

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 734

Vragen van het lid **De Kort** (VVD) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de naleving van de banenafpraak door het Rijk* (ingezonden 17 oktober 2022).

Antwoord van Minister **Bruins Slot** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 15 november 2022).

#### Vraag 1

Hoe beoordeelt u de grote verschillen tussen diverse Ministeries aangaande het behalen van de Banenafpraak om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, zoals verwoord in uw recente Kamerbrief?<sup>1</sup> Ziet u mogelijkheden om tussen Ministeries bewezen effectieve methodes uit te wisselen, zoals Binnenwerk en Switch? Zo ja, op welke wijze?

#### Antwoord 1

De rijksdienst bestaat uit een groot aantal organisaties met zeer uiteenlopende werksoorten en werkprocessen. Ieder ministerie heeft daardoor te maken met een eigen context waarbinnen banen gerealiseerd worden voor de doelgroep Banenafpraak. Dat is een gegeven dat doorwerkt in de realisatie. Ik zie dat alle ministeries hard aan het werk zijn om de opgave binnen hun ministerie te realiseren. Effectieve methodes worden doorlopend tussen ministeries uitgewisseld in verschillende netwerken binnen en buiten de sector Rijk. Switch zorgt voor banen voor medewerkers uit de doelgroep banenafpraak in het reguliere proces van de Belastingdienst. Switch heeft momenteel ook een aantal ontwikkelteams met medewerkers banenafpraak voor Douane en Toeslagen. Binnenwerk zorgt voor banen in verschillende werkprocessen door de hele rijksdienst heen. Binnenwerk realiseert ook doorlopend samen met ministeries banen in werkprocessen waar dat mogelijk is.

#### Vraag 2

Binnen welke termijn kan de rijksoverheid wel haar eigen gestelde quotumdoelen realiseren en welke aanvullende stappen bent u voornemers daartoe te zetten?

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 258.

#### Antwoord 2

De realisatie van de banenafspraken is de optelsom van de realisaties door de verschillende ministeries, die zelf als werkgevers verantwoordelijk zijn voor het realiseren van het eigen quotum. Om dit proces verder aan te jagen hebben de ministeries en ik een aantal afspraken gemaakt die zijn toegelicht in mijn brief van 7 oktober jl., namelijk het naar voren halen van de centrale financieringsconstructie waarmee onder andere extra Binnenwerkbanen gefinancierd worden en het starten met de inrichting van een netwerkorganisatie Social Return. Deze aanvullende stappen zullen tot extra banen leiden naast de inspanningen die ministeries al verrichten. Met deze aanvullende stappen waarover ik u informeerde is de inzet om de gestelde doelen aan het einde van het ingroeipad behaald te hebben (namelijk eind 2023). Tegelijkertijd is het belangrijk om de kwalitatieve doelen na te streven. Daarbij hoort dat we binnen de sector Rijk zorgen voor duurzame banen.

#### Vraag 3

Bent u van mening dat er op dit moment een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking op Ministeries en binnen het Rijk is? Zo ja, waarom heeft dit nog niet geleid tot het behalen van de kwantitatieve doelstellingen? Zo nee, hoe gaat u voor dit gedeelde verantwoordelijkheidsgevoel zorgen?

#### Antwoord 3

Dat gedeelde verantwoordelijkheidsgevoel zie ik zeker. Dat uit zich onder andere in de afspraken die de ministeries onderling hebben gemaakt over de extra inzet, waarover ik uw Kamer in de hiervoor genoemde brief informeerde. Het onderwerp staat bovendien blijvend op de agenda binnen de interdepartementale overleggen, ook in relatie tot de voortgang in de realisatie. In mijn brief van 7 oktober jl. heb ik uw Kamer ook inzicht gegeven in de achterliggende verklaringen voor de huidige realisatie.

#### Vraag 4

Hoe gaat u ervoor zorgen dat alle niveaus, zowel praktisch als theoretisch opgeleide mensen met een arbeidsbeperking, actief meegenomen worden in het inclusieve werkgeverschap van de rijksoverheid?

#### Antwoord 4

Dat gebeurt op verschillende manieren, zowel in de fase van werving en selectie als de inclusieve organisatiecultuur. Zo wordt rijksbreed gewerkt aan inclusievere vacatureteksten en worden trainingen Inclusief Werven en Selecteren aangeboden. Tegelijkertijd worden verschillende wervingskanalen aangeboden om de doelgroep te bereiken. Het inclusieve werkgeverschap ziet ook op het plaatsen van mensen uit de doelgroep in passende functies en rollen (soms met behulp van jobcarving) én te zorgen voor adequate begeleiding waar nodig. Begeleiding wordt aangepast op de verschillende, persoonlijke wensen en behoeften- zodat ook collega's uit de doelgroep Banenafpraak volop hun talenten kunnen tonen en ruimte krijgen voor doorontwikkeling. Op het gebied van de inclusieve organisatiecultuur wordt bijvoorbeeld ingezet op bewustwording. Dit wordt ingezet gericht op zowel leidinggevers als bij de collega's met een arbeidsbeperking en hun collega's. Inzet vindt dus plaats op alle niveaus bij het Rijk met de insteek dat de Banenafpraak kansen biedt voor iedereen, bijvoorbeeld omdat werken met collega's die een afspiegeling zijn van de maatschappij het werk en de organisatie verrijkt.

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat het controleren van de naleving van eisen bij aanbestedingen rondom inclusief werkgeverschap voor mensen met een arbeidsbeperking noodzakelijk is, ook uit het oogpunt van het tegengaan van concurrentievervalsing? Zo ja, hoe beoordeelt u het feit dat diverse opdracht-

nemers van het Rijk hierover in het rapport van Pescador aangeven dat er geen controle op de naleving is?<sup>2</sup>

Antwoord 5

Ja, ik deel de mening dat controle op de naleving van de gestelde eisen van Social Return noodzakelijk is. Het is onwenselijk dat er op verschillende contracten geen naleving van de controle plaatsvindt. Momenteel wordt binnen de rijksoverheid gemonitord of Social Return als eis wordt opgenomen in aanbestedingen. Voor de naleving van contracteisen is geen monitoring ingericht. Wel zijn er de afgelopen jaren verschillende successen geboekt met de proeftuinen Social Return van het project Maatwerk voor Mensen. Deze vorm van samenwerking met leveranciers wordt verder voortgezet binnen de netwerkorganisatie Social Return. Zoals aangegeven in de kamerbrief is het inrichten van de monitoring van de naleving één van de eerste actiepunten binnen de nog te vormen nieuwe netwerkorganisatie Social Return. De netwerkorganisatie zal samen met leveranciers deze monitoring inrichten. Hierdoor ontstaat inzicht bij departementen in hoeveel banen of andere kansen voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt hun bestedingen aan Social Return oplevert.

Vraag 6

Bent u bereid om de controle op de naleving van contracteisen met betrekking tot inclusief werkgeverschap voor mensen met een arbeidsbeperking bij aanbestedingen te intensiveren? Zo ja, op welke wijze bent u voornemers dit te doen?

Antwoord 6

Ja, zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 5 is één van de actiepunten uit de brief dat er een monitoringsysteem wordt ingericht. Daarnaast gaat intensivering plaatsvinden doordat er een leveranciersaanpak wordt ingericht voor de tien grootste leveranciers van de vier deelnemende departementen.

Vraag 7

Is er contact met gemeenten om te kijken wat de rijksoverheid kan leren van de wijze waarop gemeenten met het controleren van deze naleving omgaan? Zo nee, bent u bereid om dit contact te leggen?

Antwoord 7

Er is in het project Maatwerk voor Mensen in aanloop naar de ontwikkeling van de netwerkorganisatie Social Return veel contact geweest met verschillende gemeenten waaronder de G4. De aanpak en werkwijze van de nog in te richten netwerkorganisatie Social Return, inclusief de genoemde monitoring en naleving van contracteisen, is gebaseerd op de werkwijze van deze gemeenten.

