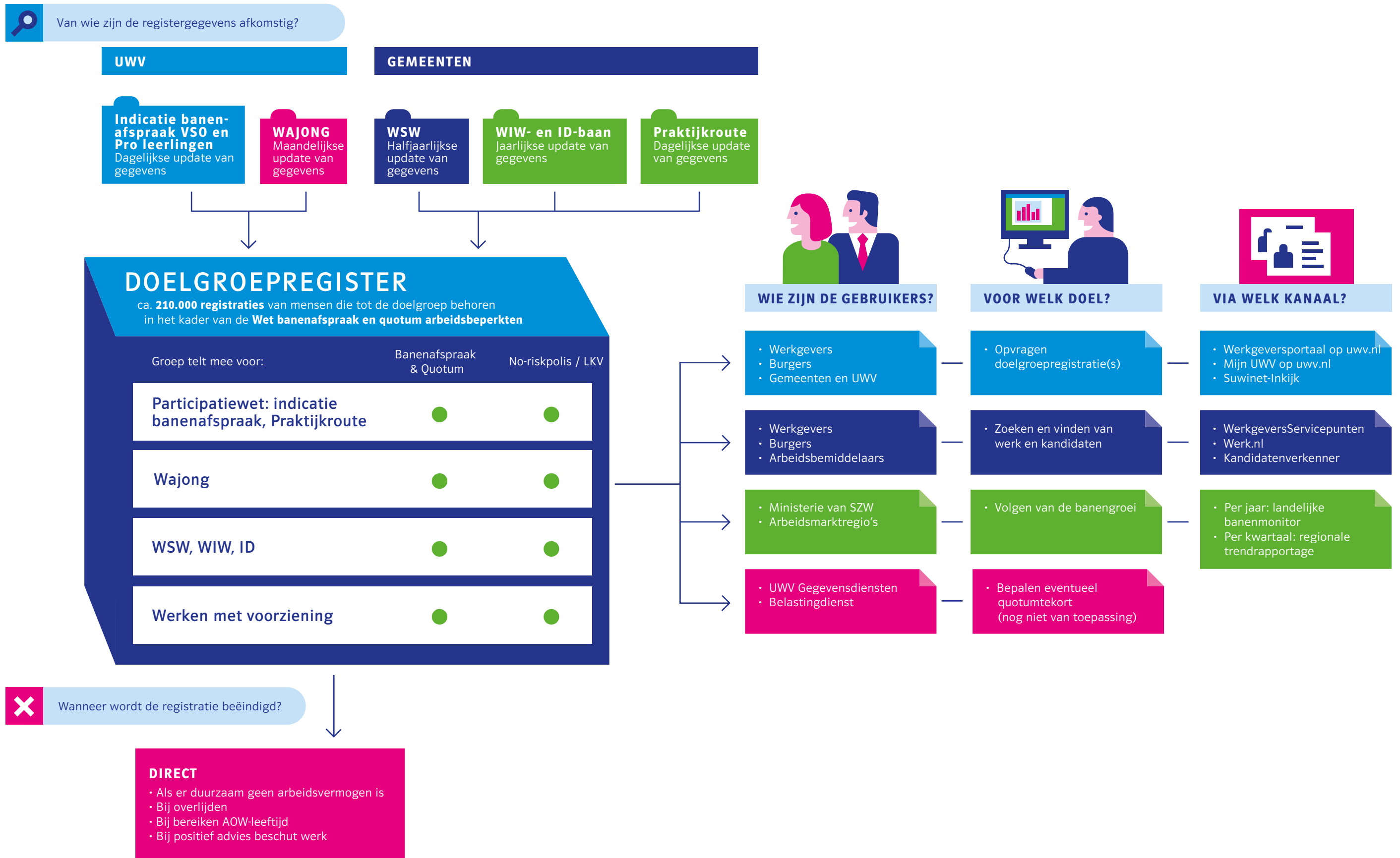


Document nr. 24

DOELGROEPREGISTER WET BANENAFSPRAAK EN QUOTUM ARBEIDSBEPERKTEN



BANENAFSPRAAK EN QUOTUM

Op 1 januari 2015 is de **Participatiewet** in werking getreden. Het doel van deze wet is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een reguliere baan te helpen. Kabinet en werkgevers hebben afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers hebben toegezegd tot 2026 in totaal 125.000 extra banen te realiseren voor arbeidsbeperkten. Deze afspraak heet de banenafpraak. Op 1 april 2015 is de **Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten** in werking getreden. Deze wet legt de gemaakte landelijke banenafpraak wettelijk vast.

HET DOELGROEPREGISTER

In het **doelgroepregister** staat iedereen geregistreerd die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort. UWV beheert dit register. UWV en gemeenten zijn samen verantwoordelijk voor de actualiteit en juistheid van de gegevens in het register. Gegevens worden ook aangeleverd door onderzoeksbureau Panteia, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Inlichtingenbureau. Als een werkgever iemand uit het doelgroepregister in dienst neemt of houdt, telt de baan van deze persoon mee voor de banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten van de werkgever (indien dat van toepassing is). Voor werkgevers is het financieel aantrekkelijk om iemand uit het doelgroepregister in dienst te nemen of te houden.

Periodieke rapportages

UWV rapporteert aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (**SZW**) en brengt elk kwartaal een regionale trendrapportage uit waarin de ontwikkeling van de doelgroep en de banengroei per regio wordt uitgelicht. U vindt deze rapportages op uwv.nl/zakelijk. SZW publiceert jaarlijks de landelijke resultaten van de banenafpraak op rijksoverheid.nl.

WIE STAAN IN HET DOELGROEPREGISTER?

In het doelgroepregister staan gegevens van personen die onder de banenafpraak vallen. **Let op:** bekijk het doelgroepregister regelmatig zodat u altijd de meest actuele informatie ontvangt wanneer u gegevens opvraagt. Wij krijgen de gegevens namelijk ook van derden en deze gegevens worden periodiek geactualiseerd. Om de privacy van mensen in het register te beschermen, kan alleen gericht worden opgevraagd of iemand in het register is opgenomen. Er wordt geen andere informatie gegeven.

Doelgroepregister, banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

De volgende mensen staan in het doelgroepregister, vallen onder de banenafpraak en tellen mee voor het quotum arbeidsbeperkten:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen, van wie UWV vaststelt dat zij niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro) die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden)

- of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).
- Mensen die via de Praktijkroute in het doelgroepregister instromen.
- Mensen met een ziekte of handicap die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie die alleen het wettelijk minimumloon kunnen verdienen met een werkvoorziening (bijv. vervoersvoorziening of een braille toetsenbord).

Hoe wordt iemand opgenomen in het doelgroepregister?

- Mensen die door een arbeidsbeperking niet het minimumloon kunnen verdienen, kunnen zelf of via de gemeente een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen bij UWV. Krijgt diegene na beoordeling een positieve indicatie banenafpraak dan komt die persoon in het doelgroepregister te staan. Tegen deze beoordeling arbeidsvermogen kan bezwaar gemaakt worden, niet tegen de opname in het doelgroepregister. Deze persoon kan wel op zijn profiel op werk.nl aangeven dat hij niet herkenbaar wil zijn als iemand die valt onder de doelgroep van de banenafpraak. Ook mensen die in het verleden praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs hebben genoten, kunnen een aanvraag beoordeling arbeidsvermogen doen bij UWV. Zij worden dan direct zonder verdere beoordeling in het doelgroepregister geplaatst.
- Een werknemer kan ook zonder beoordeling van UWV, via de Praktijkroute, in het doelgroepregister instromen. De gemeente laat dan op de werkplek van de werknemer een loonwaardebepaling uitvoeren. Als vervolgens wordt vastgesteld dat deze werknemer een loonwaarde heeft onder 100% WML, dan wordt hij opgenomen in het doelgroepregister.

Wanneer wordt de registratie beëindigd?

