

TIPS
voor
werkgevers

8
regio
inkijkjes

2
experts aan
het woord

WERK INCLUSIEF

Contact en ontmoeting rond de banenafspraken

2
quizen

5
best practices

IDEEËN
en inspiratie

INHOUD

ARTIKELEN

Inleiding	4
De exclusieve arbeidsmarkt	6
Contact en ontmoeting: de aanpak onderbouwd	8
De banenafpraak: een vliegwiel voor de toekomst?	44
Checklist voor werkgevers: een praktische starterskit	57
Misverstanden de baas: hoe zorg je voor een realistisch beeld van werknemers?	62



REGIO INKIJKJES

Regio inkijkje Groot-Amsterdam	12
Regio inkijkje Zuid-Kennemerland IJmond	16
Regio inkijkje Midden-Utrecht	24
Regio inkijkje Gooi- en Vechtstreek	28
Regio inkijkje Midden-Holland	36
Regio inkijkje Midden-, Zuidoost- en West-Brabant	39
Regio inkijkje Rijnmond	46
Regio inkijkje Haaglanden	50

DOE DE QUIZ

Leuke en minder leuke weetjes	32
Quiz 1: Namen en aanduidingen	32
Quiz 2: Inclusief werken in cijfers	34



BEST PRACTICES VAN DE REGIO'S

Werk Inclusief 2025 in Groot-Amsterdam	14
Werk Inclusief 2025 in Zuid-Kennemerland en IJmond	18
Werk Inclusief 2025 in Midden-Utrecht	26
Werk Inclusief 2025 in Gooi- en Vechtstreek	30
Werk Inclusief 2025 in Midden-Holland	38
Werk Inclusief 2025 in Brabant	41
Werk Inclusief 2025 in Rijnmond	48
Werk Inclusief 2025 in Haaglanden	52

INTERVIEW MET TWEE EXPERTS



Sven Romkes,
ambassadeur van
onbeperkt werken:

‘Er zijn 90.000
extra mensen
bij gekomen’ 20



Steven Hubeek,
ambassadeur van
De Normaalste Zaak:

‘Het bewustzijn
van werkgevers is
beter geworden’ 22

OVERZICHT BEST PRACTICES VAN WERK INCLUSIEF

Meet&Greets door Onbeperkt aan de Slag	53
Werkgeversnetwerken en inclusiereizen	54
Verdiepend Inclusief perspectief-gesprek en openbare workshop	55
Casuïstiekbesprekingen: contact tussen beleidsmakers en ervaringsdeskundigen	56
Ervaringsdeskundigen vertellen: Onbeperkte denkers en De route van Niklas	56

EN VERDER

Antwoorden op de quizvragen	68
Colofon	69

WELKOM

Welkom in het magazine *Werk Inclusief - Contact en ontmoeting rondom de banenafpraak*. Het magazine geeft u een doorkijkje in anderhalf jaar samen werken aan het bevorderen van contact en ontmoeting tussen werkgevers en werknemers. Contact? Ja, simpelweg contact. Is dat nodig? Wij denken van wel. Want als je iemand kent, als je een beeld hebt bij iemand, dan verdwijnen die abstracte begrippen 'werkgever' en 'werknemer met een arbeidsbeperking'. Dan gaat het over mensen. En dan worden stappen om samen een contract aan te gaan makkelijker. Dan wordt het geen plicht of een morele keuze, maar een pragmatische en logische keuze. Van beide kanten.

Onbenutte kansen

De uitvoering van de banenafpraak heeft de afgelopen jaren waardevolle resultaten opgeleverd. Tegelijkertijd zien we dat de groei stagneert. Hoewel er veel kennis, instrumenten en ondersteunende materialen beschikbaar zijn, bereikt deze informatie een groot deel van de werkgevers nog onvoldoende. Veel werkgevers maken onvoldoende gebruik van de bestaande mogelijkheden, en onbekendheid met de banenafpraak leidt vaak tot koudwatervrees. Onderzoeken

laten zien dat ook stigma's en hardnekkige vooroordelen een rol spelen: over de doelgroep zelf, over de complexiteit van begeleiding en over vermeende financiële risico's. Hierdoor blijven kansen onbenut, in een arbeidsmarkt die juist steeds krappere wordt.

Werk inclusief

Om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen is het nodig dat meer werkgevers actief werk gaan maken van werk. In het project *Werk inclusief* zochten we naar meer mogelijkheden om werkgevers en potentiële werknemers

MEET&GREET VOOR TALENT MET EEN BEPERKING VOORBEELD AANKONDIGING

Op 7 mei keren wij het tij. De eerste Meet&Greet op Media Park voor talent met een beperking. Niet om de beperking, maar om het talent en de zichtbaarheid daarvan. [*#trotsop*](#)

'De media speelt ook een grote rol. In het nieuws wordt de mens met een beperking vaak gepositioneerd als iemand in de sociale werkvoorziening of sociale ontwikkelbedrijven. En bij het in beeld brengen zijn deze mensen vaak het lijdend voorwerp. Van de politiek omdat er regels veranderen. Of van de economie omdat deze banen als eerste verloren gaan. Dat is alleen niet alles.

Er is maar weinig zichtbaarheid in de media van de professional met een beperking. De advocaat, de presentator, de acteur, de deskundige in een programma. Niet omdat die een beperking heeft maar omdat het een professional is die gewoon talent heeft.

Een kleine groep? De mens met een beperking is de grootste minderheid ter wereld.'

Saskia van Rosmalen van Onbeperkt aan de Slag op LinkedIn, bij de aankondiging van een Meet&Greet in Hilversum

met elkaar in contact te brengen. Dat deden we in tien regio's, die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) waren aangedragen. We hadden 75 gesprekken met werkgeversservicepunten (WSP's), gemeenten, UWV, sociaal werkbedrijven, werkgevers, FNV, sociaal ondernemers, onderwijs in de regio's. We organiseerden negen Meet&Greets, twee inclusief perspectiefgesprekken, gaven acht trainingen, er werd een inclusief werkgeversnetwerk opgezet en een Inclusiereis uitgevoerd. In totaal was er contact tussen zo'n 1000 werkzoekenden en ruim 300 werkgevers.

Relationele benadering

Bij dit project richtten wij ons dus bewust op de relationele kant van het vraagstuk, in plaats van in te zetten op informatievoorziening of instrumentontwikkeling. De kern van onze aanpak is gebaseerd op de contacttheorie: mensen veranderen hun houding en gedrag wanneer zij in betekenisvol contact komen met anderen. Ontmoetingen tussen werkgevers, professionals en mensen met een arbeidsbeperking bieden ruimte voor herkenning, nuance en wederzijds begrip. Deze relationele benadering vormt het fundament van het project en wordt versterkt door drie kennisbronnen in samenhang te benutten: wetenschappelijke inzichten over gedrag en stigma, praktijkkennis vanuit het veld en ervaringskennis van mensen uit de doelgroep. Met deze benadering vergroten

we bewustwording, verlagen we drempels en maken we nieuwe handelingsperspectieven concreet. De relationele aanpak vormt daarmee de rode draad door het project.

Drie sporen

Onze project was opgebouwd langs drie sporen. Ten eerste versterken we wat al goed gaat en maken we succesvolle voorbeelden zichtbaar en voelbaar. Ten tweede creëren we meer verbinding en ontmoeting, tussen werkgevers, mensen met een arbeidsbeperking en professionals die hen ondersteunen. Ten derde vergroten we de kennis in de regio's, via onder meer factsheets, leerkringen, uitwisselingen en trainingen.

Recent onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut in Midden-Gelderland laat zien dat werkgevers veel meer ondersteuning nodig hebben dan vaak wordt aangenomen. Waar lang de nadruk lag op begeleiding van werknemers, blijkt ondersteuning van werkgevers minstens zo belangrijk. Dit vraagt om gerichte acties richting werkgevers en sectoren, maar ook om nauwere samenwerking met intermediairs zoals de WSP's. Werkgevers verwachten van professionele partijen een proactieve houding, snelle en toegankelijke informatie, minder bureaucratie en ondersteuning op maat. Ook liggen er kansen om de samenwerking met leerwerkbedrijven en sociale ondernemingen te versterken.

Echte verbinding

Onze visie op arbeidsparticipatie en een inclusieve arbeidsmarkt rust – net als de aanpak van het project – op een relationele basis. Deze gaat verder dan matchen, ontmoeten en onbevooroordeeld selecteren: het draait om het doorbreken van onderliggende patronen en verwachtingen. De regionale netwerken vormen de context waarin onze activiteiten plaatsvinden. Inzicht in deze mechanismen is essentieel, omdat gedragsverandering zich afspeelt in de relaties tussen werkgevers onderling en tussen werkgevers en (potentiële) werknemers met een beperking. Een werkgever kan de situatie niet altijd alleen oplossen: de systemen en netwerken eromheen zijn noodzakelijk (Platform Werk Inclusief Beperking, 2021).

Onze relationele aanpak richt zich daarom op het tot stand brengen van echte verbinding tussen werkzoekenden met een beperking en werkgevers. Dit doen we door ervaringsdeskundigen in te zetten en regionale netwerken – formeel en informeel – te activeren. Zo verschuiven we de aandacht van technische randvoorwaarden naar de vaak onzichtbare regels en verwachtingen die gedrag sturen. Het doel is een zo gelijkwaardig mogelijk samenspel te creëren tussen mensen met een beperking en werkgevers, en tussen hun netwerken.

DE EXCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Al decennia omarmen we het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt. Iedereen die kan en wil werken, moet kunnen deelnemen. Maar de werkelijkheid is een stuk weerbarstiger, ook al tientallen jaren.

Langdurige uitsluiting

Zeker een miljoen mensen doen (en tellen) niet mee op de arbeidsmarkt. De manier waarop de reguliere arbeidsmarkt is ingericht past hen niet. Het gaat om een brede groep mensen, waaronder een substantieel deel mensen met een beperking of kwetsbaarheid, fysiek, verstandelijk, psychisch of sociaal. Sommigen begonnen hun leven al met een beperking, anderen kregen die als gevolg van het lang aan de zijlijn van samenleving te staan. Hen treft een langdurige uitsluiting van arbeidsparticipatie. Velen van hen willen en kunnen wel werken, maar niet onder de huidige condities. De arbeidsmarkt zoals die momenteel functioneert is exclusief.

Onneembare rots

Veel wetgeving, zoals de banenafspraken, maar ook de Participatiewet en andere re-integratiebevorderende wetgeving is bedoeld om mensen in te sluiten in arbeid. In de intenties van ieder kabinet, valt keer op keer te lezen dat hierop

ingezet wordt. Desondanks zijn er nog steeds veel mensen die wel willen werken, maar die de toegang tot de arbeidsmarkt niet voor elkaar krijgen. Slechts

rond de twintig procent van de werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst en dat getal is al jaren min of meer stabiel. Wet- en regelgeving

De EXCLUSIEVE arbeidsmarkt



zoals de Participatiewet en de banenafspraken sluiten onvoldoende aan bij de situatie of mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking en die van werkgevers.

WSP's, gemeenten en UWV bereiken lang niet alle mensen die langs de kant staan. Zeker niet via de banenafspraken, die maar voor een beperkt deel van de mensen bedoeld is. Maar ook niet via de Participatiewet en andere werk- en inkomensvoorzieningen, noch via de Wmo. Of de instanties bereiken hen wel, maar kunnen hen niets bieden.

Een deel van deze mensen haakt af in de overtuiging dat werken voor hen niet is weggelegd. Terwijl ze wel een werkwens en -vermogen hebben.

De arbeidsmarkt is kortom een onneembare rots voor te veel mensen. Dat heeft een enorme maatschappelijke en economische impact. Het besef dat het anders moet, dringt de laatste jaren steeds beter door. Niet in de laatste plaats omdat georganiseerde groepen van zich laten horen. De uitvoering en naleving van het VN-verdrag Handicap wordt door verschillende

belangengroepen onder de aandacht van kabinet en gemeenten gebracht.

De bijvangst van werk

Tegenwoordig kijken we bij arbeid, en in bredere zin participatie, niet alleen naar de economische waarde. We kijken ook naar de maatschappelijke waarde en zingeving die werken kan geven. Het hebben van een baan of een zinvolle dagbesteding heeft een positieve invloed op het welbevinden. Meedoen vertaalt zich in meer zelfvertrouwen en zelfkennis. Werken leidt tot een versterking van het sociaal netwerk. Niet-werkenden moeten die 'bijvangst' van (betaald) werk missen: betekenisvolle activiteiten, een collectief doel, status of persoonlijke identiteit. Het hebben van al dan niet betaald werk is ook van grote invloed op de bestaanszekerheid. En dat gaat verder dan de directe link tussen arbeid en inkomen. Er is ook een wisselwerking tussen werk, gezondheid en sociaal functioneren. Een goede gezondheid en welbevinden vergroten de kansen op de arbeidsmarkt. Net als een sterker sociaal netwerk. En vice versa. De inclusieve arbeidsmarkt gaat, kortom, om veel meer dan economische waarde. Die heeft ook vergaande maatschappelijke, psychologische en gezondheidseffecten.

De INCLUSIEVE arbeidsmarkt



CONTACT EN ONTMOETING: DE AANPAK ONDERBOUWD

Contact en ontmoeting zijn cruciale factoren voor een inclusieve arbeidsmarkt. Uit de literatuur blijkt dat drie kennisbronnen onderbouwen hoe dat komt: wetenschappelijke inzichten over gedrag en stigma, praktijkkennis vanuit het veld en ervaringskennis van mensen uit de doelgroep.

WETENSCHAPPELIJK PERSPECTIEF

Er is geen eenvoudig antwoord te geven op de vraag hoe het komt dat ondanks gerichte inspanningen er niet meer banen worden gerealiseerd en er niet meer mensen duurzaam aan het werk komen. Wat we wel weten is dat allerlei onderliggende mechanismen een rol spelen, zoals stigma en discriminatie. Het helpt bij het bepalen van een effectieve aanpak om hier inzicht in te hebben.

Stigmatiseren is het negatief labelen en stereotyperen van mensen op basis van bepaalde kenmerken. Discriminatie is de gedragscomponent van stigma, wat leidt tot afwijzing en uitsluiting. Uit onderzoek onder Nederlandse managers blijkt bijvoorbeeld dat 64 procent minder bereid is om iemand aan te nemen waarvan bekend is dat die psychische problemen heeft. En 30 procent blijft zelfs terughoudend wanneer iemand in het verleden psychische problemen heeft gehad (en nu niet meer). Discriminatie komt voor op verschillende momenten en plekken. Volgens het SCP voelen mensen zich vaak gediscrimineerd als zij:

- op zoek zijn naar werk;
- zich in de openbare ruimte begeven;

- een opleiding volgen;
- aan het werk zijn;
- in contact zijn met hulp- en dienstverlening van instanties;
- arbeidsvoorwaarden ontvangen.

Groepsnormen

Stigma gaat over de werking van percepties van sociale normen. Die sociale normen zijn van invloed omdat mensen over het algemeen graag bij een groep willen horen. Bij het gebrek aan sociale normen spannen mensen zich, gemiddeld gezien, minder in om anderen gelijk te behandelen. Dit idee komt voort uit de *social identity theory* van Tajfel & Turner. Die groepsnormen geven houvast aan waarnemingen, gevoelens, houdingen en gedrag van het individu.

Sociale normen hebben niet alleen invloed op individuen, maar ook op bedrijven. Bedrijven kijken voor de heersende sociale norm vooral naar de eigen sector. Managers van bedrijven laten zich bij 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' vaak leiden door relationele motieven, zoals het

goed houden van de relaties en het voldoen aan sociale normen van andere bedrijven. Bedrijven in dezelfde branche hebben daardoor invloed op elkaar en kunnen onderling sociale normen stellen. Wanneer een branche collectief voor verandering gaat, zijn managers geneigd om de verandering ook daadwerkelijk door te voeren binnen de eigen organisatie (vanuit de motivatie om de relatie met de brancheorganisaties goed te houden).

De sociale norm die een organisatie zélf stelt, is daarmee direct van invloed, bijvoorbeeld op het verminderen van discriminatie bij werving en selectie. Soms kiezen bedrijven ervoor om zich (gezamenlijk) te committeren aan een sociale norm, gedreven door 'de goede naam' of juist de bedreiging van die naam (negatieve kritiek). Wanneer een aantal werkgevers dit doen, volgt de rest vaak ook, omdat ze niet achter willen blijven. De *early adopters* worden door andere werkgevers gezien als succesvol en zij treden graag in die voetsporen.

Drie barrières en drie prikkels

Wat beweegt werkgevers om iemand met een beperking aan te nemen? Een literatuurstudie van de Universiteit Utrecht, gefaciliteerd door Instituut GAK, toont drie barrières en drie prikkels: (1) verwachtingen van werkgevers dat mensen met een beperking onproductief zijn, (2) verwachtingen dat zij veel geld kosten en (3) gebrek aan kennis over beperkingen bij werkgevers. De meest genoemde stimulansen om mensen met een beperking aan te nemen zijn: (1) de motivatie om anderen te helpen, (2) werken in een grote organisatie en (3) het verwachten van een concurrentievoordeel. Het onderzoek laat ook zien dat werkgevers positief staan tegenover een training over hoe ze met mensen met een beperking kunnen omgaan. Ze staan ook positief tegenover proefplaatsingen binnen hun organisatie. Het minst positief staan ze tegenover het aanpassen van het organisatiebeleid gericht op het aannemen van mensen met een beperking.

Essentiële bagage

Kennisplatform Inclusief Samenleven heeft samen met het College voor de Rechten van de Mens de training *Werven en selecteren zonder vooroordelen* ontwikkeld, voor managers en HR. Die training bestaat uit de volgende onderdelen: Hoe ontstaan stereotiepe beelden? Hoe werken ze in het hoofd (selffulfilling prophecy, etc.)? Hoe richt je een organisatie en procedures zodanig in dat stereotypen geen kans krijgen (checks and balances)? Hoe zit het juridisch? Wat kan wel, en wat niet, tijdens de werving en selectie? Deze elementen zijn essentiële bagage voor leidinggevendenden met een serieuze intentie om mensen met een beperking duurzaam in dienst te nemen.

PRAKTIJKPERSPECTIEF

De succesfactoren en geleerde lessen van de banenafpraak tot nu toe zijn onderzocht en gebundeld. Op de website [Opnaarde125000.nl](https://opnaarde125000.nl) zijn verhalen te lezen over hoe werkgevers erin slagen om banen – van welke aard dan ook – te creëren. De tien onderscheiden succesfactoren variëren van draagvlak bij directie en HR tot goede ondersteuning voor zowel werkgevers als werkzoekenden. Ook het meer gezamenlijk vormgeven van matching, zowel aan de werkgeverskant (met partners) als aan de werkzoekendenkant (peer-to-peercontact), is een specifieke factor. Als lessen die in de praktijk zijn geleerd, staan genoteerd: positieve energie, betrokken bestuurders, vergroten van eerste resultaten, enthousiaste ambassadeurs en goede ervaringen in het verleden. Deze factoren en een gerichte focus op wat wél werkt, geven handvatten voor een duurzame(re) aanpak in de tien achterblijvende regio's.

Beleid én leiderschap

Ook valt de les te trekken dat er een link is met diversiteit en inclusie, maar dat beleid op dit vlak niet direct leidt tot realisatie van meer banen. De academische werkplaats Inclusieve arbeidsmarkt richt zich daarom op het specifiek ontwikkelen van

strategieën om uitsluiting, discriminatie, stigma en ongelijke behandeling te doorbreken, in alle fasen van het arbeidsproces. Een van de handelingsperspectieven staat beschreven in het artikel *1000 voorbeelden wetenschap en banenafpraak: van denken naar doen*. Diversiteits- en inclusiebeleid kan een kader vormen, maar wil je werknemers met een arbeidsbeperking includeren, behouden en perspectief bieden, dan is er naast diversiteitsbeleid ook relationeel, emotioneel en inclusief leiderschap van leidinggevenden nodig. Een van de conclusies uit het artikel is dat ruimte maken voor diversiteit en inclusie (en banen), vraagt om een ontregeling van bestaande normen. Dat houdt in: interesse en openheid om je te verdiepen in wat er in verschillende lagen van een organisatie speelt, een scherpe blik om uitsluitende mechanismen in een organisatie te signaleren, en de durf om dingen anders te gaan doen.

Baancreatie

In de literatuurstudie *Baancreatie* beschrijven de onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut het brede spectrum van baancreatie. Dit houdt in: het ontstaan van nieuwe, betaalde, niet-ge-subsidieerde functies als gevolg van besluiten en handelen van werkgevers. Een belangrijk kenmerk van baancreatie is de toename van het aantal banen. De voorbeelden gaan bijvoorbeeld over functiecreatie, jobcarving, stapelbanen, reshoring, detachering, werkaanpassing, inclusief ontwerp en inzet van technologie. Toegankelijkheid, lange termijnvisie en (job)coaching zijn belangrijke succesfactoren van baancreatie. Specifiek heeft het Verwey-Jonker Instituut onderzoek gedaan in de regio Midden-Gelderland, naar duurzame plaatsingen. De belangrijkste aandachtspunten zijn de focus op baanbehoud (dus niet alleen plaatsing), praktische ondersteuning aan werkgevers en investeren in regionale samenwerking, en netwerkversterking. De relationele benadering wordt aangeraden. Om dit te ondersteunen is de tool *Spinnenweb* ontwikkeld voor arbeidsmarktregio's. Deze tool is bedoeld om de samenwerking te faciliteren en te monitoren hoe groepen stakeholders elkaar beter leren kennen.

