Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

34 352 Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 376 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN WERK EN PARTICIPATIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 september 2026

Met deze brief informeer ik u over de behaalde resultaten van de banenafspraak in 2025. Sinds de start van de banenafspraak zijn er bijna 92.000 extra banen bijgekomen voor mensen met een beperking. Ik ben enorm trots op al die werkgevers die zich inspannen om werk te bieden aan mensen met een ondersteuningsbehoefte en hun werkvloer verrijken. Want hoewel dat de normaalste zaak zou moeten zijn, is het dat helaas nog steeds niet. Iedereen die kan en wil werken, moet kunnen werken.

Tegelijkertijd is het niet gelukt de doelstelling van 125.000 banen in 2025 te behalen. De achterstand is opgelopen tot 33.000 banen en dat is een teleurstelling. Voor ons, voor onze economie maar vooral voor de mensen die nu ongewild langs de kant blijven staan. Iedereen heeft talenten en passies en daarom kunnen we het ons niet veroorloven talent over het hoofd te zien omdat iemand een beperking heeft. We hebben iedereen hard nodig.

Voor mij onderstreept dit nogmaals de urgentie om écht aan de slag te gaan met het verbeteren van de banenafspraak. Daarom werk ik hard aan de totstandkoming van een nieuwe banenafspraak. Dat doe ik samen met sociale partners, UWV, gemeenten en ervaringsdeskundigen. Ik informeer u uiterlijk eind dit jaar verder over de ontwikkelingen rondom de nieuwe banenafspraak.

In deze brief zal ik ook ingaan op de inwerkingtreding van de Wet banenafspraak en een aantal aangenomen moties en toezeggingen die de afgelopen tijd in Uw Kamer zijn behandeld en die raken aan de banenafspraak.

Resultaten banenafspraak 2025

In 2025 zijn er 2.196 banen bijgekomen bij reguliere werkgevers voor mensen met een beperking. Dat betekent dat er sinds de start van de banenafspraak 91.812 banen bij zijn gekomen.

kst-34352-376
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

Hieronder geef ik een beknopte weergave van de resultaten van de banenafspraak, 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 van de banenafspraak in 2025 ten opzichte van de nulmeting (2012) en ten opzichte van het voorgaande jaar

	Aantal banen in 2025	Extra banen t.o.v. de nulmeting	Extra banen t.o.v. 2024
Formele dienstverbanden overheid	19.956	14.822	2.191
Formele dienstverbanden markt	118.687	84.847	3.851
Formele dienstverbanden totaal	**138.643**	**99.669**	**6.042**
Banen via inleenverbanden overheid	7.796	-893	-736
Banen via inleenverbanden markt	20.553	-6.963	-3.110
Banen via inleenverbanden totaal	**28.349**	**-7.857**	**-3.846**
Totaal aantal banen bij de overheid	27.752	13.929	1.455
Totaal aantal banen bij de markt	139.240	77.884	741
Totaal aantal banen	**166.992**	**91.812**	**2.196**

Een aantal aspecten uit deze resultaten licht ik graag toe:

- Wat opvalt is dat het aantal banen via inleenverbanden sterk afneemt. Sinds de nulmeting zijn er bijna 8.000 banen via inleenverbanden verdwenen, waarvan bijna de helft in het afgelopen jaar. Dit heeft met name te maken met de ontwikkelingen binnen de Wsw-doelgroep. Een deel van die doelgroep stroomt uit vanwege pensioen, en een deel gaat vanuit begeleid werken of een detachering (die meetellen voor de banenafspraak) terug naar een interne beschutte werkplek (die niet meetelt). Dit is een onvermijdelijke ontwikkeling, omdat er geen nieuwe instroom is in de Wsw. De komende jaren zal dit doorzetten.
- Tegelijkertijd stagneert ook de groei van het aantal formele dienstverbanden. In 2025 kwamen er iets meer dan 6.000 banen bij. Sinds 2016 was de groei ten opzichte van het voorgaande jaar niet zo laag.
- Vooral bij marktwerkgevers stagneert de groei. Daarom ga ik de komende tijd met werkgeversorganisaties in gesprek over de oorzaak hiervan en eventuele maatregelen die we gezamenlijk kunnen treffen.
- Binnen de overheidssector werden in 2025 juist meer banen via formele dienstverbanden gerealiseerd dan in voorgaande jaren. Dit is positief, maar nog onvoldoende om binnen afzienbare tijd de doelstelling te halen.
- Doordat de groei in het aantal formele dienstverbanden voor een groot deel teniet wordt gedaan door de afname van het aantal banen via inleenverbanden, blijft de groei van het aantal banen in 2025 hangen op 2.196. Het totaal aantal extra banen ten opzichte van de nulmeting komt daarmee op 91.812, wat zo'n 33.000 banen minder is dan de doelstelling.

Het is intussen voor het derde jaar op rij dat de doelstelling van de banenafspraak niet gehaald wordt. Daardoor loopt de achterstand verder op. Ik blijf daarom de komende tijd in gesprek met zowel de markt als de overheid om te inventariseren wat er nodig is om nog meer banen voor mensen met een beperking te realiseren.
Ik refereer hier ook aan de motie Dijk c.s.[1] over het in kaart brengen wat er moet gebeuren om de banenafspraak in 2027 te halen. Allereerst moet ik hierbij helaas aangeven dat de verwachting is dat we de banenafspraak

[1] Kamerstukken II 2025/26, 34 352, nr. 364.

ook in 2027 niet gaan halen gezien de stagnerende groei. Voor een aantal belangrijke knelpunten is het nodig dat de banenafspraak fundamenteel wordt herzien. Daarom werk ik aan een nieuwe banenafspraak. Tegelijkertijd worden er belangrijke stappen gezet om op korte termijn werkgevers te stimuleren meer mensen met een beperking in dienst te nemen en gaan we hierover ook met werkgeversorganisaties in gesprek. Een aantal belangrijke punten hierbij:

- Naar aanleiding van de resultaten over 2024 is aangekondigd voor het eerst ook, ter indicatie, een quotumpercentage voor marktwerkgevers te berekenen en de quotumcalculator aan te passen. Dat is intussen gebeurd. Nu kunnen werkgevers voor hun eigen organisatie berekenen wat het quotum voor hen betekent en waar ze naar moeten streven. Ook voor 2027 is een quotumpercentage voor zowel de overheid als marktsector berekend: bij overheidswerkgevers moet volgend jaar 2,49% van de verloonde uren toegeschreven kunnen worden aan mensen die in het doelgroepregister banenafspraak staan; voor marktwerkgevers is dat 2,04%. Via de quotumcalculator kunnen werkgevers uitrekenen om hoeveel banen dat binnen hun organisatie gaat. In het najaar zal dit breder onder de aandacht gebracht worden bij (quotumplichtige) werkgevers.[2]
- Recent heb ik u geïnformeerd over het verder verbreden van de doelgroep banenafspraak[3] middels een wetsvoorstel. Het gaat hierbij om mensen in de WIA en de WW die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Ook regelt dit wetsvoorstel het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie binnen de WIA en WW.
- Belangrijker nog, de banenafspraak is toe aan vernieuwing. Daarom richt ik de blik vooruit, en werk ik samen met sociale partners, UWV en gemeenten én ervaringsdeskundigen aan een nieuwe banenafspraak. Belangrijkste uitgangspunt voor de nieuwe banenafspraak is dat de ondersteuningsbehoefte van mensen veel meer centraal moet komen te staan. Uiterlijk eind dit jaar wordt u hierover verder geïnformeerd.

Inwerkingtreding Wet banenafspraak

Het Besluit banenafspraak, lagere regelgeving bij de Wet banenafspraak, is eind juli door de Raad van State beoordeeld met een dictum A. Mijn voornemen is om de resterende onderdelen van de Wet banenafspraak per 1 januari 2027 in werking te laten treden. Hiermee vervalt het onderscheid tussen markt en overheid bij de telling van het aantal gerealiseerde banen. Door het opheffen van dit onderscheid kunnen er meer banen gerealiseerd worden in de samenwerking tussen beide sectoren. Daarom vind ik het belangrijk dit op korte termijn te regelen.

Dit is conform de motie Nijkerken-De Haan c.s.[4] waarin de Tweede Kamer heeft verzocht om het onderscheid overheid-markt los te laten. Hoewel het onderscheid wordt opgeheven zullen beide sectoren nog wel apart gemonitord blijven worden. Opheffing is nodig om eventueel op termijn een werkende quotumregeling te kunnen activeren. Inwerkingtreding van de wet activeert niet automatisch de quotumregeling. Dit blijft een beslissing die gemaakt moet worden door de ministerraad, waarvan is toegezegd dat dit gebeurt in overleg met sociale partners en gemeenten.

Vanwege het aangenomen amendement Paulusma en De Kort[5] zal het inwerkingtredingsbesluit voorafgaand aan de voordracht worden

---

[2] Quotumplichtige werkgevers voor de banenafspraak zijn werkgevers die minimaal 25 werknemers in dienst hebben.
[3] Kamerstukken II 2025/26, 34 352, nr. 372.
[4] Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 126.
[5] Kamerstukken II 2024/25, 36 449, nr. 9.

voorgehangen bij de Tweede en Eerste Kamer. Het inwerkingtredingsbesluit treft u aan bij separate brief.

Toezeggingen en moties

Werkgeversbenadering

Ik heb, naar aanleiding van vragen van de heer de Beer (VVD), in het tweeminutendebat van 15 april 2026 over de Participatiewet aangegeven een Kamerbrief te sturen over hoe we knelpunten bij werkgevers kunnen wegnemen, zodat het voor werkgevers makkelijker wordt om mensen met een beperking aan te nemen. Bij deze informeer ik u over deze toezegging.

Naar aanleiding van diverse gesprekken met werkgevers heb ik al een aantal knelpunten gesignaleerd. Denk hierbij aan:
- Onterechte beeldvorming, bijvoorbeeld dat inclusief werkgeverschap ingewikkeld is en kostbaar is. Ook gaat het hierbij over vooroordelen die er leven over het werk bieden aan mensen met een beperking;
- Niet altijd optimale ondersteuning vanuit gemeenten en UWV, versnippering en complexiteit;
- Onvoldoende of niet passende begeleiding;
- Slechte matching omdat mensen vaak onvoldoende in beeld zijn;
- Te weinig ruimte binnen organisaties voor mensen met een ondersteuningsbehoefte;
- Gebrekkige samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven;
- Ingewikkelde wet- en regelgeving.

Momenteel loopt er een grootschaliger onderzoek onder werkgevers om een actueel beeld te krijgen bij hun ervaringen met het in dienst nemen en behouden van werknemers met een beperking. Het laatste representatieve onderzoek op dat vlak stamt namelijk uit 2019. Daarbij is specifiek aandacht voor werkgevers in het MKB, waar nog relatief veel werkgevers niemand uit de doelgroep in dienst hebben. Daarnaast worden in het kader van dit onderzoek focusgesprekken gevoerd met werkgevers over verbetermogelijkheden en oplossingsrichtingen om knelpunten bij het aannemen van mensen met een beperking weg te nemen. Eind dit jaar is het onderzoek afgerond, en zal ik uw Kamer informeren over de resultaten hiervan. De uitkomsten van dit onderzoek zullen we o.a. meenemen in de verdere uitwerking van de nieuwe banenafspraak.

Er wordt tegelijkertijd al veel gedaan op het gebied van een inclusievere arbeidsmarkt, waarbij er ook al oog is voor enkele van de genoemde knelpunten. Een aantal voorbeelden:
- We bouwen aan regionale werkcentra, waar zowel werkgevers als werknemers ondersteund worden om hun weg te vinden in de verschillende wet- en regelgeving en instrumenten.
- Ook is het wetsvoorstel Vereenvoudiging Banenafspraak en quotumregeling vastgesteld.
- Na een succesvolle pilot de afgelopen 5 jaar, zal het Sociaal Innovatiefonds (SIF) structureel voortgezet worden. Dat helpt sociaal ondernemers om inclusieve werkplekken van de grond te krijgen.
- Er wordt geïnvesteerd in inclusiviteitstechnologie. Afgelopen periode konden MKB'ers bijvoorbeeld subsidie aanvragen voor de aanschaf van inclusiviteitstechnologie. Ook kunnen werkgevers ondersteuning vragen bij het Platform Inclusieve Technologie (PIT). Daarnaast zorgt het PIT ervoor dat inclusiviteitstechnologie meer op de kaart wordt gezet.

Motie Lahlah c.s. ruimer invullen banenafspraak (Kamerstuk 36 449–12)

Deze motie vraagt om te onderzoeken hoe de banenafspraak ruimer kan worden ingevuld door niet langer uitsluitend de werkplek, maar vooral het werk zelf als criterium te hanteren. Alle mensen die in het doelgroepregister zijn opgenomen, tellen mee voor de banenafspraak zodra er sprake is van een dienstverband. Bij welke werkgever zij in dienst zijn maakt daarbij niet uit. Het leidende criterium is daarmee de persoon en diens registratie in het doelgroepregister en niet de werkplek of de aard van het werk. Bij de start van de banenafspraak is bewust de keuze gemaakt om beschut werk (zowel in het kader van de Wsw als nieuw beschut werk in het kader van de Participatiewet) niet mee te laten tellen. De banenafspraak is namelijk gericht op zo regulier mogelijke arbeid; bij beschut werk en de Wsw is sprake van (sterk) gesubsidieerde arbeid. In de brief die ik heb aangekondigd over de nieuwe banenafspraak zal ik verder ingaan op de afbakening van beschut werk en de banenafspraak.

Motie Jimmy Dijk over meer passend werk bij de overheid en werkgevers voor mensen in de WIA (Kamerstuk 32 716–65)

Deze motie vraagt om voor de zomer van 2026 met een plan te komen voor meer passend werk bij de overheid en werkgevers voor mensen in de WIA en daarbij in elk geval het invoeren van quota mee te nemen. Zoals ik al eerder heb gemeld in uw Kamer ben ik volop bezig met een wetsvoorstel om mensen in de WIA die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon bij voltijds arbeid kunnen verdienen toe te voegen aan de doelgroep banenafspraak. Daarover heb ik u voor de zomer een brief[6] gestuurd. Deze groep is vergelijkbaar met de mensen die zich op dit moment al in de doelgroep banenafspraak bevinden. Dit betekent dan ook dat de quotumregeling die geldt voor de hele doelgroep banenafspraak gaat gelden voor mensen in de WIA die tot de banenafspraak behoren. Ook regelt dit wetsvoorstel dat het instrument loonkostensubsidie beschikbaar wordt voor mensen in de WIA en het instrument loondispensatie in de Wajong vervangen wordt door loonkostensubsidie. Dit is nadrukkelijk een wens van werkgevers om instrumenten meer te harmoniseren.

De Minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

[6] Kamerstukken II 2025/26, 34 352, nr. 372.