

Vergaderjaar 2022–2023

**34 956**

**Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen, de Ziektewet en de Wet tegemoetkomingen loondomein, teneinde het deactiveren van de quotumheffing mogelijk te maken en erin te voorzien dat de quotumheffing niet eerder dan over het jaar 2022 wordt geheven en enige andere wijzigingen**

**J**

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

en Haag, 16 december 2022

Hierbij ontvangt u een afschrift van de brief aan de Tweede Kamer over de voortgangsrapportages banenafpraak van de publieke sectoren, die de Tweede Kamer conform afspraak in het bestuurlijk akkoord uit 2019 jaarlijks ontvangt.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
H.G.J. Bruins Slot

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2022

Conform afspraak in het bestuurlijk akkoord uit 2019 informeer ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs over de voortgang op de werkagenda's Banenafpraak van de publieke sectoren. 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 in 2019 voor het eerst een werkagenda vastgesteld met concrete acties om banen te realiseren. Op 20 december 2021 bent u geïnformeerd over de inhoud van de werkagendas per sector. In deze brief informeer ik u over de rapportages van de publieke sectoren over de realisatie van de Banenafpraak in 2021, die ik medio 2022 heb ontvangen.

### **Algemeen beeld**

In deze brief informeer ik u, zoals vastgelegd in het bestuurlijk akkoord, kwalitatief en waar mogelijk kwantitatief over wat de sectoren zelf over 2021 rapporteren. Niet alle sectoren hebben een volledig inzicht in de cijfermatige voortgang. Hoewel social return onder de huidige wetgeving nog niet meetelt voor het quotum, worden cijfers van social return door sommige sectoren wel gerapporteerd. Hiermee lopen ze vooruit op de eerder aangekondigde Wet vereenvoudiging banenafpraak, waarin het onderscheid tussen overheid en markt zou komen te vervallen. Daarom neem ik de cijfers van social return waar mogelijk over in deze brief. De overheids- en onderwijssectoren spannen zich in om banen te realiseren voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren. Uit de rapportages blijkt dat, ondanks deze inzet, de gerealiseerde aantallen banen bij de meeste sectoren achterblijven. De bestuurders van deze sectoren beseffen dat zij een inhaalslag moeten maken om de komende periode meer banen te realiseren.

Naast het aantal banen is ook de kwaliteit en duurzaamheid van de gecreëerde banen van belang. Hierbij gaat het om zinvol werk met toekomstperspectief en een eerlijke en passende beloning. De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen om juist nu mensen uit de doelgroep banenafpraak aan het werk te helpen. Op dit punt zie ik veel goede initiatieven binnen de sectoren. Diverse voorbeelden van hoe de sectoren kwaliteit realiseren zijn in deze brief opgenomen. Daarnaast wordt ook over de sectoren heen samengewerkt. Het bovensectorale initiatief *Op naar de 25.000 banen* ondersteunt bijvoorbeeld in het realiseren van de banenafpraak en is een goed voorbeeld van hoe de overheids- en onderwijswerkgevers niet alleen afzonderlijk maar ook gezamenlijk optrekken.

