

Vergaderjaar 2018–2019

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 140

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2018

In het wetgevingsoverleg van 26 juni 2018 heb ik u toegezegd dat ik uw Kamer in het najaar zou informeren over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking bij de rijksoverheid en de acties om die te versnellen¹. Ook is toegezegd dat uw Kamer in het laatste kwartaal van 2018 wordt geïnformeerd over de acties die de werkgevers uit de verschillende overheidssectoren hebben genomen naar aanleiding van het brede onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden bij de overheid, dat de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 2 juli 2018 aan uw Kamer heeft gezonden². Met deze brief geef ik uitvoering aan deze toezeggingen.

Allereerst hecht ik eraan te benadrukken dat de overheidswerkgevers zich terdege realiseren dat de opgave om samen met de marktsector 125.000 banen te creëren, niet ter discussie staat en dat de urgentie hoog is deze banen te realiseren. Ook zij willen dat mensen met een arbeidsbeperking niet aan de kant staan, maar volwaardig mee kunnen doen in de maatschappij.

Terugblik

Dit jaar is er veel gebeurd rondom de banenafpraak. Voor de overheid zijn belangrijke ontwikkelingen geweest de invoering van de quotumregeling, de resultaten van het hierboven vermelde brede onderzoek, en de door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigde vereenvoudiging van de regelgeving rondom de banenafpraak. Wegens achterblijvende resultaten bij overheidswerkgevers werd per 1 januari 2018 de quotumregeling voor de overheid geactiveerd. Daarnaast wees het brede onderzoek uit dat er bij overheids- en onder-

¹ Kamerstuk 34 950 VII, nr. 7

² Kamerstuk 34 352, nr. 112

wijswerkgevers de wil en het commitment is om een succes te maken van de banenafpraak, maar dat dit nog niet altijd tot voldoende resultaten leidt.

Tegelijkertijd werd echter ook steeds meer duidelijk dat de geldende wet- en regelgeving (ook) voor de overheid ongewenste elementen bevat en risico's voor

perverse effecten. Eén van de grootste knelpunten was dat de banen die door de overheid via de inkoop van diensten worden gegenereerd, niet meetellen bij de inkoopende overheid. Het gaat hier vaak om uitvoerende werkzaamheden waarover in het verleden besloten is deze uit te besteden en die vaak juist geschikt zijn voor mensen met een arbeidsbeperking. Als gevolg hiervan ging veel tijd en energie verloren aan het nagaan op welke plaatsen de overheid banen kon realiseren die voor haar quotum meetelden in plaats van aan het realiseren van nieuwe banen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aanvullend op haar brief van 7 september 2018³ op 20 november jl. een contourenbrief⁴ uitgebracht over de voorgenomen verbetering en vereenvoudiging van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Belangrijke onderdelen van de vereenvoudiging is het opheffen van het onderscheid tussen overheid en markt en verminderen van bureaucratie en administratieve lasten. Het wordt hierdoor (ook) voor de overheid veel eenvoudiger om banen voor arbeidsbeperkten te realiseren. De knelpunten van het huidige systeem worden opgelost en de mogelijkheden voor alle werkgevers vergroot.

Blik op de toekomst

Bestuurlijke afspraken met de werkgevers van overheids- en onderwijssectoren

Mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media heb ik in een persoonlijke brief de vertegenwoordigers van de werkgevers van overheids- en onderwijssectoren uitgenodigd bestuurlijke afspraken met ons te maken. De bestuurlijke afspraken willen wij laten uitmonden in een werkagenda met concrete acties voor elke overheidssector. De acties hebben als doel de inspanningen en resultaten te stimuleren, faciliteren en inzichtelijk te maken, goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken. Het overleg met de sectoren is inmiddels gestart. Afgesproken is de bestuurlijke afspraken eind januari 2019 te ondertekenen. Hiermee willen de werkgevers van de overheid- en onderwijssectoren laten zien dat zij de afspraak voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord 2013 nakomen: 125.000 banen in totaal, waarbij overheids- onderwijswerkgevers hun verantwoordelijkheid nemen voor hun aandeel.

Inrichting Kennisalliantie

Eén van de adviezen uit het brede onderzoek is het inrichten van een zogenaamde «kennisautoriteit» voor de overheid, waar overheidswerkgevers met praktische vragen over de uitvoering van regelingen terecht kunnen. Overheidswerkgevers zijn er ook bij gebaat als er een team is dat op verzoek kan langskomen om mee te denken en advies te geven over mogelijkheden. In de markt bestaan dergelijke teams en zijn er goede ervaringen mee. De beoogde Kennisalliantie, die op dit moment wordt

³ Kamerstuk 34 352, nr. 115

⁴ Kamerstuk 34 352, nr. 137

ingericht, zal de overheidssectoren actief ondersteunen, om realisatie van banen verder te brengen en zal intensief samenwerken met andere partijen die al actief zijn op dit vlak.

Rijksoverheid

De rijksoverheid heeft uitdrukkelijk de ambitie om een inclusieve werkgever te zijn. In mijn brief van 13 juli 2018⁵ over het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 heb ik een aantal nieuwe maatregelen aangekondigd, die worden uitgewerkt om een inclusieve werkomgeving en diversiteit binnen het Rijk te bevorderen.

In die brief heb ik de versnelling van de instroom van mensen met een arbeidsbeperking aangekondigd, onder meer via collectieve instroom in teams en door samenwerking met dienstverleners uit de marktsector die in opdracht van de rijksoverheid werken. De opgave van het Rijk is een stapsgewijze realisatie van ca. 5000 banen tot 2026. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2018 die u in mei 2019 wordt toegezonden, informeer ik u over de kwantitatieve realisatie van banen bij het Rijk ultimo 2018.

Meerjarige aanpak met vier plaatsingsmethodes of combinaties daarvan

De rijksoverheid werkt sinds eind 2016 met een meerjarige aanpak die bijdraagt aan de realisatie van de opgave om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze aanpak is recent met het perspectief op de voorgenomen wetswijzigingen, zoals aangekondigd door de Staatssecretaris van SZW, geactualiseerd (zie hiervoor de eerste bijlage⁶). Kennis over deze aanpak wordt actief gedeeld met andere overheidssectoren. De meerjarige aanpak bestaat uit verschillende methodes of combinaties daarvan om banen te realiseren. De ministeries hebben alle eigen meerjarige plannen vastgesteld.

Binnen het Rijk hebben overigens geen in-bestedingen plaatsgevonden om de reden dat de banen voor arbeidsbeperkten dan zouden meetellen bij het Rijk. In-bestedingen zoals de schoonmaak en de beveiliging, die in het verleden hebben plaatsgevonden, zijn gerealiseerd in het kader van bevordering van de arbeidsmarktpositie van medewerkers in lage loonschalen.⁷

De meerjarige aanpak bestaat uit de volgende vier methodes:

Individuele plaatsingen

Bij de eerste methode gaat het om individuele instroom van mensen met een arbeidsbeperking op (nieuwe) aangepaste werkpakketten (via jobcarving en functiecreatie) of nieuwe reguliere functies (in deeltijd of met een extra voorziening). Alle ministeries hebben op deze wijze mensen met een arbeidsbeperking in dienst genomen. Mensen zijn aan het werk op werksoorten zoals beleidsondersteuning, administratie, baliewerk en web-beheer. Een ander voorbeeld van een op maat gesneden taak is het maken van samenvattingen van wetenschappelijke artikelen. Daarnaast is met ingang van 1 oktober 2018 een rijksbreed programma gestart om hoger opgeleide mensen met een arbeidsbeperking (HBO- en WO-niveau) te laten instromen bij het Rijk. Het betreft mensen met een fysieke beperking (zoals

afhankelijkheid van een rolstoel, beperkt in energie, doofheid en slechtziend of blind) en/of mentale beperking (zoals een beperking in het

⁵ Kamerstuk 31 490, nr. 243

⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁷ Kamerstuk 31 490, nr. 134

autistisch spectrum), die vanwege het karakter van het werk en het hoge opleidingsniveau relatief snel inzetbaar zijn op reguliere taken. Hiervoor wordt samengewerkt met sociale ondernemers. Het programma is bedoeld als aanvulling op initiatieven van de ministeries zelf.

Collectieve plaatsingen

Bij de tweede werkwijze gaat het om collectieve instroom van mensen met een arbeidsbeperking. Sinds eind 2016 verzorgt een rijksbrede programma-organisatie, Binnenwerk, de collectieve plaatsingen in teams van 10 tot 15 medewerkers met een gespecialiseerde teamleider en een vaste jobcoach. Zo'n 185 nieuwe collega's zijn tot op heden via dit model in diverse speciaal ontwikkelde werksoorten aan de slag. Voorbeelden zijn toetsenbordreiniging, autowassen zonder water, P-dossiers op orde en AVG-proof maken, onderhoud van natuurgebieden en gebouwassistentie. Deze aanpak leent zich met name voor medewerkers die baat hebben bij gespecialiseerde aansturing en graag werken met directe collega's uit de doelgroep. Op die manier ontwikkelt men werknemersvaardigheden in nuttig werk. Daarnaast wordt centraal expertise opgebouwd over goed werkgeverschap voor mensen met een doelgroepindicatie: Binnenwerk vervult namelijk de rol van gemandateerd werkgever namens bijna alle werkgevers van het Rijk, waaronder uw Kamer.