De registratie wordt beëindigd:

- zodra iemand duurzaam geen arbeidsvermogen meer heeft, overlijdt, de AOW-leeftijd bereikt of een positief advies beschut werk heeft. Vanaf dat moment telt hij niet meer mee voor de banenafpraak noch voor het quotum arbeidsbeperkten van de werkgever.
- als iemand zich uitschrijft uit het doelgroepregister. De werkgever kan hiertegen bezwaar maken.

Als de registratie is beëindigd, kan de werkgever misschien verschillende voordelen en regelingen niet meer gebruiken.

WIE KAN HET DOELGROEPREGISTER GEBRUIKEN?

Zowel UWV, gemeenten en werkgevers kunnen in het doelgroepregister nakijken wie tot de doelgroep banenafpraak behoort. Om de privacy van mensen in het register te beschermen, kan alleen worden opgevraagd of iemand wel of niet in het register is opgenomen. Er wordt geen andere informatie gegeven. Burgers kunnen dit voor zichzelf opvragen via Mijn UWV op uwv.nl.

Snel en makkelijk: online opvragen via werkgeversportaal

Wilt u weten of uw werknemer, sollicitant, uitzendkracht of gedetacheerde werknemer in het doelgroepregister staat? U kunt dit op 2 manieren online opvragen via het werkgeversportaal.

- U wilt van een sollicitant weten of hij in het doelgroepregister staat. In dat geval voert u het burgerservicenummer in van de sollicitant.
- U wilt een overzicht van al uw medewerkers die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Dat kan via uw loonheffingnummer(s).

Kandidatenverkenner banenafpraak op werk.nl

De kandidatenverkenner banenafpraak geeft een beeld van de kandidaten die vallen onder de banenafpraak. Het is een hulpmiddel waarmee u 2 dingen kunt doen:

- U kunt gegevens bekijken van kandidaten die meetellen voor de banenafpraak. Deze gegevens zijn anoniem en zijn niet te herleiden tot een persoon. U ziet daarom alleen gegevens zoals opleidingsniveau, het aantal uur dat een kandidaat wil werken, de reisafstand naar het werk en in welke mate kandidaten beschikbaar zijn voor werk.
- Op basis van uw selectiecriteria krijgt u een overzicht van de kandidaten die misschien interessant zijn voor uw organisatie. Wilt u een kandidaat uitnodigen voor een sollicitatie? Neem dan contact op met een van de WerkgeversServicepunten van uw keuze.

Op werk.nl/werkgevers vindt u uitgebreide uitleg over hoe u de kandidatenverkenner banenafpraak gebruikt. Ook vindt u hier contactgegevens van de WerkgeversServicepunten.

Meer informatie voor werkgevers

Meer informatie vindt u op uwv.nl/banenafpraak, werk.nl/werkgevers, op samenvoordeklant.nl en in het kennisdocument **Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten op Rijksoverheid.nl**



Document nr. 25

Stand van zaken projecten HR-Uitvoeringsagenda

Datum: 24 januari 2023

Project Opdracht	Opdracht	Stand van zaken	Planning 2023	Belangrijke documenten	Adviseur(s)
---------------------	----------	-----------------	---------------	---------------------------	-------------