## **Gemeenten**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel (voor 2023): 5.250 FTA<sup>1</sup>

Absolute realisatie: 5.796 FTA

Relatieve realisatie: 110,4%

### *Algemeen beeld*

De Nederlandse gemeenten behalen gezamenlijk hun quotum ruim en zitten 10% boven het einddoel van 2023. Toch geeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) aan dat de resultaten tussen gemeenten heel verschillend zijn en dat 29% van de gemeenten twijfelt of ze hun individuele einddoelstelling kunnen halen. De gemeenten wisselen onderling kennis en ervaringen uit tijdens door de VNG in samenwerking met andere partijen georganiseerde webinars. De Banenafpraak is opgenomen in de personeelsmonitor van het A&O fonds Gemeenten, waardoor de gemeenten inzicht hebben in de eigen prestaties. De VNG zet vooral in op informeren en kennis delen en het zichtbaar maken van mogelijkheden tot baancreatie door succesvolle voorbeelden breed te delen. Ook worden door de gemeenten twee knelpunten ervaren. Ten eerste ervaren de gemeenten dat het vinden van kandidaten uit het doelgroepenregister steeds moeizamer gaat. Ten tweede, zo schrijft de VNG in haar rapportage, is job coaching een tijdelijk instrument terwijl een deel van de kandidaten dit instrument iets langer of zelfs structureel nodig lijkt te hebben.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Een voorbeeld van toegevoegde kwaliteit is de aanpak van de gemeente Moerdijk. Door WBA-collega's werkervaring te laten opdoen en te begeleiden en ondersteunen in het sollicitatieproces fungeert de gemeente als springplank naar een volgende baan. Op deze manier voegt deze gemeente kwaliteit toe voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak die zij niet langdurig op een voor zowel gemeente als werknemer zinvolle manier duurzaam in ambtelijke dienst kunnen nemen. Hiertoe werkt Moerdijk samen met het bedrijfsleven. Ook zorgt de gemeente ervoor dat WBA-collega's die zonder diploma binnenkomen, deelcertificaten kunnen behalen en een erkende mbo-praktijkverklaring ontvangen voor opgedane werkervaring. Gemeente Westland zorgt voor een structureel budget voor bovenformatieve functies, zet in op job carving en werkt samen met andere partijen om inwerkperiodes goed te organiseren.

---

<sup>1</sup> FTA staat voor Fulltime Arbeidsparticipant. 1 FTA = 25,5 uur per week. Dit was in 2012 het aantal uren dat werkende wajong'ers gemiddeld werkten en wordt sindsdien als eenheid gebruikt om het aantal onder de Wet banenafpraak gerealiseerde banen te tellen.

## Provincies

### *Cijfermatige realisatie 2021<sup>2</sup>*

Absoluut doel: 377 FTA  
Absolute realisatie: 355 FTA  
Relatieve realisatie: 94,2%

### *Algemeen beeld*

Het Interprovinciaal Overleg meldt dat de twaalf provincies gezamenlijk 355 FTA hebben gerealiseerd, waar 377 de doelstelling was. Dit komt neer op een realisatiepercentage van 94,2%. Ondanks de groei van 14 FTA ten opzichte van 2020 halen de provincies dit jaar het quotum niet. De provincies noemen hoofdzakelijk de coronapandemie als vertragende factor bij het realiseren van banen:

- Loonwaardemetingen konden tijdens de lockdown niet worden uitgevoerd;
- Het aantrekken van nieuwe medewerkers die tot de doelgroep banenafpraak behoren, hierna te noemen WBA-collega's, ging trager dan gewenst;
- Trainingen voor deze groep medewerkers zijn noodgedwongen uitgesteld;
- Voor WBA-collega's in de catering of schoonmaak lag het werk in verschillende periodes helemaal stil;
- Thuiswerken was niet voor alle WBA-collega's haalbaar en contact met jobcoaches en leidinggevenden verliep voornamelijk per e-mail.

Om de Banenafpraak uit te voeren hebben de provincies een gezamenlijke werkagenda opgesteld. In 2021 is deze werkagenda uitgevoerd. De provincies zetten over de periode 2019–2024 in op de volgende vijf sporen:

1. Monitoren en delen
2. Innovatie
3. Consolideren
4. Uitdragen van inclusie
5. Landelijke betrokkenheid

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Een groot deel van de werknemers onder de WBA heeft inmiddels een vast contract. Het bieden van toekomstperspectief en inkomenszekerheid vinden de provincies belangrijker dan de kwantiteit. Een mooi voorbeeld van kwaliteit is dat de provincie Gelderland een grote groep WBA-medewerkers heeft die elkaars vangnet zijn en zo bijdragen aan elkaars werkgeeluk. Ook de inclusieve teamzone, die vooral populair is bij werknemers met autisme, zorgt voor minder uitval. Naast de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking ondernemen de provincies activiteiten om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk of werkervaring te helpen.

