

Vergaderjaar 2024–2025

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 328

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 december 2024

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 2023. In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat er 125.000 extra banen bij reguliere werkgevers gecreëerd worden voor mensen met een arbeidsbeperking, de doelstelling van de overheid is 25.000 banen². De wet banenafpraak regelt de benodigde ondersteuning voor werkgever en werknemer om een baan bij een reguliere werkgever mogelijk te maken voor deze doelgroep.

Algemeen beeld

De Staatssecretaris Participatie en Integratie vermeldt in zijn Kamerbrief van 16 juli 2024³ dat er in 2023 in totaal ruim 85.000 extra banen zijn gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. Een mooi aantal, maar de doelstelling van 105.000 banen is hiermee niet behaald. Voor het eerst sinds de totstandkoming van de banenafpraak geldt dat zowel de marktwerkgevers als de overheidswerkgevers de jaarlijkse doelstelling niet hebben behaald. Aangezien de overheid een voorbeeldfunctie heeft, zijn blijvende inspanningen en investeringen nodig om zo steeds meer kwalitatieve en duurzame banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik blijf dan ook in gesprek met alle sectoren om te zorgen dat er meer werkgelegenheid gerealiseerd wordt voor deze mensen.

Voor de overheid is het ingroeipad voorbij, het uiteindelijke doel van 25.000 banen had in 2023 gerealiseerd moeten zijn. Een algemeen

¹ Kamerstuk 34 352, nr. 165 (2020)

² De doelstelling van de markt (inclusief de zorgsector) is 100.000 banen

³ Kamerstuk 34 352, nr. 320 (2024)

herkenbaar knelpunt bij veel overheidssectoren is de moeilijkheid om functies te creëren voor de doelgroep banenafpraak. Met name in het onderwijs en bij de umc's moeten kandidaten voor de meest voorkomende functies voldoen aan strenge (bevoegdheids)eisen en zijn er weinig staffuncties te vervullen. Er wordt gezocht naar nieuwe mogelijkheden om duurzame banen te creëren die waardevol zijn voor de organisaties. De werkgevers moeten hier een prioriteit van maken en capaciteit vrijmaken voor baancreatie en voor voldoende begeleiding.

Werkagenda's

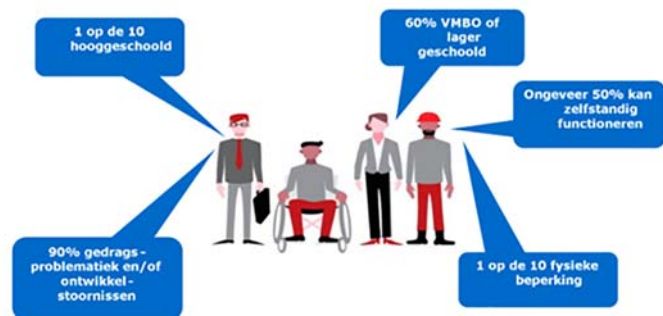
Het Bestuurlijk Akkoord schrijft voor dat alle publieke sectoren een werkagenda opstellen. De werkagenda bevat een overzicht van de inspanningen die worden ondernomen, kwalitatief en waar mogelijk kwantitatief. De werkagenda wordt regelmatig bijgewerkt, iedere sector heeft een werkagenda met unieke inhoud en een eigen tijdlijn.

Doelgroep

Het UWV houdt een dashboard⁴ bij met kerncijfers van de banenafpraak. Op 31 december 2023 bestaat de doelgroep uit 265.445 personen, waarvan 138.885 (52,3%) werkzaam is. Het gaat hier om het totaal, niet alleen de extra banen t.o.v. de nulmeting. Het aantal personen in het doelgroepregister nam gedurende het jaar 2023 met 12.376 toe t.o.v. eind 2022. Per kwartaal nam dit aantal ook meer toe dan het aantal werkzame personen in het register.

Het UWV heeft een aantal kenmerken van de doelgroep in kaart gebracht:

Kenmerken doelgroep



UWV themabijeenkomst "werken met mensen met een beperking"



Dit geeft een beeld van de mogelijkheden van de doelgroep. Wanneer een werkplek onvoldoende aansluit bij de talenten en mogelijkheden van mensen kunnen er knelpunten ontstaan. Veel werkzaamheden bij de overheid vereisen bijvoorbeeld een minimum opleidingsniveau waardoor een reguliere functie zonder aanpassingen onvoldoende aansluit.

Onderzoek Nederlandse Arbeidsinspectie

Op 16 juli jl. is het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie gepubliceerd: «Op papier arbeidsvermogen, in de praktijk geen reële kans

⁴ Dashboard Banenafpraak (werk.nl)

op werk»⁵. De Staatssecretaris van Participatie en Integratie stuurde uw Kamer op 16 juli jl. een brief⁶ met een reactie op dit onderzoeksrapport over mensen uit de doelgroep banenafpraak die langdurig niet aan het werk komen.

De Arbeidsinspectie stelt dat een substantieel deel van deze groep een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt heeft dat er sterke twijfels zijn of zij wel voldoen aan het uitgangspunt van de wet, namelijk dat er een reële kans op werk bij een reguliere werkgever moet zijn. De Arbeidsinspectie geeft daarom aan dat een deel van de doelgroep zich mogelijk beter kan richten op andere vormen van participatie. Dit zorgt ervoor dat de doelgroep niet constant belast wordt met een oneerlijke druk, verwachtingen en meerdere mislukte pogingen om te werken.

Een tweede kernpunt uit het onderzoek is dat de dienstverlening van UWV en gemeenten eraan bijdraagt dat mensen die wel reële kansen op regulier werk hebben aan het werk worden geholpen. Zij steken veel energie in de begeleiding, maar door gebrek aan tijd geldt dat lang niet elke klant even actief begeleid wordt. Het is echter een grote succesfactor voor het slagen als er voldoende tijd is voor o.a. het leveren van maatwerk en investeren in een vertrouwensband en continuïteit in dienstverlening.

Realisatie per sector

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

Per sector is steeds eerst de cijfermatige realisatie opgenomen. Daarna volgt een beschrijving met een algemeen beeld van de sector. Bij de cijfermatige realisatie wordt het aantal banen weergegeven in fta.⁷ Het realisatiepercentage is gebaseerd op banen bij de werkgever zelf, met een contract of via inleenverbanden. Banen via inkoop/Social Return on Investment (SROI) worden buiten de realisatie gelaten; die banen tellen mee in de marktsector. Voor zover bekend, worden gegevens over inkoop/SROI wel separaat benoemd.

Overheidssectoren

Rijksoverheid

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	5.637 fta
Realisatie	4.517 fta
Realisatiepercentage	80%

Het Rijk laat een stijging zien t.o.v. 2022 (realisatiepercentage van 74%).

⁵ Rapport Nederlandse Arbeidsinspectie Op papier arbeidsvermogen in de praktijk geen reële kans op werk | Tweede Kamer der Staten-Generaal

⁶ Kamerstuk 34 352, nr. 320 (2024)

⁷ Fta staat voor Fulltime Arbeidsparticipant oftewel 25,5 uur. In 2012 was dit het gemiddelde aantal uren dat een werkende Wajong'er werkte. Sindsdien is dit de maatstaf voor de doelgroep banenafpraak.

Algemeen beeld

De ministeries hebben ieder een eigen aanpak als het gaat om de banenafpraak. Rijksbreed wordt zo veel mogelijk samengewerkt, worden goede voorbeelden gedeeld en wordt informatie met elkaar uitgewisseld. Vorig jaar is een hernieuwde focus afgesproken in het rijksbrede plan van aanpak banenafpraak. De voortgang van het Rijk wordt separaat gedeeld in een brief aan uw Kamer die parallel met deze brief wordt verzonden.

Defensie

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	822 fta
Realisatie	508,5 fta
Realisatiepercentage	61,9%

Defensie heeft 508,5 fta aan reguliere banen gecreëerd, waarmee de realisatie 61,9% bedraagt. Door middel van SROI zijn nog eens 235,8 fta gerealiseerd. Het realisatiepercentage inclusief SROI is dan 90,5%. Defensie beschouwt SROI als cruciaal voor het realiseren van de banenafpraak, investeert erin en hecht aan het zichtbaar maken van het resultaat ervan.

De quota voor Defensie worden berekend op basis van aan burgerpersoneel verloonde uren. Mensen uit de doelgroep banenafpraak worden niet ingezet op militaire functies.

Algemeen beeld

De voormalige projectafdeling inclusief het centraal loket voor de aansturing van de Wet banenafpraak binnen Defensie is inmiddels structureel ingebed in de organisatie. De afdeling is het aanspreekpunt voor de gehele organisatie. Het centraal loket ontzorgt P&O en leidinggevenden bij het aanstellen van werknemers. Defensie blijft ook inzetten op SROI en monitort of leveranciers hun SROI verplichtingen nakomen. Mensen met een arbeidsbeperking worden bijvoorbeeld structureel ingezet als begeleiders van en toezichthouders op bezoekers van kazerneterreinen. Leidinggevenden en werkbegeleiders krijgen workshops en trainingen op het gebied van het omgaan met een collega met een arbeidsbeperking, autisme en neurodiversiteit. Daarnaast bouwt Defensie aan een intern netwerk om belanghebbenden elkaar makkelijker te laten vinden. Tenslotte is binnen Defensie een kenniscentrum autisme ingericht en dit wordt uitgebreid naar neurodiversiteit in brede zin.

Gemeenten

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	5.250 fta
Realisatie	6.320 fta
Realisatiepercentage	120,4%

Tot en met 31 december 2023 hebben gemeenten 6.320 banen ingevuld. Hiermee is de doelstelling van 5.250 banen ruimschoots behaald. Zorgelijk is dat het vorig jaar nog 6.490 banen waren en er dus een daling te zien is van 170 banen.

Algemeen beeld

In 2023 heeft de VNG meerdere inspanningen verricht, zoals:

- De VNG heeft een aantal webinars georganiseerd voor gemeenten. Hierdoor werd het mogelijk gemaakt voor gemeenten om kennis en ervaring uit te wisselen. De uitkomsten van de bijeenkomsten vormen tevens input voor de nieuwe werkagenda en het opstellen van vervolgactiviteiten.
- Informatie over de banenafpraak en geplande webinars zijn geplaatst op het werkgeversforum en de VNG website en zijn gedeeld met het College voor Arbeidszaken (CvA) en de P&O netwerken. De VNG heeft ook berichten geplaatst op de website van Op naar de 25.000 banen.
- De VNG heeft deelgenomen aan intersectorale projectleiders-overleggen t.b.v. samenwerking en delen van kennis en ervaring.
- Door succesvolle voorbeelden te delen is zichtbaar gemaakt welke mogelijkheden er zijn en hoe die te implementeren zijn. Tevens treedt er herkenning en begrip op voor nut en noodzaak.
- Het onderwerp is regelmatig geagendeerd op de agenda van bestuurders (CvA) zodat ze de ontwikkelingen kunnen volgen, geïnformeerd worden over hoe de implementatie verloopt en of er bijgestuurd moet worden.
- In de personeelsmonitor van het A&O fonds Gemeenten zijn statistieken opgenomen over de banenafpraak waardoor gemeenten inzicht hebben in hun eigen prestaties.

Provincies

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	458,3 fta
Realisatie	395,5 fta
Realisatiepercentage	86,3%

In 2022 bedroeg het aantal gerealiseerde fta 370,4 met een doel van 416,4 fta. Veel provincies zijn de afgelopen tijd gegroeid en dat betekent dat het doelstelling ook meegroeit. Er is 25,1 fta meer gerealiseerd dan in 2022, maar de doelstelling wordt niet gehaald.

Algemeen beeld

De provincies hebben evenals voorgaande jaren vacatures anders ingevuld, extra functies gecreëerd en projecten opgestart. Er is veel commitment van de besturen van de provincies, de provinciesecretarissen, het management en de teams van projectleiders/contactpersonen banenafpraak bij de provincies.

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 SROI door de meeste provincies. Daarnaast bieden verschillende provincies o.a. traineeships voor statushouders en werkervaringsplaatsen aan.

Verder hebben meerdere provincies in 2023 collega's een Harrie-training⁸ laten volgen. Deze training is bedoeld voor medewerkers die bereid zijn om een collega met een ondersteuningsbehoefte te begeleiden.

⁸ www.ikbenharrie.nl

In 2024 willen de provincies voornamelijk doorgaan met de acties die reeds zijn ingezet op de volgende vijf sporen: (1) monitoren en delen, (2) innovatie, (3) consolideren, (4) uitdragen van inclusie en (5) landelijke betrokkenheid. Deze sporen waren al afgesproken voor de periode 2019–2024.

Waterschappen

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	552 fta
Realisatie	329 fta
Realisatiepercentage	56,6%

Jaarlijks inventariseert A&O fonds Waterschappen de voortgang van de banenafpraak in de sector waterschappen. Hiervoor is in het voorjaar 2024 een uitvraag gedaan onder alle 35 organisaties die lid zijn van de Vereniging werken voor waterschappen en hiermee ook de cao van de sector waterschappen volgen. Van de 35 organisaties hebben 33 data aangeleverd over het aantal gerealiseerde banen in 2023. Op 31 december 2023 zijn door de organisaties in de sector waterschappen tezamen 329,4 banen gecreëerd. Een stijging van 2,2 banen ten opzichte van 2023.

Het te behalen doel in 2023 voor de totale sector bedroeg 552,3 banen. Met 329,4 daadwerkelijk gerealiseerde banen eind 2023 is 59,6% van het totale doel van 2023 gehaald. Dit percentage is lager dan dat van 2022 (62,4%). Van de 329,4 fta ging het bij 59% om een vaste aanstelling, bij 23% om een tijdelijke aanstelling en bij 18% om inhuur.

Algemeen beeld

Sinds 2017 is het aantal gerealiseerde banen in de sector waterschappen gestaag gestegen. In 2020 vond een lichte afvlakking plaats. Na een stijging in 2021 en 2022, vindt in 2023 weer een afvlakking van de realisatie plaats. De doelstelling voor de sector stijgt jaarlijks. Dit als gevolg van de geleidelijke stijging van de doelstelling en een toename van het aantal medewerkers in de sector.

Medewerkers uit de doelgroep 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.

Met het programma «Verschil mag er zijn!» ondersteunt A&O fonds Waterschappen organisaties op de volgende wijze bij het thema diversiteit en inclusie:

- Creëren van bewustwording en agendering van diversiteit en inclusie.
- Adviseren en ondersteunen bij de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van beleid om diversiteit en inclusie te bevorderen.
- Inspireren, motiveren en ondersteunen om een diverse en inclusieve werkcultuur te creëren.
- Aanreiken van praktische handvatten en tools om diversiteit en inclusie te verankeren.

Ondersteuning vindt plaats via platformbijeenkomsten, inspiratie impulsen en in-company workshop «Verschil maken».

Politie

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	713 fta
Realisatie	387 fta
Realisatiepercentage	54,3%

De politie heeft een realisatie van 387 fta in december 2023, waarvan 100 via inhuur. Op 1 februari 2023 (cijfers december 2022 zijn niet beschikbaar) was er een totaal aantal van 426 dienstverbanden. Deze vermindering met 39 fta had te maken met overschrijding van het budget in 2022, waardoor gedwongen vertrek, c.q. niet verlengen van inhuur gerealiseerd moest worden.

Er zijn verschillende factoren die hierbij een rol spelen:

- De acties binnen de politie in de afgelopen jaren hebben geleid tot een stijging van het aantal dienstverbanden, voordat hier een kentering in kwam vanwege de bezuinigingsmaatregelen. Met name de inzet van accounthouders banenafpraak in de eenheid, en het ter beschikking stellen van een centraal budget hebben een positief effect;
- De verwachting is dat door de aanhoudende arbeidsmarktkrapte, ook medewerkers uit deze doelgroep in de komende jaren sneller aan werk binnen de politie worden geholpen.

Algemeen beeld

De ambitie voor 2024 is het aannemen van 50 medewerkers met een aanstelling en om hierna jaarlijks met minimaal 50 nieuwe medewerkers te groeien. Daarvoor is in 2023 een landelijk expertteam geformeerd (De Blauwe Baan) die zich nu volledig richt op de uitvoering van de banenafpraak: nieuwe medewerkers werven, selecteren, begeleiden en streven na maximaal drie jaar tijdelijke aanstelling, medewerker duurzaam laten instromen op een vaste plek binnen de organisatie. Tevens is er in 2023 een wijziging ingevoerd waardoor een kostenbesparing op het budget banenafpraak werd gerealiseerd en meer fta's kunnen worden betrokken: het merendeel van de inhuur is omgezet naar tijdelijke aanstellingen en nieuwe medewerkers gaan middels een tijdelijke aanstelling aan de slag. Zowel de realisatie van het expertteam als het omzetten van inhuur naar aanstelling heeft ervoor gezorgd dat groei tijdelijk stagneerde. Vanaf de tweede helft van 2024 zal de groei naar verwachting weer toe gaan nemen.

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 gecreëerde banen. De huidige populatie uit de doelgroep die in de organisatie instroomt, wordt structureel ingebed en dus behouden. Wanneer medewerkers uit de Blauwe Baan doorstromen of uitstromen, dan zal de vacant geworden plaats door een andere persoon uit de doelgroep kunnen worden bezet. Tevens wordt de verduurzaming bevorderd door het aanbieden van een gefundeerde ondersteuning en begeleiding, waar de Mentorwijs training (vergelijkbaar met de Harrie training genoemd bij provincies) 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 leren schrijven.

Universitaire medische centra (umc's)

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	2.483 fta
Realisatie	506 fta
Realisatiepercentage	20%

Bij de umc's is 506 fta aan banen gerealiseerd in 2023. De realisatie is gebaseerd op de gegevens van 7 van de 8 umc's en is daarmee vergelijkbaar met de realisatie 2022.

Algemeen beeld

Het algemene beeld is dat medewerkers met name in dienst zijn en dat een klein deel gedetacheerd is. Voor zover kan worden nagegaan gaat het in 2023 om 42 detacheringen. In vrijwel alle umc's wordt SROI ingezet bij een deel van de aanbestedingen, maar er worden geen cijfers bijgehouden over de bijdrage die daardoor wordt gerealiseerd m.b.t. de banenafpraak.

Eerdere activiteiten zijn in 2023 voortgezet. Er wordt toegewerkt naar duurzame dienstverbanden en regulier werk. De invulling van de banenafpraak wordt per umc nader ingevuld. Veelal wordt gewerkt met dedicated medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de banenafpraak. Op centraal niveau worden informatie en best practices uitgewisseld. Naar de toekomst toe wordt de doelstelling per umc bepaald en varieert van behoud tot lichte groei. 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 veel van een leidinggevende en een buddy en centrale financiering én detachering plus begeleiding via de sociale werkplaats kan daarbij behulpzaam zijn. 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 als onrealistisch bestempeld. Zoals ook in de Kamerbrief over de voortgang van 2022⁹ is gemeld, leveren deze werkgevers hooggespecialiseerde patiëntenzorg en wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. De hoge standaarden van een umc werken ook door in de eisen die gesteld worden aan relatief eenvoudiger werkzaamheden. Zo vraagt bijvoorbeeld schoonmaak op een operatiekamer, IC of verpleegafdeling meer dan schoonmaak van kantoorpanden.

De umc's kijken momenteel naar het aangaan van een samenwerking met Emma at Work, waarin een aantal umc's al een lange ervaring heeft. 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 kindziekenhuizen van de umc's en gekeken wordt hoe umc's ook als potentiële werkgever een rol kunnen spelen, dan wel kunnen doorverwijzen naar Emma at Work.

⁹ Kamerstuk 34 352, nr. 308 (2023)

Onderwijssectoren

Voor de onderwijssectoren, met name het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo, geldt dat banen voor de doelgroep vanwege de bevoegdheidseisen voor onderwijzend personeel nagenoeg niet in het primaire proces van het lesgeven gerealiseerd kunnen worden. Daarom worden banen voor de doelgroep vrijwel uitsluitend bij de direct en indirect onderwijsondersteunende diensten gerealiseerd. Aangezien het grootste deel van totale personeelbestand uit onderwijzend personeel bestaat, is het vaak lastig voor schoolbesturen om voldoende banen te realiseren.

Primair onderwijs

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	5.845 fta
Realisatie	1.290 fta
Realisatiepercentage	22%

In het primair onderwijs is voor het eerst voldoende inzicht in de cijfers over de realisatie van banenafpraak in de sector. Sinds vorig jaar moeten schoolorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs een aantal vragen over de realisatie van de banenafpraak beantwoorden via de jaarverslaggeving. De cijfers over 2023 zijn betrouwbaarder dan die in 2022 en schetsen een beeld van de sector.¹⁰

De cijfers geven nu het volgende beeld:

- In totaal zijn ongeveer 1.290 banen gerealiseerd. Dit komt neer op een realisatiepercentage van ongeveer 22%.
- Via inkoop zijn ongeveer 130 banen gerealiseerd. Als die banen meegerekend zouden worden, is het realisatiepercentage ongeveer 24%.
- Het aantal schoolorganisaties dat aangeeft dat er het afgelopen jaar werknemers vanuit de banenafpraak werkten, is gestegen (van 38% in 2022 naar 46% in 2023).
- De meeste banen worden via de reguliere weg gerealiseerd (net als in 2022).
- Het aantal schoolorganisaties dat acties heeft ondernomen op de banenafpraak is gestegen (van 25% in 2022 naar 33% in 2023).
- De actie die door besturen het meest werd ondernomen in 2023 is kijken naar welke functies er binnen de organisatie zijn voor de doelgroep. In 2022 was dat deelnemen aan bijeenkomsten en benutten netwerk.

Algemeen beeld

In 2023 zijn op verschillende manieren impulsen gegeven aan de banenafpraak. De PO-Raad en VO-raad hebben in gezamenlijkheid actie ondernomen in de communicatie naar de schoolorganisaties. Zo is onder andere door de PO Raad aandacht besteed aan nieuws en ontwikkelingen, voorbeelden en praktijkervaringen en wetgeving en verplichtingen. Ook is in 2023 werk gemaakt van een verbetering van de informatievoorziening voor schoolorganisaties. Dat heeft geleid tot de publicatie van de Routekaart banenafpraak primair onderwijs in januari 2024. Verschillende schoolorganisaties geven aan dat ze ondertussen al gebruik hebben

¹⁰ Naar aanleiding van een controle op de aantallen opgegeven gerealiseerde banen, zijn enkele correcties op deze aantallen uitgevoerd.

gemaakt van de routekaart. De routekaart is een project van de PO-Raad en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds.

Momenteel wordt er in de sector nagedacht over mogelijkheden om een extra impuls te geven aan de realisatie van de banenafpraak in het primair onderwijs.

Voortgezet onderwijs

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	3.809 fta
Realisatie	840 fta
Realisatiepercentage	22%

In het voortgezet onderwijs is er voor het eerst meer inzicht in de realisatie van banenafpraak in de sector via de jaarverslaggeving, net als bij het primair onderwijs. De cijfers laten zien:

- In totaal zijn ongeveer 840 banen gerealiseerd. Dit komt neer op een realisatiepercentage van ongeveer 22%.
- Via inkoop zijn ongeveer 273 banen gerealiseerd. Als die banen meegerekend zouden worden, is het realisatiepercentage ongeveer 29%.
- Het aantal schoolorganisaties dat aangeeft dat het afgelopen jaar werknemers uit de doelgroep banenafpraak werken, is gestegen (van 56% in 2022 naar 65,9% in 2023). De meeste banen worden via de reguliere weg gerealiseerd (net als in 2022).
- Het aantal besturen dat acties heeft ondernomen op de banenafpraak is gestegen (van 46% in 2022 naar 53,6% in 2023). De actie die door besturen het meest werd ondernomen in 2023 is kijken welke functies er binnen de organisatie zijn voor de doelgroep. In 2022 was dat deelnemen aan bijeenkomsten.

Algemeen beeld

In 2023 zijn op verschillende manieren impulsen gegeven aan de banenafpraak. Zoals eerder genoemd is door de PO-Raad en de VO-raad gezamenlijk aandacht besteed aan de communicatie. Ook is in 2023 werk gemaakt van een verbetering van de informatievoorziening voor schoolorganisaties. Dat heeft geleid tot de publicatie van een inspirerende aanpak hoe scholen de PRO- en VSO-leerlingen naar een eigen baan op school kunnen begeleiden.

Middelbaar beroepsonderwijs

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	+/- 1.900 fta
Realisatie	+/- 700 fta
Realisatiepercentage	+/- 37%

In het mbo is circa 700 fta aan banen gerealiseerd in 2023. Het realisatiepercentage is in 2023 gedaald t.o.v. het percentage in 2022 (44%) en komt dichterbij het percentage van 2021 (35%). Door een uitvraag bij mbo-scholen en door het overnemen van cijfers uit de jaarverslagen heeft de MBO Raad geprobeerd een zo juist mogelijk beeld van het aantal gerealiseerde banen te schetsen. Mbo-scholen registreren niet expliciet of mensen uit de doelgroep voor hen werkzaam zijn en ook niet van alle

mbo-scholen is informatie ontvangen. Hierdoor is geen exacte weergave te geven van het aantal gerealiseerde banen en is ook de daling t.o.v. 2022 niet goed te verklaren.

Van de 51 mbo-scholen hebben er 14 (nog) geen banen voor mensen uit de doelgroep gerealiseerd, of is het niet bekend of zij dit hebben gedaan. Hoewel het grootste deel hiervan (10 scholen) bestaat uit vakscholen met een beperkte doelstelling, is hier mogelijk nog winst te behalen. De MBO Raad zet zich blijvend in om deze mbo-scholen en ook de 25 mbo-scholen waar minder dan 50% van de doelstelling wordt gehaald, te stimuleren en kennis te delen. Mogelijk is daar nog ruimte voor groei.

De mbo-scholen hebben naast de circa 700 banen in de eigen organisaties ook banen via inkoop gerapporteerd. Sectoraal is er geen inzicht in de mate waarin dit leidt tot extra banen, omdat mbo-scholen en ook de dienstverleners hier geen gegevens van bijhouden. Uit onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW¹¹ blijkt dat de sector overheid veel banen realiseert door de inkoop van diensten. Met deze banen zou een hoger percentage van de doelstelling gehaald worden.

Algemeen beeld

Naast werkgever voor de doelgroep zijn mbo-scholen ook opleider van de toekomstige doelgroep. In die rol zorgen mbo-scholen voor goede begeleiding van alle studenten en hebben ze aandacht voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben.

De MBO Raad heeft in 2023 een vernieuwde werkagenda banenafpraak vastgesteld. In 2023 is uitvoering gegeven aan deze werkagenda door:

- Het organiseren van bijeenkomsten voor de projectleiders banenafpraak van de aangesloten mbo-scholen. Het doel van deze bijeenkomsten is tweeledig. Naast het informeren van deze projectleiders over thema's zoals het maken van inkoopafspraken voor diensten met mensen uit de doelgroep banenafpraak, het bespreken van de voordelen van centrale financiering en het kennis laten maken met gespecialiseerde bureaus, is een belangrijk deel de onderlinge kennis- en ervaringsuitwisseling.
- In het kader van de maand van de 1000 voorbeelden die door «Op naar de 125.000 banen» is georganiseerd hebben mbo-scholen hun aansprekende voorbeelden met de andere mbo-scholen en andere overheidsorganisaties gedeeld.
- Mbo-scholen nemen deel aan het netwerk onderwijswerkgevers van de Normaalste Zaak. Dat netwerk wordt bij de aangesloten mbo-scholen onder de aandacht gebracht.
- Waar in het verleden veelal tijdelijke banen voor mensen uit de doelgroep werden gecreëerd nemen steeds meer mbo-scholen de stap om mensen uit de doelgroep na drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten een vaste aanstelling te geven.

Hoger beroepsonderwijs

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	1.685 fta
Realisatie	498 fta
Realisatiepercentage	30%

¹¹ Eindrapport-banenafpraak-bij-overheid-en-in-onderwijs.pdf

Bij de 36 hogescholen is in totaal 498 fta gerealiseerd in 2023, dat is 30% van het gestelde doel. In vergelijking met 2022 is sprake van een daling, toen was de realisatie 37%¹². Wel is het aantal vaste aanstellingen gestegen t.o.v. het afgelopen jaar. Via SROI zijn verder 114 extra banen gecreëerd, daarmee zou het realisatiepercentage op 36,6% komen (48,6% in 2022)¹³. Er is veel variatie te zien tussen de hogescholen, de hoogst scorende hogescholen realiseerden 96% en 75% van de doelstelling, maar er zijn ook hogescholen die geen banen hebben gecreëerd.

Algemeen beeld

Zestor arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo heeft in de afgelopen jaren activiteiten uitgevoerd om de banenafpraak op de kaart te zetten en te investeren in onderlinge kennisuitwisseling tussen de hogescholen, o.a.:

- Het organiseren van workshops en pilots voor HRM en inkoop;
- Het ontwikkelen van een e-learning voor werkbegeleiders;
- Publicatie van een inspiratieboek;
- Investeren in onderlinge kennisuitwisseling;
- Het publiceren van interviews met hogescholen;
- Het in kaart brengen van belemmeringen en oplossingen via een routekaart.

Zestor heeft ook geïnventariseerd wat de inzet van de hogescholen was om banen te creëren. De volgende activiteiten hebben in 2023 plaatsgevonden bij hogescholen:

- Een bestuurslid werd verantwoordelijk gemaakt voor de banenafpraak.
- Er is capaciteit vrijgemaakt om invulling te geven aan de banenafpraak, bijvoorbeeld in de vorm van projectleiders.
- Er is capaciteit vrijgemaakt voor de begeleiding van medewerkers uit de doelgroep. Veel van de begeleiders hebben hier een training voor gevolgd.
- Via SROI zijn banen gecreëerd als gevolg van afspraken bij aanbestedingen.

Momenteel wordt ook op andere manieren gewerkt aan het verhogen van de realisatiecijfers, bijvoorbeeld door brede samenwerking in de regio. Zo verkennen twee hogescholen samen met regionale mbo-instellingen, een universiteit en een gemeente of het gezamenlijk inbesteden van de groenvoorziening voor al deze partijen haalbaar is. Er worden ook andere taken verkend waarop medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden ingezet. Te denken valt aan de taken van gastheer/gastvrouw op onderwijsinstellingen of andere taken binnen de facilitaire dienstverlening. De onderwijsinstellingen in deze regio (mbo, hbo en wo) zetten, samen met gemeente en UWV, ook een zogenoemd ecosysteem op om kennis uit te wisselen en actief te werken aan matching tussen kandidaten voor participatiebanen en vacatures.

¹² De cijfers van 2022 zijn gebaseerd op een rapportage waarin een deel van de hogescholen niet was meegenomen.

¹³ Zes hogescholen hebben geen informatie aangeleverd over de omvang van SROI, die 114 banen is dus mogelijk een onderschatting.

Wetenschappelijk onderwijs

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	2.514 fta
Realisatie	1.040 fta
Realisatiepercentage	41%

Het realisatiepercentage in 2023 (41%) is nagenoeg gelijk aan dat van 2022 (41,5%). Het aantal via SROI gerealiseerde banen bedraagt 115 fta in 2023. Het realisatiepercentage inclusief SROI is dan 46% (44,9% in 2022).

Algemeen beeld

De universiteiten hebben zich in 2023 ingespannen om meer mensen uit deze doelgroep aan een baan te helpen. Ondanks dat de doelen voor 2023 niet zijn gehaald, zien de universiteiten dat er een groei is in het aantal gecreëerde banen t.o.v. 2022 (963 fta). De stijging in het aantal banen wordt met name veroorzaakt door innovatieve projecten en functiecreatie. Het realisatiepercentage is nagenoeg gelijk gebleven omdat het doel ook hoger is geworden.

Universiteiten zetten zich elk door eigen initiatieven in om duurzame banen te creëren door de voorwaarden en omstandigheden te scheppen die ervoor zorgen dat nieuwe medewerkers van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. Dit wordt o.a. gedaan door:

- Verbeteren van monitoring en communicatie;
- Intensievere samenwerking met inkooppartijen, dit houdt ook in dat inclusieve voorwaarden en SROI verder worden geïntegreerd in aanbestedingen;
- Aansluiting bij strategisch beleid, zoals diversiteit en inclusie, duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- Centrale ondersteuning en begeleiding, zoals het Servicepunt Participatie en er zal meer aandacht zijn voor de training en begeleiding van zowel participatiemedewerkers als hun leidinggevenden en collega's;
- Creatieve functiecreatie en jobcarving, waarbij taken die anders verspreid zijn over verschillende posities, worden samengevoegd tot nieuwe functies;
- Netwerkuitbreiding en samenwerking met jobcoaches, maatschappelijke organisaties en andere relevante partijen om een breder kandidatenbestand te bereiken.

Onderzoeksinstellingen

Cijfermatige realisatie 2023

Doel	113 fta
Realisatie	49 fta
Realisatiepercentage	44%

In 2023 bedraagt het realisatiepercentage 44%. Ten opzichte van 2022 (52,6%) is het percentage in 2023 gedaald. Het percentage is gedaald door vertrekkende medewerkers en die daling kon niet worden gecompenseerd met nieuwe instroom. Er is geen beeld van hoeveel banen er gerealiseerd zijn via inkoop in 2023.

Algemeen beeld

Bij één van de werkgevers is ondertussen de inzet om dit percentage te verhogen geïntensiveerd door middel van de samenwerking met «Onbeperkt aan de Slag». Er wordt een interne inventarisatie gedaan naar mogelijkheden, behoeften en struikelblokken als het gaat om het in dienst nemen van de doelgroep.

Er is geen inzicht in het aantal banen dat is gecreëerd door SROI, maar voor toekomstige inkoopopdrachten wordt altijd het vereiste opgenomen van het stimuleren van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (SROI) in lijn met het streven naar een diverse en inclusieve samenleving.

Voor alle overheids- en onderwijssectoren geldt dat blijvende inzet nodig is. Onderlinge uitwisseling en extra initiatieven worden zo veel mogelijk gefaciliteerd in overleg met de verschillende sectoren.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark