



## Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

10.2.e  
10.2.e

Per e-mail verzonden

1 10.2.e @ 10.2.e .com

Datum 15 maart 2022

Betreft Besluit op uw Wob-verzoek

Geachte mevrouw 10.2.e ,

Op 11 januari 2022 heeft u via het Wob-formulier met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur verzocht om openbaarmaking van documenten die betrekking hebben op het beleid rondom de positie van personen die binnen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW) werkzaam zijn en die vallen onder de zogenaamde banenafspraken. U heeft daarbij de volgende vragen gesteld:

1. Kunt u mij informatie verstrekken in de vorm van nota's, memo's, interne mails, app verkeer of anderszins over het wervings- en selectiebeleid van mensen die tot de zogenaamde banenafspraken horen bij het kerndepartement van het Ministerie van OCW?
2. Kunt u mij informatie verstrekken in de vorm van nota's, memo's, interne mails, app verkeer of anderszins over het promotie- en bevorderingsbeleid van mensen die tot de zogenaamde banenafspraken horen bij het kerndepartement van het Ministerie van OCW?
3. Hoeveel mensen die onder de banenafspraken vallen werken bij het kerndepartement van het ministerie van OCW?
4. Hoeveel van de onder vraag 3 genoemde mensen werken en krijgen betaald conform schaal 11 of hoger van het functiegebouw Rijk?
5. Hoeveel van de in vraag 3 gegeven aantallen worden niet beloond binnen de salarisschaal van hun functiegroep (de zogeheten aanloopschalen?)
6. Kunt u mij informatie verstrekken in de vorm van nota's, memo's, interne mails, app verkeer of anderszins over de wijze waarop de personen die vallen onder de zogenaamde banenafspraken gefinancierd worden?
7. Tot welk moment loopt de onder punt 6 aangegeven financiering door? Met andere woorden: op welk moment is een persoon die onder de zogenaamde banenafspraken valt, niet meer administratief herkenbaar als zodanig en wordt hij of zij beschouwd als een ambtenaar zoals alle anderen.

De ontvangst van uw verzoek is schriftelijk bevestigd bij brief van 18 januari 2022, kenmerk 10.2.e .

### Wetgeving en Juridische Zaken

Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

### Contact

Dienstpostbus Wob  
10.2.e @ [minocw.nl](mailto:10.2.e@minocw.nl)

### Onze referentie

10.2.e

### Bezwaar

*Als u belang hebt bij dit besluit, dan kunt u hiertegen binnen 6 weken, gerekend vanaf de verzenddatum, bezwaar maken. Stuur uw bezwaarschrift naar DUO, Postbus 30205, 2500 GE Den Haag. U kunt uw bezwaar ook digitaal indienen op [www.bezwaarschriftenocw.nl](http://www.bezwaarschriftenocw.nl).*

In de brief van 4 februari 2022, met kenmerk 10.2.e, is de beslistermijn met vier weken verdaagd tot 8 maart 2022.

**Onze referentie**

10.2.e

In de brief van 10 februari 2022, kenmerk 10.2.e is aan u medegedeeld dat de beslistermijn met twee weken is opgeschort vanwege het vragen van zienswijzen aan derden. De uiterlijke beslistermijn is daarmee 22 maart 2022 geworden.

### **1. Wettelijk kader**

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar bijlage 1.

### **2. Inventarisatie**

U verzoekt om openbaarmaking van documenten die vallen onder de banenafspraken. Dit heb ik bij de afhandeling van uw Wob-verzoek opgevat als de Wet Banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafspraken). Op basis hiervan zijn ten aanzien van de vragen 1 en 6 in totaal 16 documenten aangetroffen. Deze documenten zijn opgenomen in een inventarislijst, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd. In dit besluit wordt verwezen naar de corresponderende nummers uit de inventarislijst, zodat per document duidelijk is wat is besloten.

#### 2.1. Reeds openbare informatie

U heeft gevraagd naar documenten ten aanzien van het wervings- en selectiebeleid van mensen die tot de Wet banenafspraken horen bij het kerndepartement van OCW. De aanwezige documenten staan in voormelde bijlage 2 van dit besluit. Informatie over de partijen waarmee het kerndepartement van OCW op het dossier Wet banenafspraken samenwerkt is reeds openbaar. In bijlage 3 treft u de links hiervoor aan, waarnaar ik u kortheidshalve verwijs.

#### 2.2. Buiten de reikwijdte van het verzoek

Op grond van artikel 3, lid 1 van de Wob kan een ieder een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid doen. De documenten 13a en 13b, die als bijlage bij document 13 zijn gevoegd, vallen geheel buiten de reikwijdte van uw verzoek. Deze documenten zijn voor de volledigheid opgenomen op de inventarislijst, maar zijn niet bij de afhandeling van uw verzoek betrokken.

Verder betreft een gedeelte van de in de documenten met de nummers 6 en 13 opgenomen informatie, informatie die geen betrekking heeft op beleid over de Wet banenafspraken. Om deze reden heb ik dergelijke informatie met de kleur zwart uit de documenten verwijderd, dan wel heb ik deze informatie geheel uit de documenten verwijderd. Dit laatste wordt aangegeven in de documenten zelf.

### **3. Zienswijzen**

U bent er over geïnformeerd in de brief van 10 februari 2022 dat er een derde-belanghebbende is bij de openbaarmaking van de documenten en dat deze in de gelegenheid is gesteld hierover een zienswijze te geven.

Door de derde-belanghebbende zijn geen bedenkingen ingediend.

#### 4. Besluit

Ik heb besloten de door u gevraagde informatie opgenomen in het document met nummer 4 niet openbaar te maken.

Verder heb ik besloten de documenten met nummers 1 t/m 3, 5 t/m 13 en 14 openbaar te maken met uitzondering van de daarin vermelde persoonsgegevens.

Voor de motivering van dit besluit verwijs ik naar het onderdeel "Overwegingen" onder 5 van deze brief.

#### 5. Overwegingen

Allereerst wil ik u wijzen op het volgende. Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob, wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.

Het recht op openbaarmaking op grond van de Wob dient uitsluitend het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Daarom kan ten aanzien van de openbaarheid geen onderscheid worden gemaakt naar gelang de persoon of de bedoeling of belangen van de verzoeker. Bij de te verrichten belangenafweging worden dan ook betrokken het algemene belang bij openbaarmaking van de gevraagde informatie en de door de weigeringsgronden te beschermen belangen, maar niet het specifieke belang van de verzoeker.

Evenmin kent de Wob een beperkte vorm van openbaarmaking. Dit betekent dat openbaarmaking van de gevraagde documenten uitsluitend aan u op grond van de Wob niet mogelijk is. Indien ik aan u de betreffende documenten verstrek, moet ik deze ook aan anderen geven indien zij daarom verzoeken. In dat licht vinden de onderstaande belangenafwegingen dan ook plaats.

Meer in het algemeen wil ik u mededelen dat ik in het kader van de Wob referentie- en kenmerknummers uit documenten verwijderd heb om misbruik hiervan (door een ieder) te voorkomen.

##### 5.1. Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

In de documenten met nummers 1 t/m 3, 5 t/m 13 en 14, staan persoonsgegevens van o.a. ambtenaren. Dit betreft gegevens die herleidbaar zijn tot een persoon, zoals onder meer namen, e-mailadressen, functienamen en telefoonnummers. Ik ben van oordeel dat t.a.v. deze gegevens het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid.

Waar het de persoonsgegevens van ambtenaren betreft ben ik in het kader van goed werkgeverschap van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd, zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Dit ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokken ambtenaar. Daarbij is van belang dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking van de naam in de zin van de Wob. Daarom heb ik de persoonsgegevens, met de kleur fuchsia, verwijderd uit deze documenten.

### 5.2. Het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

Openbaarmaking van bepaalde passages uit het document met nummers 6, 9 en 13 zou naar mijn oordeel leiden tot onevenredige benadeling van de organisatie waar deze informatie betrekking op heeft dan wel concurrenten of afnemers onevenredig bevoordelen. Bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat bedrijfsvertrouwelijke of anderszins concurrentiegevoelige informatie vertrouwelijk blijft. Het openbaar maken van deze gegevens zou ertoe kunnen leiden dat concurrentie met behulp van deze informatie hun concurrentiepositie versterken ten opzichte van de bedrijven die deze gegevens met OCW hebben gedeeld. Het belang bij het voorkomen van onevenredige benadeling weegt ik hier zwaarder dan het algemene belang van openbaarmaking. Om die reden maak ik die bepaalde passages in de documenten met nummers 6, 9 en 13, die met de kleur lila zijn gelakt, niet openbaar.

### 5.3 Persoonlijke beleidsopvattingen in een stuk bestemd voor intern beraad

Uitgangspunt van de Wob is dat overheidsinformatie openbaar is. Dit geldt in beginsel ook voor documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad. Dit is het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van overheden in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat onder het begrip 'documenten opgesteld ten behoeve van intern beraad' onder meer moet worden begrepen: nota's van ambtenaren aan hun politieke en ambtelijk leidinggevend, correspondentie tussen de onderdelen van een ministerie en tussen ministeries onderling, concepten van stukken, agenda's, notulen, samenvattingen en conclusies van interne besprekingen en rapporten van ambtelijke adviescommissies. Degene die de stukken heeft opgesteld moet de bedoeling hebben gehad dat ze zouden dienen voor intern beraad.

Artikel 11, eerste lid, van de Wob bepaalt dat uit documenten die zijn opgesteld ten behoeve van intern beraad geen informatie wordt verstrekt over persoonlijke beleidsopvattingen. Onder 'persoonlijke beleidsopvattingen' wordt verstaan: ambtelijke adviezen, visies, standpunten en overwegingen. Dergelijke opvattingen worden niet openbaar gemaakt omdat een zekere mate van veiligheid en vertrouwelijkheid noodzakelijk is om te kunnen komen tot een effectieve besluitvorming. Ambtenaren en bestuurders moeten onderling en met bewindspersonen kunnen brainstormen. Feiten, prognoses, beleidsalternatieven, de gevolgen van een bepaald beleidsalternatief of andere onderdelen met een overwegend objectief karakter worden door mij niet beschouwd als persoonlijke beleidsopvattingen. De totstandkoming van beleid en regelgeving wordt met de openbaarheid van dergelijke informatie inzichtelijk.

In een beperkt aantal gevallen raken passages met persoonlijke beleidsopvattingen echt aan de kern van het intern beraad, of bevatten zij uitsluitend strikt persoonlijke kwalificaties van bepaalde situaties of gegevens.

Dit geldt voor document 4 dat een conceptnota betreft.

Onze referentie

10.2.e

Het concept is of wordt reeds openbaar voor zover deze overeenstemt met de definitieve versie, en bestaat uit persoonlijke beleidsopvattingen bestemd voor intern beraad voor zover deze daarvan afwijken. Het concept is uiteindelijk (inhoudelijk) definitief geworden; de definitieve versie betreft document nummer 5. Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering dat van eenzelfde document/tekst meerdere versies in het publieke domein in omloop zijn, met als mogelijk gevolg dat onduidelijkheid ontstaat over de inhoud van het betreffende document. Om die reden maak ik dit concept in het geheel niet openbaar.

## 6. Beantwoording van vragen

U heeft in uw verzoek een aantal vragen gesteld waarvan de beantwoording niet in de bij OCW aangetroffen documenten is terug te vinden. Deze vragen zal ik zo goed als mogelijk beantwoorden om op deze manier aan uw informatiebehoefte te voldoen.

### *Promotie- en bevorderingsbeleid*

U vraagt naar het promotie- en bevorderingsbeleid van mensen die tot de banenafpraak behoren bij het kerndepartement van OCW. Er is geen specifiek promotie- en bevorderingsbeleid bij het kerndepartement. OCW volgt het Functiegebouw Rijk waarin de verschillende loopbaanstappen zijn beschreven, aan welke competenties medewerkers in een bepaalde schaal moeten voldoen en welke ontwikkeling ze dus moeten doormaken om naar een volgende schaal te kunnen doorgroeien. Overigens moet die volgende schaal dan wel in de organisatie bestaan en beschikbaar zijn. Voor meer informatie verwijs ik u naar [www.functiegebouwrjksoverheid.nl](http://www.functiegebouwrjksoverheid.nl)

### *Werknemers en (aanloop)schalen*

U vraagt verder hoeveel mensen die onder de banenafpraak vallen werken bij het kerndepartement van OCW en hoeveel van hen betaald krijgen conform schaal 11 of hoger van het functiegebouw Rijk. Ook vraagt u hoeveel van deze personen niet beloond worden binnen de salarisschaal van hun functiegroep, maar in aanloopschalen zitten.

Er werken 35 mensen bij het kerndepartement van OCW die onder de banenafpraak vallen. De vraag hoeveel van deze personen salaris krijgen conform schaal 11 of hoger en hoeveel personen worden beloond in aanloopschalen kan ik echter niet beantwoorden. Aangezien de doelgroep klein is, zouden deze gegevens namelijk eenvoudig tot de personen herleid kunnen worden. Daarmee zou een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer worden gemaakt.

### *Looptijd financiering*

U vraagt vervolgens tot wanneer de financiering loopt waarmee de personen, die vallen onder de banenafpraak, betaald worden.

Voor zover nu bekend is, is de gehele rijksoverheid tot 1 januari 2024 gehouden aan de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (instroom). Daarna gaat het om het behoud (duurzame inzetbaarheid) van de medewerkers van de doelgroep. Dat geldt dus ook voor het kerndepartement van OCW. De mensen die bij het kerndepartement binnenkomen en goed functioneren, werken op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals iedere andere ambtenaar.

Als iemand na een positieve beoordeling niet meer in het doelgroepregister is opgenomen, hoort hij/zij niet meer tot de doelgroep van de Wet banenafpraak en telt de baan waarop iemand werkt, daarvoor niet meer mee. Ook heeft een werkgever dan niet langer aanspraak op de voordelen die samenhangen met de Wet banenafpraak.<sup>1</sup> Of iemand aan de criteria voor opname in het doelgroepregister voldoet beoordeelt het UWV.

Onze referentie

10.2.e

Wat betreft de financiering van deze mensen kan ik het navolgende zeggen. OCW heeft een centraal budget gevormd op basis van gelden van de directies van het kerndepartement en de dienstonderdelen. Dit centrale budget loopt structureel door en is alleen bedoeld voor de financiering van personen die onder de Wet banenafpraak vallen. Dat betekent dat er ieder jaar opnieuw voldoende budget beschikbaar is om aan het quotum (instroom) van de Wet banenafpraak te kunnen voldoen.

Het centrale budget wordt jaarlijks opgehoogd met de loonbijstelling, dus in die zin stijgt het mee met de Rijksbrede loonontwikkeling. Het stijgt niet mee met individuele ontwikkelingen, zoals hogere schalen. De directies en/of dienstonderdelen kunnen wel altijd de daadwerkelijke loonkosten declareren, dus ook als mensen in hogere schalen komen. Daarmee staat het centrale budget dus niet in de weg aan bevordering naar een andere loonschaal.

## **7. Wijze van openbaarmaking en publicatie op internet**

De documenten die met dit besluit (gedeeltelijk) openbaar worden, worden tezamen met deze brief digitaal aan u verstrekt.

Tevens worden deze brief en de documenten die voor een ieder openbaar worden op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) gepubliceerd.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
namens deze,  
de directeur Wetgeving en Juridische Zaken,

10.2.e

mr. C. Riezebos

---

<sup>1</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (versie 2021)*, p. 13, te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument>

## Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob

Onze referentie

10.2.e

### Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer.

### Artikel 3

1. Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.
2. De verzoeker vermeldt bij zijn verzoek de bestuurlijke aangelegenheid of het daarop betrekking hebbend document, waarover hij informatie wenst te ontvangen.
3. De verzoeker behoeft bij zijn verzoek geen belang te stellen.
4. Indien een verzoek te algemeen geformuleerd is, verzoekt het bestuursorgaan de verzoeker zo spoedig mogelijk om zijn verzoek te preciseren en is het hem daarbij behulpzaam.
5. Een verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11.

### Artikel 6

1. Het bestuursorgaan beslist op het verzoek om informatie zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken gerekend vanaf de dag na die waarop het verzoek is ontvangen.
2. Het bestuursorgaan kan de beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen. Van de verdaging wordt voor de afloop van de eerste termijn schriftelijk gemotiveerd mededeling gedaan aan de verzoeker.
3. Onverminderd artikel 4:15 van de Algemene wet bestuursrecht wordt de termijn voor het geven van een beschikking opgeschort gerekend vanaf de dag na die waarop het bestuursorgaan de verzoeker mededeelt dat toepassing is gegeven aan artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht, tot de dag waarop door de belanghebbende of belanghebbenden een zienswijze naar voren is gebracht of de daarvoor gestelde termijn ongebruikt is verstreken.

4. Indien de opschorting, bedoeld in het derde lid, eindigt, doet het bestuursorgaan daarvan zo spoedig mogelijk mededeling aan de verzoeker, onder vermelding van de termijn binnen welke de beschikking alsnog moet worden gegeven.
5. Indien het bestuursorgaan heeft besloten informatie te verstrekken, wordt de informatie verstrekt tegelijk met de bekendmaking van het besluit, tenzij naar verwachting een belanghebbende bezwaar daar tegen heeft, in welk geval de informatie niet eerder wordt verstrekt dan twee weken nadat de beslissing is bekendgemaakt.
6. Voor zover het verzoek betrekking heeft op het verstrekken van milieu-informatie:
  - a. bedraagt de uiterste beslistermijn in afwijking van het eerste lid twee weken indien het bestuursorgaan voornemens is de milieu-informatie te verstrekken terwijl naar verwachting een belanghebbende daar bezwaar tegen heeft;
  - b. kan de beslissing slechts worden verdaagd op grond van het tweede lid, indien de omvang of de gecompliceerdheid van de milieu-informatie een verlenging rechtvaardigt;
  - c. zijn het derde en vierde lid niet van toepassing.

#### Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
  - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
  - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
  - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
  - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.
2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
  - a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
  - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
  - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
  - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
  - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;
  - f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van de informatie;
  - g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.
3. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voorzover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.
4. Het eerste lid, aanhef en onder c en d, het tweede lid, aanhef en onder e, en het zevende lid, aanhef en onder a, zijn niet van toepassing voorzover het milieu-informatie betreft die betrekking heeft op emissies in het milieu. Voorts blijft in afwijking van het eerste lid, aanhef en onder c, het verstrekken van milieu-informatie uitsluitend achterwege voorzover het belang van openbaarmaking niet opweegt tegen het daar genoemde belang.
5. Het tweede lid, aanhef en onder b, is van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie voor zover deze handelingen betreft met een vertrouwelijk karakter.



6. Het tweede lid, aanhef en onder g, is niet van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie.
7. Het verstrekken van milieu-informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voorzover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
  - a. de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;
  - b. de beveiliging van bedrijven en het voorkomen van sabotage.
8. Voorzover het vierde lid, eerste volzin, niet van toepassing is, wordt bij het toepassen van het eerste, tweede en zevende lid op milieu-informatie in aanmerking genomen of deze informatie betrekking heeft op emissies in het milieu.

#### Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.
2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.
3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.
4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

**Bijlage 3**

Informatie over de partijen waarmee het kerndepartement van OCW op het dossier Wet banenafpraak samenwerkt is te vinden op navolgende websites:

<https://www.pernu.nl/>  
<https://studerenenwerkenopmaat.org/>  
<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/index.aspx>  
<https://www.ubrijk.nl/service/binnenwerk>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/wie-zijn-wij---wat-doen-wij>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/meet-and-greet>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/functiecreatie-en-jobcarving>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/procesadvies>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/jobcoaching>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/mantel-inhuur-arbeidsparticipanten>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-instroom/webinar-digitaal-onboarden-voor-medewerkers-met-een-arbeidsbeperking>  
  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-doorstroom/loopbaanbegeleiding>  
<https://www.ubrijk.nl/service/inclusiviteit/advies-en-begeleiding-bij-doorstroom/jobcoaching> en via: <https://www.ubrijk.nl/service/intercoach>