

POSITIONPAPER VNO-NCW / MKB-NEDERLAND

Werkgevers op koers, maar hernieuwde aandacht is nodig voor de banenafspraken

10 jaar banenafspraken in het kort

De banenafspraken bestaan dit jaar precies 10 jaar. In 2013 spraken overheid, vakbonden en VNO-NCW/MKB-Nederland af om meer mensen met een arbeidsbespreking naar de reguliere arbeidsmarkt te helpen. De uiteindelijke doelstelling is om in 2026 voor bedrijven in totaal 100.000 banen te creëren voor mensen uit de doelgroep. De overheid staat aan de lat voor 25.000. Samen 125.000 banen! Door de banenafspraken krijgen meer mensen met een arbeidsbeperking kansen op werk en wordt een stap gezet naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen kan meedoen.

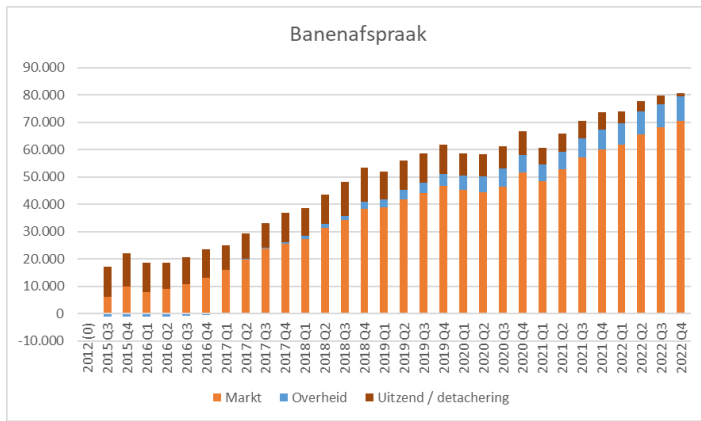
We kijken terug op succesvolle jaren waarin publieke uitvoerders en werkgevers elkaar hebben weten te vinden om deze afspraken gezamenlijk tot een succes te maken. Bedrijven hebben inmiddels al meer dan 70.000 mensen met succes aan de slag geholpen en jaar op jaar de gestelde doelen gehaald. Tegelijkertijd zien we dat er op punten meer nodig is om ook de komende jaren onze gezamenlijke doelstellingen te kunnen blijven behalen en de banenafspraken succesvol af te ronden. Zo zijn er bijvoorbeeld nog steeds 130.000 mensen uit die doelgroep nog niet aan het werk. Waarom? Soms omdat de weg naar werk simpelweg te groot is. Maar voor een groot deel ook omdat ze simpelweg onvoldoende in beeld zijn of omdat besloten wordt dat werken voor hen (nog) niet aan de orde is. Dat kan en moet anders voor deze belangrijke doelgroep. Zo verkwisten we onnodig talent. Ook aan de publieke kant is meer mogelijk met slimme maatregelen.

Hieronder vindt u een uitgebreider overzicht waar we staan en wat nodig is komende jaren om door te pakken.

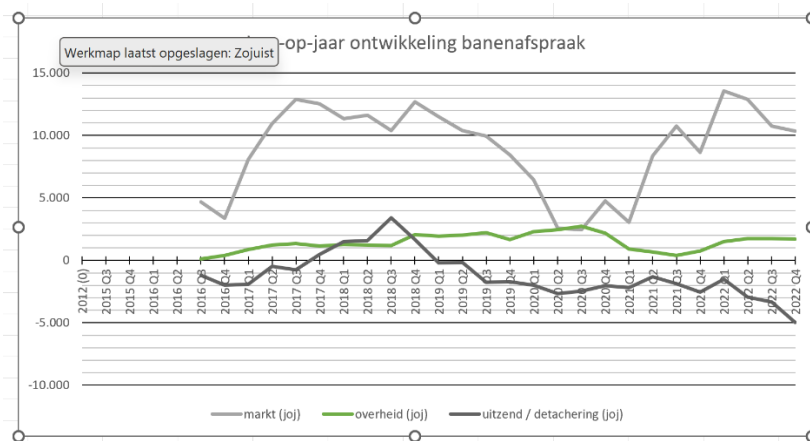
Waar staan we nu

De banenafspraken is een succesvol voorbeeld van een intensieve samenwerking tussen publieke uitvoerders en het bedrijfsleven en waarin, met de juiste instrumenten en met de benodigde energie, een belangrijke bijdrage geleverd wordt aan een inclusieve arbeidsmarkt. De afgelopen jaren zijn tienduizenden mensen uit de doelgroep succesvol naar werk geholpen.

