

34352          Uitvoering en evaluatie Participatiewet  
Nr. 342          Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en  
                    Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2025

### **Inleiding**

In de afgelopen periode heb ik u een aantal brieven gestuurd met belangrijke inhoudelijke updates rondom de banenafspraken<sup>1</sup>, de Participatiewet en de sociale infrastructuur<sup>2</sup>. Daarin heb ik steeds benadrukt dat werk belangrijk is voor mensen, en dat ik ernaar streef dat iedereen die wil werken, daar de mogelijkheid toe krijgt. Ook als daar ondersteuning bij nodig is.

Met deze brief informeer ik u over de behaalde resultaten van de banenafspraken in 2024. Om met het goede nieuws te beginnen: in 2024 zijn er bijna 4.000 extra banen bijgekomen bij reguliere werkgevers voor mensen met een beperking. Dat betekent dat er sinds de start van de banenafspraken bijna 90.000 banen bij zijn gekomen. Ik ben enorm trots op al die werkgevers die zich blijven inspannen om werk te bieden aan mensen met een ondersteuningsbehoefte. Want hoewel dat de normaalste zaak zou moeten zijn, is het dat helaas nog steeds niet.

Dat is helaas ook terug te zien als we het totaal aantal banen langs de doelstelling voor 2024 leggen. Die is namelijk opnieuw niet gehaald. De doelstelling voor 2024 was 115.000 extra banen, terwijl de realisatie op 89.616 blijft steken. De achterstand is dus opgelopen naar ruim 25.000 banen. Dat is een enorme teleurstelling, en onderstreept wat mij betreft de urgentie om écht aan de slag te gaan met het verbeteren van de banenafspraken. Zie hiervoor mijn brief van juni 2025.<sup>3</sup>

Tegelijkertijd wil ik onderstrepen dat we een grote verandering in gang gezet hebben met de invoering van de banenafspraken. Voor

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 340.

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 341.

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 340.

steeds meer werkgevers is het vanzelfsprekend om mensen met een ondersteuningsbehoefte in dienst te nemen. Dat bevordert de kansen voor gelijkwaardig meedoen in onze samenleving, en is goed voor onze economie.

In het vervolg van deze brief ga ik gedetailleerder in op de behaalde resultaten. Daarnaast geef ik een update over de inspanningen van overheidswerkgevers in het kader van de banenafspraken.

## Resultaten banenafspraken 2024

Zoals in de inleiding benoemd waren er eind 2024 in totaal 89.616 extra banen voor mensen uit de doelgroep banenafspraken ten opzichte van de nulmeting in 2012. Als we het aantal banen dat er al was ten tijde van de nulmeting meetellen, komt dat uit op totaal 164.795 banen.

Hieronder geef ik een beknopte weergave van de resultaten van de banenafspraken tot nu toe, en licht ik een aantal elementen daaruit kort toe. Een meer gedetailleerde weergave van de resultaten vindt u in de bijlage bij deze brief.

**Tabel 1: Resultaten eind 2024 ten opzichte van de nulmeting**

	Toename aantal banen markt	Toename aantal banen overheid	Totale toename aantal banen
Formele dienstverbanden	80.996	12.631	93.627
Inleenverbanden (uitzendrelaties en Wsw-detacheringen)	-3.853	-158	-4.011
<b>Totaal</b>	<b>77.143</b>	<b>12.474</b>	<b>89.616</b>
Doelstelling Sociaal Akkoord	(90.000)	(25.000)	(115.000)

### *Ontwikkeling van het aantal banen via inleenverbanden*

Een deel van de banen die tellen voor de banenafspraken betreft banen via inleenverbanden. Het gaat daarbij voor een groot deel om mensen met een Wsw-indicatie die vanuit een sociaal ontwikkelbedrijf gedetacheerd worden naar reguliere werkgevers. Maar ook om mensen uit het doelgroepregister banenafspraken die via reguliere uitzenders werken.

Evenals voorgaande jaren neemt het aantal banen voor de banenafpraak via inleenverbanden af. Er zijn intussen ruim 4.000 minder banen via inleenverbanden dan ten tijde van de nulmeting. Dat heeft vooral te maken met de ontwikkeling van de Wsw-doelgroep. Steeds meer Wsw-medewerkers die gedetacheerd worden gaan met pensioen, of gaan binnen de beschutte werkomgeving van een sociaal ontwikkelbedrijf werken omdat een detachering niet meer haalbaar is. Ten opzichte van de 0-meting in 2012 is het aantal banen via Wsw-detacheringen met 11.100 afgenomen; in 2024 ging dat om een daling van 2.340 banen.

Tegelijkertijd wordt deze uitstroom slechts voor een klein deel opgevangen door nieuwe doelgroepen. Dat komt deels omdat zij vaker direct in dienst komen bij een reguliere werkgever. Maar ik zie hier ook nog kansen liggen voor sociaal ontwikkelbedrijven. Daarom blijf ik investeren in deze bedrijven, zodat zij juist voor mensen voor wie de stap naar regulier werk nog te groot is een springplank kunnen bieden. Ik heb u daar uitvoeriger over geïnformeerd in de Kamerbrief over de sociale infrastructuur.<sup>4</sup>

### *Resultaten marktwerkgevers*

Eind 2024 waren er binnen de marktsector ruim 77.000 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. De doelstelling voor dat jaar was 90.000 banen. Dat betekent dat de marktsector voor het tweede jaar op rij de doelstelling niet heeft behaald.

Ten opzichte van 2023 kwamen er in 2024 bij de marktwerkgevers 4.969 extra banen bij via formele dienstverbanden. Daar staat tegenover dat het aantal banen via inleenverbanden met 1.857 afnam. Daardoor komt de groei onder de streep uit op 3.112 banen binnen de marktsector.

### *Resultaten overheidswerkgevers*

Ook voor de overheidswerkgevers geldt helaas dat de doelstelling opnieuw niet gehaald is. Eind 2024 waren er binnen de sector overheid 12.474 extra banen ten opzichte van de nulmeting, tegenover een doelstelling van 25.000.

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 341.

Ten opzichte van 2023 kwamen er in 2024 bij de overheidswerkgevers 1.843 extra banen bij via formele dienstverbanden. Daar staat tegenover dat het aantal banen via inleenverbanden met 1.003 afnam. Daardoor komt de groei onder de streep uit op 840 banen binnen de overheid.

In verschillende Kamerbrieven hebben de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (die als coördinerend bewindspersoon verantwoordelijk is voor de realisaties van de banenafpraak binnen de overheidssector) en ik uw Kamer geïnformeerd over de oorzaken hiervan en de acties die we ondernemen om dit resultaat te verbeteren.<sup>5</sup> Verderop in deze brief volgt nog een korte update over een aantal lopende acties binnen de overheidssector.

#### *Maatregelen naar aanleiding van deze resultaten*

Hoewel het mooi is dat er nog steeds extra reguliere banen bijkomen voor mensen met een beperking, stellen deze resultaten teleur. Nu ook marktwerkgevers voor het tweede jaar op rij de doelstelling niet halen, ben ik van plan op korte termijn verdere stappen te zetten om het onderscheid tussen markt en overheid op te heffen, zoals in de Wet banenafpraak is opgenomen.<sup>6</sup> Naar verwachting kunnen we dit onderscheid op zijn vroegst per 1 juli 2026 opheffen. Het gaat er dan niet meer om waar iemand werkt, maar dat iemand aan het werk is. Op die manier hoop ik dat overheid en markt meer banen in gezamenlijkheid gaan creëren.

Zodra het onderscheid is opgeheven, is bovendien de laatste belemmering voor de uitvoerbaarheid van de quotumregeling weggenomen. Daarmee is de quotumregeling nog niet actief, maar is er wel weer sprake van een stok achter de deur. Dit is in afwijking van hetgeen is opgenomen in de memorie van toelichting op de wet banenafpraak die in februari jl. behandeld is in uw Kamer, omdat daar het opheffen van het onderscheid expliciet wordt gekoppeld aan de realisaties van de overheid. Omdat nu stagnatie optreedt in zowel de overheid als de markt vind ik het verstandig om het onderscheid tussen beide sectoren zo snel mogelijk op te heffen. Als de resultaten ook in de komende jaren

---

<sup>5</sup> Zie voor de meest recente update hierover: Kamerstuk 34 352, nr. 336.

<sup>6</sup> Staatsblad 2025, 121.

achterblijven, kan het kabinet in overleg met sociale partners besluiten de quotumregeling te activeren, waarbij alle werkgevers een inclusiviteitsheffing krijgen. Voor werkgevers zit er een stimulans in de quotumregeling om extra banen te realiseren, omdat zij dan een bonus ontvangen.

Daarnaast hebben we in de afgelopen jaren steeds een quotumpercentage berekend voor overheidswerkgevers. Daarmee is het voor werkgevers duidelijk welk percentage van hun personeel onder de banenafpraak zou moeten vallen. Voor 2026 zal ik dat ook voor marktwerkgevers doen. Daarmee wil ik een duidelijk signaal afgeven aan werkgevers dat zij elk een eigen verantwoordelijkheid hebben in het realiseren van banen voor mensen met een beperking. Een quotumpercentage maakt die verantwoordelijkheid op het niveau van individuele werkgevers tastbaarder. De quotumcalculator, die nu in gebruik is voor overheidswerkgevers, zal ik dan ook geschikt maken voor marktwerkgevers. Werkgevers kunnen dan zelf uitrekenen hoeveel banen voor de banenafpraak zij zouden moeten realiseren.

Gelukkig merk ik wel dat er bij sociale partners nog steeds stevig draagvlak is voor de banenafpraak, en dat door hen de teleurstelling over de resultaten wordt gedeeld. Ik ga met hen in gesprek om te kijken welke gezamenlijke acties we op de korte termijn kunnen ondernemen om meer banen voor de banenafpraak te realiseren.

Tot slot onderstrepen deze resultaten het belang van het verbeteren van de banenafpraak, ook op de langere termijn, waarover ik uw Kamer recent uitgebreid heb geïnformeerd. Ook daar ga ik de komende periode mee verder en daarover ga ik graag met uw Kamer in debat.

### **Stand van zaken inspanningen bij overheidswerkgevers**

Hoewel er ook in 2024 weer extra banen voor de banenafpraak bij zijn gekomen bij overheidswerkgevers, moeten we nog een flink aantal stappen zetten. We bekijken daarom met alle overheids- en onderwijssectoren hoe er de komende jaren nog meer banen gerealiseerd kunnen worden. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zet zich als coördinerend bewindspersoon voor de overheid ervoor in dat de overheid banen blijft realiseren

voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren. Zo werd in 2024 gestart met de organisatie van een bestuurlijke bijeenkomst waarbij alle overheids- en onderwijssectoren bijeenkomen om nieuwe bestuurlijke energie en inspiratie op te wekken. Daarnaast bleef BZK regelmatig in gesprek met de sectoren om goede voorbeelden te delen en de voortgang te bespreken.

### *Maatregelen sector Rijk*

De sector Rijk laat jaarlijks vooruitgang zien in de realisatie. Voor de komende tijd zijn nog wel inspanningen nodig. Daarom wordt ook gewerkt aan verder inzicht verkrijgen in specifieke werkzaamheden en projecten binnen de Rijksoverheid die zich ervoor lenen om substantieel extra mensen vanuit de doelgroep Banenafpraak aan het werk te helpen. De organisatie die zich hiermee binnen het Rijk bezighoudt is Binnenwerk. In 2024 steeg het aantal banen bij Binnenwerk van 870 naar 1.085 banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak, daarmee kwamen er bij Binnenwerk dus 215 banen bij.

### Hernieuwde focus

In de voortgangsbrief Banenafpraak Rijk<sup>7</sup> is eind 2023 een hernieuwde focus voor de banenafpraak binnen het Rijk aangekondigd. Deze ziet toe op het inrichten van een adequate begeleidingsstructuur voor mensen uit de doelgroep banenafpraak, het inventariseren van kansrijke domeinen in samenwerking met Binnenwerk en focus het aanscherpen van de kwaliteit en duurzaamheid van de gerealiseerde banen.

In 2024 is binnen het Rijk een programma opgericht om archieven te digitaliseren in samenwerking met Binnenwerk. Dit zal naar verwachting 266 duurzame banen opleveren. In de komende twee jaar worden de eerste scanstraten gefaseerd opgestart. Daarnaast verleggen de ministeries hun focus van enkel instroom naar behoud en doorstroom. De recruiters die zich Rijksbreed bezighouden met de banenafpraak hebben hun takenpakket uitgebreid om als adviseurs te dienen voor alle aspecten van de carrière van medewerkers uit de doelgroep. Zij kunnen bemiddelen bij

---

<sup>7</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 309.

doorstroom tussen departementen om zo veel mogelijk mensen te behouden die reeds bij het Rijk werkzaam zijn.

### Netwerkorganisatie Social Return

In 2023 is de netwerkorganisatie Social Return van start gegaan. De Rijksoverheid legt jaarlijks voor minimaal 130 miljoen euro aan Social Return-verplichtingen neer bij leveranciers. Door Social Return toe te passen in aanbestedingen, worden er concrete afspraken met leveranciers gemaakt om een bepaald gedeelte van de loonsom te gebruiken voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking en/of het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor mensen. Vanwege het moeilijk kunnen vrijmaken van de benodigde capaciteit bij deelnemende departementen en de taakstelling is het bestaan van de netwerkorganisatie onzeker geworden. Wel gaan alle departementen door met het toepassen van social return in hun eigen aanbestedingen.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.N.J. Nobel