker 2 lenM. Deze lijst bevat alle benodigde informatie van lenM, met uitzondering van Rijkswaterstaat. Rijkswaterstaat regelt dit namelijk zelf.

Wat missen ze in de lijsten die nu uit de systemen komen?

Het aantal contracten dat een medewerker heeft gehad. Dit is noodzakelijk om bij te houden hoeveel contracten ze aan iemand mogen aanbieden. Ze moeten het **arbeidsverleden** er dus bij hebben! Het is heel belangrijk dat het aantal aanstellingen en contractverlengingen in de rapportages staan.

Hoe lang iemand nog in het doelgroepregister valt.

Het is bij lenM niet altijd inzichtelijk hoe lang iemand niet gebruikt maakt van een voorziening. Dit moeten ze van de medewerkers zelf horen. Het probleem hierbij is dat ze dit niet zomaar mogen vragen bij de indiensttreding.

Voorbeeld: als iemand altijd aanspraak mag blijven houden op een voorziening, dan blijft hij altijd meetellen in het doelgroepregister ook al verdient hij of zij meer dan het wettelijk minimumloon. Maar zodra het UWV zegt dat iemand zelfstandig het minimumloon kan verdienen, raakt hij of zij zijn of haar status van arbeidsbeperkte kwijt en telt hij of zij niet meer mee.

Om de cijfers zuiver te houden is juiste informatie nodig. Ook om de stuurinformatie helder te houden is dit nodig, omdat lenM wil weten of er iemand een “einde datum” krijgt en wanneer dat dan zou zijn. Dus de datum wanneer iemand buiten het doelgroepregister valt. Als Medewerker 1 lenM en Medewerker 2 lenM hier zelf niet om vragen, dan krijgen ze dit ook niet opgeleverd. Dat is niet vanuit onwil, maar degenen die de mensen plaatsen weten gewoon niet dat ze deze informatie nodig hebben.

Als straks de wetgeving om een of andere reden weer verandert, dan moet het systeem hierop aangepast kunnen worden.

Wat het realiseren van een centrale registratie lastig maakt, is dat er te veel partijen bij betrokken zijn en dat elke partij op een andere manier werkt en met een ander systeem werkt. Dat maakt het heel erg complex. Het zou fantastisch zijn als alle partijen op dezelfde manier werken en registreren.

Mogelijkheden

P-direkt is het algemene registratiesysteem van de departementen en ministeries. Dat is geen discussiepunt. Er is gewoon één P-direkt en voer daar alles in, maar zorg er wel voor dat de benodigde formulieren aan beide kanten goed worden ingevuld. De formulieren zijn er al voor, maar dit moet wel goed door iemand van P-direkt worden ingevoerd. Daarnaast moet P-direkt ervoor zorgen dat alles wat in de systemen staat er ook goed inzit. Het blijft natuurlijk allemaal mensenwerk, dus daarin kunnen altijd fouten worden gemaakt. P-direkt moet het toch kunnen faciliteren om de registratie op orde te kunnen krijgen. En als daar nu nog fouten in worden gemaakt, dan behoren ze dit anders in te richten.

Het is de wens van Medewerker 1 lenM en Medewerker 2 lenM dat alles goed in P-direkt staat en daar werken ze graag aan mee. Daar moet alles geregistreerd staan en vervolgens moet het daar ook goed eruit gehaald kunnen worden.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

Bij de overheid is het algemeen bekend dat ze niet met BSN-nummers mogen werken. Die moeten eigenlijk vertaald worden naar eigen nummer. Met het bijhouden van arbeidsbeperkten wordt dat nog niet gedaan. Er is een vertaling gemaakt naar een eigen nummer. BSN-nummers mogen gebruikt worden voor de salarisbetaling, maar niet voor de bedrijfsvoeringsdoeleinden.

Medewerker 1 lenM heeft hier ervaring mee. Ze heeft een operatie gedaan om de cijfers van het ABP te koppelen aan die van het UWV. Dit was nog toen de mensen uit de WIA nog meetelden. Hiervoor kreeg ze eerst een lijst met namen, maar dat mocht op een gegeven moment niet meer. Toch kunnen ze een vergelijking maken op basis van de BSN-nummers. ABP heeft de BSN-nummer van iedereen die bij de Rijksoverheid indienst is en bij het UWV staan alle mensen met een arbeidsbeperking registreert met een beperking gekoppeld aan het BSN-nummer. Daarin kan hier dus een vergelijking in gemaakt worden, alleen is dit wel in strijd met de WBP.

Als hier alleen het aantal arbeidsbeperkten uitkomt, dan hebben ze daar niet zo veel aan. Ze moeten ook weten wie het zijn en ook hoelang ze al in dienst zijn en ect. Ze krijgen bij lenM al wel lijsten van het UWV, maar ze moeten hier nog zelf de koppeling maken en controleren wie dat zijn, want ze krijgen alleen maar een lijst met BSN-nummers. Vervolgens hebben ze deze hele lijst gecontroleerd.

Bij lenM willen ze weten of iemand nog tot de doelgroep behoort of niet. Bij P-direkt kunnen ze dat niet geven en dus dit zal toch eerst gecontroleerd moeten worden bij het UWV.

Flexwet

Er is een verschil met de flexwet van Nederland en die voor de overheid. De flexwet voor de overheid is net wat anders op grond van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). Bij P-direkt schijnen de ziek en betermeldingen niet altijd goed te lopen. Ook niet naar het UWV toe. Hiervoor werken ze met vinkjes in Excel lijsten, die weer gekoppeld worden aan het systeem. Het is ook nog maar de vraag of die vinkjes op lijsten weer gekoppeld worden aan de vinkjes en lijsten voor de premiekorting. De vraag is of dat ook gekoppeld is aan ziek- en herstelmeldingen en of bij P-direkt die koppeling is gemaakt. Eigenlijk moet de premiekorting een vast gegeven worden dat in de systemen kan worden aangegeven.

Maar de premiekorting mag maar voor 3 jaar worden toegepast. Daarna hebben ze hier geen recht meer op. Als dit niet goed geregeld wordt, dan krijgen ze te lang premiekorting en dat levert weer problemen op bij de belastingdienst. Als dit uiteindelijk goed geregeld is in P-direkt, dan is het belangrijk dat lenM hier wel van op de hoogte wordt gehouden. Hiervoor moet er eigenlijk iets komen dat ze te allen tijde kunnen zien of iemand nog valt onder de Participatiewet.

Doelstelling lenM

Wat willen ze bij lenM? Zij willen te allen tijde kunnen zien wie er bij lenM in dienst zijn die in het doelgroeppregister vallen. De Participatiewet is vanaf 2015 in werking gegaan en de mensen die toen nog in de doelgroep vielen, kunnen nu al niet meer onder vallen. Veel Wajongers verliezen hun status in het doelgroeppregister terwijl deze medewerkers juist zijn aangenomen omdat ze in het doelgroeppregister vallen. Maar als ze gedurende drie jaar meer verdienen dan het minimumloon verliezen ze in principe hun status als Wajonger. Dat moet ook duidelijk in de systemen verwerkt worden.

Bij lenM is bestaat de behoefte aan informatie dat duidelijk aangeeft:

- wanneer iemand in het doelregister valt en of die valt onder de banenafpraak;
- of ze meetellen in het kader van het doelgroepregister en wanneer ze erbuiten gaan vallen;
- te allen tijde kunnen zien wanneer iemand in dienst gekomen van het doelgroepregister;
- hoeveel contracten ze hebben gekregen;
- welke uitrekening ze krijgen (bijv. oude Wajong of nieuwe Wajong).

HR-analytics

HR-adviseurs zijn de contactpersonen die vragen hoe ze ervoor staan met betrekking tot de aantallen. Ook de bestuursraad vraagt dit op wil dit gerapporteerd krijgen. In de bestuursraad zitten de hoogste bazen van de bestuursafdelingen. Die worden door Medewerker 1 lenM op de hoogte gehouden en dit is een periodiek terugkomende cyclus. Hierin wordt voornamelijk aan de bestuursraad gerapporteerd of ze op schema lopen. Als ze dat niet doen, dan moeten ze bij gaan sturen.

Dit proces is niet geautomatiseerd met bijvoorbeeld tools. Dit is eigenlijk gewoon prutswork. BSN-nummers opvragen bij het UWV en dat dan weer koppelen naar het loonheffingsnummer van lenM. En dat wordt weer omgezet naar namen. En die lijst wordt dan vervolgens gecontroleerd. En dit geldt nog alleen maar voor de vaste medewerkers die indienst zijn. Want daarnaast hebben ze ook nog mensen die ingehuurd worden vanuit een sociaal dienstbedrijf. En die gegevens kunnen niet uit de eigen salarisadministratie van lenM gehaald worden. Dus de gegevens moeten worden opgevraagd bij de sociaal dienstbedrijven.

Deze gegevens worden wel geanalyseerd. Ze laten een totaaloverzicht zien en er wordt gekeken hoeveel er nog gerealiseerd moeten worden. De cijfers worden gekoppeld aan de banenafpraak.

Naast de registratie van arbeidsbeperkten worden ook heel veel andere analyses gemaakt op andere onderwerpen, zoals ziekteverzuim, aantal functiegesprekken, vacatures, aantal functies, ect.

Verder is er wel een nauwe samenwerking tussen HR en de business als het gaat om deze rapportages en cijfers. Ze hebben bij lenM zelf een eigen afdeling die deze rapportages maakt, namelijk IBI (Integrale bedrijfsvoering lenM). Dat is een team dat bestaat uit allemaal adviseurs en analisten die deze cijfers analyseren. IBI zorgt ervoor de bedrijfsvoering geregeld is, zoals bijvoorbeeld de administratie, ICT, huisvesting en inkoop. Ook maken zij analyses. De HR-adviseurs en de financieel adviseurs rapporteren samen de uitkomsten van de analyses aan de managers. Dat wordt niet gedaan door IBI.