De literatuurstudie *Wat werkt voor mensen met een beperking* ligt aan de basis van de Theory of Change¹, gericht op duurzame participatie van mensen met een arbeidsbeperking. De Theory of Change werkt het relationele perspectief uit. In de doelen wordt een onderscheid gemaakt tussen korte en langere termijn impact. In onze aanpak beogen we parallel daaraan met activiteiten op de korte termijn, impact te maken op de langere termijn.

ERVARINGSPERSPECTIEF

Uit de literatuurstudie *Stigma en bestaanszekerheid*² blijkt dat mensen die leven in bestaansonzekerheid ervaren dat de buitenwacht de problemen als hun eigen schuld ziet en hun arbeidsmoraal ontkent. Mensen die leven met weinig geld of zonder werk, ervaren wantrouwen door anderen. Ook durven zij door schaamte vaak niet om hulp te vragen, bijvoorbeeld aan de overheid. Op twee manieren zorgt stigma voor het in stand houden van de kwetsbare positie: mensen komen in een vicieuze cirkel én het leidt tot polarisatie tussen de groep die leeft in bestaanszekerheid en de groep in bestaansonzekerheid.

Geen vanzelfsprekende plek

De ervaringen van mensen hebben geen vanzelfsprekende plek binnen de manier waarop de banenafpraak is georganiseerd. Zo is er wel een ervaringenmeldpunt voor werkgevers, maar niet voor werkzoekenden. Mensen kunnen hun verhaal wel steeds beter adresseren, zowel via het UWV als via de netwerken van ervaringsdeskundigen. Mensen zelf weten wat belangrijk is bij het zoeken en vinden van een baan. Uit het rapport *Ervaringen van mensen met een beperking bij het zoeken naar werk*³ komen drie aanbevelingen naar voren:

- passend werk (d.w.z. meer mogelijkheden);
- passende ondersteuning om aan het werk te blijven en een veilige werkomgeving met het oog op openheid;
- open zijn over jezelf, je beperking en wat je nodig hebt.

De kenmerken die van invloed zijn op het vinden en hebben van werk, zijn ook van invloed op de kans op baanbehoud. De kans op baanbehoud blijkt het grootst voor personen uit de subdoelgroep Wsw en Wiw/ID. De kans op baanverlies is het grootst voor personen uit de Participatiewet (ABA) (Kenmerken doelgroep banenafpraak, 2021).

Spiegelen aan de ervaringen

In de literatuurstudie *Wat werkt voor mensen met een beperking* staat dat slechts weinig studies het belang aantonen van het versterken van de motivatie en het zelfvertrouwen van mensen met psychische problematiek en een verstandelijke beperking voor de toename van de arbeidsparticipatie. Toch kunnen interventies gericht op empowerment en veerkracht wel degelijk gezien worden als werkzame elementen. Zo heeft de Coalitie voor Inclusie het boek *Eigen regie* gepubliceerd als belangrijk aanknopingspunt bij het realiseren van werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kan waardevol zijn om ervaringsdeskundigen in te zetten bij de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek. Uit onderzoek blijkt dat het werken met ervaringsdeskundigen zorgt voor (h)erkenning. Ervaringsdeskundigen kunnen goed aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep en inwoners kunnen zich tevens spiegelen aan de ervaringen van de ervaringsdeskundige.

Instrumenten, coalitievorming en verhalen

Een groeiende groep ervaringsdeskundige spelers houdt zich bezig met de beleving van en de effecten op mensen met een arbeidsbeperking. Met verschillende instrumenten, coalitievorming en ervaringsverhalen slaan zij de brug tussen werkgever en werkzoekende in het gezamenlijke streven naar een inclusievere arbeidsmarkt.

Zo geldt in Nederland sinds 2016 het VN-verdrag Handicap. In het schaduwrapport VN-verdrag Handicap doet de Alliantie VN-verdrag op het gebied van Werk en Inkomen diverse aanbevelingen. Een daarvan is het monitoren

van de algemene werkgelegenheidssituatie van verschillende groepen mensen met een beperking, dus niet alleen de output effecten van de banenafpraak. De Coalitie voor Inclusie concludeert daarnaast dat ervaringsdeskundigen nog onvoldoende en niet structureel onderdeel zijn in veranderkundige aanpakken: 'Als ik in gesprek moet met de directeur van de organisatie dan is het soms lastig, terwijl als de ervaringsdeskundige erbij zit, dan zijn ze meteen geprikkeld. Dat is precies waar we naartoe moeten, dat de doelgroep zelf betrokken wordt in alle processen om dingen op te lossen. Anderen hebben dat nog niet altijd in hun denken. In de praktijk zien we dat ervaringsdeskundigheid vaak pas te laat betrokken wordt.'

Ervaringsdeskundigen doen veel ervaring op met contactgerichte interventies. De Coalitie voor Inclusie organiseert 'geregisseerde online ontmoetingen' tussen professionals en inwoners met een beperking. Die ontmoetingen zijn gericht op onderliggende interactieprincipes, waardoor deelnemers elkaar als mens beter begrijpen. Dit gebeurt door het delen van persoonlijke ervaringen, motivaties en worstelingen rondom eigen regie.

De Onbeperkte Denkers ontwikkelden een experience waarbij mensen kunnen ervaren hoe het is om op een niet gangbare manier aan het werk te zijn: hoe is het om overprikkeling, autisme, een visuele of een auditieve beperking te hebben? Onbeperkte Denkers hebben daarnaast een proeftuin *Onbeperkt in het MKB*, met ervaringsverhalen hoe medewerkers met een 'arbeidsbijzonderheid' goed landen bij verschillende mkb-bedrijven.

Doel dichterbij

De aanpak van het project Werk Inclusief is gebaseerd op al deze inzichten en werkwijzen, om daarmee het wezenlijke doel van de banenafpraak – het includeren van mensen met een arbeidsbeperking in de arbeidsmarkt – dichterbij te brengen.

GROOT-AMSTERDAM

Arbeidsregio Groot-Amsterdam bestaat uit de centrumgemeente Amsterdam, drie satellietgemeenten – Haarlemmermeer, Amstelveen en Ouder-Amstel – én Aalsmeer, Uithoorn, Diemen en Ronde Venen. Amsterdam neemt het voortouw in de regio: ‘De andere gemeenten hebben gewoon minder capaciteit’, zegt een professional uit de regio.



De regio kent twee sociaal ontwikkelbedrijven: AM match (samenwerking tussen Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn) en Pantar (Amsterdam). Beide organisaties richten zich op mensen die onder de Participatiewet vallen. AM match wil in samenwerking met werkgevers bijdragen aan de banenafsprak. Pantar biedt trajecten aan mensen met een arbeidsbeperking, maar ook aan mensen met een andere afstand tot de arbeidsmarkt: personen vanuit een tweede spoortraject of dagbesteding, of statushouders vinden er werk.

Meetellen en De Omslag

De organisaties Meetellen en De Omslag zijn in Groot-Amsterdam belangrijk voor de ervaringskennis in het netwerk

van contact en ontmoeting rond de inclusieve arbeidsmarkt. Meetellen is een onderzoeksbureau voor en door mensen die ondersteuning nodig hebben. Meetellen Amsterdam doet onderzoek naar verschillende thema's binnen het sociaal domein zoals werkloosheid, psychische of lichamelijke problemen, dakloosheid, schulden of eenzaamheid. Altijd met focus op de stem van de mensen om wie het gaat. De Omslag gelooft dat een solidaire economie essentieel is voor het creëren van een inclusieve samenleving. Om deze reden ondersteunt en versterkt De Omslag ontwikkelpraktijken die dit doel nastreven.

Benadering vanuit het WSP

De gemeente Amsterdam – als gemeente verantwoordelijk

voor de uitvoering van de Participatiewet – vliegt het vraagstuk van Werk Inclusief! graag aan vanuit de brede groep mensen met een begeleidings- of ondersteuningsbehoefte: ‘Het is zonde om de aandacht en/of het doelgroepregister te beperken tot mensen met een arbeidsbeperking. Een afstand tot de arbeidsmarkt kan door van alles veroorzaakt worden en daar moet je dus wat aan kunnen doen.’

Een professional van het WSP in Groot-Amsterdam vertelt: ‘De aandacht voor mensen met beperkingen is er wel in onze regio. Maar het wordt vooral groter getrokken om bureaucratie rondom ‘vinkjes’ te omzeilen. Zoals met de forfaitaire-route, juist om een grotere groep met

ondersteuningsbehoefte te kunnen helpen. Daar zit wel een knelpunt: de banenafspraken heeft geholpen om aandacht voor de groep met een arbeidsbeperking op de kaart te zetten, maar heeft beperkend gewerkt voor toegang tot regelingen en voorzieningen. Mensen zonder dat ‘vinkje’ hebben vaak minder kans.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Groot-Amsterdam⁴

Commentaar uit de monitorgesprekken met Groot Amsterdam: ‘De cijfers van het Dashboard Banenafspraken laten groepen en activiteiten links liggen als ze niet met de banenafspraken te maken hebben. Er is een veel grotere groep mensen met beperkingen

en arbeidspotentieel die niet onder de banenafspraken valt. Er is zoveel gaande rond de inclusieve arbeidsmarkt – het vergroten van kennis onder werkgevers bijvoorbeeld over regelingen en groepen, de knelpunten en kansen die er met begeleiding ontstaan. Dat zie je ook allemaal niet terug in de dashboardcijfers.’ En: ‘Voor gemeenten die graag meer willen weten over inclusieve werkgevers, duurzame banen en matchingsmogelijkheden van het bestand uit de Participatiewet in hun stad of dorp, heeft het dashboard weinig te bieden omdat het dashboard per regio rapporteert. De cijfers per gemeente, per werkgever en per baan zijn er niet uit te halen.’

De nabije toekomst

De regio wil verder aan de slag met de contacten met het Midden- en Klein Bedrijf (mkb) en met de duurzaamheid van plaatsingen, vertelt een professional van het WSP: ‘Een plaatsing gaat momenteel via een halfjaarcontract. Dat is nog niet echt duurzaam. Dat willen we graag anders. We zien dat het mkb mensen vaak langer vasthoudt. Daar kunnen mensen echt langer blijven. Dus we zijn volop bezig om contacten te leggen en mogelijkheden te creëren voor de doelgroep.’ In 2025 organiseerde de regio een bijeenkomst, speciaal voor het mkb. ‘Om te vertellen wat het WSP voor het mkb kan betekenen.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Groot-Amsterdam

Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafspraken	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafspraken t.o.v. doelgroepregister
2012		4696	13913	4088	29%
2024	3408	8104	14131	7064	50%
Verschil 2023-2024	+169	+168	+337	+160	+0%

WERK INCLUSIEF IN GROOT-AMSTERDAM

GELUIDEN UIT DE MEET&GREET

Groot-Amsterdam organiseerde in 2025 verschillende activiteiten om contact en ontmoeting rond de banenafpraak en de bredere doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking een impuls te geven. Een van die activiteiten was een Meet&Greet in samenwerking met Onbeperkt aan de Slag. De gemeente kondigde het evenement aan als een banenmarkt, maar Onbeperkt aan de slag zei: 'Lekker kennismaken met werkgevers en wijzer worden van elkaar!'

Enkele reacties van deelnemers:

'Ik zoek een prikkelarme werkomgeving, maar ik verwacht niet veel van vandaag. Ik blijf maar kennis maken en m'n cv neerleggen bij werkgevers. Ik wil graag een baan met een bepaald loonniveau, erger me aan looncompensatie, minimumloonafspraken en dergelijke. Maar ja hier in Nederland is het zo. Maar is het schermen met een inclusieve werkvloer niet een beetje windowdressing van de managers? Veel werkvloeren zijn er helemaal niet aan toe.'

Een deelnemer voor wie dit al de tiende Meet&Greet was

'Nou de gemeente Amsterdam lijkt me wel wat. Ze waren geïnteresseerd in wat ik kon, wat ik wilde. Die gelijkwaardigheid is belangrijk voor me. Ik heb altijd in de bouw en op de technische servicebus gezeten, maar dat kan nu niet meer door een auto-ongeluk. De bouw was veel te zwaar. Nu is het omschakelen. Ik had van de Meet&Greet gehoord via m'n jobcoach. Die stuurde een appje met een link. Als je daarop doorklikte verschenen alle werkgevers die aanwezig zouden zijn. Ik heb er vooraf een paar uitgezocht waar ik mee wilde praten. Dit is intiemer dan een banenmarkt. Het is gelijk persoonlijk dat is wel fijn. Al schrok ik er in het begin wel van. Toen die 50 mensen zich op 15 werkgeverstafeltjes stortten... Ben ik weer even naar buiten gegaan. Ik dacht ik wacht wel even tot het wat rustiger is.'

Een vrouwelijke deelnemer van in de twintig

'Ik ben op zoek naar werk in de kunsten of iets anders is ook goed. Het leven is duur! UWV was geïnteresseerd in mijn e-mailadres. We zullen zien. Ik ben hier met de taxi.'

Een jurist uit Iran, met Multiple Sclerose (MS) en twee kinderen thuis



‘Ik krijg heel veel afwijzingen op sollicitaties. Ik zoek een juniorpositie na een studie sociologie maar ik heb een gat van vijf jaar in m’n cv na een hersenschudding en zoek iets voor twintig uur in de week. Meer kan niet. Ik hoorde van de Meet&Greet via de Class van de Hersenstichting. Werk zoeken en werkgevers voelen heel benaderbaar hier, niet zo ver weg. Ze zeggen dat ze me gaan e-mailen. Ik heb m’n cv achtergelaten. Sinds kort staat daar op dat ik deelneem aan de Class. Zo meteen ga ik nog even naar de provincie en volgende week naar de Meet&Greet van de Rijksoverheid in Den Haag. Ik herkende VodafoneZiggo van de Class. Ik hoop dat dit net de ingang kan zijn.’

Een vrouwelijke deelnemer van in de dertig

CASUÏSTIEKBESPREKINGEN MET EEN ERVARINGSDESKUNDIGE

De regio Groot-Amsterdam organiseerde in samenwerking met Werk Inclusief! casuïstiekbesprekingen op het WSP, met inbreng van ervaringskennis. Ongeveer tien professionals – WSP-adviseurs, matchers, jobcoaches, arbeidsdeskundigen en accountmanagers (die hebben contact met werkgevers) – brachten cases uit hun eigen praktijk in. In aanwezigheid van een ervaringsdeskundige reflecteerden ze:

‘Interdisciplinaire intervisie, nieuwe inzichten – over de rol van de reclassering, de klantmanager... Al die anderen die ook bij ons werk betrokken zijn. Is de kandidaat waar ik zoveel voor doe eigenlijk wel werkfit? Doe ik teveel?’

‘Een collega zei: ‘Als je nog geen credits hebt bij een werkgever, dan kan je zo’n kandidaat niet sturen: je moet die kandidaat terugleiden naar een andere professional/hulpverlener!’ Maar die ervaringsdeskundige zei: ‘Als die klant zich bij jou thuis voelt, is het juist fijn dat je hem op de een of andere manier bij je houdt - los van de officiële werkverdeling.’ Dat had echt een toegevoegde waarde! Die rol mocht nog wel groter zijn. Collega’s mogen wel wat vaker horen hoe iemand met ervaringen het ziet, dat werkproces van ons. Het is veel krachtiger als iemand het zelf vertelt, hoe zij geholpen waren, dan dat het voor ze verteld wordt.’

Verder was er in 2025 een grote banenmarkt waar werkgevers en werkzoekenden elkaar konden ontmoeten, en waren er een aantal kleinere, gerichte bijeenkomsten. Ook online waren er sessies om werkzoekenden en werkgevers te matchen: de zogeheten in- en doorstroomsessies.

ZUID-KENNEMERLAND EN IJMOND

Arbeidsregio Zuid-Kennemerland en IJmond bestaat uit Haarlem en de gemeenten Heemstede, Zandvoort, Bloemendaal (samen Zuid-Kennemerland); en Velsen, Beverwijk en Heemskerk (samen IJmond).



In IJmond is de beleidscapaciteit voor de banenafspraken wat kleiner dan in Zuid-Kennemerland, waar Haarlem actief is en ook meer bereikt. Haarlem zet Agros in, een commerciële partij die zich ontfermt over pro/vso-schoolverlaters; en neemt als gemeente ook zelf mensen in dienst uit de banenafspraken. De regio kent twee sociaal ontwikkelbedrijven: Spaarne Werkt en IJmond Werkt. Zij zijn van oudsher belangrijk in het contact met de doelgroepen. De kleinere gemeenten en het WSP leunen ook nog sterk op de expertise van deze werkbedrijven.

Praktijkleren Plus

In Haarlem loopt een project dat al een paar jaar de positie van mensen met een beperking op

de arbeidsmarkt verstevigt. Het is bedoeld om schoolverlaters met een beperking aan werk te helpen. De helft van die groep stroomt zonder startkwalificatie uit. Praktijkleren Plus – sinds 2025 bij Buurts in deze regio – maakt het mogelijk dat deze groep praktijkcertificaten haalt. Met coaching van een mentor en een aangesloten onderwijsinstelling stimuleert het project dat de jongeren meer inzicht in hun eigen talent krijgen. Ook zoekt Praktijkleren Plus stageplaatsen. Op deze manier werkt Praktijkleren Plus aan waardevol werk voor en door mensen met een beperking.⁵

Er zit bij dit soort initiatieven veel ervarings- en praktijkkennis die van pas kan komen

bij de uitvoering van de banenafspraken.

Benadering vanuit het WSP

De regio gaat voor samenwerking rond kandidaten: harmoniseren van aanvragen, regelingen rond jobcoaches, tarieven en dergelijke. Lange tijd verliep de samenwerking echter moeizaam door AVG-regels: 'Als ik wil aansluiten bij uitvoering, was en is de AVG vaak de reden dat de deur dicht blijft. We weten de namen van iedereen in het doelgroepregister, maar daarna komen we niet verder. We kunnen SUWI-net niet raadplegen. Je hebt er helemaal niks aan dat we tegengehouden worden in het uitwisselen van gegevens. Gelukkig is het pas gelukt om de 'EH4-herkenning' (bedoeld om veilig te kunnen

uitwisselen, red.) te behalen. Ik hoop dat de samenwerking in het belang van de klant daarmee beter gaat. We kunnen nu de gemiste potentie op banenafpraak gaan benutten.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond⁶

Commentaar uit de monitor-gesprekken met Zuid-Kennemerland en IJmond:

‘Vso-jongeren horen in principe in het doelgroepregister. Maar in de praktijk van onze regio staan ze vaak niet in het systeem. Jongeren die zelfstandig werk vinden vind je niet terug in de banenafpraak cijfers. Jongeren en ouders kiezen er soms bewust voor niet via de indicatie banenafpraak te gaan. Als ze na verloop van tijd merken dat ‘het niet gaat met het werk’, willen ze vaak alsnog een indicatie. Bij

doelgroepregistratie is er geld voor jobcoaching, dat is wel wat waard. In Noord-Holland Noord staat iedereen van de pro/vso-scholen (praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, red.) wel in het register. Daar is de samenwerking tussen scholen en werkbedrijven inniger. We willen van elkaar leren als regio’s. Bij IJmond Werkt hebben we het project Young Heroes. Dat geeft jongeren tussen de 15 en de 27 een plek om te beginnen.’⁷

De nabije toekomst

De regio gaat de positie van sociaal ondernemers versterken. De lokale en regionale overheden gaan meer bij sociale impact ondernemers inkopen. ‘De regio is van 17 miljoen naar 35 miljoen aanbesteding met SROI (Social Return On Investment, red.) gegaan. En de manier waarop SROI ingevuld mag worden is verbreed. Zo

komen ook meer commerciële ondernemers in zicht. Daar moeten we niet zo’n angst voor hebben.’

Met het programma Kennemer impact is een financieringsfonds gestart voor ondernemers die winstmaximalisatie niet op één hebben, maar maatschappelijke kwesties wel commercieel willen oplossen: ‘Banken werken graag samen met winstbedrijven, maar nu hebben we ook voor impactondernemers financieringsmogelijkheden kunnen regelen. Het concept is gekopieerd van Rotterdam. Hierdoor kunnen we ook bredere doelgroepen bedienen die niet direct onder de banenafpraak of de kaartenbakken van de gemeenten vallen. Dat is een mogelijkheid voor de grote groep mensen met beperkingen die buiten de labels vallen. Die mensen kunnen dan prima aan de slag bij impact ondernemers.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de regio Zuid-Kennemerland IJmond

Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafpraak	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafpraak t.o.v. doelgroepregister
2012		856	4421	793	18%
2024	1498	2354	4182	2084	50%
Vershil 2023-2024	+113	+112	+252	+144	+1%

WERK INCLUSIEF IN ZUID-KENNEMERLAND EN IJMOND

INFORMATIE, TRAINING EN CAFÉ

De regio heeft heldere gezamenlijke folders voor werkgevers gemaakt, over het dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking⁸:

Daarnaast worden er regelmatig kosteloos Harrie-trainingen gegeven. Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk. Uit onderzoek van CNV (voormalig CNV Jongeren) en Vilans blijkt dat de kans op succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk toeneemt wanneer de werknemer met een arbeidsbeperking wordt ondersteund door een Harrie. Het

Harrie-gedachtegoed is doorontwikkeld, en er is een module speciaal gericht op statushouders ontstaan.⁹ Verder organiseert de regio voor werkzoekenden een Vacaturecafé.

