

# Alle talenten zijn welkom!

**Werkagenda 2019-2024 van de provincies  
voor duurzame banen voor arbeidsbeperkten**



*Vastgesteld in het IPO-bestuur op 14 februari 2019*

*Auteur: Reinette Kiès, IPO 28/2*

## Inhoudsopgave

### Voorwoord

1. [Inleiding](#)
2. [Werkagenda 2019 – 2024](#)
  - 2.1 Inleiding
  - 2.2 Planning opgaven en resultaten
  - 2.3 Vijf sporen-beleid
  - 2.4 Activiteiten in 2019
  - 2.5 Monitoring en verantwoording
  - 2.6 Agendering binnen het IPO
3. [Beschrijving aanpak banenafspraken provincies](#)
  - 3.1. Basis voor het succes, hoofdingrediënten
  - 3.2. Risicofactoren
  - 3.3. Organisatie banenaanpak bij de provincies

### Bijlagen

1. [Toelichting op het Sociaal Akkoord](#)
2. [Planning en verdeling banen met de Wet banenafspraken 2013-2023](#)
3. [Planning en verdeling banen met de Wet Banenafspraken 2019-2024](#)
4. [Voorbeeld monitorrapportage provincies \(Stoplichttabel 2018\)](#)
5. [Voorbeeld rapportage aan BZK](#)

*Voorwoord*

*Voor u ligt de werkagenda 2019-2024 van de provincies voor de banenaanpak voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2013 hebben de provincies het Sociaal Akkoord omarmd om extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren. Zij zijn voortvarend aan de slag gegaan, met hele mooie resultaten. In de periode 2013 – 2018 hebben de provincies samen veel extra banen gerealiseerd voor mensen die door een arbeidsbeperking minder makkelijk een baan kunnen krijgen. Daarbij is veel geleerd en kennis en ervaring opgedaan.*

*Voor de komende periode ligt er nog een forse opgave. Mede daarom zoeken de provincies naar nieuwe mogelijkheden en initiatieven. In deze werkagenda is beschreven hoe de provincies dat oppakken en hoe zij tot dusverre de extra banen hebben gerealiseerd en hoe zij dat voortzetten. De belangrijkste beleidswijziging is om voortaan het WQ als uitgangpunt en doel te hanteren. Vanaf 2018 geldt de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (WQ) en is de banenafspraken een wettelijke taak voor alle werkgevers geworden. De komende periode wordt er daarom extra aandacht besteed aan het verduurzamen van het beleid, extra communicatie en het uitdragen van inclusie.*

# 1. Inleiding

Voortvloeiend uit de afspraken met het kabinet, en in opdracht van het IPO-bestuur, ligt voor u de Werkagenda 2019-2024 van de provincies, met als doel om extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij de provincies te realiseren en inzicht te geven in de planning, werkwijze en resultaten van de banenaanpak van de provincies. Daarvan zijn het monitoren van de voortgang en de resultaten onderdeel. De provincies vinden het belangrijk dat er inclusieve werkorganisaties ontstaan.

Aanleiding is de uitnodiging van de Minister van BZK en de staatssecretaris van SZW eind 2018 aan de werkgevers van de overheden en onderwijssectoren om in gesprek te gaan over de voortgang van de afspraken uit het Sociaal Akkoord-2013<sup>1</sup>. Ook hebben de bewindslieden daarbij aangekondigd daarover nieuwe bestuurlijke afspraken te willen maken. Het kabinet wil de inzet voor de extra banen stimuleren, voorbeelden delen en de voortgang bewaken. Aan alle sectoren is gevraagd om een werkagenda op te stellen met concrete acties. Zodat zichtbaar wordt wat de sectoren doen om extra banen te realiseren, en ook om van elkaar te kunnen leren.

Werkgevers van markt en overheid spraken in 2013 in het Sociaal Akkoord af om in 2026 125.000 extra banen te realiseren. Het aandeel wordt daarin vanaf 2018 bepaald door het wettelijk vastgesteld percentage arbeidsbeperkten. In de periode 2013 – 2018 hebben de provincies al veel extra banen gerealiseerd. De komende jaren zal het aantal banen bij de provincies naar verwachting moeten toenemen naar ruim 3% (van de verlonde uren) in 2024.

Vanaf 2024 zorgen de provincies voor het bestendigen van de banen binnen hun organisaties. Deze werkagenda richt zich op het realiseren van de banen en niet op het ontwikkelen van duurzaam Personeels- en Organisatiebeleid voor de periode na 2024.

## *Wettelijk quotum.*

Eind 2017 heeft het kabinet besloten om de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (WQ) voor de overheid in werking te stellen. Daarmee hebben alle overheidswerkgevers vanaf 2018 de taak om minimaal het vastgesteld percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Nu markt en overheid zijn samengegaan geldt het WQ ook voor private werkgevers. Jaarlijks wordt het quotum voorafgaand in de Staatscourant bekend gemaakt. Tot 2025 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een prognose gemaakt voor de jaarlijkse stijging van het percentage. Door het ingaan van de WQ is het zorgen voor werk voor arbeidsbeperkten een wettelijk taak geworden en onderdeel van duurzaam en meerjarig strategisch personeelsbeleid voor deze groep werknemers.

## *Het Brede Offensief*

In 2018 heeft het kabinet verschillende onderzoeken uitgevoerd om de kansen in beeld te brengen en om belemmeringen in de uitvoering van de banenafpraak weg te kunnen nemen. Aanleiding voor de onderzoeken was het achterwege blijven van resultaten bij de overheid, de vele knelpunten daarover en discussies over het onderscheid tussen markt en overheid. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben de staatssecretaris van SZW en de minister van BZK besloten om beleid, wet – en regelgeving aan te passen. Belangrijkste onderdelen van de vereenvoudiging zijn het opheffen van het onderscheid tussen markt en overheid en het verminderen van bureaucratie en administratieve lasten, waaronder het vereenvoudigen van de telling, en het doorberekenen van inhuur van banen aan de werkgever die inhuurt. Met deze veranderingen moet het ook voor de overheid eenvoudiger worden om banen voor arbeidsgehandicapten te realiseren. De

---

<sup>1</sup> Zie bijlage 1 voor informatie over het Sociaal Akkoord-2013 in dit kader.

knelpunten in het systeem worden opgelost en de mogelijkheden worden voor alle werkgevers vergroot. Het streven is om de wijzigingen in wet- en regelgeving in 2020 in te laten gaan. Nu er geen onderscheid tussen overheid en markt meer bestaat, wordt het vanzelfsprekender dat overheid en markt samen optrekken en, met de focus op de 125.000 extra banen, een gezamenlijk groeipad bepalen.