Zie figuur 1 voor de groei binnen de banenafspraken.



Op basis van de laatste cijfers ontstaat echter een wisselend beeld. Sinds de start van de banenafspraken zijn er tot aan het laatste kwartaal van 2022 80.674 extra banen gerealiseerd. Werkgevers hebben in 2022 weer 10.500 reguliere banen toegevoegd. Tegelijkertijd hebben we de nodige zorgen. Het aandeel inleenverbanden via detachering of een uitzendovereenkomst is de afgelopen periode drastisch afgenomen (zie figuur 2).



Kort nadat de banenafspraken van kracht werd, maakten deze inleenverbanden meteen een groot deel van de banenafspraken uit. Nu gaat het nog maar om een kwart. Ook overheidswerkgevers blijven ver achter bij de doelstelling. De totale doelstelling komt daarmee onder druk te staan. De officiële cijfers laten nog op zich laten wachten.

Beschikbaarheid kandidaten blijft achter

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt op het eerste gezicht grote kansen biedt, lijkt het voor werkgevers steeds moeilijker om kandidaten uit de doelgroep in beeld te krijgen. De minister kondigde recent een [beperkte uitbreiding](#) aan van de doelgroep voor de banenafspraken. Met deze uitbreiding van mensen in de WIA die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, mensen in de Wajong die geen duurzaam arbeidsvermogen hebben en mensen in de WW met vergelijkbare kenmerken als de doelgroep banenafspraken neemt de doelgroep beperkt toe. Van de totale doelgroep banenafspraken werkt momenteel zo'n 53%. Daarmee zijn er nog zo'n 118.000 mensen uit de oorspronkelijke doelgroep niet aan het werk. We zien echter in de praktijk dat slechts 10% tot 20% van de resterende doelgroep door gemeenten als bemiddelbaar wordt aangemerkt. Ook blijkt dat een deel van de oorspronkelijke populatie Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) sneller vergrijsd dan eerder geanticipeerd. Deze doelgroep neemt af met zo'n 6.000 per jaar en dat raakt aan de jaarcijfers. Door de teruglopende beschikbaarheid van kandidaten en de afname van uitleenverbanden zullen

werkgevers naar verwachting de komende jaren steeds meer moeite krijgen om de doelstellingen te behalen. Simpelweg omdat er minder kandidaten zijn. In een recente inventarisatie onder werkgevers gaf 58% van de werkgevers aan dat baankansen voor kwetsbare doelgroepen open blijven staan, omdat er onvoldoende kandidaten voor zijn. De recent aangekondigde beperkte uitbreiding van de doelgroep lost het vraagstuk dat er wel banen beschikbaar zijn, maar dat kandidaten deze onvoldoende weten te bereiken, niet op.

Een andere kijk en hernieuwde aandacht

Er is de afgelopen tien jaar veel energie losgemaakt. Werkgevers staan aan de lat voor de banenafpraak en voelen een grote verantwoordelijkheid voor het slagen ervan. Van grote tot hele kleine bedrijven; overal is werk gemaakt van het aan de slag helpen van de doelgroep. Bovendien kijken wij met trots terug op de prestaties van de afgelopen tien jaar, waarin tienduizenden werkgevers samen met partners als UWV, werkgeversservicepunten en gemeenten, zich in hebben gezet en stappen hebben gezet naar een meer inclusieve arbeidsmarkt. Om ook de komende jaren de doelstellingen te kunnen halen is naar verwachting meer nodig:

- *Meer inzicht in de terugloop van het aandeel van inleenverbanden vanuit uitzendorganisaties en sociaal ontwikkelbedrijven.* Er lijkt deels sprake van een autonome ontwikkeling met een vergrijzing van een deel van het bestand. Dat wordt niet gecompenseerd door de recent aangekondigde beperkte uitbreiding van de doelgroep. Er is behoefte aan een goed overzicht van het aanbod van kandidaten nu en in de komende jaren, om aansluitend goede afspraken te kunnen maken over de uitvoering van betrokken partijen. Als blijkt dat een te groot deel van de resterende doelgroep werk niet realistisch is, beperkt dat de mogelijkheden om de komende jaren de doelstelling te halen.
- *Een andere kijk op de waarde van werk* is essentieel om de banenafpraak ook komende jaren tot een succes te maken. Nog te vaak wordt werk gezien als sluitstuk in plaats van dat werk een voornaam onderdeel is van integratie in de samenwerking. Meer dan 80% van de huidige populatie banenafpraak heeft het stempel ‘niet bemiddelbaar’. Je hebt het dan over zo’n 100.000 mensen! Wat is nodig om hier toch succesvol te kunnen zijn? Een inclusieve arbeidsmarkt vereist een andere blik bij werkgevers om werk zo aan te passen dat het aansluit bij mensen die al langer aan de kant staan. Maar zeker ook van sociale diensten dat voor een te groot deel van de huidige populatie stelt dat werk (nog) niet opportuun is en waardoor de mogelijkheden voor mensen om ook langs de lijn van werk een stevige plek in de samenleving te verkrijgen uitblijft. Werk moet echt centraler worden gesteld in de aanpak. Want uit alle onderzoeken weten we dat dit mensen weer ruimte geeft en nieuwe energie. Daar kunnen we meer gebruik van maken met als gevolg meer bemiddelbare kandidaten en succesvolle matches.
- *Met een nieuwe impuls aan de banenafpraak.* Het succes van de banenafpraak in de eerste 10 jaar van haar bestaan komt voort uit het onverminderd enthousiasme van publieke uitvoerders, van uitzendorganisaties en van de duizenden werkgevers. En via onze campagne opnaarde100000.nl en haar ambassadeurs zijn duizenden werkgevers enthousiast geraakt en de kansen gaan zien van een inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zien we dat de arbeidsmarkt in het afgelopen decennium aanzienlijk is veranderd. Er gaat, buiten de doelgroep banenafpraak om, terecht ook aandacht naar andere groepen met een ondersteuningsbehoefte. Denk aan statushouders, mensen met psychische kwetsbaarheden of een Wia-uitkering. En de oorspronkelijke betrokken bestuurders en uitvoerders zijn in het overgrote deel

inmiddels vertrokken. Er is behoefte aan nieuwe energie en nieuwe betrokkenheid bij bestuurders, uitvoerders in het publieke en private domein om de banenafspraken weer terug in de schijnwerpers te plaatsen. We moeten samen zorgen dat de banenafspraken niet uit de aandacht verdwijnt.

En voor de langere termijn

Werkgevers zijn en blijven verantwoordelijk voor hun deel van de banenafspraken. We hebben de afgelopen jaren aanzienlijke stappen gezet richting een meer inclusieve arbeidsmarkt en wij blijven geïnteresseerd aan de geformuleerde doelstellingen. Tegelijkertijd formuleerden wij in onze eigen visie op [brede welvaart](#) al de ambitie om toe te werken om het dubbele aantal mensen (200.000) met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Die ambitie staat, maar vereist wel een bredere blik en de juiste flankerende maatregelen om dit te kunnen doen. Voor een inclusieve arbeidsmarkt is immers niet het label waar iemand toe behoort het voornaamste, maar de ondersteuningsbehoefte. Zowel aan de kant van mensen als aan de kant van werkgevers. Een inclusieve arbeidsmarkt hoort bovendien aan te sluiten bij de intrinsieke motivatie van die mensen en werkgevers. Ondernemers laten dat ook al bijna 10 jaar zien. Daarin is een instrument als een quotumregeling en heffingen niet passend. De komende jaren ligt al onze aandacht bij de banenafspraken en is ons er alles aan gelegen dit blijvend tot een succes te maken. Maar onze ambities houden niet op in 2026. Laten we met onze ervaringen toewerken naar een nieuw stelsel waardoor echt iedereen mee kan doen op de arbeidsmarkt. Het is cruciaal dat ook het wetsvoorstel Toekomst Banenafspraken dat de minister binnenkort zal presenteren voor de juiste prikkels zorgt om de doelen te blijven behalen.