

Vergaderjaar 2023–2024

**34 352**

## **Uitvoering en evaluatie Participatiewet**

**Nr. 308**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2023

Conform afspraak in het Bestuurlijk Akkoord uit 2019<sup>1</sup> informeer ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs over de voortgang op de Banenafpraak van de overheids- en onderwijssectoren. In dit akkoord hebben de overheids- en onderwijssectoren uitgesproken dat het belangrijk is om mensen uit de doelgroep Banenafpraak een baan te bieden in hun organisaties. Op basis van het akkoord hebben de sectoren in 2019 voor het eerst een werkagenda vastgesteld met concrete acties om banen te realiseren. Op 16 december 2022 bent u geïnformeerd over de inhoud van de werkagendas per sector (Kamerstuk 34 352, nr. 263). In deze brief informeer ik u over de rapportages van de overheids- en onderwijssectoren over de realisatie van de Banenafpraak in 2022 die ik heb ontvangen.

De Minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen noemt in haar Kamerbrief van 7 juni 2023<sup>2</sup> een aantal concrete maatregelen, die weer voortborduren op acties uit haar Kamerbrief van 7 juli 2022<sup>3</sup>. Door deze maatregelen moeten er meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag komen binnen de overheids- en onderwijssectoren. Zie deze twee Kamerstukken voor de voorgestelde maatregelen. Ook heeft zij op 17 oktober een voorstel van wet tot vereenvoudiging van de Wet Banenafpraak naar de Tweede Kamer gestuurd<sup>4</sup>.

#### **Algemeen beeld**

Sectoren verschillen enorm van elkaar. De mate waarin een sector banen voor de doelgroep Banenafpraak kan realiseren, wordt voornamelijk

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 352, nr.165 (2020)

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 281 (2023)

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 255 (2023)

<sup>4</sup> Kamerstuk 36 449 (2023)

bepaald door de aard van de werkzaamheden en eventueel de wettelijke eisen waaraan personeel dient te voldoen. Zo omvat het grootste deel van de formaties van scholen in het funderend en middelbaar beroepsonderwijs onderwijzend personeel, dat over een lesbevoegdheid dient te beschikken. Mensen uit de doelgroep Banenafpraak zijn doorgaans niet lesbevoegd. De universitaire medische centra leveren zeer specialistische zorg, waardoor de eisen aan personeel over de gehele linie specifiek zijn dan in een perifere ziekenhuis. De politie hoeft geen mensen uit de doelgroep Banenafpraak aan te nemen op operationele taken. Daar staat tegenover dat de praktijk heeft uitgewezen dat enkele specifieke taken, zoals het uitkijken van beelden van beveiligingscamera's, bij uitstek geschikt zijn voor een bepaalde subdoelgroep binnen de Banenafpraak. Hoewel verschillende sectoren aangeven dat zij moeite hebben om de kwantitatieve doelstellingen van de wet Banenafpraak te halen en twifelen aan de mate waarin de taakstelling realistisch is, worden ook positieve resultaten behaald. Het aantal inleenverbanden is in 2022 ten opzichte van 2021 gedaald. Het is de sectoren echter wel gelukt om in 2022 ten opzichte van 2021 een toename in formele dienstverbanden te realiseren. In deze brief leest u over goede voorbeelden van hoe dit in de praktijk is aangepakt.

Uit voornoemde Kamerbrief van SZW over de resultaten van 2022 blijkt uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau dat van de door hen ondervraagde overheidswerkgevers 58,8% mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft. Voor ondervraagde werkgevers in de private sector bedraagt dit 18,3%. Ook laat dit onderzoek zien dat bij de overheid het aantal inleenverbanden ten opzichte van 2021 is afgenomen. Tegenover deze afname staat een even zo grote groei van het aantal formele dienstverbanden. Mogelijk betekent dit meer baan zekerheid en betere arbeidsvoorwaarden voor medewerkers onder de wet Banenafpraak. Uit een nadere verkenning is echter geen duidelijke verklaring gebleken voor de daling van inleenverbanden bij de overheid in 2022 ten opzichte van 2021.

De sectoren realiseren ook banen via Social Return. Met het begrip Social Return wordt de verplichting in een overeenkomst met een leverancier bedoeld waarin wordt afgesproken dat een bepaald gedeelte van de loonsom wordt benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dit kunnen mensen zijn uit de doelgroep Banenafpraak, maar Social Return kent een bredere toepassing. Hiermee wordt de inkoopkracht van de overheid benut. De banen die op deze manier worden gerealiseerd tellen voor het quotum niet mee in de sector overheid, maar dragen wel bij aan het hogere doel om mensen uit de doelgroep aan het werk te helpen. Deze banen tellen nu voor de Banenafpraak mee bij de markt. Hierdoor investeren publieke werkgevers in baancreatie die meetelt bij de private sector. Uit recent onderzoek is gebleken dat de inzet op Social Return een positieve impact heeft op het realiseren van banen voor mensen die onder de doelgroep Banenafpraak vallen<sup>5</sup>. Als voornoemd wetsvoorstel wordt aangenomen en op termijn het onderscheid tussen de sectoren markt en overheid wordt opgeheven, maakt het niet meer uit waar iemand werkt maar dat iemand werkt. In deze Kamerbrief zijn de cijfers Social Return van de publieke sectoren, voor zover bekend, opgenomen om deze inspanning zichtbaar te maken. Deze absolute aantallen zijn niet meegenomen in het realisatiepercentage.

---

<sup>5</sup> Naar schatting werden in het eerste kwartaal van 2022 tussen de 15.000–17.000 banen in de marktsector gerealiseerd vanwege inkoop door de overheid en/of de SROI eis. Het gaat hier niet om extra banen t.o.v. de nulmeting (onderzoek *de* Beleidsonderzoekers, 2023).

Omdat de realisatiecijfers van de overheid – ondanks de inspanningen – achterblijven bij die van de markt, is er in 2022 in opdracht van SZW een onderzoek gestart naar de succes- en faalfactoren van de overheidssectoren in de uitvoering van de Banenafspraken. Een kwantitatief onderzoek naar de inkoop van diensten door overheidswerkgevers werd in dit onderzoek meegenomen. Begin maart bent u door Minister Schouten geïnformeerd<sup>6</sup> over de uitkomsten van het onderzoek. Het onderzoek resulteerde in een aantal aanbevelingen voor de overheidssectoren om de sectorale werkagenda's doeltreffender te maken bij de implementatie van de Banenafspraken. Het onderzoeksrapport is uitgebreid besproken met de overheidssectoren en blijft onderwerp van gesprek voor de verdere aanscherping bij het opstellen van nieuwe werkagenda's.

## **Overheidssectoren**

### **Gemeenten**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:	4.725
In dienst:	6.490
Realisatie:	137,4%

#### *Algemeen beeld*

Ondanks dat de doelstelling voor 2023 in 2022 al ruimschoots is gehaald voor de gemeenten gezamenlijk, verwacht 55% de doelstelling voor de eigen gemeente te halen. 33% verwacht dit niet en 10% geeft aan dat het onzeker is. Succesvolle voorbeelden worden onderling gedeeld en de VNG neemt deel aan intersectorale projectleidersoverleggen.

#### *Kwaliteit en duurzaamheid*

De VNG wisselt kennis en ervaring voornamelijk uit door het organiseren van online en offline sessies in samenwerking met andere partijen zoals VNO-NCW en Op naar de 125.000, een initiatief van VNO-NCW, MKB Nederland en LTO om werkgevers te stimuleren mensen in dienst te nemen onder de Wet Banenafspraken. Ook wordt het onderwerp regelmatig bestuurlijk geagendeerd.

### **Provincies**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:	416,39 FTE
In dienst:	370,44 FTE
Realisatie:	89,0%

#### *Algemeen beeld*

Hoewel de realisatie in 2021 94% bedroeg, is er in absolute zin in 2022 15,17 FTE meer gerealiseerd. De formatie van veel provincies is gegroeid. Het quotum wordt bepaald op basis van de formatie en is gestegen met de formatiegroei. De provincies beschouwen zichzelf als koploper en voorloper wat betreft realisatie van de Banenafspraken. De provincies geven aan dat het verloop onder mensen met een arbeidsbeperking

<sup>6</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 279 (2023)

toeneemt. Ook zetten diverse provincies zich actief in om ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen die niet meetellen voor de Banenafpraak. De provincies benoemen hun centrale budget en het platformoverleg waar kennisoverdracht tussen projectleiders plaatsvindt als belangrijkste succesfactoren. Het Interprovinciaal Overleg hoopt uitdrukkelijk op uitbreiding van de doelgroep.

#### *Kwaliteit en duurzaamheid*

De provincies hanteren een vijfsporenbeleid voor de activiteiten die zij uitvoeren. In spoor 1 monitoren en delen zij hun kennis en informatie, bijvoorbeeld door twee keer per jaar een themadag te organiseren. Spoor 2 betreft het innoveren, wat vorm krijgt door te experimenteren met nieuwe mogelijkheden om potentiële werknemers te vinden, bijvoorbeeld door het organiseren van stages en een traineeship. Spoor 3 omvat het consolideren, wat inhoudt dat afspraken over de Banenafpraak worden verankerd in de cao en dat realisatiecijfers jaarlijks worden gerapporteerd in de personeelsmonitor. Ook hebben de provincies aandacht voor de duurzaamheid van banen door een vaste aanstelling te stimuleren. Het aantal inleenverbanden daalt en daar staat een jaarlijkse stijging van het aantal vaste aanstellingen in eigen dienst tegenover. Spoor 4 betreft het uitdragen van inclusie in externe media. Het vijfde spoor ten slotte betreft landelijke ontwikkeling en samenwerking. Het Interprovinciaal Overleg denkt actief mee in landelijk beleid en wetgeving en stimuleert haar leden om deel te nemen aan landelijke en regionale evenementen.

### **Waterschappen**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:	524,5 FTA
In dienst:	327,2 FTA
Realisatie:	62,4%

#### *Algemeen beeld*

Van de 35 organisaties die lid zijn van de Vereniging werken voor waterschappen (Vwvw) hebben 33 organisaties gegevens aangeleverd over het aantal gerealiseerde banen in 2022 (respons 94%). De realisaties is iets gestegen ten opzichte van 2021; toen was de realisatie nog 60,2%. In ruim de helft van de gevallen betreft het een vaste aanstelling.

#### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Medewerkers die tot de doelgroep Banenafpraak behoren zijn werkzaam in een verscheidenheid aan functies en in toenemende mate in het primaire proces. De waterschappen streven ernaar om collega's uit de Banenafpraak in vaste dienst te nemen om hen een structureel onderdeel te maken van het personeelsbestand en zo hun arbeidsparticipatie te normaliseren, zonder uit het oog te verliezen dat de mensen zelf en de begeleiding die zij ontvangen bijzonder kunnen zijn. In 2022 is begonnen met door Onbeperkte Denkers georganiseerde bijeenkomsten en zijn er vijf Onbeperkte Denkers Erkenningen, kortweg ODE's, uitgereikt aan mensen die een inspirerend voorbeeld zijn voor anderen bij het invulling geven aan de Banenafpraak. Onder de noemer Proeftuin werken tien waterschappen onder begeleiding van Onbeperkte Denkers aan het versterken en vernieuwen van hun inzet op het onderwerp. De lessen die hieruit getrokken worden, worden actief gedeeld met andere waterschappen. Het doel hiervan is het vergroten van de instroom en het aantal

duurzame plaatsingen. Een overzicht van de instrumenten die hierbij ondersteunend zijn, staat op de website van het AenO fonds Waterschappen<sup>7</sup>. Ook is er een checklist opgesteld van de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol beleid en een handreiking voor samenwerking hierin met andere partijen. Verschillende organisaties groeien gestaag in aantal. De leden geven aan dat het absorptievermogen van de organisaties meer tijd verlangt om de norm in 2024 op een goede en duurzame manier te behalen. Vaak wordt de doelgroep Banenafpraak aangeprezen als een oplossing voor moeilijk vervulbare functies in een krappe arbeidsmarkt; in de praktijk wordt dat door de waterschappen niet zo ervaren. Maar een klein deel van de beschikbare kandidaten kan hiervoor worden ingezet. De vakinhoudelijke begeleiding moet gegeven worden door werknemers met een hoge ervaren werkdruk. Het langdurige buddieschap naast het eigen, reguliere werk wordt op veel plekken als te belastend ervaren.

## **Rijk**

### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:	5.144 FTA
In dienst:	3.749 FTA <sup>1</sup>
Realisatie:	72,9%

<sup>1</sup> 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.

Een uitgebreide beschrijving van de kwantitatieve en kwalitatieve voortgang van de Rijksoverheid op de Banenafpraak geef ik in de Kamerbrief Voortgang Banenafpraak Rijk, die parallel aan deze brief aan uw Tweede Kamer is verzonden.

## **Defensie**

### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:	763 FTA
Absolute realisatie:	418,7 FTA
Relatieve realisatie:	55%

### Social return

Realisatie via social return: 217,4 FTA

### *Algemeen beeld*

Defensie heeft 418,7 FTA aan reguliere banen gecreëerd, waarmee de realisatie 55% bedraagt. Door middel van Social Return zijn nog eens 217,4 FTA gerealiseerd. Defensie beschouwt Social Return als cruciaal voor het realiseren van de Banenafpraak 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.

<sup>7</sup> Diversiteit en inclusiviteit | A&O fonds Waterschappen (aenowaterschappen.nl)

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

De voormalige projectafdeling inclusief het centraal loket voor de aansturing van de Wet Banenafpraak binnen Defensie is in 2022 structureel ingebed in de organisatie. De afdeling is het aanspreekpunt voor de gehele organisatie. Het centraal loket ontzorgt P&O en leidinggevers bij het aanstellen van werknemers. Defensie heeft ingezet op Social Return en monitort of leveranciers hun Social Return verplichtingen nakomen. Mensen met een arbeidsbeperking worden bijvoorbeeld structureel ingezet als begeleiders van en toezichthouders op bezoekers van kazerneterreinen. Leidinggevers en werkbegeleiders krijgen workshops en trainingen.

### **Politie**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

Vanwege het gehanteerde administratiesysteem is wel het aantal dienstverbanden bekend, maar die zijn voornamelijk niet omgerekend naar fta's. In 2022 waren er 438 personen in dienst, waarvan 276 extern ingeleend.

#### *Algemeen beeld*

De Banenafpraak is onderdeel van het bredere D&I-programma «Politie voor iedereen». Het verrichte werk moet nut hebben voor de politie en aansluiten bij de mogelijkheden van de werknemer. Duurzame inzetbaarheid is hierbij een kernwaarde.

#### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Het project «De Blauwe Baan» leidt medewerkers met een arbeidsbeperking op met als doel hen op een reguliere werkplek te kunnen inzetten, voornamelijk in de ondersteuning maar ook banen in de uitvoering. Zo worden onder de vlag van «De Blauwe Baan» vacatures gecreëerd en medewerkers geworven, geselecteerd en begeleid. De politie bouwt aan een intern en extern netwerk om belanghebbenden elkaar makkelijker te laten vinden. De politie wil de ervaring die zij binnen de organisatie opdoet met medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak benutten om het politiewerk op straat te verbeteren waar het hulpverlening aan mensen uit deze doelgroep betreft. Ook heeft de politie medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst die niet tot de doelgroep Banenafpraak behoren. Voor 2023 en 2024 zet de politie bewust in op het verduurzamen van het aantal gecreëerde banen.

### **Universitaire medische centra (umc's)**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

In dienst:	444 fta
Gedetacheerd:	91 fta
<b>Totaal</b>	<b>535 fta</b> (70% vast, 14% tijdelijk, 16% detachering)
SROI:	77 fta <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gebaseerd op drie van de zeven umc's. Hoewel alle zeven umc's banen via SROI realiseren, zijn er drie die dit administreren. De umc's geven aan dat het formeel meetellen bij de realisatiecijfers SROI zou stimuleren.

### *Algemeen beeld*

De umc's leveren hooggespecialiseerde patiëntenzorg en wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Zij zijn de enige groep werkgevers binnen de sector zorg en welzijn die onder de publieke sector vallen en daarmee onder een zwaardere opgave voor de Banenafpraak dan de rest van de zorgsector. Vanuit de sector wordt aangegeven dat het extra moeilijk is om in deze sector banen te creëren voor mensen die tot de doelgroep Banenafpraak behoren, gezien de zware opleidingseisen aan het hooggespecialiseerde personeel. De hoge standaarden van een umc werken ook door in de eisen die gesteld worden aan relatief eenvoudigere werkzaamheden. Zo vraagt bijvoorbeeld schoonmaak op een operatiekamer, IC of verpleegafdeling meer dan schoonmaak van kantoorpanden. Verder zijn facilitaire diensten doorgaans uitbesteed. Tenslotte zijn er vacaturestops in ondersteunende functies, wat de realisatie van de Banenafpraak belemmert. Drie van de zeven umc's hebben een lichte groei laten zien ten opzichte van 2021, waar de rest vooral inzet op behoud. Vanwege verloop vraagt het op peil houden van het aantal banen in de Banenafpraak de nodige moeite en inspanning. Naar de toekomst toe wordt de doelstelling per umc bepaald. De doelstellingen tussen umc's variëren van behoud tot lichte groei. De Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra bestempelt de opgave voor de umc's als onrealistisch.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Eerdere activiteiten zijn in 2022 voortgezet. De Banenafpraak wordt steeds meer gezien als onderdeel van de bredere diversiteits- en inclusie-agenda. Goede voorbeelden worden onderling gedeeld, leidinggevenden administratief ondersteund en er worden medewerkers aangesteld die toegewijd met de Banenafpraak aan de slag gaan. Ook worden in enkele umc's mensen die doorgroeien van een baan voor de doelgroep Banenafpraak naar een reguliere baan gemonitord.

## **Onderwijssectoren**

### **Funderend onderwijs**

#### *Algemeen beeld*

Tot nu toe werden in het funderend onderwijs geen cijfers bijgehouden. Sinds 2023 zijn schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs verplicht om bij het aanleveren van hun jaarrekening ook te rapporteren over de Banenafpraak. De vraagstelling bleek echter nog niet voldoende sluitend voor het kunnen rapporteren van een totaal aantal gerealiseerde banen<sup>8</sup>.

Wel geeft meer dan 50% van de besturen in het voortgezet onderwijs aan medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak in dienst te hebben gehad in 2022, en bijna 40% procent van de besturen in het primair onderwijs. Belangrijke kanttekening hierbij is dat we uit deze antwoorden niet kunnen opmaken om hoeveel banen dit precies gaat en of deze medewerkers in 2023 nog steeds in dienst zijn. Kijken we alleen naar de grotere besturen dan zien we dat het percentage besturen dat banen weet te realiseren daar een stuk hoger ligt.

---

<sup>8</sup> De vraagstelling voor volgend jaar is aangepast; de verwachting is dat dan wel gemeld kan worden wat het aantal gerealiseerde banen is tot en met 2023.

Het overgrote deel van de formatie in deze sector bestaat uit onderwijzend personeel voor wie een lesbevoegdheid geldt. In de doelgroep Banenafpraak zijn mensen met een dergelijke wettelijk verplichte bevoegdheid zelden vertegenwoordigd. Kenmerkend voor werkgevers in het funderend onderwijs is dat een beperkt gedeelte van de formatie beschikbaar is voor ondersteunende functies; in het primair onderwijs is dat rond de 5% en in het voortgezet onderwijs rond de 20%. Binnen de totale formatie betreft dit de groep waar de meeste banen voor de doelgroep Banenafpraak gerealiseerd kunnen worden. De taakstelling voor de banenafpraak is echter gebaseerd op de gehele formatie. Daarnaast vormen de nasleep van de coronacrisis en de oplopende personeelstekorten ook belemmeringen bij de realisatie van de Banenafpraak.

#### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Personeelstekorten in de sector kunnen ook een kans bieden. Mensen uit de Banenafpraak kunnen worden ingezet om de werkdruk van het lesgevend personeel en de directeuren te verlichten. Komend jaar<sup>9</sup> gaan de sectorraden samen met partijen als De Normaalste Zaak verder inzetten op het verbeteren van de informatievoorziening, zodat schoolbesturen weten waar ze benodigde informatie, praktische tips en goede voorbeelden over de Banenafpraak kunnen vinden. Ook wordt verkend door de sectorraden hoe schoolbesturen extra ondersteuning kunnen krijgen bij het realiseren van het banen vanuit Arbeidsmarktplatform PO (kortweg APPO), Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs (VOION) en het Vervangingsfonds-Participatiefonds (VfPf).

### **Middelbaar beroepsonderwijs**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum:           ± 1305 FTA  
In dienst:       ± 575 FTA  
Realisatie:       ± 44%

#### *Algemeen beeld*

2022 was een jaar waarin na de strubbelingen door corona als het ware een nieuwe start gemaakt moest worden. Tegelijkertijd werd merkbaar dat het aanbod van mensen uit de doelgroep krapper wordt door de voor werknemers zeer gunstige arbeidsmarkt. Van 38 van de 56 bij de MBO Raad aangesloten mbo-scholen zijn kwantitatieve gegevens bekend over het aantal gerealiseerde banen. De MBO Raad heeft op basis van deze cijfers een schatting gemaakt van het realisatiepercentage voor de hele sector. In 2022 heeft de mbo-sector ongeveer 44% van het aantal te realiseren banen gerealiseerd. In 2020 was dat naar schatting ±35%. Deze groei in banen is mede te danken aan de aandacht voor de Banenafpraak in alle delen van de organisaties. Van College van Bestuur en directies naar HR, afdelingshoofden en inkoopafdelingen. En ook door de Banenafpraak deel uit te laten maken van de bredere agenda om een diverse en inclusieve school te willen zijn. Het gaat zeker nog niet vanzelf maar de blijvende aandacht voor de doelgroep Banenafpraak sorteert steeds meer effect.

---

<sup>9</sup> Kamerstuk 34 352, nr. 299 (2023)



### *Kwaliteit en duurzaamheid*

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. Door de wettelijke eisen die aan werknemers uit het primaire proces worden gesteld, komen de banen voor de doelgroep vooral voor in de ondersteunende functies zoals catering en schoonmaak. De meeste mbo-scholen werken op het terrein van de Banenafpraak intensief samen met regionale publieke samenwerkingspartners (UWV en gemeente) en met gespecialiseerde bureaus voor de werving, selectie en begeleiding van de doelgroep. Veel mbo-scholen geven aan dat ze in de inkoopcontracten met toeleveranciers meer afspraken willen maken voor de inzet van mensen uit het doelgroepegister en dat ze meer zicht willen krijgen op de kwantitatieve uitkomsten van deze afspraken.

### **Hoger beroepsonderwijs**

#### *Cijfermatige realisatie 2022*

De cijfers (zowel van het quotum als de in dienst-cijfers) zijn gebaseerd op 21 van de 36 hogescholen.

Quotum:	1055 FTA
In dienst:	391 FTA
Realisatie:	± 37%

Via social return gerealiseerde banen: 122 FTA

#### *Algemeen beeld*

Het realisatiepercentage is gestegen van 34,4%<sup>10</sup> in 2021 tot 37% in 2022. De realisatiecijfers van de 21 hogescholen die gegevens hebben geleverd lopen sterk uiteen. Zo hebben enkele, voornamelijk kleine, hogescholen, bijvoorbeeld geen participatiebanen gecreëerd. Bijna een kwart van de 21 hogescholen heeft geen concrete doelstelling voor het aantal binnen de eigen organisatie te realiseren participatiebanen. Ruim 70% heeft wel doelstellingen, maar die zijn vaak lager dan de landelijke doelstelling.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Van de 513 participatiebanen ging het in iets minder dan de helft van de gevallen om een vaste aanstelling. Dit aandeel is lager dan vorig jaar. Bij de overige banen gaat het om een tijdelijke aanstelling of om inhuur dan wel inleen. Zestor (arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van het hbo) en hogescholen hebben sinds het begin van de Banenafpraak activiteiten ontplooid als het ontwikkelen van een businesscase en het vrijmaken van budgetten voor het realiseren van participatiebanen. Deze activiteiten zijn ook in 2022 voortgezet. Negen hogescholen hebben aangegeven dat bij aanbestedingen en inkoop afspraken zijn gemaakt over de inzet van medewerkers uit de doelgroep. 15 hogescholen hebben aangegeven centraal of decentraal budget te hebben vrijgemaakt voor het realiseren van participatiebanen. De werkagenda hbo voor het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking wordt momenteel bijgewerkt en zal op korte termijn beschikbaar zijn.

---

<sup>10</sup> In 2021 is het realisatiepercentage berekend inclusief de via social return gerealiseerde banen. Het percentage in 2022 is exclusief social return.

## Wetenschappelijke onderwijs (Universiteiten van Nederland)

### *Cijfermatige realisatie 2022*

Het quotum is berekend over alle universiteiten.

Quotum: ± 2.321 FTA  
In dienst: ± 963 FTA  
Realisatie: ± 41,5%

Via social return gerealiseerde banen: 78 FTA<sup>11</sup>

### *Algemeen beeld*

Het realisatiepercentage is in 2022 gedaald ten opzichte van 2021. In 2021 was het percentage 48,7% (en 53,1% inclusief social return). Deze daling komt vooral door de relatief grote fte groei bij de universiteiten waardoor het quotum relatief veel is gegroeid. De realisatiepercentages (inclusief inkoop) per universiteit variëren van ruim 30% tot bijna 80%. In absolute aantallen is de realisatie van het aantal banen in 2022 wel gestegen. Het blijft moeilijk om meer banen te creëren via inkoop, zeker als eerder langdurige contracten zijn gesloten met leveranciers.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

Er worden functies gecreëerd in alle functielagen. Er wordt aansluiting gezocht bij bredere strategische thema's zoals diversiteit en inclusie. Door de krappe arbeidsmarkt is het kandidatenbestand heel klein geworden. Universiteiten proberen daarom nu ook via andere routes dan het Werkgeversservicepunt kandidaten aan te trekken. Door de hoge werkdruk is er vaak onvoldoende tijd voor de goede begeleiding van participatiemedewerkers. Alle universiteiten hebben eigen initiatieven ondernomen in de uitvoering van de Banenafpraak. De komende jaren gaan zij verder inzetten op onder andere intensievere samenwerking met inkooppartijen en aansluiting bij overkoepelend strategisch beleid. Uitgangspunt hierbij blijft dat gecreëerde banen duurzaam en toekomstbestendig van aard zijn.

## Onderzoeksinstellingen

### *Cijfermatige realisatie 2022*

Quotum: 112 FTA  
In dienst: 61 FTA (waarvan 2 FTA inhuur)  
Realisatie: 52,6%

### *Algemeen beeld*

De realisatie van het aantal banen ligt 3,8% hoger dan in 2021. De sector heeft geen banen gerealiseerd via Social Return.

### *Kwaliteit en duurzaamheid*

In 2022 lag de focus op het behoud van de banen die er al waren, al is er ook gewerkt aan het vergroten van de mogelijkheden voor de mensen met een arbeidsbeperking. De activiteiten van de afgelopen jaren worden

<sup>11</sup> Er is nog niet bij elke universiteit zicht op banen die via inkoop en SROI worden gerealiseerd. Het daadwerkelijke aantal gerealiseerde banen zal daarom iets hoger liggen.

voortgezet in 2023 en 2024. Het realiseren van banen voor de doelgroep Banenafpraak is ingebed in het instellingsbrede diversiteitsbeleid van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). De stand van zaken van de Banenafpraak vormt een vast bespreekpunt op de agenda van het werkgeversoverleg. Steeds meer werkgevers in deze sector oormerken financiële middelen voor de Banenafpraak. Het streven is om dit bij alle werkgevers te realiseren. Ook deze sector heeft bepalingen om de doelstellingen te halen opgenomen in de cao.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
A.C. van Huffelen