De aangekondigde vereenvoudiging van de wet Banenafpraak en de opheffing van het onderscheid markt en overheid maken het mogelijk een aanzienlijke impuls te geven aan het creëren van collectieve plaatsingen. Dit heeft ertoe geleid dat het topmanagement Binnenwerk recent de opdracht heeft gegeven 310 nieuwe banen te creëren in 2019. Deze banen zullen worden gerealiseerd in de archiefbewerking, opschoning van dossiers, schoonmaak, natuuronderhoud en administratieve ondersteuning.

Plaatsingen via inkoop en social return on investment (SROI): Maatwerk voor mensen

Het inkoopdomein biedt veel kansen om banen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder mensen met een arbeidsbeperking) en vormt de derde methode in de rijksbrede aanpak. Sinds 1 januari 2018 werken HR en Inkoop bij het Rijk samen met leveranciers en dienstverleners aan nieuwe, creatieve manieren om mensen via inkoopcontracten van het Rijk naar werk te begeleiden: dit is Maatwerk voor Mensen.

Arbeidsparticipatie staat centraal, of dit nu bij het Rijk is of bij andere werkgevers. Om meer sociale impact te bereiken wordt gewerkt in proeftuinen. Een proeftuin social return is een werkwijze die ruimte biedt om samen met, en vanuit de kracht van de leveranciers tijdens een aanbestedingstraject te leren en experimenteren met de inzet van social return. Dit kan in nieuwe of bestaande opdrachten zijn. Rijksbreed wordt begeleiding geboden bij de implementatie van deze nieuwe werkwijze. Tot nu toe worden in 17 proeftuinen (onder meer in de financiële functie, ICT en specialistische inkoop) zo'n 60 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleid, waarvan een groot aantal al daadwerkelijk aan het werk is. Ongeveer een kwart daarvan zijn mensen met een doelgroepindicatie.

Voorbeelden van proeftuinen zijn een traineeship voor hoger opgeleide statushouders, een scholarship voor justitiabelen, begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar een banen met een digitale

component, werkervaringsplaatsen en ontwikkelmogelijkheden voor mensen met een autistische stoornis op terreinen van cybersecurity, data en ICT.

Daarnaast wordt voor de inzet van mensen met een arbeidsbeperking samen met leveranciers gekeken naar de mogelijkheden in bestaande of nieuwe inkoopcontracten van bijvoorbeeld catering, groenvoorziening, vervoer en logistiek, en vergaderarrangementen. Mede op basis van deze ervaringen gaat het Rijk werk maken van een transitie in het inkoopdomein naar Maatschappelijk Verantwoord Inkopen. In alle kansrijke contracten zal de SROI-verplichting worden ingevuld. Op deze wijze benut het Rijk haar inkoopkracht samen met haar opdrachtgevers, beleidsmakers en leveranciers. De proeftuinen met leveranciers in het kader van inkoop en SROI worden in 2019 gecontinueerd, verder uitgebreid en geëvalueerd. Conform afspraak worden de resultaten van deze evaluatie met u gedeeld. Zie ook www.maatwerkvoormensen.nl

Banen in samenwerking met andere werkgevers

Het Rijk is als een van de grootste werkgevers in Nederland bereid samen met andere werkgevers (regionale) samenwerkingsverbanden aan te gaan als het de kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking vergroot. Deze vierde methode van de meerjarige aanpak, die nu met de wetwijziging mogelijk wordt, biedt ruimte voor creatieve ideeën. Het hoeft namelijk nu niet per se meer te gaan om banen binnen de eigen organisatie. Werkgevers die zelf geen kans zien duurzame banen in hun eigen organisatie te realiseren kunnen investeren in banen bij andere werkgevers. Bij natuurorganisaties, kinderboerderijen, speelterreinen, pretparken etc. ligt veel potentieel werk dat nu niet wordt gedaan.

Stand van zaken acties overige overheids- en onderwijssectoren

Ook de overige 13 overheids- en onderwijssectoren hebben de ambitie banen te realiseren voor arbeidsbeperkten, zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord.

Ik verwijs u naar de tweede bijlage⁸ van deze brief, waarin hun rapportages zijn opgenomen.

Tot besluit benadruk ik dat ik vertrouwen heb in de werkgevers van de overheids- en onderwijssectoren dat zij zich inspannen banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Zij experimenteren volop met de ontstane ruimte, nu de overheid en de markt samen kunnen optrekken. Zoals aangegeven zullen de bestuurlijke afspraken met de werkgevers van de overheids- en onderwijssectoren de basis zijn voor werkagenda's die banen voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk maken. Het gaat er om dat deze mensen niet aan de kant staan en via werk participeren in de maatschappij. Deze doelstelling bindt ons allen.

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

⁸ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl