



Wederzijdse waardevolle matches realiseren
tussen werkgevers en werkzoekenden met een
psychische kwetsbaarheid

Wouter Schramel



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

Hoe werkgevers werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid beter begrijpen voor een succesvolle match

Wouter Schramel



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

Wederzijds waardevolle matches realiseren tussen werkgevers en nieuwe medewerkers



Adviseur inclusieve arbeidsmarkt

- Ondersteunende bijeenkomsten
- Advies
- Handreikingen en werkwijzen

AWWN

Nationale werkgeversvereniging
Advies, belangenbehartiging, vernieuwend werkgeven.



Netwerk 750 inclusieve werkgevers
Verbinding, koplopers, belangenbehartiging





Wederzijds waardevolle matches realiseren tussen werkgevers en nieuwe medewerkers

Tijdens deze presentatie:

- Werkgeverstool.
- Werkgeversperspectief.
- Werkgeversbenadering.

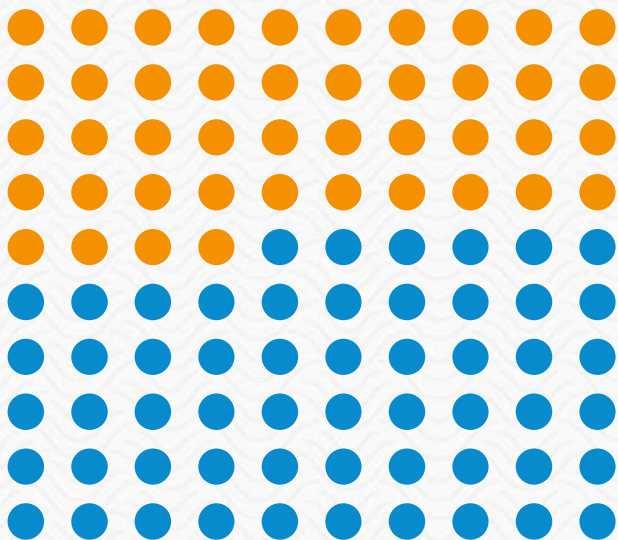
Bedoeld voor:

- Zeer diverse groep.
- Aansluiting zoeken werkgeversbenadering GGZ en regio.
- Matches met meer ondersteuning of aanpassingen.
- Een algemeen beeld.

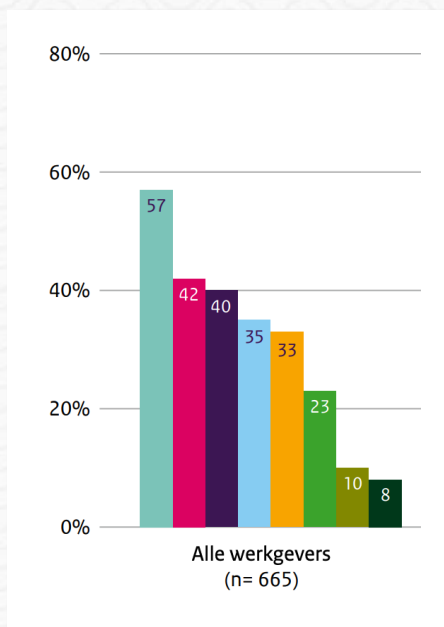


Prevalentie

- 43,5% krijgt ermee te maken
- 31% van de mensen in de bijstand.
- Arbeidsparticipatie onder EPA 19%.
75.000 mensen willen werken.
- Arbeidsparticipatie onder CMD (matig),
30 tot 50%



43,5%



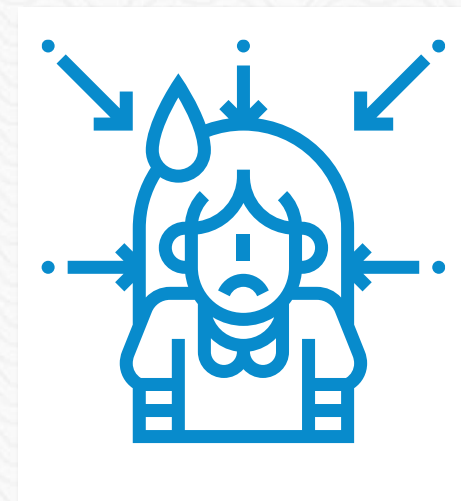
Ouderen
WW-uitkering
Bijstand
Geen startkwali
Lichamelijk
Taalachterstand
Psychisch
Verstandelijk

Draagvlak onder werkgevers

- Draagvlak lager dan andere groepen
- 64% leidinggevende terughoudend
- Maar 7% met negatieve ervaringen

Betekenis en stigma

- Sterk verschillende gevolgen voor werk
- Publiek stigma, generieke beeldvorming
- Zelf-stigma. “why try”





Werk onderdeel van herstel

- Ritme, zelfontplooiing, sociale contacten
 - Gevalideerde methoden (44%)
1. Regulier werk
 2. Niemand uitsluiten
 3. Integratie met GGZ
 4. Voorkeur werkzoekenden
 5. Snel zoeken en plaatsen



Grootte beweging

- Landelijke beweging onder Hoofdzaak Werk.
- 3600+ actieve IPS-trajecten
- 150 FTE IPS-begeleiders (2020)

Werkgeversbenadering

- Sterk vertrekken vanuit kandidaat.
- Verschillende mate van integratie met werkgeversnetwerk arbeidsmarktregio





Werkgeverstool



4 werkgeversvoorbeelden

AWN

'Bij twijfel wél doen!'



