

Vergaderjaar 2025–2026

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 348

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 november 2025

De sector overheid wil als werkgever zinvol en duurzaam werk in een veilig werkklimaat bieden voor de doelgroep banenafpraak. Zoals afgesproken in het Bestuurlijk Akkoord van 2019¹ informeer ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de Staatssecretaris van OCW over de voortgang van de banenafpraak bij de overheids- en onderwijssectoren in 2024. Ik informeerde uw Kamer in voorgaande jaren separaat over het Rijk en over de overige overheids- en onderwijssectoren. Voor een meer efficiënte informatievoorziening zal ik dat voortaan in één brief doen waarbij het Rijk uitgebreider aan bod komt in de bijlage.

In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat er 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers gerealiseerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking, de doelstelling van de overheid is 25.000 banen. De Staatssecretaris van Participatie en Integratie stuurde uw Kamer op 3 juli jl. een brief met de resultaten van de banenafpraak over het jaar 2024.² In 2024 is te zien dat zowel de markt- als overheidssector de doelstelling helaas niet hebben gehaald.

Ik constateer wel dat er jaarlijks meer banen bij de overheid gerealiseerd worden: zo is het realisatiepercentage van het Rijk gestegen van 80% naar 85% en gaat de politie van 54% naar 68%. De gemeenten hebben hun doelstelling ruimschoots gehaald. De meeste sectoren laten een stijging zien in het aantal gerealiseerde banen ten opzichte van het jaar ervoor. Ik verwacht dat wijzigingen in de Wet banenafpraak zullen bijdragen aan de totale opgave.³ In de vernieuwde wet wordt het onderscheid tussen de markt- en overheidssector opgeheven waardoor er meer mogelijkheden beschikbaar zullen zijn om die samenwerking te intensiveren zodat het

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 165 (2020)

² Kamerstuk 34 352, nr. 342 (2025)

³ Staatsblad 2025, 121

niet meer belangrijk is waar iemand werkt, maar dat iemand werkt. Tegelijkertijd zie ik ook uitdagingen voor werkgevers, zoals onvoldoende capaciteit voor de intensieve begeleiding die vaak nodig is. Ook kan de opkomst van AI ervoor zorgen dat met name ondersteunende werkzaamheden onder druk kunnen komen te staan.⁴

Resultaten 2024

De overheids- en onderwijssectoren hebben zelf eigen gegevens aangeleverd voor een kwalitatieve en kwantitatieve voortgangsrapportage van de banenafpraak.

Elke sector kent eigen successen en uitdagingen. In het bijzonder is het binnen de onderwijssectoren moeilijk om te voldoen aan de doelstelling vanwege de bevoegdheidseisen voor onderwijzend personeel in het primaire proces. Aangezien het overgrote deel van het personeelsbestand onderwijzend is, moeten vrijwel alle banen voor de banenafpraak binnen een relatief klein deel van het personeelsbestand worden gerealiseerd.

Doelgroep op de arbeidsmarkt

Iedereen die valt onder de doelgroep banenafpraak staat in het doelgroepregister van UWV. In het laatste kwartaal van 2024 stonden er 274.804 personen in geregistreerd⁵. Dat zijn er 2.067 meer dan het kwartaal ervoor. Het aantal werkzame personen in de doelgroep is 142.421 (51,8%), dat is een toename van 454 personen t.o.v. het kwartaal ervoor. Net als in de jaren ervoor is duidelijk te zien dat het aantal mensen in het doelgroepregister sterker toeneemt dan het aantal werkenden in de doelgroep.

Kenmerkend voor de huidige arbeidsmarkt is een extreme krapte en een lage werkeloosheid. Algemene trends⁶ die volgens het UWV te zien zijn op de arbeidsmarkt zijn o.a. een hoge arbeidsparticipatie, maar veel in deeltijd; een mismatch door snelle verandering en complexiteit in arbeidsvraag vanuit maatschappelijke opgaven en geopolitieke ontwikkeling. Met name de mismatch is ook goed terug te zien op de arbeidsmarkt voor de banenafpraak. Het werk verandert, waardoor werkgevers steeds moeilijker een geschikte kandidaat weten te vinden. Dit vraagt volgens UWV om een andere blik: door te kijken naar talent dat wél beschikbaar is. In een rapport met oplossingen voor personeelstekorten⁷ wordt o.a. aangeraden om talent beter in beeld te krijgen door: mensen laagdrempelig kennis te laten maken met de organisatie, functie-eisen los te laten en zich te richten op groepen waar niet eerder aan gedacht was.

Rijk

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	5.637 fta	5.994 fta
Realisatie	4.517 fta	5.078 fta
Realisatiepercentage	80%	85%

⁴ Op weg naar AI die werkt voor iedereen

⁵ Dashboard Banenafpraak

⁶ Prognose en trends

⁷ Oplossingen voor personeelstekorten

Het Rijk laat een stijging van 561 banen zien t.o.v. 2023 waarmee de stijgende lijn in het aantal gerealiseerde banen ten opzichte van de afgelopen jaren wordt vastgehouden. De realisatie komt hiermee op 85% ten opzichte van 80% in 2023.

Algemeen beeld

Ieder departement heeft een unieke aanpak als het gaat om de banenafpraak, binnen het rijksbrede kader voor goed werkgeverschap. In 2023 is een rijksbreed plan gemaakt waarin een hernieuwde focus is afgesproken waardoor departementen vergelijkbare prioriteiten hebben gelegd, met name op het gebied van behoud en doorstroom van medewerkers. Waar mogelijk wordt ook veel uitgewisseld en samengewerkt voor synergie tussen de departementen bij vergelijkbare processen.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

- In 2024 hebben de departementen de focus verlegd van instroom naar doorstroom en behoud. De taakstelling bij het Rijk is van invloed op de instroom binnen departementen; niet alleen van medewerkers uit de doelgroep zelf, maar ook capaciteit voor begeleiding.
- In 2025 is een bestuurlijke bijeenkomst georganiseerd die alle overheids- en onderwijssectoren bijeenbracht voor nieuwe bestuurlijke energie, inspiratie en uitwisseling tussen de sectoren.
- Er wordt ingezet op meer samenwerking tussen departementen, voornamelijk voor kandidaten die willen doorstromen van het ene naar het andere departement.

Bijlage 1 biedt een gedetailleerde realisatie van het Rijk in 2024 met de cijfers per departement en meer kwalitatieve informatie over de gezamenlijke maatregelen.

Defensie

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	822 fta	899 fta
Realisatie	508,5 fta	595,4 fta
Realisatiepercentage	61,9%	66,2%

Defensie laat in 2024 een stijging van de realisatie zien t.o.v. 2023. Het aantal gerealiseerde banen via Social Return on Investment (SROI) is ongeveer gelijk gebleven: van 235,8 fta in 2023 naar 230,9 fta in 2024. Het realisatiepercentage inclusief SROI is 91,9%. Hoewel deze banen formeel nog niet meetellen voor de eigen doelstelling, blijft Defensie ze monitoren en benadrukt Defensie het belang van SROI als integraal onderdeel van de inzet op arbeidsparticipatie.

Algemeen beeld

In 2024 heeft Defensie gericht geïnvesteerd in de duurzame inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Er is een interne jobcoach aangesteld die defensiebreed begeleiding biedt. Interne begeleiders ondersteunen participanten op de werkvloer en adviseren leidinggevenden. Via trainingen, workshops en bijeenkomsten is de kennis over inclusief werken verder vergroot. Defensie zet in op directe aanstelling in plaats van inhuur, en past jobcarving toe om functies op maat te creëren. Een voorbeeld hiervan is de inzet van arbeidsparticipanten voor bezoekersbe-

geleiding op kazerneterreinen. Digitale toegankelijkheid is verankerd in de IT-vernieuwing. De Personeel & Organisatie-startpagina van Defensie biedt laagdrempelige toegang tot informatie en profielen van kandidaten. Voor 2025 worden de ingezette acties voortgezet. Defensie stelt een tweede interne jobcoach aan, breidt het Kenniscentrum Autisme uit naar een Kenniscentrum Neurodiversiteit en start een maandelijkse nieuwsbrief. De samenwerking met Binnenwerk⁸ wordt versterkt en SROI wordt intensiever toegepast bij aanbestedingen.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

- Organisatie van de Dag van de Wet Banenafpraak voor leidinggeven- den, P&O'ers en werkbegeleiders.
- Aanpassing IT-systemen ten behoeve van digitale toegankelijkheid voor medewerkers met een beperking.
- Diverse trainingen en workshops, waaronder: Workshop autisme met belevingscircuit, training werkbegeleider, training leidinggeven aan medewerkers met een beperking en kennisbijeenkomsten en netwerklunches.
- Verlenging van aflopende overeenkomsten met SROI-partners.
- Verdere intensivering van de samenwerking met Binnenwerk.
- Versterking van strategische personeelsplanning om functiecreatie gericht mogelijk te maken.
- Verdere intensivering van SROI bij aanbestedingen.
- Herhaling van de Dag van de Wet Banenafpraak (in 2026).

Gemeenten

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	5.250 fta	5.540 fta
Realisatie	6.320 fta	6.051 fta
Realisatiepercentage	120,4%	109,2%

Tot en met 31 december 2024 hebben gemeenten 6.051 banen ingevuld. Hiermee is de doelstelling van 5.540 banen ruimschoots behaald. Zorgelijk is dat er sinds 2 jaar een daling zichtbaar is. In 2024 zijn er 269 minder banen dan het jaar ervoor.

In 2015 is op basis van een informele onderverdeling tussen overheids- werkgevers geschat dat de gemeentelijke sector aan het einde van de opbouwperiode zo'n 5.250 banen zouden moeten hebben gerealiseerd. Inmiddels zijn er bijna 10 jaar verstreken en is de omvang van veel sectoren veranderd waardoor er voor gemeenten een herberekening is gemaakt. Het quotumpercentage voor 2024 is 2,76% en het aantal medewerkers bij gemeenten is in 2024 gestegen naar 200.750 fte. Op basis van deze cijfers zouden gemeenten gezamenlijk zo'n 5.540 banen moeten realiseren.

Algemeen beeld

De VNG heeft in 2019 voor het eerst een werkagenda opgesteld voor en samen met gemeenten. Het doel van de werkagenda is om jaarlijks de inspanningen en resultaten bij de gemeenten te stimuleren, te faciliteren

⁸ Binnenwerk heeft binnen het Rijk een centrale opgave om duurzame banen te creëren in samenwerking met de ministeries. Zij organiseren groepsplaatsingen zodat er in teams gewerkt kan worden aan een opdracht van (een van) de departementen. Zie ook Bijlage 1.

en inzichtelijk te maken, om de goede voorbeelden te delen en de voortgang te bewaken. De werkagenda bevat een overzicht van de inspanningen die worden ondernomen, kwalitatief en waar mogelijk kwantitatief (prognose van de aantallen). De werkagenda wordt ieder jaar bijgewerkt.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 heeft de VNG de volgende inspanningen verricht en zal dit in 2025 verder voortzetten:

- Informeren, kennis delen;
- Stimuleren, enthousiasmeren;
- Signaleren en monitoring.

Concreet betekent dit dat er in praktijk webinars en bijeenkomsten zijn en worden georganiseerd voor de projectleiders en P&O-ers van gemeenten die bezig zijn met de banenafpraak. Op deze manier wordt kennis gedeeld; nieuwe informatie, ontwikkelingen goede voorbeelden maar ook knelpunten en mogelijke oplossingen.

Naast de bijeenkomsten kunnen gemeenten ook op het werkgeversforum terecht voor meer informatie of om kennis uit te wisselen en sluit de VNG aan bij P&O netwerken en dossierhoudersoverleggen met de overheids- en onderwijssectoren.

Provincies

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	458,3 fta	470,6 fta
Realisatie	395,5 fta	420,7 fta
Realisatiepercentage	86,3%	89,4%

De provincies laten een stijging zien t.o.v. 2023. Er wordt ook ingezet op SROI, maar de realisatie daarvan is niet bekend.

Algemeen beeld

Om de banenafpraak uit te voeren hebben de provincies een gezamenlijke werkagenda opgesteld die voor het eerst in 2019 door het bestuur van het IPO (interprovinciaal overleg) werd vastgesteld. De provincies zetten in 2024 wederom in op de volgende vijf sporen:

- monitoren en delen;
- innovatie;
- consolideren;
- uitdragen van inclusie;
- landelijke betrokkenheid.

Per provincie is er een projectleider banenafpraak die aangesloten is bij het netwerk van dit thema. Elk jaar worden er themadagen georganiseerd en kennis uitgewisseld.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

Alle provincies zijn vanaf de afspraak in het IPO-bestuur in 2014 om de banenafpraak tot een succes te maken, hard aan de slag gegaan met het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Iedere provincie naar eigen inzicht. Verschillende provincies werken met centraal budget

waardoor er ruimte wordt gecreëerd om medewerkers langer te laten wennen en werkzaamheden aan te passen, dit wordt vaak genoemd als een succesfactor. De provincies hebben evenals voorgaande jaren vacatures anders ingevuld, extra functies gecreëerd en projecten opgestart.

Naast de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking, ondernemen de provincies ook andere activiteiten om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk of werkervaring te helpen. Een voorbeeld daarvan is de deelname aan Social Return on Investment (SROI) door de meeste provincies. SROI houdt in dat de provincie bij het verlenen van een opdracht (dienst, levering of werk) aan een opdrachtnemer een tegenprestatie vraagt in de vorm van het bieden van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De Provincies blijven zich actief inzetten om de banenafpraak te realiseren en hiermee een inclusieve en diverse organisatie te zijn.

Waterschappen

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	552 fta	602,8 fta
Realisatie	329 fta	330,5 fta
Realisatiepercentage	56,6%	54,8%

De sector laat een nagenoeg gelijke realisatie zien t.o.v. 2023, terwijl de doelstelling is gestegen, het realisatiepercentage is daarmee iets gedaald. Van de 330,5 banen ging het bij 52,9% om een vaste aanstelling, bij 22,8% om een tijdelijke aanstelling en bij 24,3% om inhuur. Ook via SROI worden extra banen gecreëerd met 15 contractpartners, realisatiecijfers zijn echter niet bekend.

Algemeen beeld

Medewerkers uit de doelgroep Wet banenafpraak zijn binnen de sector werkzaam in een grote diversiteit aan functies. Dit betreft niet alleen ondersteunende functies, maar ook binnen het primaire proces van organisaties op verschillende afdelingen.

De ervaren knelpunten zijn met name tijdgebrek voor voldoende begeleiding en de moeite met het creëren van functies o.b.v. takenpakketten.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

Voor uitvoering van de wet banenafpraak biedt het A&O fonds Waterschappen ondersteuning in de vorm van het platform diversiteit en inclusie voor HR-professionals en biedt het ook informatie, tools en tips voor uitvoering van de wet.

Politie

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	713 fta	713 fta
Realisatie	387 fta	489 fta
Realisatiepercentage	54,3%	68,4%

De politie heeft een realisatie van 489 fta in 2024, waarvan 249 fta met een vast dienstverband, 179 fta met een tijdelijk dienstverband en 61 fta via inhuur. Het aantal banen laat een stijgende lijn zien van 102 banen ten opzichte van 2023.

Algemeen beeld

Het in 2024 definitief geformeerde expertteam de Blauwe Baan komt steeds beter in positie binnen en buiten de organisatie. De Blauwe Baan is het interne werk- en begeleidingsprogramma van de politieorganisatie bestaande uit tien accounthouders, een leidinggevende en een backoffice, dat zich volledig richt op de uitvoering van de banenafpraak. Zij zorgen voor: instroom, doorstroom, begeleiding en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking. Het richt zich op inclusie, door onder andere jobcarving, begeleidingstrajecten, procesoptimalisatie en samenwerking met interne én externe partners. Met een centraal beschikbaar gesteld budget wordt een tijdelijke aanstelling gefinancierd voor medewerkers uit de doelgroep. Het streven na maximaal drie jaar tijdelijke aanstelling is dat medewerkers duurzaam kunnen instromen op een vaste plek binnen de organisatie. Dit budget, in combinatie met de aanhoudende arbeidsmarktcrachte en een interne bezuinigingsopdracht waarbij medewerkers uit de doelgroep worden gezien als een mogelijke oplossing vanwege hun inzetbaarheid voor diverse volwaardige ondersteunende taken, versterkt de verwachting dat het aantal gecreëerde banen in het komende jaar sneller zal groeien dan de voorgaande drie jaar. De ambitie voor 2025 is het aannemen van minimaal 50 medewerkers met een aanstelling en om hierna jaarlijks met minimaal 50 nieuwe medewerkers te groeien.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

De Blauwe Baan is in het najaar van 2024 zowel intern als extern naar buiten getreden waardoor de bekendheid groeiende is. Dit levert enerzijds vanuit de eigen organisatie meer aanvragen op voor het invullen van vacatures met medewerkers uit de doelgroep, maar anderzijds vanuit UWV/gemeente/Jobcoachorganisaties ook meer aanbod van mogelijke kandidaten. Iedere accounthouder is een stevig netwerk aan het opbouwen binnen het eigen werkgebied, waardoor vraag en aanbod nog beter en sneller bij elkaar worden gebracht. Bijeenkomsten over/voor de doelgroep worden actief bezocht en de huidige Blauwe Baan werkwijze wordt actief gepromoot op beleids-, strategisch en uitvoerend niveau binnen de Politie. Er zijn gerichte procesafspraken gemaakt t.a.v. de huidige werkwijze van de Blauwe Baan.

Anders dan in de voorafgaande jaren zal bij de politie verder de nadruk komen te liggen op het proces van het verduurzamen van het aantal banen van tijdelijke aanstelling naar vast. Wanneer medewerkers uit de Blauwe Baan doorstromen op formatie politie of uitstromen, dan zal de vacant gekomen plaats door een andere persoon kunnen worden bezet binnen de Blauwe Baan. Tevens wordt de verduurzaming bevorderd door het aanbieden van een gefundeerde ondersteuning en begeleiding, waar

de «Mentorwijs» training deel van uitmaakt. Mentorwijs is een interne training voor alle direct leidinggevenden die bruikbare tools biedt voor een optimale ondersteuning van de medewerkers. Voor de medewerkers zelf zijn er door de Blauwe Baan meerdere leerlijnen ontwikkeld waarbij zij zich kunnen scholen tot huismeester, buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) of processen-verbaal lerenschrijver. Ook is er vanuit het SAOP-fonds budget beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

In het meerjarenplan wordt de koers van De Blauwe Baan voor de periode 2025–2028 beschreven. De focus ligt op het bevorderen van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de politieorganisatie. De evaluatie van het vorige projectplan laat zien dat belangrijke stappen zijn gezet, maar dat verdere optimalisatie nodig is om de gestelde doelen te behalen.

Belangrijke speerpunten zijn het opschalen van instroom, verbetering van de doorstroom naar vaste functies en behoud hiervan, kwaliteitsverhoging van begeleiding en training en versterking van interne en externe samenwerkingen. Ook wordt onderzocht hoe de doelgroep kan worden verbreed om arbeidspotentieel beter te benutten. De implementatie wordt ondersteund door een gestructureerde aanpak van middelenbeheer, risicoanalyse, monitoring en communicatie. Dit plan biedt een concrete strategie voor een bijdrage aan een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt binnen de politie.

Universitaire medische centra (umc's)

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	2.483 fta	2.562 fta
Realisatie	506 fta	586 fta
Realisatiepercentage	20%	22,9%

Bij de umc's is 586 fta aan banen gerealiseerd in 2024. De realisatie bevat een toename van 16% ten opzichte van 2023, waarbij de kanttkening moet worden geplaatst dat de cijfers van één umc ontbraken in 2023. Over het algemeen is te zien dat medewerkers met name in dienst zijn en dat een klein deel gedetacheerd is. Voor zover kan worden nagegaan gaat het in 2024 om 54 detacheringen. Veel van het facilitair werk is uitbesteed. Hierbij wordt ook op SROI ingezet, maar dit is versnipperd en wordt veelal niet geregistreerd. Eén umc komt tot 27 banen via SROI en één umc tot een schatting van 25 banen via SROI. Deze zijn niet meegenomen in bovengenoemde realisatie.