#### *Werkagenda provincies*

Deze werkagenda komt voort uit een analyse van de bottum-up aanpak van de provincies vanaf de start van het 'project' in 2014 tot 2019. Alle informatie en ideeën komen van de werkvloer, de participanten, de managers en de bestuurders uit de provincies en de netwerken waaraan zij deelnemen. Ook is gebruik gemaakt van de pilots en onderzoeken die het afgelopen jaar plaats hebben gevonden, onder andere door de Rijksoverheid.

#### *Leeswijzer*

In hoofdstuk 1 vond u de aanleiding voor deze werkagenda. In hoofdstuk 2 wordt de agenda naar 2024 uitgewerkt, en verdeeld in 5 sporen. In hoofdstuk 3 wordt de basis van het succes tot nu toe beschreven; de in 2013 voorbereide aanpak en organisatie van de banenaanpak bij en door de provincies. Extra vermeldingswaardig zijn ook bijlage 1 met een toelichting op het Sociaalakkoord uit 2013, als achtergrond, en het overzicht in bijlage 2 en 3 van de aanpak met en zonder WQ.

## 2. Werkagenda 2019 – 2024

### 2.1. Inleiding

Tijdens de themadag op 19 september jl. hebben de contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt van de provincies hun ervaringen gedeeld en hun gedachten laten gaan over de inhoud van een werkagenda voor de provincies voor de komende jaren. Het jaar 2018 was een overgangsjaar van het tellen van de aantallen extra Fte's naar het werken met een quotum. 2018 is vooral gebruikt om nieuwe plannen te bedenken, te experimenteren en te starten met projecten vanuit de vraag hoe invulling kan worden gegeven aan de grotere aantallen volgens de berekening met het quotum.

In het najaar heeft de staatssecretaris van SZW aansluitend veranderingen aangekondigd met Het Brede Offensief. De beleidsveranderingen en aanpassing van wet- en regelgeving zullen invloed hebben op de verdere invulling van de werkagenda. Het loslaten van het onderscheid tussen overheid en markt en het verminderen van de bureaucratie biedt nieuwe mogelijkheden en kansen.

### 2.2. Planning opgaven en resultaten

De provincies nemen voor de Werkagenda 2019-2024 het WQ als uitgangspunt, met als percentages het WQ dat het ministerie van SZW als indicatie heeft gepubliceerd op haar website. Om de aantallen te berekenen heeft het ministerie van SZW een quotumcalculator ontwikkeld. Daarmee kan op simpele wijze indicatief worden berekend hoeveel banen een organisatie moet realiseren in 2019, en hoeveel banen de komende jaren moeten worden gerealiseerd. Daarmee heeft het ministerie het quotum voor de komende jaren indicatief en voorlopig als richtlijn vastgesteld tot en met 2024.

Eerder werkte de provincies met aantallen extra banen, uitgedrukt in targets. Daartoe hebben de provincies gezamenlijk in 2014 het beoogde resultaat tot 2023 onderling verdeeld, en stapsgewijs gepland, en tot en met 2018 gerealiseerd (bijlage 2). Met het rijk was voor 2018 170 extra banen afgesproken. In het IPO-bestuur zijn die 170 banen verdeeld over de provincies en in totaal afgerond op 175. Het target tot en met 2018 was dus 175 extra banen. Er zijn tot en met 2018 in totaal ruim 270 extra banen gerealiseerd.

WQ-planning. Werken vanuit het WQ betekent een koerswijziging en loslaten van deze gestelde targets. De aantallen extra banen voor de komende jaren zijn berekend vanuit de aanname dat alle provincies samen ca. 9.500 formatieplaatsen per jaar hebben. Basis hiervoor zijn de gegevens uit de personeelsmonitor 2017 provincies, <https://personeelsmonitorprovincies.onderzoek.nl>.

Berekening indicatie 2019-2024. Op de website met de quotumcalculator <https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/> gaat men uit van het jaar 2018. Parameters zijn het aantal formatieplaatsen en de uren per Fte, volgend de CAO-provincies is dat 36 uur. In 2018 zouden met de WQ de provincies over 2018 op basis van 9.500 formatieplaatsen gemiddeld 258,8 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak van elk 25,5 uur per week moeten realiseren om te voldoen aan het quotumpercentage. Dit komt overeen met 344.525 verloonde uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak die in de aangifte loonheffingen worden verantwoord. Met het WQ worden mensen uit de doelgroep die al voor 2013 in dienst waren ook meegerekend.

De vertaling naar 2018 – 2024 is op basis van voorgaand beschreven ontwikkeling weergegeven in onderstaande tabel op basis van de quotumindicator.

Tabel 1: Indicatie opgaven sector provincies op basis van 9.500 fte tot 2024

Jaar	Quotum- percentage (%)	Ingevulde aantal fte	Banen van 25,5 uur per week	Verloonde uren / jaar	Oude targets totaal extra banen provincies
2018	1,93	9.500	258,8	344.525	170
2019	2,14	9.500	287	382.012	204
2020	2,36	9.500	316,5	421.284	238
2021	2,57	9.500	344,7	458.772	272
2022	2,78	9.500	372,8	496.259	306
2023	2,99	9.500	401	533.746	340
2024	3,09	9.500	414,4	551.597	-

Het gaat om indicatieve quotumpercentages, omdat het quotumpercentage elk jaar wordt geactualiseerd.

De provincies maken een planning voor de komende jaren, die jaarlijks bijgesteld wordt op basis van de prognoses voor de formatie-ontwikkeling. In bijlage 3 vindt u de berekening op basis van de formatiegegevens over 2017 voor de periode van 2019 tot en met 2024. Deze wordt voorlopig als richtlijn en toetsing gebruikt voor de nadere invulling van elke provincie. In de IPO-overleggen wordt de stand van zaken twee keer per jaar geagendeerd.

### 2.3. Vijf Sporen-beleid

Geconcludeerd is dat het fundament, de aanpak van 2013 tot 2019, zoals beschreven in hoofdstuk 3, goed werkt. De gekozen structuur biedt ondersteuning en inspiratie. En biedt een goede basis voor de agenda.

Ook is er belangstelling voor nieuwe ideeën om meer massa te maken, zonder de persoonlijke benadering te verliezen. Vandaaruit wordt de wens uitgesproken dat, nu het quotum in de wet is geactiveerd, het tijd is om de banenafpraak te bestendigen.

Door het inwerking stellen van de WQ is de organisatie van werk voor een vastgesteld percentage werknemers met een arbeidsbeperking een vast gegeven voor de overheid geworden. Het is nu wet. Deze aantallen banen gaan structureel deel uitmaken van de organisatie. De werkgever zal er rekening mee moeten houden dat bij vertrek, zoals met pensionering, het aantal banen voor arbeidsbeperkten op WQ-sterkte blijft. Er zijn suggesties gedaan, om de banen meteen pragmatisch te regelen. Bijvoorbeeld door het benodigd budget centraal binnen de organisatie te beleggen en niet te verdelen over afdelingen, zodat er meer flexibiliteit binnen de organisatie voor banen ontstaat. Het is echter aan iedere provincie zelf om hiervoor beleid te ontwikkelen.

Provincies hebben behoefte aan meer bekendheid in de samenleving met hun successen in de banenaanpak, zoals eind 2017 ook verwoord in het boekje met participatieverhalen van de provincies <sup>2</sup>. Omdat dit helpt bij het bestendigen en vergroten van het succes en draagvlak.

<sup>2</sup> Een prima prestatie: participatieverhalen uit de provincies

Tenslotte is er behoefte aan centrale informatie, zoals het Rijk die de afgelopen jaren ook enigszins heeft geboden over de wet- en regelgeving. De resultaten van de onderzoeken van het Rijk - voor zover relevant - zijn meegenomen bij de invulling van deze agenda. De provincies zetten 2019 - 2024 daarom in op de volgende 5 sporen en de daarna beschreven inzet:

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

## **Uitwerking nadere inzet**



### 1) Monitoren en delen

*Voortzetten monitoren, kennis en informatie delen, samen optrekken en leren van elkaar*

- We blijven samen optrekken, monitoren en actief in het delen van landelijke en decentrale kennis en informatie.
- We doen dat met de bestuurlijke lijn, de managementlijnen en het provinciale netwerk van contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt.
- We delen goede voorbeelden.
- We participeren in landelijke overleggen en bijeenkomsten, zoals op congressen van het A&O-fonds.
- We monitoren en publiceren de cijfers.
- We gaan door met het leernetwerk inclusieve arbeidsmarkt van de provincies, het opzetten van leercirkels van gemeenten, provincies en waterschappen, en regionale overheidsinstanties, regionale samenwerking met UWV, gemeenten, jobcoaches en sociale werkvoorzieningen om kandidaten te matchen en te ondersteunen.
- We onderhouden en versterken regionale contacten en samenwerkingsverbanden.
- En we blijven monitoren en agenderen in de IPO-overleggen (bestuur, provinciesecretarissen, directeuren bedrijfsvoering en hoofden P&O).



### 2) Innovatie

*Experimenteren en ontwikkelen van nieuwe mogelijkheden om op te schalen en regionale samenwerking*

- We houden maatwerk vast.
- We experimenteren met ideeën om op grotere schaal met maatwerk aan de slag te gaan. Zoals bijvoorbeeld in de provincie Gelderland met het trainee-project in Gelderland, waarbij 10 jongeren voor een gezamenlijk traineeprogramma van de provincie en gemeenten zijn aangenomen en worden begeleid, of de schoonmaak bij de provincie Noord-Brabant en de catering bij de provincie Zeeland, de gastvrouwen en gastheren bij de provincie Overijssel en het ontwikkelen van plannen voor een Binnenwerk-team bij de provincie Zuid-Holland.
- We gaan onderzoeken, nu de concurrentie tussen markt en overheid is opgeheven, of vanuit dat wenkende perspectief, de samenwerking in de regio met marktpartijen en andere overheden meer banen oplevert.



- We starten met het onderzoeken, zoals bijvoorbeeld analoog aan het project van BZK, of en hoe we via Maatschappelijk Verantwoord Inkoopbeleid (MVI) afspraken kunnen maken over de inzet van arbeidsbeperkten.



### 3) Consolideren

*Bestendigen van de extra banen en ontwikkelen van beleid voor de toekomst.*

- In de provinciale Cao's blijven we focus houden op het quotum van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.
- We blijven de cijfers over onze arbeidsorganisaties in de Personeelsmonitor van de provincies publiceren op internet.
- Met de verwachte vereenvoudiging van wet- en regelgeving, het opheffen van het onderscheid markt/overheid en de WQ komt energie vrij om meer aandacht te besteden aan het consolideren van de nieuwe banen.
- We bespreken in huis of, en hoe, we structureel ruimte in de begroting maken voor de extra banen. Met de verbetering van de regelgeving, en nu de banen er deels al zijn, kan het een vast onderdeel worden van onze provinciale organisaties.
- Ook denken we na over het beleid voor de langere termijn.



### 4) Uitdragen van inclusie

*Etaleren van goede voorbeelden en uitdragen van inclusieve provincies met meer aandacht voor externe communicatie*

- Om inclusie te laten landen in de samenleving, gaan we verder met het laten zien van goede voorbeelden. Ook wordt het beeld dat overheden zelf onvoldoende doen daarmee genuanceerd.
- We gaan meer delen en samenwerken met andere sectoren en gaan in 2019 door met het vervolg op de publicatie van het boek 'Participatieverhalen uit provincies'.
- We gebruiken daarvoor onze eigen provinciale communicatiemiddelen, en sociale media, en ook die van het IPO, zoals de IPO-website, twitteraccount, linkedIn, en de Newsroom.



### 5) Landelijke ontwikkelingen

*Betrokken blijven bij de wetsontwikkeling en ontwikkelingen bij andere overheidspartners uit het VSO.*

- We continueren het meedenken en meedoen bij landelijke ontwikkelingen op het dossier. Bijvoorbeeld voor verbetering van wet- en regelgeving.

De verschillende sporen worden door de provincies opgenomen in hun eigen werkaanpak. De resultaten worden gedeeld in de bestaande structuren (zie hoofdstuk 3).

## **2.4. Activiteiten in 2019**

De contactpersonen/projectleiders uit de provincies hebben aangegeven in 2019 samen de volgende activiteiten te willen oppakken, die we hier groepsgewijs opsommen:

### Organiseren van:

- Aanbod/meer kennis over autisme/coaching en hoe aan te pakken.
- Aanbod/Harrie training.
- Netwerkbijeenkomsten met gemeenten; kennis en cv's delen.
- Themabijeenkomsten 2 x per jaar i.c.m. workshop tijdens de themabijeenkomsten. Leren van en met elkaar.

### Kennisdelen:

- Casussen inkoop Noord-Brabant. Inkoop diensten, Social return on investment (SROI), wordt door de provincies al jaren toegepast. Naast de Inkoop van diensten, passen de provincies dat ook toe bij leveringen (bv. bureaus) en werken (infrastructuur). Het staat op de provinciale agenda's van GS en PS, er gaan jaarlijks miljoenen in om bij het bieden van tijdelijk werk, stages en projectenwerk als verplichting bij de opdrachtnemer. Er is een interprovinciaal overleg dat twee keer per jaar bij elkaar komt voor afstemming en kennisdelen. Ook worden sprekers uitgenodigd zoals De Normaalste Zaak en Volkerwessels Social Return loket.
- Voortzetten informatiestroom, vraagbaakfunctie en ordenen Sharepoint/Ibabs.
- Kennisdelen: bv. lunchbijeenkomsten organiseren met autisme-belevingscircuit.
- Informatie over het opzetten van teams naar analogie van BZK/Binnenwerk.

### Adviseren:

- Leggen van contacten met landelijke organisaties zoals AWWN.
- Kennis delen: indelen in loonschaal A of in een reguliere schaal? Iedere provincie doet het op zijn eigen manier. Zorg: Wie weet x-jaar later nog dat dit mensen betreft die speciale achtergrond hebben. Hoe houd je in de gaten dat iemand een speciale achtergrond heeft? Hoe werkt dat met codering in PINS. Behoefte aan meer achtergrondinformatie uit de cao/CAP. Informatie over LDR, DUO en landelijk archief.
- Tips delen over bijvoorbeeld werken met structureel centraal beschikbaar budget.
- Tips delen: aanbeveling om een apart potje per kandidaat beschikbaar te houden voor die kandidaat. Potje verdwijnt pas als die kandidaat uit dienst gaat.
- Periodiek overleg met UWV/reïntegratiebedrijven etc. betaalt zich uit.

### Signaleren:

- Zoals doorgeven van effecten aan landelijke gremia zoals over het korten van mensen met Wajong-uitkering door veranderingen in rijksbeleid.
- Bewaken vaste landelijke contacten en netwerken met bijv. UWV.
- Aandacht voor stagebeleid en doorstroming praktijkscholen.
- Aandacht voor arbeidsmarktonwikkeling, toekomstig beleid.

## **2.5. Monitoring en verantwoording**

In hoofdstuk 3 wordt de werkwijze en verantwoording uitvoerig beschreven. Deze aanpak wordt voortgezet tot en met 2024, en aangepast op basis van de actualiteit, waaronder het werken met de WQ.

### Voortgangsbewaking:

- De aanpak wordt per provincie regelmatig tegen het licht gehouden op basis van de eigen planning, aanpak en resultaten.

- Tweemaal per jaar wordt de voortgang (in aantallen en resultaten) zowel in de bepalende provinciale gremia, als in de interprovinciale bestuurlijke en ambtelijke gremia besproken en knelpunten geëvalueerd.
- Tweemaal per jaar vindt een themadag plaats voor de contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt van de provincies, waarin de provincies bottom-up bespreken hoe de uitvoering loopt en worden tips en ideeën gewisseld.
- Jaarlijks vindt publicatie van de cijfers plaats op de openbare site van het A&O-fonds provincies, internet: <https://personeelsmonitorprovincies.onderzoek.nl> .
- Daarnaast rapporteren de provincies via het IPO aan BZK over de voortgang.
- De banenaanpak is opgenomen in de CAO-provincies.

## **2.6. Agendering binnen het IPO**

Het onderwerp blijft op de agenda van het IPO-bestuur vanuit het belang van Werkgeverszaken. De provincies blijven ook de komende periode gezamenlijk optrekken vanuit hun gedeelde verantwoordelijkheid.

Op basis van de Werkgeversagenda ondersteunt het IPO-secretariaat de provincies op de volgende onderwerpen:

- Ondersteuning en stimuleren van de provincies door voorbeelden te blijven delen.
- Verbinden door bijvoorbeeld de organisatie van themadagen voor de contactpersonen van de provincies, en bijwonen van specifieke activiteiten.
- Monitoren van de resultaten en agenderen in de IPO-overleggen.
- Landelijke advisering, onder andere door bijwonen en informeren van het Projectleidersoverleg VSO en afstemming met het Rijk, bijvoorbeeld over wet- en regelgeving en advisering aan het IPO-bestuur en de portefeuillehouder.
- Informatieverstrekking door o.a. de beleidsontwikkelingen vanuit het parlement en de departementen te verspreiden.
- Ondersteunen van (bestuurlijk) portefeuillehouders.
- Inzet en afstemming van externe communicatie.

Voor het monitoren van de cijfers wordt gebruikt gemaakt van de prognoses uit bijlage 3.

## 3. Beschrijving van de huidige situatie

### 3.1 Basis voor het succes, hoofdingrediënten

Als basis voor succes is overtuiging en de opdrachtverstrekking bij en door de ambtelijke en bestuurlijke top van de provinciale organisaties.

Als belangrijkste triggers worden de duidelijke afspraken over de verdeling van de targets per provincie, het bottum-up proces bij de provincies zelf om de aantallen te realiseren, en het gezamenlijk monitoren van de resultaten op het hoogst mogelijke niveau, benoemd.

Op basis van gesprekken met betrokkenen zelf springen de volgende punten naar voren als succesfactoren:

1. Hoge maatschappelijke betrokkenheid van de provincies en daarmee gepaard gaande inzet op alle niveaus van bestuurders, managers en medewerkers.
2. De backing in het dagelijks werk doordat de verantwoordelijkheid in de top van de organisatie is belegd en doorwerkt.
3. Actieve invulling van de controlerende rol door Provinciale Staten. Vanuit PS worden met regelmaat vragen gesteld en wordt de vinger aan de pols gehouden over de prestaties van de provincieorganisatie.
4. Open positieve sfeer van samenwerken en onderling vertrouwen tussen provincies.
5. Doenersmentaliteit.
6. Strak monitoren van de voortgang met het twee keer per jaar bespreken van de 'stoplichttabel'.
7. Gezonde rivaliteit tussen provincies door transparantie over cijfers
8. Het delen van best practices en intervisie geeft inspiratie en energie.
9. Relatief kleine sector, de sector provincies bestaat maar uit 12 werkgevers, waardoor het goed mogelijk is om met zijn allen te vergaderen en zaken te bespreken.
10. Voor de werkgevers en medezeggenschap maakt de cao de inzet transparant, in alle belangrijke afspraken komt het belang van goed werkgeverschap terug.

### 3.2. Risicofactoren

Discussie over budget binnen provincies, en wisseling door uitstroom van contactpersonen/projectleiders bij de provincies, kennis en informatie raakt verloren.

### 3.3. Organisatie banenaanpak bij de provincies

De hiernavolgende punten vormen sinds het afsluiten van het Sociaal Akkoord in 2013 de basis van de uitvoering van de banenaanpak van de provincies, en zijn medebepalend voor het succes daarvan. Daarbij hadden provincies al in beperkte mate ervaring met het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, als normaal onderdeel van de bedrijfsvoering.

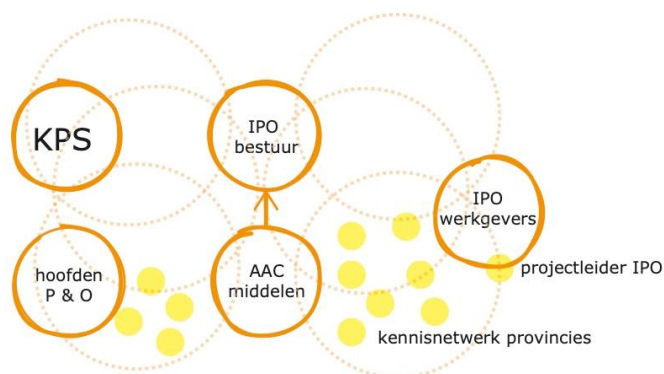


#### 1. Verantwoordelijkheid vastleggen op het hoogste niveau, en inbedding IPO-verband.

Iedere provincie heeft de bestuurlijke verantwoordelijkheid in Gedeputeerde Staten belegd, en een gedeputeerde verantwoordelijk gemaakt voor het dossier. De ambtelijke verantwoordelijkheid is belegd bij de provinciesecretaris.

Tenminste tweemaal per jaar bespreken het IPO-bestuur, en de 12 provinciesecretarissen de voortgang. Binnen het IPO-bestuur en de Kring van provinciesecretarissen zijn elk een portefeuillehouder benoemd.

De provincies hebben in 2014 besloten om de Wet banenafspraken en Quotum elk apart, en gezamenlijk in IPO-verband op te pakken. Iedere provincie blijft daarmee zelf verantwoordelijk voor de resultaten, doch er wordt als sector samen opgetrokken. En gebruik gemaakt van de bestaande IPO-structuur. De IPO-structuur is aangevuld met het Kennislearnetwerk banenaanpak (figuur 1)



Figuur 1



## 2. Portefeuillehouderschap

Portefeuillehouder Werkgeverszaken in het IPO-bestuur is Eddy van Hijum. Hij vertegenwoordigt de provincies voor de banenafspraken in het VSO en de Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW). Vanuit het VSO neemt de portefeuillehouder deel aan de kerndelegatie voor overleg met de staatssecretaris en de vertegenwoordigers van de bonden en private werkgevers (VNO/NCW) over de banenafspraken.



## 3. Projectleiders banenafspraken

Iedere provincie heeft sinds 2014 een projectleider of contactpersoon uitvoering banenafspraken, tevens contactpersoon inclusieve arbeidsorganisatie. De projectleiders zijn verantwoordelijk voor het aanleveren van de cijfers voor de monitoringrapportages (2 keer per jaar, eind juni en eind december). Ook bij het IPO is sindsdien een projectleider banenaanpak (Richard van der Mast/Reinette Kiès). Die zorgen voor de landelijke kennisdeling met de provincies.



## 4. Besluit onderverdeling aantallen (targets)

In 2014 zijn de 25.000 banen voor de sector overheid door de minister van BZK, verdeeld over de overheidssectoren op basis van het aantal formatieplaatsen per sector. De provincies kregen als sector de opdracht om 340 fte extra banen te realiseren ten opzichte

van 2013. Deze zijn in 2014 door het IPO-bestuur volgens het rekenmodel van de minister (op basis van de formatie per provincie), verdeeld over provincies, en opgeteld 345, en vastgesteld tot 2024 (zie bijlage 2). Vanuit de WQ wordt opnieuw naar de cijfers gekeken.



## 5. Vastleggen afspraken in de CAO-provincies

Het aantal te realiseren garantiebanen is vastgelegd in de CAO-provincies. Schaal A is opgenomen in de schalen voor ambtenaren die onder de Participatiewet vallen en door beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen of een indicatie hebben op grond van de Wet sociale wetvoorziening (Collectieve Arbeidsvoorwaarden Provincies per 1 januari 2018, artikel 3.2.1.lid 6).



## 6. Afspraken over voortgangrapportages en monitoren

In het IPO-bestuur is in 2014 afgesproken dat alle provincies tweemaal per jaar (30-06 en 31-12) de voortgang delen en bespreken met het IPO-bestuur, het regulier overleg van de 12 provinciesecretarissen, de 12 hoofden P&O, de directeurs Middelen en het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden.

Daartoe wordt tweemaal per jaar door Werkgeverszaken (IPO) een notitie opgesteld, begeleid met een overzicht volgens het stoplichtmodel (bijlage 4) Daaruit blijkt wie goed gaat, wie een tandje bij moet zetten, en waar de gezamenlijke uitdagingen liggen. Op deze manier kunnen de provincies de stand van zaken per provincie en dus ook van de gehele sector goed monitoren, en worden de cijfers onderling automatisch vergeleken en adviezen gedeeld. Onderling worden de resultaten vergeleken en geadviseerd. Het bestuur houdt de vinger aan de pols en grijpt in als de aantallen niet worden gehaald. Binnen een week na de inleverdatum weet het IPO tot op 0,10 fte nauwkeurig waar ze staat.



## 7. Openbare publicatie cijfers in de Personeelsmonitor

De afspraken en resultaten zijn sinds 2016 ook terug te vinden in de Personeelsmonitor op de website van het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Provincies (A&O-fonds Provincies). Het A&O-fonds is een paritair fonds dat de uitvoering van de cao ondersteunt. U vindt een overzicht 2016 en 2017 van alle provincies samen, met per provincie de aantallen garantiebanen. De prestaties/gegevens zijn daarmee transparant, vergelijkbaar en voor iedereen toegankelijk. U vindt de monitor [hier](#). Daarnaast rapporteert iedere provincie de voortgang jaarlijks in het eigen jaarverslag. Ook deze openbare informatie is beschikbaar voor Provinciale Staten.



## 8. Rapportage aan de staatssecretaris

Sinds eind 2017 vraagt het departement van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties drie keer per jaar input voor rapportages van

de staatssecretaris van SZW voor de Tweede Kamer. Het IPO levert daartoe een dwarsdoorsnede van de activiteiten van de provincies. Het overzicht levert voor de provincies ook informatie op over de activiteiten die de andere overheidswerkgevers uitvoeren. Dat kan helpen voor het opdoen van nieuwe ideeën. De formele rapportage aan de TK is 1 keer per jaar. Ook daarvoor wordt informatie aangeleverd en bovendien opgetrokken met de VSO-partners



## 9. Jaarlijkse rapportage UWV

De UWV telt en rapporteert jaarlijks aan de staatssecretaris van SZW over de werkelijk aantallen op basis van de daadwerkelijk verloonde uren. In januari rapporteert UWV hoeveel fte's dienstverband er het voorafgaande jaar bij de overheid waren. Medio het jaar levert het UWV de cijfers over hoeveel fte's zijn gedetacheerd bij de overheid en hoeveel bij de markt. De cijfers worden toegestuurd aan de Tweede Kamer, opdat deze een vinger aan de pols kan houden, en de afspraken over de aantallen kan monitoren. Dat levert samen het totale groeipad over het voorgaand kalenderjaar. Door de wijziging van de wet en de werking van het WQ verandert de berekening en rapportage door het UWV.



## 10. Maatwerk per provincie

Iedere provincie heeft zijn eigen aanpak. De provincies zijn eigenlijk allemaal snel gestart, met of zonder plan van aanpak of projectvoorstel. Dat biedt ruimte voor couleur lokaal, veel initiatieven, creativiteit en 'doen', en blijkt een succesvol recept. Belangrijk voor deze aanpak is het brede draagvlak in de top van de organisatie, het instellen van projectleider(s), het vrijmaken van budget en de concrete doelstelling.



## 11. Instellen van een Kennisleer-informatie-netwerk

Het in 2014 opgerichte kennis/leernetwerk dat werd opgestart vanuit IPO-werkgeverszaken, bood van meet af aan de gelegenheid om kennis en informatie te delen, met elkaar af te stemmen en elkaar van tips en adviezen te voorzien:

- Goede voorbeelden worden uitgewisseld.
- Contacten en netwerken worden gedeeld.
- Aanpakken worden onderling besproken.
- Er zijn projecten met meerdere provincies.
- Nieuwe informatie wordt digitaal gedeeld.
- Q&A, vragen en antwoorden uit de provincies worden bottom-up doorspeeld aan het departement, en beantwoord en verwerkt op de openbare [Q&A-site](#).
- Een of twee keer per jaar organiseert het IPO een themabijeenkomst voor het netwerk met externe sprekers, en delen en bespreken van elkaars projecten en ervaring.



## 12. Pilots

In 2014 heeft het IPO samen met het A&O-fonds (sector gemeenten), 2 pilots gestart. De pilot functie-creatie (2014-2015), waaraan 2 provincies (Fryslân en Drenthe) en 3 gemeenten meededen, onderzocht wat voor soort werk er binnen hun organisaties beschikbaar was voor de doelgroep. Deze pilot heeft niet veel functies/formatieplaatsen opgeleverd, maar wel veel inzicht. De pilot heeft onder andere geresulteerd in:

- Een methodiek voor functiecreatie.
- Kennismaking met de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Kennismaking met de bestaande infrastructuur, zoals sociale werkplaatsen en de professionele begeleiding daaromheen.
- Ervaring met de uitvoering van de wet- en regelgeving.
- Kennismaking met- en toepassing van job-carving ('waar ben ik goed in?', zoals provincies al toepasten op hun eigen medewerkers).
- Nieuwe contacten, netwerken, andere samenwerkingsvormen en kennis.
- Het ontwikkelen van job-carving (waar ben ik goed in?) voor de doelgroep, een methode die bijvoorbeeld door provincie Noord-Brabant wordt gebruikt voor het reguliere personeel.

## 13. Samenwerking koepels en andere overheden



De werkgeverszaken van de drie koepels (IPO, VNG en Unie van Waterschappen) hebben het eerste jaar 3 landelijke themabijeenkomsten georganiseerd over:

1. De Harrie; begeleiding op het werk door collega's, de Harrie-opleiding van CNV.
2. Bekostiging – budget voor de extra banen centraal of decentraal beleggen in de organisatie?
3. Creatief denken met innovaties (externe sprekers).

Iedere provincie organiseerde daarnaast drie bijeenkomsten, ondersteund door werkgeverszaken (IPO/VNG/Unie), als kartrekker voor de gemeenten om fysieke decentrale kennis en leernetwerken op te zetten in de regio's. De provincies, gemeenten en waterschappen ervaren dat de regionale samenwerking en de decentrale leernetwerken bijzonder belangrijk en bepalend zijn voor het behalen van goede resultaten.

De koepels werken van oudsher samen. De laatste jaren neemt de samenwerking binnen dit dossier met andere overheidspartners toe. Denk hierbij aan werkgevers, zoals defensie en onderwijssector en kennisallianties in de regio.





#### **14. Tweejaarlijks A&O-festival**

Elke 2 jaar organiseert het A&O-fonds een festival met workshops, activiteiten en lezingen voor professionals arbeid en organisatie. Het festival is een samenwerking tussen de A&O-fondsen gemeenten, provincies en waterschappen. Sinds 2014 wordt aandacht besteed aan de banenafpraak en zijn daarover bijvoorbeeld workshops te volgen. Vanuit werkgeverszaken is als thema voor het congres in 2016 de mens van de banenafpraak als uitgangspunt genomen. Dat was indrukwekkend en gaf veel inzicht over voor wie we het doen. In 2018 werd tijdens het congres de aanpak van provincie Noord-Brabant en waterschap Aa en Maas over de Schoonmaak-coöperatie gepresenteerd. De koepels zorgen dat het onderwerp op de agenda blijft staan, zodat de ervaring zo breed mogelijk wordt gedeeld en men elkaar blijft inspireren.



#### **15. VSO-congres 2018 over banenaanpak**

Eind 2018 is een congres over de banenafpraak gehouden met lezingen en workshops en een gesprek met onder meer Staatssecretaris Van Ark (SZW), gedeputeerde Van Hijum en bedrijfsleven en praktische workshops.

## Bijlage 1. Toelichting op het Sociaal Akkoord

Het Kabinet heeft in april 2013 het Sociaal Akkoord gesloten de werknemers- en werkgeversorganisaties en afgesproken om samen 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door een arbeidsbeperking. Omdat blijkt dat meer dan de helft van die mensen geen werk heeft, en werk voor veel mensen een ontzettend belangrijk deel van hun leven is. Met de Participatiewet (2013) is daarom beoogd om voor deze mensen extra banen te realiseren.

Het Sociaal Akkoord is in wetgeving vertaald en sinds 1 januari 2015 onderdeel van de Participatiewet. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Met de Participatiewet wil het kabinet meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk krijgen. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In totaal gaat het om 125.000 extra banen. In 2013 werd afgesproken dat 100.000 in de marktsector in 2026 zouden moeten zijn gerealiseerd en 25.000 bij de overheid in 2024. Eind 2018 is, vanwege de negatieve effecten van deze onderlinge verdeling, het verschil tussen markt en overheid opgeheven.

De UWV monitort jaarlijks of de aantallen (targets) per sector zijn gehaald. Als de per jaar afgesproken aantallen niet behaald zouden worden, zou de quotumregeling ingaan. Op basis van de resultaten over 2017 heeft het kabinet het quotum per 2018 geactiveerd voor de sector overheid met een percentage van 1,93%. Werkgevers die het opgelegde target niet halen krijgen over de cijfers van 2019 een boete. De boete, ook wel heffing genoemd, zou in 2020 worden geheven. Met het opheffen van het onderscheid markt en overheid geldt het WQ vanaf 2019 voor alle werkgevers.

Wie vallen er onder de banenafpraak?

De doelgroep van de banenafpraak en het quotum zijn mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen (met uitzondering van de doelgroep beschut).

Doelgroep

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier, hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De extra doelgroep voor de quotumheffing bestaat uit de volgende mensen:

Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

De quotumregeling:

Het aantal te realiseren garantiebanen is voor 2018 vastgesteld op 1,93% van het aantal verloonde uren bij de werkgever uit de sector Overheid. Het percentage loopt op naar ruim 3% in 2023. Werkgevers die het quotum niet halen kunnen vanaf 2022 een heffing krijgen à €5.000,- per niet ingevulde arbeidsplaats. Het wettelijk quotum kan worden uitgeschakeld op het moment dat alle werkgevers voldoen aan de banenafpraak. Het ligt echter in de rede dat het quotum voor werkgevers vast onderdeel blijft van de wetgeving. UWV monitort voorsnog beide regelingen, doch publiceert waarschijnlijk geen cijfers en maakt geen onderscheid tussen markt en overheid.

## Bijlage 2. Planning en verdeling banen met de Wet Banenafpraak 2013-2023

Vastgestelde targets per provincies voor de sector provincies, in het IPO-bestuur in 2014.

	fte	%	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
	1-1-2013		41	88	136	170	204	238	272	306	340	
groningen	824	0,0761	3,1201	4 6,6968	7 10,3496	11 12,937	13 15,5244	16 18,1118	19 20,6992	21 23,287	24 25,874	26
fryslan	763	0,0705	2,8905	3 6,204	7 9,588	10 11,985	12 14,382	15 16,779	17 19,176	20 21,573	22 23,97	24
drenthe	486	0,0449	1,8409	2 3,9512	4 6,1064	7 7,633	8 9,1596	10 10,6862	11 12,2128	13 13,739	14 15,266	16
overijssel	777	0,0718	2,9438	3 6,3184	7 9,7648	10 12,206	13 14,6472	15 17,0884	18 19,5296	20 21,971	22 24,412	25
gelderland	1236	0,1142	4,6822	5 10,0496	11 15,5312	16 19,414	20 23,2968	24 27,1796	28 31,0624	32 34,945	35 38,828	39
flevoland	378	0,0349	1,4309	2 3,0712	4 4,7464	5 5,933	6 7,1196	8 8,3062	9 9,4928	10 10,679	11 11,866	12
utrecht	777	0,0718	2,9438	3 6,3184	7 9,7648	10 12,206	13 14,6472	15 17,0884	18 19,5296	20 21,971	22 24,412	25
noord-holland	1160	0,1071	4,3911	5 9,4248	10 14,5656	15 18,207	19 21,8484	22 25,4898	26 29,1312	30 32,773	33 36,414	37
zuid-holland	1709	0,1578	6,4698	7 13,8864	14 21,4608	22 26,826	27 32,1912	33 37,5564	38 42,9216	43 48,287	49 53,652	54
zeeland	554	0,0512	2,0992	3 4,5056	5 6,9632	7 8,704	9 10,4448	11 12,1856	13 13,9264	14 15,667	16 17,408	18
noord-brabant	1291	0,1192	4,8872	5 10,4896	11 16,2112	17 20,264	21 24,3168	25 28,3696	29 32,4224	33 36,475	37 40,528	41
limburg	872	0,0805	3,3005	4 7,084	8 10,948	11 13,685	14 16,422	17 19,159	20 21,896	22 24,633	25 27,37	28
<b>Totaal</b>			<b>46</b>	<b>95</b>	<b>141</b>	<b>175</b>	<b>211</b>	<b>246</b>	<b>278</b>	<b>310</b>	<b>345</b>	

### Toelichting

In de bovenste rij met groene vakken staat de verdeling van het Kabinet over de 12 provincies.

De totaalregel (onderaan), geeft de in het IPO-bestuur vastgestelde targets per jaar weer, met daarboven per provincie het target voor dat jaar.

De verschillen in de groene rijen ontstaan doordat de getallen per provincie zijn afgerond naar boven.

### Bijlage 3. Planning en verdeling banen met de Wet Banenafpraak 2019-2024

Nieuwe planning 2019-2024 per provincie op basis van de formatie per provincie in 2017.

	jaar	2019	2020	2021	2222	2023	2024						
	WQ	2,14	2,36	2,57	2,78	2,99	3,09						
	fte 2017	264,7	291,8	317,8	343,8	369,7	382						
Groningen	743	22,4	23	24,8	25	27	27	29,2	30	31,4	32	32,4	33
Fryslan	695	21	21	23,2	24	25,2	26	27,3	28	29,3	30	30,3	31
Drenthe	453	13,7	14	15,1	16	16,4	17	17,8	18	19,1	20	19,8	20
Overijssel	702	21,2	22	23,4	24	25,5	26	27,6	28	29,6	30	30,6	31
Gelderland	1108	33,5	34	36,9	37	40,2	41	43,5	44	46,8	47	48,3	49
Flevoland	358	10,8	11	11,9	12	13	13	14,1	15	15,1	16	15,6	16
Utrecht	738	22,3	23	24,6	25	26,8	27	29	29	31,2	32	32,2	33
Noord-Holland	900	27,2	28	30	30	32,7	33	35,3	36	38	38	39,3	40
Zuid-Holland	1351	40,8	41	45	45	49	49	53	53	57	57	58,9	59
Zeeland	475	14,4	15	15,8	16	17,2	18	18,6	19	20,1	21	20,7	21
Noord-Brabant	1112	33,6	34	37	37	40,3	41	43,6	44	46,9	47	48,5	49
Limburg	867	26,2	27	28,9	29	31,5	32	34	34	36,6	37	37,8	38
streefcijfers	8759		270		295		323		348		375		387

\* afgerond naar boven

\*\* conform P-monitor A&O-fonds

#### **Toelichting**

##### *Berekening*

De formatie over 2017 is de basis voor de berekening. De formatie over 2017 is te vinden in de P-monitor van het A&O-fonds. Wijziging van de formatie heeft dan ook direct invloed op de streefcijfers. De aantallen zijn vervolgens berekend door de quotumcalculator (<https://regelhulpenvoorbedrijven.nl/quotumcalculator/>). Parameters zijn het aantal formatieplaatsen, een vertaling van een formatieplaats naar 36 uren, het quotum van het jaar, en de verrekening naar 25,5 uur per week. Een formatieplaats is 36 uur volgens de CAO-provincies.

Een formatieplaats voor een garantiebaan is 25,5 uur

De bovenste rij cijfers in de groene vakjes geeft het totaal van de kolom aan; het ruwe totaal aantal extra banen van de 12 provincies samen.

De cijfers zijn naar boven afgerond. De som van de afgeronde aantallen vindt u in de onderste rij groene vakjes. Dat zijn de nieuwe doelen voor de komende jaren.

Pas na afloop van het jaar wordt duidelijk of de formatie en de streefcijfers kloppen. De cijfers in de onderste groene rij worden gebruikt voor het monitoren van de voortgang en opgenomen in de 'stoplichttabel'.

Jaarlijks kan op basis van nieuwe cijfers over de verdeling van de formatie over de provincies deze tabel worden aangepast en aan de agenda 'vastgeniet'.

28/2/19

## Bijlage 4: Voorbeeld monitortrapportage provincies

Resultaten over 2018 onder het WQ op 28 januari 2019.

Het WQ (1,93% in 2018) wordt berekend per werkgever (tabel 1). Gezamenlijk hebben de provincies het percentage voor 2018 gerealiseerd. Met het WQ wordt het resultaat achteraf berekend op basis van de verloonde uren over het hele jaar. Het WQ geldt sinds 2018, 2018 is daardoor een overgangsjaar van de oude telwijze met targets (tabel 2) naar de nieuwe methodiek.

**Tabel 1.** Aantallen participatiebanen over het jaar 2018 volgens het wettelijk Quotum (WQ)

Provincies	Benodigde aantallen fte's op basis van de verloonde uren over 2018	Realisatie quotum in fte's over 2018 1 januari t/m 31 december 2018
Fryslân	13,40	
Groningen	19,00	
Drenthe	13,10	
Overijssel	20,00	
Gelderland	30,70	
Flevoland	11,24	
Utrecht	20,00	
Noord-Holland	24,51	
Zuid-Holland	38,00	
Zeeland	12,61	
Noord-Brabant	31,00	
Limburg	24,50	
Totalen	256,36	

In **tabel 2** ziet u de in 2014 in het IPO-bestuur afgesproken doelen (targets) en de prestaties. Het doel voor 31 december 2018, 170 fte, is ruimschoots gehaald met in totaal 273,94 fte. Op basis van de oude afspraken zijn voor 2018 de extra banen ruim (161%) gerealiseerd.

**Tabel 2.** Targets en realisatie targets op 31 december 2018 per provincie in fte's.

Provincies	Afspraak te behalen targets Op 31 december 2018	Realisatie targets op meetmoment 31 december 2018
Fryslân	12	
Groningen	13	
Drenthe	8	
Overijssel	13	
Gelderland	20	
Flevoland	6	
Utrecht	13	
Noord-Holland	19	
Zuid-Holland	27	
Zeeland	9	
Noord-Brabant	21	
Limburg	14	
Totalen	170	

De verdeling (target) is door het IPO-bestuur in 2014 vastgesteld, met in 2023 als einddoel 340 banen.

De resultaatmeting van de provincies vindt 2 keer per jaar plaats (30 juni en 31 december). Onderdeel van deze monitor is een matrix met per provincie meer gedetailleerde - interne - informatie over de stand van zaken.

## Bijlage 5. Voorbeeld rapportage aan BZK



Projectleider: Reinette Kiès  
Activiteiten en Resultaten Banenafspraken/ Wettelijk Quotum

---

### Tertaal III 2018

#### *I. Beknopte beschrijving algemeen beeld*

- De provincies zijn in 2013 gedreven aan de slag gegaan. Vaak was er al beleid of praktijk voor een inclusieve arbeidsorganisatie; met het Sociaal Akkoord in 2013 zijn landelijk doelen in aantallen extra formatieplaatsen voor de doelgroep gekoppeld. Per provincie zijn deze tot 2023 vastgelegd in de CAO (340 fte). Sinds 2016 zijn de resultaten te vinden op de personeelsmonitor van de provincies op internet. Tot nu toe hebben de provincies de afgesproken aantallen gerealiseerd (in 2017 145%). Het nieuwe wettelijk quotum (WQ) vanaf 2018 vraagt echter bijna een verdubbeling van de afspraken uit 2013. Dat geeft een impuls om meer mogelijkheden te zoeken om op te schalen. Door de benodigde omslag zullen in 2018 niet alle provincies het WQ-2018 al halen.
- Provincies trekken sinds 2014 samen op en delen actief hun ideeën en bevindingen in hun leernetwerk. Tweemaal per jaar, op 30-06 en op 31-12, worden de aantallen per provincie opgehaald en opgenomen in een overzicht volgens het stoplichtmodel. Binnen een week na de inleverdatum weet het IPO tot op 0,10 fte nauwkeurig waar ze staat. Daarop wordt de voortgang besproken met het bestuur van de provincies (GS), het IPO-bestuur, de provinciesecretarissen, hoofden P&O, directeuren Middelen en het sectoroverleg provinciale arbeidsvoorwaarden.

#### *II. Activiteiten*

- Kennisdelen voortzetten. Het actief delen van landelijke en decentrale kennis en informatie met het provinciale netwerk van contactpersonen inclusieve arbeidsmarkt en delen van voorbeelden, participatie in landelijke overleggen en bijeenkomsten, zoals het VSO-congres in november en het A&O-congres in oktober, monitoren en publiceren van de cijfers, aanstelling van een projectleider voor 1,5 dag per week, en laten zien van de mens achter de cijfers, bijvoorbeeld door publicatie van het boek 'Participatieverhalen uit provincies'.
- Deelname aan het actief leernetwerk Inclusieve arbeidsmarkt provincies. Zo vond in september een goed gevulde themabijeenkomst plaats, in december/januari volgt de tweede bijeenkomst.
- Per provincie is er een leercirkel actief van gemeenten, provincies en waterschappen, waar ook regionale overheidsinstanties worden uitgenodigd om mee te doen. De provincie is gastheer.
- Regionale samenwerking, bijvoorbeeld met UWV, gemeenten, jobcoaches en sociale werkvoorzieningen om kandidaten te matchen en te ondersteunen
- Opschalen. Met de WQ in het achterhoofd, wordt nieuwe ideeën gevraagd en opgepakt om op grotere schaal met maatwerk aan de slag te gaan. Een voorbeeld daarvan is het trainee-project in Gelderland, waarbij ongeveer 10-15 trainees zijn aangenomen en worden begeleid.
- Consolideren. Met de verwachte vereenvoudiging van wet- en regelgeving en het opheffen van het onderscheid markt/overheid kan de komende periode meer aandacht worden besteed aan het consolideren van de nieuwe banen.

#### *III. Resultaten*

- Op 30 juni 2018 was de Banenafspraken ruim gerealiseerd (doel 175 fte, realisatie 235,3 fte).
- Het WQ-2018 voor de provincies (ca. 260 fte) wordt dit jaar waarschijnlijk nog niet gehaald.