

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

666

Vragen van het lid **De Kort** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het rapport «Onbekend talent op de arbeidsmarkt: Monitor «Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt 2025»* (ingezonden 6 november 2025).

Antwoord van Staatssecretaris **Nobel** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 december 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 514.

Vraag 1

Bent u bekend met het rapport «Onbekend talent op de arbeidsmarkt: Monitor «Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt 2025» Zo ja, wat is uw reactie op dit rapport?¹

Antwoord 1

Ja, ik ben bekend met het rapport. Ik herken veel van de bevindingen uit eerder onderzoek² en eigen waarnemingen:

- Mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte zijn in grote mate afwezig in het Nederlandse bedrijfsleven, vooral binnen het MKB.
- Het aantal bedrijven dat concrete plannen heeft om de toegankelijkheid en inclusie voor medewerkers met een beperking de komende tijd te verbeteren, blijft achter.
- Er is relatief veel onbekendheid met betrekking tot ondersteuningsmaatregelen vanuit de overheid, vooral bij de kleinere bedrijven.
- Bedrijven die mensen met een ondersteuningsbehoefte in dienst hebben nemen sneller nog iemand met een ondersteuningsbehoefte aan.
- Mensen met een arbeidsbeperking komen nauwelijks terecht in leidinggevende of managementfuncties.

Deze bevindingen laten zien dat er nog volop inspanningen nodig zijn om meer mensen met een beperking een goede plek te geven op de arbeidsmarkt. In verschillende brieven, zoals over het Breed Offensief, de banenafpraak en de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven, is uw Kamer over de achterblijvende arbeidsparticipatie van mensen met een beperking

¹ Tilburg University, 3 november 2025, «Mensen met een beperking ook buiten beeld in krappe arbeidsmarkt», www.tilburguniversity.edu/nl/actueel/nieuws/meer-nieuws/mensen-met-een-beperking-blijven-buiten-beeld

² Zoals SCP, Eindevaluatie van de Participatiewet, 2019

geïnformeerd en is uiteengezet welke stappen worden gezet om hiermee om te gaan.³ Ik ga hier in het vervolg van de beantwoording verder op in.

Vraag 2

Wat is uw reactie op het feit dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking gemiddeld dertig procentpunt lager ligt dan die van mensen zonder beperking? Welke initiatieven zijn er al om dit percentage te verhogen?

Antwoord 2

Ik vind het onacceptabel dat de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking achterblijft. Het is niet goed voor de mensen zelf. En ook de samenleving als geheel is daarmee slechter af. Zeker nu bedrijven in het land nog steeds om personeel verlegen zitten. In een krappe arbeidsmarkt kunnen we de talenten en inzet van mensen simpelweg niet missen. Door zoveel talent onbenut te laten, schieten we onszelf als samenleving in de voet. Economisch én sociaal. Dat kan en moet beter.

Er zijn al belangrijke stappen gezet, maar er is nog meer nodig om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar en bij duurzaam werk te ondersteunen. Ik noem enkele maatregelen:

- het Breed Offensief om drempels op de arbeidsmarkt weg te nemen, zowel gericht op werkgevers als op mensen met een arbeidsbeperking.
- verbeteringen van de Banenafpraak om extra banen te realiseren,
- Simpel Switchen om de overgangen tussen uitkering, arbeidsmatige dagbesteding en vormen van betaald werk (en vice versa) te versoepelen,
- het Sociaal Innovatiefonds om inclusief werkgeverschap aan te moedigen,
- het versoepelen van de overgang van zorg naar werk voor mensen met een psychische aandoening door middel van Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en middelen voor het structureel maken van deze regeling,
- het vormgeven van perspectieven voor een toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en extra investeringen hiervoor,
- het stimuleren van beschut werk en extra middelen hiervoor,
- de subsidieregeling inclusieve technologie,
- de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de komst van Werkcentra waardoor de dienstverlening aan werkgevers, werknemers en werkzoekenden wordt verbeterd,
- sectorale Ontwikkelpaden die zijn/worden ontwikkeld in kraptesectoren, bevorderen ook de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking door het combineren van werk met laagdrempelige scholingsmogelijkheden,
- de wet Van school naar duurzaam werk, die op 1 januari 2026 in werking treedt, helpt kwetsbare jongeren, waaronder jongeren met een beperking, een goede overgang van school naar de arbeidsmarkt te maken,
- de wet Participatiewet in balans, bevat maatregelen die de uitstroom uit de bijstandsuitkering naar werk bevorderen,
- verbeteringen bij het aanvraagproces en de inzet van werkvoorzieningen,
- verbeteringen van de informatievoorziening over ondersteuning en de beeldvorming over mensen met een beperking op de werkvloer.