Vraag 8

Kunt u toelichten hoe de voorgenomen netwerkorganisaties voor het versterken van de prestaties ten aanzien van de banenafpraak kan bijdragen aan het verbeteren van de prestaties?

Antwoord 8

De aanpak van de netwerkorganisatie Social Return is erop gericht om contracten van dezelfde leverancier te bundelen voor wat betreft de uitvoering van Social Return. Er is dan sprake van leveranciersmanagement op Social Return en niet zozeer van contractmanagement. Door deze bundeling wordt versnippering van kleine Social Return-verplichtingen met een relatief korte looptijd tegengegaan. Dit levert voor de kandidaat meer kansen op om langduriger geholpen te worden en ook daadwerkelijk in te stromen in een meerjarig duurzame baan en wordt duurzame inzetbaarheid van de kandidaten bevorderd. Daarnaast kunnen leveranciers beter worden begeleid en kan maatwerk worden toegepast aangezien leveranciers nog maar één aanspreek-

<sup>2</sup> Pescador PM, «Wat vinden de grootste leveranciers van de rijksoverheid van social return?», november 2021, [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/10/07/rapportage-onderzoek-grootste-leveranciers-rijksoverheid-en-social-return](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/10/07/rapportage-onderzoek-grootste-leveranciers-rijksoverheid-en-social-return).

punt hebben binnen de rijksoverheid. De prestaties worden verbeterd door nauwe samenwerking tussen de rijksoverheid (opdrachtgever, contract- en leveranciersmanager, HRM) en de leveranciers.

Vraag 9

Zal bij de monitoring en de centrale leveranciersaanpak meer aandacht zijn voor de naleving van contracteisen?

Antwoord 9

Met de monitoring en de centrale leveranciersaanpak door de netwerkorganisatie bevorderen wij de samenwerking tussen de leverancier en de rijksoverheid (opdrachtgever, contract- en leveranciersmanager, HRM). Met de inrichting van een monitoringssysteem, eveneens tot stand te komen in samenwerking met leveranciers, komt er meer aandacht voor de naleving van de contracteisen.

Vraag 10

Welke leveranciers, Ministeries en uitvoeringsorganisaties zullen deelnemen aan de netwerkorganisaties?

Antwoord 10

De nog in te richten netwerkorganisatie Social Return start met deelname en capaciteit van het Ministerie van BZK, SZW, EZK en BZ. De activiteiten, focus en inzet van de netwerkorganisatie richt zich in deze fase uitsluitend op de top tien (grootste) leveranciers van deze departementen en de categorieën die zij onder zich hebben.

**Beschikbaarheid ondersteunende software binnen het Rijk**

Tijdens het commissiedebat Participatiewet/Breed Offensief van 23 februari 2022 heeft het lid De Kort (VVD) het signaal afgegeven dat bij realisatie van de banenafpraak de ICT-voorzieningen van de rijksoverheid niet altijd optimaal zijn. Het klopt dat de basisondersteuning door middel van toegankelijkheidssoftware niet altijd optimaal is ingericht binnen de rijksoverheid. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om ondertiteling en voorlees- of braillesoftware voor medewerkers met een fysieke of visuele beperking. De noodzaak om te voldoen aan de eisen voor toegankelijkheid van het applicatielandschap wordt Rijksbreed onderkend. Daar waar applicaties nog niet optimaal zijn voor specifieke medewerkers wordt gezocht naar oplossingen. Intranetten, extranetten en digitale documenten zoals pdf-bestanden vallen binnen het toepassingsgebied van het Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid. De noodzaak om te voldoen aan de toegankelijkheidseisen wordt Rijksbreed onderkend en er zijn al verbetermaatregelen genomen. Per rijksvoorziening wordt bekeken hoe aan de eisen kan worden voldaan en of extra maatregelen moeten worden genomen. Voor het Rijksportaal zijn door de leverancier inmiddels verbeteringen in de toegankelijkheid doorgevoerd. Naar verwachting wordt eind 2023 volledig voldaan aan de toegankelijkheidseisen.