

**OP NAAR DE 100.000!  
BANEN**

**OP NAAR DE 25.000!  
BANEN**

## Nieuwsbrief van de 1000 Voorbeelden

Tussen 26 en 30 oktober 2020 is het de **Week van de 1000 Voorbeelden**. In deze actieweek zetten we de spotlight op de inclusieve arbeidsmarkt. We laten werkgevers aan het woord, die er ook in deze periode niet voor terugschrikken hun inclusieve ambities uit te spreken.

Dit doen we natuurlijk niet alleen. De inclusieve arbeidsmarkt waar we de afgelopen jaren zo hard aan gewerkt hebben, kent vele pijlers. Daarom organiseren we de Week van de 1000 Voorbeelden samen met Werkgeversservicepunten (WSP's), regionale werkgeversorganisaties en talloze andere partners.

In deze nieuwsbrief leest u meer over het programma.



## De Reden van de Week

Werkgevers informeren over de banenafpraak en inspireren om mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven. Dat zijn en blijven de doelstellingen van de projecten 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen'. Maar hoe kan een evenementenweek daaraan bijdragen? Martine Schuijjer, directeur van de Stichting NLOM! en projectleider, legt uit.

De coronacrisis zet de werkgelegenheid onder druk. Daarom is het juist nu van belang om de deuren open te zetten voor inclusie. Dat doen we dan ook met De Week van de 1000 Voorbeelden in week 44. Ingrediënten van deze week blijven vergelijkbaar met wat u ondertussen van ons gewend bent tijdens een 'Dag van de 1000 Voorbeelden': de spotlights op inclusieve werkgevers, werknemers en bemiddelaars en we beklemtonen het belang van inclusie.

Maar dit jaar is ook veel anders. Dat geldt op praktisch vlak. Zo is het programma vrijwel geheel digitaal. En zeker ook inhoudelijk. Waar we andere jaren weleens spraken over het vieren van de successen van de Banenafpraak, staat deze actieweek in het teken van behoud van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Er is de afgelopen jaren namelijk veel



copyright Fotoflex

bereikt. De doelstellingen van de Banenafpraak werden jaarlijks behaald. Daarmee kregen ieder jaar weer meer mensen met een arbeidsbeperking toegang tot de arbeidsmarkt. En toen kwam Corona en sindsdien is alles anders. We weten nog niet wat de consequenties precies

zullen zijn. Dat ook mensen met een arbeidsbeperking hun baan verliezen, lijkt geen twijfel.

Daarom leggen we de nadruk veel meer op baanbehoud en, als dat niet kan, op het behouden van werk. De spotlights die we tijdens deze Week van de 1000 Voorbeelden op inclusieve werkgevers zetten, krijgt daarmee een iets andere, misschien wel grotere lading.

De Week van de 1000 Voorbeelden draagt het motto: 'Open de deuren voor inclusie'. De eerlijkheid gebiedt me te zeggen dat we dit overkoepelende thema al eerder dit jaar hadden gekozen. Maar de slogan is actueler dan ooit. Juist nu moeten we er samen voor zorgen dat de deuren van de arbeidsmarkt zoveel mogelijk open blijven voor inclusie.

## Voorafgaand van de Week

Met de Week van de 1000 Voorbeelden willen we de aandacht voor inclusie op de arbeidsmarkt vasthouden. En daar wachten we niet mee tot Week 44 zelf. In de aanloop naar de laatste week van oktober presenteren we wekelijks op woensdag de podcast 'Open de deuren voor inclusie'. In de podcasts bespreken we, samen met experts uit het werkveld, onderwerpen die van belang zijn voor inclusieve werkgevers. We gaan in op onderwerpen als jobcoaching, begeleiding op de werkvloer en de mogelijkheden van digitale werving.

# De Week van de 1000 Voorbeelden

Samen met WSP's, regionale organisaties en andere partners, worden in de Week van de 1000 Voorbeelden, overal in den lande activiteiten georganiseerd rond de match tussen inclusieve werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. Een overzicht van deze activiteiten vindt u in de agenda op onze site. Daarnaast organiseren we dagelijks een activiteit.

MA 26 OKT

## Aftrap in Lelystad

Aftrap van De Week van de 1000 Voorbeelden, in samenwerking met Concern voor Werk in Lelystad. De bijeenkomst staat in het teken van inspirerende, inclusieve voorbeelden uit Flevoland. We gaan in gesprek met werkgevers die genomineerd zijn voor een Flevopenning, een prijs die jaarlijks wordt uitgereikt aan inclusieve werkgevers in deze provincie.

DI 27 OKT

## 'Open de deuren voor inclusie'

Presentatie van de brochure: *'Open de deuren voor inclusie'*. Speciaal voor de gelegenheid ontwikkelden het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, Instituut Gak en 'Op naar de 100.000 banen' een cadeaueditie van de gids *Inclusief werkgeven doe je zo!*

Hoe wordt je inclusief werkgever? Waar vind je kandidaten? Wat is handig om vooraf te regelen? Wat zijn passende taken en wat vinden de collega's? Met deze checklist zien werkgevers snel of ze aan de belangrijkste zaken gedacht hebben.

WO 28 OKT

## Inclusieve knokkers

Tijdens de laatste aflevering van de podcastserie 'Open de deuren voor inclusie', lanceren we de campagne

Inclusieve Knokkers. Met Martine Schuijjer, directeur Stichting NLOM! en projectleider 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen', bespreken we de toekomst van de Banenafpraak.

DO 29 OKT

## Webinarmarkt, overheid en Banenafpraak

Met onze partners van 'Samenwerkende Rijksorganisaties Noord' organiseren we een digitale bijeenkomst voor overheidsmanagers. In gesprek met managers uit markt en overheid gaan Aart van der Gaag, inspirator van de projecten 'Op naar de 100.000 banen' & 'Op naar de 25.000 banen', en Tanja de Haan (SRN) op zoek naar het geheim achter succesvolle plaatsingen.

VR 30 OKT

## Presentatie tijdschrift

Het tijdschrift over de 'Week van de 1000 voorbeelden' doet niet alleen verslag van de activiteiten tijdens de Week van de 1000 Voorbeelden, maar belicht via columns en vele best practices ook de vele inclusieve initiatieven die op dit moment worden ontplooid.

# Inclusief nieuws

(of de achtergronden van de Week van de 1000 Voorbeelden)

De Week van de 1000 Voorbeelden vindt plaats op een moment dat er nog veel onzekerheid over de economie heerst. Op Prinsjesdag, en in de gepresenteerde begrotingen, ging het natuurlijk over de situatie op de arbeidsmarkt en toekomst van de tot nu toe geldende steunpakketten. Wat betekent de toekomstschets voor de Banenafpraak? Welke regelingen gelden er nu voor werkgevers van mensen uit de doelgroep Banenafpraak?

*“De impact van het coronavirus op de economie houdt aan en zal ook komend jaar bepalend zijn voor de arbeidsmarkt. Naar verwachting herstelt de economie zich deels, maar de werkloosheid loopt in 2021 verder op,”* schreef het kabinet. De regering zal zich het komend jaar daarom richten op het behouden van werkgelegenheid en het ondersteunen van mensen en bedrijven bij de omschakeling naar de veranderde economie.



Bas van 't Wout, staatssecretaris SZW  
(copyright Rijksoverheid/Arenda Oomen)

## Steun- en herstelplan

Om dit doel te bereiken kondigde het kabinet een steun- en herstelplan aan. Alles bij elkaar trekt het kabinet 1,4 miljard euro uit om hulp te bieden bij baanverlies en de economische gevolgen van corona te dempen. Binnen dit plan is er ook ruimte voor extra financiële steun om ervoor te zorgen dat mensen die via de banenafpraak een baan hebben en mensen die in SW-bedrijven werken hun baan kunnen behouden.

## NOW3

Onderdeel van de kabinetsplannen is ook NOW 3 (Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid), het vernieuwde steunpakket voor bedrijven. Dit pakket aan maatregelen zal lopen van 1 oktober 2020 tot 1 juli 2021. Deze periode is onderverdeeld in 3 tijdvakken van 3 maanden.

Net zoals bij NOW 1 en NOW 2 heeft het ontvangen van loonkostensubsidie/loonkostendispensatie geen gevolgen voor werkgevers die aanspraak willen maken op de derde versie van het steunpakket. Loonkostensubsidie op basis van Participatiewet en NOW-subsidie blijven naast elkaar bestaan.

## Breed offensief

Naast deze tijdelijke maatregelen, zitten er ook grotere veranderingen aan te komen op het vlak van inclusief werkgeverschap. Om de arbeidskansen van mensen met een beperking te vergroten lanceerde het kabinet al enige tijd geleden een breed offensief. Dit offensief omvat maatregelen die ervoor moeten zorgen dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven.

Belangrijke onderdelen zijn het vereenvoudigen van de inzet van het instrument loonkostensubsidie, het bevorderen van ondersteuning op maat, en het werken lonender maken voor mensen met een beperking. Voor een aantal van de voorstellen is wetswijziging noodzakelijk. Het is de bedoeling van staatssecretaris Van 't Wout dat het wetsvoorstel op 1 juli 2021 wordt ingevoerd.

## Voorzieningen voor thuiswerken

Een concrete maatregel die nu al is ingevoerd, is de verruiming van de voorzieningen die nodig zijn om thuis te werken. Medewerkers die een hulpmiddel nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen, kunnen een voorziening aanvragen. Nu de overheid in deze coronatijden adviseert om zoveel mogelijk thuis te werken, verruimt UWV de mogelijkheden. Ook voor een tweede voorziening kan nu een aanvraag worden ingediend.

Vanwege het advies om zoveel mogelijk thuis te werken en om te zorgen dat mensen goed hun werk kunnen blijven doen, komen mensen nu eerder in aanmerking voor een voorziening voor de thuiswerkplek. Voorheen kon dit alleen wanneer er een individuele medische noodzaak was om thuis te werken.

Gebruik tijdens activiteiten in de Week van de 1000 Voorbeelden de hashtag:

# #1000voorbeelden

Voor meer informatie:

[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)

[www.opnaarde25000.nl](http://www.opnaarde25000.nl)