Waar staan ze op het gebied van HR-analytics?

Op hoofdlijnen worden de managers en directie door de financieel- en HR-adviseurs op de hoogte gehouden over hoe ze ervoor staan. En dat gaat over de kosten & baten, externe inhuur, verschillende staf- en bestuursafdelingen, de FTE ontwikkeling en bezetting, ziekteverzuim en arbeidsbeperkten.

Aanbeveling

Alles wat van belang is om dit proces rond registratie van de banenafpraak goed te monitoren, moet verwerkt worden in het systeem. Hierin is wel het advies om dit in samenspraak te doen met mensen die beschikken over de kennis om ervoor zorgen dat dit goed wordt gemonitord. Zij kunnen precies aangeven wat er in een centraal punt in de systemen moet komen te staan. Dus niet alleen iemand die het systeem kan opzetten, maar ook specialisten die thuis zijn in dit onderwerp en alle punten erin betrekken. Er moet hier echt samen naar gekeken worden, want anders is de kans groot dat dit niet goed in de systemen wordt gezet en dan hebben ze er uiteindelijk niks aan.

Bijlage XV: Interviewverslag P-direkt

Verslag interview

Naam: Medewerker P-direkt

Organisatie: P-direct

Datum: 14 april 2016

Medewerker P-direkt weet zeker de registratie niet klopt en op orde is.

Medewerker P-direkt heeft zelf ruim een jaar geleden al een verzoek gedaan om iedereen te registreren in P-direkt. Ze heeft hierover alle departementen geïnformeerd. Eén departement heeft niet meegedaan, te weten het ministerie van Financiën. Uit de controles van de registraties is gebleken dat het niet klopte.

Doelbinding Participatiewet versus Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Ze is als volgt te werk gegaan. Allereerst heeft ze een uitvraag gedaan bij het UWV voor iedereen die in de doelgroep valt en werkt voor de Rijksoverheid. Ze kreeg van het UWV alleen een lijst met BSN-nummers. Deze nummers is ze vervolgens gaan controleren met de gegevens bij de ministeries, beginnend met VenJ, BZK en IenM.

Vervolgens werd dit stopgezet door het ministerie van Financiën, omdat ze dit niet mocht doen vanwege de WBP. En daar is dit toen ook gestrand.

Toen kwam de discussie op gang of dit nou doelbinding is met betrekking tot het toepassen van de Premiekorting. De premiekorting hoort namelijk P-direkt toe te passen, dus er zit een financieel belang achter. Los van het Quotumverhaal, behoort P-direkt de registratie eigenlijk bij te houden om dit goed te kunnen regelen om de financiële verantwoording op orde te hebben.

Medische gegevens

P-direkt registreert alles van de medewerkers. BSN-nummer, naam, adres, bankgegevens, ect. Dit noodzakelijk voor de salarisbetaling, de loonheffing en de verklaring van goed gedrag.

Medische gegevens worden ook bij gehouden bij P-direkt, maar daar mag lang niet iedereen bij. Deze gegevens zijn alleen van toepassing als deze invloed heeft op de salarisbetaling. Als er iemand ziek is bijvoorbeeld. Voor de uitbetaling van salaris moet P-direkt op de hoogte worden gehouden als het gaat om ziekte. Daarnaast ook voor de re-integratie, maar dat gaat via de bedrijfsarts en die mogen dan alleen die gegevens inzien, die betrekking hebben op ziekteverzuim. Maar voor andere doeleinden mag dit niet!

Mogelijk bij P-direkt.

Oorspronkelijk is P-direkt in gebruik genomen voor de salarisbetaling voor 120.000 ambtenaren. In loop van de jaren wordt het steeds meer gebruikt voor andere zaken en momenteel wordt het systeem ook gebruikt als personeelsinformatiesysteem. De registratie van de arbeidsbeperkten is daar een voorbeeld van.

Hierin probeert P-direkt continu verbeterpunten te maken, zo ook op het gebied van verzuim. Verzuim moet net als de banenafsprake op een andere manier worden geregistreerd. Bijvoorbeeld voor de ziekmeldingen bij het UWV. Hiervoor is P-direkt bezig om een geautomatiseerde interface op te stellen met het UWV. Hier hangen ook eisen aan vanuit het UWV, want medische gegevens moeten hierin worden opgenomen. Hierin hoopt Medewerker P-direkt ook mee te kunnen liften voor het bijhouden van de arbeidsbeperkten.

Brutosalarisbetalingstraject

De mensen met een arbeidsbeperking vallen nu in de 'vangnetregeling'. Dat wordt nu bij het UWV zodanig geregistreerd dat de premiekorting kan worden toegepast. Dit is voor de salarisbetaling en voor het brutosalarisbetalingstraject. Daar wordt dit bijhouden vanwege de premiekorting. Maar met de verandering van de Wet, moet worden bijhouden of iemand tot het quotum behoort of dat die op een andere manier moet worden ziekgemeld. Bij de inrichting van P-direkt is hier onvoldoende rekening mee gehouden. Dit is een knelpunt waar men nu tegen aan loopt.

Interface UWV

Met de interface willen UWV en P-direct dit probleem oplossen. Alle mensen uit de vangnetregeling zijn hierin opgenomen en er is een uitsplitsing van de no-risk gemaakt. In de vangnetregeling zitten bijvoorbeeld mensen met een zwangerschapsverlof, in verband met een orgaandonatie, mensen uit het doelgroepregister of een herintreding. Daarnaast heb je nog de No-risk situaties en daaronder vallen weer de mensen uit de banenafpraak in (Wajong, WSW en WWB) en mensen vanuit een WAO/WIA. Als deze interface gerealiseerd en goed op orde is, dan staan alle medewerkers goed geregistreerd.

Plan P-direkt

Tijdens het opzetten van deze interface wil Medewerker P-direkt per departement gaan controleren of de cijfers van het UWV kloppen. Samen met een expert van ieder departement gaat ze de gegevens controleren om dit vervolgens goed te registeren. Dan staat het aan de ene kant in de Interface (en in P-direkt) en aan de andere kant is de informatiebehoefte/voorziening ten behoeve van het quotum geregeld.

In de maand mei wil Medewerker P-direkt starten met deze controle. Het enige punt waar ze nog tegen aan loopt, is dat de doelgroep binnen het UWV niet altijd klopt in relatie tot de werkgelijkheid. Ook is nog niet duidelijk hoe lang iemand in het doelgroep register valt en blijft vallen. Bijvoorbeeld een goed betaalde/geschoolde Wajonger die meer dan het wettelijke minimumloon verdient. Diegene doet het erg goed, maar heeft gewoon de pech dat die een beperking heeft. Maar doordat hij of zij meer dan het wettelijke minimumloon verdient, valt die als gevolg van de Participatiewet op een gegeven moment buiten het doelgroepregister. Het is alleen nog onduidelijk wanneer dat dan zo is en of verandert bij het UWV.

Premiekorting omlaaggegaan

Door de invoering van de nieuwe wet is de premie voor de werkgegevens omlaaggegaan. Die was eerst € 7.000,- maar dit is niet gezakt naar € 2.000,-. Terwijl als je er één doelgroep medewerker te kort komt je er weer € 5.000 euro betaald moet worden als boete.

Salarisschaal

Het Rijk kent meerdere salarisschalen (schalen 1 t/m 18). Hierin staan alle salariscomponenten. Per 1 juli er hier een schaal aan toevoegt, namelijk het BBRA (= BijzonderingsReglement Rijksambtenaren). Deze is toegevoegd omdat er mensen uit het doelgroepregister een salaris moeten gaan verdienen dat onder het minimumloon ligt. Dit zullen dus over het algemeen mensen zijn met een arbeidsbeperking. Echter vallen lang niet alle mensen met een arbeidsbeperking in deze salarisschaal, omdat er veel Wajongers zijn die meer verdienen dan het minimumloon en daardoor uitkomen in een hogere schaal, bijvoorbeeld schaal 7.

Reden opzetten van de Interface UWV

Alle meldingen, zoals zwangerschapsverlof, ziekmelding, etc. aan het UWV gaan nu nog handmatig. Dan geeft een medewerker van P-direkt dit door aan het UWV door middel van een mail, een formulier of per telefoon. Met die Interface zal dit soepeler en makkelijker verlopen, omdat dit dan wordt geautomatiseerd.

Praktijkvoorbeeld: iemand wordt ziekgemeld in het systeem van P-direkt. Dan wordt op de achtergrond in het systeem gecontroleerd wat voor iemand het is en of iemand in het doelgroepregister valt. Vervolgens wordt er een automatische melding doorgestuurd naar het UWV.

Dit traject gaat wel pas lopen als iemand langer dan 42 dagen ziek is.

Uitzendkrachten en inleenverbanden

In P-direkt worden alleen de medewerkers die in dienst zijn bij de overheid geregistreerd.

Uitzendkrachten en inleenverbanden worden hierin niet in opgenomen. Die informatie kan P-direkt dus niet leveren. In de toekomst wil P-direct dit vanwege de informatiebehoefte wel in P-direkt gaan bijhouden.

HR-analytics bij P-direkt

Daar zijn ze nog niet zo ver mee. Ze zijn wel aan het uitzoeken hoe ze hierin kunnen verbeteren. Op het gebied van verzuim maken ze bij P-direkt analyses die vervolgens worden gevisualiseerd. Dit wordt in de verzuimrapportages worden opgenomen. Als je dit vergelijkt met HR-analytics en de mogelijkheden, doen ze hier nog te weinig mee.

Wat doen ze al met verzameling en rapportages bij P-direkt?

Op basis van het verleden en op aanvraag worden standaard rapportages bijgehouden. Dit soort vragen monitoren ze. Als er telkens eenzelfde vraag komt voor het aanleveren van bepaalde informatie, dan wordt daar een standaard rapport voor gemaakt. Zo zijn er al meer dan 40 standaardrapporten, zoals voor mobiliteit, personeelsgesprekken, verlof, verzuim, financiële salariskosten.