houdt geen verband met Woo-verzoek

Project Opdracht	Opdracht	Stand van zaken	Planning 2023	Belangrijke documenten	Adviseur(s)
			Q4 2023 Overdracht aan gerechten		
Inclusieve diversiteit	De projectopdracht spitste zich in eerste instantie toe op twee verschillende uitingen van diversiteit: - de instroom van medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond (culturele diversiteit) en - de instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking, zoals bedoeld in de Participatiewet (sociale diversiteit) Het project heeft als doel om de Rechtspraak als geheel en gerechten en diensten in het bijzonder dusdanig toe te rusten dat zij op basis van commitment en overtuiging in staat zijn om de inclusieve diversiteit binnen de organisatie te verbeteren. De projectgroep stelt voor om in eerste instantie te focussen op culturele inclusieve diversiteit. Dat is immers de meest zichtbare vorm van diversiteit ('kleur binnen de Rechtspraak') waarvoor inmiddels een	In 2022 hebben onderstaande activiteiten plaatsgevonden: - Er is een landelijke intro-pagina "Inclusieve diversiteit". Hier vind je informatie over de landelijke activiteiten en worden lokale activiteiten gedeeld. - Alle gerechten, IVO, LDCR, Bureau Rvdr hebben De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor gedaan. - Alle gerechten de Charter Diversiteit getekend. Er is nog 1 gerecht dat het op de planning heeft staan voor ondertekening op de korte termijn. - De landelijke projectgroep biedt ondersteuning bij het maken van de lokale plannen van aanpak. In dit kader zijn er vier bijeenkomsten geweest. In Utrecht, Zwolle, Den Bosch en Den Haag. Per bijeenkomst zijn ongeveer 5 organisatieonderdelen aanwezig. Het zijn werk-sessies (eerste punten plan van aanpak uitwerken) waarin ook de gelegenheid is om te delen en het netwerk uit te bouwen. Hierna is nog een digitale bijeenkomst geweest. Indien nodig volgt nog een digitale bijeenkomst. - Er is een lunchgesprek geweest over de stelling: "<i>Het feit dat iemand taalfouten maakt, zegt niets over de intelligentie, het analytisch vermogen en de vraag of de persoon in kwestie</i>	Om vervolgstappen te kunnen zetten zou in 2023 en verder gewerkt moeten worden aan de volgende randvoorwaarden: - Alle onderdelen van de medewerkersreis worden inclusief gemaakt (werving, selectie, loopbaanbeleid) voor rijksambtenaren en rechters (in opleiding). - Alle leidinggevendenden kunnen inclusief leidinggeven. Er is al enige tijd geen projectleider. Een adviseur van het Bureau neem die rol waar, voor zover dit mogelijk is. Invulling van deze functie is van belang. Er moeten voor 2023 – 2028 inclusie-doelen gesteld worden. Dit hoeven geen streefcijfers te zijn, maar kan ook zijn welk deel van de		5.1(2)e (afd. HRM/OO) 5.1(2)e (afd. Communicatie)

Project Opdracht	Opdracht	Stand van zaken	Planning 2023	Belangrijke documenten	Adviseur(s)
	grote maatschappelijke urgentie wordt gevoeld, terwijl binnen de Rechtspraak juist op dat gebied nog grote stappen moeten worden gezet.	<i>een uitstekend jurist is."</i> De samenleving verdient een tien voor taal van de Rechtspraak (minius.nl) • Er is een lunchgesprek geweest over de stelling: <i>"Medewerkers van de Rechtspraak zijn gewend om zonder aanzien des persoons te oordelen. Aandacht voor onbewuste vooroordelen is daarom onnodig."</i> Over onbewuste vooroordelen en de kunst van écht luisteren (minius.nl) • Op 13 juni is er een lunchgesprek over de stelling: <i>"Het inclusiever en diverser maken van onze organisatie vraagt moed."</i> 13 juni: Lunchgesprek over de moed om een inclusieve organisatie te worden (minius.nl) • Op 14 november is er een lunchgesprek over informele hiërarchie aan de hand van de stelling: <i>"Een inclusieve cultuur is onmogelijk binnen de Rechtspraak want er is nu eenmaal een 'informele hiërarchie' tussen de functiegroepen."</i> Tegenspraak waarden ongeacht ieders functie (minius.nl) • In samenwerking met SSR zijn er 8 kennisbites geweest met als onderwerp "inclusief leiderschap". Zie een korte impressie van deelnemers op intro-landelijk De talenten van iedereen aanspreken (minius.nl) • Er wordt regelmatig een nieuwsbrief rondgestuurd aan de lokale contactpersonen. • De Community of Practice 'selecteren op kwaliteit' loopt nog tot het eind van de zomer.	medewerkersreis op welk moment inclusief is gemaakt. Hoogleraar Gender en Diversity Marieke van den Brink wordt ingezet als inclusie-regisseur. De inclusie-regisseur draagt bij aan het verkrijgen van commitment bij de top, zodat er tijd en ruimte komt om op de werkvloer stappen te zetten op het gebied van inclusie Daarnaast wordt de inhoudelijke kennis en ervaring van de hoogleraar ingezet om landelijk en lokaal te helpen bij het bepalen van activiteiten die moeten plaatsvinden om inclusie te bevorderen. Landelijk overzicht van de opbrengst van de lokale NIM-onderzoeken. Omvormen projectorganisatie naar landelijke structuur, waar lokale projectgroepen, samen met landelijke professional doelen stellen en realiseren.		