Op 9 februari 2024 ontving uw Kamer een brief van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) over de meerjarige nationale strategie VN-Verdrag Handicap.⁴ In (de bijlagen bij) deze brief en in de daarop volgende Werkagenda die uw Kamer op 11 juli 2025⁵ ontving wordt een toelichting gegeven op de meeste van deze maatregelen.

In de voortgangsbrief over de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk van 2 juli 2025⁶ heb ik verder nog aangekondigd dat ik werk aan een agenda om inclusief werkgeverschap verder te bevorderen. Ik verwacht uw Kamer hier voor de zomer van 2026 nader over te informeren.

³ Kamerstukken II, 34 352, nr. 138, 163, 192, 300, 307, 326, 340, 341, 342

⁴ Kamerstukken II, 2023/24, 24 170, nr. 309

⁵ Kamerstukken II, 2024/25, 24 170, nr. 362

⁶ Kamerstukken II, 2024/25, 34 352, nr. 341

Vraag 3

Wat vindt u van het feit dat in het «typische» Nederlandse midden- en kleinbedrijf (mkb) met minder dan tien medewerkers geen persoon met een beperking in dienst heeft? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het ook voor mkb'ers aantrekkelijk wordt om mensen met een beperking aan te nemen in hun bedrijf?

Antwoord 3

Ik vind het belangrijk dat we zoveel mogelijk mensen de kans geven om mee te doen op de arbeidsmarkt. We moeten hiervoor meer kijken naar wat mensen wél kunnen, in plaats van te focussen op hun beperkingen. Dat geldt ook voor werkgevers. In lijn met het VN-Verdrag Handicap moeten we de belemmeringen om mee te doen wegnemen. Dit vraagt om een andere benadering, door alle betrokken partijen. Om een herziening van wervingsprocessen, waarbij de focus ligt op vaardigheden van mensen in plaats van functie-eisen. Om meer werkgevers die bereid zijn om werkplekken aan te passen en flexibele werktijden aan te bieden. Maar dit vereist ook dat mensen en werkgevers de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen, zowel op weg naar werk als op de werkplek zelf. Gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen, werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties) en het Rijk moeten zich ervoor inzetten om dit te realiseren. Ook SCP brengt geregeld de arbeidsmarkt in kaart.⁷ Het SCP geeft aan dat 10,8% van de kleine organisaties met minder dan 20 werknemers mensen met een beperking in dienst hebben. Hoewel de percentages uit het SCP-onderzoek en het door de heer de Kort aangehaalde onderzoek niet volledig overeenkomen, vind ik het aandeel (kleine) werkgevers met iemand met een beperking in dienst veel te laag. Ik constateer aan de hand van beide onderzoeken dat een toename in de bekendheid van de mogelijkheden voor ondersteuning en bestaande regelingen kan leiden tot een toename van werkgevers die mensen met een beperking in dienst nemen. Ik noemde in het antwoord op vraag 2 de initiatieven die zijn genomen voor verbetering van de informatievoorziening. Ik verwacht dat vooral de Werkcentra in alle 35 arbeidsmarktregio's hier een belangrijke bijdrage aan kunnen leveren. Via de Werkcentra kunnen naast werknemers en werkzoekenden, ook werkgevers inzicht krijgen in de voor hen relevante ondersteuningsmogelijkheden die helpen om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Via de Werkcentra wordt dienstverlening voor werkgevers van onder meer UWV, gemeenten, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en werkgeversorganisaties ontsloten.

Vraag 4

Behalve de lage arbeidsparticipatie van mensen met een beperking laat het rapport ook zien dat mensen met een beperking nauwelijks doorgroeien naar managementfuncties binnen een bedrijf. Deelt u de mening dat ook dit probleem aangepakt moet worden?

Antwoord 4

Ja. Ik vind het belangrijk dat mensen werken op een passende plek. Als dit een managementfunctie is binnen een bedrijf, dan moet dit ook toegankelijk zijn voor mensen met een arbeidsbeperking.

Uit het rapport komt naar voren dat in het bedrijfsleven te vaak wordt gedacht dat «zwaar werk» of «moeilijk werk» niet geschikt is voor mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte. Deze gedachte is gebaseerd op aannames en stigma's. Ik wil graag werken aan een positief en realistisch beeld over de kansen en mogelijkheden van mensen met een beperking op de werkvloer. Dat is ook gemeld in eerdergenoemde werkagenda. Goede voorbeelden en succesverhalen van werkgevers, en het uitwisselen van ervaringen kunnen een bijdrage leveren aan het neerzetten van een positiever en realistisch beeld, ook waar het gaat om managementfuncties. Ik wil benadrukken dat bij de communicatie over goede voorbeelden en succesverhalen ook andere partijen een belangrijke rol (kunnen) vervullen. Ik denk

⁷ Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst? | Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4 - SCP

daarbij aan werkgeversorganisaties en netwerken van inclusieve werkgevers zoals AWWN en De Normaalste Zaak.

Vraag 5

Hoe worden bedrijven op dit moment aangemoedigd om in hun toekomst-plannen ook concrete plannen te hebben om de toegankelijkheid en inclusiviteit voor medewerkers met een beperking te verbeteren in de komende één tot drie jaar?

Antwoord 5

Van overheidswege worden bedrijven aangemoedigd door drempels weg te nemen voor het in dienst nemen van mensen met een beperking. In het antwoord op vraag 2 noemde ik verschillende initiatieven en maatregelen die daaraan bijdragen. Zoals het Sociaal Innovatiefonds om inclusief werkgeverschap aan te moedigen, de subsidieregeling voor de inzet van inclusieve technologie, maar bijvoorbeeld ook stappen die worden gezet om processen en procedures rondom de aanvraag en inzet van werkvoorzieningen te versimpelen en verbeteren. Daarnaast is de uitwisseling van goede voorbeelden en succesverhalen binnen het netwerk van werkgevers essentieel.

Vraag 6

Wat kan de overheid nog meer doen om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte binnen de overheid zelf te verbeteren? Om zo ook het goede voorbeeld te geven richting het bedrijfsleven.

Antwoord 6

De overheid heeft inderdaad een voorbeeldfunctie bij het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Als het gaat om de Banenafpraak speelt de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) hierbij een belangrijke coördinerende rol.

De overheid heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan het realiseren van zoveel mogelijk banen voor mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren. Deze inspanningen hebben geleid tot extra banen en een gestage toename van het aantal vaste dienstverbanden bij de overheid. Zo zijn bij het Rijk bijvoorbeeld meer dan duizend banen gerealiseerd op het gebied van onder andere gebouwassistentie, archiefbewerking en bos- en natuurbeheer (in samenwerking met Staatsbosbeheer).

Daarnaast blijven overheidsorganisaties hun inzet uitbreiden met nieuwe vormen van passend werk. Zo worden participanten inmiddels structureel ingezet voor het sorteren van afgedankte kleding en uitrustingsstukken van onder meer Defensie, Politie en Brandweer, waarbij zij materialen geschikt maken voor hergebruik. Ook worden participanten ingezet in schoonmaak- en glasbewassingstaken en ondersteunen zij bij het testen van IT-systemen. Ook binnen universiteiten worden mensen uit de doelgroep van de banenafpraak succesvol ingezet, zoals bij de Rijksuniversiteit Groningen met de afdeling Facility Support. Daar werken medewerkers onder andere in toezichtrollen en bij ondersteunende taken in de universiteitsbibliotheek, en het team is de afgelopen jaren flink gegroeid van 12 naar 45 medewerkers. De politie heeft een expertteam «de Blauwe Baan» ingericht dat zich volledig richt op uitvoering van de Banenafpraak. De nadruk ligt op duurzame inzetbaarheid, waarbij rekening wordt gehouden met de individuele ondersteuningsbehoefte, er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en het op eigen tempo opdoen van vakinhoudelijke kennis. Er wordt bovendien gekeken naar natuurlijk talent wat verder ontwikkeld kan worden en waar de Politie bij gebaat is. De functie camerabeeldspecialist is een succesvolle vorm van jobcarving voor mensen met een autisme spectrum stoornis. Zij ondersteunen de onderzoekers in lopende opsporingsonderzoeken, waardoor deze beter toekomen aan hun andere opsporingstaken. De camerabeeldspecialisten worden inmiddels als onmisbaar ervaren binnen de Opsporing in het land. De overheid blijft ondanks deze waardevolle inspanningen vanaf het begin van de banenafpraak achter bij het realiseren van het aantal banen dat is afgesproken. De overheid heeft een voorbeeldfunctie en is verantwoordelijk voor het realiseren van de aantallen. Dat is en blijft zo. Ik betreur daarom dat het nog niet is gelukt. Hierover blijf ik in gesprek met de Minister van BZK als

coördinerend bewindspersoon. Vooral het verspreiden van goede voorbeelden neem ik in die gesprekken mee.

Vraag 7

Het onderzoek laat zien dat er nog veel onbekendheid is wat betreft regelingen en ondersteuningsmaatregelen zoals loonkostensubsidie of de no-risk polis. Ziet het kabinet kansen om die regelingen beter te verspreiden, bijvoorbeeld door een nationale campagne?

Antwoord 7

Mijn beeld is dat veel werkgevers openstaan voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar zij in de praktijk drempels ervaren bij de realisatie daarvan. Eén van de belangrijkste knelpunten is dat voor werkgevers onvoldoende bekend is welke ondersteuning beschikbaar is vanuit gemeenten, UWV of sociaal ontwikkelbedrijven. Dit, terwijl er een breed scala aan instrumenten bestaat. Dit knelpunt komt ook in het rapport *«Onbekend talent op de arbeidsmarkt: Monitor «Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt 2025»»* naar voren.

Werkgevers geven aan dat zij niet altijd weten bij wie ze terecht kunnen, en dat de regels en procedures per gemeente of per doelgroep (bijvoorbeeld Wajong, WIA of Participatiewet) sterk verschillen. Dit leidt tot verwarring en terughoudendheid.

Zoals in het antwoord op vraag 2 en 3 geschetst, zetten we verschillende stappen om de bekendheid van regelingen te vergroten. Ik verwacht dat ook de regionale Werkcentra een belangrijke rol gaan spelen in het vergroten van bekendheid van ondersteuningsmaatregelen.

In de agenda over inclusief werkgeverschap, waar ik uw Kamer voor de zomer van 2026 nader over informeer, zal ik ingaan op hoe we die bekendheid verder kunnen vergroten.

Vraag 8

Hoe gaat u ervoor zorgen dat het voor bedrijven aantrekkelijker en ook eenvoudiger wordt om «de eerste werknemer met een beperking» aan te nemen? Aangezien het onderzoek laat zien dat dit voor veel bedrijven de grootste drempel is.

Antwoord 8

Hier zet ik verschillende stappen voor. In antwoord op vraag 4 heb ik aangegeven dat ik wil werken aan een positief en realistisch beeld over de kansen en mogelijkheden van mensen met een beperking op de werkvloer en hoe ik dat wil bevorderen. In antwoord op vraag 2 heb ik aangegeven welke initiatieven er verder zijn om de drempel voor werkgevers te verlagen, zoals verbeteringen van de banenafpraak, verbetering van de informatievoorziening over ondersteuningsmogelijkheden en verbetering bij het aanvraagproces en de inzet van werkvoorzieningen. Aanvullend hierop wordt binnen het programma om sociaal ontwikkelbedrijven toekomstbestendig te maken, gewerkt aan de doorstroom van mensen vanuit sociaal ontwikkelbedrijven naar reguliere werkgevers. Daarnaast heeft het Ministerie van SZW dit jaar een handreiking beschikbaar gesteld over beschut werk bij reguliere werkgevers. Deze handreiking is met en voor werkgevers opgesteld en biedt praktische handvatten voor werkgevers die mensen met een indicatie voor beschut werk een plek willen bieden⁸. In de voortgangsbrief over sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk van 2 juli 2025⁹ ben ik hier op ingegaan.

Vraag 9

Onderschrijft het kabinet de verdere conclusies en aanbevelingen uit het rapport?

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2025/06/20/handreiking-beschut-werk-bij-reguliere-werkgevers>

⁹ Kamerstukken II, 2024/25, 34 352, nr. 341

Antwoord 9

De conclusies uit het rapport zijn in grote lijnen herkenbaar. Ik onderschrijf de stelling volledig dat we het aanwezige talent onder mensen met een beperking hard nodig hebben op de arbeidsmarkt. Het is ook niet voor niets dat het kabinet zich er onophoudelijk voor inzet om de door werkgevers ervaren drempels weg te nemen. Maar het is uiteindelijk aan de werkgevers om de eerste en verdere stappen te zetten om van hun werkvloer daadwerkelijk een inclusieve werkvloer te maken.