---

<sup>2</sup> Deze cijfers zijn exclusief de banen die zijn gerealiseerd door de partijen bij de CAO Provinciale Sector. Dit zijn het Goois Natuurreservaat, DCMR Milieudienst Rijnmond, Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied, Recreatie Midden-Nederland, BIJ12 en het A&O Fonds Provincies. Sinds 2020 volgen zij volledig de CAO Provinciale Sector en daarmee is het quotum voor de provinciale sector gestegen.

## **Waterschappen**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel: 493 FTA  
Absolute realisatie: 297 FTA  
Relatieve realisatie: 60,2%

### *Algemeen beeld*

De monitorrapportage van de waterschappen gaat niet in op de ondernomen activiteiten. Wel stijgt het aantal gerealiseerde banen ieder jaar en heeft de stijging zich ondanks de coronapandemie doorgezet. Medewerkers uit de doelgroep banenafpraak zijn werkzaam in een grote diversiteit aan functies, van schoonmaak tot data-analyse, en in toenemende mate binnen het primair proces.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

De sector waterschappen zet de stichting Onbepaalde Denkers in om draagvlak en realisatie hoog op de agenda te houden. Dit doen de waterschappen tegelijkertijd met kennisdeling in een platform en ondersteuning aan de sector door een adviseur. Verder wordt er ingezet op baancreatie door social return en is er aansluiting gezocht bij initiatieven waarbij bijvoorbeeld opleiding en werk gecombineerd worden om banen te realiseren voor de doelgroep.

## **Rijk**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel 4.674 FTA  
Absolute realisatie 3.203 FTA  
Relatieve realisatie 69%

### *Algemeen beeld*

De afgelopen jaren zijn binnen de sector Rijk ieder jaar meer banen gerealiseerd, maar is tegelijkertijd een achterstand opgebouwd in de totale realisatie van het aantal banen. Ministeries zijn als werkgever zelf verantwoordelijk voor de realisatie van het aantal afgesproken banen. In 2021 realiseerde de sector Rijk 3.203 FTA. Dat is 69% van het quotumdoel van 4.674 banen. In 2020 werd 65% van het doel van 4.072 banen gerealiseerd en in 2019 59% van het doel van 3.531 banen. Resultaten verschillen tussen ministeries. In het afgelopen jaar zijn diverse Kamer-moties aangenomen die het kabinet oproepen om het aantal banen binnen de sector Rijk te verhogen en zo aan de wettelijke verplichtingen te voldoen<sup>3</sup>. Om uitvoering te geven aan deze moties wordt op twee manieren extra inzet gepleegd. Op 7 oktober 2022 heb ik u hierover geïnformeerd.<sup>4</sup> Er wordt een centrale financieringsconstructie ingericht binnen alle departementen om te zorgen dat de nog te realiseren banen kunnen worden gefinancierd. Hieruit kunnen onder meer maximaal 900 banen worden gecreëerd bij Binnenwerk in 2022 en 2023. Daarnaast wordt extra ingezet op social return via een netwerkorganisatie, die zich kenmerkt door een leveranciersaanpak en scherpe monitoring.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 570 XV, nr. 67, Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 237, Kamerstukken II 2021/22, 35 394, nr. 42.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2022–2023, 34 352 nr. 258.

## **Defensie**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel 694 FTA  
Absolute realisatie 409 FTA  
Realisatie via social return<sup>5</sup> 201 FTA  
Totaal 610 FTA  
Relatieve realisatie exclusief social return: 59%  
Relatieve realisatie inclusief social return: 88%

