

## UBR Inclusiviteit – 2-wekelijkse updates week 37 - 2021



Uitvoeringsorganisatie  
Bedrijfsvoering Rijk  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties



### **Beste collega,**

De D&I colleges deze zomer waren een groot succes. Daarom organiseert Team D&I nogmaals vier colleges waarvoor veel belangstelling was. We gaan daarmee van start in de Rijksbrede Week van de Diversiteit, die duurt van 5 t/m 12 oktober. In deze nieuwsbrief lees je meer hierover.

Team D&I wenst je weer veel inspiratie en leesplezier!

### **Diversiteit en Inclusie**

#### **[Deze 3 aanpassingen voor gelijke kansen in werving en selectie | TNO](#)**

TNO beschrijft in dit artikel op basis van onderzoek op welke wijze gelijke kansen in werving en selectie kunnen worden vergroot.

#### **[Zwangerschapsdiscriminatie tijdens werk of studie | College voor de Rechten van de Mens](#)**

Zwangerschapsdiscriminatie is nog steeds een van de meest voorkomende vormen van discriminatie. Het College van de Rechten van de Mens legt aan de hand van vijf casus uit hoe zwangerschapsdiscriminatie kan voorkomen.

#### **[Migranten komen na het hoger onderwijs moeilijker aan de juiste baan | ScienceGuide](#)**

Het ROA heeft onderzoek gedaan naar de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van migranten. Dit artikel gaat in op de resultaten van dit onderzoek.

#### **[Ondernemeingsraden en jongeren zetten in op diversiteit | SER](#)**

Nieuwe SER publicatie Jongerenennetwerk medezeggenschap helpt or's en jongeren bij het vormgeven van diversiteitsbeleid. Organisaties hebben verschillende zakelijke en/of maatschappelijke redenen om met diversiteitsbeleid te starten. Diversiteit en verschillen waarderen is niet alleen goed voor organisaties maar ook de sleutel om ieders talent te benutten in de maatschappij. Jongeren kunnen daarbij een belangrijke inspiratiebron zijn. Ook de or heeft een taak als het gaat om diversiteitsbeleid.

#### **[Skills | UWV](#)**

HET UWV heeft het eerste 'skills dashboard' gepubliceerd. Aan de hand van skills wordt op een andere manier gekeken naar banen en kandidaten.

#### **[College tegen VN: rassendiscriminatie komt op alle domeinen voor in Nederland | College voor de Rechten van de Mens](#)**

De VN heeft recent weer gesproken met de Nederlandse overheid over de aanpak van racisme en discriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens heeft ook met de VN gesproken. In dit artikel staat hierover meer informatie, ook over het achterliggende advies.

**Kennistelijzer uitsluiting door geautomatiseerde systemen: 'Een algoritme is zo objectief als uw favoriete**

**Kennisdocument actualisering door geautomatiseerde systemen. Een algoritme is zo objectief als uw favoriete recept' | Kennisplatform Integratie & Samenleving**

Er zijn de laatste tijd veel rapporten gepubliceerd over het mogelijk discrimineren van algoritmen. In dit meer praktische artikel gaat KIS in gesprek met een aantal deskundigen hoe zij proberen te voorkomen dat algoritmen dit soms onverwacht doen.

**Policy brief - In uitvoering | Sociaal en Cultureel Planbureau**

**HET SCP heeft een analyse uitgebracht van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren. Deze beleidsbrief is relevant voor alle stakeholders die een rol hebben bij de integratie van statushouders.**

**Policy Brief 'Investeren in de arbeidsmarktintegratie van statushouders' | Centraal Planbureau**

Ook het CPB heeft een beleidsbrief uitgebracht over de arbeidsmarktintegratie van statushouders.

**Gelijke kansen en non-discriminatie bij re-integratie | Rijksoverheid.nl**

In opdracht van het ministerie van SZW is een Gelijke Kansenspiegel uitgevoerd. Gestreefd wordt naar een betere borging van Gelijke Kansen en Non-Discriminatie (GKND) bij de uitvoering van de ESF-projecten.

**Banenaafsprak**

**Op naar de 25.000 banen!**

Hier staan de laatste nieuwsberichten en weetjes over de Banenaafsprak.

Bijvoorbeeld:

**Kennisdocument Banenaafsprak geactualiseerd**

Het Kennisdocument Wet banenaafsprak en quotum arbeidsbeperkten geldt als de vraagbaak rond de uitvoering van de Wet banenaafsprak en het kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

Het document wordt vernieuwd als veranderingen in wet- en regelgeving dat noodzakelijk maken. De vorige versie stamde uit 2020.

In het Kennisdocument staat alle relevante informatie over de banenaafsprak. De belangrijkste aanpassingen in dit hernieuwde Kennisdocument hebben te maken met de vertraging die het Breed offensief heeft opgelopen. Deze serie voorstellen om de banenaafsprak te vereenvoudigen voor werkgevers en kandidaten is nog niet door de Tweede Kamer behandeld. Dat heeft tot gevolg dat er ook na 1 januari 2022 geen quotumheffing zal worden opgelegd. De minister van SZW heeft de Belastingdienst en UWV toestemming gegeven om de quotumheffing niet uit te voeren tot in elk geval 1 januari 2024. Het kennisdocument stipt ook aan dat de loonwaardemethodieken die tot voor kort erkend waren, gebruikt kunnen blijven worden voor de loonwaardebepalingen die voor 1 juli zijn aangevraagd. Voor de aanvragen vanaf 1 juli geldt de landelijk uniforme methode.

**Maand van de 1000 Voorbeelden**

Dertig dagen lang, vanaf maandag 1 november 2021, viert 'Op naar de 25.000 banen!' samen met de vlootpartners, WSP's, gemeenten, regionale werkgeversverenigingen, bedrijfskringen, individuele werkgevers en andere inclusiepartners de Maand van de 1000 Voorbeelden. Dit doen zij met evenementen rond de Banenaafsprak.

De Banenaafsprak is halverwege haar looptijd. Tot nu toe heeft het bedrijfsleven aan de doelstellingen voldaan. Overheidswerkgevers zijn begonnen aan een inhaalslag. Deze Maand van de 1000 Voorbeelden staat in het teken van de inclusieve vooruitgang die de afgelopen jaar is geboekt en ze de komende jaren nog willen boeken. Tijdens deze maand bedanken ze werkgevers, die ook in de huidige periode kansen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Via Best Practices willen ze andere werkgevers inspireren.

**Tijd voor transitie met behoud van Banenaafsprak**

Het is hoog tijd voor een arbeidsmarkttransitie, een transitie die een inclusieve arbeidsmarkt als doel heeft. Dat is, net als bij de energie- en klimaattransitie, niet een kwestie van het even in de markt zetten van een nieuw pakket aan maatregelen.

Ton Wilthagen en Marieke Stolp schreven een whitepaper over het verduurzamen van arbeid en de arbeidsmarkt. Een doelstelling die mogelijk ook door het nieuwe kabinet wordt opgepakt. In hun optiek hoeven de Participatiewet en de Banenaafsprak, die net halverwege is, niet te verdwijnen. Die moeten alleen veel minder ingewikkeld worden. Zoals bekend, verloopt het wetgevingsproces hiervoor echter uitermate traag. Bovendien gaat het niet alleen om het wijzigen van wetten of subsidieregelingen. De whitepaper is bijgevoegd.

**Kamerbrief over Resultaten banenaafsprak 2020 | Rijksoverheid.nl**

Het afgesproken aantal banen van de Banenaafsprak voor mensen met een arbeidsbeperking is in het coronajaar net niet gehaald. Dat heeft minister Koolmees in een brief aan de Eerste en Tweede Kamer laten weten.

**Regionale-trendrapportage-1e-kwartaal-2021.pdf | UWV**

Gemeenten en werkgevers hebben behoefte aan inzicht in de voortgang van de Banenaafsprak op regionaal niveau. Daarom maakt het UWV op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Werkkamer sinds het derde kwartaal van 2015 een regionale trendrapportage Banenaafsprak.

**Activiteiten door Team D&I**

**Colleges Diversiteit en Inclusie | Inclusiviteit | UBRIJK.**

- 6 oktober | Basiscollege Banenaafsprak
- 13 oktober | Basiscollege Diversiteit en inclusie
- 3 november | Arbeidsbeperking: bijzonderheden en best practices
- 9 november | Praktische stappen op weg naar een inclusieve en diverse organisatie

Zie de website voor de omschrijvingen en aanmelding.

**5 oktober (met vervolg op 16 oktober) | Online workshop: Begeleiden van medewerkers met een**

[arbeidsbeperking](#)

Training voor een werkplekbegeleider (buddy) van een medewerker met een arbeidsbeperking. Deze training bestaat uit twee trainingsdagen. Binnen drie maanden na de basistraining is er een verdiepingstraining. Je krijgt de mogelijkheid om tussen de 1e en 2e training te oefenen in de dagelijkse praktijk.

**6 oktober | Online workshop: Leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking**

Tijdens deze (online) workshop krijg je een algemeen beeld van psychische aandoeningen. Je leert wat er van jou wordt verwacht, wat wel en wat niet werkt in jouw wijze van communiceren en hoe je specifiek gedrag herkent, begrijpt en daarmee omgaat.

**Activiteiten door andere organisaties**

**13 - 17 september | Week van de loopbaan | Loopbaan- en Talentontwikkeling**

Onze collega's van Loopbaan- en Talentontwikkeling organiseren van 13 t/m 17 september de Week van de loopbaan, met daarin ook aandacht voor D&I met 2 kennissessies: [Online kennissessie Divers en Inclusief leidinggeven](#)

**23 september | Webinar (on)zin van diversiteitstrainingen | Diversiteit in bedrijf**

Diversiteit in bedrijf een webinar naar de (on)zin van diversiteitstrainingen. De Universiteit Utrecht heeft hier onderzoek naar gedaan.

**5 – 12 oktober | Week van de Diversiteit!**

Eerder aangekondigd als Diversity Day, maar het is inmiddels een week geworden: de Week van de Diversiteit. Er is een landelijke (Pleio)website met alle informatie.

**5 oktober | Online Aftrap Diversity Day | Diversiteit in bedrijf**

Op 5 oktober heeft Diversiteit in Bedrijf samen met de SER de aftrap van Diversity Day.

**5 oktober | SER Topvrouwen-webinar op Diversity Day | SER Topvrouwen**

De SER organiseert op 5 oktober een bijeenkomst over topvrouwen

**Zie voor nog meer activiteiten en nieuwsberichten het overzicht [op onze website](#).**

*Wil je ook een D&I-activiteit van jouw Rijksonderdeel onder de aandacht brengen via deze 2-wekelijkse update? Laat het ons dan weten via [D&I@rijksoverheid.nl](mailto:D&I@rijksoverheid.nl).*

Tot begin september!

Met vriendelijke groet,

**Team Diversiteit & Inclusie**

**UBR Inclusiviteit**

.....  
**UBR | Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk | Personeel i.o.**

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Wilhelmina van Pruisenweg 52 | 2595 AN | Den Haag

Postbus 20011 | 2500 EA | Den Haag

.....  
[D&I@rijksoverheid.nl](mailto:D&I@rijksoverheid.nl)

<https://www.ubrijk.nl/inclusiviteit>



**UBR: Voor een ambitieuze overheid**

*Deze 2-wekelikes update verschijnt altijd op donderdag in je mailbox. Mocht je vragen hebben naar*

*aanleiding van deze e-mail of je willen uitschrijven, dan kan je een bericht sturen naar [D&I@rijksoverheid.nl](mailto:D&I@rijksoverheid.nl).*