Naar behoefte meer info

- Algemeen
- Goede match maken
- Duurzaam aan het werk
- Openheid op de werkvloer

Perspectief

- Leidinggevenden, vacaturehouders
- Prikkelen, niet alarmeren
- Beeldvorming

*Denk mee! Wat missen jullie of moet nog
terugkomen in de handreiking?*



1. Algemeen

- Wat betekent een psychische kwetsbaarheid?
- Wat betekent het voor de werkvloer?
- Hoe zet je vaardigheden/behoefte centraal?



“Aangepast werk, maar grote waarde”

3. Duurzaam werk

- Basisprincipes duurzaam werk
- Welke ondersteuning is er?
- Kans verkleinen op klachten
- Overheidsvoorzieningen



“Geholpen bij openheid”



“Gelijke behandeling”

2. Matching

- Is er iets in je organisatie nodig?
- Werk anders inrichten
- Goed sollicitatiegesprek
- PK en het sollicitatiegesprek



“Uitblinkende eigenschappen”

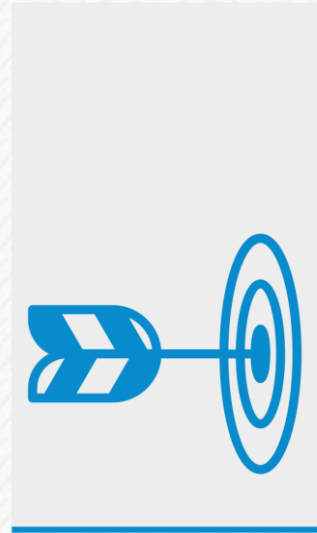
4. Openheid

- Afwegingen open/gesloten
- Rol leidinggevende
- Mentaal welzijn centraal stellen





Willen



Kunnen



Moeten

Iemand in dienst nemen en houden



Willen



Voordelen



Nadelen



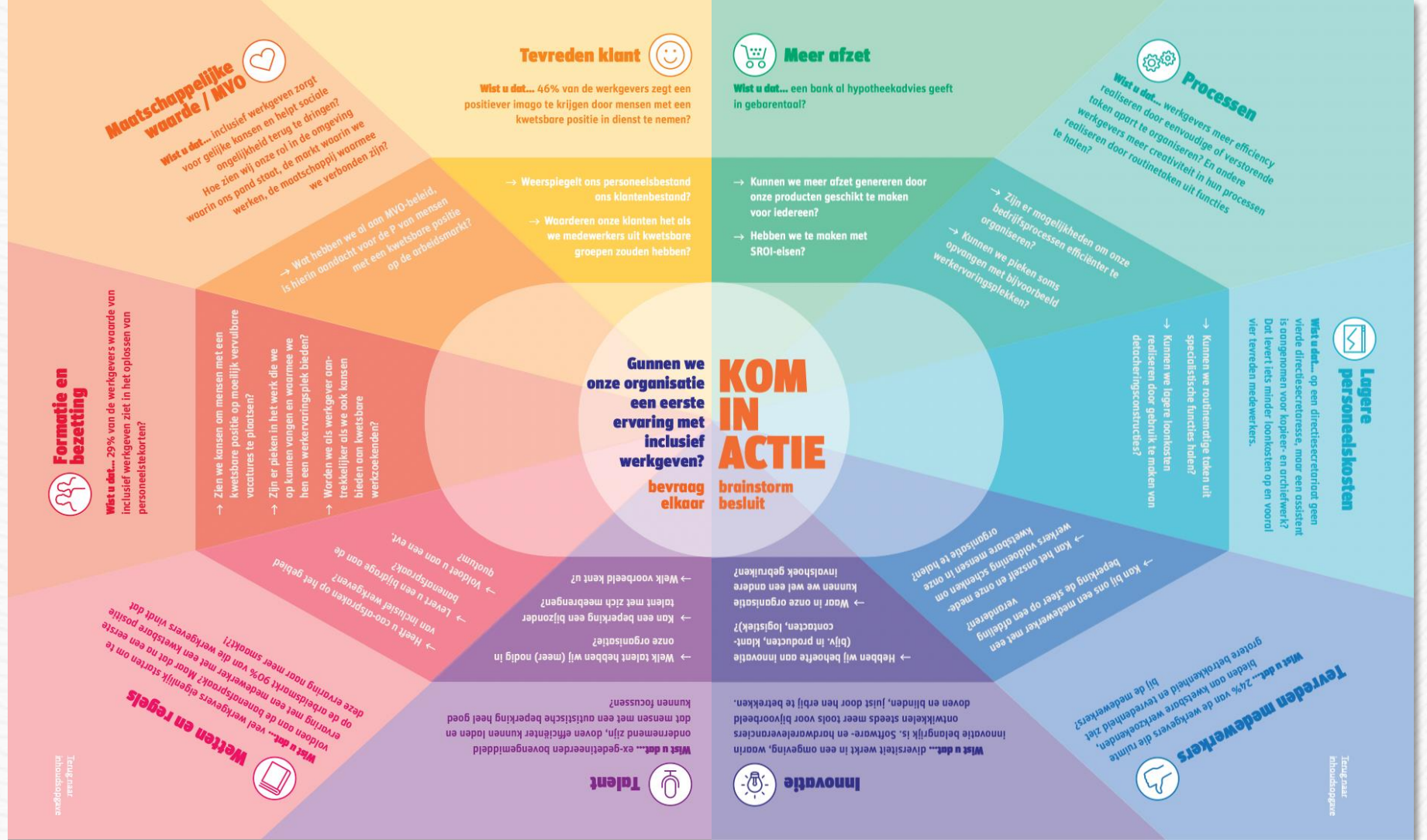
Werkgever



Willen



- Bekend met kansen
- Mogelijkheden realiseren





- Sterk vertrekken vanuit kandidaat.
- 150+ FTE trajectbegeleiders

Trajectbegeleider



Werkgevers

Servicepunt



Schakel een adviseur in

Bijzondere talenten zorgen voor kleur in jouw bedrijf. Deze medewerkers zijn vaak extra gemotiveerd, betrokken én bewezen doorzetters. Wil je ieders talent binnen de organisatie optimaal benutten in de meest productieve combinatie? Ik ga graag met je in gesprek over jouw hr-vraagstukken en personeelswensen.

[Neem nu contact op >](#)

*In welke mate is er uitwisseling tussen
werkgeversbenadering binnen WSP/gemeente en
trajectbegeleiders vanuit GGZ?*



Willen



Voordelen



Nadelen



Werkgever



Willen

Ambivalente
gedachten 🧠



Werkgever

1. Waarom zie je het niet zitten? (luisteren 🗣️)
2. Anderzijds, wat is volgens jou de waarde? (voorargumenten laten benoemen 🗣️)
3. Onder welke voorwaarden zie jij wel mogelijkheden? (samen oplossingen zoeken 🤝)



Professional

*Hoe maken jullie negatieve verwachtingen
bespreekbaar?*



Willen



Voordelen



Nadelen



Werkgever



Willen

1. Kan het werk goed uitvoeren (75%)
2. Relevante werkervaring (41%)
3. Geen financieel risico (29%)
4. Aanbevolen door een gelijke (15%)
5. Inclusie is belangrijk (13%)
6. Persoonlijke klik met kandidaat (12%)
7. Overig (1%)



Voordelen

1. Kan het werk niet aan (55%)
2. Potentieel op langdurige uitval(43%)
3. kan niet op kandidaat bouwen(41%)
4. Negatief effect op de werksfeer (39%)
5. Hoe te ondersteunen? (39%)
6. Gaat fouten maken (34%)
7. Brengt gevaren op de werkvloer (31%)



Nadelen



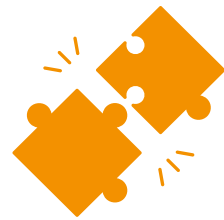
Werkgever



Willen

- ➔ 1. Kan het werk goed uitvoeren (75%)
- ➔ 2. Relevante werkervaring (41%)
- 3. Geen financieel risico (29%)
- ➔ 4. Aanbevolen door een gelijke (15%)
- 5. Inclusie is belangrijk (13%)
- 6. Persoonlijke klik met kandidaat (12%)
- 7. Overig (1%)

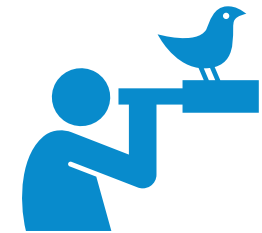
- ➔ 1. Kan het werk niet aan (55%)
- ➔ 2. Potentieel op langdurige uitval(43%)
- ➔ 3. kan niet op kandidaat bouwen(41%)
- ➔ 4. Negatief effect op de werksfeer (39%)
- ➔ 5. Hoe te ondersteunen? (39%)
- ➔ 6. Gaat fouten maken (34%)
- ➔ 7. Brengt gevaaren op de werkvloer (31%)



Match



Vooroordelen/
voorinvulling



Anders kijken



Werkgever



Willen



Werkgever

Menu **nrc** Podcasts Digitale krant



Interview

'Juist in een depressieve fase wil ik graag werken'

Interview | Werken met een bipolaire stoornis Liesbeth van 't Hof ondervond dat het best kan, werken als je een bipolaire stoornis hebt. Met medicijnen, begripvolle collega's en een baas die je steunt.

Meest gelezen

PROFIEL SUELLA BRAVERMAN
Het radicaal-rechtse gezicht van de Tories roept ongemak op

CULTUUR & MAATSCHAPPIJ
De hysterische onbeschoftheid tegen Halsema is echt een ander soort 'bezorgdheid' dan de

RTLnieuws 21° 21 km 8 OV

Nieuws **Economie** Sport Entertainment Tech Lifestyle EditieNL Uitzendingen

Geen schaamte

Stop psychische aandoening niet in hokje: 'Gaait om menselijke emoties'

Door **Elise Spetter**
25 januari 2023 20:46 • Aangepast 31 januari 2023 13:56

Programmaraad



Persoonlijk contact.

Positief effect.

Er moet sprake zijn van gelijkwaardig contact



Denkbeeldig contact.

Positief effect



Inleven.

Positief effect en negatief effect

Het moet gaan om inleven, niet om medelijden



Objectieve informatie.

Geen effect



Zelf ervaren.

Negatief effect



Confrontatie met
vooroordelen.

Positief effect

Men moet het vervelend vinden om vooroordelen te hebben.



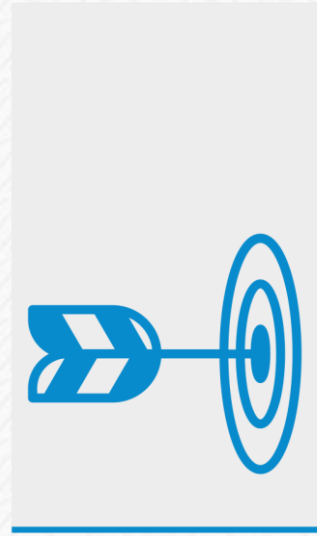
Ervaren sociale norm.

Positief effect

Welke initiatieven of handelingen ondernemen jullie om beeldvorming te veranderen?



Willen

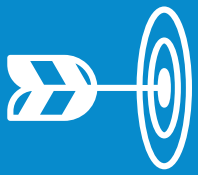


Kunnen



Moeten

Iemand in dienst nemen en houden



- Zien dat het past.
- Zien dat het bij anderen kan.
- Zien dat het net zo goed bij jou kan

Gemeente

Aalten



Bijeenkomst 'Werken met een psychische kwetsbaarheid'

26 november 2021, 17:06 [Voorlezen](#) [Algemeen](#)

BREDEVOORT - Op woensdag 8 december is de bijeenkomst 'Werken met psychische kwetsbaarheid'. Gemeente Aalten, Laborijn, Figulus Welzijn en Estinea nodigen werkgevers en vrijwilligersorganisaties en ervaringsdeskundigen uit mee te praten



Werkgever

TV EenVandaag

AVRO
TRIO

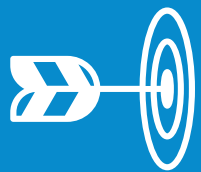
WRO
start

Video: Jorn kwam dankzij een IPS-traject aan het werk



[</> Dit item op uw eigen site plaatsen](#)

Vier jaar lang zat Jorn thuis met zware psychische klachten. Nu is hij programmeur na langdurige hulp van een job coach die ook zijn collega's begeleidt.



Kunnen



1. Kan het werk goed uitvoeren (75%)



1. Kan het werk niet aan (55%)



Match

 1. Kan het werk goed uitvoeren (75%)

 1. Kan het werk niet aan (55%)



**Relevante vaardigheden,
opleiding en werkervaring**

Affiniteit voor werk en organisatie

Realistisch beeld van het werk

Randvoorwaarden voor succes



Werkgever



Werkzoekende

- **Achtergrond**
- **Psychische kwetsbaarheid**



- **Vaardigheden, potentie**
- **Randvoorwaarden voor succes**



Professional



Werkzoekende

- **Achtergrond**
- **Psychische kwetsbaarheid**



- **Vaardigheden, potentie**
- **Randvoorwaarden voor succes**



Professional



Werkzoekende

OP HET WERK

CORAL 2.0

STAP 1 VAN 6 - DEEL 1: KEUZES ROND BESPREKBAARHEID

Er zijn verschillende argumenten te bedenken om wel of niet open te zijn over psychische gezondheidsproblemen in de werkomgeving of bij een sollicitatie.

Hieronder zal je eerst een aantal argumenten voor openheid. Daarna zie je een aantal argumenten tegen openheid. Vink bij beide onderdelen (1.1 en 1.2) eerst aan welke argumenten voor jou gelden. Mis je een argument? Beschrijf deze dan in het open veld onder de opsomming.

Kijk daarna nog eens opnieuw naar de argumenten die je aangeklikt of ingevuld hebt. Voer vervolgens bij 1.1 en 1.2 in het onderste open invulveld in welke drie argumenten de belangrijkste voor je zijn.

1.1 ARGUMENTEN OM OPEN TE ZIJN

Als je niets hoeft te verzwijgen, is dat goed voor je zelfvertrouwen.

Je kunt begrip en steun krijgen van je leidinggevende of collega's.

Het kan voor jou als toekomstig werknemer en voor je werkgever fijn zijn om je psychische gezondheid te bespreken, vooral als er aanpassingen op je werk nodig zijn. Er kan rekening mee gehouden worden.

JIJ BESLIST OVER OPENHEID

	HONEST OPEN PROUD	
	ZIE MIJ	

Open zijn over je psychische klachten is een keuze. Jóuw keuze wel te verstaan. En eentje die niet eenvoudig is. Wil jij weten hoe je dit goed onderbouwd kunt doen? Dan is de HOP-methode misschien iets voor jou: Honest, Open en Proud: eerlijk, open en trots.

- 2x zo vaak betaald werk.
- 2x zo vaak duurzaam blijven werken.



“Geeft aan niet te weten hoe ze medewerkers met p-kwetsbaarheden kunnen ondersteunen”



“verwacht dat er veel specifieke kennis nodig is”

“Ik ken dat allemaal niet, diagnoses, behandelingen, symptomen. Moet ik daar wat over weten?”



Werkgever

- **Achtergrond**
- **Psychische kwetsbaarheid**



- **Vaardigheden, potentie**
- **Randvoorwaarden voor succes**



Professional



Werkzoekende

Diagnose-gerelateerde taal

“Beïnvloedt jouw kwetsbaarheid jouw gevoelens door de dag heen?”

Werktaal

“Met welke dagindeling werk jij het prettigst?”



[Kenniscentrum Phrenos](#) > [Scholing](#) > MOB – Landelijke training Met Open Blik

MOB – Landelijke training Met Open Blik

AFWEGINGEN OVER OPENHEID OP HET WERK MET BESLISHULP CORAL

Voor wie?

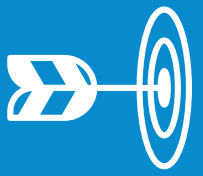
Voor professionals die betrokken zijn bij de arbeidsintegratie van werkzoekenden of werkenden met psychische problemen. Het gaat hierbij om IPS-professionals en arbeidsintegratieprofessionals die in hun werk te maken hebben met mensen met psychische problemen.

Voorwaarden voor deelname

- Werkervaring: strikte voorwaarden zijn niet van toepassing. Bij voorkeur werkervaring in de langdurige (ggz) zorg en/of de rehabilitatie & arbeidsre-integratie. Een ondernemende houding en denken in kansen is belangrijk in het contact met cliënten en werkgevers.
- Visie: Van belang dat je het vertrouwen hebt dat mensen met ernstige psychische problemen die willen werken dat meestal ook kunnen, mits er voldoende ondersteuning aanwezig is.

Inhoud training

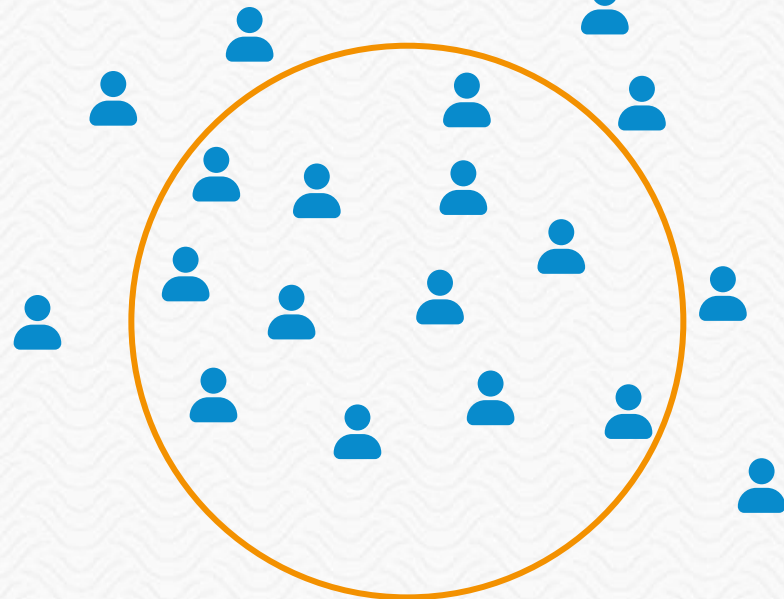
De training bestaat uit twee dagdelen.



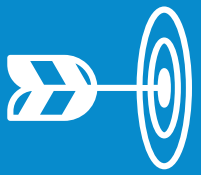
Traditionele werkgever



Inclusieve werkgever



Werkgever



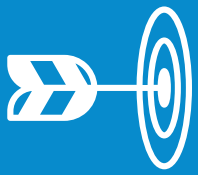
Vergroten van een match



- Constante open dialoog
- Toegankelijkheid
- Flexibiliteit
- Duidelijke wederzijdse verwachtingen
- Ruimte om te leren



Werkgever

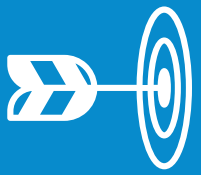


Goed omgaan met open of geslotenheid



- Regie bij de medewerker
- Check aannames
- Bevestig de vertrouwelijkheid
- Wees zelf ook open
- Vraag naar behoeften
- Wees eerlijk tegen ander en jezelf
- Geef aan welke andere gesprekspartners er zijn





Kunnen



Professional



Werkgever

MIND

Trainingen en
webinars voor
professionals

MIND

Training voor
leidinggevenden

divosa

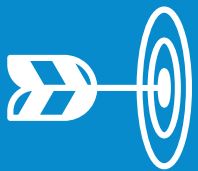
Training “kracht voor werk”

ipsⁱ

Uitwisseling

WABZ

Uitwisseling



Handreiking psychische klachten en werk



1. Signaleer op tijd

Zie je dat het gedrag verandert bij je medewerker? 1. Herken de signalen: lichamelijk (hoofdpijn, vermoeidheid), psychisch of veranderend gedrag (minder sociaal, minder productief). 2. Laat zien dat je er bent.

[Meer hierover →](#)



2. Praat samen over de invloed op het werk

Zie je dat je medewerker ergens mee worstelt? Ben je zichtbaar? Wat kun je doen? 1. Maak ruimte voor een gesprek. 2. Door te luisteren en begrip te tonen bied je al steun. 3. Deze gesprekken kunnen moeilijk zijn. Bereid je goed voor.

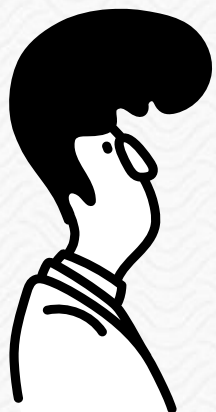
[Meer hierover →](#)

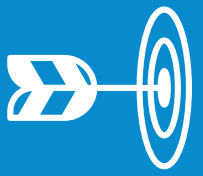


3. Stimuleer eigen regie van medewerker

1. Bied ruimte en coach je medewerker om zelf oplossingen te zoeken. 2. Faciliteer medewerker in het vinden van mogelijkheden.

[Meer hierover →](#)

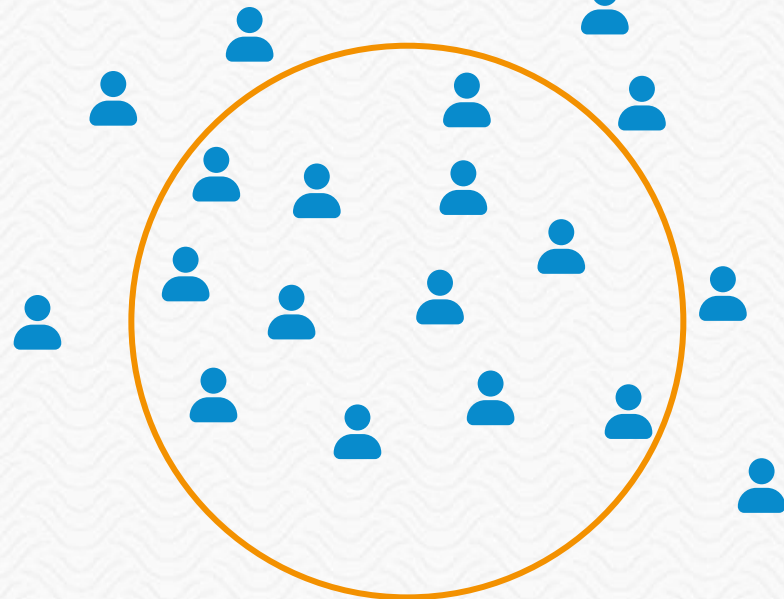




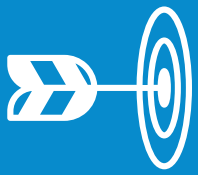
Traditionele werkgever



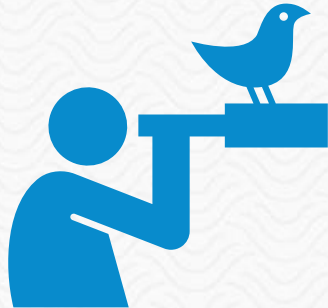
Inclusieve werkgever



Werkgever



Kijk anders naar werk



1. Inventariseer taken
2. Stel iemands krachten en knelpunten samen vast
3. Stel een matrix op

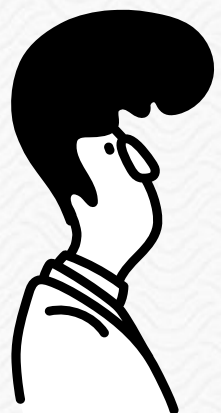
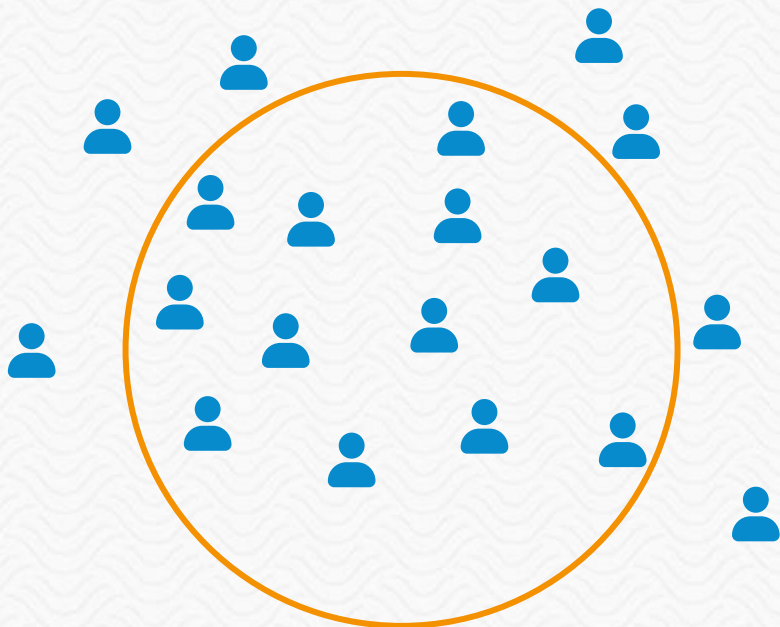
Taak	Talent	Knelpunt
Taak 1.	Gaat goed	
Taak 2.		Gaat lastiger
Taak 3.	Gaat erg goed	

4. Check welke taken iemand wil uitvoeren en eventueel gescheiden kunnen worden



Werkgever





Werkgever



Professional

Spoorboekje banenafpraak

Handreiking psychische klachten en werk

1. Signaleer op tijd

Zie je dat het gedrag verandert bij je medewerker? 1. Herken de signalen: lichamelijk (hoofdpijn, vermoeidheid), psychisch of veranderend gedrag (minder sociaal, minder productief). 2. Laat zien dat je er bent.

[Meer hierover →](#)

2. Praat samen over de invloed op het werk

Zie je dat je medewerker ergens mee worstelt? Ben je zichtbaar? Wat kun je doen? 1. Maak ruimte voor een gesprek. 2. Door te luisteren en begrip te tonen bied je al steun. 3. Deze gesprekken kunnen moeilijk zijn. Bereid je goed voor.

[Meer hierover →](#)

3. Stimuleer eigen regie van medewerker

1. Bied ruimte en coach je medewerker om zelf oplossingen te zoeken. 2. Faciliteer medewerkers in het vinden van mogelijkheden.

[Meer hierover →](#)

MIND

Het gesprek

Harrie

Iedereen heeft **het** n in zich

senzer **Bewijs van deelname**

Frans de Vries
Mentorwijs

ONLINE BANENMARKT RIJK VAN NIJMEGEN

Regelhulp

Zoekt u een nieuwe werknemer? Of zoekt u een nieuwe baan? De regelhulp financieel CV helpt u hierbij. Als u werkgever bent, kunt u voor sommige werknemers gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen. Met deze regelhulp bepaalt u of dat kan en hoe hoog uw voordeel is.

Als u een nieuwe baan zoekt, kan uw werkgever mogelijk gebruik maken van aantrekkelijke financiële regelingen als bij u in dienst neemt. Deze regelhulp laat u zien of dat zo is. Aan het eind kunt u een persoonlijke brief maken met een overzicht van de voordelen. Deze brief is uw financieel CV en kunt u bijvoorbeeld meesturen met uw sollicitatie.

Druk op volgende en u weet snel of u of uw werkgever voor deze regelingen in aanmerking komt.

Disclaimer
De in de regelhulp getoonde uitkomsten en bedragen zijn een schatting. U kunt hieraan geen rechten ontlenen.

Let op: Het gebruik van deze regelhulp is vrijwillig. U bent dus niet verplicht om privacygevoelige gegevens in te vullen als u dat niet wilt. Uiteraard kan deze regelhulp voor de uitkomsten alleen rekening houden met de gegevens die u wel opgeeft.

[Volgende](#)

Praktijkverklaring

ren met de praktijkverklaring

Werving kandidaten

Bemiddeling

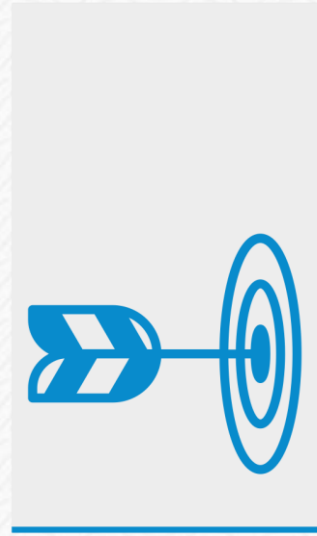
Plaatsing en inschrijving

Plaatsing baan

*In welke mate zijn jullie op de hoogte van de
onderlinge dienstverlening tussen
WSP/gemeenten/UWV en GGZ?*



Willen



Kunnen



Moeten

Iemand in dienst nemen en houden

Wat vinden je omgeving, je collega's, je buren, je vrienden, andere werkgevers, andere Nederlanders de norm?



☰ **ZORGVISIE**

Werk-400-Fotolia.jpg

‘Werk helpt bij herstel ggz-cliënten’



Puck van Beurden

Mensen met een psychische aandoening die betaald werk hebben, herstellen sneller en beter. Maar ze hebben ondersteuning nodig om een betaalde baan te vinden, zegt GGZ Nederland.



Sdu HSE: hét startpunt voor de arbo- en v
Voor iedereen die bezig is met veiligheidsvoorschriften en v

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

VEILIGHEID

OMGEVING

DOWNLOADS

PODCASTS

‘Werk als medicijn’. Vergroot baankansen voor mensen met psychische aandoeningen

2 juni 2021 DOOR REDACTIE HSE ACTUEEL

STELLING

De norm moet zijn: werkgevers bieden mensen met psychische kwetsbaarheden baankansen omdat dit onderdeel is van iemands herstel.



Moeten

De norm moet zijn: werkgevers bieden mensen met psychische kwetsbaarheden baankansen omdat dit onderdeel is van iemands herstel.