### *Algemeen beeld*

Defensie heeft 409 FTA aan reguliere banen gecreëerd, waarmee de realisatie 59% bedraagt. Door middel van social return zijn nog eens 201 FTA gerealiseerd. De quota voor Defensie worden berekend op basis van aan burgerpersoneel verloonde uren. Mensen uit de doelgroep Banenafpraak worden niet ingezet op militaire functies. De projectafdeling inclusief het centraal loket voor de aansturing van de Wet banenafpraak binnen Defensie wordt structureel ingebed in de organisatie. Defensie heeft ingezet op social return en monitort of leveranciers hun socialreturnverplichtingen nakomen. Mensen met een arbeidsbeperking worden bijvoorbeeld structureel ingezet als begeleiders van en toezichhouders op bezoekers van kazerneterreinen. Leidinggevenden en werkbegeleiders krijgen workshops en trainingen. P&O en leidinggevenden worden door een centraal loket ontzorgd bij het aanstellen van werknemers. Ook is de samenwerking met andere werkgevers in het veiligheidsdomein geïntensiveerd.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Binnen Defensie zijn vijftien medewerkers opgeleid tot Interne Begeleider én jobcoach 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. Zij oefenen deze nevenfunctie defensiebreed uit. Ook heeft Defensie een medewerker voor één dag in de week vrijgemaakt om een kenniscentrum autisme op te zetten. Hiermee wordt de behoefte aan kennis over dit onderwerp ingevuld. Het kenniscentrum kan trainingen voor leidinggevenden verzorgen om hen te leren collega's met een autismespectrumstoornis te ondersteunen, beheert een online kennisbank die voor al het defensiepersoneel toegankelijk is, een balie waar men met vragen terecht kan en een belangengroep naar het model van het roze netwerk binnen Defensie. Verder organiseert het kenniscentrum lotgenotencontact en andere bijeenkomsten. Ook heeft het kenniscentrum een Autisme Ambassade met tien opgeleide ambassadeurs en ontwikkelt het kenniscentrum een autismedgame.

## **Politie**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel 599 FTA  
Absolute realisatie 660 FTA (waarvan 515 FTA via inhuur)  
Relatieve realisatie 110%

<sup>5</sup> Social return telt vooralsnog niet mee bij de organisatie die de opdracht heeft verstrekt, maar bij de opdrachtnemer in de marktsector. Als de voorgenomen Wet Vereenvoudiging Banenafpraak zou worden aangenomen, maakt het niet meer uit wie de banen realiseert. Hierop voortlopend rapporteren sommige sectoren hun realisatie via social return nu al.

### *Algemeen beeld*

De doelstelling voor 2021 was 599 FTE, waarbij het quotum geen betrekking heeft op de executieve functies. De realisatie bedroeg 660 FTE, waarvan 515 via inhuur en 145 in directe dienst. Daarmee bedraagt de realisatie 110%. De instroom vanuit de groep arbeidsbeperkten steeg van 297 banen eind 2019, via 413 banen eind 2020 naar 660 banen eind 2021. Deze politiemedewerkers werken naar vermogen en ontwikkelen zich naar vermogen. Hun inzet komt ten goede aan de organisatie-doelstellingen. Het korps organiseert proeftuinen om het werk zo veel mogelijk ondersteunend aan het operationele proces te laten zijn. WBA-collega's zijn in uiteenlopende functies werkzaam. Denk aan audiospecialisten, digitale surveillant, webwinkelsurveillant, technisch specialist gegevensdragers, cameratoezichtspecialist, intake- en servicemedewerker, digitaal data-analist en tactisch analist.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

De politie geeft invulling aan de Banenafspraken als onderdeel van hun programma Politie voor Iedereen. Hiermee is de Banenafpraak ingebed in het brede diversiteits- en inclusiebeleid.

## **Universitaire medische centra (umc's)**

### *Cijfermatige realisatie 2021*

Absoluut doel: 2264 FTA

Absolute realisatie 2021 exclusief social return: 616 FTA

Absolute realisatie 2021 inclusief social return<sup>6</sup>: 672 FTA

Relatieve realisatie 2021 exclusief social return: 27%

Relatieve realisatie 2021 inclusief social return: 30%

### *Algemeen beeld*

De umc's vormen de enige zorgsector die onder de publieke sectoren valt. Daarmee is hun opgave aanzienlijk zwaarder dan de opgave van de andere zorgsectoren die onder de marktsector vallen. Ieder van de zeven umc's vult de Banenafpraak op een eigen wijze in. Er is een leercirkel waarin de Banenafpraak-functionarissen van verschillende umc's van elkaar leren. Ook zijn er centrale bijeenkomsten voor het bredere diversiteitsthema waar zij bij aansluiten. De onder *Kwaliteit* genoemde activiteiten zijn een greep uit verschillende activiteiten die soms in een enkele, soms in meerdere en soms in alle umc's worden uitgevoerd.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Door Covid-maatregelen ging een aantal participanten noodgedwongen vanuit huis werken, met wisselende resultaten. Bij nieuwe vacatures geven leidinggevenden aan dat thuiswerken niet bij een garantiebaanvacature past. In het tweede coronajaar 2021 was het beleid in de umc's om vooral thuis te werken wanneer de medewerker niet direct betrokken was bij het primaire zorgproces. In het zorgproces zijn vooral hoogwaardige en goed opgeleide zorgprofessionals werkzaam. Het veelvuldig thuiswerken heeft duidelijk impact gehad op de invulling van de banenafpraak. Extra detachingsconstructen voor voormalig werknemers onder de Wet Sociale Werkvoorziening zijn wegbezuinigd. De P&O-adviseur doet niet meer zelfstandig de werving en selectie en de keuringen van de

---

<sup>6</sup> De social return heeft betrekking op drie van de zeven umc's.

werkplekken, maar krijgt nu ondersteuning van een uitzendbureau dat is gespecialiseerd in Participatie. Nieuwe activiteiten in 2021 waren:

- Gebruik van een monitor van social return (WIZZR);
- Social return in de inkoopstructuur brengen;
- Een opleidingstraject voor Helpende Zorg en Welzijn niveau 2. Het opleidingstraject biedt de combinatie van werken en leren en biedt zo op een mooie manier mogelijkheid om het tekort in schaarstefuncties te verminderen;
- Inzetten op collectieve plaatsingen & realisaties creëren via samenwerkingsverbanden met andere werkgevers die in of rond het umc gehuisvest zijn;
- Het onderzoeken van mogelijkheden voor leerlingen van VSO- en PRO-scholen.

De invloed van de nieuwe activiteiten op de kwaliteit van de gerealiseerde banen was over het algemeen positief. De langlopende trajecten zullen pas op langere termijn effect hebben op de realisatiecijfers. De aantrekkelijke arbeidsmarkt is een probleem: kandidaten lijken steeds minder vaak te matchen met de al aangepaste vacatures. Inzet is altijd op het realiseren van duurzame banen. Hiervoor geven we onder andere trainingen duurzame inzetbaarheid aan deze doelgroep. De kwaliteit van de banen is goed omdat er veel zaken zijn ingeregeld zoals een digitaal loket, centrale kostenplaats en ondersteuning van UWV, gemeenten, uitzendbureaus en afdelingen. De doorstroom naar een reguliere werkplek blijft lastig. Inmiddels lijken een aantal dienstverleners wel meer geïnteresseerd in de overname van medewerkers uit participatietrajecten door focus op social return.

## Onderwijssectoren

### **Funderend onderwijs**

#### *Cijfermatige rapportage*

In het funderend onderwijs worden de cijfers nog niet bijgehouden, omdat de sector een groot aantal schoolbesturen kent en de kwantitatieve aantallen niet bij ieder schoolbestuur opgehaald kunnen worden door de sectorraden. Het Ministerie van OCW gaat vanaf verslagjaar 2022 verplichten om te rapporteren over de banenafspraken, zoals gemeld in de brief van de Minister van Armoede, Participatie en Pensioenen van 10 juli 2022<sup>7</sup>. Zo kan worden gemonitord hoeveel banen er door schoolbesturen in het funderend onderwijs gerealiseerd zijn en welke acties schoolbesturen hebben ondernomen op de banenafspraken.

#### *Algemeen beeld*

Wel rapporteert het funderend onderwijs over ingezette activiteiten in het kader van het project Baanbrekers. Het project Baanbrekers bood voor twee jaar praktische ondersteuning aan schoolbesturen in het funderend onderwijs bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De volgende activiteiten zijn ondernomen t/m juli 2021:

- Er zijn 8 regionale inspiratiesessies georganiseerd waarbij verbinding gelegd werd tussen het werkgeversservicepunt en scholen in de regio.
- Er zijn 2 leernetwerken georganiseerd met in totaal 17 deelnemers met als doel om te komen tot een organisatie-specifiek actieplan.
- Er is een kennisdocument ontwikkeld ter borging van relevante kennis over de Banenafspraken, toegespitst op het onderwijs en gebundeld en gecombineerd met good practices.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2021/22, 34 352, nr. 255.



Activiteiten na 1 juli 2021:

- Er zijn goede voorbeelden en ondersteuningsmaterialen – afkomstig van het project Baanbrekers – met schoolbesturen gedeeld.
- Met een aantal deelnemers van de leernetwerken uit Baanbrekers zijn op verzoek van die deelnemers twee vervolgsessies gefaciliteerd, waarin de deelnemers elkaar konden bijpraten over de ontwikkelingen en advies konden uitwisselen.
- De PO-Raad en VO-raad hebben de ambitie om het thema diversiteit en inclusief werkgeverschap meer aandacht te geven, hierin wordt de Banenafpraak meegenomen.

#### *Voorbeeld op het gebied van Kwaliteit en duurzaamheid*

Achttien schoolbesturen in Drenthe en Groningen hebben zich verenigd in Noorderwijzer Inclusief. Deze groep zoekt actief naar zowel onderwijzend als ondersteunend personeel met een arbeidsbeperking en slaat bruggen tussen regulier en speciaal onderwijs. Ze zijn van mening dat leerlingen van beide onderwijstypen elkaar niet alleen in het maatschappelijk verkeer maar juist ook op school moeten tegenkomen en dat pluriformiteit van de leerlingenpopulatie weerspiegeld moet worden in het onderwijzend personeel. Daarnaast speelt het nijpende lerarentekort een rol; zij-instromers zijn hard nodig, zonder of met beperking. Door deze inspanningen reikt het effect van de Banenafpraak verder dan het vullen van verplichte aantallen.

#### **Middelbaar beroepsonderwijs**

##### *Cijfermatige rapportage*

De MBO Raad kan geen absolute aantallen van de realisatie geven, aangezien er geen rapportageverplichting in de sector is. De MBO Raad heeft wel een uitvraag gedaan die instellingen op vrijwillige basis konden invullen. Op basis van de scholen die op de uitvraag van de MBO Raad hebben gereageerd, is het realisatiepercentage over 2021 35%.

##### *Algemeen beeld*

In 78% van de jaarverslagen van de mbo-instellingen is een passage opgenomen over de Banenafpraak. In die passage wordt teruggeblikt op het jaar 2021 en wat er op het gebied van de Banenafpraak is bereikt. Er is over het algemeen een stijging te zien in het aantal participatiebanen ten opzichte van 2020, maar ook in 2021 was er nog veel onzekerheid over de coronapandemie en werd er meer thuisgewerkt dan gebruikelijk. Bij meerdere scholen zorgde dit voor stagnatie en bij een enkele school zelfs voor ongewenste uitstroom.

Uit een combinatie van de antwoorden op een bij mbo-scholen uitgezette vragenlijst en informatie uit de jaarverslagen blijkt dat de mbo-sector op ruim 35% van de doelstelling zit. De oorzaak van het nog te lage quotumpercentage is deels gelegen in het feit dat het voor scholen lastig is om mensen uit de doelgroep in te zetten voor onderwijsgevende functies. Nu worden zij voornamelijk ingezet in ondersteunende diensten rond het onderwijs. De wens van scholen om mensen met een arbeidsbeperking ook (deels) in het primaire proces in te zetten en/of hen daar op een of andere manier actief bij te betrekken is wel aanwezig. Obstakels die op dit gebied genoemd worden, zijn het niet kunnen leveren en/of beschikbaar zijn van (geschikte) kandidaten door het UWV en het niet of onvoldoende inzichtelijk hebben van capaciteiten van mensen uit de doelgroep. Diverse mbo-scholen nemen standaard de eis van social return op bij aanbestedingen. Steeds vaker wordt als harde eis opgenomen dat werkzaamheden die binnen het inkoopcontract vallen deels worden uitgevoerd door

mensen uit de doelgroep. Steeds meer scholen leggen de nadruk op duurzame plaatsing van kandidaten uit de doelgroep. De meest voorkomende manier waarop dit gerealiseerd wordt, is door het in vaste dienst nemen van mensen die in eerste instantie via proefplaatsingen of uitbestedingen bij de school werkzaam waren. Daarnaast wordt geprobeerd om kandidaten uit de doelgroep te bemiddelen voor bestaande vacatures. Vanuit de MBO Raad worden mbo-scholen ondersteund door het delen van kennis en het organiseren van inspiratiesessies.

### **Hoger beroepsonderwijs**

#### *Cijfermatige realisatie*

Absoluut doel 953 FTA  
Absolute realisatie 328 FTA  
Relatieve realisatie 34,4%

#### *Algemeen beeld*

Niet alle hogescholen hebben deelgenomen aan de meting. Op basis van de bekende cijfers was de realisatie in 2021 328 FTA van de beoogde 953, wat neerkomt op 34,4%. Het vermoeden bestaat dat het daadwerkelijke realisatiepercentage iets hoger ligt dan 34,4% omdat een aantal goed presterende hogescholen geen onderdeel zijn van de meting. Het merendeel van de hogescholen geeft aan dat de coronapandemie invloed heeft gehad op de gerealiseerde aantallen. Sommige werkzaamheden voor de doelgroep vielen weg door het thuiswerken en begeleiding van de doelgroep was lastig op afstand. Hybride werken kan deels een verklaring van de daling bij hogescholen zijn.

Geen van de hogescholen uit de meting behaalt de wettelijke doelstelling. 73% van de medewerkers onder de WBA die in dienst zijn bij een hogeschool heeft een vast contract. 27% werkte op basis van een tijdelijk contract. Zestor (arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het hbo) en hogescholen ontplooiën diverse activiteiten om banen te creëren. Zo wordt ingezet op het realiseren van banen via inkoop, bijvoorbeeld door het organiseren van workshops in samenwerking met De Normaalste Zaak. 9 van de 16 hogescholen die de vraag over inkoop beantwoord hebben, hebben een afspraak opgenomen over de inzet van de doelgroep in hun inkoopcontracten. Verder lopen er in samenwerking met De Normaalste Zaak in 2021 en 2022 pilots met HRM en inkoop. Vier hogescholen participeren in de pilots. Ook is er stimulans om budget en menskracht vrij maken voor de werving, coaching en begeleiding van kandidaten.

### **Wetenschappelijk onderwijs (Universiteiten van Nederland)**

#### *Cijfermatige realisatie*

Doel: 1886 FTA  
Gerealiseerde reguliere banen: 919 FTA  
Via social return gerealiseerde banen: 83 FTA  
Behaald percentage exclusief social return: 48,7%  
Behaald percentage inclusief social return: 53,1%

#### *Algemeen beeld*

Hoewel alle universiteiten zich inspannen om banen te realiseren via inkoop, hebben niet alle universiteiten zicht op het aantal banen dat hiermee wordt gerealiseerd. Het werkelijke aantal banen ligt dan ook waarschijnlijk hoger. Denk hierbij onder andere aan werkzaamheden in

diensten als catering, schoonmaak, groenvoorziening, de koffieleverancier, repro, aannemerswerk, schilderwerk en verhuizingen. In de praktijk is het soms lastig om banen te realiseren via inkoop, met name wanneer er sprake is van reeds bestaande, langdurige contracten met leveranciers zonder social return-bepaling. Als belangrijkste redenen van het niet halen van het quotum voert UNL de coronapandemie, de krapte op de arbeidsmarkt en de hoge werkdruk aan.

### *Activiteiten*

Alle veertien universiteiten hebben zich ingespannen om in het tweede coronajaar banen te creëren en te behouden in alle functielagen, zoals HR, facilitaire dienstverlening, wetenschappelijk personeel stagiairs. Hierbij werd de aansluiting gezocht met bredere strategische thema's zoals diversiteit en inclusie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en het aanpakken van de werkdruk. Een aantal activiteiten vallen op.

- Zo heeft de Wageningen University & Research het team Jops opgezet, dat zich dagelijks toelegt op het realiseren van participatiebanen en daarmee een universitaire hackaton gewonnen over de toekomstvisie van catering op de campus. Iedere uitbreiding van de catering wordt volledig vervuld door het team Jops en daarmee door arbeidsparticipanten.
- De Vrije Universiteit heeft een Servicepunt Participatie opgericht dat advies en ondersteuning biedt bij het aannemen van arbeidsparticipanten.
- De Universiteit van Amsterdam werkt samen met Stichting Studeren en Werken op Maat om hoogopgeleide arbeidsparticipanten aan een stage, vrijwilligersfunctie of eerste baan te helpen.
- Maastricht University is doorgegaan met het reeds eerder in het leven geroepen Rapid Response Team, dat bestaat uit arbeidsparticipanten die zorgdragen voor aanvullende sanitaire voorzieningen om aan de coronamaatregelen te voldoen.
- Tilburg University werkt samen met de gemeente Tilburg in een jobcoachpilot, waar jobcoaches van de gemeente vier middagen per week op de campus arbeidsparticipanten, leidinggevenden en buddy's bijstaan. Ook heeft Tilburg University hun coördinator participatiewet formeel laten certificeren als jobcoach.
- De Erasmus Universiteit heeft meer vaste aanstellingen gegeven; bijna een kwart van hun arbeidsparticipanten heeft nu een vaste baan.
- Universiteit Twente en TU Eindhoven hebben socialreturn bepalingen opgenomen in meerdere en de Radboud Universiteit zelfs in alle aanbestedingen.
- De Universiteit Leiden deelt nieuwe vacatures met UWV en DZB (gemeentelijk reïntegratiebedrijf) nog voordat ze intern worden uitgezet.
- Universiteit Utrecht heeft in samenwerking met facilitaire inkooppartners en vijf scholen voor praktijkonderwijs, de gemeente Utrecht en Learn2Work de TopAcademie opgericht, waar 17 leerlingen uit het praktijkonderwijs sinds september 2021 betaald stage lopen voor de duur van twee jaar.

### **Onderzoeksinstellingen**

#### *Cijfermatige realisatie*

Absoluut doel 110 FTA  
Absolute realisatie 55 FTA  
Relatieve realisatie 49,8%

### *Algemeen beeld*

Het doel van 2021 was 109,61 FTA; er is 54,6 FTA aan banen gecreëerd. Daarmee komt de realisatie op 49,8%. De beperkte stijging van het aantal banen ten opzichte van 2020 wordt geweten aan de coronaperiode. De focus lag, net als in 2020, op het behoud van reeds gecreëerde banen. Verder gaat het bij de onderzoeksinstellingen veelal om functies waarin hoogopgeleide kandidaten werken en deze kandidaten zijn moeilijk te vinden. De stijging ten opzichte van 2020 bedraagt 7,9%. De onderzoeksinstellingen werken samen met Stichting Studeren & Werken Op Maat. Hiermee zijn enkele plaatsingen gerealiseerd. De Koninklijke Bibliotheek werkt samen met «Den Haag Werkt» voor het plaatsen van kandidaten. Bij twee van de werkgevers is in het inkoopbeleid vastgelegd dat inkoop plaatsvindt op maatschappelijk verantwoorde wijze. Bij een derde werkgever is eveneens afstemming met inkoop over dit onderwerp.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
H.G.J. Bruins Slot