

Vergaderjaar 2020–2021

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**Nr. 202**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 december 2020

Op 11 april 2019 heb ik een bestuurlijk akkoord ondertekend over de implementatie van de Banenafpraak samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vertegenwoordigers van het Ministerie van Defensie, Justitie en Veiligheid en de Zelfstandige Publieke Werkgevers.<sup>1</sup>

In dit akkoord hebben de overheids- en onderwijssectoren uitgesproken dat het belangrijk is om mensen uit de doelgroep Banenafpraak een baan te bieden in hun organisaties en zo volwaardig mee te laten doen in de maatschappij. Op basis van het akkoord hebben de sectoren elk een werkagenda vastgesteld met concrete acties om banen te realiseren. Ook is afgesproken om doelstellingen en resultaten kwalitatief, en waar mogelijk kwantitatief te laten zien.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft uw Kamer over eerste resultaten geïnformeerd in een brief van 17 december 2019.<sup>2</sup> Daarin komt het beeld naar voren dat de sectoren voortvarend aan de slag zijn gegaan met de acties uit de werkagenda's.

In het algemeen overleg Rijksdienst van 18 november 2020 zegde de Staatssecretaris van BZK toe dat ik de Tweede Kamer in november 2020 zal informeren over de ontwikkeling van de inzet van mensen met een arbeidsbeperking bij de overheid. Met deze brief voldoe ik aan deze toezegging.

Zoals afgesproken in het bestuurlijk akkoord, hebben alle sectoren in de zomer van 2020 jaarrapportages vastgesteld over hun activiteiten en resultaten in 2019. Onderstaand volgt een samenvatting van wat in deze

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 165.

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 191.

rapportages naar voren komt, onderscheiden in kwantitatieve en kwalitatieve resultaten.

### ***Kwantitatieve resultaten***

De meeste sectoren hebben in hun rapportages cijfers opgenomen over de realisatie van aantallen banen. Het gaat om cijfers over dienst- en inleenverbanden; banen die in de inkoop zijn gerealiseerd kunnen niet worden geteld.

In het funderend onderwijs (primair en voortgezet onderwijs) en het middelbaar beroepsonderwijs is het nog niet mogelijk om resultaten te kwantificeren. Het funderend onderwijs werkt samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan een digitale reken- en rapportagetool die kan worden gebruikt om in beide sectoren een uitvraag te doen. Omdat deze sectoren behoorlijk omvangrijk zijn, is het alleen haalbaar om dit inzicht te bieden met een digitale rekentool. Ook de MBO Raad onderzoekt hoe een kwantitatief beeld van de realisatie van het aantal banen kan worden gepresenteerd. Het voornemen is om de digitale reken- en rapportagetool van het funderend onderwijs zo te ontwikkelen dat de andere sectoren hier ook gebruik van kunnen gaan maken.

In kwantitatief opzicht springen gemeenten en provincies er in positieve zin uit. Beide sectoren hebben het quotumpercentage voor 2019 (2,14%) ruimschoots gerealiseerd. De overige sectoren zijn bezig aan een inhaalslag; overall is sprake van toename van het aantal banen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de waterschappen: ondanks dat 59% van de waterschappen geen plan van aanpak op organisatieniveau heeft, is er een forse inhaalslag gemaakt van ruim 90 banen. Enkele sectoren rapporteren een realisatiepercentage ten opzichte van hun doelstelling. Dit percentage ligt grofweg tussen de 45–100%.

De kwantitatieve terugkoppeling van de verschillende sectoren komt overeen met de monitor Banenafspraken 2019 van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.<sup>3</sup> Hieruit blijkt dat de overheid de doelstelling in 2019 niet heeft gehaald. De doelstelling over 2019 voor de overheid was 15.000 extra banen. Eind 2019 hebben de overheidswerkgevers 9.786 extra banen gerealiseerd.

### ***Kwalitatieve resultaten***

Het beeld uit de kamerbrief van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van december 2019 komt overeen met dat in de jaarrapportages van de sectoren, namelijk dat zij voortvarend aan de slag zijn met de acties uit hun werkagenda's. In alle sectoren staat de Banenafspraken op de agenda bij het hoogste bestuurlijke niveau. Alle sectoren hebben geïnvesteerd in gespecialiseerde werving en selectie, functieanalyses en functiecreatie, informatiebijeenkomsten, workshops en trainingen, begeleiding en/of jobcoaching. De duurzaamheid van de banen heeft de aandacht, ook in de sectoren en bij de werkgevers die voor de kortere termijn nog vooral gebruik maken van inhuur- en inleenverbanden. Ook maken veel sectoren een start met baanrealisatie in de inkoop via social return on investment (SROI). Bij sommige sectoren, zoals de universitair medische centra en het Rijk, past de Banenafspraken in een breder beleid op het terrein van diversiteit en inclusie.

---

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 196.

Enkele specifieke voorbeelden:

Schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs die deelnemen aan het project Baanbrekers zijn door het projectteam ondersteund bij het maken van actieplannen. Daarin beschrijven de schoolbesturen welke acties ze gaan ondernemen om banen voor mensen uit de doelgroep te realiseren. Ook zijn goede voorbeelden gedeeld en diverse bijeenkomsten georganiseerd om het ondersteuningsaanbod kenbaar te maken.

De MBO-sector heeft mensen met een arbeidsbeperking in zijn studentenpopulatie. Daarom koppelen diverse mbo-instellingen de rol van opleider aan die van de rol als werkgever door ervaringsplaatsen te creëren waarop studenten worden ingezet binnen de school.

Bij de hogescholen zijn budgetten vrijgemaakt om mensen structureel te plaatsen en projectleiders aan te stellen. Het merendeel van de plaatsingen in het hoger beroepsonderwijs betreft een contract met de hogeschool en niet een inleencontract of detachering. Dit komt ten goede aan de duurzaamheid van de arbeidsrelatie.

Bij een aantal universiteiten is de wijze van financiering aangepast: met ingang van 2020 dragen de faculteiten en afdelingen naar rato bij aan een centraal budget voor het financieren van participatiebanen. In de inkoop zijn in samenwerking met leveranciers banen gecreëerd in de schoonmaak en catering. Ook zijn verschillende universiteiten projecten gestart zoals inzet van «stewards» die facilitaire taken uitvoeren, een loopbaantraject voor studenten met een arbeidsbeperking en snuffelstages voor leerlingen uit het praktijkonderwijs.

De onderzoeksinstellingen hebben samenwerking gezocht met de Stichting Studeren en Werken Op Maat<sup>4</sup> voor de inzet van hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. Begin 2019 heeft dit geresulteerd in een afspraak voor een eerste plaatsing.

Bij alle universitair medische centra (umc's) is een centrale coördinatie van instroomprocessen ingeregeld. Kandidaten worden actief – in een aanbodkrant – aangeboden aan de afdelingen. De meeste umc's hebben een structureel centraal budget ingericht en hebben met leveranciers afspraken gemaakt over inzet van SROI in inkoopcontracten. De umc's hebben ook een netwerk van medewerkers die vallen onder de banenafspraken en zetten zich in op vitaliteit van de doelgroep.

De gemeenten hebben de doelstelling behaald.<sup>5</sup> Acties van de VNG waren vooral gericht op kennisdeling en stimuleren en enthousiasmeren van de gemeenten. Ook zijn en worden banen die al gerealiseerd zijn, duurzaam gemaakt.

Het succes van de provincies<sup>6</sup> is te danken aan de grote inzet en het commitment op alle niveaus van de organisatie. Er wordt jaarlijks budget beschikbaar gesteld. De provincies experimenteren met nieuwe mogelijkheden om meer mensen uit de banenafspraken te plaatsen, bijvoorbeeld met stages of een traineeship. Twee keer per jaar worden de resultaten van de banenafspraken van de provincies verzameld en vergeleken met het quotum volgens een zogenoemd «Stoplichtmodel».

De waterschappen hebben in 2019 flink geïnvesteerd in de Banenafspraken, vooral door leernetwerken. De waterschappen melden dat collega's met

<sup>4</sup> <https://studerenenwerkenopmaat.org/>.

<sup>5</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/ao-personeelsmonitor-gemeenten-halen-doelstellingen-banenafpraak-2019/>.

<sup>6</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/portfolio-items/sector-in-de-schijnwerpers-provincies/>.

een arbeidsbeperking een positieve invloed hebben op de werksfeer. Om banen te realiseren in de inkoop is er een specifieke workshop «Sociale impact bij inkoop».

De Nationale Politie is bezig om bij elke eenheid banencoördinatoren (12 in totaal) aan te stellen. Er zijn proeftuinen gestart met specifieke werkpakketten in de politieorganisatie, zoals het uitkijken van camera-beelden en uitluisteren van verhooropnamen, analyseren van cybercrime en planning van teambezetting. Voor de proeftuinen zijn kandidaten ingehuurd via gespecialiseerde bureaus.

Bij Defensie is een projectorganisatie opgezet, die heeft geïnvesteerd in het op orde brengen en toegankelijk maken van het instroomproces en duurzame inzetbaarheid van medewerkers met een arbeidsbeperking. Defensie, Politie, DJI en de Douane hebben een stimuleringspremie voor innovaties in het veiligheidsdomein gewonnen.<sup>7</sup> De premie zal worden ingezet voor begeleiding van arbeidsparticipanten. SROI wordt als voorwaarde in contracten en aanbestedingen meegenomen, maar de invulling moet nog op stoom komen.

Het Rijk creëert veel banen in de individuele en collectieve instroom. De rijksbrede organisatie Binnenwerk<sup>8</sup> heeft sinds eind 2016 al ruim vierhonderd mensen aan een baan geholpen via groepsgewijze plaatsingen instroom. Daarnaast heeft het Rijk een projectmatige aanpak waarin mogelijkheden tot innovatie worden verkend. Al sinds 2018 worden banen in proeftuinen SROI gerealiseerd.<sup>9</sup> Ook investeert het Rijk actief in regionale samenwerking (bijvoorbeeld Samenwerking Regio Noord<sup>10</sup>) en in een inclusief werkklimaat.

### **Goede voorbeelden**

In enkele rapportages wordt verslag gedaan van inspirerende voorbeelden. Sommige daarvan zijn hierboven genoemd. De goede voorbeelden zullen worden opgenomen op de site opnaarde25000. Op deze site staat elke maand een overheids- of onderwijssector in het zonnetje.

### **Coronacrisis**

Enkele sectoren geven in hun rapportages over 2019 een eerste inzicht in de uitdagingen die zij in 2020 ervaren als gevolg van de coronacrisis.

Het behoeft geen betoog dat de crisis grote (sociale) impact heeft op veel medewerkers uit de Banenafpraak. In elk geval aan het begin van de coronacrisis was het door de aard van het werk voor de meeste medewerkers onmogelijk de taken thuis uit te voeren. Dit had tot gevolg dat het dagritme, de structuur, de overleggen en de face-to-face begeleiding verdwenen.

Nadat in maart veruit de meeste gebouwen in de overheids- en onderwijssectoren geheel of gedeeltelijk werden gesloten, zijn in de inmiddels heropende gebouwen weer medewerkers uit de Banenafpraak aan het werk, met name in facilitaire functies.

Voor HBO- en universitair geschoolde medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak is veel ingezet om mee te schakelen naar het thuiswerken.

<sup>7</sup> <https://www.ubrijk.nl/actueel/nieuws/2020/07/03/innovatieplan-politie-defensie-douane-en-dji-wint-stimuleringspremie>.

<sup>8</sup> <https://www.ubrijk.nl/service/binnenwerk>.

<sup>9</sup> <https://www.maatwerkvoormensen.nl>.

<sup>10</sup> <https://www.ubrijk.nl/actueel/nieuws/2020/07/08/investeren-in-arbeidsparticipatie-blijft-ook-in-het-noorden-actueel>.

Sommige sectoren hebben, waar dat mogelijk was, hun activiteiten online voortgezet, zoals digitale werving- en selectiegesprekken en digitale meet-and-greet-bijeenkomsten. In de periode mei/juni is de instroom bij de meeste sectoren – weliswaar zéér mondjesmaat – langzaam weer op gang gekomen. Verder ligt de focus momenteel vooral ook op het behoud van banen.

De overheid en het onderwijs bereiden zich voor op verdere realisatie van de banenafpraak na de crisis. Zo wordt de huidige periode gebruikt voor het verder creëren van draagvlak en het zoeken naar nieuwe kansen vanwege corona. Voorbeelden zijn «coronaproof» taken zoals ontsmetting/extra schoonmaak en ondersteuning bij de handhaving van de RIVM-richtlijnen. Mochten de panden langer (deels) gesloten blijven, dan wordt aan omscholing van de participanten gedacht, bijvoorbeeld van etage-assistent naar wijkbeheerder.

### ***Inspirator en Kennisalliantie***

In vervolg op de brief over de vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 juli 2019<sup>11</sup>, is de heer Aart van der Gaag met ingang van september van dat jaar als boegbeeld en inspirator aan de slag gegaan voor de overheid en het onderwijs. Zijn team heeft een ronde langs de sectoren gemaakt met het aanbod aan producten en diensten, waarna tal van workshops en bijeenkomsten zijn gehouden.<sup>12</sup> Ook zijn vele recente voorbeelden opgetekend.<sup>13</sup> Sinds 1 april 2019 is de overheidsbrede Kennisalliantie voor de duur van twee jaar ingesteld als centraal punt waaruit overheidswerkgevers actief worden geïnformeerd over de banenafpraak. Bijvoorbeeld over de trendrapportage UWV tweede kwartaal 2020.<sup>14</sup> Ook werd een handreiking geschreven om de publiek-private samenwerking te intensiveren.<sup>15</sup>

### ***Conclusie***

Overheidswerkgevers hebben veel verschillende activiteiten ontplooid om banen te creëren. Zij hebben daarmee laten zien dat er de wil en het commitment is om van de Banenafpraak een succes te maken.

Al deze inspanningen hebben echter helaas niet kunnen voorkomen dat er, behalve bij de gemeenten en provincies, nog steeds sprake is van een kwantitatieve achterstand. Om deze achterstand weg te werken en op koers te raken met de Banenafpraak zullen de overheidswerkgevers een tandje moeten bijzetten en moeten intensiveren en innoveren, zonder kwaliteit en duurzaamheid uit het oog te verliezen. Ik ben regelmatig in gesprek met de bestuurders over de resultaten van de Banenafpraak in hun sector.

Tegelijkertijd heeft de coronacrisis een nieuwe werkelijkheid gebracht. Ondanks dat de meeste sectoren zoeken naar manieren om de instroom en begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperking zo goed mogelijk te laten doorlopen, besef ik terdege dat het in dit tijdsgewricht voor de overheid en het onderwijs erg ingewikkeld is om de kwantitatieve achterstand op korte termijn in te lopen.

<sup>11</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 168.

<sup>12</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/tijdschrift-open-de-deuren-voor-inclusie/>.

<sup>13</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/voorbeelden/overheid/>.

<sup>14</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/trendrapportage-banenafpraak-tweede-kwartaal-2020/>.

<sup>15</sup> <https://www.opnaarde25000.nl/handreiking-partnerships-voor-meer-banen/>.

Ik vind het van groot belang dat de werkgevers in de publieke sector al het mogelijke doen om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Inmiddels zijn de sectoren gestart met de actualisatie van hun werkagenda's voor de komende jaren. In mijn bestuurlijke overleggen blijf ik met de sectoren in gesprek hoe zij, ook in tijden van de coronacrisis, hun aandeel van 25.000 extra banen voor de banenafpraak kunnen realiseren.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
K.H. Ollongren