Aanbeveling

Een keer starten met het project. Hiermee was Medewerker P-direkt al een keer gestart, maar is toen 'teruggefloten' in het kader van de WBP door de vertegenwoordiger van Ministerie van Financiën.

Dus dit zal vanuit het departement zelf moeten gaan komen. Medewerker P-direkt heeft alles nog in de kast liggen om dit zo weer op te pakken. Dit is gewoon een kwestie van nieuwe uitdraai opvragen bij het UWV. Vervolgens komt er iemand van het departement en iemand van het contactcenter die meteen kan muteren en zo hoopt Medewerker P-direkt dit te kunnen aanpakken. Maar het initiatief moet wel van het departement komen om te gaan registreren en P-direkt staat dan klaar om dit goed te kunnen regelen.

Voor de uitzendkrachten en inleenverbanden zal iets geregeld moeten worden. Voor het eigen reguliere personeel kan dit al wel worden gedaan en dat is al heel wat waard.

Dus zo gaan regelen

1. Alle reguliere medewerkers uit de doelgroep registreren, zodra P-direkt er klaar voor is. Dit is op kort termijn te realiseren met de Interface (verwachting is mei);
2. Dan gaan kijken naar de uitzendkrachten en inleenverbanden.

Bijlage XVI: Interviewverslag TeamInclusief

Verslag interview

Naam: Medewerker TeamInclusief

Organisatie: TeamInclusief

Datum: 2 mei 2016

Rol m.b.t. Participatiewet

Medewerker TeamInclusief is adviseur bij TeamInclusief. TeamInclusief is een team van tien medewerkers van onder andere communicatie, ondersteuning, programmamanager.

Medewerker TeamInclusief houdt zich al zes jaar met dit onderwerp bezig en hierin vervult hierin als adviseur een erg brede rol. Ze geeft namelijk voorlichtingen met betrekking tot dit onderwerp, ze houdt zich actief bezig met de regiobijeenkomsten, ze geeft waar dat nodig is advies bij de ministeries en werkt mee aan het MT en managers.

Participatiewet

Na het van kracht gaan van de Participatiewet merkte Medewerker TeamInclusief dat er niet veel veranderd is, alleen dat er vanwege de wettelijke verplichting meer druk komt te staan om mensen uit de doelgroep aan te nemen. En dan ligt de druk vooral op de cijfers, dus hoe staan ze ervoor.

Zelf vindt Medewerker TeamInclusief dat deze mensen een kans verdienen en ze wordt blij als deze mensen ook hun kans krijgen op de arbeidsmarkt. Het maakt haar ook blij als ze hierin iets kan betekenen en haalt daar de energie uit voor haar werk.

Behoeftte Participatiewet

De Participatiewet vinden mensen vooral ingewikkeld. Bij de Rijksoverheid moeten ze mensen aan gaan nemen die de minste kans hebben op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het dan vooral om mensen met een laag opleidingsniveau of met een (psychische) beperking.

Bij de Rijksoverheid zijn veel laaggeschoolde banen geoutsourced. Als ze dit opeens niet meer zouden gaan doen, dan groeit die behoefte naar alle waarschijnlijk meer. Wat er dan gebeurt, is dat er dan meer mensen nodig zijn voor die banen. Vroeger lag de behoefte naar outsourcing vanwege de krimp, maar nu ligt die behoefte weer andersom: 'insourcing'.

Momenteel, dus zoals het er nu aan toe gaat, betwijfelt Medewerker TeamInclusief of die behoefte er echt is. Als er eenmaal plek gemaakt is bij de afdelingen voor deze mensen, dan merken veel medewerkers pas de meerwaarde. Medewerker TeamInclusief merkt dat er hierbij een cultuurverandering plaatsvindt.

Cultuurverandering

Medewerker TeamInclusief denkt dat iedereen weer anders moet gaan denken. Vroeger dacht men anders over hoe ze de functies moesten invullen. Met de komst van de nieuwe wet zullen we toch anders moeten gaan denken. Hierbij kan bijvoorbeeld opnieuw worden nagedacht over de onderkant van het functiegebouw van het Rijk, zoals de lage loonschalen. Die moeten ze meer gaan invullen met mensen uit de doelgroep. Dit kan aanvullend zijn en een verrijking opleveren. Dat zorgt er namelijk wel weer voor dat mensen weer in eigen dienst worden genomen. Hier zit het knelpunt, omdat we te maken hebben met contracten van uitzendbureaus, ect.

Toch zijn er veel voorbeelden van succesvolle implementaties van arbeidsbeperkten. Bij BZK en Buitenlandse Zaken hebben ze op alle etages een medewerker facilitaire dienst of medewerker administratieve dienst. En met meer creativiteit en inspiratie is er nog veel meer mogelijk. Alleen beide partijen moeten er wel wat aan hebben, want dan wordt iedereen er blij en gelukkig van.

Behoeft Registratie

De behoefte is groot, vooral de grote partijen 'worstelen' hier erg mee. Zelf staat Medewerker TeamInclusief daar wat verder vanaf, omdat ze Rijksbreed een adviesrol vervult. Ze houdt zich dus niet rechtstreeks bezig met de registratie en de cijfers. Wel krijgt ze alles mee en wordt ze op de hoogte gehouden.

Wat je zelf indienst hebt (dus alle vaste medewerkers) kan redelijk goed uit de systemen worden gehaald. Alles voor medewerkers die werken op basis van detachering, inhuur of uitzending wordt lastiger.

Knelpunt registratie

Eigen contactpersonen en specialisten op dit onderwerpen weten wat het allemaal inhoudt en wat kan worden geregistreerd. Een manager, eigen medewerkers en bijvoorbeeld iemand van P-direkt heeft misschien niet door dat gegevens van medewerkers uit het doelgroepregister geregistreerd moeten worden. Ze weten ook niet goed welk formulier moet worden ingevuld en welk 'vinkje' er moet worden aangezet. Het is een hele uitdaging om dit op orde te krijgen.

Wat ontbreekt er om dit op orde te krijgen?

Rijksbreed één systeem (P-direkt) gebruiken. Om dit goed te kunnen bijhouden moet de Rijksoverheid ervoor zorgen dat mensen om bepaalde vragen niet heen kunnen en dat een formulier moet worden ingevuld. Op de formulieren die er nu voor zijn voor de indiensttreding, wordt dit onderwerp nog teveel verstopt en het zorgt ook voor onduidelijkheid. Een voorbeeld van zo'n formulier is het formulier Persoonsgegevens ten behoeve van de salarisbetaling. Die vult de medewerker zelf in. Dan is er nog een formulier in de 'rol van de manager' (P-direkt-taal). Hier kan ook alleen de manager bij.

Een idee?

Het zou handig als de mensen die betrokken zijn bij dit onderwerp, nog eens goed gaan kijken naar mogelijkheden. En dan vooral kijken naar:

- Wat er is nu?
- Welk formulier op welk moment door welke rol (Rol manager, medewerker of HR-adviseur) moet worden ingevuld?
- Hoe kunnen we dat nou zo gaan regelen, dat we hierin niets vergeten en dat we zeker weten dat alles erin staat?

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

Het bijhouden van de registratie via een BSN-nummer kan niet worden voorkomen.

Dit moet al worden bijgehouden voor alle werknemers. Alleen de koppeling maken dat mag niet. Toch moet alles in het systeem worden gezet als iemand loondispensatie of loonkostensubsidies krijgt en daar hangt aan of iemand uit de doelgroep register komt. Of dat de premies teruggevraagd moeten worden. Dit is een ingewikkeld vraagstuk, de WBP in relatie tot de Participatiewet en registratie hiervan.

Verder zal er gekeken moeten worden naar de manier waarop er een uitvraag wordt gedaan in combinatie met de BSN-nummers. Uiteindelijk moet het toch geregistreerd worden om de salarisbetaling goed te laten verlopen.

Om de registratie op orde krijgen zal er flink gecontroleerd moeten worden of alle lijsten kloppen. Er zal ook gecontroleerd moeten worden welke lijsten er nu echt kloppen.

Op- en aanmerking over gebreken ten aanzien van de registratie

Als de registratie opnieuw zal worden geregeld, zorg er dan voor dat alles zo **duidelijk en simpel** mogelijk wordt gemaakt. Dat mensen meteen snappen waar het over gaat.

Lastige en ingewikkelde Excel lijsten gaan de mensen niet mee werken, omdat ze het niet snappen. Eigenlijk behoort een HR-adviseur die morgen begint, direct te snappen wat er staat en wat er wordt gevraagd.

Het huidige formulier van P-direkt is nog te onduidelijk. Zelfs voor een specialist als Medewerker TeamInclusief is het lastig om dit op een correcte wijze in te vullen. Hiervoor moet ze aannames nemen die niet altijd even duidelijk zijn. Advies van Medewerker TeamInclusief is om hier met z'n allen nog is kritisch naar te kijken.

Een nieuw **formulier opstellen** dat simpel en duidelijk is. Iedereen moet kunnen begrijpen wat er gevraagd wordt.

Voorbeeldpunten voor het formulier:

- Vragen of het geregistreerd mag worden;
- Vragen naar of iemand uit het doelgroep register valt;
- Welke uitkering iemand krijgt;
- En ga zo maar door.

Mensen die hier verstand van hebben, moeten hier eens naar kijken. Wat hebben we nodig voor een goede registratie en hoe kunnen we dit zo simpel en duidelijk mogelijk uitvoeren.

En zorg ervoor dat iemand die de formulieren moet invullen, dit ook **samen** met de begeleider doet. De doelgroepers moeten het wel kunnen begrijpen. Wie vult er wat in en kijk er tekstueel nog eens naar. Een arbeidsbeperkte heeft bijna altijd wel een jobcoach en dan is er altijd nog een begeleider aanwezig van de werkgever. Die zou dit samen met de doelgroepmedewerker kunnen invullen. Ook de manager of begeleider moet dit dan wel kunnen snappen en het ook echt doen. Stel het invullen van zo'n formulier **verplicht** in!

En waarom moet het goed geregeld worden?

Ten eerste omdat het noodzakelijk is dat iedereen moet weten hoe we ervoor staan. Anders zitten medewerkers onnodig werk te verrichten. Want misschien blijkt het achteraf niet nodig te zijn omdat de aantallen niet schenen te kloppen.

En ten tweede om het financieel op orde te krijgen, want een werkgever loopt veel geld mis als de premies niet worden aangevraagd. Het is dan zonde als een werkgever de premie (€ 2.000,= euro per doelgroepmedewerker) zou mislopen.

Bijlage XVII: Interviewverslag VenJ

Verslag interview

Naam: Medewerker VenJ

Organisatie: Ministerie van Veiligheid en Justitie

Datum: 25 april 2016

Rol m.b.t. Participatiewet

Projectleider Participatiewet voor het gehele Ministerie van Veiligheid en Justitie sinds 1 januari 2015.

Participatiewet: belang en behoefte

Geen enkele behoefte of belang, behalve dat het een wettelijke verplichting is. Dus het moet gebeuren! Daarnaast horen wij dit wel te willen vanwege het maatschappelijk ondernemerschap. Banen creëren, zodat deze mensen kunnen werken, daar is niks mis mee. De aantallen zijn veel te hoog en daarom niet realistisch. Dat maakt het dat de banenafpraak verkeerd is ingevoerd. Er zijn veel goede voorbeelden waarbij bij VenJ wel mensen aan een baan heeft geholpen. Maar voor betreft de verstandelijk gehandicapten is de mening toegedaan dat deze mensen doodongelukkig worden in een kantoorgebouw n met hen ook de mensen van VenJ zelf. Op een gegeven moment kun je ook niks meer creëren binnen het ministerie, omdat alle mogelijke plaatsen al ingevuld zijn.

Ook kunnen ze geen arbeidsbeperkten plaatsen in functies waar ze in contact komen met gedetineerden. Hierdoor lukt het ze niet om in 2015/ 2016 ongeveer 50/ 60 arbeidsbeperkten niet te plaatsen. Dit betekent dat de overheidssector de afgesproken aantal dus niet gaat halen.

Weerslag op wat ze wel goed doen, draagvlak

Bij alle organisatieonderdelen bij het bestuursdepartement van VenJ is er **draagvlak** gecreëerd. Er wordt serieus nagedacht over de **mogelijkheden** binnen deze teams. Er zijn **gesprekken** geweest met arbeidsbeperkten en daardoor zijn er ook mensen in een garantiebaan **geplaatst**.

Daarnaast lopen er ook organisatieonderdelen en DJI (=Dienst Justitiële Inrichtingen: gevangenisleven) tegen het feit aan dat ze moeten krimpen in de personeelsbezetting. Dan is eigenlijk niet te verkopen als werkgever, dat je aan de ene kant medewerkers moet wegbezuinigen en aan de andere kant medewerkers met een arbeidsbeperking aan moet nemen, waarvoor je extra banen moet creëren. Hierdoor worden de 50 tot 60 overgebleven plaatsen niet gehaald.

Belang en behoefte m.b.t. registratie

Het belang van goed registeren ligt er zeker, omdat de overzichten niet kloppen. Op de lijsten missen ze medewerkers waardoor ze onbetrouwbaar zijn. Deze lijsten worden opgevraagd bij het UWV. Het UWV stuurt een lijst met BSN-nummers. Deze nummer worden in een Excel sheets gezet en vervolgens haalt een informatiespecialist de BSN-nummers door P-direkt heen. Zo ontstaat een lijst met medewerkers die werken bij VenJ en in de doelgroep register zitten. Uitvraag -> UWV -> Excel -> P-direkt. Het is dus een hele klus om dit uit te zoeken en dan vervolgens ook nog alles te controleren.

De **inleenverbanden** worden nergens centraal bijgehouden. Dat moet Medewerker VenJ allemaal bij haar contactpersonen opvragen, zoals bijvoorbeeld van een contactpersoon bij rechtspraak. “Wat is jullie aantal op dit moment.” Dan gaat die contactpersoon dat weer opvragen bij de organisatieonderdelen. Uit ervaring is gebleken dat de helft niets rapporteert of oplevert. Degene die het wel bijhouden, moet ook alles zelf bijhouden. Degene die het wel bijhouden doen het bij wijze van spreken op de achterkant van een sigarendoos. De gegevens zijn niet betrouwbaar en valt niet te controleren. Als ze een Quotumheffing wordt ingevoerd, kunnen geen betrouwbare aantallen opgeleverd worden omdat de registratie niet klopt.

Registratie

Medewerker VenJ heeft geen idee hoe ze dit zouden moeten doen. Allereerst loop je al tegen de inleenverbanden aan die niet te controleren zijn. Uiteindelijk zal de registratie van inleenverbanden wel moeten gebeuren en dan bij voorkeur ook in P-direkt.

Verder is er een formulier bij de indiensttreding die iedereen moet invullen, alleen deze is niet te begrijpen. (Registratie persoonsgegevens t.b.v. de salarisuitbetaling).

Knelpunt: einddatum registreren in P-direkt. Op een gegeven moment valt iemand buiten de doelgroep, als dit niet goed in P-direkt of in de eigen registratie staat, dan is de lijst ook niet betrouwbaar.

UWV kan alleen een lijst aanleveren met BSN-nummers, maar verder kunnen zij niet inzoomen. Zij kunnen bijvoorbeeld niet zien hoeveel uur ze werken, wat het dienstverband is of in welke schaal ze zitten. Dan moet er een vertaling worden gemaakt met P-direkt, omdat deze gegevens daar staan geregistreerd. Maar in P-direkt staat ook niet alles goed. Dus uiteindelijk wordt dit opgevraagd bij VenJ en hier weten ze dat ook niet zeker.

Een eigen schaduwstelsel opzetten mag ook niet, want er is afgesproken dat ze dat liever niet meer willen. Maar dat is wel de eventuele volgende stap.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

Controleren kan alleen met het BSN-nummer. Bij VenJ krijgen ze een lijst met BSN-nummers van het UWV aangeleverd. Er is geen andere mogelijkheid dan met het BSN-nummer te gaan controleren of de lijsten wel kloppen. Dit wordt dan gekoppeld aan het salarisnummer, want dan weet men pas het salaris, de deeltijdfactor, het dienstverband en de salarisschaal. BSN-nummers mogen niet in openbare registratie gebruikt worden, want dan wordt de WBP overtreden.

Knelpunten

1. Organisatieonderdelen leveren de gegevens niet aan, omdat ze dit verzaken of niet willen doen.
2. Betrouwbaarheid vanuit het UWV en P-direkt. Uit het verleden is gebleken dat de gegevens niet kloppen en registraties missen.
3. Complexiteit met de inleenverbanden die niet bij VenJ zelf worden bijgehouden, maar bij de organisatieonderdelen of uitzendbureaus zelf.
4. Dat ze bij VenJ ook te maken hebben met een krimp, waardoor er medewerkers uit moeten.
5. De eigen registratie van mensen uit de doelgroepregister is in strijd met de WBP. Overigens is de WBP een wet van VenJ.

6. Een volgend knelpunt doet zich voor als een Wajonger meer gaat verdienen dan het wettelijke minimumloon. Hij behoort dan niet meer tot het doelgroepregister.
De kans is groot dat organisaties die mensen dan weer gaan ontslaan en er nieuwe medewerker uit de doelgroep voor aanneemt. Anders worden de aantallen niet gehaald.
Wat gebeurt er dan als degene ontslagen wordt? Die valt weer terug in een uitkeringssituatie, maar heeft geen Wajongstatus meer en komt in de bijstand. En dit is zeer slecht, want hij of zij verliest zijn/haar baan, gaat er financieel op achteruit en is de status participatiewetregeling kwijt. Het wordt voor werkgevers veel interessanter als de medewerkers voor onbepaalde tijd binnen de doelgroep blijven vallen.
7. Een ander knelpunt is de Wet Werk en Zekerheid. Er worden bij VenJ geen vaste dienstverbanden mee aangeboden, omdat ze moeten krimpen. Hierdoor kunnen mensen uit het doelgroepregister geen vaste aanstelling krijgen en worden na twee jaar niet meer verlengd. Dit is belangrijk voor de registratie. Dit geldt ook voor de inleenverbanden die via uitzendbureaus lopen waarmee VenJ samenwerkt.
8. In het kader van de Wet Werk en Zekerheid zou payroll na twee jaar een goede uitkomst bieden. Via een payrollconstructie kan een medewerker lang in dienst blijven. Alleen mag dit niet bij VenJ.
9. Verder zijn er nog steeds geen goede functieomschrijving voor lagere functies en functieschalen voor de doelgroep. Deze worden nog gecreëerd en in de systemen gezet.

Welke zaken ontbreken er bij de registratie?

In principe alles. Inleencontracten worden nergens centraal bijhouden. Ook in P-direkt ontbreken gegevens die noodzakelijk zijn voor het aanvragen van de premiekorting. Hierdoor loopt VenJ geldt mis.

HR-analytics

VenJ heeft informatiespecialisten die informatie uit P-direkt halen en verder hebben ze geen systemen. Analyses m.b.t. registratie van de arbeidsbeperkten worden nog niet gemaakt met de data of gegevens die ze ter beschikking hebben. Ook wordt dit niet gevisualiseerd. Vanuit het management of business zijn er ook nog geen vragen gesteld om dit aan te leveren. Om bijvoorbeeld een analyses te maken op deze gegevens. Overigens gebeurt dit wel met andere gegevens. Er worden wel analyses gemaakt en deze gevisualiseerd, maar voor de arbeidsbeperkten. Wel voor bijvoorbeeld ziekteverzuim.

Aanbeveling

P-direkt als basissysteem gebruiken. Daar alles goed in gaan verwerken, zodat we het UWV niet meer nodig hebben. Wel jaarlijks een update maken om te controleren of het nog klopt met de gegevens van het UWV. Vervolgens alle inleenverbanden en detacheringen in P-direkt plaatsen. Hierdoor worden de arbeidsgehandicapten direkt in de registratie opgenomen. Wel moet goed gekeken worden dat geen premiekortingen en subsidies worden aangevraagd, want dit moet het uitzendbureau doen. Het is belangrijk dat er één bronsysteem is waar alle data vandaan moet komen. Bij voorkeur is dit P-direkt.

Uit deze bron kunnen elke maand gegevens worden gehaald, zodat de gegevens op organisatie, afdeling en teamniveau kunnen worden gecontroleerd. Precies hetzelfde met de ziekteverzuim cijfers.

Een voorbeeld van succes is dat Medewerker VenJ alles zelf bijhoudt in haar eigen sheets, want dan weet ze het zeker dat de gegevens decentraal bij VenJ kloppen.

Bijlage XVIII: Interviewverslag RWS

Verslag interview

Naam: Medewerker RWS

Organisatie: Rijkswaterstaat Utrecht

Datum: 11 mei 2016

Rol m.b.t. de Participatiewet

Medewerker RWS is projectleider voor de implementatie van de Participatiewet bij Rijkswaterstaat. Ze heeft de rol en de uitdaging om de Participatiewet binnen Rijkswaterstaat (WRS) te realiseren.

Zelf is Medewerker RWS van mening dat door de Participatiewet mensen met een beperking beter zelf werk kunnen vinden en dat willen ze bij RWS ook graag. Maar het moet wel kunnen, want bij RWS zijn ze geen filantropisch instelling. Mensen met een fysieke en psychologische handicap kunnen niet zomaar geplaatst worden bij een organisatie. Medewerker RWS is van mening dat ze dit beter centraal, zoals het ook eerder was, moeten regelen en verzorgen.

Verder vindt ze het goed dat het gebeurt en dat er beweging in komt. Ook dat er vanuit de samenleving iets gebeurt om deze mensen aan een baan te helpen. Voor mensen die het niet kunnen of gaan redden door hun beperking of bedrijven die dit niet kunnen realiseren, kan er dat niet opeens verwacht worden dat dit wordt gedaan.

Belang Participatiewet

Alle ondersteunende taken, zoals catering, beveiliging en schoonmaak zijn bij RWS uitbesteed. Met de opdrachtgevers zijn contracten voor afgesloten en die lopen nog een aantal jaar door. In deze diensten zit het ondersteunende werk dat goed zou zijn voor deze doelgroep. Dat maakt het ingewikkeld en heeft invloed op het belang en de behoefte om deze medewerkers aan te nemen.

Toch zijn er strategisch- en beleidstaken, waarbij deze medewerkers simpele taken moeten uitvoeren, zoals kopiëren, zaalhuur bespreken, administratieve werkzaamheden, etc. Deze taken uit de functies van meerdere medewerkers kunnen worden gebundeld en die kunnen dan worden aangeboden aan een arbeidsbeperkte. Hierdoor kunnen de medewerkers zich meer focussen op strategisch- en beleidstaken en de simpelere taken kunnen dan worden overlaten aan de doelgroepen.

Registratie arbeidsbeperkten

Bij RWS wordt de registratie van de arbeidsbeperkten zelf bij gehouden. Medewerker RWS wordt ondersteund om die administratie op orde te krijgen. Zelf doet ze dat niet, want zij houdt zich vooral bezig met het aannemen van de medewerkers.

Ze hebben twee sporen als het gaat om registratie:

- **Spoor één** zijn alle eigen medewerkers die tijdelijk in dienst komen. Die zijn van voor drie jaar in dienst bij RWS. Die worden allemaal geregistreerd in P-direkt en daar haalt RWS de aantallen uit.
- **Spoor twee** zijn de detacheringen en inleenverbanden. Dat is een stuk ingewikkelder, want zij staan niet bij RWS op de loonlijst. Deze informatie moet RWS zelf opvragen bij de diensten. Hier zit geen controle en discipline op en daardoor weet ze niet zeker of de registratie klopt.

Daarnaast houden ze zelf houden ook een lijst bij van alle arbeidsbeperkten die ze in dienst hebben. Ook alle detacheringen zitten hierin. Die lijst wordt voor wat betreft de eigen medewerkers gecontroleerd met P-direkt. Met het detacheringsbureau is dat lastiger, want dat kan niet worden gecontroleerd. Deze informatie wordt aangeleverd door het bureau, dus kan niet worden gecontroleerd of alles in die lijsten klopt. Daarom moeten ze er maar vanuit gaan dat de informatie correct is.

P-direkt

De eigen lijst van RWS klopt over het algemeen wel met P-direkt. Tot nu toe loopt dat goed en er zijn nog geen fouten geconstateerd in de registratie. Hierdoor gaat Medewerker RWS ervan uit dat in P-direkt alles klopt.

Alle facturen en contracten van arbeidsbeperkten lopen ook via Medewerker RWS en haar ondersteunde medewerkers, dus daardoor kunnen ze controleren of alles goed verloopt.

Behoeft Registreren

Die behoefte ligt er zeker, omdat Medewerker RWS moet weten hoeveel ze er in dienst hebben. Om dit centraal voor het Rijk te regelen moet er wel een systeem komen dat waterdicht is. Alles moet wel kloppen, want hierop kan dan worden gestuurd. Een voorbeeld: Als RWS er 35 opsturen en er uiteindelijk maar 30 terugzien in de rapportages, dan moeten ze bij RWS er nog eens 5 extra aan gaan nemen.

Wat missen ze bij RWS m.b.t. registratie arbeidsbeperkten?

Een goede registratie voor de detacheringen. Een overzicht waarbij de detacheringen en alle tijdelijke (eigen) medewerkers uit één systeem gehaald kunnen worden. Dus een totaaloverzicht met alle dienstverbanden en daarbij de duur van de contacten, welke functie zij vervullen en waar ze dan zitten. Bij voorkeur moet dit in één systeem komen en dan bij voorkeur in P-direkt. Maar dan moet alles er wel goed in staan.

Knelpunten

- Dat de HR-contactpersonen niet altijd alles doorgeven. Niet vanuit kwaadwilligheid, maar het schiet er wel is doorheen. Dus iedereen moet alert zijn en het ook doen;
- De detacheringen die niet centraal worden bijgehouden en niet kan worden gecontroleerd;
- Ook is het onduidelijk wanneer iemand in de doelgroep valt. Denk hierbij aan de Wajongers die hun status kunnen verliezen en daardoor niet meer tellen voor de aantallen. Hiervoor kan een centraal systeem wel voordeel bieden. Want na drie jaar worden de contracten niet meer verlengd, ze krijgen geen vaste aanstelling en dus moeten ze weer weg. Als dit centraal wordt geregeld dan kunnen medewerkers weer naar een ander departement of ministerie, zodat ze nog wel in dienst kunnen blijven bij de Rijksoverheid. En na een bepaalde periode kan degene dan bij wijze van spreken weer in dienst komen bij RWS.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

Bij RWS hebben ze zich m.b.t. de Participatiewet en de registratie nog niet gefocust op de WBP. Ze hebben het al heel druk met het creëren van werkplekken, overleggen met leidinggevenden over de mogelijkheden en het realiseren van aanstellingen, dus hier hebben ze de tijd niet voor. Ze hebben bij RWS wel één lijst met iedereen die binnen de doelgroep valt en er is niet gecontroleerd of dit mag volgens de WBP. Wel is Medewerker RWS van mening dat ze niet zomaar alles met de gegevens mogen doen en dat doen ze ook zeker niet! Het mooiste zou zijn als dit in één keer Rijksbreed georganiseerd kan worden.

HR-analytics

Komt de business geregeld met vragen rondom de registratie van arbeidsbeperkten?

Die vraag komt vanuit de directie en die vraagt dan op hoe ver RWS ervoor staat en waar ze tegen aanlopen. Ook het Bestuur vraagt dit elk half jaar op. Het is een gemonitord proces, want het wordt continu bijgehouden bij RWS en dit wordt ook telkens na een bepaalde periode weer opgevraagd. Ze vragen op om hoeveel personen het gaat, wat de kwalificaties zijn en waar ze zitten. Ze hebben bij RWS 12 tot 15 diensten en per dienst wordt aangegeven hoeveel doelgroepers ze hebben en daarbij de kosten.

Systeem van RWS

Ze hebben verschillende systemen bij RWS. Eén daarvan is P-direkt en het tweede systeem is een financieel systeem, waarin alle kosten vermeld staan. RWS heeft nog meer systemen, maar deze twee zijn de belangrijkste systemen voor de registratie van Arbeidsbeperkten.

Tool en visualisatie

Hieraan wordt rondom de registratie arbeidsbeperkten niet gedaan. Dit wordt overigens ook niet opgevraagd. Bij de andere afdelingen of onderwerpen wordt dit wel gedaan.

Samenwerking HR en business

Bij elke dienst is er een HR-contactpersoon om dit soort processen te regelen. De HR-contactpersoon staat in nauw contact met het management en ondersteunt het management. Een voorbeeld is het proces arbeidsbeperkten. Hiervoor zijn er twee contactlijnen. De eerste is de HR-contactpersoon die verantwoordelijk is voor de invulling van de participatiewet en dit per dienst faciliteert. De tweede lijn bestaat uit de managers die hiervoor verantwoordelijk zijn binnen de eigen dienst en ervoor te zorgen dat die plekken samen met de HR-contactpersonen worden gecreëerd en begeleid. De communicatielijnen lopen goed, maar het kan nog wel beter.

Analyses

Op andere HR-gebieden worden er wel analyses gemaakt, zoals kennis (learning and development), mobiliteit, verzuim, ARBO en R&D (Research and Development). Op hoog strategisch en tactisch niveau worden hier analyses over gemaakt. Dit wordt centraal bij RWS gedaan.

Aanbeveling m.b.t de registratie

1. Eén helder systeem dat voor iedereen toegankelijk en bruikbaar is. Hierin moet iedereen de gegevens kunnen verwerken, kunnen ontvangen en eruit kunnen halen. Bij voorkeur wel het systeem P-direkt, omdat daarin alles is ingevoerd. Aanbeveling is om daar ook alle detachering in te zetten, zodat alle informatie in één systeem zit;
2. De taak breder neerleggen dan alleen de registratie. Met andere woorden als er een centrale organisatie is voor dit vraagstuk dan kan ervan uit die expertise alles worden geregeld over hoe men Rijksbreed de Participatiewet wil gaan inrichten. Als er alleen gefocust wordt om de registratie op orde te krijgen dan gaan mensen je vergeten. Hang dit vraagstuk onder een bredere dienst dan alleen registreren, maar zorg ervoor dat alles centraal geregeld gaat worden;
3. Probeer Rijksbreed een oplossing te vinden als het gaat om de WBP en de Participatiewet, zodat we dit niet allemaal apart hoeven te doen.



Bijlage XIX: Interviewschema

Leesbare versie digitaal beschikbaar op de USB

Bijlage XX: Interviewverslag 1 UWV

Verslag interview

Naam: Medewerker 1 UWV

Organisatie: UWV Werkbedrijf

Datum: 4 mei 2016

Voor de verslaglegging is het van belang om eerst de reden of aanleiding van dit gesprek aan te geven. Dit geldt ook voor bijlage 19 en het volgende interviewverslag van het UWV. Zie hiervoor de volgende mail:

Beste UWV,

Momenteel ben ik bezig met een afstuuronderzoek bij de afdeling Beleidsinformatie (i.o.) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Mijn afstudeeronderzoek betreft de onderwerpen HR-analytics en de inzet/registratie van arbeidsbeperkten. Ik heb de minor HR-analytics gevolgd en afgerond aan de Hogeschool Leiden. Vervolgens ben ik in contact gebracht met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor een afstudeeropdracht.

Het doel van mijn onderzoek is om de juiste manier van registratie voor ministeries voor het quotum arbeidsbeperkten bij de Rijksoverheid te aggregeren en te verkennen wat de gewenste en/of benodigde informatie over de arbeidsbeperkten is om een centraal beleid voor de Participatiewet te kunnen realiseren. Hiervoor neem ik bij de verschillende ministeries en departement interviews af om te inventariseren hoe ze dit het beste dit centraal kunnen regelen. Ik merk uit de interviews dat ze bij de verschillende ministeries en departementen tegen het feit aanlopen dat ze niet exact weten wanneer iemand in het doelgroepregister valt. Denk bijvoorbeeld aan het gegeven dat iemand langer dan een bepaalde periode meer dan het wettelijke minimumloon verdient. Hierover bestaat binnen de ministeries en departementen veel onduidelijk. Wens en doel zijn uiteindelijk een goede en correcte registratie.

En zo kwam ik eigenlijk bij u uit, omdat het UWV bepaalt en/of toetst of iemand nog in het doelgroepregister valt. Mijn vraag is of het mogelijk is om een afspraak in te plannen, zodat ik vanuit het UWV meer informatie kan krijgen voor mijn afstudeerscriptie?

De deadline voor mijn scriptie is 6 juni 2016, dus als we dit gesprek op kort termijn kunnen inplannen dan zou dat heel fijn zijn. Uiteraard ben ik bereid om dan uw kant op te komen. Ook kunt u hierover informatie toesturen als u dat handiger lijkt.

Bij voorbaat alvast bedankt en een fijne dag toegewenst!

Met vriendelijke groet,

Arie van Delft

Stagiair afdeling Beleidsinformatie

.....

Praktijk Participatiewet

Rol m.b.t. Participatiewet

Medewerker 1 UWV Versteeg is arbeidsdeskundige bij het UWV Werkbedrijf en momenteel ook werkzaam ten behoeve van de Participatiewet.

Inleiding van Rinske

Sommige onderdelen van de Participatiewet zijn nooit zo bedoeld en het is zeker dat Staatssecretaris Jetta Klijnsma niet goed heeft nagedacht over hoe de invoering van de wet in de praktijk zal gaan. Natuurlijk heeft de komst van de Participatiewet ervoor gezorgd dat toetreding van arbeidsbeperkten op de reguliere arbeidsmarkt effectief is. Andere kant heeft het ook voor zaken gezorgd die eigenlijk gruwelijk zijn. Een simpel voorbeeld bij het UWV is dat er bij de ICT-afdeling iemand werkt met een handicap en die is heel goed in zijn werk. Heeft extra begeleiding nodig en heeft een arbeidsbeperking. Toch is hij afgekeurd voor de doelgroep, omdat hij goed presteert en meer verdient dan het minimumloon. Hierdoor is hij zijn titel als Wajong/arbeitsbeperkte kwijt, terwijl degene wel een handicap heeft. Voor zo'n persoon is dat gruwelijk, want dat levert weer nadelige gevolgen op voor zo'n persoon. Hij is nu niet aantrekkelijk voor werkgevers, vanwege het gegeven dat hij niet meetelt voor het quotum en er geen loonkorting, gratis jobcoach en een no-risk worden toegekend.

Toetsing UWV

Het UWV toetst de publieke en private sector op de gerealiseerde aantallen met betrekking tot de Banenafpraak. Het UWV is geen partij die beoordeelt hoe de doelstellingen behaald moeten worden. Uiteraard staan ze wel open om advies te geven te geven, maar de werkgevers moeten het uiteindelijk zelf klaren.

Toetsing Wajong uitkering

Om te beginnen is er sprake van een oude en nieuwe Wajong. Er zijn dus meerdere soorten verzekeringen en uitkeringen voor één (Wajong)regeling.

Iedereen voor 1 januari 2010 in de Wajong is gekomen, valt in de 'Oude-Wajong'.

Iedereen die tussen na 1 januari 2010 en 1 januari 2015 in de Wajong zijn gekomen, vallen in de 'Nieuwe-Wajong'.

Alle jonggehandicapten die na 1 januari 2015 een Wajong willen aanvragen, kunnen dat alleen nog maar aanvragen als ze in de toekomst helemaal niet meer kunnen werken. Zij komen dan in de 'Wajong 2015'.

De Wajong regeling kent nu dus drie varianten: 'Oude-Wajong', 'Nieuwe-Wajong' en 'Wajong 2015'.

18 jaar

De registratie voor een Wajong begint voor iedereen bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd.

Dit betekent dat iedereen die na 1 januari 2015 18 jaar is geworden en op of na 1 januari 2015 een toekenning voor een Wajong-uitkering heeft gekregen of krijgt in de 'Wajong 2015' valt.

Voor de 'Oude-Wajong' geldt voor mensen die op jonge leeftijd een blijvende ziekte of handicap hebben en daardoor moeite hebben met het vinden van werk of het behouden van werk.

In principe hebben deze mensen recht op een levenslange Wajong-uitkering. Dat geldt alleen voor iedereen die voor 2010 een Wajong-uitkering heeft aangevraagd en gekregen.

Voor de 'Nieuwe-Wajong' gelden andere regels. Iedereen die niet genoeg kan verdienen of helemaal niet kan werken heeft pas recht op een Wajong-uitkering. In de regeling heeft dus niet iedere jongere met een blijvende ziekte of handicap recht op een Wajong-uitkering.

Wajong-uitkering

Een Wajong-uitkering is 75% van het wettelijk (minimum) loon. Als iemand werkt, dan verdient hij daarmee zijn eigen inkomen en is daardoor wel in staat om op eigen kracht salaris te verdienen. Maar kan hij niet 75% van het minimumloon(jeugd)loon verdienen, dan zorgt de Wajong-uitkering voor een aanvulling op het inkomen tot 75% van het minimumloon(jeugd)loon.

Doelgroep

Over het algemeen zijn doelgroepers bij werkgevers maar bezig met eenvoudige werkzaamheden, zoals kopiëren/scannen, bedden opmaken of schoonmaken. Zij kunnen hiermee niet zelfstandig het wettelijk minimumloon verdienen. De doelgroepers kunnen dan loondispensatie aanvragen tot het Wettelijk Minimum(jeugd)loon bij het UWV. Maar als ze meer verdienen dan 75% van het wettelijke minimumloon, dan krijgen ze op een gegeven moment geen (aanvullende) Wajong-uitkering meer.

In principe hebben ze nog één jaar recht op een uitkering. Na nog één jaar verdwijnt het recht op de uitkering. Iedereen die voor 2010 een Wajong-uitkering kregen en in 'Oude-Wajong' zit, blijft in de doelgroep zitten tot aan het pensioen. Zij blijven dus eigenlijk hun hele leven in de doelgroep vallen.

Wajongers

In totaal zijn er in Nederland ongeveer 240.000 Wajongers. Dit aantal is een relatief stabiel getal. Hierover kan gezegd worden dat ongeveer 50 tot 60% een intellectueel gedragsprobleem heeft, ongeveer 30% psychologisch afwijking heeft en ongeveer 10% een fysieke beperking heeft.

Bij de ministeries willen ze het liefst een Wajonger met een afgeronde hbo-opleiding of nog liever een nog een hogere opleiding hebben. Er is gebleken dat een kleine 20% van de Wajongers dit schijnt te hebben. Maar de keerzijde is dat ruim 80% van de Wajongers geen hoge opleiding heeft en als ze een opleiding hebben is dit tot maximaal een mbo-4. De meeste Wajongers hebben op een praktijkschool gezeten. Ook hebben veel Wajongers geen werkervaring, waardoor ze weinig of geen kans hebben op een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

Alle Wajongers hebben een no-riskpolis die vanaf de eerste dag van het dienstverband geldt.