Project Opdracht	Opdracht	Stand van zaken	Planning 2023	Belangrijke documenten	Adviseur(s)
		- Op 15 april, 3 mei en 8 juni zijn Loesje workshops georganiseerd voor de werkgroepleden van de lokale gerechten en de communicatieadviseurs van de gerechten bij gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, respectievelijk in Arnhem en in Leeuwarden en het gerechtshof Amsterdam. Voor de lockdown deze winter waren er al workshops bij hof Den Haag en hof Den Bosch. - Op diversity day waren en landelijke en lokale activiteiten Bruisende Diversity Day 2022 (en terugkijk-link) (minjus.nl) - Er is een filmpje van en door collega's over inclusie. 'Ik voel me inclusief': filmpje van en voor medewerkers (minjus.nl) - Er is een webinar georganiseerd waarin de projectleider van Amsterdam heeft aangegeven hoe inclusie en diversiteit vorm krijgt bij hun rechtbank. Dit webinar is terug te zien via dit linkje: Projectgroep diversiteit en inclusie van de rechtbank Amsterdam webinar 7 april 2022 - YouTube			

houdt geen verband met Woo-verzoek

aan Marieke Koek en Herma Rappa
van Opdrachtnemers en projectleiders HR-Uitvoeringsagenda
datum 27 februari 2023
onderwerp Overzicht stand van zaken projecten HR-Uitvoeringsagenda ten
behoefte van het PRO d.d. 6 maart 2023

Memo stand van zaken projecten HR- Uitvoeringsagenda

Thema onze mensen: vinden, binden en boeien. Iedereen voelt zich Welkom en gewaardeerd (inclusiviteit).

houdt geen verband met Woo-verzoek

datum 27 februari 2023
onderwerp Overzicht stand van zaken projecten
HR-Uitvoeringsagenda ten behoeve van
het PRO d.d. 6 maart 2023
pagina 2 van 4

houdt geen verband met Woo-verzoek

Deelproject Inclusieve diversiteit

De Rechtspraak wordt inclusiever en diverser als de onderdelen van de Rechtspraak dit worden. Het merendeel van de activiteiten zal dan ook lokaal ondernomen moeten worden. De vorige jaren is geïnvesteerd in de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor, het ondertekenen van de charter diversiteit en het maken van een SMART lokaal plan van aanpak. Landelijk zijn er verschillende producten ontwikkeld die lokaal ingezet kunnen worden. Denk aan de podcast waarin medewerkers vertellen over hoe het is om te werken bij de Rechtspraak, het filmpje waarin medewerkers vertellen wat inclusie voor hen betekent, de landelijke lunchgesprekken die zijn gehouden, de kennisbite inclusief leiderschap, een nieuwsbrief waarin kennis gedeeld wordt.

Er is in februari 2023 een uitvraag gedaan aan de Rechtspraakonderdelen om belangrijke NIM-resultaten te delen. Ook is gevraagd welke landelijke ondersteuning zij nodig hebben om inclusieve diversiteit lokaal verder te brengen. Begin april wordt verwacht om op grond hiervan te bepalen welke overige landelijke activiteiten georganiseerd zullen worden.

Al eerder is besloten om in 2023 te investeren in de lokale activiteiten. Waarom zijn er bijvoorbeeld onderdelen die zeggen dat het in hun organisatie niet veilig genoeg voelt om daar lunchgesprekken te houden en wat kan daar aan gedaan worden? Lukt het om de lokale plannen van aanpak uit te voeren en zo nee, wat is er nodig om dit te wel te kunnen doen? In 2023 kunnen deze vragen en meer besproken worden met inclusie-regisseur Hoogleraar Gender en Diversiteit Marieke van den Brink. Er wordt van uitgegaan dat elke 2 maanden met een Rechtspraakonderdeel dat daar voor openstaat, gesproken kan worden.

datum 27 februari 2023
onderwerp Overzicht stand van zaken projecten
HR-Uitvoeringsagenda ten behoeve van
het PRO d.d. 6 maart 2023
pagina 3 van 4

houdt geen verband met Woo-verzoek

datum 27 februari 2023
onderwerp Overzicht stand van zaken projecten
HR-Uitvoeringsagenda ten behoeve van
het PRO d.d. 6 maart 2023
pagina 4 van 4

houdt geen verband met Woo-verzoek

Document nr. 27



Landelijke projectgroep Diversiteit & Inclusie (D&I)

Hoofdpijnen van het concept plan van aanpak

Context: Missie, visie en agenda van de Rechtspraak

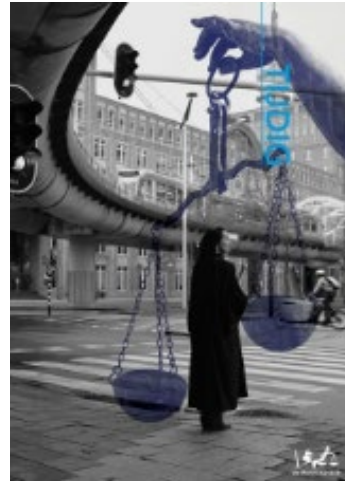
Missie

De Rechtspraak beschermt rechten en vrijheden, komt op voor de democratische rechtsstaat, zorgt voor een goede toepassing van het recht en voor beslissingen door onafhankelijke, onpartijdige, integere en deskundige rechters.

De visie

De Rechtspraak is rechtvaardig, toegankelijk, tijdig en transparant en speelt in op maatschappelijke ontwikkelingen.

Context: Missie, visie en agenda van de Rechtspraak



Context: Missie, visie en agenda van de Rechtspraak

Agenda van de Rechtspraak

De Agenda van de Rechtspraak vloeit voort uit de missie en visie en is verwoord in 5 doelen. Aan deze doelen wordt met prioriteit gewerkt, als eerste stappen richting het realiseren van de visie ambities.

Context: Missie, visie en agenda van de Rechtspraak

5e doel

De Rechtspraak is divers samengesteld en zorgt voor inclusiviteit. Dat wil zeggen dat wij ervoor zorgen dat iedereen zich thuis voelt in de organisatie en daar zichzelf kan zijn.

Wij creëren kansen voor het leren van elkaar en werken samen. Wij worden gedreven door de in de missie geformuleerde waarden. Bestuurders en managers stimuleren eigenaarschap bij een ieder die voor de Rechtspraak werkt en geven aan hen vertrouwen.

Context: Uitvoeringsagenda

4 hoofdthema's:

1. Onze mensen: vinden, binden, boeien. Iedereen voelt zich welkom en gewaardeerd (inclusiviteit).
2. Toegankelijke en digitale rechtspraak.
3. Tijdige en voorspelbare rechtspraak.
4. Kwaliteit van ons primaire proces.

Landelijke projectgroep

Draagt bij aan het 5^e doel van de agenda &:

- De Rechtspraak is divers samengesteld en zorgt voor inclusiviteit. Dat wil zeggen dat iedereen zich thuis voelt in de organisatie en daar zichzelf kan zijn.

Of: de projectgroep *draagt bij aan een diverse en inclusieve Rechtspraak waar iedere medewerker zich welkom en gewaardeerd voelt en gelijke kansen krijgt.*

Landelijke projectgroep

- Is **aanjager** op onderwerpen inclusie en diversiteit en gelijkwaardigheid op landelijk niveau.
- Organiseert in dat kader activiteiten en creëert randvoorwaarden.
- Stimuleert & faciliteert veranderingen binnen de rechtbanken, hoven en diensten.

Landelijke projectgroep

Dit doen wij door:

1. Rechtspraak breed in te zetten op een eenduidige visie op diversiteit en inclusie
2. Datagedreven en evidence based te werken
3. Werken langs thema's en met topics
4. Verbinden
5. Impact en inbedding
6. Ons projectmatig en veranderkundig te organiseren

1. Rechtspraak breed visie D&I

- Een gedragen beeld over D&I als basis
- Handelingsperspectief / toetsingskader / raakt omgangsvormen
- Gesprekken en meningsvorming
- Concrete doelen stellen (5 subdoelen obv doel 5)
 - Vb: in 2024 is er een eenduidige definitie voor diversiteit en inclusie

2. Datagedreven en evidence based

- Informatie is verifieerbaar, herleidbaar, beschikbaar, transparant én bevat praktijkkennis
- Rechtspraak breed beeld
- Onderzoeken NIM: rode draden begin 2024

3. Thema's en topics

- Thema's: de grote onderwerpen, meerdere topics van toepassing, breed, (gedrags)patronen
- Topics: concretere onderwerpen
- Input nodig: waar ligt de behoefte?

Voorbeelden van Thema's

- Gelijkwaardigheid
- Intersectionaliteit
- Leiderschap
- Sociaal-economische verschillen intern
- Generaties
- Politiek
- Maatschappij
- Rechterlijk-niet rechterlijk
- LHBTIQA+
- Discriminatie en racisme
- Vooroordelen en hiermee omgaan
- Wat is: kwaliteit/normaal/cultuur
- (...)

Voorbeelden van topics

- (Ontwikkelen) streefcijfers D&I
- Inclusief taalgebruik
- Banenafspraken halen
- Arbeidsparticipatie
- Feestdagen ruilen
- Aandacht en activiteiten voor bijzondere dagen
- Netwerken en platforms
- Regenboogvlag
- Inwerkplannen op maat
- Genderneutrale toiletten
- Talenten laten zien
- Werving en selectie
- Diversity day
- D&I toolkit
- Religieuze uitingen in de rechtszaal
- (...)

4. Verbinden

- Verbinding zoeken en faciliteren in-/extern
- Doel: elkaar versterken door samenwerking en samenwerken
- Zo veel mogelijk beelden/gezichtspunten betrekken
 - Bijv.: meerdere bijeenkomsten (2x per jaar dagdeel), kennisplatform, casuïstiek bespreken maar ook:
 - Bijv.: in 2024 aansluiten als Rechtspraak bij (extern) netwerk bijv. League



5. Impact en inbedding

- Bijdragen aan bewustwording en onderwerpen en issues worden belegd
- Regelmatig evalueren zowel kwantitatief als kwalitatief

6. Veranderkundig en projectmatig

- Verandering kost tijd
- Blijvende cultuur- en gedragsverandering
- Korte iteraties: steeds verder finetunen of omgooien als nodig
- In contact met omgeving
- Tijdens het doen al bezig met veranderen

Wat willen we bereiken / aan bijdragen

- De expliciete wil om van diversiteit & inclusie een succes te maken;
- Het stellen van concrete doelen die aan termijnen worden gebonden;
- Een structuur waarbinnen een beleid voor D&I vorm krijgt, d.w.z.: helder vastgelegde verantwoordelijkheden en vastgelegde procedures op het vlak van verantwoording van resultaten van D&I-beleid (accountability);
- De aanwezigheid van deskundigheid op het vlak van D&I binnen de organisatie;

Wat willen we bereiken / aan bijdragen

- Beschikbaarheid van financiële en mogelijke andere middelen en (HR-)instrumenten;
- Beschikbaarheid van relevante data om de voortgang van het proces van D&I-beleid regelmatig te kunnen meten;
- Een klimaat waarin D&I leeft en in de gehele organisatie wordt gewaardeerd;
- Netwerk van samenwerkende experts.

Wanneer/termijn

- Dit concept pva met jullie opmerkingen via opdrachtgever naar regiegroep (1^e versie) HR
- Bespreken in regiegroep HR 19 december
- Tweede versie: 23 januari inclusief NIM: prioritering onderwerpen → mijlpalenplanning op topics, gesprek definities (?)
- Januari – juli: verder bezoeken
- Notitie feestdagen januari – mogelijke start pilot februari/ maart
- Februari: nieuwsbrief
- Maart: bijeenkomst landelijke contactpersonen
- April: nieuwe topiclijst
- Juni: League