Algemeen beeld

De invulling van de banenafpraak wordt per umc nader ingevuld. Er wordt gewerkt met toegewijde medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de banenafpraak. Op centraal niveau worden informatie en goede voorbeelden uitgewisseld. Naar de toekomst toe wordt de doelstelling per umc bepaald en varieert van behoud tot groei met veelal 10 extra banen per jaar. De meeste umc's werken met een vorm van centrale financiering.

Er is een wisselend beeld van in hoeverre wordt samengewerkt met sociale werkplaatsen en (voorlopige) detacheringen. Begeleiding vraagt onverminderd veel van een leidinggevende en een buddy op de werkvloer. Aanpak varieert van een loket, inzet interne jobcoaches,

ambassadeurs participatie, vergroting bewustwording onder leidingge-
venden en teams tot workshops. Enkele umc's werken samen in een
regionaal netwerk en soms met een externe deskundige partij.

De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) heeft
de opgave voor de umc's in de rapportage voor 2022 en 2023 als
onrealistisch bestempeld. De umc's leveren hooggespecialiseerde
patiëntenzorg en wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. De hoge
standaarden van een umc werken ook door in de eisen die gesteld worden
aan relatief eenvoudige deeltaken. De complexiteit, grootte en voort-
durend in verandering zijn van organisaties vraagt daarnaast om een
stevige basis aan standaard werknemersvaardigheden.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 zijn eerdere activiteiten en relaties met derden voortgezet. Behoud
van duurzame banen voor medewerkers uit het doelgroepregister vraagt
ook de nodige aandacht en ondersteuning. Een enkel umc heeft de
banenafpraak extra op de kaart gezet en zich gericht op bewustwording
bij leidinggevenden en vergroten van draagvlak dan wel een specifiek
traject m.b.t. een specifieke functie (stewards). Aandacht voor diversiteit
en inclusie neemt ook in brede zin toe bij de umc's. de banenafpraak is
hier een onderdeel van, maar er is bijvoorbeeld ook focus op het
aantrekken van statushouders met een achtergrond in de zorg en sociale
veiligheid.

De umc's zijn allen een samenwerking met Emma at Work aangegaan.
Emma at Work richt zich op jongeren van 15 tot en met 39 jaar, die ernstig
fysiek beperkt zijn, maar veelal niet onder het doelgroepregister vallen.
Een groot aantal van hen heeft soms ondanks een (goede) opleiding geen
baan en geen uitkering. De doelgroep heeft vanuit haar ziekte veel contact
met de kinderziekenhuizen van de umc's en gekeken wordt hoe umc's ook
als potentiële werkgever een rol kunnen spelen en actief kunnen doorver-
wijzen naar Emma at Work voor het vinden van een baan (inzet minimaal
twintig doorverwijzingen per umc per jaar).

Primair onderwijs

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	5.845 fta	5.858 fta
Realisatie	1.290 fta	1.372 fta
Realisatiepercentage	22%	23%

Het primair onderwijs heeft in 2024 1.372 fta aan banen gecreëerd, dat is
een lichte stijging ten opzichte van 2023. Het realisatiepercentage is
gestegen naar 23%. Ook het aantal banen dat via inkoop is gerealiseerd is
licht gestegen (van 130 banen in 2023 naar 184 banen in 2024). Het
realisatiepercentage inclusief inkoop bedraagt daarmee 27% in 2024 (in
2023 was dit 24%).

Algemeen beeld

Wat verder opvalt aan de cijfers:

- Het aantal schoolorganisaties dat aangeeft dat er het afgelopen jaar
werknemers vanuit de banenafpraak werkten, is gestegen (van 46% in
2023 naar 51% in 2024).

- De meeste banen worden via de reguliere weg gerealiseerd (net als in 2023).
- Het aantal schoolorganisaties dat acties heeft ondernomen op de banenafpraak is flink gestegen (van 33% in 2023 naar 42% in 2024).
- De in 2024 meest ondernomen actie door besturen is onderzoeken welke functies er voor de doelgroep zijn binnen de organisatie zijn. In 2023 was dit ook de meest ondernomen actie.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 is er werk gemaakt van een verbetering van de informatievoorziening voor schoolorganisaties. Dat heeft geleid tot de publicatie van de Routekaart banenafpraak primair onderwijs. De routekaart is een project van de PO-Raad en het Vervangingsfonds/Participatiefonds.

Op verschillende plaatsen (websites, sociale media) zijn praktijkvoorbeelden te vinden van mensen uit de doelgroep banenafpraak die aan het werk zijn in het primair onderwijs. Het valt op dat er in het speciaal onderwijs veel werk wordt gemaakt van het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een baan, ook binnen hun eigen organisatie. Scholen voor gespecialiseerd onderwijs hebben in het algemeen meer financiële ruimte voor ondersteunende functies en kennen de doelgroep goed, zodat begeleiding eenvoudiger te organiseren is.

In 2025 blijven organisaties in het primair onderwijs actief om de schoolorganisaties te informeren, te stimuleren en te inspireren om meer banen te creëren voor mensen uit de doelgroep banenafpraak.

Voortgezet onderwijs

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	3.809 fta	3.842 fta
Realisatie	840 fta	750 fta
Realisatiepercentage	22%	20%

Het voortgezet onderwijs heeft in 2024 750 fta aan banen gecreëerd, dat is een daling ten opzichte van 2023. Het realisatiepercentage is daardoor gedaald naar 20%.⁹ Het aantal banen dat via inkoop is gerealiseerd is wel flink gestegen (van 273 banen in 2023 naar 668 banen in 2024). Het realisatiepercentage inclusief inkoop bedraagt daarmee 37% in 2024 (in 2023 was dit 29%).

Algemeen beeld

Wat verder opvalt aan de cijfers:

- Het aantal schoolorganisaties dat aangeeft dat er het afgelopen jaar werknemers uit de doelgroep banenafpraak werken, is licht gestegen (van 66% in 2023 naar 67% in 2024).
- Het aantal besturen dat acties heeft ondernomen op de banenafpraak is gestegen (van 54% in 2023 naar 62% in 2024).
- De in 2024 meest ondernomen actie door besturen is onderzoeken welke functies er voor de doelgroep zijn binnen de organisatie zijn. In 2023 was dit ook de meest ondernomen actie.

⁹ Deze daling in 2024 komt deels doordat bij een bestuur de gerealiseerde banen in 2023 abusievelijk bij de reguliere banen zijn meegeteld i.p.v. bij inkoop.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 zijn op verschillende manieren impulsen gegeven aan de Banenafpraak. In de communicatie naar de schoolorganisaties is aandacht besteed aan nieuws en ontwikkelingen, voorbeelden en praktijkervaringen en wetgeving en verplichtingen.

Ook is gewerkt aan de verbetering van de informatievoorziening van schoolorganisaties. Dat heeft geleid tot een Routekaart banenafpraak VO. De routekaart is een hulpmiddel voor scholen om deze verplichting op een gestructureerde manier in te vullen. Dit instrument biedt:

- Informatie over de banenafpraak en de voordelen ervan.
- Tips en inspirerende voorbeelden van hoe scholen dit succesvol kunnen uitvoeren.
- Verwijzingen naar relevante regelingen, handreikingen en praktische tools.

Voor 2025 heeft een aantal schoolbesturen aangegeven mee te willen werken aan het uitwerken van praktijkvoorbeelden die als inspiratie kunnen dienen voor andere besturen.

Middelbaar beroepsonderwijs

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	+/- 1.900 fta	+/- 1.929 fta
Realisatie	+/- 700 fta	+/- 706 fta
Realisatiepercentage	+/- 37%	+/- 37%

In 2024 is in het mbo circa 706 fta aan banen gerealiseerd. De doelstelling is echter ook gestegen vanwege toename van personeel. Het realisatiepercentage is daarmee gelijk gebleven aan dat van 2023 (37%). Deze cijfers zijn gebaseerd op gegevens die de MBO Raad van scholen heeft ontvangen en uit jaarverslagen heeft kunnen opmaken. Van de 51 mbo-scholen zijn er 44 scholen die de banenafpraak vermelden in hun jaarverslag over 2024, kwalitatief en veelal ook kwantitatief.

Van 14 mbo-scholen zijn geen gegevens bekend. Dit kan betekenen dat zij geen banen hebben gerealiseerd of dat zij dat wel hebben gedaan maar hierover niet hebben gerapporteerd. De MBO Raad is eind 2024 gestart met actieve benadering van deze scholen met als doel hen te betrekken in de gangbare kennisdeling in de sector.

Bij veel scholen worden ook banen gerealiseerd via inkoop, bijvoorbeeld bij (grotendeels) uitbestede ondersteunende diensten zoals schoonmaak, groenonderhoud en catering. Cijfers over inkoop zijn echter niet bekend, aangezien scholen het lastig vinden dit aantal banen in kaart te brengen.

Algemeen beeld

Mbo-scholen die al een aantal jaren intensief bezig zijn met de banenafpraak geven aan dat het niet eenvoudig is om mensen uit de doelgroep te plaatsen op zelfstandige functies in het onderwijs. Dit gaat namelijk om functies waar veel vakkennis voor nodig is en waar de medewerker flexibel moet kunnen inspelen op de situatie van het moment.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 heeft de MBO Raad uitvoering gegeven aan de Werkagenda banenafpraak mbo 2023–2025 door:

- De organisatie van fysieke en online bijeenkomsten voor de contactpersonen banenafpraak van de mbo-scholen. Het doel van deze bijeenkomsten was om onderling ervaringen uit te wisselen, kennis te maken met mogelijke samenwerkingspartners die een bepaalde specialisatie op het gebied van de banenafpraak hebben en te sparren over de diverse financieringsconstructies.
- Het aanbieden van informatie over de banenafpraak, relevante publicaties en goede voorbeelden via de Teams-site die in 2024 is opgezet voor de contactpersonen banenafpraak.
- Het promoten van deelname door de scholen aan het Netwerk Onderwijswerkgevers. Dit was een onderwijs-breed netwerk dat eind 2024 is afgesloten met de publicatie van de Onderwijsgids (Op weg naar inclusief werkgeverschap in het-onderwijs). De Onderwijsgids blijven we gebruiken als leidraad bij het organiseren van de bijeenkomsten voor de contactpersonen banenafpraak.

In 2025 blijft de MBO Raad zich inzetten om de scholen te stimuleren. Dit doen ze door het organiseren van bijeenkomsten voor de contactpersonen banenafpraak, het onder de aandacht brengen van goede voorbeelden en het promoten van het gebruik van de Teams-site om onderling kennis en informatie uit te wisselen. Ook worden de scholen geattendeerd op de (vrijwel wekelijkse) D&I (Diversiteit en Inclusie)-brede online sessies van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) en de inspirerende portretten van de onderwijsambassadeurs op de website van De Normaalste Zaak.

Hoger beroepsonderwijs

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	1.685 fta	1.668 fta
Realisatie	498 fta	479 fta
Realisatiepercentage	30%	29%

In 2024 is een lichte daling te zien ten opzichte van 2023. Als medewerkers uit de doelgroep die via inkoop aan de slag waren bij hogescholen worden meegeteld, dan is de totale realisatie 605 fta, 36%. Dit is gelijk gebleven ten opzichte van 2023.

Algemeen beeld

Er zijn duidelijke verschillen zichtbaar tussen individuele hogescholen. Middelgrote hogescholen scoren gemiddeld het hoogst, met een realisatiepercentage van 50,6%.

In 2024 bestaat 67,3% van de participatiebanen in het hbo uit vaste aanstellingen, 14,7% uit tijdelijke aanstellingen en 17,9% uit inhuur en inkoop. Vergeleken met 2023 is het aandeel vaste contracten toegenomen, terwijl het aandeel tijdelijke aanstellingen en inhuur licht is gedaald. Dit wijst op een positieve ontwikkeling richting meer duurzame werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

In 2024 heeft Zestor, arbeidsmarktfonds voor het hbo, diverse activiteiten uitgevoerd om het realiseren van banen binnen het hbo te ondersteunen en de banenafpraak stevig op de kaart te houden. Daarbij is ook nadrukkelijk geïnvesteerd in kennisdeling tussen hogescholen. De activiteiten bestonden onder meer uit:

- het in kaart brengen van knelpunten en oplossingsrichtingen via de routekaart *Beren op de weg naar participatie*;
- het publiceren van het inspiratieboek *Iedereen wordt wijzer van participatie*;
- het stimuleren van kennisuitwisseling tussen hogescholen;
- het publiceren van interviews met hogescholen als praktijkvoorbeelden;
- het organiseren van workshops met HRM- en inkoopprofessionals;
- het uitvoeren van pilots in samenwerking met De Normaalste Zaak, gericht op HRM en inkoop;
- het ontwikkelen van een e-learningmodule voor (interne) werkbegeleiders;
- het organiseren van een netwerkbijeenkomst, in samenwerking met SWOM (Stichting Studeren & Werken op Maat). Deze bijeenkomst richtte zich op recente ontwikkelingen rondom de wet, kennisdeling en een gezamenlijke verkenning naar concrete oplossingen voor knelpunten in de uitvoering.

Voor 2025 wordt ingezet op voortzetting van de stimuleringsactiviteiten, ondersteuning en stimuleren door het delen van best practices, het organiseren van bijeenkomsten van het kennisplatform inclusieve arbeidsorganisatie hbo, advisering van en informatieverstrekking aan hogescholen en het vasthouden van de bestuurlijke aandacht binnen de Vereniging Hogescholen voor het behalen van de doelstelling.

Speciale aandacht is er voor de positie van hogescholen die zich in een krimpscenario bevinden, voor de financieel onzekere toekomst van het hbo en voor dalende studentenaantallen. Dit kan leiden tot personele consequenties. Binnen de sector is afgesproken dat op hogeschoolniveau besproken zal worden hoe daarmee wordt omgegaan in relatie tot de banenafpraak.

Wetenschappelijk onderwijs

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	2.514 fta	2.716 fta
Realisatie	1.040 fta	1.024 fta
Realisatiepercentage	41%	38%

In 2024 is een lichte daling te zien in het aantal banen en het realisatiepercentage t.o.v. 2023. Het totaal aantal banen is wel gestegen als er rekening wordt gehouden met inkoop via SROI. In dat geval zouden de universiteiten met een totaal van 1207 fta een realisatie hebben van 44% (46% in 2023).

Algemeen beeld

In 2024 verschilt de voortgang per instelling, sommige universiteiten zijn erin geslaagd om veelal binnen bestaande middelen meer banen te realiseren. Voor andere instellingen is het, mede door de bezuinigingen en

blijvende obstakels in het vinden van kandidaten uit de doelgroep, uitdagender gebleken om groei te realiseren. Met name de toenemende financiële druk, werkdruk bij begeleiders en leidinggevenden, complexiteit van de wet en beschikbaarheid van kandidaten vormden uitdagingen voor de universiteiten. Tegelijkertijd blijft er binnen de sector brede inzet om bestaande participatiebanen te behouden en binnen de beschikbare capaciteiten en middelen nieuwe kansen te creëren.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

Door de financiële onzekerheid hebben sommige universiteiten in 2024 de nadruk gelegd op behoud van bestaande banen. Universiteiten blijven zich inspannen om bestaande medewerkers goed te begeleiden. Er zijn ook universiteiten die hebben kunnen inzetten op groei en uitbreiding, om de eigen doelstelling te behalen en inclusief werkgeverschap verder vorm te geven.

Universiteiten bedden het participatiebeleid steeds beter in de organisatie in. Participatiebeleid wordt hierbij gekoppeld aan bredere strategische thema's zoals diversiteit, inclusie, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Universiteiten besteden veel aandacht aan de begeleiding en training van participatiemedewerkers en hun coaches. Universiteiten bieden hierbij HARRIE¹⁰-trainingen, buddy-structuren en job-coaching aan en verbeteren de bewustwording bij leidinggevenden en collega's.

Nieuwe en innovatieve initiatieven:

- De Vrije Universiteit Amsterdam investeert in het project «Promoveren met een arbeidsbeperking». Het traject voorziet in financiering van het eerste promotiejaar van een medewerker banenafpraak en extra begeleiding door een ervaringsdeskundige om de toegang tot een wetenschappelijke loopbaan te vergroten.
- Tilburg University heeft samen met de gemeente Tilburg een jobcoach-pilot opgezet, waarbij twee vaste externe jobcoaches vier middagen per week fysiek op de campus aanwezig zijn voor begeleiding van medewerkers én leidinggevenden. Daarnaast werkte Tilburg University mee aan een podcast van SoFoKles over functiecreatie en heeft de coördinator zich laten opleiden tot gecertificeerd jobcoach.

Bijeenkomsten:

- In november 2024 organiseerde Technische Universiteit Delft een bijeenkomst met 60 partners van Sociaal Netwerk Werkwaardig. Het programma bood ruimte voor kennisdeling over het participatieprogramma van de TU, innovatie op de campus, en netwerkmogelijkheden gericht op het creëren van nieuwe werkplekken.
- In samenwerking met de gemeente Rotterdam heeft de Erasmus Universiteit Rotterdam de doelgroep statushouders onder de aandacht gebracht. Zeven van de dertien nieuwe medewerkers in 2024 zijn statushouders. Daarnaast is een digitaal HARRIE-platform opgezet in MS Teams waarin begeleiders casuïstiek en kennis uitwisselen.

¹⁰ <https://www.ikbenharrie.nl/>

Onderzoeksinstellingen

Cijfermatige realisatie

	2023	2024
Doel	113 fta	125,9 fta
Realisatie	49 fta	51,4 fta
Realisatiepercentage	44%	41%

In 2024 bedraagt het realisatiepercentage 41%. Ten opzichte van 2023 is het percentage in 2024 met 3% gedaald ondanks een kleine toename in het aantal banen. Waar in de eerste helft van 2024 het aantal beschikbare banen was gestegen ten opzichte van voorgaande jaren, nam het aantal in het kader van de banenafpraak gecontracteerde medewerkers – ondanks instroom van nieuwe mensen – in de tweede helft van 2024 af. Een enkele medewerker die maximaal werkte groeide door, maar wel naar een nieuwe baan buiten de sector. Daarnaast groeiden twee van de drie organisaties in omvang, wat leidt tot een hogere doelstelling voor de sector.

Algemeen beeld

De werkgevers binnen de onderzoeksinstellingen zien de banenafpraak nog steeds als een publieke taak, een maatschappelijk belang. Bij aanvang van de banenafpraak was bij geen van de organisatieonderdelen van de werkgevers een formeel plan van aanpak geschreven en is men aan de slag gegaan. Inmiddels is bij elke werkgever het thema Diversiteit en Inclusie, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, onderdeel van het brede personeelsbeleid. Sindsdien is bij twee werkgevers een project-leider Diversiteit en Inclusie aangesteld.

Wat niet meetelt voor de banenafpraak maar wat werkgevers wel willen benoemen is dat er op een enkele plek iemand aan het werk is op een werkervaringsplaats. Daarnaast heeft een instituut van werkgever NWO-I meerdere mensen in dienst met een «regulier» contract, die aangegeven hebben neurodivers te zijn en waarmee afspraken gemaakt zijn om hen zo goed mogelijk te laten functioneren.

Activiteiten in 2024 en doorkijk naar 2025

- Monitoring en verantwoording, in o.a. jaarverslagen.
- Stimuleren, committeren en samenwerken:
 - Het realiseren van de participatiebanen is ingebed in het instelling brede diversiteitsbeleid van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.
 - Tijdens het werkgeversoverleg staat de stand van zaken banenafpraak als vast bespreekpunt op de agenda; om elkaar te (blijven) informeren, stimuleren en aan te spreken op de resultaten.
 - Tijdens het overleg van de personeelsadviseurs van de verschillende organisatieonderdelen van de individuele werkgevers is de uitvoering van de banenafpraak eveneens (blijvend) onderwerp van gesprek.
 - Er is een toename bij de verschillende onderdelen bij de werkgevers om middelen te oormerken en in de begroting op nemen.
 - Inkoop en de personeelsafdelingen van de werkgevers bekijken mogelijkheden voor samenwerking met andere partijen met als doel samen banen voor de doelgroep te realiseren.
 - Sinds 2015 staan in de cao bepalingen om de doelstellingen van de Participatiewet te bevorderen. Zo zijn er afspraken over inschaling.

Vanaf 2017 is in de cao opgenomen dat in geval van organisatie-aanpassingen of reorganisaties werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Daar waar mogelijk houden de werkgevers in de arbeidsvoorwaarden rekening met de doelgroep.

- De werkgevers hebben contact met het UWV om geschikte kandidaten voor vacatures te vinden en zullen dit waar kan en nodig intensiveren.

Motie leden Buijsse en De Kort

De motie van de leden Buijsse en De Kort¹¹ verzoekt de regering om te bekijken hoe zij de kennis van ervaringsdeskundigen kan inzetten om én een inhaalslag te maken voor wat betreft de toegankelijkheid van overheidswebsites en -apps én een inhaalslag te maken om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan aan te bieden.

Deze motie is op 20 februari 2025 ingediend tijdens een tweeminuten-debat over digitale inclusie en unaniem aangenomen door uw Kamer. De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en ik beschouwen deze motie als afgedaan met onderstaande toelichting, hij zal dit in zijn Kamerbrief over digitalisering aan het eind van het jaar ook vermelden.

Meer banen creëren

De League Rijk is het rijksbrede personeelsnetwerk van, voor en door rijksambtenaren met een arbeidsbijzonderheid. Zij vertegenwoordigen een hele diverse groep met zeer uiteenlopende achtergronden, ervaringen en talenten. Beleidsmedewerkers en bestuurders van de ministeries hebben regelmatig contact met de League Rijk. Daarnaast werken zij reeds samen met beleidsmedewerkers op het gebied van de banenafpraak en VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De League Rijk is o.a. vertegenwoordigd in het Interdepartementale Netwerk Banenafpraak, wordt actief betrokken bij nieuw beleid en activiteiten en wordt geraadpleegd bij het ontwikkelen van communicatie binnen het Rijk. Op 15 mei jl. heeft mijn ambtsvoorganger zelf ook met het bestuur van het netwerk kennismaat. Het is inspirerend om te zien wat deze groep allemaal heeft weten te bereiken en welke signalen zij oppikken vanuit de werkvloer. Ik blijf graag in samenwerking met de League Rijk om het Rijk toegankelijk te maken voor iedereen. Hiernaast is ervaringsdeskundigheid onderdeel van de implementatie van het VN-verdrag Handicap bij het Rijk.

Digitale toegankelijkheid

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken drijft de opwaartse beweging aan om overheidswebsites en -apps te laten voldoen aan de wettelijke eisen voor digitale toegankelijkheid. Overheidsorganisaties moeten hiervoor de norm EN 301 549 toepassen, waar de standaard voor digitale toegankelijkheid, de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), onderdeel van is. Deze standaard is internationaal vastgesteld en wordt samen ontwikkeld en verbeterd met mensen met een beperking, zodat de standaard in hun behoeften voorziet. Voorbeelden hiervan zijn eisen voor goed contrast, ondertiteling en schaalbaarheid van tekst.

¹¹ Kamerstuk 26 643, nr. 1292 (2025)

Websites kunnen naast deze wettelijk verplichte standaard ook worden verbeterd op gebruiksvriendelijkheid en begrijpelijkheid. Hiervoor wordt er vanuit mijn ministerie het NL Design System gefaciliteerd. Dit is een community van overheidsprofessionals die gezamenlijk werken aan generieke bouwblokken. Deze bouwblokken moeten niet alleen aan de standaard voor digitale toegankelijkheid voldoen, maar ook aan de hoogste kwaliteit als het gaat om gebruiksvriendelijkheid en begrijpelijkheid. Dat gebeurt door middel van gebruikerstoetsen, waarbij het principe van inclusief ontwerpen wordt toegepast.

Voor alle overheids- en onderwijssectoren geldt dat blijvende inzet nodig is, ik zal hier ook onvermoeid mee doorgaan. Onderlinge uitwisseling en extra initiatieven worden zo veel mogelijk gefaciliteerd in overleg met de verschillende sectoren.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
F. Rijkaart

In het verleden werd de Tweede Kamer in aparte brieven geïnformeerd over de voortgang van het Rijk en van de overige overheids- en onderwijssectoren. Om de Kamer efficiënter te informeren, wordt de gehele sector overheid volgens de wet banenafpraak opgenomen in één brief. Om toch uitgebreider te rapporteren over het functioneren van de Rijksdienst wordt in deze bijlage meer informatie opgenomen over de voortgang van het Rijk.

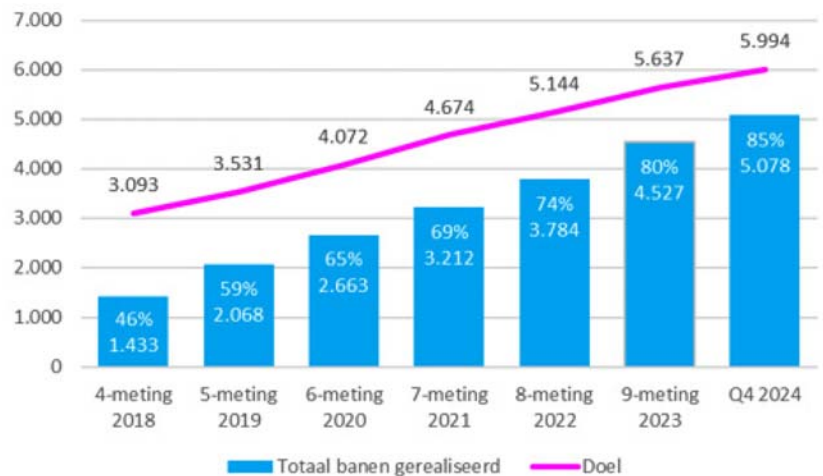
Cijfermatige realisatie

Tabel 1 Aantal voltijdsbanen van 25,5 uur voor medewerkers onder de Wet banenafpraak 2024Q4¹

Ministerie	Doel (voorlopig) ²	Formele dienstverbanden, excl. Binnenwerk	Formele dienstverbanden: Binnenwerk ³	Inleenverbanden	Totaal banen gerealiseerd	Realisatie %
AZ	20	8	7	0	15	78%
BZ	138	44	54	0	99	72%
BZK	561	288	208	7	502	90%
EZK	440	237	130	0	367	84%
Fin	1.498	1.307	139	160	1.606	107%
IenW	626	401	3	0	403	64%
JenV ⁴	986	586	302	70	958	97%
LNV	167	121	54	0	175	105%
OCW	247	183	66	0	249	101%
SZW	194	196	16	0	212	109%
VWS	264	105	91	27	223	84%
HCoS	75	58	14	5	77	102%
Rechtspraak	359	156	0	37	192	54%
Totaal Rijk⁵	5.994	3.689	1.085	305	5.078	85%

¹ I.v.m. afronding kan het voorkomen dat sommige totaalwaardes of sommige percentages niet overeenkomen met berekening met de afgeronde waardes in de tabel.
² Het voorlopige doel wordt berekend m.b.v. de quotumcalculator met quotumpercentage 2,76 procent o.b.v. het gemiddeld aantal fte over 2024.
³ De banen onder Binnenwerk zijn verdeeld over de ministeries waarvoor Binnenwerk het gemandateerd werkgeverschap uitvoert. De ministeries betalen de banen van deze medewerkers en Binnenwerk voert leiding, begeleiding en administratie uit en houdt de bezetting op peil.
⁴ Het aantal fte waarop het doel van IenW is gebaseerd, is exclusief de executieve functies bij DJI (10.740 fte).
⁵ De executieve functies van DJI worden nog wel meegenomen bij de berekening van de totale doelstelling – de uitzondering binnen het veiligheidsdomein betekent namelijk geen verlaging van de uiteindelijke doelstelling. Hierdoor missen er nog 418 doelbanen (o.b.v. 10.740 fte) die nog niet belegd zijn onder de ministeries.
Bron: UWV, P-Direkt, Binnenwerk, contractpartijen raamovereenkomst, ministeries.

Figuur 1 Gerealiseerde aantal voltijdsbanen van 25,5 uur voor medewerkers onder de Wet banenafpraak en doel



Bron: UWV, P-Direkt, contractpartijen raamovereenkomst, ministeries.

De realisatie in 2024 laat een blijvende stijgende lijn zien. De departementen zijn hard op weg en een aantal heeft zelfs meer banen gecreëerd dan het gestelde doel. Het Rijk heeft echter ook nog weg te gaan met een jaarlijks toenemende opgave.

Het aantal inleenverbanden binnen het Rijk is flink gedaald. Ondanks dat is er een toename te zien in het totaal aantal gerealiseerde banen. Er is hard gewerkt om het afgelopen jaar de banen te verduurzamen en meer mensen intern aan te nemen dan in te lenen via de uitzendbureaus. De focus op behoud (en doorstroom) blijft een Rijksbreed speerpunt de komende jaren.

Binnenwerk

Binnenwerk heeft binnen het Rijk een centrale opgave om duurzame banen te creëren in samenwerking met de ministeries. Zij organiseren groepsplaatsingen zodat er in teams gewerkt kan worden aan een opdracht van (een van) de departementen. Het gaat hierbij veelal om praktische werkzaamheden, zoals gebouwassistentie, catering of bos- en natuurbeheer. In 2024 is Binnenwerk gegroeid van 870 naar 1.085 banen. De komende jaren zal er met de teams van Binnenwerk ook gewerkt worden aan het digitaliseren van archieven.

Maatregelen Rijk

Rijksbrede plan

In oktober 2023 is het rijksbrede plan van aanpak banenafpraak vastgesteld voor een hernieuwde focus. De departementen werken hier ieder voor zich aan waarbij ruimte is voor een prioritering die past bij de eigen doelstellingen en mogelijkheden op het gebied van de banenafpraak.

Behoud en doorstroom

Het aanscherpen van de kwaliteit en duurzaamheid van de gerealiseerde banen is een van de belangrijkste kernpunten uit het plan waar ook de samenwerking rijksbreed zo veel mogelijk wordt gezocht. Een aantal departementen is al actief bezig met behoud en doorstroom van de doelgroep, bijvoorbeeld door de bestaande banen te toetsen op duurzaamheid voor de lange termijn en het in kaart brengen van ontwikkelbehoeften van de medewerkers uit deze doelgroep. Dit blijkt echter ook lastig omdat het overgrote deel van de medewerkers op gecreëerde werkpakketten geplaatst is wat doorgroeien bemoeilijkt. Doelstelling blijft om passende en structurele functies te creëren waar alle medewerkers hun talenten optimaal kunnen inzetten, met aandacht voor verdere ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden. Uitvoeringsorganisatie O&P Rijk biedt dienstverlening om de departementen hierbij te ondersteunen en adviseren.

Gezien de vergelijkbare knelpunten wordt op dit gebied onderzocht in hoeverre vraag en aanbod van de doelgroep gecentraliseerd kan worden om meer kansen te creëren.

Kansrijke domeinen

Verder is in het rijksbrede plan benoemd dat kansrijke domeinen onderzocht worden met behulp van Binnenwerk. In 2024 is een programma opgericht om vele kilometers papieren archieven van het Rijk te digitaliseren en zo te voldoen aan de Archiefwet en meer banen te creëren. Dit programma levert uiterlijk eind 2028 twee generieke voorzieningen op:

- De Rijksscanstraat (9 scanstraten) die papieren archieven kan digitaliseren en vervangen (inclusief bijbehorende beheerde digitale opslag en koppeling van deze opslag naar het e-depot van het Nationaal Archief);

- Een dienst voor (geautomatiseerde) digitale archiefbewerking, waarmee de gedigitaliseerde archieven kunnen worden bewerkt (gereed gemaakt voor overbrenging of vernietiging).

Deze diensten kunnen op termijn afzonderlijk of gecombineerd worden ingezet. Het is de bedoeling dat de dienst voor digitale archiefbewerking op termijn ook voor digitaal geboren archieven kan worden ingezet. Dit zal naar verwachting 266 duurzame banen opleveren die ingevuld worden door teams van Binnenwerk. De eerste scanstraten worden vanaf 2025 opgestart.

Netwerkorganisatie Social Return

De Netwerkorganisatie Social Return is in het leven geroepen om als Rijk gezamenlijk meer impact te kunnen maken door een gebundelde leveranciersaanpak. Een beoogde samenwerking met de grootste leveranciers van het Rijk en vijf departementen, met de wens het aantal aangesloten departementen op den duur uit te breiden. In 2024 konden vier van de vijf deelnemende departementen echter geen capaciteit meer vrijmaken voor de Netwerkorganisatie. BZK als stelselverantwoordelijke bereidt voor 2025 interdepartementale besluitvorming voor over het voortbestaan van de Netwerkorganisatie mede met het oog op de taakstelling. In afwachting hierop blijft ieder departement zich afzonderlijk inzetten om social return toe te passen in eigen aanbestedingen.

Indien de Netwerkorganisatie geen doorgang krijgt, is er geen sprake meer van een gebundelde leveranciersaanpak. Uiteraard blijft de samenwerking met leveranciers intensief, maar zullen met name de grotere kansen op het creëren van banen en opleidingsmogelijkheden die ontstaan door bundeling, achterwege blijven. Dit is vanzelfsprekend een gemiste kans en ik hoop dan ook dat hier in de toekomst weer ruimte voor vrijkomt.

VN-verdrag Handicap

In het verlengde van de banenafpraak gaat het Rijk stappen zetten om het VN-verdrag Handicap verder te implementeren. Vanaf 2025 zullen vrijwel alle departementen structureel capaciteit vrijmaken om organisatie-breed beleid verder te ontwikkelen én om het proces rond zogeheten redelijke aanpassingen eenduidiger maken. Een interdepartementale werkgroep ondersteunt de departementen hierbij door een toetsingskader te ontwikkelen waar het eigen HR-proces naast kan worden gelegd voor een gap-analyse waarna concrete acties kunnen worden genomen. Hiernaast moeten vanzelfsprekend ook redelijke aanpassingen plaatsvinden op het gebied van ICT, huisvesting, facilitair en inkoop.