De no-riskpolis houdt in dat er recht is op een ziekte-uitkering bij ziekte. De no-riskpolis geldt meestal voor de duur van vijf jaar en na vijf jaar moet dit opnieuw worden aangevraagd. In bijzondere situaties kan de werknemer een verlenging van nog eens vijf jaar aanvragen. Bij een no-riskpolis betaalt het UWV bij ziekte 70% van het salaris.

Ook hierbij geldt voor de doelgroepers dat er binnen drie tot vijf jaar na indiensttreding opnieuw wordt getoetst. Hieruit blijkt dan of iemand uit de doelgroep gaat, omdat hij zelfstandig voldoende verdient.

Aanvraag doelgroepregister

De aanvraag gebeurt vaak door de werknemer zelf of door of werkgever. Hierbij wordt getoetst op de beperking die iemand heeft en welke taken hij dan gaat uitvoeren. Het voorkomen dat iemand met een beperking toch niet in de doelgroep valt, omdat hij meer verdient dan het minimumloon. Een voorbeeld is iemand met een geestelijke beperking die werkzaam is bij de afdeling ICT. Hij is algoritmisch gesteld en controleert of er fouten zitten in het systeem. Hij schijnt zo goed te zijn in zijn werk dat hij niet meer als arbeidsbeperkte wordt gezien. Hierdoor valt hij niet meer in het doelgroepregister en krijgt de werkgever geen loondispensatie en jobcoach meer. Ook vervalt de no-riskpolis.

Hiertegen kan **bewaar gemaakt** worden bij het UWV. Het UWV gaat dit dan opnieuw beoordelen. Lukt dat niet, dan kan de werkgever ook nog naar de **rechter stappen**. Dit adviseert Medewerker 1 UWV alle ministeries aan. Dan wordt er wettelijk naar gekeken. Een onafhankelijke rechter kan er dan een oordeel over uitspreken en dit kan zaken in beweging gaan zetten. Echter moeten deze juridische stappen wel ondernomen worden. Dit moet binnen 6 weken nadat het UWV er een oordeel over heeft gedaan.

Tijdens de hoorzitting kan de werkgever dan aankaarten waarom dit verkeerd is en nadelig voor alle partijen is. Verzekeringsartsen en specialiteiten gesprekken gaan voeren met de arbeidsbeperkten. Zijn bepalen dan voor de rechter of iemand echt een beperking heeft.

Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP)

Bij het UWV wordt er gewerkt met BSN-nummers en niet anders. Dit gebeurt ook voor de mensen behorende tot de doelgroepen van de Participatiewet ofwel alle mensen met een arbeidsbeperking. Er is geen andere manier dan controles uit te voeren met de BSN-nummers, want via dat nummer worden alle gegevens ook aanlevert.

Bijlage XXI: Interviewverslag 2 UWV

Verslag interview

Naam: Medewerker 2 UWV

Organisatie: UWV

Datum: 13 mei 2016

Rol m.b.t. Participatiewet

Medewerker 2 UWV is Procesbegeleider bij de divisie Sociaal Medisch Zaken bij het UWV. Ze is werkzaam op de vestiging Alkmaar van het UWV. Zij houdt zich onder andere bezig met de aanvraag en beoordelingen van de doelgroep van de Banenafpraak. Zij controleert dus of iemand nog recht heeft op een Wajong status.

De taak van het UWV

UWV beheert het doelgroepregister. UWV houdt de voortgang bij het realiseren van de banenafpraak bij en rapporteert over de aantallen aan het ministerie van SZW. Vervolgens zal samen met SZW gekeken worden naar de Quotumregeling. Ook is het de taak van het UWV om te controleren of mensen binnen de doelgroep van de Banenafpraak vallen. Ook kunnen werkgevers geschikte kandidaten vinden via het UWV. Hierin staan alle mensen en alle informatie over de doelgroep van de Banenafpraak. Gemeenten, Rijksorganisaties en werkgevers kunnen via UWV-systemen digitaal inzicht krijgen van de mensen in het register. Ook kunnen burgers zelf zien of hij of zij in het register staat.

De Wajong status:

Er zijn meerdere situaties die mogelijk zijn:

- Oude Wajong, claimdatum voor 1 januari 2010.

Inkomsten uit reguliere arbeid worden maximaal 5 jaar gekort. Daarna wordt bekeken of de werkzaamheden passend zijn. Zo ja, dan wordt er een herbeoordeling uitgevoerd in kader van de Wajong.

Deze herbeoordeling kan leiden tot een vaststelling van een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse van de Wajong uitkering (maar hij blijft wel een gedeeltelijke Wajong-uitkering ontvangen) of een intrekking van de Wajong (bij te hoge inkomsten). Alleen bij inkomsten vanuit WSW (sociale werkplaats) kan nooit definitief geschat worden. Er volgt dan wel een korting op basis van de inkomsten, maar na 5 jaar loopt dit gewoon door.

- Nieuw Wajong, claimdatum op en na 1 januari 2010

Inkomsten 100% van de maatman, werkzaamheden worden als passend beschouwd, dan na 1 jaar definitieve intrekking Wajong.

Inkomsten 75% van de maatman, werkzaamheden worden als passend beschouwd, dan na 5 jaar definitieve intrekking Wajong.

Inkomsten lager dan 75%, dan wel korten naar leidt niet tot intrekking Wajong-uitkering. WSW is hierbij weer een uitzondering.

-Wajong 2015, toekenningsdatum op en na 1 januari 2015

Eigenlijk al bijna onmogelijk, omdat wij dan beoordeeld hebben dat iemand geen arbeidsvermogen heeft. De criteria voor Wajong zijn veel strenger geworden vanaf 1 januari 2015. Maar geen arbeidsvermogen houdt in dat iemand geen 4 uur per dag of 1 uur aan één gesloten zou kunnen werken. In theorie zou iemand bijvoorbeeld 2 x 2 uur per week iets kunnen doen. Deze inkomsten worden dan gekort, maar zal nooit gaan leiden tot een intrekking van zijn Wajong uitkering.

Bijlage XXII: UWV Formulier 'Opvragen registratie in het doelgroepregister'

Het formulier te vinden op de volgende twee pagina's en is online te vinden op de volgende link:
<http://www.uwv.nl/zakelijk/formulieren-documenten/opvragen-registratie-in-het-doelgroepregister.aspx>

Toelichting formulier:

Bij de uitvraag doelgroepregister UWV (aantal in dienst) zit de volgende instructie: *Met het loonheffingsnummer van uw organisatie kunt u bij het UWV een afschrift krijgen van de Burgerservicenummers die volgens het doelgroepenregister bij u in dienst zijn. U dient dan zelf via P-direkt te controleren of deze medewerkers nog bij u werken en werkelijk in dienst zijn. Dit gedeeld door 25,5 uur is het aantal gerealiseerde banen. Dit zijn dan het aantal FTA's bij uw organisaties.*



Opvragen registratie in het doelgroepregister

Waarom dit formulier?

Met dit formulier kunt u opvragen of uw werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer in het doelgroepregister is opgenomen. In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen.

Hoe vult u dit formulier in?

U vult hier de loonheffingennummers van uw bedrijfsonderdelen in. U ontvangt van ons een overzicht van de burgerservicenummers van werknemers van deze bedrijfsonderdelen die in het doelgroepregister staan.

Van een sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer vult u het burgerservicenummer in. Daarna ontvangt u van ons een bevestiging of hij in het doelgroepregister staat.

Opsturen

Stuur het formulier per e-mail met eventuele bijlagen naar: gegevensdiensten@uwv.nl

Kunt u het formulier niet per e-mail versturen? Stuur het dan per post naar:

UWV
Gegevensdiensten
Afdeling Gegevenslevering
Postbus 58015
1040 HA Amsterdam

Als u de aanvraag heeft verstuurd

Nadat wij uw formulier en eventuele bijlagen hebben ontvangen, sturen wij u binnen 3 weken de gevraagde gegevens retour. Gegevens over sollicitanten sturen wij binnen 2 werkdagen. Let op: wij mogen de gegevens alleen per post versturen.

Meer informatie

U vindt meer informatie op uwv.nl/gegevensdiensten. U kunt ook contact opnemen met onze servicedesk via (020) 687 24 00 of gegevensdiensten@uwv.nl.

1 Gegevens aanvrager

1.1	Datum aanvraag	
1.2	Naam organisatie	
1.3	Voert u de administratie namens een organisatie, of vraagt u gegevens op voor een andere organisatie dan uw eigen?	☐ Nee ☐ Ja ▶ Vermeld dan hier de naam van deze organisatie. ▶ Stuur de machtiging als bijlage mee.
1.4	Vestigingsadres	Adres Postcode en plaats
1.5	Correspondentieadres	☐ Gelijk aan vraag 1.4 ☐ ▶ Adres/postbus Postcode en plaats
1.6	Contactpersoon	☐ Man ☐ Vrouw
1.7	Functie	
1.8	Afdeling	
1.9	Telefoonnummer	
1.10	E-mailadres	

2 Informatieaanvraag doelgroepregister

☐	Van welke bedrijfsonderdelen wilt u weten of wie van uw werknemers in het doelgroepregister zijn opgenomen?	Vul hier de loonheffingennummers in. Bij meer dan 10 loonheffingennummers, kunt u deze in een bijlage meesturen (in .txt formaat).												
		<table><thead><tr><th>Loonheffingnummer</th><th>Loonheffingnummer</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td>2</td><td>7</td></tr><tr><td>3</td><td>8</td></tr><tr><td>4</td><td>9</td></tr><tr><td>5</td><td>10</td></tr></tbody></table>	Loonheffingnummer	Loonheffingnummer	1	6	2	7	3	8	4	9	5	10
Loonheffingnummer	Loonheffingnummer													
1	6													
2	7													
3	8													
4	9													
5	10													

- ☐ Van welke sollicitanten, uitzendkrachten of gedetacheerde werknemers wilt u weten of zij in het doelgroepregister zijn opgenomen?

Vul hier de burgerservicenummers van de sollicitanten, uitzendkrachten of gedetacheerde werknemers in. Bij meer dan 10 burgerservicenummers, kunt u deze in een bijlage meesturen (in bxt formaat).

Burgerservicenummer		Burgerservicenummer	
1		6	
2		7	
3		8	
4		9	
5		10	

3 Ruimte voor toelichting

4 Bijlagen

- 4.1 Stuurt u extra bijlage(n) mee?

☐ Nee

☐ Ja ▶ Geef aan welke bijlage(n).

5 Ondertekening

Ondertekening door tekenbevoegde en/of minimaal Hoofd HRM of directeur.

- 5.1 Voorletters en achternaam

- 5.2 Functie

Datum en handtekening

Bijlage XXIII: Registratieformulier doelgroepregister Rijksoverheid

Dit registratieformulier heb ik (Arie van Delft, 2016) zelf opgesteld in samenwerking met de werkgroep Inrichten stuurinformatie arbeidsbeperkten. Deze bijlage is ook digitaal beschikbaar op de USB.

Informatie bij de uitvraag:

Instructie: Met het loonheffing nummer van uw organisatie kunt u bij het UWV een afschrift krijgen van de BSN-nummers die volgens het doelgroepenregister bij u in dienst zijn, u dient dan zelf via P-direkt te controleren of - deze medewerkers nog bij u werken en werkelijk in dienst zijn, en bv geen stagiaire zijn en bij welk onderdeel ze werkzaam zijn en hoeveel verloonde uren ze werken. Dit gedeeld door 25,5 uur is het aantal gerealiseerde banen.

[illegible]

Leesbare versie digitaal beschikbaar op de USB en op de volgende pagina's

[illegible]

Registratieoverzicht Doelgroepregister Participatiewet Rijksoverheid

[illegible]

[illegible]

Bijlage XXV: Overzicht planning & stappenplan implementatieplan

Acties	Concrete acties	Schatting in tijd	Wanneer
Doelgroepregister UWV leidend	1. Informeren dat het doelgroepregister van het UWV leidend wordt voor de registratie van de Rijksorganisaties	3 weken	5-17 sept
	2. P-direkt autoriseren om de gegevens van het doelgroepregister bij het UWV op te kunnen vragen (zie actiepunt 3 van implementatieplan)	3 maanden	5 sept - 25 nov
	3. De passende manier bepalen om de registraties in P-direkt te zetten	4 weken	5-30 sept
	4. De Rijksorganisaties informeren en zelf verantwoordelijk maken voor de registratie in P-direkt	4 weken	5-30 sept
	5. De Rijksorganisaties in samenwerking met P-direkt de volledigheid van de registraties bewerkstelligen	2 maanden	3 okt - 25 nov
	6. Opstellen van een verschillen-verslag tussen de bestanden van het UWV, P-direkt en de Rijksorganisaties	2 weken	28 nov - 9 dec
	7. De verschillen controleren om de volledigheid van de registratie van het doelgroepregister te waarborgen	4 weken	28 nov - 23 dec
	8. Verschillen tussen de bestanden in kaart brengen en in de registratie van P-direkt verwerken	6 weken	28 nov – 6 jan 2017
Inleenverbanden registreren	1. Verder uitwerken en afronden van het Registratieformulier doelgroepregister Rijksoverheid	1 week	5-9 sept
	2. Implementeren van en informeren betrokkenen over het Registratieformulier doelgroepregister Rijksoverheid	3 weken	12-30 sept
	3. Uitvraag doen naar de inleenverbanden	4 weken	3-28 okt
	4. Het verwerken en inzichtelijk maken van de inleenverbanden	2 weken	31 okt - 11 nov
	5. Aantallen inleenverbanden toevoegen aan de centrale registratie om een totaaloverzicht te bewerkstelligen	2 weken	14-25 nov
Juridisch onderzoek	1. Aanstellen van gespecialiseerd jurist voor het juridisch onderzoek	4 weken	5-30 sept
	2. Onderzoek of de registratie van het doelgroepregister bepaalde gegevens mag bevatten, zoals Burgerservicenummers ect.	2 maanden	3 okt - 26 nov
	3. Onderzoek naar de mogelijkheid tot autoriseren van P-direkt	2 maanden	3 okt - 26 nov
	4. Oplossingsgerichte stappen ondernemen om de doelstellingen van het juridisch onderzoek te realiseren	5 weken	28 nov - 30 dec
	5. Juridische oplossingen opstellen voor de registratie	3 weken	2-20 jan 2017
	6. Juridische oplossingen implementeren bij de Rijksoverheid en de Rijksorganisaties.	3 weken	23 jan - 10 feb
Overzicht doelgroepregister	1. De cijfers van het UWV/P-direkt en de uitvraag bij de Rijksorganisaties betreffende de inleenverbanden samenbrengen	2 weken	2-13 jan
	2. Inzichtelijk maken van de gerealiseerde aantallen betreffende de doelgroep Banafsprak van de Rijksoverheid	2 weken	16-27 jan
	3. Alle benodigde data op centraal niveau beschikbaar maken waarmee analyses gemaakt kunnen worden	2 weken	16-27 jan
	4. Analyses maken over de gerealiseerde aantallen	1 week	30 jan - 3 feb
	5. Aan de hand van de analyses controleren of de Banafsprak wordt gehaald	1 week	6-10 feb
	6. Eventueel bijsturen op basis van de gemaakt analyses om de Banafsprak te kunnen realiseren voor de Rijksoverheid	X	X

Bijlage XXVI: Overzicht kosten-baten analyse implementatieplan

Acties	Kosten	Baten
Doelgroepregister UWV	1. Aanpassen van het systeem in P-direkt 2. Communiceren dat het UWV leidend wordt en dat de Rijksorganisaties verantwoordelijk zijn voor de registratie in P-direkt 3. Overzicht opstellen van het verschillen-verslag 4. Arbeidskosten van de medewerkers die zich bezig gaan houden met de registratie van arbeidsbeperkten 5. Uitbreiding registratie P-direkt door de Rijksorganisaties	1. Alle vaste medewerkers die binnen de doelgroep vallen staan geregistreerd in P-direkt 2. Subsidiestromen zijn goed geregeld 3. De Rijksorganisaties hebben inzichtelijk wat de gerealiseerde aantallen zijn 4. Bewust maken van de fouten in de registraties door middel van het verschillen-verslag 5. Rijksorganisaties kunnen beter inspelen op de medewerkers die binnen de doelgroep vallen
Inleenverbanden registreren	De medewerkers die zich bezig gaan houden met de registratie van arbeidsbeperkten zijn werkzaam voor de Rijksoverheid. Het invoeren van het plan voor het doelgroepregister is een taakverbreding van de medewerkers die al in dienst zijn bij de Rijksoverheid. Daarnaast is het registratieformulier al opgesteld. Er zitten dus geen extra personele kosten verbonden aan deze aanbeveling.	Wanneer de Rijksorganisaties de inleenverbanden goed en secuur gaan bijhouden, dan kunnen alle inleenverbanden bij de Rijksoverheid inzichtelijk gemaakt worden. Dit maakt het mogelijk om een totaaloverzicht te maken. Daarnaast kan het helpen om een betere balans op te maken tussen de inleenverbanden en vaste medewerkers van de doelgroep.
Juridisch onderzoek	1. Kosten die gemaakt worden voor recruitment en aanstellen van een jurist 2. De arbeidskosten van de jurist 3. Kosten die eventueel gemaakt worden bij het implementeren van de oplossingen	1. P-direkt geautoriseerd en gemachtigd om de gegevens op te mogen vragen 2. Duidelijkheid gecreëerd over wat mag bij de registratie van arbeidsbeperkten
Overzicht doelgroep-register	De arbeidskosten van een informatiespecialist tijdens het maken van een totaaloverzicht en het maken specifieke analyses. Ook zouden er kosten gemaakt kunnen worden voor het verzamelen van eventuele extra gegevens voor verdere analyses.	Een totaaloverzicht van de gerealiseerde aantallen van de doelgroep Banenafpraak bij de Rijksoverheid.

Bijlage XXVII: Afkortingenlijst en toelichting

Afkortingen:

AZ	Ministerie van Algemene Zaken
BD	Belastingdienst
BKZ	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
BSN	Burgerservicenummer
BZ	Ministerie van Buitenlandse Zaken
CPB	College Bescherming Persoonsgegevens
DGOO	Directoraat-Generaal Overheidsorganisatie
EU	Europese Unie
EZ	Ministerie van Economische Zaken
FIN	Ministerie van Financiën
HCvS	Hoge Colleges van Staat
HR	Human Resources
IBI	Integrale bedrijfsvoering IenM
IenM	Ministerie van Infrastructuur en Milieu
ICOP	Interdepartementale Commissie Organisatie en Personeelsbeleid
ID-baan	Instroom/Doorstroombaan
MvT	Memorie van Toelichting
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
RWS	Rijkswaterstaat
SGO	Secretarissen-Generaal Overleg
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VenJ	Ministerie van Veiligheid en Justitie
VSO	Verbond Sectorwerkgevers Overheid
VWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WBP	Wet Bescherming Persoonsgegevens
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIW	Wet Inschakeling Werkzoekenden
WML	Wettelijk minimumloon
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WWB	Wet Werk en Bijstand

Toelichting:

P-direkt: P-Direkt is in opgestart in 2003 met de doelstelling een shared service center voor Human Resource (HR) processen en salarisadministratie realiseren. Dit shared service center had als taak de personeelsinformatievoorziening (personeelsregistratie en salarisadministratie centraal vanuit één uitvoeringsorganisatie te verzorgen voor de Rijksorganisatie en voor alle 120.000 rijksambtenaren (P-direkt, N.D.)