JA

Werk moet gezien worden als bevorderend voor gezondheid.

“Uitsluiting van de arbeidsmarkt verslechtert gezondheid”

“Werk heeft naast persoonlijke ook veel maatschappelijke baten.”

NEE

Het is een éézijdig perspectief, waarbij de werkgever bij uitzondering tegemoetkomt aan de werkzoekende.

“Als iemand wil, kan werken en goed past bij het werk, maakt iemands achtergrond niet uit”

“Duurzame dienstverbanden ontstaan tussen een match tussen het werk en de medewerker”



Moeten



Casus

Stel je communiceert **over** mensen met een psychische kwetsbaarheid. Je schrijft een verhaal, organiseert een bijeenkomst of spreekt een werkgever.

Welke **uitgangspunten** zijn belangrijk bij het communiceren **over** mensen met een psychische kwetsbaarheid?

Bijvoorbeeld:

Het is belangrijk om de variatie in mensen, talenten en kwetsbaarheden te benoemen



Moeten



Het geeft me een reden om uit bed te komen,
het geeft me een reden om aan de gang te gaan.



Moeten

#1 Inleving vs medelijden

Meer begrip voor de ander is vaak positief, maar medelijden zorgt er voor dat de één op de ander gaat neerkijken.

#4 Multidimensionaliteit

Inzien hoe divers de groep van mensen met PK is, in werk maar ook in achtergrond en privéleven.

#7 Problematisch vs pragmatisch

Soms maken woorden iets problematischer dan het is. Oplossingen in arbeidstoeleiding zijn vaak pragmatisch. "Baancreatie toepassen" versus "taken aanpassen". Etc.

#2 Stimuleren tot contact

Contact vermindert (on)bewuste angst of gespannenheid t.a.v. mensen met PK. Bijvoorbeeld bij vooroordelen over veiligheid.

#5 Fixen vs samenwerken

Beschrijvingen die medewerkers autonome en vaardigheden ontnemen werken stigmatiserend. "kansen geven".

#8 Match vs eenzijdige waarde

Niet de waarde van één partij, maar de waarde voor beide betrokkenen staat centraal.

#3 Sociale norm stellen

Wat andere werkgevers gewenst gedrag vinden is een voorspeller van stigmatisering.

#6 Rolbevestiging

Rolbevestiging kan gewenst gedrag in de weg zitten, doordat het bestaande verhoudingen versterkt.

#9 Anders organiseren werk

Voor sommige mensen zijn aanpassingen nodig. Dat kan ook de talenten en waarde van verschillende mensen naar buiten brengen.



“Medewerkers met een psychische kwetsbaarheid passen binnen onze organisatie”

1. (social) media

*Social: WSP midden-Utrecht, DNZ, Nieuwsbrief WSP, kennisbrief AWWN
Publiciteit: Utrecht Business, AD Utrecht*

2. Intern in organisatie

*- Met collega's laten praten.
- Met een verzuimmedewerker laten praten.
- Kijken of je als werkgever bezig bent met re-integratie.*

3. (overheid en non-profit) stimulering

*- 'Scoor je talent wisselbokaal'
- Keurmerk inclusief werkgeven Amersfoort*

4. Omgeving van gelijken

*- Impact 3.0, Utrecht bussines club
- Voorbeelden opstellen via WSP, DNZ of AWWN.*

5. Privé-omgeving

*- Werkgever vragen naar privé-omgeving.
- Praatje organiseren op HR-opleiding.
- Stagemogelijkheden bieden, etc.*

6. Belanghebbenden werkgever

- IPS als onderdeel van SROI.

Inclusie op de arbeidsmarkt is van alle tijden.

Strikvraag: In welk jaar werd het eerste vrouwenquotum in een Nederlands bedrijf geïntroduceerd?

Inclusie op de arbeidsmarkt is van alle tijden.

De voorgenomen inkrimping van vrouwelijk personeel bij den P. T. T. dienst.

's-GRAVENHAGE, 15 Sept. — Door het hoofdbestuur van de Vrouwengroep uit den Vrijheidsbond is aan den minister van Waterstaat een adres gezonden, waarin het volgende wordt te kennen gegeven.

Adressante heeft met leedwezen kennis genomen van de voorgenomen regeling, waarbij het aantal der bij den dienst van Post en Telegrafie toe te laten vrouwelijke ambtenaren zich tot de toe te laten mannelijke ambtenaren zal verhouden als 1 tot 5.

Een dergelijke regeling komt haar voor te

In 1921 stelde PTT een *maximum* in aan het aantal vrouwelijke ambtenaren.



DE
NORMAALSTE
ZAAK



Tot slot....

- Inzichten posten op [LinkedIn De Programmaraad](#) met: #PraktijkdagPRA | #Programmaraad | #afstandtotdearbeidsmarkt
- Dankjewel voor het invullen van het evaluatieformulier
- Volgende Praktijkdag is op donderdag 7 maart 2024 in Jaarbeurs Utrecht
- Presentaties uiterlijk dinsdag 14 november beschikbaar op www.samenvoordeklant.nl

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden