

Vergaderjaar 2021–2022

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 229

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2021

In het bestuurlijk akkoord uit 2019¹ over de Banenafspraken is afgesproken dat ik uw Kamer informeer over de voortgang. In dit akkoord hebben de overheids- en onderwijssectoren uitgesproken dat het belangrijk is om mensen uit de doelgroep Banenafspraken een baan te bieden in hun organisaties en zo volwaardig mogelijk mee te laten doen in het arbeidsproces. Op basis van het akkoord hebben de sectoren in 2019 een werkagenda vastgesteld met concrete acties om banen te realiseren. Op 17 december 2019 is uw Kamer geïnformeerd over de inhoud van de werkagenda's per sector.² De sectoren hebben in 2021 hun werkagenda geactualiseerd. In deze brief informeer ik u over de geactualiseerde werkagenda's en de rapportages over de realisatie van de Banenafspraken. Hieruit blijkt dat de sectoren hun wettelijke taak ten aanzien van de Banenafspraken serieus nemen. Ze ontplooiën activiteiten om wat minder goed gaat te verbeteren. Ondanks de uitdagingen van de coronapandemie hebben vrijwel alle sectoren in de afgelopen twee jaar groei gerealiseerd in het aantal banen voor mensen uit de doelgroep Banenafspraken. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het algemene beeld is dat het beoogde quotumpercentage (2,35%) nog niet behaald is. De gemeenten en de provincies vormen hierop positieve uitzonderingen.

Overheidssectoren

Provincies

Het doel van de provincies gezamenlijk was in 2020 331 banen. Zij hebben 341 banen gerealiseerd. Daarnaast bieden verschillende provincies ruimte aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet zijn geregistreerd in het doelgroepenregister als onderdeel van hun taakopvatting een inclusieve werkgever te zijn. Ondanks de goede cijfers ervaren de

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 165.

² Kamerstuk 34 352, nr. 191.

provincies de coronamaatregelen als belemmerend bij het realiseren van nieuwe banen. Een deel van de doelgroep heeft baat bij een aangereikte structuur en begeleiding, die bij thuiswerken moeilijker te bieden zijn dan op de werklocatie. De meeste provincies zouden graag voor de komende jaren een uitbreiding van de doelgroep en een vereenvoudiging van regelgeving zien.

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) heeft het interprovinciale projectleiderschap van de Banenafpraak overgedragen aan twee projectleiders uit twee van de twaalf provincies, die nu gezamenlijk verantwoordelijk zijn. De provincies voeren de bestuurlijke en werkgeverstaken zelf uit en volgen een vijfsporenbeleid:

- Monitoren en informatie delen: o.a. organiseren themadagen, delen realisatiecijfers. Gerealiseerde banen worden in de Personeelsmonitor Provincies van het A&O fonds gepubliceerd.
- Innoveren door te experimenteren met stages en traineeships op maat voor de doelgroep.
- Consolideren en verduurzamen: het quotum, de Banenafpraak en een aparte functieschaal zijn in de cao provinciale sector opgenomen. IPO stimuleert de groei van het aantal vaste banen.
- Uitdragen van inclusie op sociale media en in samenwerking met andere sectoren.
- Landelijke ontwikkeling en samenwerking: het IPO denkt mee over landelijk beleid en stimuleert deelname aan regionale en landelijke evenementen.

Gemeenten

In 2020 hebben de gemeenten gezamenlijk 5.500 banen ingevuld. Daarmee hebben zij de doelstelling van 5.250 banen in 2023 op dit moment reeds behaald. «Afstand tot de arbeidsmarkt» is één van de vijf pijlers van het diversiteits- en inclusiebeleid van de VNG en wordt gecombineerd met andere activiteiten op het gebied van een inclusieve werkgeversorganisatie en een strategische personeelsplanning. Activiteiten vanuit de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) hadden betrekking op het informeren, stimuleren en enthousiasmeren van gemeenten. Daarnaast signaleert de VNG belemmeringen, monitort de resultaten en draagt bij aan het realiseren van banen via inkoop, bijvoorbeeld via regionale bijeenkomsten of webinars. Ook faciliteert de VNG een online werkgeversforum en een P&O-netwerk waar gemeenten onderling hun kennis en ervaring kunnen uitwisselen. Het delen van succesvolle voorbeelden maakt de bestaande mogelijkheden en de implementatie ervan zichtbaar. Ook staat het onderwerp regelmatig op de bestuurlijke agenda om te zorgen dat bestuurders op de hoogte zijn van wat er gebeurt en indien gewenst kunnen bijsturen. Individuele gemeenten worden gestimuleerd om de resultaten, zowel kwantitatief als kwalitatief, op te nemen in hun sociale jaarverslagen.

Waterschappen

De Waterschappen hebben in 2020 262 banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking en daarmee 61,3% van het quotum voor dat jaar behaald. De functies waarin medewerkers uit de doelgroep werkzaam zijn, zijn zeer divers. Naast ondersteunende functies betreft het in toenemende mate functies in het primaire proces, onder meer via jobcarving, het terughalen van uitbestede taken, detachering via gespecialiseerde commerciële partijen en het creëren van werkervaringsplaatsen. Ook buiten de organisatie worden banen gecreëerd via inhuur van diensten, social return on investment (SROI) en samenwerking met andere partijen genoemd. Hoewel deze banen niet meetellen voor het

bereiken van het quotum zetten waterschappen zich hier wel voor in. De belangrijkste vernieuwing in 2021 is een bewustwordings- en activeringsprogramma, dat is opgestart met de Stichting Onbeperkte Denkers.

Rijk

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties rapporteert jaarlijks kwantitatief en kwalitatief over de Banenafpraak in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Toen deze rapportage uitkwam, waren de cijfers tot en met het derde kwartaal van 2020 beschikbaar. Inmiddels zijn de cijfers over heel 2020 beschikbaar: het doel was in 2020 om 4.072 banen te realiseren en er zijn 2.663 banen gerealiseerd. Dat is een realisatiepercentage van 65% tegenover 59% in 2019. De geactualiseerde Werkagenda Banenafpraak Rijk is opgenomen in de bijlage³. Hierin staan onder andere volgende acties en speerpunten voor 2021–2022:

- Leren van elkaars goede voorbeelden door deze te delen in het Interdepartementaal Overleg Banenafpraak (INBA).
- Verbeteren van het HR-instrumentarium via «design thinking» in samenwerking met o.a. werknemers uit de doelgroep.
- Samenwerking met categoriemanagers inkoop intensiveren om meer banen te creëren in samenwerking met leveranciers.
- Bevorderen van een inclusief werkklimaat.

Recent heeft de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in reactie op de motie van de leden Stoffer en Gijs van Dijk (Kamerstuk 35 570 XV, nr. 67) een brief aan de Tweede Kamer gestuurd om aan te geven welke extra inspanningen worden verricht door ministeries om de doelstellingen van de Banenafpraak in 2024 te behalen.⁴

Defensie

In 2020 heeft Defensie 556 banen gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 346 in eigen dienst en via een detachingsovereenkomst en 210 via SROI. Het quotum over dit jaar bedroeg 633 banen, waarmee de realisatie neerkomt op 88%. In 2020 heeft Defensie twaalf medewerkers opgeleid tot Interne Begeleider van mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn medewerkers die naast hun reguliere werkzaamheden collega's uit de doelgroep én hun leidinggevenden begeleiden en als vraagbaak fungeren. Ook is een pilot gestart om mensen met een arbeidsbeperking in te zetten als begeleiders van en toezichthouders op bezoekers van kazerneterreinen. Aan leidinggevenden en werkbegeleiders worden workshops en trainingen aangeboden. Defensie heeft ingezet op het realiseren van banen via inkoop (SROI) en monitort of leveranciers hun SROI-verplichtingen nakomen. Een centraal loket ontzorgt P&O en leidinggevenden bij het aanstellen van werknemers. De taakstelling van het centraal loket is om de volgende werkzaamheden centraal aan te pakken:

- Advies en begeleiding bij het opstellen van taken en functieprofiel;
- De juiste match tussen leidinggevende en mensen met een arbeidsbeperking.
- Het inregelen van P&O-taken rondom de aanstelling van mensen met een arbeidsbeperking;
- Structurele borging en deskundige ondersteuning op de werkvloer;
- Algehele coördinatie, ondersteuning en informatieverstrekking.

³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁴ Kamerstuk 34 352, nr. 227.

Tot slot sluit Defensie aan bij bestaande netwerken en samenwerkingsverbanden en wordt de bestaande samenwerking met andere werkgevers in het veiligheidsdomein geïntensiveerd.

Politie

De politie meldt voor de jaren 2019, 2020 en 2021 achtereenvolgens een realisatie van 297, 413 en 663 banen. De doelstelling voor 2024 is 713 banen; de politie ligt op koers om deze doelstelling te behalen. Voor de politie is de Banenafpraak onderdeel van het brede, op het realiseren van diversiteit en inclusie gerichte programma *De Politie voor Iedereen*. Bij het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep Banenafpraak ligt de nadruk op zoveel mogelijk aansluiting op en ondersteuning van de politieorganisatie. Uitgangspunt is dat het werk dat door deze werknemers wordt verricht, voor de politie van meerwaarde is en aansluit op de mogelijkheden van de werknemer. De politie werkt aan het realiseren van de doelstelling van de Banenafpraak op de volgende manieren:

- bieden van centrale processen en op-maat-ondersteuning aan eenheden bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep;
- creëren van draagvlak en wegnemen van belemmering;
- regionaal extern en intern netwerk, waarin belanghebbenden elkaar kunnen vinden.

Inspanningen vanuit de afzonderlijke eenheden en de beschikbaarheid van een centraal budget worden aangewezen als factoren die bijdragen aan het succes. Momenteel zet de politie in op het behoud van ingestroomde kandidaten. Waar de afgelopen jaren vooral is gekozen voor externe inhuur, wordt in het kader van verduurzaming ingezet op vaste aanstellingen. Dit brengt extra kosten met zich mee die momenteel niet volledig zijn gedekt. In Den Haag en Amsterdam is geëxperimenteerd met proeftuinen waarin mensen met autisme zijn ingezet als camerabeeldspecialist. Omdat deze proeftuinen succesvol waren wordt deze aanpak nu door het hele land gekopieerd. Hiermee worden rechercheurs ontlast die nu tijd overhouden voor andere belangrijke taken. De behoefte aan dit specialistische werk neemt bovendien sterk toe. Ook worden facilitaire teams gevormd van WBA-kandidaten die allerlei werkzaamheden uitvoeren die agenten voorheen zelf moesten doen, zoals het uitgeven van kledingpakketten, huismeestertaken en kilometerstanden bijhouden.

Onderwijssectoren

Funderend onderwijs

Door de PO-Raad en VO-raad wordt momenteel gewerkt aan het creëren van cijfermatig inzicht in de gerealiseerde banen in de sector. De bedoeling is om de volgende rapportage van cijfers te voorzien. De rapportage over 2020 is kwalitatief van aard. In het funderend onderwijs is in het jaar 2020 de ondersteuning door het projectteam Baanbrekers voortgezet. Wegens corona is er de tweede helft van het jaar gekozen voor een meer groepsgerichte aanpak, waarbij de primaire focus lag op het inspireren en aanjagen van de Banenafpraak, het versterken van de duurzame relatie tussen schoolbesturen en werkgeversservicepunten en het vergroten van de kennisuitwisseling in de sector. Per 1 juli 2021 is het project Baanbrekers afgerond. Om de aanjagende beweging gaande te houden wordt door PO-Raad en VO-raad ingezet op het blijven delen van kennis en goede voorbeelden, en het delen van ondersteuningsmaterialen die zijn ontwikkeld door het projectteam Baanbrekers. Verder worden er bijeenkomsten georganiseerd om kennis en ervaringen in de sector uit te wisselen, draagvlak te creëren en maatschappelijk verantwoorde inkoop

te bevorderen en worden bevlogen schoolbestuurders en schoolleiders benoemd tot ambassadeurs van de Banenafspraken om zo andere leden te kunnen inspireren en informeren. In het funderend onderwijs is het nog niet mogelijk om kwantitatieve resultaten bij te houden. Om schoolbesturen te helpen om meer inzicht te krijgen in de behaalde resultaten en de geleverde inspanningen is door het funderend onderwijs samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een reken- en rapportagetool ontwikkeld⁵.

Middelbaar beroepsonderwijs

De mbo-sector kent net als het funderend onderwijs een groot aantal individuele organisaties die zelf verantwoordelijk zijn voor de realisatie van de Banenafspraken en de rapportage daarvan in het jaarverslag. Het bijhouden van kwantitatieve resultaten voor de gehele sector is daardoor nog niet mogelijk. De MBO Raad onderzoekt hoe een kwantitatief beeld van de sector kan worden opgehaald. Door de coronapandemie geven mbo-scholen aan een stagnatie te zien in de ondernomen activiteiten en de realisatie van de Banenafspraken, omdat veel werkzaamheden die werden uitgevoerd door werknemers uit de doelgroep in 2020 op een laag pitje stonden. Daarnaast was het thuiswerken voor een groot deel van de doelgroep moeilijk in te vullen en werd het bieden van goede begeleiding op afstand als lastig ervaren. Toch zijn, ondanks de coronacrisis, ook in 2020 nieuwe banen gerealiseerd en hebben mbo-scholen nieuwe manieren gezocht om invulling te geven aan de Banenafspraken.

De MBO Raad zal zich de komende tijd actief blijven inzetten op kennisdeling en het organiseren van regionale bijeenkomsten om projectleiders met elkaar in contact te brengen. Ook zal er meer verbinding worden gelegd tussen de afdeling inkoop en de afdeling HR om zo de realisatie van banen via de inkoop van diensten te vergroten. Daarnaast is er een aantal mbo-scholen die onderzoeken hoe het werk uit het primaire proces zo kan worden ingericht dat het leidt tot meer banen voor mensen uit de doelgroep. Als dit lukt kan zowel worden bijgedragen aan het realiseren van meer banen voor mensen uit de doelgroep als aan de vermindering van het docententekort. De MBO Raad volgt deze ontwikkelingen en zal voorbeelden hiervan delen binnen en buiten de sector.

Hoger beroepsonderwijs

Door de hbo-instellingen zijn in totaal 408 participatiebanen gerealiseerd⁶. Ook in het hbo heeft de coronapandemie invloed gehad op de realisatie van het aantal banen. Een aantal hbo-instellingen geeft bijvoorbeeld aan dat de werving van nieuwe kandidaten stillag en procedures tijdelijk zijn stilgezet. Toch is ondanks de coronacrisis het overgrote deel van de bestaande medewerkers behouden vanwege de inzet op duurzame plaatsingen en zijn er ook nieuwe banen bij gekomen. De Vereniging Hogescholen (VH) blijft vooral inzetten op het realiseren van banen via inkoop, waarbij hogescholen ook ondersteund worden door de Normaalste Zaak. Verder worden E-learnings aangeboden aan (interne) werkbegeleiders en is er een routekaart «Beren op de weg naar participatie» gemaakt waar voor hogescholen alle stappen van banen creëren, werving tot begeleiding van medewerkers staan beschreven inclusief de obstakels per stap en hoe deze te overwinnen.

⁵ <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>.

⁶ Dit betreft 21 van de 36 hbo-instellingen, die samen 79% van het personeel in het hbo vertegenwoordigen. Bij de niet-respondenten gaat het overwegend om kleine hbo-instellingen.

De universiteiten hebben eind 2020 in totaal 870 banen gerealiseerd. Daarmee komt het realisatiepercentage op 53%. De coronapandemie is de belangrijkste reden dat er niet veel banen zijn bijgekomen. Universiteitsgebouwen zijn gesloten geweest, waardoor veel functies niet konden worden uitgevoerd. Daarbij was het niet altijd mogelijk om vervangend werk te vinden dat vanuit huis kon worden gedaan.

Er zijn verscheidende activiteiten die universiteiten in 2020 hebben ondernomen in het kader van de Banenafpraak. Voorbeelden zijn het creëren van banen voor hoopgeleide kandidaten ter ondersteuning van wetenschappelijk personeel om hun werkdruk te verminderen, het starten van een ambassadeursnetwerk of het afsluiten van aanbestedingen met SROI-voorwaarden.

De werkagenda van Universiteiten van Nederland (UNL)⁷ staat centraal in de aanpak van de universiteiten. Door de universiteiten wordt de komende jaren verder ingezet op baancreatie met innovatieve methoden, zoals jobcarving. Daarnaast wordt er door de UNL samen met de universiteiten proactief opgetrokken in het delen van kennis en ervaringen en monitort de UNL halfjaarlijks de resultaten en inspanningen bij de universiteiten. Deze halfjaarlijkse monitors worden ook gebruikt om bestuurlijk draagvlak te creëren in de sector.

Onderzoeksinstellingen

Door de coronapandemie heeft bij de onderzoeksinstellingen in 2020 de focus volledig gelegen op het behoud van het aantal banen. Dit betekent dat er ten opzichte van 2019 geen nieuwe banen gecreëerd zijn in de sector en het totaal aantal gerealiseerde banen nu 51 banen betreft. De werkgeversvereniging onderzoeksinstellingen (WVOI) zet de activiteiten die worden ondernomen om banen te realiseren voor de doelgroep voort. Hierbij wordt samengewerkt met de Stichting Studeren & Werken Op Maat en wordt specifiek gekeken naar het creëren van banen voor hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking.

Universitaire Medische Centra (UMC's)

De UMC's hebben 659 banen gerealiseerd in 2020. 596 banen zijn gerealiseerd in eigen dienst en via detacheringen en 63 via SROI. Ondanks de coronapandemie hebben de UMC's groei gerealiseerd door nieuwe functies te ontwikkelen binnen de facilitaire ondersteuning en de inzet van een centraal budget. Ook is het proces van instroom vereenvoudigd en zijn er e-learningen en e-coaching ontwikkeld om thuiswerkende collega's met een arbeidsbeperking te ondersteunen. De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) beschouwt het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking uitdrukkelijk in het licht van ontwikkeling naar een inclusieve academische zorgorganisatie. De UMC's beperken zich bij het aantrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt daarom bewust niet tot de mensen uit het doelgroepregister zonder daarbij de wettelijke verplichtingen uit het oog te verliezen.

Tot slot

De sectoren werken elk op hun eigen manier aan het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Over de gehele linie wordt ingezet op het consolideren van wat er tot nu toe bereikt is en het vinden

⁷ Voorheen VSNU.

van manieren om extra banen te kunnen realiseren. Er wordt gewerkt aan borging en verduurzaming van geboekte resultaten en het ontwikkelen van een cultuur waarin arbeidsparticipatie van mensen met een beperking normaal is. In toenemende mate krijgen behoud en doorstroom van mensen aandacht. Deze ontwikkelingen zijn belangrijk om verdere stappen te maken naar een inclusieve werkcultuur binnen de onderwijs- en overheidssectoren.

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