Als goed werkgeversvoorbeeld wordt Tata Steel genoemd: 'In de regio is veel maakindustrie, techniek. En onze grootste werkgever in de regio, Tata Steel, natuurlijk. Niet iedereen kan zomaar in die sectoren werken. Toch heeft Tata Steel wel een afdeling inclusief. Daar loopt best een aantal mensen rond: er is begeleiding, draagvlak in de organisatie, en er zijn ook leuke functies, ook mogelijkheden om als iemand ergens niet past, elders in het bedrijf weer aan de slag te kunnen.'





GELUIDEN UIT DE MEET&GREET

Twee keer per jaar organiseert de regio een banenmarkt of Meet&Greet. Voor de Meet&Greet in samenwerking met Onbeperkt aan de Slag in 2025 zijn werkzoekenden geworven zoals nog werkenden, WIA- en Wajong-uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden via re-integratiebureaus en ggz-instellingen. 'Die nodigen we persoonlijk uit om met hun kandidaten te komen', vertelt een WSP-medewerker. 'De combi met 's ochtends de jongeren doen we nu al voor de derde keer.' Een vertegenwoordiger van Onbeperkt aan de Slag vertelt daarnaast: 'Meet&Greets met deze regio samen zijn altijd wat kleiner dan wij gewoon zijn. Gemeenten sturen hun kandidaten niet naar de Meet&Greets hier: die gaan bijna direct naar Spaarne Werkt of IJmond Werkt. De mensen die ze regelmatig zien, die kennen ze wel, maar de rest? Arbeidsdeskundigen van gemeente en UWV beslissen in deze regio of kandidaten uitgenodigd worden voor Meet&Greet. Wij zeggen altijd: nodig iedereen uit. Maar hier zijn vooral mensen via re-integratiebedrijven.' Enkele reacties van deelnemers:

'Dit is tweede keer dat ik er ben. Ik sla af en toe over. Ik ben verantwoordelijk voor mensen die in doelgroepregister staan en heb altijd overal vacatures – vooral magazijnwerk. Jobcarven doen we in principe niet, maar een intern buddysysteem en jobcoaches bieden we wel. De buddy's krijgen intern een opleiding, we hebben zelf een e-learning gemaakt. Uiteindelijk is het resultaat van zo'n Meet&Greet minimaal. Er zijn weinig mensen die ik zou kunnen faciliteren. Vanmorgen wel 19 jongeren gesproken. Je kan ze een handje helpen bij de pitch. We hebben inmiddels 2200 participanten in dienst, de helft is in vaste dienst. Als er subsidies zijn en het is passend dan gebruiken we die, natuurlijk.'

Interne jobcoach van een werkgever in de retail

'Ik doe effe een bakkie en dan ga ik weer terug. Tot nu toe prima. Iemand van Kruidvat en Jumbo gesproken. Zit al een tijdje in de Ziektewet. Ik loop nu in het tweede spoor en die hebben me hierop gezet. Ik kan m'n eigen werk niet meer doen, werk nu twee keer vier uur in de week en zoek nu naar andere bedrijven, ander werk. Als ik heel eerlijk ben: ik heb geen flauw idee wat ik nu zoek. Ik ben twintig jaar vrachtwagenchauffeur geweest. Ik heb ooit m'n grootrijbewijs gehaald en daar is altijd werk in. Maar nu, geen idee. Wat ik aankan met mijn beperkingen. Deze heroriëntatie is een enorme puzzel en dan ook nog met die beperkingen. Dus dit hoort bij m'n zoektocht. Dat is irritant als je jarenlang hetzelfde hebt gedaan en in één keer krijg je lichamelijke klachten. Af en toe vind ik dat best lastig. Dit soort bijeenkomsten helpt bij de zoektocht.'

Man, 43 jaar, ex-chauffeur

'AH Vos, dat is een franchise van Albert Heijn, is altijd actief en vandaag is er een regionale interne jobcoach van Albert Heijn. Het is hier de Zaanstreek, hè!'

Deelnemer over de ruime aanwezigheid van de retailsector

'De Carefair blijkt volgende week, maar daar hebben we geen uitnodiging voor. We hebben via WSP van deze Meet&Greet gehoord. We hebben een rondje gelopen, maar het is bijna allemaal winkels, constructiewerk. Wel even geluisterd naar 'Werken bij de provincie Noord-Holland', daar ga je aan de balie werken. Maar ik heb gewerkt in de kinderdagopvang, ik wil terug naar die zorg en opvang. We hebben al aan een cv gewerkt: wat ik wil, wat ik kan. We zijn strijdbaar. Eerst een vertrouwensband opbouwen. Ik merk dat ik in het IPS-traject nu meer gehoor vind dan bij UWV-begeleiding.'

Vrouw, 64, en haar IPS-jobcoach10, vinden de zorg opvallend afwezig tijdens deze Meet&Greet

Sven Romkes, onvermoeibaar ambassadeur van onbeperkt werken:

‘ER ZIJN 90.000 EXTRA MENSEN BIJ GEKOMEN’

Sven Romkes werkt bij de Goldschmeding Foundation en Onbeperkt aan de Slag. Hij gaf presentaties in de regio's Rijnmond en Gooi- en Vechtstreek. Hij kijkt enthousiast door z'n brillenglazen: ‘Moet je je voorstellen: er zijn 90.000 extra mensen bij gekomen die vroeger nooit aan het werk gekund hadden. Dat is toch ongelooflijk!’

Banenafpraak is groot succes

‘Als je alle mensen meetelt die tussen 2012 en 2025 een baan hebben gevonden, en die die om de een of andere reden weer

verloren hebben, gaat het zelfs om veel meer ‘werkzame personen’ die via de banenafpraak aan werk gekomen zijn. Dan

ga je naar 161.000 mensen die werkervaring hebben opgedaan, die loon hebben verdiend, die zichtbaar zijn geweest op een

*Op een Inclusieve Arbeidsmarkt
levert iedereen, die kan en wil,
een bijdrage aan de maatschappij*



werkvloer. Mensen met beperkingen die niet zelfstandig een minimumloon konden verdienen en die wel bij een werkgevers in dienst gekomen zijn. Dat zijn er 40.000 meer dan de afspraak was (dat was 125.000, red.). Als je het zo bekijkt is de banenafpraak een heel groot succes! Het ligt er maar aan hoe je telt en wat je als waardevol benoemt.'

1,6 miljoen Nederlanders met arbeidsvermogen en beperkingen

'Bovendien, we richten ons in de banenafpraak op een kaartenbak van iets van 270.000 mensen uit het doelgroepregister. Maar in Nederland zijn er veel meer mensen met een beperking én arbeidsvermogen – 1,9 miljoen om precies te zijn, zie de UWV-jaarmonitor. Met de meerderheid, 1,6 miljoen, hebben werkgevers de afgelopen periode ook beter kennisgemaakt. Uit die groep van ongeveer 5/6 van de totale arbeidspopulatie met beperkingen hebben werkgevers de afgelopen periode ook mensen aangenomen. Misschien niet zoveel als we zouden willen, maar toch zijn dat ook mensen die bij de doelen van de banenafpraak horen. Waarom alleen rekenen met dat doelgroepregister?'

Koudwatervrees

'Als je bedenkt dat er altijd koudwatervrees is bij de groep om een betaalde baan aan te nemen, dan is de daling in de werkloosheid in die groep heel goed nieuws. Het SCP berekende

dat in 2012 nog 82 procent van de mensen met beperkingen werkloos was. Dat is nu dus 65 procent. Mensen met beperkingen zijn vaak bang om te gaan werken. Een uitkering biedt de mensen veiligheid. Ze denken vaak: 'Wat betekent betaald werk voor mij financieel? Maar ook voor de zekerheden van mij en mijn naasten? Als je na een poosje terugvalt in de Participatiewet heb je echt veel minder loon en bovendien gaat de uitkeringsinstantie dan ook nog eens jouw samenwoonsituatie meewegen. Dat is geen pretje.'

Jammer van de achterdeur

'Dus over het algemeen ben ik heel enthousiast. Het enige probleem met de banen van mensen met beperkingen is 'de achterdeur'. We noemen dat ook wel het carrouseleffect: de uitstroom maakt heel veel van de instroom weer ongedaan. Heel veel mensen verliezen de baan die ze vonden weer. Algemeen waren de cijfers voor 2020 ongeveer zo: circa 45 procent van de mensen met beperkingen die een baan vonden in het bedrijfsleven, zijn die baan na een jaar weer kwijt. Na twee jaar is dat zelfs opgelopen tot 65 procent. Bij banen bij de overheid is dat nog erger. Kortom, de achterdeur staat dus eigenlijk te ver open. Helemaal bij de banenafpraak.

Het totaal aantal uren dat gemoeid is met de banenafpraak kan in het dashboard

van UWV wel groeien, maar dat betekent niet dat het dezelfde banen en dezelfde mensen zijn. En ook het aantal 'werkzame personen' kan wel groeien, maar dat betekent niet dat dat dezelfde mensen zijn. De banen via de banenafpraak blijken niet duurzaam genoeg.'

Comply or explain

'We moeten meer weten van de achterdeuren. Het dashboard van UWV geeft daar nu te weinig informatie over. Het dashboard zou ook meer in mensen moeten rekenen. Hoeveel mensen aan werk geholpen, en hoeveel mensen baan verloren? Wie zijn de werkgevers? Wat zijn hun kenmerken, bedrijfsgrootte, hoeveel mensen in dienst? Niet alleen hoeveelheid uren-banenafpraak tellen, maar ook hoeveel mensen met beperkingen uit die andere groep die 5/6 vormen van het onbenutte arbeidspotentieel in Nederland.

En er moeten intern bij bedrijven mensen zijn die de achterdeur in de gaten houden. Als bewaker van de achterdeur moet je een uitleg vragen bij ontslagen en exitgesprekken. Ik zeg altijd: 'Comply or explain!' Als iemand die onder de banenafpraak vertrekt of een baan die onder de banenafpraak wegvalt, dan moet je als organisatie kunnen uitleggen waarom je diegene met een beperking loslaat.'

Steven Hubeek, ambassadeur van De Normaalste Zaak:

‘HET BEWUSTZIJN VAN WERKGEVERS IS BETER GEWORDEN’

Steven Hubeek van De Normaalste Zaak leidde in Gooi- en Vechtstreek een workshop voor werkgevers. Het project Werk Inclusief zorgt ervoor dat meer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. ‘In 2012 keek de gemiddelde werkgever je blanco aan.’

Wat doet de Normaalste Zaak?

‘De Normaalste Zaak heeft een netwerk van ongeveer achthonderd werkgevers die binnen hun eigen organisatie bezig zijn om inclusief te worden. Het zijn grote en kleine bedrijven, in alle sectoren, publiek en privaat. We hebben wel een oververtegenwoordiging van het grootbedrijf: er zijn minder papa/mama-bedrijven bij ons. In de Normaalste Zaak helpen we elkaar met stappen, geven energie. Het gaat om vaardigheden verbeteren van werkgevers. We zijn wel begonnen als organisatie voor inclusie van mensen met beperkingen, maar sinds 2018 gaat het voor ons niet alleen om beperkingen of banenafpraak: het gaat ons ook om nieuwkomers en uit de ggz terugkerende mensen.

Voor werkgevers zijn dit heel verschillende doelgroepen.’

Wat is er gelukt sinds 2012?

‘Als je 90.000 banen hebt weten te realiseren binnen de banenafpraak, dan kan je niet zeggen dat het mislukt is. Wij zien de banenafpraak als een succes en ook als een voorbeeld voor hoe we eigenlijk in bredere zin de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking verder willen bevorderen. Maar het kan nog steeds wel heel veel beter. We lopen achter op de afgesproken doelstelling, op het ingroeipad zoals we dat hebben afgesproken.

Voor al het bewustzijn van werkgevers is beter geworden. SCP schrijft daar ook over. In 2012 keek de gemiddelde werkgever je blanco aan. Nu weten ze iets

van de motivatie en talenten van mensen met een beperking. Dat er motivatie en talent is en dat je gewoon prima medewerkers kan vinden. Ook in de groep van mensen onder de doelgroep banenafpraak.’

Je hoort vaak dat slechts een klein deel, zo’n vijftien procent, van de werkgevers mensen met een beperking wil aannemen.

‘Ja, dat hoor je vaak. Maar dat is eigenlijk geen goede vergelijking. Voor bedrijven met tot ongeveer twintig werknemers is dit gewoon een heel moeilijk dossier. Als je het percentage neemt van alle werkgevers kijk je door een wazige bril.’

Zijn er verschillen tussen de overheid en private sectoren?

‘Ja, de overheid handelt vaak vanuit plicht en de opvatting dat ze geen groepen in de kou kunnen laten staan. Marktwerkgevers onderkennen dat deze mensen prima inzetbaar zijn, en de krapte in de arbeidsmarkt doet dan de rest. De balans ligt dus anders maar



het bewustzijn groeit aan beide kanten.'

Is er verschil in de duurzaamheid van banen voor de banenafpraak en andere banen?

'Nee, dat zie ik niet. Bij banen voor andere groepen staat de achterdeur ook open, misschien nog wel verder. Niet meer dan algemeen op arbeidsmarkt. Minder open dan bijvoorbeeld bij nieuwkomers en zijinstromers. Omdat in Nederland veel met flexwerk wordt gewerkt, is duurzaamheid sowieso een probleem.'

Wat kan er nog beter?

'Als je maatschappij-breed kijkt, dan staat nog steeds onvoldoende centraal wat de mensen zelf willen en kunnen. Je zou

eigenlijk ook veel meer moeten kijken naar de combinatie met de rest van het leven van mensen. De rest is nog niet goed genoeg in beeld, daardoor is een passende baan ook lastig te geven, in die match.

Er zijn twee punten die werkgevers in elk geval nog kunnen aanpassen: de verdeling van het werk en het draagvlak in de organisatie. Er is te veel uitstroom door grote diversiteit in instroom. Je moet er als organisatie aan toe zijn. Je moet genoeg aandacht besteden aan draagvlak en het werk beter aanpassen.'

Hoe kijk je naar de toekomst van de banenafpraak?

'Het zal stap voor stap blijven gaan, moeten gaan. Er moeten

dingen beter in beeld komen: veertig tot vijftig procent van de banenafpraak is niet aan het werk. Die groep moet beter in beeld komen en de baankansen ook. En aan werkgevers moet vaker gevraagd worden: Wat is eigenlijk je streefcijfer? In het licht van de dashboardcijfers van de regio waar je in zit. Als je samen kijkt kom je tot veel meer matches. Het kost extra capaciteit van WSP, van gemeenten en van UWV, maar het is belangrijk om daadwerkelijk kansen te ontdekken. Groningen, Amsterdam, Hilversum en Gorinchem zijn hier bijvoorbeeld actief mee bezig.'

MIDDEN-UTRECHT

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht bestaat uit de centrumgemeente Utrecht en een groot gebied dat de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist bestrijkt.



De gemeente Utrecht heeft samen met het UWV veel capaciteit om evenementen in het kader van de banenafspraken te organiseren. Maar in deze regio voelt elke gemeente zich vrij om binnen de groep van de een eigen specifieke focus te kiezen.

Als ontwikkelbedrijven zijn onder andere Werken Werkt en de BIGA groep actief. Het regionale Werkcentrum Midden-Utrecht (van gemeenten en UWV) dat begin 2026 gestart is, wil deze bedrijven – met de doelgroepen die ze bedienen – prominent in de etalage zetten de komende tijd.

Enik Recovery College

Op de website van het Werkcentrum Midden-Utrecht

is er aandacht voor psychische kwetsbaarheid en werk. Dat helpt de groep met deze beperkingen. De speciale pagina *Hoofdzak werk* is tot stand gekomen door landelijke samenwerking tussen gemeenten, Divosa, UWV, ggz en werkgevers (ondersteund door de ministeries van VWS en SZW). Dit gebeurt onder het motto dat werk meer is dan een inkomen. Het geeft structuur en zingeving.

Enik Recovery College heeft gelobbyd voor deze aandacht voor psychische kwetsbaarheid in relatie tot werk op de website van Midden-Utrecht. Enik is een zogeheten herstelacademie: een leeromgeving en ontmoetingsplek voor mensen die persoonlijk ervaring hebben

met ontwrichting door een psychische kwetsbaarheid of verslaving, en die willen werken aan hun (verdere) herstel. Op de website van het werkcentrum staat nu een wervende tekst gericht op mensen die op zoek zijn naar betaald werk of een opleiding en die te maken hebben met psychische klachten.

Contact met werkgevers

De kennissessies voor werkgevers in deze regio gaan over inclusie, psychische kwetsbaarheid, laaggeletterdheid en skills-gericht werven. Vanuit UWV¹¹ probeert men om werkgevers anders te laten kijken: naar personeels- en aannamebeleid. Ook zijn er zogeheten matchtafels, waar partijen

als ASR en Rijkswaterstaat bijeen komen om kandidaten te bespreken waarvan de werkplek toch niet passend blijkt. Ze bekijken dan gezamenlijk of zo'n kandidaat toch bij één van de andere werkgevers geplaatst kan worden. De matchtafels worden georganiseerd door werkgeversnetwerk BAM (BanenAfspraak Matchtafel). Dat netwerk startte in de regio toen de contracten van banenafspraken niet verlengd dreigden te worden. Maar inmiddels is het uitgegroeid tot een netwerk waar ook bredere kennisuitwisseling plaatsvindt. BAM komt vijf of zes keer per jaar samen.

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de regio Midden-Utrecht¹²

Commentaar uit de monitorgesprekken met Midden-Utrecht: 'De doelgroep banenafpraak is een doelgroep waar al flink op wordt ingezet. Er is een apart team ingericht voor de bemiddeling van mensen met een registratie. Ze zijn relatief makkelijk te plaatsen bij bestaande relaties. Maar als je kijkt naar de overige cijfers, wat werkgevers in totaliteit presteren, dan blijft het achter. Toch is het een illusie dat werkgevers dat allemaal kunnen oppakken en bedienen. Als een werkgever open staat voor een banenafspraker, moet er ook begeleiding zijn, natuurlijk. Ze

hebben meer kennis en inspiratie nodig. Vandaar dat wij ons gezicht laten zien in netwerken, proberen aan tafel te komen, te overtuigen dat het heel goed is voor bedrijven en organisaties om inclusiever te worden.'

De nabije toekomst

De regio is bezig met extra inzet op de relatie met pro/vso-scholen: leerlingen én ouders worden benaderd. Ze proberen de beeldvorming van ouders over ontwikkelbedrijven te verbeteren. 'Ouders en leerlingen moeten weten wat de bedrijven voor hen kunnen betekenen.'

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de regio Midden-Utrecht					
Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafpraak	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafpraak t.o.v. doelgroepregister
2012		2038	9462	1934	20%
2024	3090	5129	9513	4513	47%
Vershil 2023-2024	+128	+129	+272	+105	+0%

WERK INCLUSIEF IN MIDDEN-UTRECHT

GELUIDEN UIT DE MEET&GREET

WSP Midden-Utrecht organiseerde samen met Onbeperkt aan de Slag een Meet&Greet voor mensen met een arbeidsbeperking, bij Dotslash in Utrecht. Enkele reacties van aanwezigen:

‘Daar hadden we al goeie ervaringen mee. Het is altijd goed als er direct contact is tussen werkzoekenden en werkgevers die elkaar willen vinden. Er zijn nu veel mensen. Onbeperkt aan de Slag nodigt altijd veel breder uit dan het doelgroepregister. Verder hier de gebruikelijke mix van private, semi- en overheidswerkgevers.’

Een professional uit de regio

‘Sommige werkgevers geven op hun bordjes aan dat inschrijving in het doelgroepregister een vereiste is om bij hen aan de slag te kunnen. Hoe inclusief ben je dan?’

Een kritische werkgever zonder zo’n bordje

‘Toen ik de lijst samenstelde op basis van de informatie die ik kreeg via Onbeperkt aan de Slag, stond deze vereiste er niet bij. Dat vind ik wel teleurstellend. Maar ja, dan is het niet anders. Ik had me er wel op verheugd.’

Bezoeker die van tevoren een top 5 van werkgevers had samengesteld

‘We hebben werkplekken voor de banenafspraken in Utrecht en Amsterdam: we moeten nog 150 mensen. We zijn hier niet met een speciaal profiel waarvoor we mensen zoeken. Meer om kandidaten te ontmoeten die we niet via een andere weg ontmoeten. We nemen vaak deel aan de Meet&Greet. Ik heb nu een vacature in Utrecht, dus...!’

Contactpersonen van de Sociale Verzekeringsbank





IN GESPREK MET DE OMBUDSSPITS

In Utrecht was op de Meet&Greet ook Ombudsspits Nico Blok van de partij, een service van Onbeperkt aan de Slag. Werkzoekenden en werkgevers wisten hem goed te vinden. De Ombudsspits vertelt:

‘Mensen schieten mij overal over aan, vooral over regels. Ze willen weten wat ze kunnen verwachten, wat er wel en niet wordt geregeld, en door wie. De regels zijn niet altijd even duidelijk en als de wetten en regelingen veranderen geeft dat weer nieuwe onrust. Neem de wet Vereenvoudigde banenafpraak. Dat klinkt eenvoudig. De aanpassingen in het loonkostenvoordeel maken het systeem inderdaad eenvoudiger voor werkgevers. Maar werkgevers moeten vaak al bijgepraat worden over dat loonkostenvoordeel, op zich. Voor werkzoekenden met een beperking zijn de regels vaak ook niet te volgen. Ze worden dan bang om een baan aan te nemen. Bang om iets niet goed te doen en daar dan later weer last van te krijgen, met hun uitkering, de belastingen, UWV of toeslagen bijvoorbeeld.’

Een aantal vragen komt vaker terug, zoals: Wanneer kom je in het doelgroepregister? Mag een werkgever mij minder betalen omdat ik in het doelgroepregister sta? Deze veelgestelde vragen én de antwoorden staan ook op de website.¹³



92.000

Ruim 92.000 extra banen zijn er bijgekomen sinds de banenafpraak in 2012 werd gemaakt. Maar de banen die zijn gecreëerd zijn vaak niet duurzaam. Banen verschijnen en verdwijnen. De baan zelf is vaak niet geborgd en ook degene die het werk doet wisselt: werknemers verschijnen en verdwijnen eveneens. Banenafpraak banen zijn dus geen banen in de dagelijkse betekenis van het woord.

182^{STE} LAND

Nederland denkt vaak dat het voorop loopt met emancipatie en inclusiviteit. We winnen olympische medailles bij de Paralympics en er zijn verkiezingen geweest voor een minister van gehandicaptenzaken. Maar feit is dat Nederland het VN-verdrag Handicap pas als 182^{ste} land ondertekende, voor Zanzibar en achter Zambia. Dat was in 2016. Inmiddels hebben 220 landen ondertekend.¹⁴



EERSTE PREMIER MET BEPERKINGEN

Het Verenigd Koninkrijk had de eerste premier met beperkingen. Gordon Brown, premier tussen 2007 en 2010, was blind aan één oog. In Nederland is Tjarda Struik sinds november 2023 de eerste (bijna) blinde burgemeester. Zij hield bij aantreden een pleidooi voor beter luisteren naar elkaar.

GOOI- EN VECHTSTREEK

Arbeidsregio Gooi- en Vechtstreek bestaat uit de centrumgemeente Hilversum en de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Huizen, Laren en Wijdemeeren.



Hilversum is sinds kort de ambtelijke trekker op het gebied van inclusie in de regio, voorheen was de beleids-capaciteit meer regionaal belegd. De regio kent één sociaal ontwikkelbedrijf, de Tomingroep. Zij richten zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook bieden ze stages voor leerlingen van pro/vso-scholen.¹⁵

Bart de Graaff Foundation

De Bart de Graaff Foundation is in de regio een belangrijke speler in het ondersteunen van jonge ondernemers met een beperking, in de mediasector en daarbuiten. De Graaff was een ontregelende programmamaker met een nierziekte die een eigen omroep begon: BNN.

De stichting is in 2004 – twee jaar na het overlijden van De Graaff – opgericht als eerbetoon en ter nagedachtenis aan Bart, door zus Mirjam. Bart had de bijnaam Bikkel. De stichting helpt sinds 2024 in samenwerking met Onbeperkt aan de Slag nieuwe Bikkels: jonge ondernemers die ‘hun beperking niet zien als een beperking om hun dromen waar te maken.’¹⁶ Zij krijgen in hun Bikkeljaar de hulp om zich te ontwikkelen en (financiële) ondersteuning om hun eigen bedrijf op te zetten. Bart de Graaff Foundation helpt graag eigenzinnige, daadkrachtige, gedurfde en bevlogen starters. De stichting heeft een aantal mentorbedrijven bij zich aangesloten: All it Rooms,

Arrange group, BDO, Bol.com, Bolster Investment Partners, Eurofins, Farmers4all, Inka Housing, Mook Leiderschap en Ontwikkeling, Nubis, Nxtbizz, Post.nl, Reijnterprise en Rotary Noord (Utrecht).

Benadering vanuit het WSP

De regio denkt na over een gezamenlijke benadering met de naastgelegen regio Amersfoort: ‘Die regionale grenzen zijn voor werkzoekenden namelijk niet zo relevant. Een werkgever in de regio Amersfoort is soms dichterbij dan een werkgever in de regio Gooi- en Vechtstreek. Daarom hebben we ook gezamenlijk een vacaturenieuwbrieft uitgebracht.’ Opmerkelijk genoeg hebben de professionals van

de WSP's daar dan soms moeite mee. 'Die houden meer vast aan hun eigen regio.' Gooi- en Vechtstreek heeft een relatief klein team dat zich vooral richt op de doelgroep met beperkingen, terwijl Amersfoort een groot team heeft, verder is met de opbouw van het Regionale Werkcentrum en een bredere visie op inclusie hanteert.

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Gooi- en Vechtstreek¹⁷

Commentaar uit de monitorgesprekken met Gooi- en Vechtstreek:

'Als je naar het dashboard kijkt, is het allemaal niet zo heel spannend in de regio.

We blijven rond het landelijk niveau zitten. 51 procent van het doelgroepregister aan het werk en de andere helft niet. Dat is wat er bij indicatie banenafpraak in zit. De inspectie heeft daar ook al eens iets over gezegd. De banengroei gaat over het algemeen maar heel langzaam, met regelmatige terugval.'

De nabije toekomst

De regio gaat verder met actief inclusief werkgeverschap stimuleren (zie ook best practices in deze regio): 'Het zou mooi zijn als ook wij een inclusiedesk krijgen, net zoals de AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland, red.) dat binnen

de G4 organiseert.' En: 'De dienstverlening moet nog uniformer worden. We hebben op hoofdlijnen een beeld van hoe het georganiseerd moet worden op papier, maar het moet nog worden uitgevoerd.' Verder wil de regio een sociale kaart creëren, met alle stichtingen en organisaties rondom inclusie en mensen met een beperking in de regio: 'Zodat samenwerking beter mogelijk wordt.'

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Gooi- en Vechtstreek

Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafpraak	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafpraak t.o.v. doelgroepregister
2012		515	2299	492	21%
2024	781	1296	2233	1148	51%
Verschil 2023-2024	+80	+80	+103	+60	+0%

WERK INCLUSIEF IN GOOI- EN VECHTSTREEK

De regio Gooi- en Vechtstreek organiseerde diverse goede voorbeeldpraktijken met Werk Inclusief.

- De opzet van een Werkgeversnetwerk
- Een Inclusiereis voor werkgevers
- De Inclusief Award uitreiking
- Meet&Greet met Onbeperkt aan de Slag

WERKGEVERSNETWERK EN INCLUSIEREIS

De opzet van een Werkgeversnetwerk en de organisatie van een Inclusiereis voor werkgevers ging gelijk op in de tijd en versterkten elkaars bereik. In de lente van 2025 wisselde een klein gezelschap voorzichtig de eerste ervaringen uit. In de herfst waren dat er al meer bij een Netwerktafel van de Normaalste Zaak. In de maand daarna bespraken vijftien werkgevers tijdens de Inclusiereis met twee ervaringsdeskundigen van Onbeperkt aan de Slag heel concreet kansen en knelpunten bij het aannemen en behouden van mensen uit het doelgroepregister:

‘Ik ben dagelijks druk met 160 kinderen die vakken moeten vullen. Hoe ik mensen met een arbeidsbeperking moet inpassen met begeleiding en zo, daar kom ik meestal niet aan toe. In het dagelijkse werk is dat niet prioriteit nr.1. Ik probeer dat gat tussen dagelijkse praktijk en wens te dichten. Wat gebeurt er als je iemand aanneemt uit het doelgroepregister? Met het stipjes-schema dat ik dinsdag gemaakt hebt hier, gaat dat beter. Een stuk beter dan dat ik iedere keer weer de stoffige mappen uit de kast moet trekken.’

Een supermarktmanager

Tijdens de tweedaagse Inclusiereis kwamen verschillende aspecten van werving, selectie, instroom en doorstroom aan bod. De sessie begint luchtig met een sketchfragment met Ilse Warringa, ofwel juf Ank uit de serie *De Luizenmoeder*. In een vergadering over diversiteit laat zij precies zien hoe het niet moet: ‘*Leuk, We hebben een swinger! Iedereen mag er zijn.*’ Wat volgt is een serie stellingen over wat je als leidinggevende wel en niet kan zeggen. Ook is er een oefening om een gerichte vacaturetekst te maken. Iedereen kan vertellen hoe dat in de eigen organisatie in z’n werk gaat en brainstormen over de verbetermogelijkheden. De werkgevers leren dat kandidaten met een beperking niet alles zomaar willen delen:

‘Mensen zijn kopschuw. Of je zou ook kunnen zeggen wijs geworden door eerdere ervaringen. Vraag altijd: ‘Als je het zou willen delen: wat trok je aan, wat motiveert je?’ Of vraag: ‘Als je alles kon doen, wat zou je willen doen? Waar haal je in het dagelijks leven energie uit? Wat heb je nodig om werk te kunnen doen? Wat heeft in je vorige werk gewerkt? En wat heeft niet gewerkt?’

‘Als een gesprek goed is, is er een wisselwerking. Maar soms heb je dat niet. Je neemt ook dingen waar, zeg dan bijvoorbeeld: ‘Ik zie dat je het lastig vindt.’



Begin 2026 staat het Werkgeversnetwerk in regio Gooi- en Vechtstreek stevig op poten:

‘Het is nu een vast aantal van 25 werkgevers die zich gecommitteerd hebben aan het netwerk en zich ook als ambassadeurs wil opstellen. We gingen

eerst voor 10 werkgevers, aan het begin van het jaar. En we willen dat het ook echt van de werkgevers wordt. En dat gebeurt nu ook.’

Een professional van WSP/RWC – Regionaal Werk Centrum

INCLUSIEF AWARD UITREIKINGEN

De regio startte in januari 2025 een inspirerend nieuw initiatief: de Inclusief Werkgever Award Gooi- en Vechtstreek. De eerste uitreiking was een groot succes en de tweede editie vond begin 2026 plaats. Mariëtte Hamer, voormalig voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER) presenteerde

de uitreiking. Onder de 125 aanwezigen waren ook werkgevers die nog geen binding met het thema hadden. Lamme Textile Management sleepte de prijs voor de meest inclusieve werkgever 2026 in de wacht.

GELUIDEN UIT DE MEET&GREETINGS

In de regio waren het afgelopen jaar twee Meet&Greets met Onbeperkt aan de Slag. Juni 2025 was er een in Sporthal Kerkelanden: met 38 werkgevers en 82 werkzoekenden. En in mei 2026 op het Mediapark in Hilversum.

‘De Meet&Greets gaven een mooie boost in de regio. Er waren ruim 100 bezoekers, allemaal werkzoekenden met een arbeidsbeperking. We hebben door Onbeperkt aan de Slag niet selectief uitgenodigd. Daardoor is er niet op de voorhand naar ‘het stempeltje’ van iemand gekeken, niet te veel aannames maken! We kenden hiervoor Onbeperkt aan de Slag een beetje, maar niet echt. We zijn nu aangehaakt, hebben nu de wind in de zeilen.’

Een professional uit de regio

‘Ik reis het hele land af om op Meet&Greets kandidaten te ontmoeten. Ik denk graag mee. Mensen met beperkingen schatten zichzelf vaak te laag in.

Dat hoeft niet: als jij die drie vereisten hebt die de werkgever het belangrijkste vindt, dan ben jij de beste kandidaat. Er vallen ook altijd afspraken te maken, bijvoorbeeld over thuis werken. Mensen kunnen vaak niet goed verwoorden waar ze goed in zijn, daar probeer ik ze wel toe te verleiden. Het gaat om kennismaken. Er zitten altijd mensen bij waar ik later weer wat aan heb.’

Vaste gast op Meet&Greets, medewerker van VodafoneZiggo

‘Ik let nu vooral op persoonlijkheid en probeer kandidaten ook tips mee te geven. Als het niet voor mijn bedrijf is, dan tip ik ze over een ander bedrijf bijvoorbeeld. Vandaag kijk ik ook voor een werkgever in de energiesector. Die hebben weer een andere werksfeer en ander werk.’

Vaste gast op Meet&Greets, medewerker van VodafoneZiggo

LEUKE EN MINDER LEUKE WEETJES

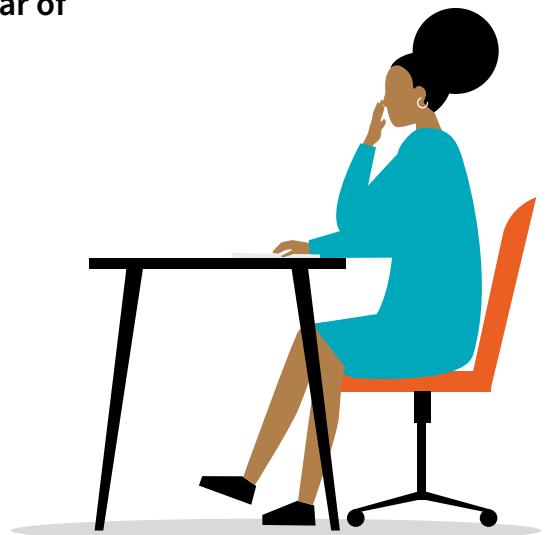
QUIZ 1: NAMEN EN AANDUIDINGEN

Mensen met beperkingen hebben in de loop van de geschiedenis verschillende benamingen gehad. Zeker in de wereld van arbeid en sociale zekerheid zijn er steeds nieuwe namen opgedoken. Vul hieronder in welk jaar of welke periode hoort bij de benaming die je ziet.

1

Iemand met een *mechanisch defect*. In deze periode ging men uit van een medisch model van handicap. Een beperking werd daarin gezien als een defect aan het lichaam.

- ☐ A: 1960 – 1970
- ☐ B: 1970 – 1980
- ☐ C: 1980 – 1990



2

Iemand met een *bijzonder talent*. In deze periode werd positieve framing steeds gangbaarder. Een bekende quote is van Shane E. Bryan: 'I do not have a disability, I have a gift!' Ook in Nederland gingen mensen over bijzondere talenten praten. In HR en beleid kwamen in deze periode werd formuleringen op als 'beperkingen zijn eigenlijk talenten'.

- ☐ A: 1980 – 1990
- ☐ B: 1990 – 2000
- ☐ C: 2000 – 2010

Bekijk de
antwoorden op
pagina 67

3

Een *smekeling*. In deze eeuw werden mensen met een beperking meestal niet als aparte categorie benoemd. Ze vielen onder de ‘armen’, de ‘behoefigen’ of de ‘bedelaars’ en moesten vaak leven van de liefdadigheid.

- ☐ A: 1600 – 1700
- ☐ B: 1800 – 1900
- ☐ C: 1700 – 1800

4

Iemand die *niet arbeidsfris* is. Deze term werd gebruikt voor mensen die niet (volledig) konden werken bijvoorbeeld door ziekte, beperking of ouderdom. De term is verwant aan ‘niet inzetbaar’ en ‘onproductief’. Behoorlijke onzin dus.

- ☐ A: 1945 – 1990
- ☐ B: 1945 – 1970
- ☐ C: 1945 – 2010

5

Mensen met een *ondersteuningsbehoefte*. Deze term is afkomstig van beleidsmakers bij gemeenten en UWV.

- ☐ A: 2010 – 2020
- ☐ B: 2020 – 2030
- ☐ C: 2000 – 2010



VIJFDE PLEK

Bij 26 EU-landen wordt de mate van inclusie in de samenleving regelmatig gemeten.⁴⁴ Op arbeidsparticipatie staat Nederland op de vijfde plek in de Europese ranglijst. Op andere terreinen scoren we relatief lager, zoals op onderwijs. Finland is het land met de minste uitval van mensen met beperkingen in het onderwijs: dat land kent een uitval van 7 procent, tegenover 72 procent uitval in Nederland op het mbo. Op het hbo ligt dat percentage iets lager. Over het geheel genomen staat Nederland in de middenmoot. Wij zijn sterk op inkomenszekerheid en relatief lagere armoede, maar minder sterk op volledige maatschappelijke inclusie en autonomie. Scandinavische landen en Oostenrijk, Duitsland en Frankrijk doen het op veel vlakken beter dan Nederland.

QUIZ 2: INCLUSIEF WERKEN IN CIJFERS

Hieronder volgen een aantal interessante cijfers. Weet jij op welk stuk van de banenafpraak zij betrekking hebben?



1

Hoeveel personen waren er in 2025 aan het werk via de banenafpraak?

- ☐ A: 165.000
- ☐ B: 155.000
- ☐ C: 145.000

2

Hoeveel procent van de grote bedrijven in Nederland (meer dan 1000 werknemers) heeft een netwerk van mensen met een beperking?

- ☐ A: 15%
- ☐ B: 6%
- ☐ C: 22%

KOPLOPER DENEMARKEN

Denemarken scoort het beste op Social Return On Investment. Het land loopt voorop in sociale investeringsprojecten en Social Impact Bonds. Zie [vive.dk](https://www.vive.dk). Ook Zweden doet het goed. In beide landen hebben ze goed doordacht hoe mensen met beperkingen kunnen profiteren van de opdrachten die ze als overheid uitzetten. Daardoor heeft bijvoorbeeld 15 procent van de werkgevers iemand met een beperking in dienst en 38 procent van de werkgevers heeft heel goede plannen.

3

Elke dag schrijven zich tien nieuwe kandidaten in bij Onbeperkt aan de Slag. Hoeveel zijn het er op dit moment?

- ☐ A: 20.000
- ☐ B: 12.500
- ☐ C: 16.000

**Bekijk de
antwoorden op
pagina 67**

4

Het werkloosheidspercentage van mensen met psychische kwetsbaarheid ligt hoger dan dat van de gehele groep van mensen met een beperking. Het percentage is even hoog als het percentage van de werkgevers dat niet durft te zeggen dat ze het spannend vinden om aan de slag te gaan met mensen met een beperking. Om welk percentage gaat het?

- ☐ A: 85%
- ☐ B: 70%
- ☐ C: 80%

280.000

In 2025 waren er ruim 280.000 mensen in het doelgroepregister ingeschreven: allemaal mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, maar wel graag de arbeidsmarkt op willen. Werkgevers van deze mensen hebben recht op regelingen uit de banenafpraak. Sven Romkes stelt elders in dit magazine dat dit nog maar het topje van de 'arbeidsfrisse' ijsberg is: 'Er zijn nog zoveel meer mensen die willen en kunnen; in het doelgroepregister is slechts een zesde van de mensen met een vastgestelde beperking opgenomen. In Nederland leven 2,1 miljoen mensen met beperkingen, van wie 1,2 miljoen arbeidsvermogen hebben. Ongeveer 65 procent daarvan is werkloos. Er is dus veel onbenut potentieel.'

De meeste professionals van WSP's kijken hier heel anders tegenaan: een groot deel van de mensen in het doelgroepregister heeft volgens hen: 'te weinig arbeidsvermogen. Zij vallen snel uit als ze toch aan het werk gaan. We spreken vaak van 'draaideurcliënten'. Hierdoor is het moeilijk om de doelstellingen van de banenafpraak te halen als regio, zeker in regio's waar heel veel werkgelegenheid is. Want hoe meer werkgelegenheid hoe hoger je doelstelling wordt gemaakt. Het landelijk beeld is dat ongeveer 50 procent uit het doelgroepregister kan werken en 50 procent niet. Dus het is raar om in iedereen potentieel te zien dat gebruikt zou moeten worden.'

MIDDEN-HOLLAND

De arbeidsmarktregio Midden-Holland bestaat uit de gemeenten Gouda, Bodegraven-Reeuwijk, Krimpenerwaard, Zuidplas en Waddinxveen.



Bij de inspanningen voor de banenafspraken in de regio zijn naast het WSP (van UWV en gemeenten) ook het voortgezet onderwijs via mbo Rijnland, en vmbo de Goudse Waarden betrokken, net als Samenwerkingsorganisatie Beroeps en Bedrijfsleven (SBB) en landelijke en regionale werkgevers- en werknemersorganisaties zoals VNO-NCW, de vakbonden CNV en FNV en Gouda/Midden-Holland Onderneemt. Daarnaast hebben drie sociaal ontwikkelbedrijven een actieve rol: Promen, Fermwerk en Kernkracht.

Bruisnest

In Gouda is sinds 2014 Het Bruisnest (van Kwintes) te vinden. Bruisnest is een ontmoetingsplek voor en door mensen met psychische kwetsbaarheid. Dagelijks komen er mensen die willen ontdekken en leren wat zij nodig hebben op hun weg naar (betaald) werk. Ze leren hun kwaliteiten kennen met als doel meedoen en meetellen in de samenleving. Het is een plek waar iemand geen cliënt meer is, maar bezoeker of vrijwilliger. Bruisnest is sinds 2024 betrokken bij het Platform Werk Inclusief Beperking en sindsdien is er ook onderwijs voor werkgevers die de vrijwilligers en

bezoekers een kans willen geven. Met jobmaatjes, jobcoaches en IPS (Individuele Plaatsing en Steun) zet Bruisnest in op duurzame plaatsing. Bruisnest zoekt passende deelnemers, voor passende werkgevers bij passende banen. Het initiatief is ook actief in de brugfunctie tussen UWV, gemeente, werkgevers en werkzoekenden.¹⁸

Benadering vanuit het WSP

Vanuit het WSP wordt in de regio Midden-Holland het vraagstuk van de banenafpraak vanuit een brede groep met een afstand tot de arbeidsmarkt aangevlogen. En er wordt steeds meer ingezet op baanoriëntatie (Ontdek je

Talentdagen), werkstages en werkervaring. Een duurzame match is natuurlijk wel gewenst, maar, zo zegt een vertegenwoordiger van het WSP: ‘Het vraagt veel tijd en energie van het WSP om de werkzoekende en potentiële werkgever langdurig gematcht te krijgen. Een werkstage is dan een goed eerste begin.’

Het WSP heeft een loket opgericht voor SROI. Om te stimuleren dat uitvoerders bij opdrachten van de overheid gebruik maken van arbeidsinzet van personen en groepen die moeilijk werk kunnen vinden. Met het loket stimuleert de regio opdrachtnemers tot succesvolle matches tussen vacatures en doelgroep. Het gaat dan niet alleen om mensen met beperkingen, maar ook om

statushouders en andere groepen bijstandsgerechtigden.

De tendens in deze regio is dat de groep mensen met een arbeidshandicap die kleine werkaanpassingen behoeft, steeds kleiner wordt en de groep mensen die nog niet helemaal toe is aan een nieuwe baan steeds groter.

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Midden-Holland¹⁹

Commentaar uit de monitorgesprekken met Midden-Holland: ‘Het hokjesdenken van arbeidsmarkt en sociale zekerheid werkt bij de registergroep in het voordeel, maar bij de meeste mensen met een beperking in hun nadeel. De collega’s van WSP die eigenlijk de brede groep met beperkingen in de caseload

hebben, melden bij een vacature dan toch iemand aan die onder de banenafspraken valt. De anderen vallen eerder buiten de boot. Want de collega’s maken de koppeling: die staat niet in het doelgroepregister, die valt niet onder banenafspraken, dus die ga ik niet aanmelden. Dat merken we hier in de regio ook.’

De nabije toekomst

Het Werkcentrum Midden-Holland ging in januari 2026 open. Het wil ‘successen beter zichtbaar maken voor werkgevers, zodat we werkgevers met twijfels over de streep kunnen trekken. We gaan Harrie-trainingen aanbieden om werkgevers beter toe te rusten op het begeleiden van medewerkers met een ondersteuningsvraag.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Midden-Holland

Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafspraken	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafspraken t.o.v. doelgroepregister
2012		1089	2849	979	34%
2024	620	1709	2675	1423	53%
Vershil 2023-2024	+16	+16	+52	+12	-1%



WERK INCLUSIEF IN MIDDEN-HOLLAND

HR-NETWERKTAFELS

De Netwerktafels brengen werkgevers en HR-professionals samen. NLwerktaanwerk faciliteert dit netwerk, dat werkgevers vooral koppelt aan de kennis en dienstverlening van het WSP. Het netwerk werkt ook andersom: via het netwerk krijgt het regionale werkcentrum signalen binnen over wat er speelt bij werkgevers, waar zij op hun beurt op kunnen inspelen.

Het grootste obstakel bij werving, selectie en behoud van mensen met een arbeidsbeperking blijft volgens deze professional de op voorhand veronderstelde begeleidingsbehoefte: 'Werkgevers maken zich meer zorgen over: wat houdt het in qua begeleiding. Er komt wel een jobcoach bij, maar die werkt natuurlijk niet de hele dag. Het is wel goed als er een aanspreekpunt is voor werkgevers. Vanuit de krapte op de arbeidsmarkt moeten ze die begeleiding op de werkvloer doen met de mensen die ze zelf hebben. Dat is ook een factor die een rol speelt.'

GELUIDEN UIT DE MEET&GREET

Onbeperkt aan de Slag en het WSP organiseerden samen een Meet&Greet in Gouda. Er kwamen meer dan 100 werkzoekenden en 26 werkgevers op af. De Meet&Greet was een goede aanvulling op de algemene banenmarkt, een vast onderdeel van het repertoire in Midden-Holland: daar deden dit jaar 100 werkgevers aan mee en er kwamen 1300 bezoekers op af.

Het werkcentrum wil in de toekomst kleinschaliger sessies voor werkzoekenden organiseren, omdat grote bijeenkomsten – zoals banenmarkten en de Meet&Greets rumoerig zijn. Iemand gaf aan: 'Ik kan die gesprekken helemaal niet voeren, er is zo veel geluid.'

'In kleinere groepen – bijvoorbeeld van 20 personen – krijgt iedereen meer aandacht en kun je mensen intensiever begeleiden. Ook worden werkplek-testscans weer breder ingezet, onder

meer voor mensen met een visuele beperking. Zo maak je inzichtelijk wat kan iemand wel, wat kan je doen zodat iemand wel rendabel is. Kandidaten kunnen oefenen en werkgevers weten beter wat ze aan kandidaten kunnen hebben. Met technologie kunnen we verder komen in de match.'



MIDDEN-, ZUIDOOST- EN WEST-BRABANT

Werk Inclusief was in 2025 in drie Brabantse arbeidsmarktregio's actief: Midden-Brabant, Zuidoost-Brabant en West-Brabant. In dit regio inkijkje zetten we de zaken op een rijtje.

Midden-Brabant bestaat uit de centrumgemeente Tilburg en de gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk en Waalwijk.

In Zuidoost-Brabant gaat het om centrumgemeente Eindhoven en de gemeenten Bergeijk, Best, Bladel, Eersel, Heeze-Leende, Nuenen c.a., Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre.

In West-Brabant is centrumgemeente Breda actief met: Altena, Bergen op Zoom, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht en Zundert.

Er zijn veel sociale werkbedrijven in Brabant, die van oudsher veel betekenen in de werkgelegenheid voor Wsw'ers en Wajongers, en

de afgelopen jaren dus ook voor banenafsprakers. Dit zijn voor Midden-Brabant Baanbrekers²⁰ en Diamant Groep²¹, voor Zuidoost-Brabant Ergon²² en KempenPlus²³, voor West-Brabant WVS²⁴, Breda Werkt²⁵ en MidZuid.²⁶ WSD²⁷ is actief in Midden- en Zuidoost-Brabant.

Out of the Box TV

Bij Out of the Box TV in Brabant is een gepassioneerd, klein team aan het werk met ervaringsverhalen van en voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ze werken meest onbetaald aan de combinatie van eigen herstel en het voeren van een mediabedrijf (televisie en Facebook). De afnemers van de verhalen zijn gemeenten, zorginstellingen en zorggerelateerde bedrijven. Zij dragen Out of the Box TV een warm hart toe en nemen hun diensten af, maar betalen minder dan de commerciële prijzen. Medewerkers zijn zelf open over hun herstelverhaal of -ervaringen, zodat anderen zich daarin



kunnen herkennen en merken dat ze niet zo 'gek' zijn: de missie is 'vertellen doet vertellen en vertellen is herstellen'. Iedere twee weken wordt een portret van iemand uitgezonden over diens zwarte periode. Op straat worden aan voorbijgangers vragen gesteld over stigma. De meeste mensen blijken genuanceerder te denken (bijvoorbeeld over verslaving), dan de rest van de media doen vermoeden. Out of the Box TV is verder een plek waar beleid en uitvoering ervaringskennis kunnen opdoen over herstel en over hoe het is om te werken met psychische kwetsbaarheid. De laatste jaren was er een bereik van meer dan 50.000 mensen.²⁸

Benadering vanuit de WSP's

In de regio's in Brabant worden de regelingen in verband met

de banenafpraak verschillend, dus weinig uniform toegepast. Bijvoorbeeld voor forfaitaire loonkostensubsidie, voorwaarden voor een proefplaatsing of begeleiding, wie er wel en niet via de praktijkroute in het doelgroepregister terecht komt. Het is allemaal verschillend – per gemeente, en daarnaast zijn er grote verschillen tussen de gemeentelijke wereld en UWV. ‘Dat is heel vervelend voor werkzoekenden en werkgevers. We maken er kleine stapjes in om het uniformer te maken. In eerste instantie per arbeidsmarktregio. Het moet komen van de uitvoering, want als het op het niveau van leidinggevend blijft, dan gebeurt het niet, dan wordt er geen invulling aan gegeven. Aan de andere kant is uitvoering soms bang om de eigen vrijheid te verliezen, als alles standaard wordt.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de Werk Inclusief regio's in Brabant²⁹

Commentaar op de cijfers uit de regio Brabant: ‘De dashboards – Beschut werk en banenafpraak – zijn gebaseerd op de

arbeidsregio's, op arbeidsmarkt-niveau. Zodat gemeenten niet met elkaar gaan concurreren. Dat is op zich logisch. Maar als je bij een gemeente werkt, dan heb je geen inzicht in hoe je het als gemeente doet. Die micro-gegevens zijn niet inzichtelijk. Dat is lastig. Er wordt wel over gesproken om dat beter verder inzichtelijk te maken. Maar het is destijds in 2012 bepaald en het is tot nu toe niet mogelijk om een overzicht voor individuele gemeentes te krijgen. Ook dat je niet weet over welke werkgevers het in de cijfers gaat is lastig.’

Een andere reactie gaat over de samenstelling van de groep mensen in het doelgroepregister: ‘De banenafpraak ging oorspronkelijk om mensen met een arbeidshandicap. Maar regio's in de Randstad laten dat soms los. Dan komen er ook statushouders in de banenafpraak-cijfers. Als je niet oppast, valt iedereen onder het doelgroepregister. Dat is niet de bedoeling, dan zit er geen medische onderbouwing onder. In Brabant zijn het Breda en Noordoost die relatief veel

statushouders vanwege het taalprobleem in het doelgroepregister toelaten.’

De nabije toekomst

In het regionale beraad (West-Brabant) zijn drie programmalijnen geformuleerd voor de toekomst. De banenafpraak zit – samen met statushouders en mensen met psychische kwetsbaarheid – in programmalijn 1: bevorderen sociale inclusie & kansengelijkheid ‘afstand tot arbeidsmarkt’. Programmalijn 2 gaat over: vergroten van duurzame inzetbaarheid & innovatie ‘van werk naar werk’. SROI, Harriet-trainingen en meer inzet van technologie horen hier ook bij. Met TINT (Technohub Inclusieve Technologie) en PIT (Platform Inclusieve Technologie) van UWV en Cedris wordt kennis en inspiratie via pilots in de regio gedeeld.³⁰ ‘Werkgevers moeten gaan investeren in inclusieve technologie. Daar zijn eerst goede voorbeelden voor nodig.’ Programmalijn 3 gaat over het ‘tegengaan van jeugdwerkloosheid’.

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafpraak in de regio's in Brabant

Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafpraak	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafpraak t.o.v. doelgroepregister
2012		6843	20962	6057	29%
2024	6621	13465	22053	11638	53%
Verschil 2023-2024	+334	+335	+1002	+435	0%



WERK INCLUSIEF IN BRABANT

De agenda van de drie Werk Inclusief regio's in Brabant stond begin 2025 redelijk vast. Daardoor was het niet mogelijk om veel aanvullende activiteiten rond de banenafspraken te organiseren. Toch zijn er twee Meet&Greets geweest, in samenwerking met Onbeperkt aan de Slag, plus een workshop. Het werkgeversnetwerk MetWerk mag ook

niet onvermeld blijven als al wat langer bestaande good practice in Brabant.

- Meet&Greets: in Breda (NAC Stadion) en Eindhoven (bij de Fontys Hogeschool)
- Workshop Over de streep door Movisie in Eindhoven
- Werkgeversnetwerk MetWerk

GELUIDEN UIT DE MEET&GREETS

In Eindhoven waren er 15 werkgevers en 40 werkzoekenden. In Breda waren er 33 werkgevers en 156 werkzoekenden – de 100 Banenafspraken (in spe) kwamen een uurtje voor de algemenere banenmarkt en werden desgewenst persoonlijk begeleid. Achteraf werd dit toch als te massaal beschouwd:

‘We gaan volgend jaar wat kleinere, rustigere bijeenkomsten organiseren. Ook met wat minder werkgevers misschien. Mensen zijn toch wat zoekend als het zo’n bijenkorf is.’

Organisatoren uit Breda

De NAC Breda Stadion bijeenkomst was geen klassieke Meet&Greets met tafeltjes waaraan gedatet werd. De mensen met indicatie banenafspraken werden via een route langs kraampjes van werkgevers per sector geleid: boven uitzendwerk (met landelijke en regionale uitstraling), politie en IT; beneden zorg en techniek. Mensen liepen alleen of in groepjes en tweetallen en er waren veel gastvrouwen aanwezig die aan de werkzoekenden vroegen of die alleen willen lopen of met

begeleiding. Er was ook een cv-check mogelijkheid en een VR-afdeling waar de werkzoekenden een flink aantal beroepen konden ervaren. Kort voor aanvang vingen we dit gesprek op:

‘Ik heb er helemaal geen zin in vandaag. Ik heb zulke slechte ervaringen met werk zoeken.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Ja ik ook. Ik heb bij Vindingrijk gekeken (tweede-hands winkel), maar dat was niets.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Was dat vrijwillig werk?’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Nee gewoon betaald, maar – als ik ga werken wil ik ook werken. Niet eerst een half uur spiegelen en praten met collega's, wat uitpakken en dan weer een half uur wachten, voordat ik weer wat kan doen. Dus Vindingrijk is niks geworden.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Ja, het is hollen of stilstaan. Dat, of ik heb meege-
maakt dat ik gelijk maar alles moest kunnen. Je
mag geen fout maken, dan vinden ze gelijk dat je
een beperking hebt, of je past niet in het plaatje.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Ik moest binnen twee weken snappen welke
vissen de supermarkt verkocht en hoe ik ze moest
afwegen. Ja dat lukte me niet. Ik heb NAH van een
scooterongeluk. Als ik het eenmaal snap, dan snap
ik het, maar het duurt even. De manager zei: ‘Je
past niet in het rijtje.’ Nu ben ik heel erg aan het
twijfelen of ik nog wel wil zeggen dat ik NAH heb,
want ze willen geen mensen met NAH. Die nemen
ze niet aan.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Ook moet je oppassen met praten over je privé.
Want dat krijg je weer terug bij de volgende
werkgever waar je solliciteert. Dat heb ik zo vaak
gehad, ik geloof er niet meer in. Het is je reinste dis-
criminatie. Ik heb me opgegeven bij Lang leve de
liefde, ha ha, eerst maar eens een man. En daarna
zien we wel.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Misschien kan je een jobcoach vragen?’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Ja die krijg ik ook, en voor loonkostensubsidie
kom ik misschien ook wel in aanmerking. Maar ja
zie d’r maar eens tussen te komen.’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘O, ja, loonkostensubsidie, nou dat wil ik niet
hoor. Ze zijn je soms een beperking aan aan het
praten. Ik heb geen beperking, ik wil gewoon
werken, aanpakken. Zo’n uitje met collega’s daar
zit ik niet per se op te wachten. Dat is toch niet
verplicht?’

Vrouw, werkzoekend, 50 jaar

‘Mensen met ondersteuningsbehoeften denken
vaak dat ze niet bij een uitzendbureau terecht
kunnen. Maar bij ons dus wel. We maken een
stappenplan om het werk op den duur duurzaam
te maken. En we hebben oog voor de aanpalende
dingen. Ik sta voor aandacht en duurzame uitplaat-
sing. Begin met SROI en SPO 30 plus, ga mee met
sollicitatiegesprekken, et cetera.’

Ervaren begeleider van Uitzendbureau Ampliar

‘Ik hoor soms dingen eerder dan een jobcoach:
inkomensproblemen, schulden. Daar probeer ik
dan ook iets aan te doen. Het is niet mijn taak,
maar ik denk altijd aan de andere kant: wat heeft
die nodig? Wat zou die graag willen? Ook als
uitzendwerkgever vind ik dat je die verantwoorde-
lijkheid hebt.’

Ervaren begeleider van Uitzendbureau Ampliar

WORKSHOP EINDHOVEN

In september 2025 organiseerde Werk Inclusief een
workshop voor werkgevers als opening van een
‘reguliere’ banenmarkt van UWV, in het Evoluon
in Eindhoven. In *Over de streep: werken met talent*
maakten zo’n zeventig werkgevers kennis met drie
ervaringsdeskundigen met een arbeidsbeperking.
Guus van de Realisten Academie³¹ heeft als gevolg
van zijn fysieke beperking een enorm uithoudings-
vermogen en aanpassingsvermogen ontwikkeld, dat
hij professioneel inzet. Maar daar zitten grenzen aan:

‘Nu leer ik mijn gezondheid voorop te zetten. Ik
hoef mij niet telkens aan te passen, de arbeids-
markt mag zich ook aan mij aanpassen. Er is
maatwerk nodig, maar dat hoeft helemaal niet
zo ingewikkeld te zijn. Kom mensen met een
arbeidsbeperking zelf tegemoet. Mensen met een
beperking zijn hele goede werknemers. We hebben
van jongs af aan al geleerd door te zetten.’

Guus, Realisten Academie

‘Vraag mij niet een computer te repareren, daar bak ik helemaal niets van.’

Niklas, met autisme, over de lange weg die hij heeft afgelegd op de arbeidsmarkt. Na vele vooroordelen zit hij nu op zijn plek. Het hielp dat hij hiervoor geen standaard sollicitatiegesprek hoefde te voeren, maar via een kennismakingsgesprek kon beginnen.

‘Werkgevers: stop met standaard vacatureteksten! En denk in mogelijkheden: doe aan jobcarving en jobcrafting.’

Opnieuw Niklas, dankzij een toegankelijke leidinggevende, passende taken en een externe jobcoach kan hij veel bieden, en haalt hij er zelf ook veel uit.

‘Die (de werkgever, red.) zegt bijvoorbeeld: ‘Je ziet er moe uit, blijf maar een dagje thuis. Zo makkelijk kan het zijn. Er zijn allemaal regelingen en vinkjes nodig, het wordt allemaal ingewikkeld gemaakt. Dat gedoe moet gewoon allemaal verminderd worden. Vraag wat er nodig is, vaak is het helemaal niet zo veel.’

Anoushka van Stichting de Keertwending. Ze was er samen met Ivonne. Deze stichting ondersteunt jongeren en jongvolwassenen, en ook werkgevers, in het creëren van arbeidsplekken.

De aanwezige werkgevers waren enthousiast. Velen kwamen voor het eerst met mensen met een arbeidsbeperking in aanraking en vonden dat leerzaam.

‘We vonden het een heel mooi verhaal. We wisten er nog weinig van. Gelukkig maar, als je daar zelf niet mee bezig hoeft te zijn. Maar het was heel indrukwekkend.’

Twee medewerkers van een IT-bedrijf

Al met al een geslaagde workshop, waarmee veel werkgevers in de regio zijn bereikt, die nog niet bezig waren met inclusie. Contact met ervaringsdeskundigen is een mooie aanzet geweest tot actie.



WERKGEVERSNETWERK METWERK

MetWerk is een stichting van ondernemers, voor ondernemers – gegroeid vanuit Limburg en met hulp vanuit het WSP doorgezet in Brabant. MetWerk is een groeiende club: er zitten ook veel leden uit de publieke sector en ontwikkelbedrijven bij. MetWerk heeft in totaal ongeveer 100 leden.

‘Lid worden kan als je de visie al hebt, of als je naar inclusief werkgeverschap toe wil. Het is een netwerkorganisatie waar het gaat over de P van people. Daarvanuit is er aandacht voor ouderen, Wet banenafspraken, statushouders, en ook voor schuldhulpverlening.’

DE BANENAFSPRAAK: EEN VLIEGWIEL VOOR DE TOEKOMST?

We kennen het allemaal wel: het is lastig iemand te vinden die het huis van onze oude moeder kan schoonmaken, die af en toe een oogje in het zeil houdt bij onze kinderen of iemand die de verstopping van de douche kan oplossen. Toekomstverkenningen laten zien dat dit soort problemen steeds vaker voor zullen komen in Nederland. Zie bijvoorbeeld *Nederland in 2050* (NOS, 10 februari 2021). De omroepstichting maakte vijf video's: over demografie, geboortecijfer, inzet parttimers, zorg en woningmarkt; of Van der Klein et al. (2025) over *Leven met beperkingen in 2050*. Naarmate de tijd vordert zal de arbeidsmarkt steeds krappere worden. Niet alleen in de zorg

wordt een tekort aan personeel verwacht, ook in diverse andere domeinen in de samenleving lopen de personeelstekorten op.

Oplossingen

Meestal zoeken organisaties de oplossing van dit probleem in meer inzet van technologie. Technologie kan inderdaad veel betekenen, maar in 2020 publiceerde de WRR over nog een andere mogelijkheid die ons zou kunnen helpen: het beter benutten van het arbeidspotentieel van mensen met beperkingen die nu aan de kant staan. Als het werk en de ondersteuning voor deze groep wat beter georganiseerd zou worden, dan zouden de



samenleving en die mensen zelf daar enorm mee geholpen zijn in de toekomst. Kortom: we zouden op weg kunnen gaan naar een win-winsituatie waarin ook de banenafpraak een rol kan spelen.

De categorie onbenut potentieel in personen in de tabel verwijst in *Het betere werk* (WRR, 2020) met zoveel woorden naar mensen die zorg en ondersteuning nodig hebben omdat zij leven met beperkingen. Meer dan de helft van hen – zestig procent – staat buiten de arbeidsmarkt (WRR, 2020, p. 15), maar als het aan de WRR ligt zou dat in de toekomst kunnen veranderen als werk beter georganiseerd wordt, en met meer begeleiding gedaan kan worden. De WRR (2020, p. 30/31) stelt in verband met de groep met een arbeidsbeperking (niet in de tabel) – de groep waarvoor de banenafpraak in 2012 oorspronkelijk gemaakt is: ‘Veel van hen staan nog steeds [...] gedwongen langs de kant. Dat heeft grote gevolgen voor de betrokkenen zelf. Een baan is niet alleen een bundel van taken die steeds verandert, een baan geeft mensen ook inkomen, zelfrespect en het gevoel onderdeel uit te maken van de samenleving. [...] Tegelijkertijd heeft het gedwongen langs de kant

staan ook negatieve gevolgen voor de economie en samenleving als geheel. De economie groeit als de productiviteit stijgt, zodat we per uur meer toegevoegde waarde produceren, en wanneer we meer uren werken. Staan mensen die willen werken onnodig langs de kant, dan kost dit ons ook allemaal iets in strikt economische zin.’

Iedereen is nodig

Voor de verdere ontwikkeling van onze economie is iedereen nodig. De banenafpraak kán het vliegwiel zijn voor de toekomst van Nederland.

Dat gebeurt als:

- Meer mensen werk kunnen vinden via de banenafpraak.
- Meer werkgevers kennis kunnen maken met hun talenten.
- Jobcoaches kunnen helpen bij de benutting van dit potentieel.
- Er ook kleinere banen beschikbaar komen via de banenafpraak.
- De match tussen mensen en maatschappij win-win wordt.

Bevolkingscijfers	2019	2030	2040	2050	2060
Bevolking	17.282	18.354	19.072	19.482	19.830
Potentiële beroepsbevolking	12.221	12.524	12.284	12.620	12.974
Beroepsbevolking	9.267	9.440	9.259	9.512	9.779
Niet-actieve beroepsbevolking	2.954	3.084	3.025	3.108	3.195
Onbenut potentieel in personen	402	414	406	417	429
Arbeidsvraag zorg	1.485	1.873	2.342	2.897	3.574
Arbidsaanbod bij huidig aandeel	1.485	1.513	1.484	1.524	1.567
Totaal tekort bij huidig aandeel	-	360	858	1.373	2.007
Totaal tekort als % beroepsbevolking	-	3,8%	9,3%	14,4%	20,5%
Aandeel zorg in beroepsbevolking	16,0%	19,8%	25,3%	30,5%	36,5%

Bronnen: projectie door de WRR, op basis van data van CBS en RIVM.

RIJNMOND

De gemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Brielle, Capelle aan den IJssel, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Hoeksche Waard, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Westvoorne en Zuidplas vormen samen de arbeidsmarktregio Rijnmond. De gemeente Rotterdam heeft als grootste gemeente en ‘werkstad’ bij uitstek een aanjagende functie in de uitvoering van de banenafspraken.



De regio kent vijf sociale werkbedrijven: Stroomopwaarts, HWwerkt!, Rotterdam Inclusief, Voorne-Putten Werkt en Promen.

LFB STERKplaats Rotterdam

De LFB - een vereniging voor en door mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB), heeft een STERKplaats in de regio. STERKplaatsen werken samen met gemeenten, zorgaanbieders, scholen, welzijnsinstellingen en andere maatschappelijke organisaties in de buurt (in Rotterdam: Hogeschool Rotterdam, Middin, Pameijer en ASWZ). Via de STERKplaats volgen Rotterdammers met een LVB leerwerktrajecten. De LFB benut de ervaringsdeskundigheid van

de deelnemers voor trainingen aan externen, het opzetten van projecten en meedenken met beleid. De regio kan op deze manier makkelijk gebruikmaken van de ervaringskennis die op de STERKplaats aanwezig is. Tijdens de gemeenteraadsverkiezingen helpen medewerkers van de LFB STERKplaats op het stembureau in Hoogvliet.

Benadering vanuit het WSP

De regio benadert de banenafspraken via thematafels: samenwerkings- en werksessies rond arbeidsmarktthema's, georganiseerd vanuit het WSP. Tijdens thematafels praten verschillende partners over kansen en mogelijkheden om meer mensen aan het werk te helpen

en houden: ‘De thematafels zijn een *ongoing* proces, dat goed bevalt. Daar houden we niet mee op. Je zit er allemaal samen, zonder eigenbelang, maar vanuit een groter belang. Zo kunnen we verdiepen in: waarom blijft de regio landelijk achter in banenafspraken? Wat kan je ermee doen via communicatie, jobcoaching en regionale wet- en regelgeving? Het afgelopen jaar is de doelstelling voor netto groei zo behaald: het aantal proefplaatsingen neemt toe en de uitval neemt af.’

De regio werkt ook aan een campagne over loonkostensubsidie – voor de werkgevers. Die zijn tevreden over de dienstverlening van het WSP in de regio.

Ze benaderen het WSP vooral voor werving en selectie en ondersteuning voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (zie ook deze factsheet³²).

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Rijnmond³³

Commentaar uit de monitorgesprekken met Rijnmond: 'Er starten veel mensen met werken, maar er vallen er ook heel veel uit. Het is vechten tegen de bierkaai. We zouden eigenlijk meer moeten doen aan behoud en voorkomen

van uitval. Daarvoor is een gedifferentieerde benadering nodig: grote en kleine werkgevers hebben een andere benadering nodig. Bij grote organisaties is er initieel vaak meer animo, maar moeten daarna zowel bestuur, HR en operatie allemaal op één lijn komen. Bij kleine organisaties is het lastiger binnenkomen, maar als je eenmaal binnen bent, heb je een duurzamere benadering.'

De nabije toekomst

De regio wil de banenafspraken meer borgen in de netwerk-samenwerking: 'We brengen in

kaart met wie ze allemaal in contact zijn, zodat een regionale brede samenwerking kan verduurzamen. Zoveel gedeelde 'smart'. Het is heel belangrijk dat de samenwerking blijft. Het mkb vindt elkaar al heel goed, maar dat moet breder. We willen bijvoorbeeld ook netwerken van professional in begeleiding maken. Zodat jobcoaches elkaar beter kunnen vinden.'

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Rijnmond					
Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafspraken	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafspraken t.o.v. doelgroepregister
2012		6406	17484	5327	30%
2024	5134	11541	20866	9903	47%
Vershil 2023-2024	+410	+410	+871	+376	-1%

WERK INCLUSIEF IN RIJNMOND

In de regio Rijnmond zijn in 2025 de volgende activiteiten succesvol geweest in het bewerkstelligen van contact rond de banenafpraak.

- Verdiepend Inklusiesgesprek
- Meet&Greet
- MKB Rijnmonddag

VERDIEPEND INKLUSIESGESPREK

Tijdens het Inklusiesgesprek voor de regio gingen één werkgever en twee werkzoekenden de diepte in over waar ze tegenaanlopen en wat ze zoeken in een baan.

‘Ik zou willen binnenkomen als iemand die niet een Wajong heeft. Maar gewoon als werkzoekende zonder labeltje.’

Een van de twee werkzoekenden

‘We hebben de tijd hier om echt te praten. Met als doel meer begrip voor elkaar wat je zoekt in een baan. Heel mooi, twee uur, met een kleine groep. Doordat ervaringsdeskundigen het begeleiden. Daardoor raakt het.’

De werkgever

GELUIDEN UIT DE MEET&GREET

In samenwerking met Onbeperkt aan de Slag zijn er twee Meet&Greets geweest in deze regio. Eén bij het WSP in het Pompgebouw de Esch en één in aansluiting van de MKB Rijnmonddag in het Spartastadion. In het Pompgebouw waren er 24 werkgevers en 144 werkzoekenden. Onbeperkt aan de Slag biedt altijd een warm welkom op de Meet&Greets met tips:

Wat leuk dat je interesse hebt in onze fysieke Meet&Greet. Vanaf 13:00 uur verwelkomen we je graag []. Vervolgens kun je tussen 13.30u en 16.00u in gesprek gaan met één of meerdere werkgevers van jouw keuze. Je hoeft van tevoren geen keuze door te geven.

Tip: houd de kennismakingsgesprekken met werkgevers kort en bondig (10 minuten), zodat je met verschillende werkgevers kunt kennismaken. Ook is het slim een schrijfblok en een pen mee te nemen, zodat je bij kunt houden wat je met welke werkgever hebt besproken.



Er is een koffiecorner aanwezig waar je tussen de gesprekken door even tot rust kunt komen. En heb je die dag vragen? Medewerkers van Onbeperkt aan de Slag zijn ter plaatse. Schiet hen gerust even aan.

Maar de Meet&Greets blijken niet voor alle mensen even goed te werken. Het zijn drukke bijeenkomsten:

‘Het is daar zo hysterisch druk. Daar moet ik wel even van bijkomen. Dit was wel de max wat ik aankan aan prikkelverwerking. Er zit ook weinig bij waar ik aan het werk zou willen of kunnen, maar goed, je krijgt een uitnodiging en dan grijp ik die kans wel aan. Twee jaar geleden viel ik van de

trap en bleek ik een hersentumor en longembolie te hebben. Maar ik leef nog. En ik gebruik deze periode maar om uit te zoeken wat ik wil worden later. Ik heb bedrijfseconomie gestudeerd en ben werkzaam geweest als controller. Op een gegeven moment zat ik weer op achttien uur in de week, maar de werkgever wilde ‘fulltime terug of anders moeten we afscheid van je nemen’. Vandaar. Ik geloof dat ik er wel een leuker mens van zou worden: weer werken. Ik mis de sociale contacten, de voldoening. M’n kinderen zouden het ook wel goed vinden als ik weer iets minder thuis was. Maar hersteltijd zal altijd belangrijk blijven. Ideaal zou zijn vijf keer vijf uur op den duur.’

Een bezoeker van rond de 50 jaar

MKB RIJNMOND-DAG

Op 14 oktober 2025 vond de MKB Rijnmond-dag plaats in het Spartastadion Rotterdam. Het was een groot evenement met workshops en presentaties en er was een uitreiking van de ‘Netwerker van het Jaar’.

Een goed ingevoerde spreker van het Platform Werk Inclusief Beperking presenteert de



Foto: Bijeenkomst in de regio Rijnmond

percentages over werkloosheid van mensen met beperkingen:

‘Algemene werkloosheid 3,4 procent; onder jongeren 7,8 procent; onder mensen met een beperking 65 procent en onder mensen met psychische kwetsbaarheid 82 procent. Werkgevers gaan er ook nog te vaak vanuit dat mensen met een psychische kwetsbaarheid of beperking veel begeleiding nodig hebben.

De aanwezige werkgevers reageren geschokt. De dag is een wake-upcall en werkt goed voor het contact tussen werkgevers:

‘Wij stonden met Securitas en Randstad toevallig naast elkaar, dit was ongepland. Maar je ziet gelijk dat het werkt tijdens de Meet&Greet die volgde. Als er geen directe match is bij de één, kan je de kandidaat direct doorverwijzen naar de ander.’

HAAGLANDEN

De arbeidsmarktregio Haaglanden bestaat uit de gemeenten Delft, Den Haag, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland



Deze vijf gemeenten werken met UWV, de Social Club en Stichting Baankans samen om de doelgroep van de banenafspraken en hun werkgevers te benaderen/bereiken. Werkgevers en werknemers- en onderwijsorganisaties doen ook mee. FNV is de kartrekker, ROC Mondriaan en pro/vso zijn ook van de partij.

Stichting Baankans

Stichting Baankans probeert instapbanen te creëren. Banen waar je bijvoorbeeld met minder uren kan starten. Of banen die flexibel in te delen zijn, met minder eisen aan de kandidaten. Tegelijkertijd geldt: 'Plaatsing moet wel een beetje een win-winsituatie zijn.' Het gaat bij Baankans om de bredere doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Statushouders en voormalig dak- en thuislozen

bijvoorbeeld, maar ook mensen zonder startkwalificatie of mensen die nog niet werkfit zijn, met psychische of lichamelijke kwetsbaarheid.

Kleinschalige productieomgevingen zijn volgens Baankans vaak geschikter: 'Op grotere werkvloeren is het de norm om 150 procent productie te draaien. Dat is geen passende omgeving voor mensen uit de doelgroep. Plaatsing bij overheidsfuncties is over het algemeen wat makkelijker voor mensen met een arbeidsbeperking, daar is een zachtere landing. Dit geldt ook voor de non-profitsector.'

Zorghub

In de zorgsector is het initiatief Zorghub interessant. Dit is ook een onderdeel van het Platform

Werk Inclusief Beperking. In Delft wordt de Zorghub ondersteund door de Startfoundation³⁴ en buiten Delft door de Goldschmeding Foundation. Zorghub werkte in eerste instantie via jobcarving aan de match tussen zorg en werkzoekenden met begeleidingsbehoefte.³⁵ Vaak begint het als gastvrouw. Is dat een succes dan kan er via een opleiding gewerkt worden naar gekwalificeerde zorgberoepen. Een vertegenwoordiger signaleert echter: 'Zorgaanbieders willen steeds minder vaak jobcarven en zoeken ook in de groep met een afstand tot de arbeidsmarkt naar zo makkelijk mogelijk plaatsbaar.'

Benadering vanuit het WSP

De regio wil werkzoekenden meer als klant benaderen en dat betekent een verbeterde

dienstverlening, ontschotting en het klantproof maken van procedures en regelgeving. De werkcentra die eind 2025 zijn opgezet horen bij deze klantvriendelijke benadering. Zowel werkgevers als werkzoekenden kunnen daar met allerlei vragen terecht. Werkcentra worden in opdracht van Haaglanden gemeenten en UWV beheerd door het Regionale Projectenbureau Arbeidsmarktregio Haaglanden.

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Haaglanden³⁶

Commentaar uit de monitoresprekken met Haaglanden: ‘Welke doelgroepen spreken we aan? Daar gaat het hier vaak over: voor wie kunnen we

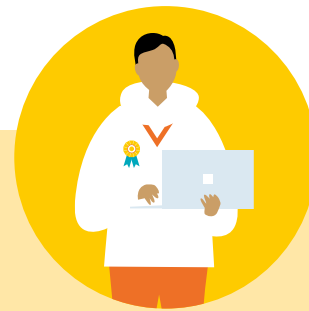
wel of niet wat doen? Er zijn veel doelgroepen met overlap die gescheiden worden door schotten en regels. Uiteindelijk gaat het er vooral om mensen die hulp en ondersteuning nodig hebben, toe te laten treden tot de arbeidsmarkt. WIA, bijstand, Wajong, of voorheen Wsw, dat moet toch eigenlijk niet uitmaken?! We hebben liever sociale ondernemers die niet specifiek naar de banenafspraken kijken. Die bieden bredere kansen. Terwijl politie, ministeries en dergelijke vaak smal vanuit de banenafspraken werkplekken realiseren.’

De nabije toekomst

Het werkcentrum wil weer meer aandacht kunnen besteden aan de werkgevers. Sinds april 2026

loopt de landelijke campagne van de regionale werkcentra, de verwachting is dat het daardoor beter zal gaan lopen. Verder moet er volgens de betrokkenen meer aandacht komen voor ‘van werk naar werk’: ‘Vaak ligt de focus op naar werk zoeken, matchen, jobcoaching, et cetera. Maar als er bijvoorbeeld vervolgstappen wenselijk zijn, zijn er vaak geen middelen, of netwerk beschikbaar. Want de gedachte is dan: iemand is al aan het werk, dus wat is het probleem? Wie weet kan het werkcentrum hier wat in gaan betekenen. Mensen kunnen daar ondersteuning bij krijgen. Doen, hoor! Want dan wordt die hulpvraag ook zichtbaarder.’

Dashboardcijfers (UWV) over de banenafspraken in de regio Haaglanden					
Jaar	Groei in baaneenheden* t.o.v. 2012	Stand van zaken totaal aantal baaneenheden	Aantal personen in doelgroepregister	Werkzame personen met indicatie banenafspraken	Aandeel werkzame personen met indicatie banenafspraken t.o.v. doelgroepregister
2012		2196	9345	1954	21%
2024	4587	6783	11150	5774	52%
Verschil 2023-2024	+332	+332	+374	+256	+1%



WERK INCLUSIEF IN HAAGLANDEN

DE SOCIAL CLUB

De gemeente Den Haag heeft in 2025 business coaches beschikbaar gesteld voor sociaal ondernemers, via de Social Club. De Social Club is een platformorganisatie in Haaglanden.

‘Wij zijn een club voor ondernemers die al gewend zijn om te kijken hoe het anders kan, om mensen met een arbeidsbeperking onderdeel te laten

zijn van het bedrijf. De leden zijn gedreven en gepassioneerd maar hebben vaak veel meer hands-on ondersteuning nodig. De informatie die de overheid biedt is niet genoeg. Zeker niet voor mkb'ers. Daarom zijn we speciaal voor hen met een masterclass gestart, om hen praktisch meer op weg te helpen.’

INCLUSIEF PERSPECTIEF BIJEENKOMST

In maart van 2026 organiseerde Werk Inclusief een Inclusief Perspectief-bijeenkomst in Den Haag. Onder leiding van een gespreksleider van Incluvisie gingen werkzoekenden, loopbaanprofessionals, werkgevers en werkzoekenden met een beperking in een open en veilige sfeer met elkaar in gesprek over wederzijdse aannames en vooroordelen. Ook Baankans en stichting Voorall deden mee. De deelnemers wisselden ervaringen uit en spraken over de haken en ogen van arbeidsbeperkingen op de arbeidsmarkt.

‘Werkgevers vinden het zo lastig om mensen met een beperking aan te nemen. Ik heb een vrouw begeleid die 72 keer heeft gesolliciteerd en toen was het raak.’

‘Onderwaardering komt zo veel voor! Terwijl werkzoekenden enorm gemotiveerd zijn. Maar ze worden niet gezien en gewaardeerd, ook niet wanneer ze al tot de arbeidsmarkt toegetreden zijn.’

‘Mijn kwaliteiten worden steeds als minder beoordeeld. Het UWV wil je aan werk helpen, maar ik had veel jaarcontracten, omdat men vond dat ik niet

voldeed. Ik voel me niet gezien en niet gehoord, maar moet werken van het UWV.’
(Een werkzoekende)

‘Ik krijg vaak terug van de mensen dat zij niet naar wens naar werk worden geholpen. Begeleiders hebben een te grote caseload. Als je de kans krijgt om je talent te presenteren, krijg je soms iets voorgeschoteld waar je niet op zit te wachten. Proefplaatsingen willen mensen vaak niet. Je moet het gevoel krijgen dat je serieus genomen wordt. Een proefplaatsing duurt vaak langer dan een reguliere proeftijd.’

(Een professional die mensen naar werk begeleidt)

‘Ik ervaar proefplaatsingen als een aanslag op mijn eigenwaarde. Dat is echt niet leuk! Het voelt alsof wij anders zijn dan mensen zonder beperking. Het geeft het gevoel dat je jezelf moet bewijzen, terwijl mensen zonder beperking dat niet hoeven.’

(Een werkzoekende)

‘Ik heb mijn motivatie moeten hervinden. In mijn eigen herstel heb ik mijn motivatie hervonden. Nergens anders.’ (Een werkzoekende)

BEST PRACTICES VAN WERK INCLUSIEF

In 2025 zijn er door Werk Inclusief in tien regio's extra activiteiten georganiseerd die contactmomenten rond de Banenafpraak bevorderen.

1. Contact tussen werkzoekenden en inclusieve werkgevers: de Meet&Greets van Onbeperkt aan de Slag.
2. Contact tussen werkgevers die van elkaar en van ervaringsdeskundigen willen leren over inclusief werkgeverschap: werkgeversnetwerken en inclusiereizen.
3. Verdiepende perspectief-gesprekken tussen mensen met een beperking en werkgevers: inclusiesgesprekken en de workshop Over de Streep.
4. Contact tussen beleidsmakers en ervaringsdeskundigen: casuïstiekbesprekingen.
5. Ervaringsdeskundigen vertellen hun verhaal: vertoning van door Werk Inclusief gemaakte video's: de route van Niklas en Onbeperkte Denkers.

MEET&GREETS DOOR ONBEPERKT AAN DE SLAG

In negen van de tien regio's waar Werk Inclusief actief was in 2025 werden Meet&Greets door Onbeperkt aan de Slag aangeboden. Onbeperkt aan de Slag wordt volledig gerund door professionals met een arbeidsbeperking: 'Wij helpen samen met onze partners mensen met een arbeidsbeperking aan het werk door het organiseren van ontmoetingen, digitaal en fysiek. Ook bieden we Social Impact Consultancy aan bedrijven, geven we trainingen en gevraagd en ongevraagd advies.'³⁷

Op de Meet&Greets van Onbeperkt aan de Slag kan een grote groep mensen met beperkingen vrijblijvend

kennismaken met tussen de 15 en de 35 werkgevers. Een club van publieke en private werkgevers is vaste gast bij de Meet&Greets: Vanberkel professionals³⁸, ProRail³⁹, McDonalds, VodafoneZiggo⁴⁰, Albert Heijn, Jumbo, de politie, en UWV zelf bijvoorbeeld zijn er vaak. Deze organisaties zetten zich via talentprogramma's, aangepaste werkomstandigheden, rolmodellen, specifieke personeelsnetwerken en dergelijke in voor een inclusieve werkomgeving. En ze zoeken dus ook met Onbeperkt aan de Slag naar talenten met een arbeidsbeperking. Ook vacaturesite Pernu – met meer dan 1500 kandidaten met een

afstand tot de arbeidsmarkt – staat vaak op de Meet&Greets.⁴¹

De werkgevers zitten aan tafeltjes en de werkzoekenden kunnen om de beurt met hen kennismaken. De werkgevers nemen de tijd om kennis te maken en ook om de kandidaten tips te geven of eventueel door te verwijzen naar anderen. Volgens de filosofie van Onbeperkt aan de Slag mag iedereen die zich wil oriënteren op werk gewoon komen. Onbeperkt aan de Slag laat haar leden niet beperken door sociale zekerheidshokjes en indicaties. 'Gebrek aan werk is nog de grootste handicap', staat er groot op de website.

WERKGEVERSNETWERKEN EN INCLUSIEREIZEN

In 2025 zijn in verschillende regio's netwerken van werkgevers opgezet of versterkt. In de regio Gooi- en Vechtstreek werd stap voor stap gewerkt aan een nieuw werkgeversnetwerk, dat aan het eind van dit Werk Inclusief jaar maar liefst 25 gemotiveerde deelnemers telde (zie de Best practices Werk Inclusief Gooi- en Vechtstreek). In Rotterdam kwamen de leden van het mkb-netwerk Rijnmond bij elkaar om te leren van presentaties, van elkaar en van werkzoekenden. Ook in de regio's Midden-Utrecht en in Brabant waren en zijn werkgeversnetwerken actief die de inclusieve arbeidsmarkt willen stimuleren: het BAM in Utrecht en MetWerk in Brabant.

In werkgeversnetwerken bespreken werkgevers en HR-functionarissen hun ervaringen en de haken en ogen van het in dienst nemen en behouden van mensen met beperkingen of een afstand tot de arbeidsmarkt. Er is draagvlak nodig op drie niveaus: bij management, HR en de directe collega's. Inclusiviteit in werving (vacatureteksten, open hiring⁴²), selectie en werkvloeraanpassing/inrichting (jobcarving, werkplek-aanpassingen) vraagt constante aandacht van werkgevers. En dan zijn goede voorbeelden van peers goud waard. Daarbij ervaren werkgevers de bureaucratie en financiering van gesubsidieerde werkplekken als

een extra belasting. De regio's proberen die belasting zoveel mogelijk weg te nemen, maar helemaal lukken doet dat niet. Steeds klinkt de roep om meer kennis over de praktische tools die werkgevers kunnen inzetten. In het volgende hoofdstuk staan daarom de tips voor werkgevers overzichtelijk bij elkaar.

Inclusiereizen

Een aantal werkgevers heeft tijdens Werk Inclusief een Inclusiereis gemaakt. In de regio Gooi- en Vechtstreek deden er vijftien werkgevers aan mee – van onder andere de gemeente Hilversum, de politie, Vebego, supermarkten, de bouw, de zorg, BNNVARA en andere organisatie op het mediapark. Ook aanbieders van begeleiding waren aanwezig. Een Inclusiereis is een tweedaagse training

waarin werkgevers onder leiding van ervaringsdeskundigen van Onbeperkt aan de Slag een directe start maken met diversiteit- en inclusiebeleid en is bedoeld voor managers, directeuren, afdelingshoofden, teamleiders, D&I-managers en SROI-medewerkers.

Medewerkers van Onbeperkt aan de Slag trainen de werkgevers in inclusieve communicatie: 'Communicatie speelt een essentiële rol in elke fase van de arbeidsrelatie: van instroom en doorstroom tot uitstroom [...]. Inclusieve communicatie is er om zoveel mogelijk mensen zich gehoord, begrepen en betrokken te laten voelen. Denk ook aan ondersteunende hulpmiddelen. Niet alleen geschreven, maar ook beeldend.'



Foto: Meet&Greet Onbeperkt aan de Slag bij het Oranje Fonds

VERDIEPEND INCLUSIEF PERSPECTIEF-GESPREK EN OPENBARE WORKSHOP

In twee regio's – Rijnmond en Haaglanden – hebben er zogenoemde Inklusiesgesprekken plaats gevonden. Inklusiesgesprekken zijn vertrouwelijke gesprekken waarin de ervaringen van verschillende partijen gedeeld worden. Ervaringen van werkzoekenden met beperkingen, van werkgevers, van bemiddelaars, begeleiders, beleidsmakers bij gemeenten en UWV, én van ervaringsdeskundigen, et cetera. In de uitnodiging wordt het ongemak rond werken met beperkingen benoemd: 'Ondanks de wil om aan het werk te gaan, twijfelen mensen met een beperking soms om te solliciteren omdat ze veronderstellen dat werkgevers niet voor hen openstaan. [...] Werkgevers twijfelen soms om iemand met een beperking aan te nemen. Ze vinden het moeilijk om in te schatten of de persoon met de beperking geschikt is voor de functie. Uit angst om verkeerd over te komen, durven ze niet aan de sollicitant te vragen wat hij of zij wel of niet kan. [...] Tijd dus om wederzijds ongemak, aannames en vooroordelen uit de weg te ruimen.' De deelname aan Inklusiesgesprekken was gratis.

Workshop Over de streep

In 2025 heeft Movisie in Eindhoven in het hart van de drie Brabantse regio's die meededen met Werk Inclusief de workshop *Over de streep*:

werken met talent georganiseerd. Werkgevers maken daarin kennis met ervaringsdeskundigen. Die laatsten vertellen over hun uiteenlopende ervaringen met beperkingen in studie en op de arbeidsmarkt.

De werkgevers krijgen zo een inkijkje in de concrete ervaringen en belemmeringen. Het gaat bijvoorbeeld over te veel je best doen, het gevoel onbegrepen te zijn en erkennen van de eigen grenzen. Werkgevers horen ook wat er allemaal wél mogelijk is. Het is een persoonlijke aanpak: in maximaal twee uur worden werkgevers bijgepraat. Hoe verschillend de verhalen ook zijn, de boodschap is steeds hetzelfde: 'Een werkgever die bereid is om een paar kleine aanpassingen te doen op de werkvloer, of in de arbeidstijden, krijgt daar een zeer loyale werknemer voor terug.'

Werkgevers zijn enthousiast over de workshop. Soms ook beduusd over de verhalen: 'Het is een eyeopener, heel inspirerend! Wel heeft dit nog vervolg nodig: binnen mijn eigen organisatie zie ik nog niet altijd mogelijkheden. Als ik er echt wat mee wil heb ik wat meer concrete ondersteuning nodig.'

Er zijn ook HR-medewerkers die de workshops met ervaringsdeskundigen wel interessant vinden, maar die hun eigen organisatie of de klant zien aarzelen bij een talent met beperkingen: 'Een eerste kennismaking kan een duwtje in de goede richting zijn, maar klanten zijn bij detachering bijvoorbeeld vaak terughoudend. Zeker als ze weinig gewend zijn.'



CASUÏSTIEKBESPREKINGEN: CONTACT TUSSEN BELEIDSMAKERS EN ERVARINGSDESKUNDIGEN

Tijdens Werk Inclusief zijn er in een aantal regio's casuïstiekbesprekingen geweest onder leiding van Movisie. In het bijzijn van een opgeleide ervaringsdeskundige (die heeft geleerd om niet alleen de eigen ervaringen mee te nemen, maar ook die van anderen te vertegenwoordigen) spraken WSP-adviseurs, matchers, job-coaches, arbeidsdeskundigen en accountmanagers van werkgevers over door hen uitgekozen cases/gevallen uit hun praktijk. In Groot-Amsterdam ging het om iemand met meerdere problemen die na veel aandacht en ondersteuning van de uitvoering naar een werkgever begeleid was, maar daar na twee weken

toch weer ontslagen was. De medewerker in kwestie vroeg zich af of er niet te veel energie in was gestopt. Of de band met de klant in kwestie niet teveel tijd had gekost. De medewerker en collega's namen vervolgens alle stappen in het proces met elkaar door en stelden elkaar ook allerlei gedetailleerde en gewetensvragen. De ervaringsdeskundige in kwestie kon ervaringen vanuit het klant-perspectief op een wat algemener niveau teruggeven.

In zo'n casuïstiekbespreking ontstaat er tijd en ruimte voor reflectie door professionals. Tijd en ruimte die professionals rond de banenafpraak eigenlijk

zelden nemen en krijgen omdat zij veel meer bezig zijn met het alledaagse werk rond hun caseload. Er ontstaat op zo'n moment ook ruimte om het met elkaar te hebben over doorverwijzing en de discretionaire ruimte die professionals wel en niet kunnen nemen binnen de regels van arbeidstoeleiding voor mensen met beperkingen. Medewerkers van gemeenten, UWV en WSP's waarderen zo'n reflectiemoment over het algemeen goed. Het versterkt hun contact met elkaar en met andere afdelingen. Mede door de aanwezigheid van een ervaringsdeskundige raken zij beter toegerust om hun werk te doen.⁴³

ERVARINGSDESKUNDIGEN VERTELLEN: ONBEPERKTE DENKERS EN DE ROUTE VAN NIKLAS



Werken met een arbeidsbeperking ziet er voor iedereen anders uit. In deze video vertelt Niklas over zijn persoonlijke route naar werk, de uitdagingen die hij onderweg tegenkwam en wat hem heeft geholpen om zijn plek te vinden.

Meer verhalen uit de praktijk

Onbeperkte Denkers zet zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt en verzamelt ervaringsverhalen van mensen met een arbeidsbeperking en hun werkgevers. Op hun website vind je een uitgebreide reeks video's en mini-documentaires over werken in de praktijk.

Bekijk De Route van Niklas op www.youtube.com/watch?v=X5U9rA_kU4c

Bekijk de video's en mini-documentaires op www.onbeperktedenkers.nl/inspiratie/videos-en-mini-docus

CHECKLIST VOOR WERKGEVERS: EEN PRAKTISCHE STARTERSKIT

Inclusief werkgeverschap betekent dat iedereen de kans krijgt om bij te dragen met zijn of haar talenten. Met én zonder arbeidsbeperking. Door als werkgever breed te kijken naar talent, vergroot je niet alleen je potentiële personeelsbestand, maar haal je vooral ook collega's binnen die waardevol zijn voor jouw team en organisatie. Met de stappen in deze checklist pak je dit op een toegankelijke en praktische manier aan.



7 REDENEN OM IEMAND MET EEN ARBEIDSBEPERKING AAN TE NEMEN

- 1 Boost aan creativiteit en innovatie**
Een divers team kijkt vanuit meerdere perspectieven naar vraagstukken. Hierdoor ontstaan verrassende oplossingen en effectievere resultaten.
- 2 Geen gemist talent door te beperkt zoeken**
Als je mensen met een arbeidsbeperking over het hoofd ziet, mis je veel talent en waardevol arbeidsvermogen. Zorg daarom dat je zo breed mogelijk om je heen kijkt. Daarmee vergroot je de kans dat je de juiste match vindt.

- 3 Investeren in loyaliteit**
Collega's die instromen via de banenafspraken of met extra ondersteuning aan het werk gaan, zijn heel gemotiveerd. Ze willen graag langdurig aan een organisatie verbonden blijven wanneer deze de ruimte biedt om zacht te landen, te ontwikkelen en wanneer maatwerk mogelijk is.
- 4 Groeikansen creëren voor iedereen**
Door iemand met een arbeidsbeperking een plek te bieden, maak je het als werkgever mogelijk dat iemand mee kan doen in de maatschappij, kan groeien en kan werken aan duurzame inzetbaarheid. Hiermee draag je concreet bij aan het creëren van gelijke kansen in de samenleving.

TIPS VOOR WERKGEVERS

5 Van trend naar werkelijkheid

Bedrijven die inclusiever werken laten zien dat ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus nemen. Dit versterkt het vertrouwen van klanten, partners en de samenleving.

6 Financiële voordelen

Het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking kan ook financieel voordeel opleveren, zoals loonkostensubsidies, jobcoaching of vergoedingen voor aanpassingen op de werkplek.

7 Voldoen aan de SROI

Door mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, voldoet je bedrijf aan de SROI-verplichtingen (Social Return on Investment) van veel overheidsopdrachten. De gewerkte uren tellen meestal één op één in de SROI-verantwoording.

HET STAPPENPLAN: ZO PAK JE HET AAN!

STAP 1

CREËER INTERN DRAAGVLAK

Een inclusief bedrijf in de praktijk begint met een team dat begrijpt waarom inclusie belangrijk is en dat hieraan wil bijdragen. Het creëren van draagvlak en bewustzijn verzacht de landing van een nieuwe collega en zorgt voor een betere ontvangst in het team.

Organiseer een inspiratiebijeenkomst over de meerwaarde van een inclusief personeelsbeleid

Nodig bijvoorbeeld een expert uit van Onbeperkt aan de Slag of De Normaalste Zaak. Ervaringskennis kan helpen om op voorhand vragen of vooroordelen bespreekbaar te maken en om negatieve beeldvorming te doen afnemen.

Betrek het team vanaf dag één

Zorg dat leidinggevend en collega's duidelijk weten wat zij kunnen verwachten. Ga na wat zij nodig hebben, welke ondersteuning beschikbaar is en hoe ze kunnen bijdragen aan een productieve samenwerking met de nieuwe collega.

STAP 2

EEN BREDE BLIK OP HET WERK

Inclusief werven begint met een duidelijke blik op het werk. Door kritisch te kijken naar takenpakketten en werkprocessen ontstaat ruimte voor functies die voor meer mensen toegankelijk zijn.

Breng taken en processen in kaart

Kijk welke werkzaamheden specialistisch zijn en welke taken anders of slimmer verdeeld kunnen worden. Dit helpt om functies toegankelijker te maken en helder te krijgen wat een nieuwe collega wél en niet hoeft te doen.

Bepaal objectieve en realistische functie-eisen

Richt je op de competenties die écht nodig zijn voor het werk. Vermijd onnodige eisen die kandidaten kunnen uitsluiten. Zo leg je de basis voor een eerlijke en objectieve selectie.

Maak slim gebruik van jobcarving als passende optie

Knip een bestaande functie op in eenvoudige en duidelijk afgebakende taken. Zo creëer je een passende baan die aansluit bij de talenten van een medewerker met een arbeidsbeperking. Dit helpt zowel nieuwe als bestaande medewerkers zich te richten op wat zij het beste kunnen.



OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN

Met een duidelijk takenpakket en objectieve criteria kun je gericht op zoek naar de juiste kandidaat.

Schrijf een toegankelijke vacaturetekst en verdiep je in objectief werven en selecteren

Ga aan de slag met het herzien van vacatures. Vaak zitten er onbewust stereotypes en drempels in teksten die mensen met een arbeidsbeperking onbedoeld uitsluiten. Betrek bijvoorbeeld een ervaringsdeskundige om deze blinde vlekken op te sporen. Zet competenties centraal, niet eigenschappen. Zo voldoe je aan een voorwaarde voor objectief werven en selecteren. Voor meer informatie hierover, lees [dit artikel op de website van het Kennisplatform Inclusief Samenleven](#). [Dit artikel op de website van Movisie](#) gaat specifiek in op mensen met een beperking.

Gebruik de juiste wervingskanalen

Plaats de vacatures via de juiste kanalen, bijvoorbeeld via instanties zoals het UWV, de gemeente of het werkgeversservicepunt (WSP). En via platforms voor mensen met een beperking, zoals [Incluvisie](#), [Maatwerkbanen](#) of [BridgeWorks](#). Een overzicht van vacaturesites en recruiters vind je op de website van [Incluvisie](#).

Bied alternatieven aan voor het sollicitatiegesprek

Geef bij jobcarving de kandidaat de ruimte om aan te geven of er aanpassingen nodig zijn.

Bijvoorbeeld een digitale kennismaking, een gebarentolk, extra tijd nodig of je jobcoach of een buddy meenemen naar het gesprek.

Zet tijdens het sollicitatiegesprek altijd gestructureerd interviewen in

Dat betekent dat elke kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde krijgt en ieder gesprek ongeveer even lang duurt. Stel geen vragen over hobby's en interesses etc., maar alleen over competenties. Gebruik eventueel de bekende STARR-methode: vragen naar situatie, taak, actie, resultaat en reflectie. Zo zorg je dat je de competenties van iedere kandidaat goed in beeld krijgt.



ZORG VOOR EEN ZACHTE LANDING EN GOEDE BEGELEIDING

Heb je een potentiële werknemer gevonden? Fantastisch! Een goede start helpt een nieuwe collega om zich snel thuis te voelen en vol vertrouwen aan het werk te gaan.

Stem het takenpakket goed af

De teamleiders en collega's bekijken welke taken passen bij welke talenten. Is er behoefte aan aanpassingen of specifieke voorzieningen? Hier is via het UWV ook vaak subsidie voor.

Bereid het team goed voor

Bespreek met het team wat ze kunnen verwachten en welke ondersteuning beschikbaar is. Overweeg een [Harrie training](#) om samenwerking soepel te laten verlopen.

Richt begeleiding en evaluatie goed in

Maak duidelijke afspraken over begeleiding en evalueer regelmatig hoe het gaat. Schakel waar nodig de hulp in van een jobcoach of een andere dienstverlenende organisatie.

STAP 5

KIJK OF JE IN AANMERKING KOMT VOOR SUBSIDIES

Als MKB-ondernemer draag je financiële verantwoordelijkheden niet alleen. Er zijn verschillende subsidies en financiële voordelen waar je aanspraak op kan maken en die je kunnen helpen bij het creëren van een inclusieve werkplek. We zetten er een paar op een rij.

Onderzoek financiële regelingen

Denk aan loonkostensubsidie, loondispensatie, jobcoaching of andere regelingen die de inzet van medewerkers ondersteunen. Kijk hiervoor bijvoorbeeld naar 7 subsidies voor werknemers met een bijzonderheid - Onbeperkte Denkers.

Informeer bij UWV, gemeente of WSP

Zij denken mee over welke regeling het beste aansluit op jouw situatie en kunnen je helpen bij het aanvragen.

STAP 6

ZORG VOOR GELIJKE BEHANDELING

Alle werknemers willen met plezier naar hun werk. Iedereen heeft sterke punten en ontwikkelpunten en wel eens een minder goede dag. Het creëren van een werkomgeving waar iedereen zich veilig, gewaardeerd en gelijk behandeld voelt is de sleutel tot een duurzame inclusieve werkgemeenschap.

Behandel werknemers met een arbeidsbeperking als volwaardig professional en niet anders dan anderen.

Stel heldere verwachtingen aan het functioneren van de medewerker, zet in op ontwikkeling en geef eerlijke en heldere feedback. Jouw doel is dat de werknemer zich een volledig teamlid voelt.

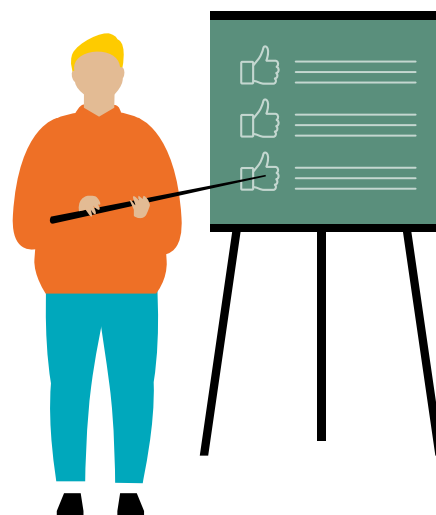
Communiceer open met de werknemer als het gaat over financiën en regelingen. Als je als werkgever gebruik maakt van loonkostensubsidie of loonwaardemeting, bespreek dit dan open met de werknemer. Zorg ervoor dat de werknemer zich gehoord voelt en begrijpt hoe deze regelingen diens functie en salaris beïnvloeden. Dit bevordert het vertrouwen.

Zoek echte verbinding met elkaar. Leer elkaar écht kennen, stel je kwetsbaar op, stel vragen en spreek je uit als je iets ziet wat niet door de beugel kan.

Spreek je actief uit tegen stigma en discriminatie. Zorg ervoor dat leidinggevenden en teams open staan om meer te leren over onbewuste vooroordelen en stigmatiseren. Dit vraagt individuele en collectieve bereidheid om van en met elkaar te leren. Als leidinggevende heb je hierin een belangrijke rol.

TIPS VOOR SUCCES

- **Wees open en positief:** een positieve houding en open communicatie maken het verschil.
- **Vraag advies:** neem contact op met een WSP of ervaringsdeskundige voor advies.
- **Wees bereid om te investeren:** het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking kan soms meer tijd en moeite kosten, maar de voordelen op lange termijn zijn de investering meer dan waard.



OVERZICHT VAN REGELINGEN

REGELING	WAT IS HET?	VOOR WIE
Loonkosten-subsidie	Financiële tegemoetkoming aan werkgevers die iemand in dienst nemen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur kan verdienen. De gemeente vergoedt het verschil tussen de verdiencapaciteit van de betreffende persoon en het wettelijk minimumuurloon.	Mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen en onder de Participatiewet vallen.
Loon-dispensatie	Werkgevers betalen een lager loon op basis van de loonwaarde van de medewerker. Het UWV vult aan tot het wettelijk minimumloon via Wajong.	Mensen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en onder de Wajong vallen.
No-riskpolis / loon-compensatie	De werkgever betaalt loon aan de werknemer wanneer deze ziek is, en ontvangt 70-100% compensatie via UWV.	Werknemers in de WIA of WAO/WAZ (tot vijf jaar na de start van het dienstverband), en voor werknemers die in het doelgroep register banenafpraak staan of die op een beschutte werkplek werken zoals beschreven in de Participatiewet.
Loonkosten-voordelen (LKV)	Fiscale korting voor werkgevers die specifieke doelgroepen in dienst nemen, op basis van het aantal gewerkte uren van de betreffende medewerker in het voorgaande kalenderjaar.	• Arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen of wordt herplaatst • Werknemers uit de doelgroep banenafpraak
Jobcoach	Een jobcoach helpt een medewerker met een arbeidsbeperking bij het inwerken en begeleidt op de werkvloer. Zowel interne als externe jobcoaches kunnen via het UWV of de gemeente worden gesubsidieerd. Een externe jobcoach komt van een erkende organisatie; een interne jobcoach is vaak een collega met bijvoorbeeld een Harrie-training.	Werknemers met een arbeidsbeperking die begeleiding op de werkplek nodig hebben.
Financieel cv	<u>Het financieel cv</u> is een online hulpmiddel van de Rijksoverheid waarmee werkgevers snel kunnen zien op welke voorzieningen, subsidies en ondersteuning een werknemer met een beperking recht heeft, of welke regelingen er voor de werkgever beschikbaar zijn.	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen en willen nagaan voor welke ondersteuning ze in aanmerking komen

HOE ZORG JE VOOR EEN REALISTISCH BEELD VAN WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING?

Bij steeds meer werkgevers werken mensen met een arbeidsbeperking. Toch krijgen veel werkzoekenden én werknemers nog vaak te maken met vooroordelen, stereotypen en stigma, zowel tijdens sollicitatiegesprekken als in het dagelijks werk. Dit leidt tot ongelijke behandeling en uitsluiting. Het belemmert niet alleen de kansen van werknemers, maar ook de kwaliteit van teams en organisaties. Deze factsheet laat zien wat jij als werkgever of wat jouw teams kunnen doen om vooroordelen, stereotypen en stigma actief te verminderen.



Uit onderzoek blijkt dat stigma hardnekkig is. Zo is 64 procent van de Nederlandse managers minder bereid om iemand aan te nemen die psychische problemen heeft. Ook blijft 30 procent terughoudend tegenover mensen die in het verleden psychische problemen hebben gehad, ook als zij daar inmiddels van hersteld zijn (Janssens et al., 2021). Daarnaast ervaren mensen met een arbeidsbeperking relatief vaak discriminatie op de werkvloer (CBS 2024). Stigma beïnvloedt niet alleen hoe mensen door anderen worden behandeld, maar ook hoe zij naar zichzelf kijken. Het kan leiden tot zelfstigma: mensen onderschatten hun eigen mogelijkheden of laten kansen aan zich voorbijgaan. Een inclusieve werkomgeving helpt dit te voorkomen.

Als werkgever wil je graag de meest geschikte kandidaat voor een functie en een werkvloer waar iedereen tot bloei kan komen. Deze acties kunnen helpen om stigma te verminderen en te voorkomen.

ZO VOORKOM JE STIGMA, VOOROORDELEN EN STEREOTYPEN VAN MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Werving en selectie

- **Zet objectief werven en selecteren in**
Een methode om kandidaten uitsluitend te beoordelen op functie gerelateerde competenties en vaardigheden in plaats van af te gaan op een 'klik'. Dit verkleint het risico dat onbewuste vooroordelen leidend zijn en zorgt voor een meer eerlijke vergelijking tussen kandidaten.
- **Let op taal in vacatureteksten**
Benoem taken en competenties neutraal en compleet. Vermijd labels of impliciete drempels, zoals stressbestendig, flexibel, sociaal sterk, tenzij dit écht noodzakelijk is voor de functie.
- **Zet Open Hiring in als dat passend is voor de functie**
Het aannemen van medewerkers zonder sollicitatieproces is vooral geschikt bij functies waar weinig opleiding voor nodig is. Het proces verlaagt drempels en voorkomt uitsluiting op basis van aannames.

Voor alle werknemers

- **Zorg voor contact tussen werknemers met en zonder arbeidsbeperking**
Kies hiervoor een vorm van prettige en positieve ontmoetingen. Bijvoorbeeld in de kantine, in teamsessies of tijdens bedrijfsuitjes. Regelmatig, positief contact helpt om vooroordelen af te bouwen.
- **Vergroot inleving en empathie van je werknemers**
Laat ingehuurd sprekers een ervaringsverhaal vertellen, bezoek een theaterstuk of film. Maak geen gebruik van simulaties waarin werknemers zelf proberen te ervaren hoe het is om een beperking te hebben. Dit kan namelijk averechts werken.
- **Organiseer omstanderstrainingen**
Zodat medewerkers leren hoe ze kunnen ingrijpen als ze discriminatie, uitsluiting of micro-agressies zien. Dit maakt de sociale norm zichtbaar en versterkt een veilige werkcultuur.

- **Bied medewerkers extra kennis en vaardigheden aan**
Bijvoorbeeld cursussen gebarentaal of kennis over neurodiversiteit.
- **Zorg voor een meld- en klachtprocedure waar medewerkers terecht kunnen**
Maak duidelijk waar mensen terecht kunnen bij incidenten of zorgen. Neem acties op basis van meldingen en wees je ervan bewust dat geen meldingen niet betekent dat er geen knelpunten zijn.

BELEID IN DE ORGANISATIE

- **Maak het gebouw en de werkvloer zo inclusief mogelijk**
Zorg voor stilteruimtes, rolstoeltoegankelijkheid en denk aan kleurgebruik op de werkplek. Pas werktijden en -uren aan zo nodig en mogelijk. Een inclusieve werkplek verlaagt drempels en draagt bij aan het welzijn van medewerkers.
- **Stel een gedragscode op en zorg voor een vertrouwenspersoon**
Zorg dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen, welke gedragsnormen er gelden en dat discriminatie wordt aangepakt.
- **Controleer HR-processen op onbedoelde drempels**
Zijn beoordelingscriteria bijvoorbeeld realistisch en inclusief? Geven bepaalde criteria vooral voordeel aan mensen met een neurotypische of extraverte manier van communiceren? Hoe gaat het bedrijf om met chronische aandoeningen?
- **Betrek mensen met ervaringskennis in het opstellen van beleid**
Zij weten als geen ander welke drempels er zijn, welke oplossingen werken en waar onbedoeld uitsluiting kan ontstaan.

DE ROL VAN LEIDINGGEVENDE

- **Zorg voor commitment voor inclusie vanuit de top**
Stel duidelijke doelen en taken om discriminatie te verminderen en inclusie te bevorderen.
Leiderschap bepaalt mede de sociale norm over welk gedrag wel en niet geaccepteerd wordt binnen een organisatie.
- **Stel een sociale norm en wees een voorbeeld**
Laat zien dat discriminatie niet getolereerd wordt. Heb ook aandacht voor de combinatie van verschillende vormen van discriminatie (intersectionaliteit).
- **Laat zien dat je uitgaat van wat iemand wel kan in plaats van wat iemand niet kan**
Vraag bijvoorbeeld wat iemand helpt om goed te werken. Vul niet voor iemand in wat diegene kan, maar vraag het na. En laat zien dat je problemen kan bespreken zonder dat je diens arbeidsbeperking centraal zet.
- **Zet een gelijkwaardige werkcultuur voorop**
Zorg dat alle leidinggevers de aanpak van discriminatie en het bevorderen van inclusie in hun takenpakket hebben. Zij hebben een belangrijke rol in het creëren van een veilige en gelijkwaardige werkcultuur.
- **Zorg voor veiligheid**
Geef medewerkers het gevoel dat ze fouten mogen maken, vragen mogen stellen, grenzen mogen aangeven en dat jij gesprekken met ze voert zonder oordeel. Een open cultuur voorkomt namelijk (zelf)stigma en verhoogt duurzame inzetbaarheid.

Stigma ontstaat niet enkel door individuen, maar ook door systemen, processen, taal, normen en beleid. Als organisatie kun je stigma verminderen door systemen inclusiever te maken, juist door er niet vanuit te gaan dat een individuele werknemer zich moet aanpassen, maar dat je als organisatie drempels wegneemt en meebeweegt met wat medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen.

Deze factsheet is gebaseerd op bestaande kennisproducten van Movisie en het Kennisplatform Inclusief Samenleven, waaronder:

- [Checklist voor werkgevers: Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten](#)
- [Zeven feiten over discriminatie in werving en selectie](#)
- [Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten](#)
- [Discriminatie aanpakken op de werkvloer in zorg en welzijn: een praktische gereedschapskist](#)
- [Online training: Objectief werven en selecteren](#)
- [Rapport 'Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten?'](#)
- [Verkenning Stigma en bestaanszekerheid](#)
- [Wat werkt bij het tegengaan van stigma rondom bestaansonzekerheid?](#)
- [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?](#)

EINDNOTEN

- 1 www.movisie.nl/publicatie/theory-change-platform-werk-inclusief-beperking
- 2 www.movisie.nl/publicatie/verkenning-stigma-bestaanszekerheid
- 3 sociaalweb.nl/wp-content/uploads/po_assets/689137.pdf
- 4 Toelichting op de cijfers:
Het *Dashboard Banenafspraken* rekent met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (= 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is dus 1,16 baaneenheid).
Sinds 2012 zijn er in de regio Groot-Amsterdam 3408 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is iets meer dan een kwart van de groei-doelstelling voor 2024 (12370) gehaald. Van de ongeveer 14316 personen in het doelgroepregister in Groot-Amsterdam in 2024, was ongeveer de helft (50%, n=7064) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 29% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 50%. Het aantal personen in het doelgroepregister groeit in deze regio enigszins. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 168 baaneenheden en 160 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 160 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafspraken).
- 5 *Praktijkleren Plus*: <https://goldschmeding.foundation/projecten/praktijkleren-plus>
- 6 Toelichting op de cijfers:
Het *Dashboard Banenafspraken* rekent met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (= 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is dus 1,16 baaneenheid).
Sinds 2012 zijn er in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond 1498 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is meer dan driekwart van de groei-doelstelling voor 2024 (1941) gehaald. Van de 4182 personen in het doelgroepregister in Zuid-Kennemerland en IJmond in 2024, was de helft (50%, n=2084) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 18% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 50%. Het aantal personen in het doelgroepregister blijft in deze regio steeds ongeveer gelijk. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 112 baaneenheden en 144 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 144 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafspraken).
- 7 *Bij Young Heroes van IJmond Werkt! vinden jongeren weer richting en vertrouwen - Cedris*: [Young Heroes - IJmond Werkt](#)

8 <https://werkcentrumzuidkennemerlandenijmond.nl/ik-ben-werkgever/>

9 www.lkbenharrie.nl

10 IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun. Het is een erkende effectief gebleken re-integratiemethode die vooral voor mensen met psychische kwetsbaarheid in gezet wordt www.trimbos.nl/kennis/zorg-en-participatie/ggz-erkende-interventies/individuele-plaatsing-en-steun/; www.werkenmetips.nl/wat-is-ips/

11 https://grenswerkt.eu/fileadmin/user_upload/34_oplossingen_personeelstekorten_rapport_2025.pdf

12 Toelichting op de cijfers:
Het *Dashboard Banenafspraken* werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Sinds 2012 zijn er in de regio Midden-Utrecht 3090 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden is iets meer dan 40% van de groei-doelstelling voor 2024 (7416) gehaald. Van de ongeveer 9513 personen in het doelgroepregister in Midden-Utrecht in 2024, was ongeveer de helft (47%, n=4513) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 20% in 2012 is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 47%. Het aantal personen in het doelgroepregister blijft in deze regio steeds ongeveer gelijk. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 129 baaneenheden en 105 werkzame personen

bijgekomen. Dat zijn dus weer 105 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafspraken).

13 onbeperktaandeslag.nl/meest-gestelde-vragen-en-antwoorden-aan-de-ombudsspits

14 Zie voor het VN-Verdrag en de Stand van zaken in Nederland op de website van de Coalitie voor Inclusie: <https://coalitievoorinclusie.nl/wp-content/uploads/2025/07/Nederland-en-het-VN-verdrag-Handicap.pdf>

15 tomingroep.nl

16 bartfoundation.nl

17 Toelichting op de cijfers:
Het *Dashboard Banenafspraken* werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (dat is 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Sinds 2012 zijn er in de regio Gooi- en Vechtstreek 781 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is iets meer dan de helft van de groei-doelstelling voor 2024 (1443) gehaald. Van de ongeveer 2230 personen in het doelgroepenregister in Gooi- en Vechtstreek in 2024, was iets meer dan de helft (51%, n=1148) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepenregister aan het werk helpt: van 21% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 51%. Het aantal personen in het doelgroepregister blijft in deze regio steeds ongeveer gelijk. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 80

baaneenheden en 60 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 60 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafspraken).

18 https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/05/320320_Initiatief-Samenwerkingsplatform-Het-Bruisnest.pdf

19 Toelichting op de cijfers: Het Dashboard Banenafspraken werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafspraken per maand (dat is 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafspraken werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Sinds 2012 zijn er in deze regio 620 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is bijna 60% van de groei-doelstelling voor 2024 (1071) gehaald. Van de 2675 personen in het doelgroepregister in Midden-Holland in 2024, was ongeveer de helft (53%, n=1423) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 34% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakeners gegroeid naar 53%. Het aantal personen in het doelgroepregister blijft in deze regio steeds ongeveer gelijk. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 16 baaneenheden en 12 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 12 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafspraken).

20 <https://baanbrekers.org>

21 <https://diamant-groep.nl>

22 <https://ergon.nl>

23 <https://www.kempenplus.com>

24 <https://www.wvs.nl> alle gemeenten West-Brabant

25 <https://www.breda.nl/breda-werkt>

26 <https://www.midzuid.nl>

27 Werkontwikkelbedrijf- WSD - www.wsd-groep.nl in gemeenten Boxtel, Best, Vught, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel, Nuenen, Oisterwijk, Meierijstad en Oirschot.

28 <https://www.outoftheboxtv.nl> ; zie ook : www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2020-11/Rapport-De-Drempel-Over-nov2020.pdf

29 Toelichting op de cijfers: Het Dashboard Banenafspraken werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafspraken per maand (dat is 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafspraken werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Voor dit regio-inkijkje hebben we de cijfers van Midden-Brabant, West-Brabant en Zuidoost-Brabant bij elkaar genomen. Sinds 2012 zijn er in deze regio's 6621 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is ruim de helft van de groei-doelstelling voor 2024 (11946) voor deze regio's gehaald. Van de ongeveer 22053 personen in het doelgroepregister in Brabant (Midden, West en Zuidoost) in 2024, was ongeveer de helft (53%, n=11638) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio's steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpen: van 29% in 2012, is

het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 53%. Het aantal personen in het doelgroepregister groeit in deze regio's. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 335 baaneenheden en 435 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 435 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafpraak).

30 [tint-westbrabant.nl;](https://tint-westbrabant.nl/platforminclusievetechologie.nl)
platforminclusievetechologie.nl

31 [projecten.zonmw.nl/nl/project/](https://projecten.zonmw.nl/nl/project/realisten-academie-de-inclusie-makers)
[realisten-academie-de-inclusie-makers](https://projecten.zonmw.nl/nl/project/realisten-academie-de-inclusie-makers)

32 [www.samenvoordeklant.nl/sites/default/](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/WTM2024_Infographic_Rijnmond.pdf)
[files/bestandsbijlage/WTM2024_Infographic_Rijnmond.pdf](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/WTM2024_Infographic_Rijnmond.pdf)

33 Toelichting op de cijfers: Het Dashboard Banenafpraak werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (dat is 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Sinds 2012 zijn er in deze regio 5134 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is bijna 60% van de groei doelstelling voor 2024 (8832) gehaald. Van de 20866 personen in het doelgroepregister in Rijnmond in 2024, was ongeveer de helft (47%, n=9903) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 30% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 47%. Het aantal personen in het doelgroepregister groeit in deze regio. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 410 baaneenheden en 376 werkzame

personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 376 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafpraak).

34 [startfoundation.nl/dit-doen-we/initiatieven/](https://startfoundation.nl/dit-doen-we/initiatieven/zorghub/)
[zorghub/](https://startfoundation.nl/dit-doen-we/initiatieven/zorghub/)

35 [goldschmeding.foundation/projecten/](https://goldschmeding.foundation/projecten/platform-werk-inclusief-beperking-en-goldschmeding.foundation/projecten/zorghub)
[platform-werk-inclusief-beperking en](https://goldschmeding.foundation/projecten/platform-werk-inclusief-beperking-en-goldschmeding.foundation/projecten/zorghub)
goldschmeding.foundation/projecten/zorghub

36 Toelichting op de cijfers: Het Dashboard Banenafpraak werkt met baaneenheden: 1 baaneenheid staat voor 111 uur gewerkte uren binnen de banenafpraak per maand (dat is 25,5 uur per week). 1 eenheid kan dus door 1 persoon of door meerdere personen gedaan worden. 1 baaneenheid hoeft niet samen te vallen met 1 baan; 1 baaneenheid kan uit meerdere banen bestaan. Of wat vaker voorkomt: 1 persoon kan meer dan 1 baaneenheid doen. De mensen binnen de banenafpraak werken tegenwoordig gemiddeld 29,7 uur (dat is 1,16 baaneenheid). Sinds 2012 zijn er in de regio Haaglanden 4587 baaneenheden bij gekomen (cijfers 2024). Met deze groei aan baaneenheden, is ongeveer 70% van de groei doelstelling voor 2024 (6566) gehaald. Van de ongeveer 11150 personen in het doelgroepregister in Haaglanden in 2024, was ongeveer de helft (52%, n=5774) aan het werk. In de laatste kolom is te zien dat de regio steeds meer mensen uit het doelgroepregister aan het werk helpt: van 21% in 2012, is het aandeel werkzame banenafsprakers gegroeid naar 52%. Het aantal personen in het doelgroepregister groeit in deze regio. Sinds 2023 zijn er in deze regio in 2024 332 baaneenheden en 256 werkzame personen bijgekomen. Dat zijn dus weer 256 mensen méér met een arbeidshandicap die zichtbaar zijn op de werkvloer. (bron: UWV Dashboard Banenafpraak).

37 <https://onbeperктаandeslag.nl/>

- 38 Vanberkel Professionals zet zich via de Vanberkel Foundation in voor een inclusieve arbeidsmarkt door de kracht van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zichtbaar te maken en drempels te verlagen.
www.vbprofs.nl/over-ons/vanberkel-foundation
- 39 www.werkenbijprorail.nl/diversiteit-en-inclusiviteit
- 40 www.vodafoneziggo.nl/verhalen/optimaal-werken-met-een-beperking/ en www.vodafoneziggo.nl/verhalen/niet-buiten-de-boot-maar-binnen-een-baan/ bij Vodafone Ziggo.
- 41 www.pernu.nl/werkgevers-onze-talentpool
- 42 Bij open hiring kunnen mensen zonder sollicitatiegesprek of cv aan de slag wat de toegang tot werk voor mensen met beperkingen vergemakkelijkt zie:
onlinetouch.nl/startfoundation
- 43 Zie voor een beredeneerde verzameling dilemma's van professionals en bespreekvragen de publicatie van het Verwey-Jonker Instituut: Wat zou jij doen in dit geval? Dilemma's van professionals bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking (2024; https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/03/321020_Dilemmas-van-professionals.pdf)
- 44 euranetplus-inside.eu/eu-map-inclusion-of-persons-with-disabilities-where-do-we-stand-in-europe/

ANTWOORDEN OP DE QUIZVRAGEN

Quiz 1: Namen en aanduidingen

Vraag 1: A

Vraag 2: B

Vraag 3: C

Vraag 4: C

Vraag 5: B

Quiz 2: Inclusief werken in cijfers

Vraag 1: C

Vraag 2: B

Vraag 3: A

Vraag 4: C

COLOFON

Auteurs:

Verwey-Jonker Instituut: Marian van der Klein, Tamara A. Kool, Ruth Yohannes, Rowyan Jonker, Nadia Buiter.

Movisie: Marjet van Houten, Jessica de Ruijter, Gery Lammersen, Helen Fitzpatrick, Caroline Harnacke, Harry Michon, Daphne van Eden, Jolinde Dermaux, Anna van Deth, Judith Khajavi, Esra van Koolwijk.

Coördinatie: Daniëlle van Oostrum

Eindredactie: Tea Keijl

Werk Inclusief is gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Met medewerking van:

Onbeperkt aan de Slag: Mark de Groot, Saskia Rosmalen

Coalitie voor Inclusie: Niklas van Cassel, Marileen Reinders

Inclusie: Roos Hoelen-van Delft

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Te downloaden via: www.movisie.nl/werkinclusief

© Movisie, september 2026



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

OVER WERK INCLUSIEF

Werk Inclusief geeft een inhoudelijke impuls aan de bekendheid van de banenafspraken en ondersteunt werkgevers in het aantrekken en begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking. Kern van de aanpak: contact en het organiseren van ontmoetingen tussen werkgevers onderling en tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking. Werk Inclusief is een samenwerking tussen Movisie, Verwey-Jonker Instituut, Onbeperkt aan de slag en Coalitie voor Inclusie



kennis en aanpak van sociale vraagstukken

VERWEY
JONKER Instituut



