

Vergaderjaar 2011–2012

33 161

Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (Invoeringswet Wet werken naar vermogen)

Nr. 12

VERSLAG VAN EEN RONDETAfelGESPREK

Vastgesteld 10 april 2012

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op donderdag 15 maart 2012 gesprekken gevoerd over **de Wet werken naar vermogen**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Gent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Post

¹ Samenstelling:

Leden: Van Gent (GroenLinks), voorzitter, Hamer (PvdA), Sterk (CDA), Smeets (PvdA), Van Hijum (CDA), Omtzigt (CDA), Koşer Kaya (D66), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Tony van Dijk (PVV), ondervoorzitter, Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Karabulut (SP), Lodders (VVD), Dijkgraaf (SGP), Azmani (VVD), Koolmees (D66), De Jong (PVV), Klaver (GroenLinks), Huizing (VVD), Berckmoes-Duindam (VVD), Van den Besselaar (PVV) en Hazekamp (PvdD).

Plv. leden: Voortman (GroenLinks), Heijnen (PvdA), Uitslag (CDA), Klijnsma (PvdA), Neppérus (VVD), Biskop (CDA), Smilde (CDA), Dijkstra (D66), Kooiman (SP), Schouten (ChristenUnie), Fritsma (PVV), Çelik (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Van der Staaij (SGP), Aptroot (VVD), Van der Ham (D66), Van Klaveren (PVV), Van Tongeren (GroenLinks), Straus (VVD), Harbers (VVD), De Mos (PVV) en Ouwehand (PvdD).

Voorzitter: Sterk
Griffier: Dekker

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Azmani, De Jong, Hamer, Karabulut, Klaver, Koolmees, Ortega-Martijn en Sterk

Aanvang 10.00 uur

Blok 7: Cliëntenorganisaties

Gesprek met:

- **de heer Van der Meer, LCR;**
- **de heer Van Woerdekom, CG-Raad;**
- **mevrouw Kloosterman, Platform VG;**
- **mevrouw Van der Graaf, Wajongers Centraal;**
- **mevrouw Wijnbergen, Platform Verontruste Ouders.**

De **voorzitter**: Welkom aan iedereen bij de tweede dag van de gesprekken over de Wet werken naar vermogen. Ik houd dezelfde strategie aan als gisteren. De genodigden krijgen ieder twee minuten voor een toelichting op hun perspectief op de Wet werken naar vermogen. Vervolgens kan elk Kamerlid een vraag stellen, waarna er meestal vanzelf een gesprek ontstaat.

De heer **Van der Meer**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Het is een goede zaak dat cliëntenvertegenwoordigers in dit stadium aan de tafel mogen zitten.

De heer Nijhuis heeft gisteren in de ronde met de wetenschappers gezegd dat de participatie van mensen met een beperking – en anderen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zo voeg ik eraan toe – een keuze is van de samenleving. Dat triggerde mij nogal. In de inleiding van de Wet werken naar vermogen lijkt het kabinet precies die keuze te maken. Alleen, op bladzijde 3 gaat het al mis. De keuze wordt niet waargemaakt. Andere keuzes die onder de wet liggen, zoals één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt of een vereenvoudiging van de regelgeving, worden helaas niet waargemaakt. Het is niet één regeling. Aanpassingen in werkvoorzieningen op de werkplek blijven gekoppeld aan het type uitkering: WIA, Wajong of Wet werken naar vermogen. Gemeenten zullen verschillende regelingen maken. Het is dus niet één regeling, maar het zijn allemaal verschillende regelingen bij elkaar.

Er is ook geen sprake van vereenvoudiging. Gisteren is het voorbeeld van de systematiek van loondispensatie vaak als erg ingewikkeld genoemd. Dat is maar één voorbeeld dat de wet niet de vereenvoudiging brengt die is bedoeld. In ons position paper hebben wij een aantal casussen gevoegd die onder ander op dat punt zeer verhelderend zijn. Ik verwijs de Kamerleden daar graag naar. Daaruit blijkt volstrekt dat het ingewikkelde wetgeving is.

Het doel van de wet is gisteren door bijna iedereen onderschreven: iedereen aan het werk en zo veel mogelijk participatie. Helaas moeten wij constateren dat ook dat doel niet gehaald wordt. Wij hebben dagelijks contact met allerlei cliënten in de sociale zekerheid die niets liever willen dan morgen aan het werk gaan. Wij zien gelukkig ook mooie voorbeelden van werkgevers die zich willen inspannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te werk te stellen in hun bedrijf. Je zou zeggen: breng die twee bij elkaar en je hebt de oplossing. Er worden echter zo veel randvoorwaarden gesteld en er zit zo veel ingewikkelde regelgeving achter dat helaas ook dat doel niet wordt gehaald.

Ik kan hier nog tien minuten over doorgaan. Dat vindt de voorzitter vast niet goed! Ik verwijs naar een aantal mensen dat gisteren aan het woord is geweest. Ik vraag speciale aandacht voor inbreng van de Commissie

Gelijke Behandeling. Ook organisaties zoals VNG, Research voor Beleid en Regioplan hebben dingen gezegd die ik graag onderschrijf. Een punt tot slot, namelijk de positie van cliënten. Het zou goed zijn als bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Kamer de positie van cliënten echt wordt versterkt. Er moet worden gezorgd voor gegarandeerde individuele voorzieningen. Cliënten moeten niet voor een dicht loket komen te staan omdat het budget op is. Het gaat ook om de cliëntenvertegenwoordiging. Zorg dat cliëntenraden en cliëntenvertegenwoordigers mee kunnen in het traject. Dat wordt een enorme opgave. Wat de individuele positie van cliënten betreft, er is gisteren met name met de VNG gesproken over een reserve van 100 mln. die er nog ligt. Zorg dat die reserve ten goede komt aan de cliënten, aan gegarandeerde voorzieningen, aan werkplekaanpassingen en nuggers. Zorg dat het geld daar naartoe gaat. Dat is buitengewoon belangrijk.

De **voorzitter**: Ik wijs de inleiders erop dat wij allemaal de onderliggende stukken hebben gelezen. Als u zich wat beperkt in de inleiding, is er dus meer ruimte voor Kamerleden om vragen te stellen.

De heer **Van Woerdekom**: Voorzitter. Dank dat wij aan dit gesprek mogen deelnemen. Gisteren is er al heel veel gezegd waar de CG-Raad zich bij aansluit. Mijn voorganger heeft ook al zoiets gezegd. Ik ga in op een aantal punten dat naar onze mening bij kan dragen aan een WWNV die werkt. De omslag in denken spreekt iedereen aan. Het gaat echter om een omslag in doen: meer mensen aan het werk. Lukt dat met deze Wet werken naar vermogen? Wat gebeurt er bijvoorbeeld met Sandra, zij is visueel beperkt, 23 jaar, woont bij haar ouders en wil gaan samenwonen? Zij heeft zelf de regie gepakt en heeft een enthousiaste werkgever gevonden. Zij gaan samen naar de gemeente voor loondispen-satie, een brailregel en een jobcoach. Sandra is nugger en het is niet zeker dat zij aan het werk kan gaan. Een gemiste kans. Werkgevers doen niet aan gemeentegrenzen. Zij willen hun deuren openzetten, maar wel zonder bureaucratie en zonder onduidelijke risico's. Zij willen een uniforme gereedschapskist en keuzeruimte op een dynamisch, open en gelijkwaardig speelveld. Je kunt niet met elkaar voetballen en scoren als de spelregels niet duidelijk zijn. Juist de spelregels echter zullen per gemeente verschillen. Burgers, werkgevers en gemeenten willen weten waar zij aan toe zijn. Duidelijkheid over de toegang, zekerheid over re-integratie-instrumenten en grip op de financiën, beschikbaar voor alle doelgroepen. Maar hoe dan? Wij kunnen leren van de Wmo, voor de gemeenten bekend terrein. Het draait om het proces voor maatwerk, waarbij de oplossing voor een vergelijkbaar probleem juist heel verschillend kan zijn. Het compensatie-beginsel blijkt hierbij zeer effectief. Geen vaste wettelijke aanspraken meer, maar een bij de persoon en situatie best passende effectieve en goedkoopste oplossing, die in goed overleg tot stand komt. Dit was een enorme kanteling in denken en doen, omdat mensen hun bestaande rechten en zekerheden dachten te verliezen. Hun probleem werd echter beter opgelost. De ene brand blus je misschien met één emmer water, de ander met tien emmers of misschien met een poederblusser, maar halverwege stoppen omdat het water op is, is altijd weggegooid geld. Daarom vragen wij om drie verbeteringen in de WWNV. Bouw het compensatiebeginsel in en verbindt de verschillende wetten. Garandeer keuzemogelijkheden voor werknemers en werkgevers. Maak de toegang regelarm, effectief en onafhankelijk. Biedt daarmee gelijke kansen, rechten en plichten en stel mensen in staat om zelfredzaam te zijn, zich te ontwikkelen, werk te vinden en hun eigen geld te verdienen. Participatie verdient zich immers levensbreed en levenslang terug.

Mevrouw **Kloosterman**: Voorzitter. Hartelijk dank voor de uitnodiging om hier vanmorgen te spreken. Het Platform VG vertegenwoordigt de stem van 110 000 mensen met een licht verstandelijke beperking, 60 mensen met een ernstige verstandelijke beperking en 150 zwakbegaafden. Uiteraard hebben ook wij uitgebreid gekeken naar de Wet werken naar vermogen, de memorie van toelichting en alles wat erbij hoort. Ik pak er drie punten uit: de onafhankelijke cliëntenondersteuning, de samenhang met de Wmo en de AWBZ en tot slot de gevolgen voor mensen werkzaam binnen de WSW.

Over de onafhankelijke cliëntenondersteuning is gisteren in de inbreng van de heer De Vries van MEE Nederland duidelijk gezegd dat het heel belangrijk is dat sprake is van onafhankelijke ondersteuning. Ook mensen die niet direct aan het werk kunnen en dus thuis zitten, hebben ondersteuning nodig. Die zullen voor gemeenten immers niet echt interessant zijn om veel tijd en geld aan te besteden. Wij vinden het dus erg belangrijk dat het daarvan los wordt gezien.

Heel belangrijk voor ons is de samenhang met de Wmo. Mensen die op dit moment bijvoorbeeld op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening staan, krijgen in de huidige situatie geen indicatie dagbesteding. Zij hebben dus geen dagbesteding. Als mensen straks te maken krijgen met de Wet werken naar vermogen, geldt in principe hetzelfde. Dat betekent dat veel mensen die nu een vorm van dagbesteding hebben en die straks na herkeuring in staat geacht worden om enige vorm van loonvormende arbeid te verrichten, als zij die niet kunnen vinden vervolgens overdag niets meer te doen hebben. Wij vinden dat zeer ernstig. Mensen die thuis zitten, zitten thuis. Wij verwachten dan ook dat menig gemeente haar veiligheidsbudget kan verhogen, om maar een voorbeeld te noemen. Het gaat ook om vaardigheden. Ik hoef niet uit te leggen wat voor gevolgen het kan hebben.

Wij vinden het erg belangrijk dat de samenhang met de Wmo voor ogen wordt gehouden. Dat geldt ook voor de samenhang met de AWBZ. Er zijn bijvoorbeeld mensen die een verblijfsindicatie hebben en dagbesteding hebben, maar die gewerkt hebben of mogelijk kunnen werken. Daarvoor geldt hetzelfde. In de schriftelijke bijdrage staat een voorbeeld van iemand die een vorm van permanent toezicht nodig heeft. Dat is het geval als zij aan het werk zijn. Als er geen werk is, kunnen zij mogelijk niet eens in de huidige woonvorm blijven wonen, omdat dit geëist wordt. Dit punt moet dus opgepakt worden.

Tot slot aandacht voor de positie van de huidige medewerkers binnen de WSW. In principe verandert daarvoor niets, zo wordt gezegd. Ik ben niet alleen medewerker bij Platform VG, maar ook gemeenteraadslid. Ik ben afgelopen week geïnformeerd over de gevolgen van de Wet werken naar vermogen door het schap waaronder de gemeente valt. Ondanks het herstructureringsfonds, het plan dat daarvoor ingediend wordt, gaat het participatiebudget in zijn geheel op aan de komende tekorten binnen de WSW. Dat betekent dat er nog niet één persoon bemiddeld is naar een vorm van werk. Er moet hoe dan ook binnen gemeenten gekeken worden hoe dit op te lossen is. Daar moet wat gebeuren. Het betekent ook dat binnen de SW allerlei keuzen worden gemaakt. De verwachting dat werkgevers mensen met open armen zullen ontvangen? Je moet altijd blijven hopen, maar wij zijn daar pessimistisch over gestemd. Uit onderzoek blijkt, zoals gisteren ook is gezegd, dat mensen die eenmaal een baan hebben vaak na een half jaar of een jaar weer terugvallen, omdat de begeleider weggaat of vervangen wordt en het niet lekker loopt. De continuïteit, juist zo belangrijk voor deze groep, is vaak heel lastig te realiseren. Wij verwachten in de toekomst dat dit heel veel meer problemen gaat opleveren. Wij vragen juist daarvoor heel veel aandacht.

Mevrouw **Van der Graaf**: Voorzitter. Het is mij een hele eer en een genoegen dat ik een keer aan deze kant van de zaal mag zitten. Bedankt voor de spontane uitnodiging. Ik waardeer die enorm.

Mijn betoog gaat over armoede, perspectief en de oude Wajong. In de oude Wajong is het niet lonend om te gaan werken. Veel mensen in de oude Wajong hebben nog een restcapaciteit waarmee niks wordt gedaan. Die mensen mogen langs de kant blijven staan omdat zij in de oude Wajong zitten en niet vallen onder de nieuwe Wajong en de Wet werken naar vermogen. Deze mensen krijgen dus niet de kans om hun talenten te benutten. Dat vind ik zeer triest. Je gooit het kind met het badwater weg door deze mensen niet in te zetten voor de resterende capaciteit. Deze mensen willen graag. Vergeet het niet. Benut deze talenten. Het loont zeker. Je spaart uitkeringen uit. Deze mensen staan te trappelen om aan het werk te komen, net zoals de Wajongers en de mensen die naar de Wet werken naar vermogen gaan.

Er werken ook mensen met een urenbeperking, die alleen parttime kunnen werken. Iemand die twintig uur werkt, krijgt straks alleen een aanvulling tot bijstandsniveau die wordt verlaagd met € 200 per maand, voor stellen met € 160 en voor alleenstaanden in stapjes van twintig jaar. Zo kan het zijn dat iemand die zijn uiterste best doet en naar zijn volle vermogen werkt, buiten zijn schuld in armoede terechtkomt. Verder kan het voor mensen met een arbeidsbeperking ook belangrijk zijn om een tijdje vrijwilligerswerk te doen zodat zij werkervaring opdoen en tegen een werkgever kunnen zeggen een beetje werkervaring te hebben. Iemand die kan zeggen: ik kan dit en ik kan dat, komt een stuk sympathieker, vlotter en werkwilliger over bij een werkgever. Die kan redeneren van: hé, die persoon is beperkt, maar kan ondanks zijn beperking toch heel veel dingen. Dan schep je een positief beeld in plaats van dat je alleen kunt vertellen dat je een beperking hebt, een uitkering krijgt en thuis op de bank zit. Dat klinkt niet echt goed voor een werkgever. Daar kun je niet mee aan komen. Dat vind ik niet goed klinken. Zo ben ik zelf ook niet. Ik ben oud-Wajonger. Ik weet hoe het is. Ik kan het mij voorstellen hoe het overkomt. Het is niet fair om mensen de markt op te sturen en te zeggen: ze willen toch zo graag. Door vrijwilligerswerk kan veel ervaring worden opgedaan.

De mensen zitten ook niet thuis op bank. Het beeld van de mensen in de Wajong, de oude of de nieuwe, is vrij eenzijdig. Dat beeld moet veranderd worden. Mensen moeten overdag ook activiteiten hebben. Het beeld dat mensen de hele dag op hun bed liggen, moet verdwijnen. Dat beeld is nog veel te sterk aanwezig bij mensen die ons niet kennen. Wajongers Centraal is actief bij de benadering van politieke partijen. Wij voeren regelmatig gesprekken met Kamerleden en bewindspersonen. Die putten informatie uit die gesprekken. Men heeft ons graag als informatiebron en is er heel gelukkig mee. Gistermiddag zijn wij nog naar staatssecretaris De Krom geweest. Die wil contact met ons blijven houden. Het werkt eigenlijk van twee kanten.

Mevrouw **Wijnbergen**: Voorzitter. Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging. Ik ben moeder van twee zonen met ADHD, autisme en een licht verstandelijke beperking. Ik heb via het platform heel veel contact met andere ouders. Er leeft bij ons één grote gemeenschappelijke zorg. Wat gebeurt er als de begeleiding straks wegvalt? Dat gebeurt bij ons door meerdere wetten. Wij hebben te maken met het pgb, het passend onderwijs, maar ook met de Wet werken naar vermogen. Onze zonen kunnen niet zonder begeleiding functioneren. Dat is voor ons dus een heel grote zorg.

Wij maken ons druk om de vele ontslagen die nu al te zien zijn op de sociale werkplaatsen. De overgang naar de gemeente roept veel vragen op. Weet de gemeente er voldoende van? Kan die het allemaal behappen, ook financieel? Het blijkt dat er zo veel geld naar de sociale werkplaatsen

moet dat er amper geld overblijft om Wajongers te begeleiden. Ook dat is voor ons een grote zorg. Wij zijn bang dat de wat moeilijkere gevallen het laatste aan de beurt komen, waardoor onze kinderen tussen wal en schip raken.

Voor ons is de huishoudinkomenstoets een zorg. Vooral jongeren blijken niet in staat om een zelfstandig bestaan op te bouwen. Van de week stond in de krant een bericht over een pilot in Amsterdam om jonggehandicapten weer aan het werk te krijgen. Ik lees dat zij onder het minimumloon moeten werken en dat zij ook geen pensioen opbouwen. Dan denk ik: dat is niet goed geregeld.

De **voorzitter**: Ik ga verder waar wij gistermiddag zijn gebleven. Dat betekent dat de heer Azmani als eerste zijn vraag mag stellen.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Dank aan de uitgenodigden voor hun aanwezigheid, voor de schriftelijke inbreng en voor de mondelinge toelichting van vanochtend.

Ik heb een vraag voor de heer Van Woerdekom over de kansen die de verschillende decentralisaties bieden. Die van de Wet werken naar vermogen is er één van. Ook de AWBZ, de dagbesteding, de begeleiding en ook de jeugdzorg zullen echter naar de gemeenten overgaan. Kan hij hierop iets meer focussen? Wordt de wet gezien als een kans om de zaak sluitend te krijgen en integraliteit te bewerkstelligen? Is het een verbetering van de huidige situatie, met de verschillende regelingen en alle effecten die dat met zich brengt? Ik constateer immers dat nog heel veel mensen bij de arbeidsmarkt aan de kant staan.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ook van mijn kant dank voor alle inbreng. Die inbreng bevestigt een beetje het beeld dat gisteren bij ons is ontstaan. Iedereen, zelfs zoals wij hier zitten, is het over de doelen van de wet eens. Het gaat vooral over de uitvoering, de condities waaronder die plaatsvindt en de grote zorg of het aantal arbeidsplaatsen dat gerealiseerd moet worden om de wet tot een succes te maken er ooit daadwerkelijk komt.

De heer Van der Meer noemde heel veel punten. Hij zei dat het al mis ging op bladzijde 3. Misschien is het goed om de vraag om te keren. Ik vraag hem om drie punten te noemen waarvan hij zegt dat als die verbeterd worden hij er al weer op een heel andere manier naar kijkt.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Mij, en velen met mij, stuit tegen de borst dat met deze wet wordt geïntroduceerd dat mensen met een beperking die naar vermogen werken onder het minimumloon worden betaald. Straks gaat het niet alleen meer om mensen met een beperking, maar iedereen die moeilijk aan het werk komt. Ik las vanmorgen een onderzoek uit Duitsland, waaruit blijkt dat de verschillen tussen rijk en arm enorm zijn gegroeid, mede omdat daar geen minimumloon bestaat en de beloningen met name voor deze groepen erg laag zijn. Dat heb ik recent zelf ook mogen constateren tijdens een werkbezoek aan Duitsland. Wat vindt u daarvan? Ik vind het namelijk onacceptabel. Ik vind het een heel verkeerde weg. Mijn vraag aan u is dan ook wat u voor uw cliënten voorziet, in combinatie met allerlei andere maatregelen, voor hun sociale en economische positie.

Mijn tweede vraag.

De **voorzitter**: De afspraak is dat wij één vraag stellen. Ik ben streng. Ik ben dat gisteren ook geweest.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik bedank iedereen voor hun aanwezigheid zo vroeg in de ochtend.

Ik heb een vraag voor mevrouw Wijnbergen. Die schrijft in haar e-mailbericht over een idee, namelijk de mogelijkheid van instelling van een soort levensloopontwikkelingsplan. Kan zij dit idee toelichten? Hoe ziet zij dit en op welke manier kan dit worden ingevoerd?

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Koolmees, ter vervanging van mevrouw Koşer Kaya.

De heer **Koolmees** (D66): Voorzitter. Dat klopt. Mevrouw Koşer Kaya kan vandaag helaas niet aanwezig zijn. Ik neem haar rol over. De heer Van Woerdekom benadrukt heel sterk het belang van maatwerk en flexibiliteit voor de uitvoerders om te bekijken wat iemand nodig heeft. In het verlengde van de vraag van mevrouw Hamer, vraag ik om drie dingen te noemen die in de wet geregeld moeten worden om die flexibiliteit echt mogelijk te maken. Welke ontschotting, welke gedachte, zit daar achter?

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Ik dank iedereen hartelijk voor hun aanwezigheid. Er zijn al heel veel vragen gesteld. Ik vind het leuk om mevrouw Van der Graaf ook eens aan deze kant van de zaal te zien. Zij is zo ongeveer bij ieder debat aanwezig. Ook daarvoor speciaal dank. Mijn vraag aan de heer Van der Meer gaat over de cliënten. Hij zegt te willen dat meer rekening wordt gehouden met inspraak door en positie van cliënten. Er moet meer naar hen geluisterd worden. Dat moet ook met betrekking tot de WWNV worden opgepakt. Ik wil wat meer onderbouwing horen van de exacte manier waarop het zou moeten of hoe dat vormgegeven moet worden: met de WWNV, in samenspraak met de gemeenten of met de verschillende cliëntenorganisaties, die afspraken maken of iets dergelijks?

De **voorzitter**: Tot slot een vraag van mijn kant, namens het CDA. Gisteren en ook vanmorgen hoor ik weer veel zorgen bij mensen. Doel van de gesprekken is om te bekijken in hoeverre wij in de wet aan die zorgen tegemoet kunnen komen. Ik hoor een zorg over de aansluiting aan de onderkant van het systeem, namelijk dagbesteding en beschut werken. De heer Van Woerdekom zei, als ik het goed heb begrepen, dat het probleem vooral is dat mensen met een indicatie en nog geen plaatsing, thuis zitten te wachten op plaatsing. Dat zou volgens hem verholpen kunnen worden als er op dat moment toegang is tot dagbesteding. Heb ik dat goed begrepen? Mevrouw Kloosterman heeft er ook iets over gezegd. Is daarmee het probleem van de aansluiting voor een deel opgelost?

De heer **Van der Meer**: Ik begin met mevrouw Hamer. Het klinkt een beetje flauw, maar zo bedoel ik het niet. Ik verwijs even naar onze position paper. Daar staat een aantal heel concrete verbeterpunten in. Daar licht ik er nu drie uit, ten eerste de loondispensatie. Er is gisteren heel veel over gezegd. Ik denk echt, gelet op de regeling zoals die nu in de wet staat, dat wij iets gaan doen wat wij niet moeten willen. We maken het ingewikkeld. Er komt veel bureaucratie achter vandaan. De toegangstoets levert vooral veel bureaucratie op. De oplossing daarvoor is heel simpel: schrap de toegangstoets. De heer Paas heeft gisteren omstandig uitgelegd waarom die niet nodig is. Volgens mij klopt dat verhaal. Dat is een heel concreet verbeterpunt. Vereenvoudig de regeling voor loondispensatie en haal de toegangstoets eruit.

Garandeer verder de voorzieningen voor mensen die voorzieningen nodig hebben om aan het werk te komen en om aan het werk te blijven. Nu kan het echt gebeuren, bij voorbeeld omdat het complete budget naar de WSW gaat in gemeenten, dat iemand die om voorzieningen vraagt en volgens de geest van de wet er het volste recht op heeft, voor een gesloten loket komt, omdat het budget op is. Dan is er een welwillende

werkgever. Er is een zeer welwillende werkzoekende, maar ze komen niet bij elkaar, omdat de noodzakelijke voorzieningen niet kunnen worden gegarandeerd. Dat lijkt mij ook een zeer concreet verbeterpunt. Bij het derde verbeterpunt kom ik terug op wat ik in mijn introductie stelde over de positie van cliënten. Het garanderen van voorzieningen is uiteraard ook een verbetering van de positie van cliënt, maar het gaat mij nu vooral om de vertegenwoordiging. Cliëntenraden, overal in het land, hebben een geweldige opdracht voor de kiezen gekregen. Ze worden daarin echter niet of nauwelijks gefaciliteerd. Ik zeg er wel eerlijk bij dat dit per gemeente enorm verschilt. Neem regelingen voor die facilitering op, of nog beter – ik gooi de knuppel maar even in het hoenderhok – maak van alle regelingen in de sociale zekerheid één wet cliëntenparticipatie. Dat zou de positie van cliënten echt verbeteren. Het gaat dan niet over de Wet werken naar vermogen. Wij willen in een vervolg graag terugkomen op het realiseren van één wet cliëntenparticipatie om samen te bezien hoe zo'n wet eruit zou kunnen zien.

Daarmee heb ik volgens mij ook antwoord gegeven op de vraag van de heer De Jong, want die ging ook over de positie van cliënten. Ik kom bij de vraag van mevrouw Karabulut. Naar aanleiding daarvan ga ik vooral in op de beeldvorming. Ik proef dat zij daarop doelt. De beeldvorming rond alle debatten over de Wet werken naar vermogen is buitengewoon negatief richting werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden. Ik kom dat steeds weer tegen. Het zijn mensen die thuis lui op de bank zitten. Het zijn mensen die luxe genieten van een uitkering. Dat is al een tegenstelling in woorden. Wij verzetten ons vanuit de Landelijke Cliëntenraad zeer tegen die beeldvorming. De sociaaleconomische positie van uitkeringsgerechtigden en van nuggers – die nemen toe in aantal, het worden er veel meer in de komende jaren, met name door de huishoudinkomenstoets – is buitengewoon slecht. De premier in dit land beweert dat er geen armoede is, maar ik kan u verzekeren dat er armoede in dit land is. Ik kan u ook verzekeren dat die armoede de komende jaren met deze wet gaat toenemen. Dat is de positie. Die verschilt dus heel erg van de beeldvorming dat mensen luxe en lui thuis op de bank zitten, omdat ze een uitkering genieten.

De heer **De Jong** (PVV): Ik beperk mij tot mijn eigen vraag. Die ging over de rol van de verschillende cliëntenorganisaties en het contact met de gemeenten. De heer Van der Meer stelde dat er iets meer met de wet moet gebeuren. Misschien moet er zelfs een participatiewet komen. Waar loopt hij in de praktijk tegenaan als het gaat om de gemeenten? Er zijn heel veel gemeenten die het hartstikke goed doen volgens de heer Van der Meer, maar er zijn ook heel veel gemeenten die in zijn beleving een stap vooruit zouden kunnen zetten. Voor een groot deel ligt dat ook decentraal. Waar ligt wat dat betreft de verbetering? Of moet je dat topdown vanuit de landelijke politiek, met behulp van een wet, regelen? Volgens mij kun je wat dit betreft ook leren van gemeenten die het goed doen. Waar lopen de heer Van der Meer en zijn organisatie dan tegenaan?

De heer **Van der Meer**: Er zit een harde en een zachte kant aan. De harde kant is de formele facilitering. Er zijn cliëntenraden met een onafhankelijk voorzitter, zoals de Landelijke Cliëntenraad die heeft, met secretariële ondersteuning, geregeld door de gemeenten. Er zijn ook cliëntenraden die niets van dit alles hebben. Daar is een verbeteringslag te maken, althans door een deel van de gemeenten, of misschien moet ik zeggen, regio's. Er zijn ook cliëntenraden bij intergemeentelijke sociale diensten, maar daarvoor geldt hetzelfde. De zachte kans is hoe serieus de inbreng en advisering van een cliëntenraad worden genomen. Daar kun je vanuit het Rijk en de Tweede Kamer niet of nauwelijks invloed op uitoefenen. Wij proberen daar invloed op uit te oefenen door heel erg te sturen op de kwaliteit van adviezen, want hoe kwalitatief beter het advies, hoe beter ermee wordt

omgegaan. We proberen cliëntenraden ook adviezen mee te geven over hoe je als cliëntenraad opereert in het politieke krachterspel van een gemeente, hoe je contacten met de gemeenteraad zijn en dat soort zaken. In die zin zou sprake moeten zijn van een wisselwerking vanuit gemeenteraad en college richting cliëntenraad en andersom uiteraard. Daar zijn nog forse verbeterlagen in te maken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een vraag over de toegangstoets. De heer Van der Meer zei dat die beter kan worden geschrapt, maar in de position paper die hijzelf heeft aangeleverd, staat dat de toegangstoets ook zou kunnen worden gehandhaafd onder bepaalde voorwaarden. Zo zou sprake moeten zijn van een duidelijke omschrijving van de gronden waarop iemand langdurig niet kan werken voor een wettelijk minimumloon. Ook moeten er bezwaar- en beroepsmogelijkheden worden ingebouwd, maar is het probleem daarmee opgelost?

De heer **Van der Meer**: Dat durf ik moeilijk te voorspellen. Mijn wat kort-door-de-bochtpleidooi om de toegangstoets af te schaffen, is mede ingegeven door de discussies die hier gisteren hebben plaatsgevonden. Ik heb er de hele dag bij gezeten. Dan ga je ook nadenken. Dan denk je dat dit misschien wel het beste is.

Aan de systematiek van loondispensatie ligt een principiële keuze ten grondslag, namelijk de keuze om werkgevers het recht en de mogelijkheid te geven om onder het wettelijk-minimumloon te betalen. Die principiële keuze zou de Landelijke Cliëntenraad in ieder geval niet zo hebben gemaakt. Daar ligt het begin van het verhaal. Wij zeggen: houd vast aan de systematiek van loonkostensubsidie en ga niet naar loondispensatie. Dat is de basis. Maar dit kabinet heeft de steun van de meerderheid van de Kamer en daarom gaan wij ervan uit dat het systeem van loondispensatie er wel zal komen. Daarbinnen hebben wij verbeterpunten aangegeven, maar het echte probleem wordt daarmee niet opgelost. Dat wordt pas opgelost als je doorgaat met loonkostensubsidie en dat niet vervangt door loondispensatie.

De **voorzitter**: Dan is het woord aan de heer Van Woerdekom.

De heer **Van Woerdekom**: Ik heb vier vragen genoteerd. Ik begin met de heer Azmani. Hij heeft gevraagd naar de kansen om de Wmo, de Wet werken naar vermogen, en heel nadrukkelijk onderwijs en jeugdzorg met elkaar te verbinden. Als je dit bij elkaar brengt, dan kun je winst boeken. Je hebt dan geen vier wetten meer op basis waarvan mensen kunnen worden geholpen, via verschillende trajecten. Daar wordt veel over gesproken. Er is een efficiëncyslag te maken. Dat betekent ook dat je bij voorbeeld één coach of begeleider op iemand kunt zetten. Door dit bij elkaar te brengen, valt winst te boeken. De overgang tussen school en werk is daarbij cruciaal. Ik kijk ook even naar het traject van de werkscholen. Als je die aansluiting maakt, dan kun je mensen oppakken. Dan kun je mensen meenemen en je kunt ze ook al de regie geven over hun eigen leven. We zijn er ook al mee bezig. Het gaat erom dat je mensen vasthoudt, bij de les houdt en ze doorleidt om ze zo snel en effectief mogelijk de hulp of ondersteuning te geven die ze nodig hebben. Het verbinden van wetten maakt het mogelijk om een enorme efficiëncyslag te maken. Ook voor gemeenten is dat heel helder. Je hoeft namelijk niet meer vanuit verschillende kaders met elkaar te werken. Je kunt op één manier werken. Ik heb zojuist al iets gezegd over het compensatiebeginsel dat daar een heel goed wettelijk vehikel voor kan zijn. Het bekende gesprek aan de keukentafel klinkt wat te algemeen, maar in zo'n gesprek kun je in goed overleg bezien wat je nodig hebt. Daar valt dus geld te winnen.

De tweede vraag is van mevrouw Karabulut. Die gaat over werken onder het minimumloon. Uit eerdere reacties is bekend dat wij daar in principe geen voorstander van zijn. Wij vinden de duur die nu in de wet staat heel erg lang; negen jaar. Iemand die bij voorbeeld op zijn 28ste begint met werken, mag negen jaar lang onder het wettelijk-minimumloon werken. Werk moet lonen. Het moet ook een prikkel zijn. Dat hebben anderen ook al gezegd. Wij vragen aandacht voor mensen die wat dit betreft in een heel lastige situatie zitten, mensen voor wie werken ook vanuit de huidige situatie niet loont. Dan is sprake van een negatieve prikkel. Ik noem in dat kader de Wajonger met ouders in een bijstandsuitkering. Hij gaat extra geld verdienen, maar dat gaat net zo hard weer af van het inkomen van zijn ouders. Het is maar een kleine groep, maar het gaat om mensen voor die dit heel hard is. Er is gisteren ook al iets over gezegd, in die zin dat je met de duur het geld zou kunnen oprekken. Je kunt bezien hoe je dat regelt. Hetzelfde geldt voor mensen die willen gaan samenwonen. Wij horen verhalen van mensen die daarvan afzien omdat ze dan een beduidend slechtere inkomenspositie krijgen. Ook dat is een negatieve prikkel. Wij snappen de keuzen als zodanig. De kwestie ligt ingewikkeld, maar je moet er heel goed naar kijken. Werken onder het minimumloon, nee, werk moet lonen. Iedereen moet een fair loon verdienen. Dat moet in beeld zijn voor mensen. Je moet mensen er wel toe faciliteren en ondersteunen om die weg op te kunnen gaan.

Ik kom bij de vraag van de heer Koolmees hoe je dit allemaal mogelijk maakt. Ik kan veel zaken verzinnen, maar ik zal er drie noemen. Ik praat er graag daarna verder over door. Het eerste is het bij elkaar brengen van de indicatiestelling. We hebben gisteren gesproken over de indicatiestelling binnen de Wet werken naar vermogen. Die is heel ingewikkeld. We hebben ook nog te maken met de indicatiestelling binnen de AWBZ en met allerlei indicatiestellingen binnen de Wmo. Breng dit bij elkaar. Als je die wetten bij elkaar brengt, kun je een en ander veel effectiever en beter regelen, maar doe het wel met een onafhankelijke borging en een goede beroepsmogelijkheid. Dat is wel het minste. Ten tweede kun je de maatschappelijke tegenprestatie naar vermogen op een heel goede manier regelen. Voor sommige groepen is misschien dagbesteding aan de orde, voor een andere kan dat vrijwilligerswerk zijn en voor weer een andere groep kan het mantelzorg zijn. Als je de maatschappelijke tegenprestatie die in de Wet werken naar vermogen zit, verbindt met de andere terreinen, dan krijg je een heel charmante reeks waarop iemand gekoppeld aan de participatieladder kan opklimmen. Dat maakt het mogelijk om tussen de beleidsterreinen te schakelen. Daarmee geef je gemeenten de ruimte om op een heel charmante en bij de persoon passende manier in goed overleg een goede doorloop mogelijk te maken. Het derde punt betreft de inkomenskwestie. Ook die speelt mee. Als iemand op de ene plek uitvalt en tijdelijk thuis zit, dan heeft dat gevolgen voor zijn inkomen en zijn perspectief. Dat zie je ook naar binnen klappen, want daarmee kan een heel positief ingezette ontwikkeling opeens stagneren. Je moet heel goed bezien hoe je het inkomenstraject met elkaar oplost.

Dan de vraag van mevrouw Sterk hoe je het thuiszitten kunt oplossen. Thuiszitten is funest voor mensen. Als je in de periode van school naar werk zaken mist, dan gaat het gewoon fout. Dan heb je geld in mensen geïnvesteerd, maar het loopt even hard weer weg. Houd de mensen erbij. Als je dat goed regelt, met onafhankelijke cliëntenondersteuning, dan kun je daar goed op ingrijpen.

De **voorzitter**: Dank. Dit levert geen nieuwe vragen op. Ik kom bij mevrouw Kloosterman.

Mevrouw **Kloosterman**: Voorzitter. Aan mij zijn vragen gesteld over de samenhang tussen de AWBZ, de Wmo – ik pak bewust de AWBZ erbij, ook

na 2014 – en de Wet werken naar vermogen. Wanneer is het probleem opgelost? Het probleem is opgelost wanneer mensen die wachten op werk, maar al wel bepaalde zaken hebben geleerd en erbij willen blijven, toegang krijgen tot een vorm van begeleiding via de Wmo. Het gaat dan om mensen die niet in een instelling wonen, die dus geen verblijfsindicatie hebben. Mensen bij wie wel het geval is, hebben mogelijk geen dagbesteding meer, dan wel geen werk als zij opnieuw worden getoetst. In feite geldt daar hetzelfde voor, maar dat moet dan op de een of andere manier wel worden geregeld binnen de AWBZ. Dan zijn wij een heel eind verder. Vervolgens kun je alles prima op elkaar aansluiten en dan wordt het een vloeiende lijn. Op dit moment zijn al heel veel ervaringen opgedaan binnen de AWBZ-dagbesteding om mensen naar werk te helpen. Dat zou je vloeiend kunnen overnemen en er verder mee kunnen gaan. Die mogelijkheid moet dan echter wel bestaan. Zoals het er nu uitziet, komt die mogelijkheid er niet. Dat gaat problemen geven. Dit betekent wel dat het aantal mensen dat een beroep gaat doen op de begeleiding binnen de gemeente groter wordt, terwijl het budget waarschijnlijk niet toeneemt. Dat weten wij allemaal. Het budget gaat eerder nog omlaag. Ook dat is dus een knelpunt.

De voorzitter: Waar zit de blokkade wat dat betreft?

Mevrouw Kloosterman: Op dit moment is het zo geregeld, na 2014 waarschijnlijk ook nog, dat mensen waarvan wordt verondersteld dat ze voor meer dan 20% loonvormende arbeid kunnen verrichten geen toegang hebben tot begeleiding en dus geen indicatie AWBZ, dan wel geen toegang binnen de Wmo hebben. Het gaat overigens om dagbesteding. Het kan nog wel andere begeleiding zijn, bij voorbeeld individuele.

Dan iets over de sociale zekerheid. Wij zijn er uiteraard voorstander van dat mensen worden beloofd naar werken, want ze kunnen er niets aan doen dat zij een beperking hebben. Ze moeten daarom het loon krijgen dat een ander zonder beperking ook ontvangt. Anderzijds begrijpen wij dat er bepaalde stappen moeten worden gezet, maar negen jaar is wel heel erg lang. Het gaat om mensen die vanaf hun achttiende of twintigste jaar op die manier op de arbeidsmarkt werken. Als je een bestaan op wilt bouwen, als je een huis wilt huren, dan zul je een inkomen moeten hebben. Natuurlijk geldt dat helemaal voor de mensen, bij ons ook een heel grote groep, die nog thuis bij hun ouders wonen en die helemaal geen inkomen krijgen als ze geen werk hebben. Zij zullen niet eens in staat zijn het huis uit te gaan, want als ze dat willen, zullen ze bij de woningbouwvereniging moeten aangeven wat hun inkomsten zijn. Als ze die niet hebben, dan wordt het lastig. Dan wordt het een vicieuze cirkel. Of we krijgen de situatie zoals die zich in Italië voordoet, waarbij ouders hun kind willen uitschrijven bij de gemeentelijke basisregistratie en de zoon gaat procederen. Dat soort dingen moet je hier niet willen.

De voorzitter: Mevrouw Van der Graaf, wilt u nog iets zeggen?

Mevrouw Van der Graaf: Ik ben het eens met het gestelde over de bejegening van Wajongers. Ze worden inderdaad verkeerd bejegend. Men denkt dat ze bankzitters zijn en dat ze overdag niets doen. Ik heb dat ook ervaren. Ik heb het bij één bedrijf opgepikt. Ik heb wel dapper mijn mond gehouden. Ik dacht: De jongen die dat zegt, is niet wijzer. Die komt zichzelf nog wel een keer tegen als hij iets oploopt. Je moet wel zo denken, want anders gaat de knop bij mij ook om. Je denkt: Ach, het is maar een snotneus, ik ben ouder, dus laat hem maar zo wijs. Hij mompelde het, maar ik verstond het wel. Hij zei: Dan is ze een keer op tijd uit bed. Pardon, op tijd uit bed? Weet je hoe laat ik 's morgens opsta als ik ga sporten, als ik naar de fitness ga? Op donderdagochtend, vanmorgen, zou ik om

5.00 uur zijn opgestaan. Dan zou ik om 7.00 uur in de sportschool zijn geweest. Dat doe ik namelijk elke donderdag. Ik ben dus wel degelijk gewend om vroeg op te staan. Ik breng de post om 8.00 uur 's ochtends rond. Dan ben ik om 6.00 uur, 6.30 uur mijn bed uit. En dan zegt een watje dat ik niet op tijd mijn bed uit kan komen, omdat ik een uitkering heb. Die jongen is dus niet wijzer. Ik ben wijzer.

De **voorzitter**: Dat zijn volgens mij goede teksten.
Dan is ten slotte het woord aan mevrouw Wijnbergen.

Mevrouw **Wijnbergen**: Voorzitter. Ik sprak over een soort levensloop-budget. Wij hebben als ouders vaak te maken met verschillende regelingen. Kinderen ontwikkelen zich. De ene keer hebben ze meer budget nodig voor school. Een andere keer hebben ze meer nodig voor werk of het dagelijks leven. Dat kan verschillen. Het lijkt mij een goed idee om een soort budget in het leven te roepen. Ouders schrijven dan eventueel samen met een hulpverlener een plan over wat daarvoor nodig is. Het is dan goed als er maar één loket is die dat kan regelen. Dan heb je niet te maken met allerlei soorten loketten. Nu staan de budgetten soms vast. Tot voor kort was dit het rugzakje, maar voor sommige aspecten kun je waarschijnlijk met een lager budget toe dan voor andere aspecten. Volgens mij kun je op die manier bezuinigen en de bureaucratie een beetje weghalen. Toch krijgen de kinderen begeleiding als ze die nodig hebben.

De **voorzitter**: Mevrouw Ortega heeft een vraag.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik denk dan aan een soort persoonsgebonden budget. Daar komt het eigenlijk op neer.

Mevrouw **Wijnbergen**: Ja.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Zou dat in overleg met de gemeente moeten? De gemeente krijgt namelijk de zorgplicht. Dan wil mevrouw Wijnbergen samen met de gemeente iets opstellen. Daarbij is het aan de cliënt, de ouders en de begeleiding om te bezien op welke manier een en ander wordt ingevuld.

Mevrouw **Wijnbergen**: Ja. Dan kan er zorg op maat plaatsvinden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik leg diezelfde vraag voor aan de heer Van Woerdekom. Hij stelt in zijn paper dat er keuzemogelijkheden moeten worden gegarandeerd voor werkgevers en werknemers om zelf een re-integratie-instrument en uitvoeringpartners te kiezen. Kan hij daarop ingaan?

De heer **Van Woerdekom**: Gisteren is al aan de orde geweest dat werkgevers en werknemers samen behoefte hebben om hun keuzen te kunnen maken, een level playing field te hebben waarop ze in goed overleg kunnen aangeven dat ze zaken willen doen met re-integratiebedrijf A of re-integratiebedrijf B. Daarmee maak je inzichtelijk of er een goede prijs-kwaliteitverhouding wordt weggezet. Het gevoel van de eigen regie in dit verhaal is cruciaal voor succes. Daar valt ook heel veel winst te behalen. Als men zelf invloed heeft en keuzen kan maken, dan geeft dat een gevoel van eigen regie. Dan zijn mensen zich er heel erg van bewust dat ze keuzen maken die de goedkoopste en meest effectieve oplossing realiseren. Dat levert dus een enorme besparingswinst op. Mensen willen niet op allerlei plekken gebruik maken van voorzieningen. Dat is een scheef beeld. Mensen willen niets liever dan dat hun leven op een goede manier wordt geregeld, zodat ze op het moment dat dit nodig

is een zetje in de goede richting krijgen. Dan ontstaat er ruimte. Daar zit op dit moment de kans om kosten te besparen. Verbind die terreinen dus. Maak het instrumentarium een beetje hetzelfde. Gemeenten houden binnen de Wet werken naar vermogen de mogelijkheid van een persoonsgebonden budget. In mijn paper staat dat gemeenten dit goed kunnen gaan doen, maar ook dat gemeenten het heel slecht kunnen gaan doen. Gemeenten die een beetje nadenken, beseffen dat ze, als ze de regie bij de klant neerleggen, bij de burger, daarmee winst kunnen behalen. Ik ben wel bezorgd over het feit dat de gemeenten een dijk van een probleem hebben. Ik zou het ze niet graag nadoen. Je hebt een SW-bedrijf dat heel veel geld kost, verplicht, waardoor je geen geld meer overhoudt om die nuggen of die persoon nog ondersteuning te bieden. Los dat op en schep ruimte binnen die systemen. Daar zitten kansen. Laat mensen zelfredzaam zijn, zodat ze zelf hun weg zien. Ik heb het dan over ontwikkelingsperspectief en inkomensperspectief. Garandeer dit in de wet. Het is niet voldoende om het in de wet te regelen. Dat gaat niet lukken.

Mevrouw **Karabulut** (SP): In aansluiting hierop nog het volgende. Naast een aantal rechten dat je voor mensen in de wet moet opnemen, zodat die afdwingbaar zijn, stelt de heer Van Woerdekom ook dat het, uitgaand van de budgetten zoals die in deze wet en andere wetten staan, schier onmogelijk is om deze taken allemaal te volbrengen.

De heer **Van Woerdekom**: Het is niet aan mij om de budgetten te beoordelen. Natuurlijk heb ik daar mijn opvatting over. Daarom ben ik ervoor de wet qua instrumentarium zodanig in te richten dat er met het beschikbare budget maximaal rendement kan worden behaald.

Mevrouw **Kloosterman**: Ik heb in mijn betoog aangegeven dat daar inderdaad een probleem ligt.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb een cruciale vraag. We hebben gisteren naar heel veel mensen geluisterd. De gemeenten komen dadelijk weer. Als ik mijnheer Van Woerdekom goed beluister, dan stelt hij eigenlijk dat het met dit budget op deze manier onmogelijk is.

De heer **Van Woerdekom**: Ik ben hier realistisch in. Ik snap dat wij in een ingewikkelde tijd leven. Ik zie alleen dat wij een scheef bouwwerk hebben gerealiseerd, waarbij er heel veel geld gaat naar verschillende wetten die op zichzelf heel belangrijk zijn en dat sprake is van een enorme bezuinigingsoperatie. Als je twee dingen tegelijkertijd doet, een wet realiseren en bezuinigen, dan wordt het heel erg ingewikkeld, want dan raak je speelruimte kwijt. Vandaar dat ik zoek naar mogelijkheden om door het verbinden van verschillende wetten toch nog het beste eruit te halen. Natuurlijk heb ik mijn eigen opvatting over deze bezuinigingsoperatie. Die is bekend. Daar zijn wij duidelijk in. Wij zijn geen voorstander van deze bezuinigingen, maar we zien ook dat er sprake is van een economisch tij dat er niet om liegt. Ik maak mij grote zorgen over wat hier een aantal meters verderop gebeurt in het Catshuis. Laten wij toch proberen om, als wij het efficiënter kunnen maken, daar winst te pakken. Ik zie gewoon dat er op dit moment sprake is van een dijk van een probleem bij de SW. Dat hebben wij historisch opgebouwd. Ik kijk wat dat betreft naar het verhaal van de pensioenen dat nog niet is opgelost. Er komt nog een probleem van 350 mln. aan. We hebben dus nogal wat op te lossen.

De **voorzitter**: Ik stel voor dat wij het hierbij laten. Ik dank de genodigden, in het bijzonder de twee genodigden voor wie het niet zo gebruikelijk is om achter zo'n tafel te zitten en dan kritische Kamerleden tegenover zich te hebben. Dank voor jullie komst.

Wij zijn nu toe aan het volgende blok met de wethouders. Daar hebben we iets meer tijd voor uitgetrokken, omdat we iets meer wethouders hebben dan het aantal mensen dat nu aan tafel zit.

We schorsen even om alles weer te organiseren.

Blok 8: Wethouders

Gesprek met:

- **de heer Hatenboer, Enschede;**
- **de heer Kolff, Nieuwegein;**
- **de heer Florijn, Rotterdam;**
- **mevrouw van Es, Amsterdam;**
- **mevrouw Louwes, Rotterdam;**
- **mevrouw ten Heuw, Hengelo;**
- **de heer van de Kolk, Stadskanaal.**

De **voorzitter**: Ik heet alle wethouders welkom bij de tweede dag waarop wij hen horen over de Wet werken naar vermogen. Zij krijgen daar natuurlijk binnenkort allemaal mee te maken. Wij hebben voor dit blok anderhalf uur uitgetrokken. Ik vraag de wethouders om kort vooruit te blikken op dit wetsvoorstel. Voor het overgrote deel hebben zij zelf al een paper aangeleverd. Ik ga ervan uit dat mijn collega's die gelezen hebben, zodat we echt in gesprek kunnen gaan over de zaken die de wethouders hebben aangegeven.

De heer **Hatenboer**: Voorzitter. Ik heb in mijn positiepaper al aangegeven wat wij ervan vinden. Ik denk dat het goed is om hierop een kleine aanvulling te geven en het verhaal vanuit de praktijk te vertellen. Of er nu een nieuwe wet komt of niet, de gemeente Enschede is al jaren bezig om te bekijken hoe we de scheefgroei op de arbeidsmarkt een heel andere positie kunnen geven. We zijn heel erg fanatiek met elkaar bezig om te bekijken hoe we alle mensen die niet meedoen in Enschede, een stad met 160 000 inwoners, wel mee laten doen. Wij zien dat we door dit wetsvoorstel geholpen gaan worden, maar net als alle wethouders achter deze tafel zien we ook grote problemen. Ondanks dat is het goed om te vertellen dat wij er kansen voor zien dat het mogelijk is. Wij doen mee aan de pilot Loondispensatie. Die is een heel klein stukje in het traject. Ik hoop dat de Kamerleden mij daar straks over gaan bevragen, want daarbij bestaan echt kansen. Je kunt die echter niet zien als één dingetje dat op zichzelf staat, want je moet het hele spectrum bekijken. Wij zijn het Werkplein, waar de sociale dienst, de arbeidsmarktbenadering en de DCW in zitten – dat is bij ons de sociale werkvoorziening – tot één organisatie aan het ombouwen met één manier van werken. Ik denk dat dit voor steden als Enschede de enige mogelijkheid is om het vraagstuk dat op ons afkomt van goede antwoorden te voorzien en vooral om de mensen die het betreft in de juiste positie te brengen. Wij hebben ervoor gekozen om vooral vanuit de werkgever te denken, want onze gemeente heeft niet de illusie dat wij de banen gaan creëren. Er is maar één plek waar banen ontstaan, namelijk bij werkgevers. Er is natuurlijk discussie over de vraag of er krapte op de arbeidsmarkt komt. In Enschede is dat op bepaalde onderdelen ervan al het geval. De hele regio heeft een tekort aan mensen in de techniek. Om de aansluiting goed te krijgen, zetten wij daarvoor programma's op met het onderwijs. Daarnaast gaan wij ook gebruikmaken van de mensen die nu in de SW zitten en bekijken of ze het potentieel en de competenties hebben om veel meer in de techniek terecht te komen. De Kamerleden moeten daarbij niet denken aan banen die helemaal geschikt zijn. In Enschede lopen bijvoorbeeld ook pilots waarin aan «jobcarving» wordt gedaan met Vredestein en waarin de procesoperator taken afstoot en overdraagt aan mensen die een arbeids-handicap hebben. Dat is zeer succesvol. Wij denken dat dit ook in het

gewone bedrijfsleven kan. Met name voor het mkb zien wij grote kansen. Enschede heeft 3 500 bedrijven met tussen de twee en tien medewerkers. Die bedrijven zijn nu niet de doelgroep voor SW-organisaties, omdat het ingewikkeld is om ze te benaderen. Wij hebben dus een heel andere werkgeversbenadering gekozen om juist die doelgroepen ook te kunnen bedienen. Daarbij heb je niet meer te maken met de uurtje-factuurtebedrijven, want SW-bedrijven zitten over het algemeen in het uurtje-factuurtecircuit, waarin het zo goedkoop mogelijk moet. Volgens ons gaat het echter om de vraag hoe je mensen zo duurzaam mogelijk kunt helpen om mee te doen op de arbeidsmarkt.

De heer **Kolff**: Voorzitter. Toen ik wethouder werd, heb ik speciaal gekozen voor een portefeuille met niet alleen sociale zaken en werk en inkomen, maar ook economische zaken. Twee jaar geleden was in onze optiek namelijk al duidelijk zichtbaar dat er een heel duidelijke combinatie moet komen van mensen die in een afhankelijkheidspositie zitten, de werkgevers en de arbeidsmarkt. Eigenlijk sluit ik me voor een heel groot deel dus aan bij wat de vorige spreker hierover zei. Het is van groot belang en broodnodig dat gemeenten aan de slag gaan met dit belangrijke vraagstuk. In mijn optiek werden gemeenten tot voor kort veel te weinig geprikkeld om zelf aan de slag te gaan en beschikten ze over grote budgetten om externe, dure re-integratiebureaus in te huren en het daaraan over te laten.

Ik vind het zelf van het allergrootste belang dat wij onze klanten kennen. Wij zijn in Nieuwegein dan ook begonnen om alle bijstandsgerechtigden langs te laten komen op het stadhuis. Daaraan heeft meer dan 80% gehoor gegeven. De anderen zullen nog volgen. Bijna iedereen is bij ons langs geweest en we hebben de klanten in beeld gebracht. Wat ik hierbij heb ontdekt – ik ben bij een groot deel van de workshops zelf aanwezig geweest – vond ik schokkend. Ik vond het schokkend in positieve zin. We hebben hen bekeken met onze eigen klantmanagers en met mensen van uitzendbureau Randstad die daarmee ervaring hebben. 40% van de mensen die zijn langsgesproken, kan namelijk zonder enige vorm van hulp rechtstreeks aan het werk. Het enige wat mijn gemeente dus moet doen, samen met uitzendbureaus en andere instanties, is een goede koppeling maken tussen de arbeidsmarkt en die mensen. Nog eens 50% van de mensen die langs zijn geweest, kan in meer of mindere mate met enige vorm van hulp een route vinden naar de arbeidsmarkt. Eigenlijk is maar 10% van ons bestand zorgvragend, zorgbehoevend en niet in staat om mee te draaien in het arbeidsproces.

Ik vind het enerzijds schokkend dat we dat veel te lang hebben laten duren. Ik zeg niet dat dit beeld in alle gemeenten bestaat, maar ik vind wel dat we dit te lang hebben laten voortduren en dat de Wet werken naar vermogen bij allerlei gemeenten nu wel prikkels geeft om dit op te lossen. Anderzijds vind ik het schokkend in positieve zin, omdat het in mijn optiek aangeeft dat wij met een klein beetje extra inzet van de gemeente en een goede koppeling met de arbeidsmarkt die mensen daadwerkelijk uit een sociaal isolement kunnen halen. Ik heb een viertal punten genoemd waar ik echt aandacht voor vraag, maar die heb ik op schrift gesteld. Die wilde ik nu in eerste termijn niet noemen.

De heer **Florijn**: Voorzitter. Wij hebben een paper ingediend met drie punten, namelijk loondispensatie, de werkgeversbenadering en de herstructurering van de WSW. Mijn collega's Louwes, Van Es en ik zullen alle drie een van die punten oppakken. Ik zal het in mijn minuut spreektijd over de loondispensatie hebben.

Mevrouw De Jong heeft een laag IQ en zit in derdenbetaling binnen de Wet werk en bijstand. Zij kan in de pilot op dit moment meedoen met loondispensatie. Ze heeft een toegangstoets gedaan. Vier maanden later kon zij bij een werkgever aan de slag gaan naar aanleiding van de

functieomschrijving. Die was er nog niet, omdat ze bij een mkb'er aan de slag ging. Vaak is in het mkb namelijk niet een heel goede functieomschrijving aanwezig. Na het opstellen van de functieomschrijving – dat duurde even omdat we de werkgever daarbij moesten helpen – konden wij de loonwaardemeting doen. Daaruit bleek dat zij ongeveer 40% loonwaarde had. De werkgever betaalt vervolgens de 40% loonwaarde op de 15de uit en in ons reguliere proces betalen wij de aanvulling daarop uit op ongeveer de 25ste van dezelfde maand. De derdenbetaling voor haar huur konden wij echter niet meer in een keer doen, omdat de 60% die overbleef, te weinig was. Tegelijkertijd hadden we nog een ander probleem. Vooral bij mkb'ers maar ook bij andere werkgevers kan uitbetaling van salaris onder het wettelijk loon niet. De gemeente had dus een probleem in haar automatiseringssysteem, want daarin zit namelijk een beveiliging. We moesten dus een enorme «turnaround» maken. Het mkb haakte bijna af, maar we hebben het nog een beetje binnen kunnen houden.

Dit zien wij ongeveer aankomen, helemaal als dit in Nederland massief gaat gebeuren. Ik heb niet alleen een forse waarschuwing ten aanzien van mevrouw De Jong, want zij moet mee kunnen blijven doen en het kunnen blijven begrijpen. Wat gebeurt, is namelijk ontzettend complex. Daarnaast vind ik dat we het in ons partnerschap met werkgevers in hemelsnaam eenvoudig moeten houden en niet te veel moeten dichttimmeren.

Mevrouw **Van Es**: Voorzitter. Voor de Wet werken naar vermogen is jarenlang gestreden vanuit veel verschillende kanten. Er is gestreden om te ontschotten en om de ambities van veel mensen om aan het werk te gaan – dat is hier al gezegd – beter mogelijk te maken dan in de geschotte situatie waarin wij nu allemaal werken. Wij zijn bang dat de prachtige ambities van de Wet werken naar vermogen als het ware gesmoord worden voordat de wet van kracht is door een aantal omstandigheden, namelijk bureaucratie, administratieve lasten, financiële risico's en een paar perverse inconsistenties, die ik wil benoemen.

Laat ik me voor de financiële risico's beperken tot de WSW. Als er nog slechts € 22 000 per fte beschikbaar is voor een persoon in de WSW, is dat onvoldoende. De staatssecretaris zegt dat er een re-integratiebudget is. De Kamerleden weten echter dat dit tot een derde is teruggebracht. Dat is een groot financieel risico voor de gemeente waardoor ik steeds heb gezegd: die mooie ambitie kun je niet waarmaken. Gemeentebesturen en wethouders kunnen hun handtekening daar niet onder zetten.

Dan kom ik op wat ik de «perverse inconsistentie» noem. Die is ook onderdeel van het financiële risico. De mensen die straks beschut blijven werken, van wie van tevoren is gezegd dat zij minstens het minimumloon blijven verdienen en dat voor hen de bestaande cao's van kracht blijven – dat vind ik fantastisch – hebben 20% loonwaarde. Vervolgens heeft iemand 30% loonwaarde en kan dus wel zelf werken, wat we heel graag willen. Die kan met loondispensatie aan het werk, maar zou dan voor heel lange tijd helemaal niet toekomen aan het minimumloon. Ik vind dat eigenlijk volledig strijdig met en haaks staan op de gedachte van de Wet werken naar vermogen. Waarom wordt daarin zo'n gekke scheiding gemaakt tussen die twee mensen, waarin de een terecht heel hard zijn of haar best moet doen om het inkomen zelf te verdienen en de ander niet? Er is niets mis mee om daar hard je best voor te moeten doen en dat vinden we allemaal goed, maar het onderscheid is volgens mij niet rationeel. Het is een politieke afspraak die van tevoren is gemaakt. Dat bedoel ik. Als je serieus bezig bent met wetgeving voor de lange termijn, waarvan we het allemaal op inhoudelijke gronden belangrijk vinden om mensen hiermee te betrekken bij de arbeidsmarkt, moet je dat niet van tevoren smoren in irrationele en eigenlijk perverse politieke afspraken.

Mevrouw **Louwes**: Voorzitter. Zoals de heer Florijn net aankondigde, zal het derde blokje gaan over de werkgeversbenadering. Dit wetsvoorstel zal alleen slagen als daadwerkelijk harde afspraken met werkgevers worden gemaakt. Dat kan op verschillende manieren, maar met de huidige vrijblijvendheid gaat het niet. Er zijn ideeën om aan te sluiten op bijvoorbeeld de verplichtingen in het sociaal jaarverslag met een soort «comply or explain»-bepaling specifiek voor deze doelgroep en om cao-afspraken te verplichten dan wel niet algemeen verbindend te verklaren als die afspraken er niet inzitten op wat voor manier dan ook. Ook kunnen we misschien nog iets creatiever kijken naar de fiscaliteit. In ieder geval moeten er wat hardere afspraken komen met werkgevers. Als zwaard van Damocles pleiten we dan toch maar voor een quorum. Blijkbaar is het nodig om überhaupt in gesprek te komen met werkgevers. Zo'n zwaard van Damocles heb je blijkbaar nodig. Laat duidelijk zijn dat de voorkeur daar heel nadrukkelijk niet naar uitgaat, want je bent dan te veel repressief bezig in plaats van proactief, wat we zo graag willen. We zijn er namelijk van overtuigd dat juist deze doelgroep een verrijking is voor welke werkvloer dan ook. We willen dus veel liever langs een proactieve kant tot veel betere afspraken met werkgevers komen.

Ik wil het woord «creativiteit» benadrukken. We zullen tot andere afspraken moeten komen, bijvoorbeeld over de jongeren. Als je echt wilt voorkomen dat zij de Wajong instromen, zullen we voor jongeren die nu in het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs zitten andere manieren moeten verzinnen. In het huidige systeem zullen ze nooit op een bbl-plek terechtkomen, omdat ze daarvoor te weinig verdien capaciteiten hebben. Ook zullen ze in de huidige bol-systematiek uitvallen, omdat ze gewoon niet in staat zijn om zoveel te leren. Waarom maken we geen grootse en meeslepende afspraken in dit land voor bijvoorbeeld een halve bbl? We zullen naar nieuwe constructen toe moeten.

Een ander pleidooi is dat voor de Social Return. Gemeenten zijn als opdrachtgever voor werken en diensten al behoorlijk succesvol in het maken van gerichte afspraken van minimaal 5% voor deze doelgroep. Het zou prachtig zijn als het Rijk en de provincie dat ook eens een keer op ruime schaal zouden doen.

Ook houd ik hier graag een pleidooi om ons wat meer mogelijkheden te geven om met loonkostensubsidies ook uit het inkomstendeel dingen te kunnen doen. Maak dat wat flexibeler en maak het wat makkelijker om ook voor kortdurende trajecten meer dingen te kunnen doen.

De heer **Van de Kolk**: Voorzitter. Ik spreek niet alleen namens het gemeentebestuur van Stadskanaal, maar ook namens het gemeentebestuur van Borger-Odoorn en de zeven Oost- en Zuid-Groningse gemeenten. Ik ga met name in op de gevolgen van de wetgeving op een gebied als het onze. In ons gebied zijn twee werkvoorzieningschappen actief, Synergion en Wedeka, met respectievelijk 1 400 en 2000 werknemers. Naast wethouder van de gemeente Stadskanaal ben ik, sinds anderhalve maand, ook voorzitter van de gemeenschappelijke regeling Wedeka. Laat één ding vooropstaan: de Wet werken naar vermogen heeft breed draagvlak ten aanzien van het maken van de beweging. Binnen Wedeka zijn we al enige jaren bezig om met name de beweging naar buiten te maken en om meer aansluiting te realiseren op de reguliere arbeidsmarkt. Daarin zijn successen geboekt en wij willen daarop voortgaan, bijvoorbeeld door middel van de intensivering van detachering. Wij willen naar een arbeidsontwikkelbedrijf. Het transitieplan dat we op dit moment gaan bespreken in de raden hebben de colleges gisteren vrijgegeven.

Wij ondersteunen de beweging dus, maar de condities waaronder we dat moeten doen, maken het werken voor ons onmogelijk. We staan voor een onmogelijke opgave. Dat heeft enerzijds te maken met het feit dat in onze regio maar liefst vier keer zo veel WSW'ers werkzaam zijn als in andere

delen van Nederland. Anderzijds kunnen we ook met statistieken en met wetenschappelijke gegevens onderbouwen dat de arbeidsmarkt in ons gebied minder sterk is en dus minder opnamecapaciteiten kent. Dit heeft persoonlijke gevolgen voor mensen. Vorige week hebben wij 200 WSW'ers gezegd dat zij niet hoeven te rekenen op een vast dienstverband. Deze mensen waren enige jaren in de veronderstelling dat zij op zo'n vast dienstverband konden rekenen. Ze hebben vorige week negatief nieuws gekregen. Het heeft ook maatschappelijke gevolgen, want we krijgen minder middelen om mensen aan een reguliere plek te helpen. Dat hebben mijn collega's al onderbouwd. Daarnaast zijn de financiële gevolgen onaanvaardbaar. Bij ongewijzigd beleid staat onze regio voor een tekort van 17 mln. per 2015. Wanneer ons ambitieuze transitieplan slaagt, gaan we terug naar een tekort van 9,4 mln. De consequenties hiervan zijn enorm en hakken er enorm in. Ze hebben niet alleen gevolgen voor de doelgroep, maar ook voor de hele lokale en regionale samenleving. Wij vragen financiële compensatie voor regio's als de onze. Wij zijn namelijk niet de enige in dit land.

Laat vooropstaan dat wij begrip hebben voor bezuinigingen. Wij weten dat wij voor grote taken en verantwoordelijkheden staan. Ook hebben we begrip voor de beweging naar buiten. Daaraan willen we echt meewerken en daarvoor willen we ons uiterste best doen, maar we doen wel een dringend appel op de Kamer om dit onderdeel te wijzigen.

Mevrouw **Ten Heuw**: Voorzitter. Ik ben ervan overtuigd dat ontschotting van regelingen en budgetten alsmede een vermindering van bureaucratie daadwerkelijk kunnen bijdragen aan het verbeteren van het perspectief voor mensen die aangewezen zijn op laag- en ongeschoold werk. Ik heb me dan ook voortdurend de vraag gesteld of de Wet werken naar vermogen die bijdrage levert. Ik ben voor mijzelf tot de conclusie gekomen dat dit niet het geval is. De Wet werken naar vermogen levert alles behalve de ontschotting tussen de verschillende regelingen op. Dat was namelijk het perspectief dat de gemeenten een aantal jaren geleden bij de Kamer onder de aandacht hebben gebracht. In plaats van één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt krijgen we er gewoon een regeling bij. Wat mij betreft is het wetsvoorstel dus gewoon een verslechtering voor zowel de gemeenten als de mensen voor wie het wetsvoorstel is bedoeld.

Ik wil er een aantal aspecten uitlichten. De verschillende collega's hier achter deze tafel hebben dat ook al gedaan. Allereerst kom ik op de rol van de werkgevers. In het wetsvoorstel wordt een ontzettend groot appel gedaan op de verbinding die gemeenten moeten maken met de werkgevers. Ik deel de mening van iedereen dat gemeenten dit absoluut beter kunnen doen. De vraag is echter of het, als je met zo'n wetsvoorstel een cultuurverandering wilt inzetten, dan ook niet gepast is dat de werkgever in het wetsvoorstel op een andere manier wordt geadresseerd en dat het Rijk de werkgever op een andere manier faciliteert om de bedoelingen van het wetsvoorstel waar te kunnen maken. Ik constateer dat het bij verzoeken en verleiden blijft. Wat mij betreft gaat het wetsvoorstel de gemeenten niet helpen om de verbinding te vinden met mensen die zijn aangewezen op laag- en ongeschoold werk.

De heer Florijn heeft het al over het instrument loondispensatie gehad. Ik vind dat daar nog wel een principiële vraag aan voorafgaat. De cliëntenorganisaties hebben stilgestaan bij de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Ik vind zelf dat het aspect loondispensatie een inbreuk maakt op de normen en waarden die we in Nederland hebben afgesproken in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit is ter beoordeling van de Kamer. Als de Kamerleden daaroverheen willen stappen, en als zij dit in willen stellen, moeten het systeem, de toegangstoets, de loonwaardemeting en alles wat daarbij zit, behoorlijk worden ontbureaucratiseerd. Ik zie niet in waarom een werkgever met het instrument loondispensatie

meer geholpen is dan met bijvoorbeeld het systeem van loonkostensubsidie, dat in ieder geval voor de werknemer een veel beter systeem is. Ook wil ik nog even aanstippen dat door de stapeling van transities er absoluut mensen tussen wal en schip zullen vallen, bijvoorbeeld jongeren die uit het praktijkonderwijs komen en nu nog in de Wajong kunnen instromen. De financiële zorgen over de WSW zijn ontzettend groot. Met het huidige instrumentarium is daarvoor geen duurzaam verdienmodel op te zetten.

Tot slot geef ik de leden mee dat het kabinet heel nadrukkelijk heeft gekozen voor het positioneren van de mensen in de SW als werknemers. Daar vloeit wat mij betreft uit voort dat deze mensen recht hebben op het minimumloon en zeker op het cao-loon en secundaire arbeidsvoorwaarden. Die dient het Rijk dan ook te faciliteren met budgetten. Dat gebeurt echter niet.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik dank alle wethouders voor hun inbreng. Eigenlijk merken we in de anderhalve dag die we nu bezig zijn overal hetzelfde patroon op in verschillende nuances, namelijk dat iedereen de doelstelling van het wetsvoorstel ondersteunt om iedereen aan het werk te krijgen en om naar één regeling toe te gaan. Dat heb ik bij de vorige ronde ook al gezegd. Gisteren stuitte we echter op een groot probleem bij het CPB. Het begon 's ochtends. Het ging toen over de aannames in dit wetsvoorstel over het aantal banen dat er zou moeten komen om het überhaupt te laten draaien. Vandaag horen we in de inbreng van de wethouders ook van een aantal problemen die het invoeren en uitvoeren van de wet moeilijk zullen maken. Ik werd het meest getriggerd door wat mevrouw Van Es zei. Zij zei namelijk nogal hartstochtelijk dat zij de ambitie wil waarmaken maar dat niet kan en haar handtekening niet onder het wetsvoorstel kan zetten. Als je die uitspraak sec leest, zonder dat we elkaar hier zitten aan te kijken, is dat natuurlijk nogal een uitspraak. Ik wil graag weten wat ervoor nodig is dat mevrouw Van Es er wel haar handtekening onder kan zetten.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. In het verlengde hiervan vraag ik alle wethouders het volgende. De conclusie tot nu toe is op hoofdlijnen dat de banen en de middelen er niet zijn en dat het doel mooi is, maar dat dit wetsvoorstel het niet gaat worden. Gegeven die conclusie vraag ik de wethouders of wij voor of tegen het wetsvoorstel moeten stemmen. Volgens mij zijn de gemeenten hier heel duidelijk over geweest, maar ik zou zeggen: feel free. De heer Hatenoer van de gemeente Enschede had het over het succes van loondispensatie. Kan hij mij vertellen in hoeverre de banen die zijn gecreëerd duurzame banen zijn? Kiest Enschede ervoor om mensen het minimumloon uit te betalen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb een vraag aan alle wethouders. De CG-Raad heeft in de vorige ronde gezegd dat we met een integrale levensbrede aanpak moeten komen en dat we samenhang moeten aanbrengen tussen het wetsvoorstel, de Wmo, de AWBZ, de jeugdzorg en eventueel ook andere terreinen. Zou het helpen als we dat doen? Dat betekent dus maximale beleidsvrijheid, in ieder geval voor deze doelgroep.

Ook wil ik weten of de gemeenten zijn voorbereid op de nieuwe doelgroep waar zij mee te maken gaan krijgen, namelijk mensen met een beperking. Hebben de gemeenten genoeg expertise in huis? Zijn de werkprocessen er al op ingericht? In het verlengde van die vraag wil ik ook graag weten hoe Enschede het heeft gedaan. We hoorden gisteren namelijk een enthousiast, positief verhaal. Misschien kan dat als best practice dienen voor de toekomst.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Na gisteren vallen mij ook vanochtend twee punten op. Mijn eerste punt is het verkeerde begrip van de werking van de arbeidsmarkt, zoals het kabinet die in de memorie van toelichting heeft geformuleerd. Dit wetsvoorstel drukt zeer op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, maar de vraag is wat er aan de vraagkant gebeurt.

Mijn tweede punt betreft de bureaucratie. Dit wetsvoorstel moet verder ontschotten en moet minder bureaucratie opleveren, maar doet eigenlijk het tegenovergestelde. Ik heb een vraag aan mevrouw Ten Heuw en een aan de heer Florijn. Mevrouw Ten Heuw was hierover het helderst en zei dat we er in plaats van ontschotting eigenlijk een regeling bij krijgen. Kan zij verder ingaan op de vraag wat er ontschot moet worden? Hoe moeten wij het wetsvoorstel amenderen zodat het echt één regeling wordt? Kan zij ook specifiek ingaan op het ontschotten van het w-deel en het i-deel? Dan kom ik bij de heer Florijn. Als we zouden doen wat hij voorstelt, wat heeft dat dan voor gevolgen voor een gemeente als Rotterdam, waar problemen zijn met de financiering van de uitkeringen?

De heer **Koolmees** (D66): Voorzitter. Ik heb een vraag in het verlengde van de vraag van mevrouw Ortega. Vanmorgen hebben we inderdaad gehoord dat een integrale benadering en ontschotting heel belangrijk zijn, ook in het kader van de Wmo, die straks ook gedecentraliseerd gaat worden. Ik heb een vraag aan mevrouw Louwes. Bieden de ontschotting van de Wmo en de Wet werken naar vermogen de kansen en de flexibiliteit om de creativiteit, waarover zij het had in haar inbreng, in de praktijk tot stand te brengen?

De heer **De Jong** (PVV): Voorzitter. Ook ik dank de wethouders natuurlijk voor hun komst en voor het naar voren brengen van hun bevindingen over de WWNV. Het beeld dat Ernst & Young gisteren naar voren bracht en dat in de afgelopen maanden naar voren kwam, komt eigenlijk ook nu naar voren. De heer Kolff geeft namelijk aan dat het wel kan en dat hij kansen ziet, maar andere wethouders zeggen dat het heel erg lastig wordt. Nu weet ik wel dat elke gemeente zo haar eigen problemen heeft. Elke gemeente heeft dus ook zo haar eigen kansen. Die kansen moet je wel of niet oppakken. Het ligt er maar net aan waar je voor kiest. Ook met betrekking tot je begroting ligt het er maar net aan welke mogelijkheden je aangrijpt. Ik heb de inbreng van de heer Kolff gelezen. Daarin noemt hij flinke percentages voor de kansen die het bestand mensen heeft dat bijvoorbeeld in de bijstand zit. Omdat het bij hem kennelijk wel lukt, heb ik de volgende vraag. Wat adviseert hij andere gemeenten, afgezien van de punten die volgens hem voor verbetering moeten gaan zorgen, waardoor zij wellicht oppakken wat hij als succesfactoren ziet? Waarin verschilt de situatie bij hem met die bijvoorbeeld in Rotterdam? Dan heb ik het niet over extra geld of wat dan ook, maar puur over de geest van de aanpak van de bestaande problemen.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ook ik dank de wethouders voor hun komst en hun input in de positiepapers. Ik heb ze met interesse gelezen. Ook ik merk dat de intonatie verschilt ten aanzien van het wetsvoorstel en de vraag of gemeenten het als een kans of een belemmering en beperking zien. Er zijn twee wethouders uit Overijssel, de regio waaruit ik zelf ook afkomstig ben. Ik vind het heel bijzonder dat de ene wethouder, ook in de notitie, aangeeft dat de werkgevers niet snel zullen komen, en dat de andere wethouder zegt dat hij bezig is met een pilot voor loondispensatie die zeer succesvol is. Het is toevallig ook een regio waarin de economische en arbeidsmarkttechnische ontwikkeling, historisch gezien, lastig was doordat de textielindustrie verdween. Ik ben er heel benieuwd naar wat maakt dat daar zodanige verschillen in zitten. Wat maakt dat het in Noordoost-Groningen niet en in Oost-Nederland wel gaat lukken, hoewel

een van de twee wethouders daar ook zegt dat het hem niet lukt? Ik ben heel benieuwd naar de oorzaak van die verschillen.

De **voorzitter**: Die vraag had ik ook. Ik vind het inderdaad opmerkelijk dat twee steden die tegen elkaar aan liggen, bij monde van de wethouders, zo'n totaal verschillende toon aanslaan over dit wetsvoorstel. Het is dus goed dat die vraag is gesteld.

De woorden loondispensatie en loonwaardemeting vallen bijna in elk blok dat we hier behandelen. Ik hoorde de heer Florijn zeggen dat het eenvoudiger moet. Lossen we dat op door alleen een toegangstoets te schrappen? Wat is daarvoor precies nodig? We zijn immers op zoek naar instrumenten om het wetsvoorstel nog beter toepasbaar te maken.

De heer **Hatenboer**: Voorzitter. De concrete vraag of je voor of tegen moet zijn, kan ik beantwoorden, maar het antwoord daarop kunnen de leden ook in de positiepaper zien. Er zijn natuurlijk altijd randvoorwaarden die je graag ingevuld wilt zien. Voor Enschede is een van de belangrijkste de Wet MAU. Er moet ergens onder in de wet een vangnet komen. Als je kijkt naar het functioneren van MAU, dan zie je dat er ergens iets niet klopt. Het instrument van de Wet MAU behelst overigens dat je, als je een tekort hebt, ergens gecompenseerd wordt. Als je je werk niet goed doet, krijg je minder gecompenseerd dan wanneer je je werk wel goed doet. Enschede doet zijn werk erg goed en krijgt gecompenseerd omdat het nog steeds een tekort heeft. Dat zit in het verdeelmodel. Ook in dit wetsvoorstel zit een verdeelmodel. Mijn grootste bedenking zit dus in de vraag of er een goed verdeelmodel komt. De Kamer is aan zet om dat beter te doen dan bij de invoering van de WWB. Het kan niet zo zijn dat er steden zijn die overhouden en dat er steden zijn die tekortkomen. Concreet is het antwoord dus gewoon: ja, mits ...

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dan kom ik toch nog heel even terug op dat «mits». In zijn paper schrijft de heer Hatenboer dat we de instroom niet moeten stoppen en dat we voldoende financiële middelen moeten hebben. Dat zijn nogal wat zaken die nu niet in het wetsvoorstel staan. Kan hij daarop ingaan?

De heer **Hatenboer**: Er moet in ieder geval niet meer in het wetsvoorstel komen, waardoor het een woud van amendementjes en extra toevoegingen wordt. Dat heeft mevrouw Karabulut volgens mij gehoord van ons, wethouders. Als de Kamer onze uitvoering vertrouwt en ons de mogelijkheden geeft om de wet uit te voeren, kunnen de gemeenten laten zien wat zij waard zijn. Dan zullen de leden zien dat de aanpak in de Randstad anders zal zijn dan die in Twente en in Noord-Groningen. Dat is ook heel logisch, want het land is niet één ding maar bestaat uit een lappendeken van verschillende culturen. Juist daar zou eens gebruik van moeten worden gemaakt. De Kamer moet lef tonen om te laten zien dat die verschillen er zijn in het land en zij moet ons vertrouwen en faciliteren in die mogelijkheden. Anders kan ik het niet zeggen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Wij kunnen verdelen wat we willen, maar als er te weinig te verdelen is, hebben we nog steeds een probleem. Ik wil weten waarom Enschede zegt dat bezuinigingen vervelend zijn, maar dat het zich wel redt als er een vangnet is. Ik zeg het maar even scherp om het helder te krijgen. Ik hoor echter heel veel andere wethouders en gemeenten zeggen dat het met deze totale bezuiniging en de onzekerheid over de banen die zij zal opleveren eigenlijk gewoon niet kan. Waarom kan het in Enschede dan wel?

De heer **Hatenboer**: Het heeft te maken met hoe je naar de wereld kijkt. Ik ben dertig jaar ondernemer. Dat neem ik mee in mijn wethouderschap. Ik

heb geleerd dat ik niet meer kan uitgeven dan ik heb. Er zit ergens een beperking aan het vermogen dat we met elkaar kunnen uitgeven. Binnen dat vermogen moet je zoeken naar de best mogelijke oplossing.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ja, maar het gaat er natuurlijk niet om of de heer Hatenboer het kan uitgeven, maar het gaat om de vraag wat het betekent voor de mensen die straks geen uitkering of baan meer hebben.

De heer **Hatenboer**: Mevrouw Hamer stelt het heel erg zwart-wit. Wij denken in Enschede niet dat mensen geen baan of uitkering meer zullen krijgen. Wij kunnen alleen niet overzien of in de landelijke verdeelmodellen voldoende overblijft om die allemaal op hetzelfde niveau te houden als vandaag. Dat laat echter onverlet dat een gemeente ervoor moet zorgen dat je de mensen, hoe dan ook, op een zo goed mogelijke manier laat meedoen. Die weg hebben wij gekozen.

Dan kom ik op de beantwoording van het tweede deel, namelijk de vraag hoe de regionale verschillen te verklaren zijn. Dat heeft natuurlijk ook te maken met de politieke kleur van een stad. Enschede is overigens een knalrode stad. Hengelo is vanuit het verleden meer een CDA-stad. In Enschede is de sociale werkvoorziening erg groot. We hebben een heel groot WWB-bestand gehad. We hadden bijna 14 000 mensen in de WWB. Inmiddels zijn dat er nog maar 5000. Dat vind ik echter nog veel te veel. Het dieptepunt zat bij ons op 4000. Toen dachten we dat we eindelijk echt in de harde kern terecht waren gekomen. Helaas kwam toen de recessie en moesten we onze plannen bijstellen. Het heeft te maken met de focus waar je mee bezig bent. Enschede heeft als voordeel ten opzichte van Hengelo dat Hengelo in een gemeenschappelijke regeling in de SW zit. Wij zitten niet in een gemeenschappelijke regeling.

Wij hebben ervoor gekozen om onze aanpak niet vanuit de wetten te bedenken, maar vanuit de praktijk van de werkgever. Daar moet het namelijk gebeuren. Wij zijn bezig om het Werkplein, vroeger de sociale dienst, en het SW-bedrijf om te vormen tot één organisatie. Het omvormen van de organisatie is cruciaal om iets te kunnen doen, want door het woud van regelingen concurreerde het werk zelfs bijna met de sociale werkvoorziening. Dat is onwenselijk in de stad. Zeker in een regio als Twente moet dat beter op elkaar zijn afgestemd. Dat hebben we voortvarend opgepakt. De pilot zelf is het allerlaatste stukje van het traject dat je af moet lopen. We hebben 5500 mensen in de bijstand en een kleine 2000 mensen in de SW. Je moet ervoor zorgen dat die mensen mee kunnen doen. Wij hebben dus een traject met de naam De werkgever op kop. De eerste fase is meedoen, de tweede fase leren en de derde fase werken. Dat werken kan ook gewoon bij werkgevers. Die samenvoeging en een integrale manier van werken betekenen dat je je werk veel efficiënter kunt doen. Zoals het hoort, zijn we de expertises bij elkaar aan het brengen. Het is dus niet meer zo dat je binnen de gemeente van loket naar loket moet. Er is straks één plek waar het kan en één aanpak. Die hangt onder economische zaken, want daar moet het gebeuren. We zijn 70 accountmanagers aan het opleiden. Dat wordt de werkgeversbenadering. Daaronder komt de aanpak voor het arbeidsmarktbeleid. Dat zijn eigenlijk hrm-medewerkers voor de bedrijven in Enschede. Dat is de koers die wij varen. Ik hoop dat de leden, hier in Den Haag, oog hebben voor dat soort ontwikkelingen en proberen het wetsvoorstel zo arm mogelijk te maken in de zin dat er zo min mogelijk wetjes en onderdeeljes bij komen. Die belemmeren ons namelijk zeer in het werk.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik kom terug op een aantal opmerkingen uit de paper van de heer Hatenboer. Hij zegt dat naar het aanvullende budget voor het verdeelmodel, dat soms heel oneerlijk uitpakt, moet worden gekeken. Ik lees in de paper echter ook dat het participatiebudget ontoereikend is om de sociale werkplekken en de begeleiding daarvoor te

betalen. Is dat nu zo of is het goed zoals het is, omdat Enschede alles aankan?

De heer **Hatenboer**: Mevrouw Karabulut chargeert het. In de positiepaper probeer ik aan te geven waar ik kansen en bedreigingen zie. Wij hebben geprobeerd een reëel beeld te geven van wat wij zien, maar wij kunnen nog niet precies inschatten hoe de wettekst er precies uit gaat zien. Wij geven de Kamer dus aan waar wij bedreigingen zien. Ik denk dat er uiteindelijk meer kansen dan bedreigingen zijn. Het zou te gek zijn als ik zou zeggen dat wij helemaal geen problemen zien. Ik vind dat er erg conservatief gekeken is naar het samenvoegen van regelingen. Wat dat betreft ben ik het eens met mevrouw Ten Heuw. Er moet namelijk gewoon één aanpak komen, zonder al die schotjes. Dat zit er nu echter niet in. Het komt volgens mij ook niet in het wetsvoorstel. Ik kan dus wel klagen, maar ik denk niet dat het helpt.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik begrijp de heer Hatenboer helemaal. Wij zijn hier bijeen om met name van de gemeenten te horen, die de wet moeten uitvoeren, hoe het beter en anders kan. De heer Hatenboer zal het met mij eens zijn dat we er met elkaar voor moeten zorgen, met name als parlement, dat we niet 450 parlementjes krijgen. We moeten ervoor zorgen dat alle mensen, met name mensen met een beperking, rechtszekerheid, rechtsgelijkheid en eerlijke toegang tot eerlijk werk en een eerlijk loon krijgen. Daar zitten wij hier natuurlijk ook voor.

De heer **Hatenboer**: In de praktijk betekent dat dat die mensen gelijk bij mij aan het bureau staan. Mevrouw Karabulut kan erop rekenen dat wij ervoor zorgen dat we dit zo goed mogelijk doen.

De heer **Kolff**: Voorzitter. Het viel mij op in de woorden van mevrouw Karabulut dat er volgens haar een eenduidig beeld bestaat achter deze tafel met wethouders, namelijk dat de wet onuitvoerbaar is. De heer Azmani vraagt daarentegen waarom er zoveel verschillen zijn achter deze tafel. Mijn vraag is dan bijna: waarom zien de Kamerleden zoveel verschillende beelden achter de tafel?

Ik zal de vraag van de heer Azmani maar beantwoorden, want volgens mij zijn er wel degelijk verschillen achter deze tafel. Volgens mij moeten we straks met een wet komen die voor heel Nederland geldt. Ik kan me echter wel voorstellen dat de situatie voor een gebied zoals de wethouder uit Stadskanaal dat net beschrijft, iets anders is dan bijvoorbeeld voor Nieuwegein. Dat ligt immers midden in het land in een van de beste arbeidsmarktregio's die we kennen. Ik heb er begrip voor dat daar wellicht iets voor geregeld kan worden.

Ik zie echter ook dat dit wetsvoorstel en alles wat er omheen gebeurt, enorm wordt gepolitiseerd. Dat vind ik bijzonder jammer. Ik begrijp dat we hier in een politieke arena zitten, maar volgens mij gaat het uiteindelijk om het belang van alle mensen die bij ons in de gemeenten nu vaak thuis op de bank zitten, eigenlijk dolgraag aan de slag willen en mee willen draaien in het arbeidsproces, sociale contacten willen opdoen en zich willen onttrekken aan eenzaamheid. Daar is werk volgens mij de allerbeste methode voor.

Mevrouw Ortega vroeg mij naar de integrale, levensbrede aanpak. Daar sta ik volledig achter. Wij hebben in Nieuwegein besloten om een stuurgroep in te richten die zich bezighoudt met de drie transitie gezamenlijk. Hier zijn drie wethouders en de afdelingshoofden bij betrokken. Hoewel de transities natuurlijk niet gelijk oplopen met de wetgevingsprocessen, zorgen we er wel voor dat we de drie transities in samenhang zien. Ik zal dat concreet maken. We moeten volgens mij toe naar de volgende manier van kijken. Stel dat sprake is van een gezin met een kind dat op een bepaalde manier jeugdzorg nodig heeft en een vader

die een baan nodig heeft. Uiteindelijk komt de gemeente misschien met dat gezin tot de keuze dat het verstandiger is om de vader een baan te bezorgen dan dat je al het geld inzet op allerlei zorginstanties die zich bezighouden met dat kind. Het een hoeft het ander niet uit te sluiten, maar je moet oplossingen op maat kunnen bieden. Daar zijn gemeenten als geen ander toe in staat. Daarbij is echter punt 4 van de aandachtspunten van mijn positiepaper wel van belang: zorg ervoor dat gemeenten de wet straks niet met handen en voeten geboeid moeten gaan uitvoeren. Dat zei de voorgaande spreker eigenlijk ook al. Het moet niet zo zijn dat straks alle partijen in de Tweede Kamer hun eigen belangengroepje of doelgroepje een extra knuffel geven. Het gevolg daarvan is namelijk dat gemeenten het maatwerk daardoor niet meer kunnen leveren. Dan zou ik me wel zorgen maken over de uitvoering van deze wet. Met de extra taken en minder middelen die we krijgen, waar ik wellicht van baal maar waar ik wel begrip voor heb, moeten we zo min mogelijk geboeid zijn bij de uitvoering van de wet. Ik ben het helemaal eens met de voorgaande spreker dat we niet aan systeemdenken moeten doen en niet in wetten moeten denken.

Wij maken het onderscheid door keihard en op een creatieve manier met problemen aan de slag te gaan. We moeten gewoon actie ondernemen en de mensen moeten aan het werk. Daar is mijn gemeente mee bezig. Ik heb in mijn positiepaper het een en ander opgeschreven over hoe we dat doen. Ik weet niet of dat onderscheidend is en of anderen daar iets van kunnen leren, maar iedereen is altijd welkom om te komen bekijken hoe we dat doen.

Wat ik in mijn inleiding vertelde, is het allerbelangrijkste. Een gemeente moet ervoor zorgen dat zij haar klantenbestand door en door kent. De gemeente moet weten wat mensen willen en wat ze kunnen. Vervolgens kan zij goede koppelingen maken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Als ik de heer Hatenboer en de heer Kolff hoor, is de wereld redelijk overzichtelijk; je moet gewoon je schouders eronder zetten en dan komen de mensen aan het werk. Waarom is dat de afgelopen jaren niet gelukt? Waarom vertelden werkgevers hier gisteren dat ze al blij zijn als ze de mensen die zij nu in dienst hebben, in dienst zullen houden? Waarom kunnen wij de werkgevers niet vastpinnen op een bepaald aantal banen? De Partij van de Arbeid heeft VNO trouwens wel vastgepind op 10 000 banen, maar verder wil VNO niet gaan. Met die 10 000 banen – we moeten nog maar zien dat ze ons die zullen leveren – zijn nog lang niet alle mensen geholpen. Waarom is dit tot nu toe niet gelukt? Ik mag toch hopen dat het voor de gemeenten niet nieuw is om de schouders eronder te zetten. Dat gebeurt toch al jaren?

De heer **Kolff**: Tegen mijn gevoel in zal ik dan toch even aan systeem- en wetdenken doen. Gemeenten hadden de afgelopen jaren weinig prikkels om dat te doen. De budgetten van gemeenten waren zeer groot en er werden zeer veel externe, dure re-integratiebureaus ingehuurd, die weinig duurzaam succes opleverden. Dat is precies de reden dat wij daar afscheid van hebben genomen en er, in ieder geval in onze regio, voor hebben gekozen om onze klanten zelf te kennen en vervolgens zelf met de uitzendbureaus aan de slag te gaan om de mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De heer Kolff zegt nu eigenlijk dat de Kamer het wetsvoorstel zo moet behandelen. Ik vond overigens de opmerking van de heer Kolff over politiseren een beetje wonderlijk, want wij proberen te achterhalen – daarom houden we ook een hoorzitting – wat de problemen zijn en hoe we het wetsvoorstel zo kunnen maken dat het voor mensen uitvoerbaar is. Het gaat immers inderdaad om mensen. Als de heer Kolff zich niet wil laten belemmeren door de komende wet, waarom heeft hij

zich dan de afgelopen jaren wel laten belemmeren door de bestaande wet? Dat is namelijk het antwoord dat hij geeft. Dat had hij dan toch ook niet moeten doen?

De heer **Kolff**: Volgens mij is het niet zo dat de gemeenten de afgelopen jaren stil hebben gezeten. Dat beeld wil ik wegnemen. Ik zeg alleen dat het wetsvoorstel een prikkel geeft om door heel Nederland, bij allerlei gemeenten, aan de slag te gaan. Die beweging zie je nu ook ontstaan. Mijn oproep om te depolitiseren is niet zozeer omdat ik niet begrijp dat dit een politieke arena is, als wel om een antwoord te geven op de vraag van de heer Azmani. Ik zei net dat ik begrip heb voor een situatie als die in Stadskanaal en misschien ook wel voor die in Zuid-Limburg, waar bijzondere omstandigheden zijn, de arbeidsmarkt krappere is en meer mensen in een sociale werkvoorziening zitten. Daar hebben gemeenten het gewoon zwaarder. Ik onderschrijf het betoog van de collega uit Stadskanaal om daar aandacht voor te hebben. Dat neemt echter niet weg dat je daar niet een wet die voor heel Nederland geldt op kunt afstemmen. Verder vroeg de heer Azmani waar hem het onderscheid in zit tussen de wethouders. We moeten stoppen met het politiseren. Ik denk dat dit namelijk wel gebeurt op dit moment. Verschillende partijpolitieke aspecten lopen door de zaak heen, terwijl we het hebben over het doel, namelijk mensen aan het werk helpen, mensen uit de eenzaamheid halen en mensen uit een sociaal isolement helpen.

De **voorzitter**: Laten we de discussie over het politiseren even parkeren, want die vind ik eerlijk gezegd niet zo gepast in deze hoorzitting. Dat geldt voor beide kanten. Het is een beetje zonde van de tijd.

De heer **De Jong** (PVV): Er worden allerlei percentages genoemd in de positiepaper. Ook wordt aangegeven dat we bijvoorbeeld bij de groep in de bijstand veel meer kunnen bereiken als we die een duwtje in de rug geven. Ik wil graag weten wat dat duwtje dan is waardoor de heer Kolff de mensen in zijn gemeente aan de slag krijgt.

De heer Kolff zei ook: we moeten het oppakken en we moeten ermee aan de slag; er zijn gemeenten waarvoor het lastiger is; wij hebben het misschien wat makkelijker omdat we in het midden van het land zitten, maar we hebben ook onze eigen problemen. De heer Kolff gaat over zijn begroting. De heer Hatenboer zei dat ook al en vertelde dat hij ondernemer was en moet kijken naar zijn begroting. Kan de heer Kolff aangeven of hij de komende jaren bij het uitgeven van het geld dat nu gaat naar groepen als de WSW'ers of de personen in de bijstand, andere keuzes moet maken, of is hij daar nu al mee bezig?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb een vraag op dit punt aan de andere wethouders. De heer Kolff wijst iedere keer op de aanbodzijde. Hij zegt dat gemeenten daar meer op moeten drukken en die naar zichzelf toe moeten halen. Daar zijn verschillende methoden voor. Hij zei ook iets heel belangrijks, namelijk dat Nieuwegein een van de best presterende arbeidsmarktregio's is. De vraagzijde is in zijn regio dus op orde. Misschien moet in deze discussie ook de heer Van de Kolk of de heer Hatenboer betrokken worden en kunnen zij ingaan op de vraag hoe dat in hun regio is gesteld. Ik wil even de focus verleggen van alleen de aanbodkant naar de vraagzijde. Welke rol kunnen gemeenten hierin spelen en biedt het wetsvoorstel daar extra handvatten voor?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik blijf met een vraag zitten. Ik hoor de heer Kolff heel enthousiast vertellen over hoe het er nu aan toegaat, maar hoe komt het eigenlijk dat hij nu pas zo enthousiast is geworden? Hij zegt namelijk dat hij nu pas zijn bestand heeft gescand. Vroeger kregen gemeenten ontzettend veel geld voor re-integratie. Hij

zegt dat Nieuwegein de best presterende regio is met betrekking tot arbeid. De heer Kolff zegt dat het schokkend is. Het is inderdaad schokkend. Was dat allemaal weggegooid geld? Ik kan me niet voorstellen dat dit wetsvoorstel ertoe heeft geleid dat hij nu pas zegt dat we inderdaad wat moeten gaan doen met de mensen. Ik denk dan: die mogelijkheid was toch al aanwezig bij de WWB? Ik begrijp niet dat al die tijd is blijven liggen dat mensen heel erg enthousiast zijn et cetera, wat ik nu in zijn paper lees. Waren ze hiervoor niet enthousiast?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Het is natuurlijk volstrekt logisch dat wethouders en bestuurders hun zaken te doen hebben, of het nu met deze wet is of met een andere wet. Ik vind het heel goed en ik begrijp volledig dat je de schouders eronder zet. Dat geldt volgens mij bijna voor alle wethouders. De een zal het linksom doen, de ander rechtsom. Die verschillen zijn er.

Ik leg de heer Kolff drie punten voor. Er is vanochtend een onderzoek uitgekomen van de FNV waaruit blijkt dat 99% van de gemeenten problemen voorziet met de Wet werken naar vermogen. 80% zegt dat er niet voldoende banen zijn. 85% voorziet ook grote financiële problemen. Kan de heer Kolff inhoudelijk reageren op die punten vanuit zijn eigen praktijk? Met andere woorden, doen die financiële problemen zich bij hem niet voor? Zijn die banen er bij hem wel? Gaat hij al die mensen met een beperking aan het werk helpen? Vindt hij het wetsvoorstel uitvoeringstechnisch helemaal goed in elkaar steken?

De **voorzitter**: Om te voorkomen dat we dadelijk alleen een gesprek met de heer Hatenboer en de heer Kolff hebben, wil ik daarna wel door naar de andere wethouders. Die hebben hier vast ook wel iets over te zeggen. Ze kunnen dit wellicht meenemen met de andere vragen die zijn gesteld.

De heer **Hatenboer**: Ik kan de vragen van mevrouw Karabulut in één keer beantwoorden met de opmerking dat de verandering van een wet niet de verandering van de cultuur is. Het gaat hierbij namelijk om een verschuiving van de cultuur in de aanpak. Gemeenten in het hele land hebben zich heel terecht gefocust op de zorg voor degene die in de bestanden zat. De typologie van de mensen die dit doen komt in onze aanpak duidelijk naar boven. De mensen die voorheen het werk deden, zijn niet meer zo geschikt als de mensen die we nu het werk laten doen. Dat maakt heel duidelijk dat we in een veranderende tijd leven. De cultuurverandering moet ondersteund worden met wetgeving en niet andersom. Als dit wetsvoorstel wordt ingevoerd, betekent dit niet dat het de volgende dag functioneert. We hebben een plan, maar het duurt gewoon vijf jaar om ervoor te zorgen dat de cultuur verandert en dat de interactie met het bedrijfsleven op een veel betere manier tot stand komt. De Kamer heeft vanmiddag een gesprek met een van de werkgevers die een belangrijke partner is voor het SW-bedrijf. We hebben 1000 mensen gedetacheerd en we gaan daarin nog veel verder. Als de leden dat bedrijf er vanmiddag naar vragen, zal het zeggen dat het bereid is om te bekijken of het mensen van ons kan overnemen en in dienst kan nemen. Dat hoort namelijk. Deze mensen horen namelijk bij een werkgever in dienst te zijn en niet bij een gemeente.

De heer **Kolff**: Ik zal het proberen kort te houden, want er zitten inderdaad nog vijf collega's achter de tafel. Ik sluit me zeer aan bij wat de heer Hatenboer hierover zei. Ik merk bij ons ook dat er een enorme cultuuromslag nodig is in de organisatie. Medewerkers zijn soms al 20 of 30 jaar bezig met het verzorgen van mensen, met alle goede bedoelingen en op een heel goede manier. Er moet echter een omslag worden gemaakt van verzorgen naar een andere manier van verzorgen, namelijk zorgen voor werk.

Mevrouw Karabulut vroeg of er financiële problemen zijn in Nieuwegein. Zoals bijna alle andere gemeenten, zagen wij aan het begin van deze collegeperiode een bezuiniging tegemoet van zo'n 10% van het beïnvloedbare deel. Ik ben nu twee jaar wethouder van financiën; daarvoor deed ik iets heel anders. Ik ben er dus zeer actief mee bezig om een bezuinigingspakket voor elkaar te krijgen. Dat is overigens zeer meegevallen. Net als de heer Hatenboer heb ik zeer veel begrip voor het feit dat je niet meer kunt uitgeven dan je binnenkrijgt. De algehele korting op het Gemeentefonds is bijzonder meegevallen. Wij hebben dezelfde bezuinigingen doorgezet om wat middelen vrij te spelen voor deze kwestie, want die is heel belangrijk. Dat heeft niet eens zozeer met geld te maken. Ook als we het geld wel zouden krijgen, zouden we dezelfde stappen zetten om mensen naar werk te begeleiden. Dat is de sociaalste variant van de afdeling werk en inkomen en sociale zaken.

Mevrouw Karabulut heeft ook nog gevraagd of die banen er wel zijn, hoe ik met de werkgevers omga en waarom we geen harde afspraken met werkgevers maken. Mijn gemeente doet heel veel aan de benadering van onze arbeidsmarkt. We hebben een enorme hoeveelheid mensen die zich bezighouden met het afleggen van bedrijfsbezoeken. De bedrijfsbezoeken staan tegenwoordig veel meer in het teken van het aan het werk helpen van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, uit de bijstand en uit de sociale werkvoorziening. We leggen een groot, nieuw bedrijventerrein aan, waarvoor zich bijna dagelijks bedrijven melden. Mijn gemeente is uitermate gastvrij voor die bedrijven. We zorgen ervoor dat ze goed gefaciliteerd worden, maar we vragen daar wel voor terug dat zij met een maatschappelijk contract komen om mensen uit bijvoorbeeld de sociale werkvoorziening aan het werk te zetten. De grootste distributiecentra komen nu bij ons. Mensen uit onze sociale werkvoorziening, PAUW bedrijven, maken daar de boel schoon. De mensen die daar vast en dagelijks werken, worden daar heel gelukkig van. Het is absoluut een win-winsituatie. Het heeft te maken met de vraag hoe gemeenten, in veel gevallen anders dan voorheen, werkgevers benaderen. Zorg dat je werkgevers in de watten legt en dat je een ondernemersvriendelijke gemeente bent. Zorg dat je ze benadert en dat je ze faciliteert. Vervolgens kun je echt iets terugvragen. Dat hoeft helemaal niet met een keiharde afspraak. Zorg dat je daar gewoon als normale mensen met elkaar mee omgaat. Die succesfactoren wil ik hier noemen.

De heer **Florijn**: Voorzitter. Al het voorgaande wat ik hoorde, kon altijd al, ook met de wet die op dit moment geldt. De 415 Nederlandse gemeenten doen dat dus al. Een grote kans ligt in de vraag of we samenhang kunnen brengen in de regio tussen de verschillende decentralisaties ten aanzien van jeugd, AWBZ en de component werk. Daar ligt voor mij de uitdaging. Ik zou dat net zo goed zonder dit wetsvoorstel kunnen doen. Kenmerkend aan het wetsvoorstel is dat de werkregeling van de Wajong wordt overgenomen en voor 300 000 mensen geldt. Mensen met een arbeidsproductiviteit tussen de 20% en 50% krijgen niet zo snel een vast contract bij een werkgever. Dat zijn de signalen die ik terugkrijg. Als het zo meteen heel goed gaat met de economie, hebben de mensen met een arbeidsproductiviteit van 80% tot 100% misschien veel meer kansen op de paar contracten die er wel zijn. We zien een verandering op de arbeidsmarkt. Het is een landelijk vraagstuk hoe we omgaan met die verandering en met de sociale zekerheid. Dat is volgens mij de echte uitdaging van de komende jaren. Als ik de discussies hoor, dan ben ik erg bang dat het kabinet wethoudertje gaat spelen. Net draaide mevrouw Karabulut het om en suggereerde ze dat wij parlementje gingen spelen. Ik denk echter ook wel eens het tegenovergestelde. Als de Kamerleden het heel graag beter weten, dan moeten zij wethouder worden. Dat geldt ook voor de staatssecretaris. De Nederlandse gemeenten zijn nog steeds tegen het wetsvoorstel. Ik heb nog niet gezien dat er een nieuw congres is

afgekondigd waar ineens 86% van de Nederlandse gemeenten voor heeft gestemd. Het verdeelmodel is een uitdaging die de komende jaren aan de orde komt, maar het macrobudget met een tekort van ruim 650 mln. bij de Nederlandse gemeenten hangt er ook nog. We zullen maar zeggen dat er in ieder geval veel uitdaging is.

Gaan we er dan niet voor? Als je uit een gemeente komt die «sterker door strijd» als wapenspreuk heeft, dan ga je er natuurlijk gewoon voor en dan zet je je schouders eronder. We doen ons best om er wat moois van te maken en alle kansen die er zijn voor mensen te benutten. Nogmaals, het financieel arrangement deugt gewoon niet. We kunnen de verbindingen wel leggen. Misschien is het goed om te zeggen dat in Rotterdam 5000 mensen tamelijk dicht bij de arbeidsmarkt staan, 11 000 mensen een stuk verder van de arbeidsmarkt en 17 000 heel ver van de arbeidsmarkt. Het is heel mooi als ze dan in ieder geval goede zorgarrangementen hebben, mee blijven doen in de samenleving, geactiveerd blijven en soms verder kunnen in vrijwilligerswerk.

Ik kom op de tekorten en de ontschotting tussen het w-deel en het i-deel. Wij gaan van 200 mln. naar 60 mln. in 2014. De uitdaging kan zijn om het met de helft te doen, maar wij moeten het dus met een stuk minder dan de helft doen. Ik maak me er zorgen over of wij nog steeds de goede arrangementen kunnen bieden. Met Social Return maken wij afspraken op regionaal niveau om er echt voor te zorgen dat wij aanvullingen, extra hulp en extra buitenboordmotoren krijgen. Dat is niet dankzij het wetsvoorstel, want het helpt me daarmee helemaal niet. Dat zou ik sowieso gedaan hebben.

Ik snap dat we het op dit moment lastig hebben in Nederland. Ook snap ik dat uit alle hoeken en gaten geld gevonden moet worden, maar ik verzoek de Kamer om te bekijken wat er nu in de gemeentelijke begrotingen aan de hand is. De grootste leegloop in de begroting is de sociale zekerheid. We zien enorme tekorten. We kunnen proberen om zo veel mogelijk mensen aan het werk te krijgen zodat er minder uitkeringslasten zijn, maar ik zie dit op dit moment nog niet opgelost worden, ook niet dankzij het wetsvoorstel. Dat is zorgelijk, helemaal als de Kamer geen lastenverhoging wil.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De heer Kolff zei net dat hij begreep dat er verschillen zijn en wees daarbij naar de heer Van de Kolk, maar Rotterdam en Nieuwegein liggen een stuk dicht bij elkaar. Hoewel ik best begrijp wat het verschil in omvang is tussen Nieuwegein en Rotterdam, intrigeert het mij. Ik wil dus iets meer weten over wat in zo'n arbeidsactieve regio speelt. Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht zijn allemaal van zulke regio's. Dat maakt het voor de heer Florijn een stuk moeilijker. Hij heeft immers een ander verhaal over de gemeentelijke financiën dan we net hebben gehoord.

De heer **De Jong** (PVV): In de uren die we gisteren hebben besteed aan deze hoorzitting zijn «even» of «makkelijk» of dat soort termen niet langsgesproken. Ik zeg de heer Florijn dat er geen staatssecretaris of politieke partij is die met betrekking tot de Wwnv het woord «even» in de mond neemt. Ook komt in de stukken over de Wwnv niet voor dat het even een makkelijke opgave is. Er wordt wel veel gevraagd van de gemeenten. Ik begrijp dat daar zorgen over zijn. De heer Florijn roept eigenlijk op om naar de begroting te kijken. Gesteld dat er geen extra budgetten komen, hebben we 400 mln. voor de WSW. Dat wordt verdeeld, maar stel dat er, buiten die zaken om, geen extra budgetten komen. Welke keuzes voor de komende uitgaven moet hij als wethouder dan maken die volgens hem een probleem gaan vormen, puur voor de begroting? Ik heb het dan niet zozeer over de sociale zekerheid – daarin zijn immers al veranderingen gaande, bijvoorbeeld met betrekking tot de re-integratie, namelijk dat het geld daarvoor anders kan worden verdeeld – als wel

andere zaken zoals wegen, fietspaden noem maar op. Het gaat dus om de middelen die anders zouden worden besteed in de toekomst.

De heer **Florijn**: Ten aanzien van de arbeidsmarkt zijn er in de regio kansen om afspraken te maken met werkgevers. Daar gaan we volop voor. Dat is hartstikke mooi om te zien. In een dynamische regio als het Rotterdamse zie je dat werkgevers bereid zijn om mee te doen en hun nek uit te stekken als het nodig is. Of ik hiermee het tekort weghaal – ik moet namelijk even 5000 mensen extra aan het werk helpen om binnen het budget te kunnen draaien – en of we dat even van vandaag op morgen gaan doen? In de arbeidsmarktregio kan dat natuurlijk nu even niet. Misschien kan dat in de toekomst wel. Dat hopen we met elkaar, want dat zou voor iedereen goed zijn. Tegelijkertijd vind ik dat een bijstands- en een uitkeringsbestand niet alleen over mensen gaat die heel dicht bij de arbeidsmarkt zitten. Juist in Nederlandse gemeenten zijn zo ontzettend veel zeer kwetsbare personen die hulp nodig hebben voor wie we moeten blijven staan. Het is dus een ontzettend complex verhaal. Je kunt niet zeggen dat we mensen dankzij dit wetsvoorstel naar werk sturen en dat we daarmee klaar zijn. Ik zeg ook niet dat van rijkswege wordt gezegd dat de gemeenten het maar even moeten doen, maar ik constateer wel dat er eigenlijk een heel groot conflict is. De Nederlandse gemeenten hebben het bestuursakkoord op dit onderdeel niet getekend. Dat komt niet vaak voor in polderland. Wij zijn constructief binnen het kader van dat enorme conflict. Wat doe je dan op je begroting? Het beïnvloedbare deel van de begroting is niet supergroot, namelijk ongeveer 900 mln. in Rotterdam. Je moet dan inderdaad bekijken wat wel beïnvloedbaar is. Je komt dan terecht in alle andere sectoren. Je kijkt dan inderdaad naar het onderhoud. Je kijkt naar het belastingklimaat. Ook kijk je naar sport en cultuur. Verder moet je als college goed blijven kijken naar wat er gebeurt. Tegelijkertijd is mijn grootste uitdaging om zo veel mogelijk de kansen die er zijn te pakken. Dat doen we ook gewoon. Het helpt dan bijvoorbeeld niet dat ik mijn uitvoeringsapparaat bijna helemaal vrij moet maken om de huishoudtoets te regelen, omdat we 10 000 heronderzoeken moeten doen. Dat soort zaken helpt mij niet om de opgave te volbrengen die we met elkaar in Nederland voor elkaar moeten krijgen.

Mevrouw Ortega vroeg of de uitvoeringsorganen er klaar voor zijn. Ja, maar ze zijn wel overbelast, ook door dit soort zaken. Het levert het Rijk uiteindelijk 54 mln. op. Ik vraag me ook af of de huishoudtoets daar een beetje tegen opweegt, met alle inzet die we moeten verrichten. Meer van dit soort uitvoeringszaken zou ervoor zorgen dat wij een andere focus binnen onze eigen organisatie moeten aanbrengen. Als het ingewikkelder wordt door de toegangstoets, tussentijdse toetsen, beroep en bezwaar, die ook aan een toegangstoets zijn gekoppeld en als ik mijn uitvoeringsorganisatie daarop moet zetten, dan kan ik het ergens anders niet doen. We zitten niet zo ruim in het jasje dat we daarvoor nog een extra taskforce kunnen inzetten. Beroep en bezwaar op de keuze voor de toegangstoets zorgen bijvoorbeeld ook weer voor een administratieve last. Om het eenvoudig te houden, hebben we ons daarom vooral gericht op de toegangstoets, omdat ik me best kan voorstellen dat de loonwaardebepaling zo relevant is. Je wilt namelijk niet 300 000 mensen in allerlei arrangementen hebben om over zeven jaar met elkaar wakker te worden en 300 000 mensen in een bepaalde omstandigheid hebben geplaatst, zodat we vervolgens weer helemaal moeten afbouwen. Ik zie daarin heel veel risico's. Tegelijkertijd vraag ik dus om liefst niet te veel van dat soort toetsen op te tuigen.

De **voorzitter**: Bedoelde u de toegangstoets of had u het over de loonwaardebepaling?

De heer **Florijn**: Het is verstandig om de loonwaardebepaling toe te passen. Geredeneerd vanuit de werkgever en vanuit de persoon die hiermee in aanraking komt, moeten we bekijken wat de beste methodiek is. Ik zou de toegangstoets niet doen.

Mevrouw **Van Es**: Voorzitter. Mevrouw Hamer vond mijn opmerking zwaar dat ik mijn handtekening niet onder het bestuursakkoord kan zetten. Die opmerking sloeg echter ook op hetgeen de heer Florijn al aanhaalde, namelijk dat het bestuursakkoord door de overgrote meerderheid van de gemeenten is verworpen. Aan de hand daarvan heb ook ik gezegd dat ik het niet kan tekenen en daarmee pretenderen dat ik dat onder deze omstandigheden waar kan maken. Dat zeg ik nog steeds en leg ik hier nog steeds graag op tafel. Ik vind nog steeds het belangrijkste dat er een hoge ambitie en pretentie achter de Wet werken naar vermogen zitten. Ik vind het de verantwoordelijkheid van de Kamer als wetgever om zich, voordat het wetsvoorstel wet is geworden, af te vragen of zij met het wetsvoorstel, waarmee zij straks gaat instemmen, waar kan maken wat zij beweert waar te maken. Dat is nu aan de orde. Als de leden een dag met ons meelopen in de dagelijkse praktijk, zien zij geen verschil. Daar ben ik van overtuigd. Ieder van ons is namelijk al veel langer keihard op dezelfde manier praktisch en innovatief bezig om mensen aan het werk te helpen, in de zin van nieuwe dingen verzinnen en werkgevers benaderen. Iedereen is op dezelfde manier bezig om de druk op mensen met een uitkering te vergroten om werk te accepteren, om de eerste stap te zetten naar de arbeidsmarkt en te groeien naar vollediger werkgelegenheid of misschien wel een droombaan. Daarin zitten de verschillen dus niet.

Met dit wetsvoorstel en de condities waaronder dit ingevoerd zou kunnen worden, wordt naar mijn mening een groot risico genomen. Het is namelijk een financieel risico voor de gemeente. Daarvan kan de Kamer vragen of ik het niet ergens anders kan halen. De gemeente Amsterdam legt nu jaarlijks 4 mln. bij op de WSW. Dat wordt straks 15 mln. voor de begeleiding van mensen door het verlagen van de bijdrage vanuit de Wft en de WSW. De mensen om wie het bij het beschut werken gaat, zijn mensen die zware begeleiding nodig hebben. Het wordt dus meer. Dat moet je kunnen en willen opbrengen. Een grote stad als Amsterdam moet dat uiteindelijk ergens kunnen vinden als wij kiezen voor die sociale bijdrage. Dat doe je natuurlijk. Uiteindelijk is wel de vraag of je niet veel diepgaander moet nadenken over de vraag hoe je de verzorgingsstaat wilt inrichten, als wij vinden dat werken veel meer de sleutel is dan wij tot nu toe hebben gedacht en erkend. De heer Florijn heeft dat ook op een andere manier gezegd. Wij hebben rond 40 000 mensen met een bijstandsuitkering. Er zijn veel mensen, 15 000 tot 20 000 mensen, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ik zie onder die groep iedere dag weer een groep waarvan ik eigenlijk denk dat dit een groep is met verborgen arbeidsongeschiktheid. Het zijn mensen die eigenlijk een arbeidsbeperking hebben en in de bijstand zitten. Die mensen hebben net zo goed langdurig al die instrumenten en eigenlijk ook al die begeleiding nodig, niet alleen een paar jaar om ze aan het werk te helpen. Dat kost gewoon geld.

Dan kom ik op de werkgevers en de arbeidsmarkt. Ik maak me zorgen over het discours. Het discours is namelijk dat we straks krapte op de arbeidsmarkt hebben en dat werkgevers deze mensen hartstikke hard nodig hebben en ontzettend graag willen dat ze komen. Ik zie dat moment van krapte op de arbeidsmarkt echter een beetje verder weg naar de horizon verdwijnen. De werkloosheid blijft nog wel even een paar jaar. De andere situatie is wellicht verder weg dan we gehoopt hadden. Ik merk gewoon dat de verleiding, het actiever benaderen van werkgevers en hen meevragen et cetera iedere dag een beetje moeilijker worden dan we hadden verwacht. Werkgevers zeggen namelijk dat zij het geld ook niet hebben. Ze zeggen dat zij ontzettend veel moeite doen om de mensen in

huis te houden die ze hebben. Ze willen de gemeente best helpen, maar vragen wel wat die meebrengt. Natuurlijk zijn er in de arbeidsmarktsituatie in Amsterdam, waar heel veel midden- en kleinbedrijf is, heel veel mensen die voor Amsterdam en voor de mensen iets willen doen, maar ik ben ervan overtuigd dat je dit probleem niet oplost door goede daden van de werkgevers. Voor een deel is dat wel het geval met Social Return en dwang vanuit de gemeente, maar uiteindelijk moet het komen van het platte belang dat ondernemers hebben om mensen aan het werk te hebben en te houden. Daar is meer voor nodig dan nu geboden wordt. Dat blijft toch echt mijn waarschuwing.

De gewetensvraag van mevrouw Karabulut wat de Kamer moet doen vind ik buitengewoon moeilijk te beantwoorden, omdat ik niet op haar plek zit. Ik vind eigenlijk dat de Kamer onder deze omstandigheden niet kan instemmen met dit wetsvoorstel.

Mevrouw **Louwes**: Voorzitter. In aanvulling op wat de collega's hebben gezegd over de werkgeversaanpak merk ik het volgende op. De verandering die in ieder geval moet plaatsvinden, is een brede mentaliteitsverandering onder werkgevers onderling. Er wordt steeds gezegd dat het wel vanzelf gaat als we langs de tien goede voorbeelden sjouwen bij de andere werkgevers. Nee, dat zal niet vanzelf gaan. Het gaat alleen als werkgevers zelf ook ervaren dat niet alleen iedereen kan renderen binnen het bedrijf, maar ook dat er werk binnen het bedrijf beschikbaar is. Ik ben er namelijk van overtuigd dat het werk er wel is, maar de banen op het lage niveau er niet zijn. Daar gaat de discussie steeds mis. Dat zit hem niet eens zozeer in een loonkostencomponent – natuurlijk helpt het om iets te doen met de loonkostenkant als mensen niet zelf in staat zijn om hun inkomen helemaal te verdienen – als wel in hoe wij in de samenleving en hoe ondernemers naar mensen kijken. Hoe wij hier breed in de samenleving mee omgaan heeft zeer te maken met het heel snel en heel vroeg afschrijven van mensen met een beperking.

Ik kom dan ook op de vragen van mevrouw Ortega en de heer Koolmees. Natuurlijk kennen we de mensen met een beperking in de gemeente. We komen ze tegen. Ze maken gebruik van voorzieningen. Ze zitten bij ons namelijk in allerlei voorzieningen binnen de gemeente. Natuurlijk kennen we ze, maar we komen echt van een tijd waarin we continu per regeling en per stickertje naar mensen hebben gekeken. In plaats daarvan zouden we eens moeten bekijken wat deze meneer of mevrouw nodig heeft aan onderwijs, werk, inkomen, zorg en welzijn om een plek in de samenleving te kunnen vervullen. Werk moet veel prominenter bovenaan komen te staan. Dat ben ik erg eens met de collega's. Dat is een mentaliteitsverandering die we niet kunnen bewerkstelligen zonder een heel gericht instrumentarium en zonder af en toe de eerste stappen af te dwingen.

De heer **Van de Kolk**: Voorzitter. Er is net gesproken over het bestuursakkoord tussen de VNG en het kabinet. Ik wil benadrukken dat het er niet ligt, omdat de gemeenten in grote meerderheid vinden dat de condities het onmogelijk maken om het uit te voeren. Dit geldt in het bijzonder voor onze omgeving.

We zien ook een aantal positieve ontwikkelingen. Er werd een vraag gesteld over de integrale aanpak. In het transitieplan zien we met name kansen voor AWBZ-begeleiding en het beschut werken. De Kamer kan kennis nemen van dit transitieplan, omdat ik dat zal toesturen. Vanuit de AWBZ is de expertise aanwezig om mensen met een beperking op een goede manier te begeleiden. Ons WSW-bedrijf heeft een expertise op het gebied van het terugleiden naar de arbeidsmarkt. Daarbij bestaan dus kansen en zijn koppelingen te maken, ook ten aanzien van de Wmo. We willen meer naar de wijk toe en dat gebeurt ook volop. We zijn volop in beweging met alle lokale partners. Dat zijn positieve zaken die het gevolg zijn van de decentralisaties die met elkaar doormaken.

Dan kom ik op de vraag hoe het zit met de arbeidsmarkt. Hoe kan het zijn dat het in Overijssel of Nieuwegein anders is dan in Oost- en Zuid-Groningen? Wetenschappers hebben daar studies naar gedaan. Die kan de Kamer krijgen. Een aantal significante punten daaruit kan ik best noemen. In Stadskanaal en omgeving zijn er vier keer zoveel WSW'ers. Een belangrijke oorzaak hiervoor die in deze studies wordt geduid, is dat historisch gezien in deze regio altijd een grote vraag is naar laagopgeleiden. Naast hoger opgeleid technisch personeel en landbouwpersoneel werden er altijd ook veel mensen gevraagd in de uitvoering. Denk aan strokarton. Denk bijvoorbeeld ook aan Philips, dat in Stadskanaal tot in de tachtiger jaren veruit de grootste werkgever was met maar liefst 3 300 arbeidsplaatsen. Je praat over een gemeente met de omvang van iets meer dan 30 000 inwoners. Philips is weggegaan. Die dip is opgevangen aan de ene kant door het mkb en andere kant door de groei in de werkvoorzieningschappen. In de tachtiger en negentiger jaren is er ruimhartig geïndiceerd, daarna niet meer. Daarna is het aan wettelijke bepalingen gebonden. Er is met name een ontwikkeling doorgemaakt om maatschappelijke en sociale onrust te voorkomen. Laten we wel zijn. Deze voor een deel historische oorzaken zijn naar voren gebracht door mensen die er verstand van hebben. Zij hebben aangegeven hoe de huidige situatie is ontstaan. WSW'ers met een vast arbeidscontract houden bestaande rechten in de komende jaren. Dat is op zich goed, zeker als mensen al jaren een dienstverband hebben bij een bedrijf als Wedeka en Synergon. Dat is echter wel een gegeven van waaruit wij opereren en dat het voor ons moeilijker maakt om vanuit de financiële condities die ons worden aangereikt nieuwe en andere doelgroepen te bereiken. Ik ben heel blij dat de wethouder uit Nieuwegein nog eens benadrukt dat er verschillen zijn in Nederland en dat het goed is dat het kabinet nu overgaat op meer maatwerk en op regiospecifieke aanpassingen. Ik doe daar een pleidooi voor, want de situatie is echt ernstig. Ik heb de financiële gevolgen net genoemd. Die gaan natuurlijk ten laste van andere posten binnen de gemeentelijke begroting en de gemeenschap. Er hebben al gemeentebesturen gezegd dat zij dit überhaupt niet kunnen dragen en dat zij de artikel 12-status aan zullen moeten vragen, met alle gevolgen van dien.

Mijn kernboodschap van vanochtend is daarom ook, naast de andere boodschappen die worden gegeven, dat ik hoop dat de Kamer daar respect voor heeft. Het is niet een politiek beladen boodschap. Alle burgemeesters hebben een brandbrief geschreven naar staatssecretaris De Krom een dezer dagen. Die burgemeesters zijn van allerlei politieke gezindten. Kijk naar de regio's en kom tot specifieke oplossingen, want als de Kamer over blijft gaan tot generiek beleid, komt het niet goed.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Wij hebben hier voortdurend discussies met de staatssecretaris, omdat de staatssecretaris, samen met wat partijen, in de ontkeningsfase zit wat betreft de ontslagen die nu al vallen in de sociale werkvoorziening. In het bedrijf van de heer Van de Kolk is daar ook al sprake van. Zijn die ontslagen een gevolg van de bezuinigingen? Wat zijn er de sociale gevolgen van, als het maatwerk, waar de heer Van de Kolk om vraagt, niet wordt geleverd voor zijn regio?

De heer **Azmani** (VVD): In zijn algemeenheid merk je dat financiën het vraagstuk is waar het om draait. Vanzelfsprekend ligt de verantwoordelijkheid daarvoor bij gemeenten. Dat was er de aanleiding voor om het bestuursakkoord niet te tekenen. Ik neem geen stelling in, maar een financiële uitdaging leidt altijd tot hervormingen. Ik hoorde mevrouw Van Es zeggen dat zij al bezig zijn met deze ontwikkeling. In de werkbezoeken die ik afleg, moet ik echter helaas constateren dat gemeenten het op een heel verschillende wijze doen. De heer Florijn is net in Rotterdam gekomen en heeft al heel snel voortvarend dingen op een andere manier

in gang gezet met alle resultaten van dien. Ik heb de volgende vraag aan de heer Van de Kolk. Ik zie de historische ontwikkeling van het Noorden en van Noord-Groningen. Ik denk dat we daar begrip voor moeten hebben. Hij stuurt een positiepaper met een bijlage van de verschillende gemeenten met de percentages van de beroepsbevolking die in de Wet werk en bijstand zitten. Mij valt hierbij het meest op dat de gemeente Vlagtwedde, die hier eerder aan de orde is geweest in het debat met de «1, 2, 3 methode» als far best naar voor komt met het laagste percentage van de beroepsbevolking in de Wet werk en bijstand. Met andere woorden, ik zie een verschil tussen de gemeenten. Wat vraag je voor een hervorming en een actieve aanpak in de begeleiding van de mensen naar werk? In hoeverre leidt de financiële uitdaging tot hervorming, cultuurverandering en een andere aanpak om ervoor te zorgen dat we mensen begeleiden naar werk waardoor zij uit een sociaal isolement komen? Volgens mij is dat het vraagstuk. De vraag is hoe groot de financiële uitdaging is. Is die te groot of is die te klein? Volgens is dat de vraag die we de komende tijd met elkaar moeten gaan oplossen. We moeten gaan zien hoe dit in de praktijk wordt uitgevoerd.

De heer **Van de Kolk**: Voorzitter. Ik zal de vragen langslopen. Even voor de goede orde: wij hebben geen mensen ontslagen. Van mensen met een tijdelijk dienstverband is de arbeidsovereenkomst niet verlengd. Het gaat om 200 mensen in het Wedeka-gebied, in de vijf gemeenten in Zuid-Groningen en Borger-Odoorn. Voor die mensen heeft dit een grote impact. Als het maatwerk niet geleverd wordt, betekent dat ook dat wij het alleen maar moeilijker krijgen om die mensen te bedienen. Deze 200 mensen zijn een concreet voorbeeld van mensen die tussen wal en schip dreigen te vallen. We kunnen hen niet ondersteunen om naar regulier werk te komen en we kunnen hun kansen niet vergroten. Daarover kunnen de leden meer lezen in de positiepaper. Als dat maatwerk er niet komt, heeft dat een brede maatschappelijke impact. Ik hoop dat ik daar duidelijk in ben geweest.

Ten aanzien van de opgave waar we voor staan wil ik zeggen dat ook de gemeente Vlagtwedde deze brief heeft ondertekend en dezelfde problemen kent. Ook Vlagtwedde heeft een WSW-populatie die significant groter is, namelijk tot vier keer zo groot als het landelijk gemiddelde. Ook wil ik even helder stellen dat de aanpak van Vlagtwedde niet uniek is. Stadskanaal en de Oost-Groningse gemeenten trekken samen op. De aanpak van Vlagtwedde kennen wij ook. Vlagtwedde heeft wel een voordeel op een aantal punten. Het is eerder begonnen met de aanpak en het heeft met het COA ten aanzien van het grote asielzoekerscentrum, waar 2000 mensen gehuisvest zijn, stringente afspraken kunnen maken die voor de gemeente van toepassing zijn. Dat geeft Vlagtwedde een uitzonderingspositie. Het is goed om te stellen dat de aanpak en de problematiek niet significant anders is. De «1, 2, 3 methode» en de wijze van opereren worden gedeeld door andere gemeenten in de omgeving. Ten aanzien van de vraag hoe je werk creëert, wil mijn gemeente toe naar een collectieve, regionale werkgeversbenadering. Wij denken daarin slagen te kunnen maken. Wij zullen werkgevers nog meer aansporen om mensen in dienst te nemen. Die ontwikkeling vinden wij belangrijk. Daarin ligt een kans. Het is een kans die voortvloeit uit de Wet werken naar vermogen. We hebben alleen niet de illusie dat de werkgevers nu even onze problemen gaan oplossen. In het transitieplan staat onder andere dat de Wedeka-gemeenten zich hebben gecommitteerd aan een taakstelling van 1,5 mln. die de gemeenten zelf indirect of direct zullen aanbieden aan de Wedeka-werknemers. We zullen dus meer Social Return on Investment en meer diensten aanbieden waarbij WSW'ers worden ingeschakeld. Dat is een opgave van 1,5 mln. Die opgave heeft betrekking op het groen, de catering en het beheer van de gemeentehuizen. Daarin zien we mogelijk-

heden, maar 1,5 mln. is ook in die zin een heel grote opgave. We redden het dus niet onder die condities.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter, het spijt me, maar ik heb het uurtje pauze gebruikt voor wat andere afspraken. Daar moet ik nu echt heen.

De **voorzitter**: U bent verontschuldigd.

Mevrouw **Ten Heuw**: Voorzitter. De heer Klaver heeft gevraagd hoe ik de ontschotting zie of het gebrek daaraan. Ik constateer dat de Wajong blijft bestaan voor mensen die voor 2010 zijn geïndiceerd en dat er een groep Wajongers moet worden geherïndiceerd. We houden een groep WSW oude stijl en krijgen een nieuwe groep WSW'ers. Daar komen nog mensen uit de Wet werken naar vermogen bij. De heer Klaver vroeg mij wat we moeten amenderen om dat te herstellen. Ik denk dat dat onbegonnen werk is, omdat dat van scratch af aan het verkeerde uitgangspunt is. Het verhaal van de gemeenten is altijd geweest dat we één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt willen en dus niet allerlei wetten naast elkaar. Ik denk dat de heer Klaver er dus met een aantal amendementen niet komt. Hij vroeg mij wat fundamenteel fout is aan het wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel is ingegeven door het financiële verhaal en de bezuiniging die moet worden gehaald. Daar is een wetsvoorstel omheen gemaakt. Dat is al vaker gezegd in deze zaal. Het gaat dus niet uit van de wens van de gemeenten, namelijk één regeling waarvoor wij samen met onze werkgevers het beste uitvoeringsorgaan zijn en waarmee we werk kunnen maken van de onderkant van de arbeidsmarkt.

Mevrouw Ortega gaat nog een stap verder, want zij vroeg of ik een verband zie met de Wmo en andere doelgroepen. Die verbanden zie ik natuurlijk wel, maar als je constateert dat we op het gebied van alles wat met werk te maken heeft, er al niet zijn geslaagd om tot ontschotting te komen, zie ik niet waarom we nog een stap verder moeten gaan. De basis van dit wetsvoorstel is namelijk al niet op orde.

Ook vroeg mevrouw Ortega of gemeenten zijn voorbereid op de nieuwe doelgroep. Worden werkprocessen daarop ingericht of blijven we achterover zitten totdat het ons allemaal overkomt? Nee, die suggestie zou ik niet willen wekken, want wij zijn natuurlijk niet zo onprofessioneel dat we niet zien wat de veranderbeweging is. Natuurlijk zijn er gesprekken met organisaties die dagbesteding aanbieden, die nu nog door de AWBZ wordt gefinancierd, om te bekijken hoe we kunnen harmoniseren, als dit straks naar de gemeenten toekomt. We moeten hier echter niet een te romantische voorstelling van hebben, want ook de decentralisatie van de AWBZ naar de Wmo komt natuurlijk met een efficiencytaakstelling voor de gemeenten. Daarin zit natuurlijk ook niet voldoende lucht om de bezuinigingen op het participatiebudget op te lossen. Dit zal met name de mensen treffen die op niveau 1 en 2 van de participatieladder zitten. Zij hebben een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zitten het dichtst aan tegen arbeidsmatige dagbesteding en wat daarbij hoort. We moeten wel constateren dat het financieel arrangement uitermate krap is, te krap om dat op een goede manier te organiseren.

Dan kom ik, ten slotte, op de rol van de werkgevers. We moeten zien welke instrumenten sinds de invoering van de Wet werk en bijstand en de invoering van het p-budget hebben gewerkt en wat die ons hebben opgeleverd. Het instrument van de loonkostensubsidie werkt in de praktijk heel goed. Ik ben ervan overtuigd dat een heleboel werkgevers dat aan de leden zullen vertellen. Mensen krijgen met dit instrument een loonstrook van het bedrijf en zitten dus niet in de uitkering bij de gemeente. Het psychologisch effect daarvan is heel groot. Ze horen er gewoon bij. Op die manier is iemand bij een werkgever in dienst. Het instrument van loondispensatie is op een volstrekt andere leest geschoeid. Mensen

blijven daarmee in de uitkering zitten, zijn niet in die zin bij een werkgever in dienst en verhouden zich op een andere manier tot de werkgever. Voor de werkgever is het absoluut een must dat hij wordt ontzorgd in de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Juist die begeleiding staat natuurlijk zwaar onder druk doordat onze p-budgetten ontzettend zijn gekort.

De **voorzitter**: Ik dank alle genodigden voor hun komst. Sommigen komen zelfs helemaal uit het noorden. Ik wens hen een veilige reis terug, maar zij zijn welkom om nog even te blijven.

Blok 9: Werkgevers

Gesprek met:

- **de heer Lindenbergh, Ahold;**
- **de heer Cortenraad, Vebego;**
- **de heer Tuinhout, PostNL;**
- **de heer De Leeuw, IBN;**
- **mevrouw Mak, Valid Express;**
- **de heer Wigbold, OSB.**

De **voorzitter**: Ik heet de werkgevers hartelijk welkom. Wij hebben het inmiddels al bijna anderhalve dag over het voorstel Wet werken naar vermogen (WWNV). Dit is het laatste dagdeel dat wij hierover praten en u bent nu aan de beurt om uw visie op dit wetsvoorstel te geven. U hebt vooraf uw visie toe kunnen sturen – u mag ervan uitgaan dat iedereen die heeft kunnen lezen – en u is gevraagd om een korte toelichting van zo'n twee minuten voor te bereiden. Daarna zullen de Kamerleden een vraag stellen. Op die manier komen wij vanzelf in gesprek.

De heer **Lindenbergh**: Voorzitter. Mijn naam is Peter Lindenbergh. Ik ben verantwoordelijk voor Reward & Labor Relations bij Ahold Europa, wat ook inhoudt dat ik verantwoordelijk ben voor het beleid op het terrein van beloning en arbeidsverhoudingen voor de Nederlandse Ahold-bedrijven. Daarvan zijn Albert Heijn, Etos en Gall & Gall de bekendste. Wij hebben zo'n 90 000 medewerkers in loondienst.

Ik zal proberen om mijn verhaal summier en kort te houden. Wij steunen de gedachte achter het wetsvoorstel, met name omdat de ondertoon is dat wij mogelijkheden en talenten van mensen optimaal dienen te benutten. Dat vinden wij een goede insteek. Met het voorstel wordt ook beoogd om mensen te activeren. Verder zijn wij het ermee eens dat arbeidspotentieel optimaal moet worden benut. De arbeidsmarkt is momenteel relatief gunstig voor werkgevers, maar dat zou best nog eens kunnen veranderen en het is ook zakelijk gezien belangrijk dat wij alle talent kunnen benutten. Wij vinden het zeer belangrijk om mensen met een arbeidsbeperking en mensen die anderszins een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, een kans te geven op fatsoenlijk werk. Inmiddels hebben wij zo'n 500 Wajongeren in dienst. Wij nemen dat ook serieus. Wij zijn in die zin al met dit soort wetgeving bezig.

Er kleven vanuit het perspectief van de wat grotere werkgevers twee kernbezwaren aan de voorgestelde wetgeving. Ten eerste zien wij de mogelijkheid tot professionele bemiddeling, matching en begeleiding in het gedrang komen, terwijl het voor de meeste grote ondernemingen van groot belang is dat dit geborgd is. Als dit wegvalt of als de uitvoering versnippert, voorzie ik een groot probleem waarbij heel veel van de groei die nu bij grote bedrijven plaatsvindt op het terrein van het aannemen van mensen met beperkingen, weg zal gaan. Sterker nog, nu al is bekend dat een aantal bedrijven er dan mee zal stoppen.

Ten tweede hebben wij van het begin af aan aangegeven dat wij grote problemen hebben met de versnippering die optreedt door de vergaande

decentralisatie naar gemeentes. Omdat er zo'n 420 gemeentes zijn, zien wij grote problemen in de uitvoering ontstaan. In het verleden is al gebleken dat er een chaotische situatie ontstaat als men niet komt tot synchronisatie en een meer uniforme aanpak en uitvoering van regelgeving, beslissingen, beschikkingen en dergelijke. Bovendien leidt dit tot veel werkdruk bij de lokale winkels. Onze lokale winkelmanagers zijn niet opgeleid om met veel administratieve rompslomp om te gaan. Zij zijn allereerst opgeleid om onze klanten te helpen en daarnaast persoonlijke aandacht te geven aan onder anderen Wajongeren in hun winkels. Wij durven er een paar goede dozen wijn op te verwedden dat dit een zeer groot probleem zal worden.

De heer **Cortenraad**: Voorzitter. Hartelijk dank voor de uitnodiging. Mijn naam is Niel Cortenraad. Ik ben directeur bij Vebego International. Wij zijn een internationale holding met ongeveer 46 000 werknemers in Europa. In Nederland hebben wij zo'n 20 000 werknemers die zich met name bezighouden met werk in de gezondheidszorg, facilitaire dienstverlening en uitzendactiviteiten. Er werken ongeveer 3500 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor ons, met name mensen met een SW-status. Ik kan mij bij de heer Lindenbergh van Ahold aansluiten: ook wij zien absoluut positieve kanten aan de voorgestelde nieuwe wet, vooral de ontschotting en de beoogde vereenvoudiging. Het moet natuurlijk altijd in de praktijk blijken. De emancipatie van mensen in het werkproces is een van de belangrijkste elementen. Daarom zien wij veel voordelen in de WWNV. Dit is beter dan mensen in een beschutte omgeving plaatsen. Wij hebben ook een aantal zorgen die wij graag willen uiten. Wij zien een extreme interne focus in het publieke domein, met name in de lokale gemeentes. Zij zijn alleen maar bezig met de vraag wie wat gaat doen en op welke manier zij dat gaan financieren in plaats van met de vraag hoe zij werkgevers gaan benaderen en werknemers bij werkgevers gaan plaatsen. Ik heb het idee dat zij hiermee in het verleden weinig ervaring hebben opgedaan en weinig kunde hebben. Zij richten zich nu maar op de zaken die zij wel kunnen en steggelen heel hard wie wel stoeltje gaat krijgen. Dat vinden wij een groot probleem op de korte termijn. Wij hopen dat dit op de langere termijn zal bijtrekken.

Een ander belangrijk aspect is de financiële kant van de WWNV. Er wordt met name veel aandacht besteed aan het feit dat er te weinig geld is voor begeleiding. Ook dat onderstrepen wij; wij maken ons daar zorgen over. Als iemand alleen maar loondispensatie krijgt, maar er geen middelen zijn voor aanvullende begeleiding of werkplekaanpassing, is dat een groot probleem. Ik ga daar niet te veel op in, want ik vermoed dat de Kamer dit al anderhalve dag hoort.

Een veel groter probleem zien wij in de motivatie van medewerkers. Hoe kunnen wij medewerkers straks motiveren om werk te gaan verrichten als zij bijvoorbeeld in een inkomenstoets liggen en eigenlijk elke euro die ze meer gaan verdienen omdat zij harder werken en omdat wij ze willen aanmoedigen om vooruit te gaan, aan de andere kant direct weer moeten inleveren? Wij dringen er daarom op aan om naar andere mogelijkheden te kijken. Wij begrijpen dat het wetsvoorstel niet opeens in zijn geheel fundamenteel kan worden veranderd, maar wij zouden erg geholpen zijn als er in de werkkostenregeling die in 2013 gaat intreden, meer mogelijkheden werden geboden voor incentives voor mensen die onder de WWNV vallen en nog niet volledig boven het wettelijk minimumloon kunnen werken. Zo kunnen wij mensen in elk geval op andere wijze motiveren om dagelijks naar hun werk te komen en daar hun dingen goed te doen. Dat is beter dan dat zij het geld waarmee wij hen motiveren, aan de achterkant weer moeten inleveren.

Een ander punt is de dienstverbanden. Net als veel organisaties hier aan tafel hebben wij veel ervaring met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Wij hebben inmiddels geleerd wat wel en niet

haalbaar is en welke bureaucratische regelingen wel en niet kloppen. Bij het bereiken van het doel dat veel werkgevers zich openstellen voor het afnemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zal het feit dat het in de WWNV continu gaat over dienstverbanden, een grote belemmering zijn. Wij benadrukken dat de mogelijkheid van detacheren, bijvoorbeeld vanuit gemeentelijke werkbedrijven of sociale werkvoorzieningen, intact moet blijven. Dat zou voor ons een groot voordeel zijn. Met alle respect voor de Kamer, de betrouwbaarheid van de wetgeving is daarbij ook een vraag. Er zullen straks afspraken moeten worden gemaakt met individuele gemeentes. Als een bedrijf de mensen na drie jaar een vast dienstverband heeft gegeven, zou de gemeente op den duur kunnen gaan tornen aan de begeleidingskosten of aan de loondispensatie, die zij zelf in de hand heeft. Wij zien dit absoluut als een gevaar. Het zou niet zo mogen zijn, maar in de praktijk zal dit wel een gevaar worden. Zoals ik al zei, is de mogelijkheid tot begeleiding erg belangrijk. Daarover is denk ik al voldoende gezegd.

Het laatste punt dat wij willen benadrukken, is de praktische invulling rondom bijvoorbeeld de loonwaardemeting. Wij zijn heel bang dat wij zo meteen met 420 verschillende instanties – Nederlandse gemeentes – 420 verschillende afspraken moeten gaan maken. Dat is voor een landelijke organisatie niet te doen. Wij moeten één loket hebben waar de regie komt te liggen over bijvoorbeeld de praktische invulling van loondispensatie. Dat is beter dan wanneer deze wordt vrijgegeven. Wij doen al sinds 1996 mee met experimenten met loondispensatie, bijvoorbeeld met Darius en met het systeem van Arbolab. Iedereen die hier ooit mee heeft gewerkt, zal slechts kunnen onderschrijven dat dit een enorm complexe materie is. Er ontstaat een gedrocht van een situatie als 420 verschillende partijen daarover individueel gaan beslissen.

De heer **Tuinhout**: Voorzitter. Als directeur «sourcing and sustainability» houd ik mij met vele soorten arbeidsconcepten bezig. Binnen PostNL hebben wij de afgelopen jaren in veel verschillende formats gewerkt met SW-bedrijven. Wij hebben voor de toekomst heel ambitieuze plannen die wij hopen te bewerkstelligen met behulp van de organisatie Locus, die hier ook al op bezoek is geweest.

Wij zien een grote bedreiging, waar de Kamer al tig keer op gewezen is, namelijk in de begeleiding. Wij hebben in onze fabrieken ervaring opgedaan met mensen met specifieke kenmerken en een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij weten daardoor dat je van onze standaard leidinggevenden in de fabriek niet kunt of mag verwachten dat zij altijd raad weten met deze mensen. Wij merken vooral in de eerste lijn van leidinggevenden dat het bij elke vorm van samenwerking essentieel is dat er deskundige begeleiding bij blijft, begeleiding die je nu met name bij SW-bedrijven ziet.

Onze grootste angst is dat het kind met het badwater wordt weggegooid. Er is veel expertise opgedaan in SW-bedrijven. Het verschilt enorm per gemeente, zo hoor ik ook van mijn collega's hier; de ene gemeente is er verder in dan de andere, maar wij hebben uitstekende ervaringen met de wat commerciële ingestelde SW-bedrijven die de klant willen ontzorgen. Juist daar bestaat de angst dat het participatiebudget zodanig wordt gekort dat deze begeleiding komt te vervallen. Dan komen wij in een heel nare val terecht. Wij zijn nu bezig met een ambitieus programma om al het werk dat wij normaal gesproken zouden uitbesteden aan een uitzendbureau of via kortdurende contracten zouden regelen, nu bij deze doelgroep onder te brengen.

Wij werken heel veel met mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Wij vrezen dat dit komt te vervallen en dat wij gedwongen zullen worden om naar de reguliere oplossingen te grijpen. Dat betekent vaak dat wij via uitzendbureaus teruggrijpen naar de zogenaamde EU-flex, met andere woorden: alles wat oostelijk van ons land zit, binnenhalen. Dat

zou zonde zijn, want wij zijn ervan overtuigd dat er ontzettend veel mensen zijn die bij ons zouden kunnen werken. De staatssecretaris heeft het steeds over een tekort in de toekomst. Dat uitgangspunt verbaast mij. De onderkant van de markt is per definitie flexibel. Ik zie die tekorten niet, zeker niet als de EU-flex makkelijk kan worden ingevlogen. Wij zullen niet iedereen uit een uitkering krijgen, maar er is veel flexibel werk. Wij hebben ook binnen PostNL veel werk, maar wij hebben geen fulltimebanen meer. Het is een deeltijdbedrijf aan het worden. De banen zijn tussen de 8 en 25 uur. Het is essentieel dat het combiwerk op lokaal niveau goed kan worden georganiseerd en dat er voldoende middelen zijn om dat te realiseren, met name via SW-bedrijven. Ik heb daar verdomd weinig fiducia in als wij met loondispensatie moeten gaan werken, zoals mijn buurman ook al zei. Ik weet nu al dat onze administratie dat niet eens aankan.

De heer **De Leeuw**: Voorzitter. Hartelijk dank voor de uitnodiging. Mijn naam is Ed de Leeuw. Ik ben sinds twee jaar algemeen directeur bij IBN. Hiervoor was ik directeur bij Van Gansewinkel. IBN is een geprivatiseerd SW-bedrijf met 4000 medewerkers, onder wie 3000 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. IBN is een concern dat erop gericht is om zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk te krijgen. Primair doen wij dit via onze detachingsconstructies in het reguliere bedrijfsleven. Mensen die wij niet echt kunnen plaatsen, plaatsen wij in onze eigen reguliere bedrijven. Dat zijn bedrijven met eigen rendementsdoelstellingen die vergelijkbaar zijn met die in het bedrijfsleven.

Wij onderschrijven de essentie van de WWNV, maar ook wij zien een paar knelpunten die al meermalen zijn genoemd, zoals de noodzakelijke begeleiding en de werkplekaanpassing. De loondispensatie zal niet tot extra motivatie van de medewerkers leiden. Een flexibele detachingsconstructie is zeer gewenst omdat wij duidelijk zien dat werkgevers deze mensen niet meer onthalen met een vast arbeidscontract, maar veel eerder met een detachingsconstructie. Verder vind ik dat de overheid in de WWNV momenteel heel druk bezig is met een aanbodgestuurd pakket, terwijl werkgevers meer zitten te wachten op een vraaggestuurd pakket. Zij zullen in de toekomst juist die mensen uit de WWNV in dienst nemen die de minste begeleiding nodig hebben. Dat staat haaks op de strekking van de WWNV.

Hoe zou de Kamer de werkgevers kunnen helpen? Allereerst is voldoende begeleiding een absolute noodzaak. Verder zouden werkgevers eventueel gefaciliteerd moeten worden met een volledige no-riskpolis. Ook de premiekorting is blijvend nodig voor deze doelgroep. Daarnaast zou men de werkgevers maximaal moeten ontzorgen van administratielasten. Ik zie dit als een onuitvoerbaar aspect van de WWNV voor de werkgevers. Verder denk ik dat een risico voor de detachering zo veel mogelijk moet worden weggehaald bij de werkgever. Ik vind het tevens belangrijk dat de social return in aanbestedingen bij de overheid van 5% naar 10% wordt gebracht. Dat geeft werkgevers een betere mogelijkheid om mee te doen met de aanbestedingen.

De **voorzitter**: Het woord is nu aan mevrouw Mak van Valid Express. Ik wijs de Kamerleden erop dat zij zojuist nog een position paper heeft neergelegd.

Mevrouw **Mak**: Sorry dat ik daar een beetje laat mee was, maar het gaat om 110 pagina's en ik heb niet eerder tijd gehad. Voorzitter. Valid Express is een koeriersdienst door mensen met een lastig lichaam. Dat zijn fysiek gehandicapten of chronisch zieken die met hun hoofd wel voor de volle honderd procent functioneren. Daarnaast ben ik twee jaar geleden een vacaturebank begonnen, maar daarmee ben ik

inmiddels weer gestopt. Ik kan alleen mijn mening geven over de 120 000 mensen met een lastig lichaam die nu thuiszitten en niet meedoen, dus niet over de mensen met een geestelijke beperking en de mensen die in de SW-bedrijven zitten. Ik adviseer om een veel sterkere financiële prikkel in te brengen, om mensen meer te laten verdienen dan het minimumloon. Als mensen 20 uur per week werken, laat ze dan voor 30 uur werken. Dan komt er beweging. Wij horen vaak dat mensen zich afvragen waarom ze voor € 100 extra mee zouden moeten doen, terwijl ze nu al vrijwilligerswerk doen of hun leven al ingericht hebben. Dit is een belangrijk punt. Het is ook een van de redenen dat mijn vacaturebank geen succes is geworden. Van de 120 000 mensen hadden zich maar 1000 mensen ingeschreven, terwijl ik dacht dat iedereen mee zou willen doen. Mensen hebben hun leven echter anders ingericht inmiddels. Verder denk ik dat er meer steun zou moeten zijn voor ouders die een kind met een handicap of een chronische ziekte krijgen, opdat zij hun kind niet als slachtoffer of juist als prinsje of prinsesje opvoeden. Dat ben ik namelijk ook vaak tegengekomen.

Na vijf jaar lopen mensen uit de no-riskpolis. Valid Express is een leuke werkgever en dit betekent dat wij mensen privaat moeten gaan verzekeren als zij langer dan vijf jaar bij ons werken. Dat is niet te betalen. Dit heeft ons zeker in de marginale business veel moeite gekost om te overleven; het is echt heel duur. Chronisch ziek is namelijk gewoon chronisch ziek, ook al zijn wij een leuke werkgever. Een chronische ziekte is niet na vijf jaar over. Werkgevers hebben onder elkaar ook succesverhalen nodig. Als het met een werknemer niet lukt omdat het financieel niet te doen is, gaat dat nieuws snel. Dat is zonde. Ik zou hier echt aandacht aan willen besteden.

Ik denk dat sociale werkvoorzieningen niet zo veel geld hoeven te kosten als je er ondernemers zoals mijn buurman op zet. Als mensen productie kunnen leveren, kun je er geld aan verdienen. Ik denk dat er op dit gebied heel veel geld is weggelopen tijdens de afgelopen jaren, zeg ik als ondernemer.

De heer **Wigbold**: Voorzitter. Mijn naam is Erwin Wigbold. Ik ben bestuurslid van de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB). In het dagelijks leven ben ik ondernemer en eigenaar van Visschedijk Facilitair. Mijn bedrijf levert hoveniers-, schoonmaak- en cateringdiensten in Noordoost-Nederland. Wij hebben 1300 mensen in dienst, onder wie 450 mensen met een SW-indicatie. Zij werken met name in groepsdetachering bij ons, in samenwerking met gemeenten in Noordoost-Nederland.

Er is al heel veel gezegd. Ik zal slechts een aantal punten herhalen. Allereerst wijs ik op de arbeidsrelatie. Er is een aantal blokkades in de WWNV om mensen in dienst te nemen. Die zitten onder andere op het vlak van de verzuimrisico's. Zoals gezegd is de no-riskpolis eindig. Verder is er het WGA-risico. Deze risico's vormen een belangrijke reden om mensen niet in dienst te nemen. Daarnaast hebben wij over het algemeen cao's in onze bedrijven. Als je redeneert vanuit een minimumloon en werkt met algemeen verbindend verklaarde cao's, dan is het niet mogelijk om de regelgeving zomaar uit te voeren binnen je bedrijf. Als laatste zijn overheidsregelingen en wetgeving niet altijd duurzaam en loyaal gebleken voor ondernemers. Dat maakt dat heel veel ondernemers het risico te groot vinden om mensen voor onbepaalde tijd in dienst te nemen. Daarom vind ik dat wij de detacheringmogelijkheid open moeten houden, met name voor de kwetsbare doelgroep tussen 20% en 80% loonwaarde. Daaronder zijn mensen over het algemeen beschermd en daarboven zouden mensen eventueel in reguliere arbeidsverbanden een plaats kunnen vinden.

Er is ook al over de hoogte van het loon gesproken. Ik vind het gênant dat wij in Nederland een minimumloon hebben en wetgeving bedenken

waarin mensen onder het minimumloon moeten werken. De toets op het gezinsinkomen maakt dit alleen maar erger. Ik hoor nu al geluiden van wethouders die zich afvragen hoe het komt dat wij mensen niet kunnen motiveren. Ik weet niet of de Kamer weleens heeft uitgerekend voor welk bedrag mensen fulltime moeten werken, maar het is echt gênant. Ik heb nog twee punten. Allereerst werk voor de doelgroep. Ik was vanmorgen ook even bij de bespreking met de wethouders. Daarin werd de zorg geuit dat het aanbod van medewerkers iets anders is dan het aanbod van werk. Ik denk dat je zeker voor een deel van deze doelgroep vanuit de overheid voor werk zult moeten blijven zorgen en moet nadenken over creatieve constructies. Wellicht moet de overheid artikel 19-aanbestedingen ook openzetten voor reguliere bedrijven die met deze doelgroep werken.

Tot slot bureaucratie. Wij zijn dan wel geen landelijk bedrijf, maar wij werken graag met de doelgroep vanuit de identiteit van ons bedrijf. Toch zijn wij niet in staat om alle regelingen en administratieve processen die er nu zijn en die er wellicht komen, te runnen. Dan zie ik veel ondernemers afhaken. Er is momenteel voldoende keuze op de arbeidsmarkt en ik zie dat niet een-twee-drie veranderen. Ik hoorde een wethouder vanochtend suggereren dat je dan een quotum zou kunnen afspreken, maar volgens mij moet je werkgevers verleiden en belonen als zij vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid met deze doelgroep werken. Juist de goede voorbeelden moet je naar boven halen.

De **voorzitter**: Dank u. Wij gaan nu eerst alle vragen van de Kamer inventariseren en daarna kunnen onze gasten antwoorden.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Ik vind het geweldig om van werkgevers te horen dat we in Nederland niet voor niets het minimumloon en het functieloon volgens de cao hebben. Ik krijg graag van de andere werkgevers net zo'n duidelijke bevestiging als van de heer Wigbold dat ook mensen met een beperking ten minste dat bedrag moeten verdienen.

De accenten liggen anders in de diverse verhalen, maar alle werkgevers zeggen dat mensen in dienst nemen een stap te ver gaat. Zij zijn bezig om mensen aan het werk te helpen, maar daarvoor hebben zij eenvoudige regelingen nodig en goede begeleiding, eigenlijk ook het begeleid werken zoals we dat nu in de sociale werkvoorzieningen kennen. In het wetsvoorstel wordt op al die onderdelen flink gekort. De redenering van het kabinet is dat ook het werk in de SW-bedrijven soberder wordt gemaakt omdat mensen vanwege de grote vraag aan de bak moeten komen. Begrijp ik goed dat de werkgevers zeggen dat er juist minder mensen met een beperking aan de slag zullen komen in het bedrijfsleven als al deze zaken niet in de wet geregeld worden?

Valid Express heeft een heel bijzonder concept en werkt alleen maar met mensen met een lichamelijke beperking. Wat zou de overheid kunnen doen om dergelijke sociale ondernemingen te ondersteunen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik ben blij om hier allemaal werkgevers te zien zitten die hart hebben voor werknemers met een beperking. Ik heb u allen heel realistisch horen zeggen dat u de werknemers graag de kans wilt bieden om te doen wat zij kunnen en om dat verder te ontwikkelen en in te zetten. U hebt ook gevraagd of wij het u niet te moeilijk willen maken. In de verschillende position papers lees ik dat het niet alleen in de financiële ondersteuning zit, bijvoorbeeld in de vorm van loondispensatie, maar vooral ook in de begeleiding. Die moet heel professioneel zijn. Op dit moment werkt u allen met dit soort werknemers. Hoe is de begeleiding op dit moment? Bent u tevreden? Vindt u het professioneel? Er lopen momenteel ook pilots om te onderzoeken of de jobcoaching bij het bedrijf zelf kan worden gelegd. Graag

hoor ik hoe u daarover denkt. Hoever kunnen wij hierin gaan? Ik heb ook horen zeggen dat er een en ander aan werkplekaanpassingen moet gebeuren. Ik kijk daarbij gelijk naar mevrouw Mak van Valid Express. Mevrouw Mak, ik heb u eerder al eens horen zeggen dat een organisatie als de uwe het moet hebben van het faciliteren van dit soort zaken. Graag hoor ik van u hoe het nu gaat en wat u nog steeds mist.

De **voorzitter**: Ik herinner de Kamerleden eraan dat wij maar één vraag per persoon zouden stellen. Ik ga die regel weer wat strakker aanhouden. Helaas betekent dit voor de andere Kamerleden dat zij echt maar één vraag mogen stellen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. In deze tijden kan het geen kwaad om ons te matigen. Ik heb een vraag voor de heer Cortenraad van Vebego. Hij vraagt ons in zijn position paper om uniformiteit aan te brengen in de loonwaardemeting. Als ik goed op de hoogte ben, werkt Vebego met een eigen loonwaardemeting die tamelijk succesvol blijkt, ook in vergelijking met andere loonwaardebepalingen. Mijnheer Cortenraad, bent u op zoek naar een verdere centralisering van de loonwaardebepaling, met meer regie vanuit de rijksoverheid, of bent u op zoek naar meer vrijheid zodat u uw eigen loonwaardebepaling kunt hanteren?

De heer **Koolmees** (D66): Voorzitter. Ik heb ook een vraag over de loonwaardebepaling. Wij hebben gisteren en vandaag veel kritiek gehoord op de systematiek daarvan en de administratieve lasten die ermee gepaard zouden gaan. Ik heb de heer Lindenbergh en de heer Cortenraad horen zeggen dat er één regeling moet komen voor Nederland, want als elke gemeente haar eigen systematiek gaat ontwerpen, wordt het onoverzichtelijk. De wethouders daarentegen hebben vanmorgen om ruimte voor beleidsvrijheid gevraagd, omdat elk individu anders is en omdat over elk individu aparte afspraken moeten worden gemaakt. Hoe verhoudt het een zich tot het ander? Kunnen de werkgevers daarop reageren? Ik kan mij namelijk heel goed voorstellen dat wethouders beleidsvrijheid willen om te bezien hoe zij het individu zo goed mogelijk naar een baan kunnen helpen.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik bedank de gasten voor hun komst en voor hun toelichting en de position papers. Ik heb een vraag naar aanleiding van de sessies van gisteren. De wetenschappers hebben aangegeven dat wij eigenlijk beter niet op de werkgevers kunnen rekenen omdat zij in het nadeel zijn als zij mensen met een handicap of een beperking in dienst nemen. Zij denken dat werkgevers terughoudend zullen zijn. Misschien is een deel van de ondernemingen op dit terrein actief vanuit maatschappelijk verantwoord perspectief, maar dat aantal zou heel erg klein zijn. Er heerst dus de indruk dat de meeste werkgevers niet willen. Ik zou daar graag een reactie op krijgen, in het bijzonder van de heer Lindenbergh van Ahold, maar ik nodig ook de anderen uit om hierop te reageren. Nemen werkgevers de doelgroep van de WWNV inderdaad alleen aan vanuit maatschappelijk verantwoord perspectief of zijn er ook bedrijfsfilosofische of bedrijfseconomische overwegingen om mensen die een verminderd verdienvermogen hebben, in dienst te nemen?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): De heer Tuinhout van PostNL was zojuist heel expliciet over een van de kernvraagstukken waar dit wetsvoorstel op gebaseerd is, namelijk de vraag of er inderdaad zo veel tekorten ontstaan aan de onderkant van de arbeidsmarkt dat alle banen die de komende jaren zouden moeten worden gerealiseerd, er daadwerkelijk zullen komen. Als ik de heer Tuinhout goed heb begrepen, zegt hij: droom rustig verder, maar dat gaat niet gebeuren. Ik ben benieuwd naar de mening van de

anderen daarover. Delen zij deze opvatting? Gisteren kwam ook duidelijk naar voren dat het de vraag is of al die banen er zullen komen. Ik wil dus graag een reactie van de anderen op de stelling van de heer Tuinhout.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik vervang de heer De Jong. Mijn vraag sluit enigszins aan bij die van de vorige sprekers. Ik zou met name van de heer Lindenbergh willen horen of hij het eens is met de stelling van de heer Tuinhout dat het vooral zal gaan om flexbanen. Ik krijg namelijk de indruk dat het bij Ahold anders geregeld is, zeker gezien het aantal Wajongers dat daar momenteel in dienst is.

De **voorzitter**: Ik laat het er even bij, want er zijn al heel veel vragen gesteld waarin ik mij kan herkennen. Wij gaan allereerst naar de reactie van de heer Lindenbergh luisteren.

De heer **Lindenbergh**: Voorzitter. Ik heb geprobeerd om zo goed mogelijk mee te schrijven. Men moet mij maar corrigeren of aanvullende vragen stellen als ik iets gemist heb. Er is zijdelings opgemerkt dat werkgevers geen mensen in dienst zouden nemen, maar dat is bij ons niet het geval. Ik weet dat ook een aantal andere grote werkgevers mensen zo veel mogelijk op een normale basis probeert aan te nemen, net als andere medewerkers. Er zijn bedrijven die er anders over denken, maar behoorlijk wat bedrijven bieden gewone dienstverbanden. Het antwoord op de laatste vraag sluit hierop aan: mensen krijgen bij ons hetzelfde soort banen. In supermarktland begint men met een tijdelijk contract dat misschien nog één of twee keer wordt verlengd. In die periode gaan veel mensen iets anders doen omdat zij zich willen doorontwikkelen, maar verhoudingsgewijs krijgen onder de Wajongeren die wij in dienst hebben, veel meer mensen uiteindelijk een vast dienstverband dan anderen. Het ligt ongeveer op de helft. Ik wil het ook niet mooier maken dan het is, maar van de zo'n 500 Wajongeren die wij in dienst hebben, zullen er zo'n 250 een vast dienstverband hebben.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Is er bij die mensen met vaste contracten nog steeds sprake van begeleiding of niet?

De heer **Lindenbergh**: Dat wisselt. In veel gevallen is er voortgezette begeleiding nodig, maar er zijn ook situaties waarin mensen zich ontwikkelen tot «werknemer in volledig normaal dienstverband», om het maar zo te noemen. Dat is minder dan 50% van deze groep. Bij meer dan 50% blijft begeleiding echt cruciaal. Mevrouw Ortega heeft gevraagd wat wij ervan vinden als jobcoaching bij het bedrijf wordt neergelegd. Wij zijn daar geen voorstander van. Dit is gespecialiseerd werk waarbij veel meer komt kijken dan iemand af en toe vragen hoe het gaat. Dat blijkt in de praktijk. Wij werken in de meeste gevallen samen met een vast bureau dat ons bedrijf, onze arbeid en onze functies goed kent, maar dat ook de omgeving kent en contact heeft met de ouders en de scholen. Dat is een van de succesfactoren bij ons en enkele andere grote bedrijven. Wij hebben wel nagedacht over jobcoaching bij de werkgever leggen, maar wij zien dat in het geheel niet zitten. De heer Koolmees heeft gevraagd of er een spanningsveld zit tussen de beleidsvrijheid die de wethouders voorstaan en dat wat de werkgevers zeggen. Ik denk dat niet. Het verbaast mij dat wethouders en gemeentelijke ambtenaren steeds tot de conclusie lijken te komen dat het individu in Leeuwarden heel anders is dan het individu in Sneek of, wat verder weg, in Maastricht. Dat is een onzinnige conclusie. Natuurlijk is het evident dat er wordt geïndividualiseerd en dat de begeleiding en de matching op het individu worden afgestemd. Dat moet vooral blijven gebeuren en daar moeten middelen voor zijn omdat het anders wegzakt.

Het is echter totale onzin om te denken dat je dit per gemeente opnieuw zou moeten uitvinden.

De heer Azmani heeft het gevoel ten aanzien van werkgevers verwoord – het ging niet om zijn eigen woorden – dat bij bepaalde mensen heerst. Men heeft het idee dat bedrijven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt slechts in dienst nemen vanuit de wens om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Als dat gevoel wegzakt, stoppen werkgevers er weer mee. Dat is de gedachtegang die de heer Azmani verwoordde. Ik kan natuurlijk alleen voor mijzelf en een aantal collega's in mijn omgeving spreken. Wij doen deze dingen eigenlijk om twee redenen. Het valt niet te ontkennen dat maatschappelijk verantwoord ondernemen, corporate responsibility, een van de pijlers is. Dit maakt het makkelijk om intern een aantal dingen te starten, met name als je in de opstartfase middelen nodig hebt om iets te beginnen waar niet iedereen aan denkt. De andere pijler is een welbegrepen eigenbelang. Wij hebben er als grote werkgever een belang bij dat alle talent beschikbaar is, ongeacht of er een makkelijk of moeilijk lichaam omheen zit. Talent moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Wij zien dat ook in de toekomst bestendig worden. Een aantal jaren geleden heeft minister Donner ons nog gevraagd of wij hiermee door zouden gaan als het economisch wat meer tegen zou zitten; wij hebben toen al gezegd dat wij hiermee doorgaan. Dit is niet iets wat even komt aanwaaien en daarna weer wordt weggedaan.

De heer **Azmani** (VVD): Ik heb een korte vervolgvraag. In de supermarktbranche zie je dat als er een schaaap over de dam is, er meer volgen. Hebt u het idee dat ook uw collega's dit niet alleen vanuit het idee van maatschappelijk verantwoord ondernemen doen, maar ook vanuit die andere invalshoek die u zojuist noemde?

De heer **Lindenbergh**: Ik vind het moeilijk om namens anderen te spreken, maar de meesten lijken op dezelfde lijn te zitten en hebben dezelfde problemen in hetzelfde wereldje. Als wij dit in het verband van het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel bespreken, zie je ook dat iedereen op dezelfde manier redeneert en op dezelfde basis graag hieraan meewerkt. Nogmaals, het zal niet voor iedereen gelden, maar het is wel de ondertoon die ik bespeur.

Mevrouw Hamer vraagt zich af of al die banen er wel komen. In absolute zin vind ik dat moeilijk in te schatten. Wel weet ik dat veel werkgevers hier bewust mee bezig zijn en meer banen hebben dan op dit moment bemenst kunnen worden. Wij hebben vacatures en hebben moeite om mensen te krijgen. Wij hadden meer mensen willen hebben dan nu het geval is. Dat geldt ook voor een aantal collega-bedrijven. Voor het komende jaar hebben wij de doelstelling om ruim 100 mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ik weet dat er ook andere bedrijven zijn, waarmee wij in gesprek zijn, die het op deze manier zien. Ik noem nu geen namen, want dat is vervelend voor de collega's.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik vroeg u vooral naar de stelling van de heer Tuinhout. Er is een gigantisch aantal banen nodig om de bezuinigingen die onder dit wetsvoorstel liggen, te compenseren. Als al die mensen aan het werk zijn, heb je het geld inderdaad niet meer nodig. Wij hebben uitgerekend dat het gaat over zo'n 70 000 banen over enkele tientallen jaren. Ik snap best dat u niet kunt zeggen dat u 70 000 banen hebt, maar ik zou vooral willen weten of u de stelling van de heer Tuinhout onderstreept dat er aan de onderkant van de arbeidsmarkt nooit zo'n groot tekort zal komen dat wij al deze mensen kunnen opvangen.

De **voorzitter**: Ik inventariseer even alle vragen die er nog voor de heer Lindenbergh zijn en ik wil daarna door naar de volgende spreker, want de tijd begint te dringen.

De heer **Azmani** (VVD): Ik werd getriggerd door de laatste opmerking. De vraag is eigenlijk groter dan het aanbod. Tijdens de laatste sessies kwam naar voren dat een en ander te veel gericht is op de aanbodkant en te weinig op de vraagkant, maar dit is een mooi voorbeeld waarin de vraagzijde groter is dan de aanbodzijde. Wat is volgens de heer Lindenbergh de oorzaak van het feit dat het aanbod er niet is? Waar loopt hij tegenaan?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik heb nog een vraag gesteld over wettelijk minimumloon en cao-functieloon. Verder zou ik graag weten of de heer Lindenbergh denkt dat deze wet meer of minder mensen met een beperking aan het werk zal helpen.

De heer **Lindenbergh**: Die laatste vraag vind ik moeilijk te beantwoorden omdat dit afhangt van een aantal randvoorwaarden. Als de versnippering blijft optreden ...

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik doel op het wetsvoorstel zoals het er nu ligt.

De heer **Lindenbergh**: Dan denk ik dat het heel lastig is. Als dergelijke aspecten niet worden aangepast, ben ik bang dat wij heel veel frictie krijgen. Er moet heel wat water door de Zaan gaan om dat goed te laten verlopen.

De **voorzitter**: Kunt u gelijk ingaan op de vraag van mevrouw Hamer en op die van de heer Azmani?

De heer **Lindenbergh**: Kan mevrouw Hamer de vraag misschien nog even herhalen?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Onder dit wetsvoorstel ligt een aanname over het aantal banen dat moet worden gevonden om de bezuinigingen en het wetsvoorstel effectief te laten zijn. De heer Tuinhout heeft gezegd dat er nooit zo veel tekorten zullen zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt. U hebt gezegd dat u meer mensen nodig hebt, maar mijn vraag was meer in het algemeen bedoeld. Ik wil weten of u denkt dat die aantallen in deze omvang kunnen worden gehaald.

Ik heb nog een specifieke vraag. Recent hebben wij een bijeenkomst gehad met veel jonge mensen, ook mensen die in winkels van Ahold werken. Onder deze mensen heerste het gevoel dat heel jonge mensen, jongeren van vijftien, zestien of zeventien jaar, de voorkeur krijgen boven de doelgroep van de WWNV. Kunt u daar ook iets over zeggen?

De heer **Lindenbergh**: Die laatste vraag kan ik makkelijk beantwoorden. Wij werken inderdaad met jongeren in onze winkels, maar die genieten niet de voorkeur boven mensen met een beperking; integendeel. Zoals ik al zei, is onze vraag naar mensen met een beperking groter dan het aantal dat wij kunnen krijgen. Dit geldt overigens alleen voor ons werk, dus ik ben niet competent om over de hele markt te praten. Ik ken namelijk niet de hele onderkant van de arbeidsmarkt. Ik kan wel gaan gissen, maar ik vind het lastig in te schatten.

De heer **Azmani** (VVD): Ik zal mijn vraag ook kort herhalen. Ik vond het wel opzienbarend, want in de blokken die wij gisteren hebben gehad, is gesteld dat het wetsvoorstel te veel gericht is op de aanbodzijde en te weinig op de vraagzijde, terwijl hier een mooi concreet voorbeeld is van een vraag die er wel is, maar een aanbod dat onvoldoende vorm heeft gekregen in de wetgeving. Het doel van dit wetsvoorstel is om dat te verbeteren. Waar loopt u tegenaan als u probeert om mensen met een

beperking of een handicap op sollicitatie te krijgen? U hebt namelijk de benodigde vacatures.

De heer **Lindenbergh**: Oneerbiedig gezegd – ik praat liever niet in zulke termen – zijn de bestanden waar mensen in gestopt zijn, niet aan elkaar gekoppeld. Ze zijn heel beperkt toegankelijk. Wij hebben hier met het UWV al veel over gesproken. Die organisatie is jarenlang bezig geweest om dat systeem te verbeteren. Omdat wij een grote werkgever zijn en veel in contact zijn, worden wij wel ondersteund. Er gebeurt dus wel een en ander, maar het is op dit moment onvoldoende. Zeker decentraal komt het niet op gang. Wij hebben heel vaak aangeklopt bij gemeentes en instanties. Iedereen denkt in zijn eigen begrenzing en eigen hokje. Dit blijft een probleem en het wordt alleen maar groter met deze wetgeving. Dat is een van de grote kernproblemen voor ons.

De heer **Cortenraad**: Voorzitter. Er is heel specifiek gevraagd naar de loonwaardesystematiek die wij voor onszelf hebben ontwikkeld. Ik zal gelijk de andere vraag, of je verschil moet maken op lokaal of landelijk niveau, meenemen in de beantwoording. De eerlijkheid gebiedt mij om te zeggen dat onze loonwaardeberekening puur gericht is op twee werksoorten, schoonmaakwerkzaamheden en hovenierswerkzaamheden. Wij hebben enorm veel kennis van wat iemands verdien capaciteit zou moeten zijn om die aantrekkelijk te maken voor de markt. Voor een gemeente is het ondoenlijk om dergelijke kennis op te bouwen over duizenden soorten werk. Het is voor grote werkgevers al complex genoeg. Grote afnemers als wij willen graag één systeem hebben dat de gemeente invult. Dat zullen wij altijd naast ons eigen systeem leggen. De waarheid van de uitkomst van het systeem van de gemeente gaan wij zelf toetsen. Het gaat ons nadrukkelijk om de productieve meters die de medewerker kan maken om het werk financieel aantrekkelijk te houden en om concurrerend te kunnen zijn met reguliere werkgevers, zoals daarnet ook al genoemd is. Dat is namelijk noodzakelijk.

Wij zien ertegenop dat gemeenten straks allemaal eigen systemen gaan kiezen en individuele afspraken gaan maken met de aanbieders van die systemen. Dat zien we nu ook al gebeuren. Er zijn zo'n zes of zeven systemen, maar de partijen die deze systemen aanbieden, zijn commercieel gericht. Zij zullen dus graag voldoen aan een eventuele wens van een gemeente om het systeem enigszins aan te passen. Daardoor wordt de diversiteit nog groter. Wij zouden veel liever één systeem en één methodiek zien, waarbij gemeenten en wethouders wel de vrijheid op financieel gebied krijgen om ermee te werken. Laat ik dit vergelijken met een andere activiteit waar wij sterk mee bezig zijn, uitzendactiviteiten. Als er in een bepaald gebied een arbeidsmarkt krapte is, gaan onze uitzendtarieven omhoog, maar als er heel veel arbeidsmarkt ruimte is, gaan onze tarieven omlaag. Dat zal bij de gemeenten niet anders zijn.

De vraag of er voldoende werk is, vind ik heel interessant. Wij zitten op meerdere fronten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ik sluit mij enigszins aan bij de heer Lindenbergh: ik ben evenmin arbeidsmarktkundige en kan alleen vanuit de praktijk spreken. Wij denken niet dat er voldoende arbeid is om de hele grote groep van zo'n 500 000 mensen werk te bieden, wat natuurlijk ultiem zou zijn, maar de vraag rondom de nieuwe wet is of wij het beter gaan doen dan in het verleden. Ik durf dat niet heel goed te zeggen; de tijd moet het leren. Wij kunnen hier capaciteit en denkkracht op zetten en kunnen veel taken die de overheid nu heeft, overnemen en dat zal voor Ahold, PostNL en IBN ook gelden, maar voor een heel grote afnemersmarkt in het mkb moet dit zo simpel mogelijk worden gemaakt. Zij moeten totaal ontlast worden op dit gebied, want zij haken af zodra zij drie afkortingen lezen die zij niet begrijpen. Het aantal werkgevers dat capaciteit kan vrijmaken om zelf de regels uit te pluizen, is

heel beperkt. Zij gaan nooit werk bieden voor 500 000 mensen in Nederland.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Kunt u nog ingaan op mijn vraag over het wettelijk minimumloon en het cao-functieloon?

De heer **Cortenraad**: Wij hebben in 2007 ook ons zegje mogen doen voor de commissie-De Vries. Wij hebben toen een heel simpel voorstel gedaan, dat mij maatschappelijk gezien de beste oplossing lijkt. Iedereen valt onder de cao van de werkzaamheden die hij vervult, dus de schoonmaker onder de schoonmakers-cao en de hovenier onder de hoveniers-cao, en hetgeen iemand niet kan, wordt onder dezelfde cao aangevuld. Daarmee zorg je ervoor dat de arbeidshandicap totaal geen betrekking heeft op de productiviteit. Wij moeten wel de werkelijkheid van de dag onder ogen zien: vaak is dit niet haalbaar. Wij zouden dit het liefst willen, maar daarvoor moet je accepteren dat de kosten een stuk hoger zullen liggen. Ik denk dat de werkelijkheid ons gebiedt om te zeggen dat dit niet haalbaar is. Vandaar dat wij in onze notitie hebben gezegd dat er in elk geval voor incentives moet worden gezorgd om het werk wel aantrekkelijk te houden.

De heer **Tuinhout**: Voorzitter. Laat ik eerst mijn stelling enigszins nuanceren, want de wereld is helaas altijd grijzer. Mijn collega's en ik hebben allemaal heel veel parttimebanen. Het kost soms moeite om die op te vullen, want iemand die in zo'n baan stapt, kan daarmee geen familie-inkomen genereren. Zeker in stedelijke gebieden is het soms lastig om postbezorgers te vinden. Bij de klussen waar wat meer tijd voor nodig is – het werk in de sorteerfabrieken, dat ongeveer 25 uur duurt – zie ik de tegenstelling heel sterk. Wij hebben daar heel veel werk. Ik nodig de Kamerleden bij dezen uit om eens te komen kijken in ons nieuwe depot in Waddinxveen; dat is maar 20 minuten rijden vanaf Den Haag. In de ochtend wordt het werk daar voor 100% gedaan door een SW-bedrijf in groepsdetachering. Dat gaat uitstekend. In de avond werken wij voor 100% met EU-flex. Hoe komt dat? Als ik tegen een uitzendbureau zeg dat ik mensen nodig heb voor het avond- en nachtproces, zal men mij in het eerste gesprek vertellen dat ik dat wel kan vergeten in deze omgeving omdat er te veel bedrijven in dat gebied zitten.

Dit is bizar, want hetzelfde doet zich voor in Utrecht. Wij werken daar in de ochtend al twee jaar zeer succesvol met SW-bedrijven. Overigens is er een uitstekende begeleiding, om die vraag maar meteen te beantwoorden; daarom willen wij graag met die begeleidingsinfrastructuur verder. In de avond werken wij ook in Utrecht met het uitzendbureau en is zo'n 60% à 70% EU-flex. Op de arbeidsmarkttop Utrecht zie ik echter een slide waarop staat dat er in de regio 35 000 werklozen zijn. Hoe kan dat? De wethouders hebben graag hun eigen systemen en iemand in de G4 verwees pas heel blij naar Vacature.nl, maar ik heb heel weinig fiducia dat wij op die manier dingen kunnen matchen. Dat klinkt leuk, maar het gaat om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zijn geen nummertjes, zij vormen geen database, dat hoor je ook terug. Je zult altijd iets ertussen moeten hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt productief en betrouwbaar te krijgen. Het gaat erom dat mensen daadwerkelijk het ritme krijgen om weer te gaan werken. Het is geen kwestie van simpelweg koppelen of van mensen een pistool tegen het hoofd houden en zeggen dat zij moeten werken. Dat is onvoldoende. Wij zijn dus heel tevreden over de huidige begeleiding en de infrastructuur daarvan, maar ik heb weinig vertrouwen in afstandelijke datamatching van profielen zonder een stuk begeleiding.

Ik snap best dat wethouders de vrijheid willen hebben, maar voor grote bedrijven als PostNL is het heel vermoeiend om telkens het wiel uit te moeten vinden met elke gemeente. Ik maak dat nu dagelijks mee, want ik ga langs al die gemeentes en zie patronen. Ik kijk altijd allereerst wie er bij

me aan tafel zitten. Heb ik alle participanten, namelijk het Werkgeversservicepunt, het SW-bedrijf en de gemeente, dan komt het over het algemeen wel goed, maar dan komt de volgende angst: wie gaat de nieuwe doelgroep pakken? Ik doe daar niet aan mee. Ik zeg: het interesseert mij niet, want ik weet dat jullie allemaal verantwoordelijk zijn en wij gaan gewoon een deal maken. Dit is echter wel de realiteit waar wij tegenaan lopen. Ik snap best dat gemeenten niet op bureaucratische regels vanuit Den Haag zitten te wachten, maar met initiatieven als Locus proberen wij vanuit de markt te bewerkstelligen dat het wiel niet op achttien locaties achttien keer wordt uitgevonden.

Dan het bedrijfseconomische aspect. Als je duurzaamheid serieus neemt, betekent dit dat beide kanten een boterham moeten kunnen verdienen. Voor € 5 per uur iemand inhuren is per definitie niet duurzaam. Wat is er extra nodig om het productief te maken dat je iemand met afstand tot de arbeidsmarkt inhuurt? Dat verschil zou deze wet moeten betalen. Het moet er wel zijn, want als hier door lumpsumbedragen zodanig op gekort wordt dat het niet meer kan worden gepakt, heb je een probleem. Door de schaarste die dan ontstaat, gaan de reguliere uitzendbureaus vanzelf weer naar het Oosten kijken. Een reële kostprijs is mijns inziens de gewone kostprijs, waarbij de overheid de kosten van het uitzendbureau betaalt. Die begeleiding is mijns inziens een taak van de overheid. Zij moet ervoor zorgen dat mensen klaarstaan voor de arbeidsmarkt. Wij hebben er echter niets aan als wij ver onder de marktprijs gaan zitten. Dat is niet duurzaam. Mensen moeten perspectief hebben en moeten daarvan betaald kunnen worden. Ik ben ervan overtuigd dat dit kan als wij het slimmer organiseren. De bestanden waarover wij het hadden, moeten met de menselijke maat ontgonnen worden. Dan komt het vanzelf goed.

Ik moet nog een vraag over lonen beantwoorden. Wij hebben een eigen cao. Daar valt iemand onder die bij ons komt werken. In de groepsdetachering is het wat ingewikkelder, maar daar werken wij gewoon met de sociale werkbedrijven. Ik denk dat het zaak is dat mensen krijgen waar zij recht op hebben. Het leidt tot spanningen en onnodige problemen op de werkvloer als je drie of vier verschillende regimes hebt voor hetzelfde werk. Op persoonlijke titel zeg ik dat ik werken onder het minimumloon ook gênant vind.

De **voorzitter**: Ik moet mevrouw Hamer verontschuldigen. Zij is even een kwartiertje elders.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik zou ook graag van u horen of wij met het wetsvoorstel dat er nu ligt, meer mensen aan het werk gaan helpen of juist minder.

De heer **Tuinhout**: Het tussenstuk om mensen productief te krijgen, is essentieel. Daarmee doel ik op opleiding, begeleiding en aansturing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als dit tussenstuk wegvalt, zullen alle trajecten mislukken, ondanks de goede wil van bedrijven. Dan zul je uiteindelijk minder mensen krijgen. Wij zullen nog steeds de vraag hebben, maar de mismatch zal alleen maar groter worden. Er is dan eigenlijk geen enkel probleem opgelost.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Als ik u goed begrijp, werkt u ook voor de begeleiding heel veel met de SW-bedrijven omdat zij een prima infrastructuur hebben opgezet. Hebt u ook mensen in dienst die zijn aangeleverd door het UWV en die via het UWV begeleiding ontvangen? Ziet u een verschil?

De heer **Tuinhout**: Ik kijk met een half oog naar mijn collega die veel met het UWV werkt. Ik zal niet al te flauw tegenover het UWV zijn, maar de vergelijking tussen UWV en SW slaat uitermate gunstig uit voor de

SW-bedrijven. De klantgerichtheid, het commerciële denken en het ontzorgprincipe zijn daar stukken groter. Het is leuk om op hoofdlijnen stoere afspraken op papier te maken, maar die vallen of staan met de mensen die ze uitvoeren. Wij zien in de dagelijkse praktijk dat de SW-bedrijven dit goed oppakken.

De heer **De Leeuw**: Voorzitter. Er is gevraagd of er genoeg werk ontstaat onder de WWNV. Ik bekijk het even regionaal en beperk mij tot de regio Noordoost-Brabant. De WWNV-doelgroep bestaat uit zo'n 10 000 mensen. Ik betwijfel of er in de regio voldoende werk is in Noordoost-Brabant voor al die mensen.

Ik onderschrijf wat mijn buurman heeft gezegd over het wettelijk minimumloon. Er moet op de werkvloer een gelijkheidsbeginsel zijn. Mensen die hetzelfde werk doen, mogen niet verschillend beloond worden. Ik vind het ook gênant als dat wel gebeurt. Mensen moeten recht op het minimumloon krijgen.

Ik onderschrijf dat het voor elke werkgever belangrijk is dat er een uniform systeem van loonwaardemeting komt in Nederland. Dat is mede belangrijk omdat deze mensen vaak over de gemeentelijke grenzen heen werken. Het kan niet zo zijn dat er in een andere gemeente een andere loonwaardemeting geldt. In mijn eigen gebied hebben wij twaalf gemeentes en de mensen werken door het hele gebied heen. Ik moet er niet aan denken dat er twaalf verschillende soorten loonwaardemetingen zijn.

De een heeft wat meer begeleiding nodig dan de ander, maar in het algemeen zijn mensen met wat duurzame begeleiding vaak heel goed in staat om een reguliere, marktconforme, kwalitatieve dienstverlening te leveren. Dit komt voor de werkgevers in het gedrang als de duurzame begeleiding wegvalt.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): U als werkgever wilt dat deze mensen continu begeleiding hebben. Er is nu vastgesteld dat bijvoorbeeld jobcoaching maximaal drie jaar mag duren. Hoor ik u nu zeggen dat deze mensen permanent begeleid moeten worden?

De heer **De Leeuw**: Het hangt ervan af. Ons bedrijf heeft 3000 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst. Onder hen zijn zo'n 1000 medewerkers met een psychische indicatie, bijvoorbeeld mensen met autisme en met een bipolaire stoornis. Zij zullen duurzaam begeleid moeten worden. Zij zijn ook vaak in behandeling van de ggz en hebben medicatie. Daar hoort duurzame begeleiding bij. Als zij dat krijgen, zijn deze mensen uitstekend in staat om op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Denkt u dat we iets met dit wetsvoorstel opschieten? Zullen er meer mensen met een beperking aan het werk geholpen worden of niet?

De heer **De Leeuw**: Als de begeleiding helemaal wegvalt, zullen er minder mensen aan het werk komen, denk ik.

Mevrouw **Mak**: Voorzitter. Mevrouw Karabulut heeft gevraagd wat er nodig is om beter te kunnen ondernemen als sociale firma. Ik denk dat het sowieso goed is om dit te stimuleren, zodat ook andere ondernemers het idee krijgen om een sociale firma te starten omdat dit meer kansen biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar zouden fondsen voor moeten zijn, bijvoorbeeld een investeringsfonds. Het zou makkelijker moeten worden om een lening te krijgen, waarbij een ondernemer wel moet aantonen wat de «sociale return on investment» is, zodat het uiteindelijk geld oplevert voor de staatskas.

Wij hebben bij Valid Express zo veel arbeidsgehandicapten in dienst dat de regelingen elkaar tegenwerken. Je krijgt een korting op de afdracht van je premies, maar er valt niks meer af te trekken, dus dat voordeel is er niet meer. Het zou echt een ramp zijn als aanpassingen op de werkplek helemaal weg zouden vallen, want zeker in de machinale business kun je dan je ding niet meer doen.

Mevrouw Ortega heeft gevraagd hoe het nu gaat ten opzichte van twee jaar geleden. Toen hadden wij 60 mensen in dienst, nu nog 35. Wij hebben afscheid genomen van 25 mensen. Enerzijds komt dat doordat wij geen buffer hebben kunnen opbouwen doordat mensen uit de no-riskpolis zijn gelopen, waardoor wij mensen privaas hebben moeten verzekeren. Bij die verzekering kun je ervoor kiezen om de eerste twee weken zelf te betalen; anders is het helemaal niet meer te betalen. Dat kost een pak geld, want je moet ook vervanging regelen. Ik zou een puur commerciële ondernemer met de huidige regelingen dus niet aan kunnen raden om een sociale firma te starten.

Om de banen van onze huidige werknemers zeker te stellen, gaan wij in de toekomst meer naar een fiftyfiftyaanne van mensen. Het is namelijk te riskant voor de onderneming om puur afhankelijk te zijn van overheidssteun en van regelgeving.

Ik vind het natuurlijk belachelijk als mensen minder dan het minimumloon krijgen. Mijn mensen krijgen ook gewoon volgens de cao betaald. Er zijn 20 000 à 30 000 hoogopgeleiden met een lastig lichaam. Je wilt dat zij aan de slag gaan en je moet hun gewoon een fatsoenlijk salaris geven, net als mensen zonder lastig lichaam. Wij zijn heel erg gewend om op een bepaalde manier te kijken naar verdienen en wat je daarvoor moet doen, maar het is niet per definitie slim om het te willen houden zoals het nu is. Als je de mensen die zo slim zijn en nu thuis zitten, uitbetaalt voor 30 uur in plaats van voor de 20 uur die zij zich nu inzetten, zullen zij gewoon mee gaan doen. Dat zal de staatskas uiteindelijk weer geld opleveren.

De heer **Wigbold**: Voorzitter. Er is al heel veel gezegd. De werkgevers die hier zijn uitgenodigd, zijn niet het gemiddelde van de werkgevers in Nederland. Wij allen vertegenwoordigen ondernemingen die zich al in de regelgeving hebben verdiept en veel werken met de doelgroep. Het absorptievermogen van dergelijke bedrijven houdt op den duur op. De WWNV is gemaakt om een grotere spin-off naar andere werkgevers te vinden, met name naar het mkb, maar wij zien al leeuwen en beren op de weg en collega's die ik ken, zien die zeker ook. Voor hen zal de vertaling waarschijnlijk zijn: laten wij maar niet beginnen. Als je de regelgeving doorvoert, moet je het dus eenvoudig houden voor die andere ondernemers.

Wellicht is er voldoende werk, maar het moet dan wel eenvoudig worden gemaakt om met de doelgroep te werken.

Waarom werken wij met deze doelgroep? Over het algemeen bestaan onze werkzaamheden uit activiteiten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Mijn ervaring is dat wij, als wij mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen, de eigenwaarde van die mensen dermate helpen ontwikkelen dat wij er heel betrokken en loyale medewerkers door krijgen. Wij hebben hen vaak nog liever in dienst dan reguliere medewerkers. Het zijn ook geen zielige mensen, maar heel gewaardeerde medewerkers. Dat beeld wil ik nadrukkelijk neerzetten.

Ik ga kort in op de begeleiding. Ik vind het een heel positief uitgangspunt in de WWNV dat er zo regulier mogelijk wordt gewerkt, maar dat er ondersteuning wordt geboden waar dat nodig is. Er zijn ook allerlei begeleidingssystemen en -afspraken die wellicht over the top zijn en absoluut niet noodzakelijk. De begeleidingscapaciteit die er is, moeten wij inzetten voor de mensen die het echt nodig hebben. Begeleiding is dus geen generieke warme deken, maar moet heel gericht worden ingezet waar mensen die nodig hebben.

Tot slot de arbeidsrelatie en het in dienst nemen. Ik heb bepleit dat de detachingsconstructie mogelijk moet zijn. Arbeidsverbanden moeten ook mogelijk zijn, maar ik heb ook drie problemen opgenoemd: het gebrek aan continuïteit en de niet-loyale overheid, de verzuimproblematiek en het feit dat de cao algemeen verbindend is verklaard. Als je deze problemen weet op te lossen, kun je prima naar reguliere dienstverbanden. Als de overheid dat belangrijk vindt, vraag ik mij af waarom zij kiest voor het systeem dat in de WWNV wordt afgesproken. Daarmee blijven deze mensen namelijk nog steeds in een uitkering zitten voor het deel dat zijn niet productief zijn. Wil je iemand trots maken en eigenwaarde geven, breng hem dan in een subsidieconstructie in plaats van in een suppletieconstructie. Nu blijft iemand namelijk naar de uitkering lopen en op twee benen hinken: hij heeft een baan, maar ook een uitkering.

De **voorzitter**: Ik bedank alle gasten hartelijk voor hun inbreng.

Blok 10: SW-bedrijven

Gesprek met:

- **de heer Van den Hoed, AM Groep;**
- **de heer Lichtenberg, WAVA !GO;**
- **de heer Vrehan, Licom;**
- **de heer Wilke, Drechtwerk;**
- **de heer Van Drooge, DZB Leiden;**
- **de heer Mug, Wedeka Bedrijven.**

De **voorzitter**: We zijn toe aan blok 10 van de hoorzittingen over de Wet werken naar vermogen. Aan tafel zitten mensen die we hebben uitgenodigd omdat zij iets met de sociale werkvoorziening te maken hebben. We hebben hen ook gevraagd om een paper toe te sturen aan de Kamerleden. Ik ga ervan uit dat de Kamerleden deze hebben gelezen. Ik geef de gelegenheid om in ongeveer twee minuten een toelichting te geven op wat u wilt zeggen over het wetsvoorstel. Daarna zullen de Kamerleden vragen stellen en dan ontstaat er vanzelf een gesprek.

De heer **Van den Hoed**: Mijn naam is Anton van den Hoed. Ik ben van de AM Groep. Wij staan achter het wetsvoorstel zoals het is opgesteld, met de decentralisatie, het neerleggen ervan bij de gemeente. Dat maakt het een stuk overzichtelijker voor de werkgevers bij wie deze mensen geplaatst moeten worden. Wij horen dat het van belang is om niet alleen te bemiddelen maar daarna ook te begeleiden. Onze ervaring is dat het een groter probleem is om mensen in dienst te nemen. Dat zie je zowel bij de WSW als bij de re-integratie, want het zijn toch mensen waar wat mee is. Werkgevers zeggen: als ik ze in dienst neem, zit ik eraan vast en hoe moet het dan verder. Het plaatsen van de medewerkers is ook een lokale aangelegenheid, is onze ervaring. Het is maatwerk. Je moet echt op stap om mensen een plek te geven bij die reguliere werkgever. Er zijn problemen door de cao en de financiering die daaraan vastzit. Ook bij de Wet werken naar vermogen moet er heel goed over worden nagedacht wat voor arbeidsvoorwaarden, cao of welke regeling dan ook er wordt getroffen en of deze voor iedereen hetzelfde is, want een beschutte werkplaats kan een aanzuigende werking hebben. Wij hebben in onze bijdrage vermeld dat het een overweging waard is dat heel veel mensen worden herbeoordeeld in het kader van de WAO, de WIA en dergelijke, maar dat dit niet van toepassing is bij de WSW, met name de doelgroep van voor 1998. Als je echt een schone, gelijkwaardige WSW wilt hebben, zou je dat kunnen overwegen.

De heer **Lichtenberg**: Goedemiddag, dank voor de uitnodiging. Ik zit hier als algemeen directeur van het Werkvoorzieningsschap Arbeid voor Allen

(WAVA) en statutair directeur van !GO, de BV die daaronder hangt. Ik ben ook bestuurslid bij Cedris. Daarnaast ben ik in mijn vrije tijd ook nog raadslid, dus ik heb in drie hoedanigheden met dit prachtige wetsvoorstel te maken. De bedoeling ervan is hartstikke mooi. Het is heel goed om aan de basis van de arbeidsmarkt te kiezen voor één regeling, waaraan iedereen zo veel mogelijk, naar vermogen, kan meedoen. Dat idee wordt ook omarmd en ondersteund. Eigenlijk doen de sociale werkvoorzieningschappen sinds jaar en dag niet anders dan het vermogen uit mensen halen, op allerlei manieren, en hen zo dicht mogelijk bij een plek op de reguliere arbeidsmarkt brengen. Daar zijn SW-bedrijven ook heel nadrukkelijk mee bezig.

Wij zien nog wel wat haken en ogen bij de uitvoering van deze wet. De uitvoerbaarheid van enkele onderdelen brengt behoorlijk wat bureaucratie met zich mee. Ik heb begrepen dat de toegangstoets al eerder is genoemd. Wij zien het nut en de noodzaak daarvan eigenlijk niet in. Er is ook een andere manier om met nuggers om te gaan. Het is ook lastig om bij de uitvoering uit te leggen aan de voormannen in ons bedrijf dat zij straks met een ploeg op pad moeten gaan op basis van één wet, met iemand die valt onder de oude WSW en die ongeveer 120% van het wettelijk minimumloon verdient, of met mensen die door de gemeente bij ons worden gestald met behoud van uitkering. Er kunnen mensen gaan werken met loondispensatie en een uitkering. Er kan een nigger gaan werken met alleen de loonwaarde. Op grond van de nieuwe WSW kan er iemand werken die nog in staat is om buiten te werken, die tegen 100% van het wettelijk minimumloon meedraait. Dan heb ik het nog niet over allerlei combinaties die in de praktijk voorkomen, waarbij mensen een gedeeltelijke WIA- of Wajong-uitkering genieten.

Dat moet ik uitleggen aan de voormannen, van wie ongeveer de helft in ons bedrijf een WSW-achtergrond heeft, met een salaris dat ook ongeveer op 120% van het wettelijk minimumloon zit. De andere helft is regulier en zit ook ongeveer op dat salaris. Die mensen kunnen dat maar moeilijk begrijpen en zij hebben straks bij de uitvoering te maken met allemaal mensen die met een verschillende achtergrond toch hetzelfde werk doen. Ik kan nog wel snappen en uitleggen dat er verschillende rechten zijn, omdat er in verschillende tijden is geïndiceerd, maar in de uitvoeringspraktijk wordt dat toch wel erg lastig.

Volgens mij zijn de gemeenten wel in staat om handen en voeten te geven aan deze wet, ook in samenhang met andere wetten. De decentralisatie van de Wmo en de Wet op de jeugdzorg speelt hierbij ook een rol. De gemeenten kunnen dat doen, maar dan moeten zij daartoe wel in staat worden gesteld, zowel in bureaucratische als in financiële zin. Als er te weinig geld komt voor begeleiding, om mensen daadwerkelijk te laten werken naar vermogen, denken wij dat het machientje niet op gang zal komen, zoals René Paas het heeft genoemd. Dan gaan mensen niet werken naar vermogen. Dan moeten gemeenten er noodgedwongen, om financiële redenen, voor kiezen om mensen thuis te laten zitten. Dat zou niet de bedoeling moeten zijn. Stimuleer gemeenten op allerlei manieren. Geef ze niet alleen in bureaucratische, maar ook in financiële zin de ruimte om mensen inderdaad te laten werken naar vermogen.

De **voorzitter**: Dank u wel.

Het woord is aan de heer Vrehan van Licom N.V.

De heer **Vrehan**: Voorzitter. Ik sluit mij graag aan bij de vorige sprekers als het gaat om de generieke werking van de Wet werken naar vermogen. In dit wetsvoorstel wordt ervan uitgegaan dat we te maken hebben met gemiddelde bedrijven en gemiddelde regio's. Als directeur van Licom NV sta ik voor een bedrijf met 4 500 SW-mensen, in een regio waar de SW-dichtheid driemaal zo groot is als in de rest van het land, terwijl er naast deze populatie van SW-mensen ook nog eens 35 000 andere

uitkeringsgerechtigden aanwezig zijn. Dan ziet u dat onze opgave bovengemiddeld is.

Als bedrijf hebben wij de handen meer dan vol om die transitie waar te maken. Eigenlijk staan wij daarmee voor een bijna onmogelijke opgave, maar tot nu toe hebben we, ook met onze aandeelhoudende gemeenten, het uiterste van onszelf gevraagd om die weg in te zetten.

Wat overblijft voor de andere doelgroepen, is 2,8% van het budget. Dat is volstrekt ontoereikend om nog te kunnen spreken van een functionerende arbeidsmarkt in dit gebied. De collega-SW-bedrijven in Zuid-Limburg, in Sittard, Geleen, Maastricht en Heerlen, zijn echt bereid om de handen in elkaar te slaan, samen met de gemeenten, het UWV en zelfs de provincie, maar we zien niet hoe we dat probleem moeten tackelen.

Met andere woorden, het doel van het wetsvoorstel om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren wordt daarmee in onze regio absoluut niet gehaald. Daarvoor vragen wij extra aandacht en steun. We zijn loyaal als we kijken naar de middelen in het Herstructureringsfonds, maar aanvullend zullen er extra incidentele mogelijkheden gecreëerd moeten worden om die doelen te halen bij dit soort regionale verschillen en om die transitie echt te kunnen maken.

De voorzitter: U houdt zich allemaal keurig aan de tijd, moet ik zeggen. Het woord is aan de heer Wilke van Drechtwerk.

De heer Wilke: Voorzitter. Ik doe ook mijn best. Drechtwerk heeft 1 700 SW-medewerkers in dienst. Ik maak me zorgen om hen, maar eigenlijk nog meer om de mensen die nog niet bij ons in dienst zijn. Er zitten heel veel goede kanten aan het wetsvoorstel, maar ik maak er drie kanttekeningen bij. De eerste is al genoemd, namelijk de bureaucratie rond het systeem van loondispensatie. Ik doe een beroep op degenen die heel vaak roepen dat er minder regels nodig zijn. Er is al wat gezegd over de toegangstoets, maar ik stel voor om het publiekrechtelijke karakter van het vaststellen van het loonwaardesysteem weg te halen. Als je in gewone taal met een bedrijf praat over detachering van een medewerker, een uurtarief en andere condities, zoals begeleiding, etc., kunnen mensen dat begrijpen. Ik doe een beroep op de Kamer om daar goed naar te kijken en dat heel zware regime van tafel te halen.

De tweede kanttekening betreft het verschil tussen de groep mensen dubbel beschermt binnen die een bepaald regime krijgt en de mensen die daar net boven zitten. De eerste groep bestaat uit 30 000 mensen op macroschaal. Bij beschermt binnen ontvangen zij het minimumloon. Dat is een mooie vluchthaven voor mensen met hun productief vermogen. Dat bedoel ik niet badinerend, maar gewoon zoals het zal gaan werken. De mensen die er net boven zitten, zullen met loondispensatie vaak een veel lager salaris ontvangen. Bij het systeem dat de regering voor ogen staat, betekent dit dat we de wachtlijsten voor morgen nu hebben vastgesteld, en dat zou ik ontzettend zonde vinden.

Dan het derde punt. Er is al veel gezegd over het geld. Er is niets mis mee dat er heel veel bezuinigd moet worden op de huidige uitvoeringspraktijk van zowel Diensten Werk en Inkomen als SW-bedrijven, maar de stapeling is te fors en komt ten laste van de begeleiding. We hebben reeds 30% tot 40% van het ondersteunend personeel gesaneerd en dat gaat alleen maar door. Dat komt echt niet ten goede aan de mensen. Ik doe een dringend beroep op u om deze elementen zeker in tijdelijke zin te heroverwegen.

De voorzitter: Dank u wel.

Het woord is aan de heer Van Drooge van DZB in Leiden.

De heer Van Drooge: Voorzitter. Ik ben directeur van DZB in Leiden, maar ik ben nog maar tweeënhalf jaar in deze sector werkzaam. Daarvoor zat ik bij KLM en in de directie van Kenya Airways, dus in een hele andere

sector van de economie. Ik kwam met een frisse blik binnen in deze sector. In Leiden heb ik gezien dat wij als bedrijf ongelofelijk veel efficiënter kunnen werken, dus wat dat betreft moet ik zeggen dat het een goed wetsvoorstel is. Ik zie ook dat wij veel meer mensen naar de arbeidsmarkt kunnen begeleiden dan wij tot nu toe hebben gedaan. Daar zijn wij al mee begonnen en dat is ook vruchtbaar. Ik heb ook gezien, wat ik voorheen absoluut niet wist, dat er een groep in Nederland is die gewoon echt hulp nodig heeft om die stappen te maken en dat het fantastisch werk is wat de mensen in de SW-bedrijven verrichten om dat te laten plaatsvinden. Dan kom ik op de bezuinigingen. De plannen die er nu liggen, snijden echt veel te diep. Wat je daarmee doet, is dat je dat bouwwerk kapot maakt. Dan gaat het om een belangrijke groep Nederlanders, over wie mijn buurman ook sprak. Het zijn jonge mensen die wat onzeker uit de puberteit komen. Zij hebben geleerd wat hun beperkingen zijn. Zij hebben deze geaccepteerd en kunnen daarover vertellen. Zij hebben heel reële ambities en willen dolgraag in de zorg of wat dan ook aan de slag, maar zij hebben echt even nodig om zelfverzekerdheid op te bouwen in een bedrijf als het onze, om een vak te leren, op de een of andere manier toch een certificaat te halen en vervolgens veertig jaar aan de slag te gaan en geld te verdienen voor de samenleving in plaats van geld te kosten. Ik maak mij er inderdaad zorgen over dat dit verloren zal gaan, want zoals gezegd, we snijden te diep. Dat kunnen die SW-bedrijven niet omkeren, en ook de Sociale Diensten niet, en dat gaat ten koste van deze groep. Ik heb vanmorgen even gekeken naar wat er in de stukken staat voor het laatste congres van het CDA, want daarover had ik al iets vernomen. Ik lees daarin over betrokkenheid en saamhorigheid en «van nazorg naar voorzorg». Ik hoop heel erg dat wij daarop een beroep kunnen doen. Ik las in een visiestuk op de website dat de PVV wil kiezen voor de mensen die het niet cadeau krijgen in de samenleving en voor een sociaal Nederland. Ik heb het niet nagezocht bij de VVD, die ik net de hand heb gegeven. Ik heb nieuwe inzichten vergaard naar aanleiding van de inzet van staatssecretaris De Krom. Ik ben nieuwe dingen gaan zien die wij voor elkaar kunnen boksen. Ik hoop dat de Kamerleden in de afgelopen jaren ook nieuwe inzichten hebben vergaard en bereid zijn om te kijken naar het voorstel van Cedris om 225 mln. minder te bezuinigen dan de voorgestelde 1,8 mld., zodat deze groep onderin de samenleving niet thuis hoeft te zitten.

De **voorzitter**: Het lijkt erop dat wij persoonlijk worden aangesproken, dus ik kan hier misschien even op reageren. Als we geen dingen zouden kunnen veranderen, zouden we hier ook niet zitten. Het idee van de hoorzitting is dat wij vanuit onze rol naar deze wetgeving kijken. Ik heb dat op andere momenten ook al gezegd vandaag, maar het is wellicht goed om dat nog even te markeren.

De heer **Azmani** (VVD): We zitten hier met open vizier. Daarom hebben we ook deze hoorzitting georganiseerd. Dat is door de voltallige Kamercommissie gesteund. Ik denk dat het belangrijkste is dat alles wat hier vandaag wordt gezegd, wordt meegenomen bij de beoordeling van dit wetsvoorstel, want dat is onze controlerende taak.

De **voorzitter**: Het woord is aan de heer Mug van Wedeka Bedrijven.

De heer **Mug**: Voorzitter. Ik ben blij dat er nog tijd over is. Ik voer de directie van Wedeka Bedrijven in Oost-Groningen en in mijn vrije tijd ook de directie over de EMCO-groep in Zuidoost-Drenthe. Wedeka Bedrijven telt 1 820 SE's. Het is een modern bedrijf, met enerzijds een werkbedrijf en anderzijds 600 mensen in trajecten. Wij hebben nog steeds een wachtlijst van 480 man. Dat is meer dan evenredig, boven het landelijk gemiddelde, dus niet historisch bepaald, maar volgens de laatste landelijke normen.

We hebben de laatste tien jaar geen gemeentelijke bijdrage gehad, maar voortdurend een bescheiden winst gemaakt dankzij een strakke bedrijfsvoering en een lage overhead. Kortom, het vet is er al uit en er zijn relatief hoge opbrengsten. We hebben 280 mensen, ongeveer 15%, gedetacheerd. Op zichzelf staan wij wel achter de Wet werken naar vermogen. De heer Van der Kolk heeft dat vanmorgen ook uitvoerig gezegd, heb ik gezien. Wij hebben wel grote problemen, gezien de specifieke situatie in Oost-Groningen, waar ik zo meteen nog even op terugkom. Een ervan betreft de snelle invoering, dus het tempo dat erin zit, gecombineerd met de hoge kortingen. Samen met de ingrediënten die wij in Oost-Groningen hebben, vormen zij een dodelijke cocktail. Ten eerste is het aantal SW'ers vier keer zo hoog als gemiddeld in Nederland. Dat geldt ook voor de Wajong en de WWB. In iedere vijf huishoudens in Oost-Groningen is er één persoon aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Wij hebben een beroepsbevolking van 60 000 mensen en daarvan zitten 9300 mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, op grond van cijfers die natrekbaar en geobjectiveerd zijn. Nogmaals, dat is een dodelijke cocktail. Dat betreft niet het wetsvoorstel, maar wel de combinatie van het tempo en de hoogte van de bezuinigingen.

We hebben drie scenario's uitgerekend. Bij het scenario met ongewijzigd beleid komen wij in 2015 uit op een verlies van 8,5 mln., waarvan de gemeente Stadskanaal 40%, dus 3,5 mln. zou moeten betalen, los van de afbouw met ongeveer 250 SE's. Overigens hebben wij al 200 tijdelijke contracten beëindigd. Het tweede scenario is volledige afbouw, dus compleet terug naar beschut werk. Dan gaat alles eruit. Het groen wordt verkocht aan de heer Wigbold, met wie wij al regelmatig zaken hebben gedaan. Het schoonmaakwerk, de kringloop en onze houtindustrie gaan eruit, zodat alleen beschut werken overblijft. Dan is de infrastructuur weg, maar dan zitten we nog steeds met een exploitatietekort van 7 mln. Onze keuze is dat dit geen oplossing is. Er is nu een transitieplan gemaakt, met een combinatie van enerzijds afbouw en anderzijds arbeidsontwikkeling en plaatsing, met een forse taskforce erop. De totale kosten voor het trekkingsfonds zijn 11,6 mln. Dan nog zitten we met een exploitatietekort van 5,4 mln. en dan moet het ook allemaal nog lukken. In deze drie scenario's zijn de participatiebudgetten van alle vijf deelnemende gemeenten leeg, einde oefening. Er is geen geld voor verdere begeleiding van welke doelgroep dan ook. Dat is het verhaal.

Wij gaan voor het transitieplan dat wij hebben gemaakt. Het is echter geen kind uit liefde, maar een aangenomen kind, en dat geldt niet alleen voor ons, maar ook voor de gemeenten. Ook aangenomen kinderen moet je goed opvoeden, dus dat zullen we ook doen, maar we zijn wel heel bang voor hun toekomst als volwassene.

De voorzitter: Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Ortega-Martijn voor de eerste reactie van de kant van de Kamer.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik dank iedereen voor de inbreng. Die bezuiniging hangt inderdaad als een zwaard van Damocles boven de SW-bedrijven. Wij hebben gisteren en vandaag gehoord dat we kunnen gaan voor een bepaalde detachingsconstructie. Ik weet dat sommige SW-bedrijven er met die detachering heel goed zorg voor kunnen dragen dat mensen inderdaad duurzame arbeid kunnen verrichten. Mijn vraag is hoe de SW-bedrijven zelf de toekomst zien en hoe zij met gemeenten praten over deze problematiek. Zijn er mogelijkheden, als er bij de transitie wat meer geld bij wordt gelegd door het Rijk, voor een ontwikkeling tot een participatiebedrijf dat de hele doelgroep aan de onderkant kan bedienen? Ik hoor graag een visionair antwoord op deze vraag.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Ik heb me tot nu toe iedere keer aan één vraag gehouden, maar ik ga nu toch smokkelen met twee kleine vragen.

De **voorzitter**: Ik knijp een oogje dicht.

De heer **Klaver** (GroenLinks): U bent te goed voor deze wereld. De heer Wilke sprak in zijn bijdrage over het zware regime van de loonwaardebepaling weghalen. Kan hij wat preciezer zijn over wat hij daarmee bedoelt? We hebben gisteren ook gesproken over mogelijke faillissementen van sociale werkplaatsen. Er wordt gezegd dat mensen die nu in de sociale werkplaats zitten, eigenlijk veilig zijn. De heer Wilke zei dat hij zich vooral zorgen maakt over mensen die nog niet bij hem binnen zijn. Ik vraag me af of het risico van faillissement speelt bij een van deze bedrijven of bij een bedrijf dat men kent. Daardoor zouden mensen die nu binnen zijn, straks op straat komen te staan. Er is wel een zorgplicht, maar dan zouden zij tegen nieuwe arbeidsvoorwaarden worden teruggenomen.

De heer **Koolmees** (D66): Voorzitter. Dank voor de inleiding. De heer Van Drooge gaf helder aan dat de bezuinigingen te fors zijn en dat we al een eind op weg zouden zijn met die 225 mln. van Cedris. In zijn inbreng zei de heer Wilke dat sommige elementen desnoods tijdelijk heroverwogen moeten worden. Welke elementen zouden dat moeten zijn?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Verschillende bedrijven, uit verschillende regio's, onder andere Noordoost-Groningen en Zuid-Limburg, zijn ingegaan op verschillende vraagstukken. Als we één taart zouden hebben die we moeten verdelen, vinden de andere directeurs van SW-bedrijven dan ook dat er meer van die taart naar Zuid-Limburg en naar Noordoost-Groningen zou moeten? Zo ja, onder welke condities?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ook van mijn kant dank voor de inleidingen. Ik was eigenlijk een beetje getriggerd door wat de heer Wilke zei, dat er dadelijk een verschil is tussen de mensen die beschut binnen zitten en die begeleid buiten lopen. In zijn position paper pleit de heer Van den Hoed ervoor om de oude mensen, van de periode voor 1998, opnieuw te beoordelen. Is de heer Wilke het eens met dat pleidooi van de heer Van den Hoed?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Voorzitter. Mijn vraag gaat over de cao en het salaris van de mensen in de sociale werkvoorziening. Door mijn collega's en soms in de media wordt heel vaak gesuggereerd dat deze mensen bergen goud verdienen. Er wordt wel gezegd dat het een gouden kooi is. Is dat zo? In de huidige cao moeten mensen eerst vijf jaar tegen het minimumloon werken en kunnen zij na heel veel jaren te hebben gewerkt, gemiddeld op 120% van het minimumloon uitkomen. Kunnen mensen daarvan rondkomen? Is dat te veel? Verdienen deze mensen te veel?

Voorzitter: Ortega-Martijn

Mevrouw **Sterk** (CDA): Voorzitter. Bij de discussie met de werkgevers, in de vorige ronde, heb ik ook bedacht dat de discussie over het minimumloon op zichzelf begrijpelijk is. Ik ben er niet per se op uit om mensen onder het minimumloon te laten verdienen. Het zou mooi zijn als we het in Nederland zo kunnen regelen dat dit niet nodig zou zijn. Tegelijkertijd constateren we dat een grote groep mensen langs de kant blijft staan. Onze inzet is om zo veel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Een van de middelen daarvoor is loondispensatie. Dat is niet per se door dit kabinet bedacht, maar al eerder door onder andere VNG en Divosa. De vakbonden hebben hier ook een handtekening onder gezet,

toen het om de werkscholen ging. De werkgevers hadden hierover een heel uitgesproken mening, maar dat is wel makkelijk, want zij gaan niet over de budgetten. Ik wil graag weten hoe de SW-bedrijven dit zien.

Voorzitter: Sterk

De **voorzitter**: Ik ga de rij weer langs.

De heer **Van der Hoed**: Wij hebben al heel veel mensen gedetacheerd. Meer dan 52% van onze doelgroep werkt buiten het SW-bedrijf en 10% werkt in begeleid werken, dus daar zijn zeker mogelijkheden voor. We zien daarvoor ook mogelijkheden in het kader van de Wet werken naar vermogen. Het is natuurlijk afhankelijk van de keuzes die gemeenten maken en van de rol die daarbij voor het SW-bedrijf is weggelegd. In die fase zitten de gemeenten nu nog, dus wij zien zeker mogelijkheden. Wij denken dat we hier redelijk goed in zijn, omdat we contacten hebben met de werkgevers en weten hoe je dat moet oppakken, hoe je maatwerk moet leveren en hoe je begeleiding moet organiseren voor de werkgevers. Het ontslaan van mensen of het niet verlengen van contracten is bij ons nog niet aan de orde. We hebben nog wel mensen met een tijdelijk contract, maar vooralsnog hebben onze gemeenten ervoor gekozen om alles te laten zoals het is en daar niet voor te gaan. We hebben in het afgelopen jaar wel afscheid genomen van een aantal niet-gesubsidieerde medewerkers, waardoor we nu wel op een minimale organisatie zitten. Er moet ook niets meer gebeuren, want dan valt echt alles om.

Ik ben niet van mening dat een groter deel van de taart naar Limburg en Groningen zou moeten. Ik ben directeur van een SW-bedrijf. Bij ons zit 1 op de 550 inwoners in de sociale werkvoorziening. Ik heb weleens uitgerekend dat het in Groningen en Limburg 1 op 90 is. Volgens mij zijn de mensen in Hoofddorp en omgeving niet meer of minder beperkt of gehandicapt dan in de rest van het land. Er zit natuurlijk een historie achter dat de mijnen, de papierkartonfabrieken en de textielindustrie gesloten zijn, maar dat is al enige tijd terug, dus wat mij betreft gaat er niet meer naar dat deel van het land.

Er is gevraagd of de cao een gouden kooi is. De cao van de WSW is best een comfortabele cao, zeker als je deze legt naast de cao van een groen- of een schoonmaakbedrijf, en naar de zaken die daarin zitten aan pensioen en regelingen waarop men aanspraak kan maken, zoals de ADV-voorziening. Het is best moeilijk om mensen, zelfs al zitten zij aan het begin van het loongebouw, over te krijgen naar een cao van een schoonmaak- of een groenbedrijf in de vorm van begeleid werken.

De heer **Lichtenberg**: Mevrouw Ortega heeft gevraagd naar onze gesprekken met gemeenten. Zoals alle SW-bedrijven zijn wij ook in gesprek met onze gemeenten, waarbij allerlei scenario's worden bekeken, van terug naar beschut binnen tot het groeien tot een breed participatiebedrijf. Alle scenario's zijn doorgerekend en blijken financiële tekorten op te leveren. De doorontwikkeling naar een breed participatiebedrijf brengt per saldo niet de oplossing van de financiële problematiek met zich mee, tenzij gemeenten op een andere manier budgetten kunnen en mogen vrijmaken, zodat zij geld krijgen om dat verschil op te lossen, maar daar kom ik nog op terug. De keuze is nog niet gemaakt, die is aan de gemeenten. Ik heb goede hoop dat gemeenten in beginsel hun verworvenheden niet willen weggoien. Zoals mijn collega al zei, de SW-bedrijven zijn in staat om met dat werkgeversnetwerk inderdaad het beste uit mensen te halen. Het zou zonde zijn als die infrastructuur wordt afgebroken.

Ik kan wel iets zeggen over mogelijke faillissementen van sociale werkplaatsen, omdat ik vijf jaar geleden van de gemeente in deze sector terecht ben gekomen, dus ik had er al op een andere manier een relatie

mee. Ik ben in een bedrijf terechtgekomen waar op dat moment grote problemen waren. De politiek heeft toen aan de gemeente gevraagd: kunnen wij de stekker er niet uittrekken, moeten we het bedrijf failliet laten gaan? Je kunt dan allerlei dingen berekenen, maar de schuldenlast daarvan komt hoe dan ook bij diezelfde gemeente terecht. De schuld van een faillissement moet door gemeenten gedragen worden. Het lost dus het probleem helemaal niet op. Het maakt het eigenlijk alleen maar erger, want de hele financiële klap komt in één keer en de mensen die je eigenlijk naar werk wilt helpen, staan op straat. Ik hoor ook gemeenten niet dergelijke rare dingen noemen. Hier en daar hoor je in de wandelgangen wel geruchten dat er heel vreemde gedachten zouden kunnen zijn over hoe je dit probleem kunt oplossen. Wat mij betreft: doe het gemeenten niet aan dat die gedachten bewaarheid worden!

Dan kom ik op het verdeelvraagstuk. Ik kan hierover ook iets zeggen als bestuurslid van Cedris, want daar is natuurlijk ook aan de orde gekomen hoe je tegen het verdelingsvraagstuk zou moeten aankijken. Er is een historisch gegroeid verschil. Dit historische verschil wordt meegenomen in de budgetverdeelssystematiek van het participatiedeel. Volgens ons is dat voldoende. Nog een extra verschuiving, ten gunste van de historische gebieden is wat mij betreft dan ook niet aan de orde, wat dat betreft ben ik het eens met collega Van den Hoed.

Er is gevraagd waar gemeenten in gecompenseerd kunnen worden, behalve in 100 mln., of 250 mln. bruto. Dat zou ook kunnen door anders te kijken naar het verdeelvraagstuk van het inkomensdeel. Gemeenten worden nu gestraft op het moment dat zij hun uiterste best doen om mensen te laten werken naar vermogen, wanneer ze hen een baan te geven en straks met loondispensatie laten werken. Linksom of rechtsom mogen gemeenten dat voordeel niet houden; een jaar, of misschien twee jaar voor een kleine gemeente, maar daarna zijn ze het kwijt. Dat zal ertoe leiden – ik hoor dit terug in politieke signalen – dat gemeenten, wethouders, ervoor kiezen om mensen in groten getale te laten werken met behoud van uitkering. Dat is volgens mij niet de doelstelling die wordt beoogd en dus ook niet het effect dat je wilt bereiken.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ben toch wel benieuwd naar een aantal scenario's. Uit ieder scenario blijkt dat er sprake is van een financieel tekort. Welk scenario komt er het meest gunstig uit?

De heer **Lichtenberg**: Het meest gunstige scenario is als de gemeenten ervoor kiezen om hun eigen uitvoeringsbedrijf tot een participatiebedrijf om te vormen en zo veel mogelijk activiteiten via dit bedrijf te laten uitvoeren. Dan kun je daar, via de contacten die er zijn, de synergie bereiken met terreinen als de Wmo, onderwijs en Werkscholen. Er zijn al allerlei gesprekken gaande met maatschappelijke partners in het werkveld. Daar is behalve tijd ook budgettaire ruimte voor nodig, want zelfs in die constructie, met dat scenario, is er onvoldoende geld om het financieel rendabel te kunnen uitvoeren.

De **voorzitter**: Ik heb zelf nog een vraag aan de woordvoerders van Licom en Wedeka, over de opmerking dat er in het Participatiefonds al extra geld voor jullie bedrijven versleuteld zit. Ik begrijp dat Cedris zich daarover op die manier heeft uitgesproken. Het woord is aan de heer Vrehan van Licom.

De heer **Vrehan**: Dank u wel.

Mevrouw Ortega-Martijn heeft een vraag gesteld over detachering. Het is een opgave die wij zonder meer onderschrijven. Op dit moment hebben we binnen ons bedrijf meer dan 700 mensen individueel gedetacheerd en 400 mensen in groepsdetachering. In ons transitieplan zetten we met name in op een behoorlijke omslag, van beschut binnen naar beschut

buiten. Met name de routing naar groepsdetachering en « beschut in de buurt», een vorm die wij ontwikkeld hebben met onze gemeenten waarbij vooral wordt ingezet op maatschappelijke participatie in Wmo-achtige trajecten en op zaken in de buurt, zijn voor ons heel belangrijk.

In dat kader wil ik benadrukken dat detacheren, het opzoeken van de markt en het uitplaatsen van mensen juist een goed en sterk loket voor werkgevers vergen. Daarvoor heb je een andere infrastructuur nodig dan wat we nu zien. Zeker in onze regio, waar het absorptievermogen van de markt toch al niet groot is, zul je heel gericht met elkaar op zoek moeten naar kanalen die we in het verleden misschien onvoldoende hebben ontwikkeld. Denk hierbij aan het mkb. Samen met de werkgevers in de regio zijn wij ervan overtuigd dat daar nog veel winst te behalen valt. Dit vergt echter wel transitie en ook extra ondersteuning.

In dat kader heeft de heer Azmani een vraag gesteld over de taart. Hadden we maar een taart met slagroom te vergeven, dan was de discussie heel anders. We hebben het echter over de vraag hoe we doelen bereiken waarvoor je maatwerk nodig hebt. Wij vinden dat het georganiseerde bedrijfsleven in de regio, gemeenten, provincie, UWV, en dus ook de gezamenlijke SW-bedrijven, daarin een heel belangrijke eigen verantwoordelijkheid hebben. Mijn stelling, die ik schriftelijk kan onderbouwen, is dat wij het op deze manier niet halen. Licom wordt wel getransformeerd en geherstructureerd, maar daarmee hebben we nog steeds geen functionerende arbeidsmarkt. Er kunnen dan heel veel nieuwe plekken worden gecreëerd waar we gewoon niet aan toe komen. De discussie gaat over de vraag hoe we daarin een stukje maatwerk kunnen bieden, zonder onze collega's daarin tekort te doen, want dat is wel het laatste wat wij willen. Het faillissementsscenario is bij Licom nadrukkelijk onderzocht. Ik zal grofweg de consequenties schetsen van drie scenario's: een faillissementsscenario, een autonoom scenario waarin je vooral snijdt in de kosten maar niet echt transformeert naar een bedrijvengroep met eigen risico's, en een scenario waarin je alles omzet naar volledig inzetten op detachering en samenwerking met de markt. In een faillissementsscenario zijn de consequenties grofweg 250 mln. binnen de transitieperiode. In de autonome ontwikkeling zijn de consequenties 70 mln. In ons transitieplan zijn de consequenties een uiteindelijk tekort van 30 mln., waarbij wij in dezelfde periode meer dan 85 mln. mislopen in de reductie van de loonkostensubsidie. In die zin zeg ik dat transformeren een must is. In dat opzicht is ook door gemeenten met droge ogen, bewust niet gekozen voor een faillissementsscenario.

Dan kom ik toe aan de opmerking over de verdeelsleutel. Ik denk dat het verstandig zou zijn om ook vanuit demografische kengetallen naar de verschillen in de regio's te kijken. Ik kan u laten zien dat de gezondheidssituatie in de regio Zuid-Limburg echt een andere is dan gemiddeld. Dat is gewoon zo en dat is ook te verklaren. Ongetwijfeld zullen er mooie wetenschappelijke rapporten onder liggen, maar er zijn wel degelijk verschillen.

Dan de vraag van mevrouw Karabulut over de cao en de gouden kooi. Bij ons is absoluut geen sprake van een gouden kooi, maar we hebben wel heel veel last van discrepanties. Uiteindelijk moeten wij wel afrekenen met de verschillen die zijn ontstaan ten opzichte van het wettelijk minimumloon. Ook dat maakt deel uit van ons transitieplan.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Om even op dat laatste punt door te gaan: ik heb het gewoon over een SW-medewerker die in de fabriek werkt of buiten in het groen, die een salaris verdient van, pak «m beet, € 1 300 of € 1 350 en die zijn gehele leven van dat salaris moet rondkomen. Is dat nou te veel? Hier in de Kamer en in het kabinet wil men niet eens een paar procent inleveren. Moeten wij dan inzetten op het verlagen van het salaris van die SW-medewerker? Of moeten we inzetten op het verbeteren van de omstandigheden daaromheen? Dat is de kern van mijn vraag.

De heer **Vrehan**: Oké. Maar als u mij vraagt waarom een SW-medewerker in het groenbedrijf een beter cao heeft dan wanneer ik hem doorplaats in het vrije bedrijf, waar het lastig is om te detacheren, hebben we met elkaar wel een probleem. Uiteindelijk zullen wij daar op een verstandige manier mee omgaan. Als ik mensen zo hoog mogelijk op de arbeidsmarktladder wil brengen, in normale, fatsoenlijke levensomstandigheden, ontnem ik mensen juist kansen als we het doen zoals we het vanuit het verleden gecreëerd hebben. Daarmee spreek ik geen waardeoordeel uit, want ...

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik wil toch antwoord van u op mijn vraag. Iemand met een beperking, die naar vermogen werkt en na 15–20 jaar werken op een salaris zit van € 1 300, verdient die te veel of niet?

De **voorzitter**: Ik stel vast dat mevrouw Karabulut over haar vragen gaat, maar de heer Vrehan over zijn antwoorden. Dit is een hoorzitting.

De heer **Vrehan**: Dat lijkt mij een heel goede constatering, mevrouw de voorzitter. Op zich heeft mevrouw Karabulut gelijk. Wij hebben gekozen voor vijf jaar wettelijk minimumloon. We vinden dat daar een faire behandeling bij hoort, om mensen echt te ontwikkelen en de mogelijkheid te geven om in de groen-cao terecht te komen in plaats van in de SW-cao. Daar gaan wij voor.

De **voorzitter**: Heeft de heer Klaver nog een vraag?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Nee, voorzitter. Ik wilde zojuist ingrijpen, maar dat deed u uitstekend.

De **voorzitter**: Dank u wel.
Het woord is aan de heer Wilke van Drechtwerk.

De heer **Wilke**: Dank u wel. Er is mij een aantal specifieke vragen gesteld. Ik zal in eerste instantie daarop reageren.

De heer Klaver stelde een vraag over loonwaarden. Het probleem is als volgt. Wanneer ik naar een werkgever stap en zeg dat ik een beschikking heb, op grond van een landelijk systeem of een lokaal, dat maakt niet uit, en dat hij het daarmee niet eens mag zijn, maar dat hij dan een bezwaaren beroepsprocedure moet aangaan en dat deze beschikking over twee jaar wordt gewijzigd, kom ik nog niet tot halverwege m'n verhaal of de deur valt al dicht. Dat is het grote probleem. Ik schets een voorbeeld uit de praktijk. Ik heb een groepsdetachering lopen in Gorinchem bij de verpakkingsfabriek van Leerdammer glas. Even een reclameboodschap: u moet veel Leerdammer glas kopen, want dan kunnen wij het verpakken. Met deze fabriek gaat het even niet zo goed. Ik moet dan als detacheerder de vrijheid hebben, namens de gemeente, om het tarief te laten zakken. Dan moet ik niet eerst aan de gang hoeven gaan met een systeem en allerlei gedoe. Die vrijheid van handelen is wat ik van u vraag. Overigens, in antwoord op mevrouw Ortega-Martijn: ik ga ervan uit dat we een sociaal detacheringsbureau willen blijven, niet omdat we de markt willen verdringen maar omdat het nodig zal blijven zijn. De prikkel bij gemeenten en dus bij de uitvoerders namens die gemeenten, zoals de SW-bedrijven, zit goed. Wanneer de gemeenten te lage afspraken wat betreft loondispensatie met de werkgever maken, snijden zij in hun eigen i-deel. De prikkels liggen dus al goed. Ik wil iedereen in de Kamer, dus niet alleen degenen die in de coalitie zitten maar echt iedereen, vragen: als de prikkels naar de lagere overheden goed zitten, waarom zouden we het dan ingewikkelder maken dan nodig

is? Die simpele vraag wil ik u stellen. Ik kan eindeloos over de techniek praten, maar houd u mijn voorbeeld goed in het hoofd.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Om het helemaal scherp te krijgen: volgens mij vraagt de heer Wilke hetzelfde als de vertegenwoordiger van Vebego eerder vandaag, namelijk om te zorgen voor een uniforme toets, zodat het helder is voor gemeenten, maar om gemeenten ook de ruimte te geven om af te wijken van de uitkomst van zo'n toets en te letten op de marktomstandigheden. Heb ik de heer Wilke zo goed begrepen?

De heer **Wilke**: Ik ga eigenlijk nog iets verder dan Vebego. Dat is een heel grote werkgever, die heel veel verstand van deze materie heeft. We hebben echter ook vaak te maken met kleine bedrijven, die veel minder in die materie zitten. Ik wil die eigenlijk niet ineens confronteren met welk soort systeem erachter zit. Daar gaat het mij om. Het is dus deels waar, maar het gaat deels nog iets verder.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Wil de heer Wilke dan dat het een soort onderhandeling wordt? Dus geen ingewikkelde toets maar gewoon een gemeente en een werkgever die om tafel gaan zitten en samen tot overeenstemming komen over de loonwaarden van een werknemer en daarbij de hulpmiddelen gebruiken die zij nodig achten?

De heer **Wilke**: Ik kan het niet mooier verwoorden, dus dat zal ik ook niet proberen.

De heer Koolmees vraagt naar de tijdelijke elementen in het financiële verhaal. Het gaat mij met name erom dat de snelle afbouw van de subsidie voor de bestaande groep SW'ers per kop – het klinkt misschien niet snel voor u maar voor de sector is het een heel snelle afbouw – direct snijdt in de andere elementen van de bedrijfsvoering, met name begeleiding van kandidaten. De gemiddelde loonkosten liggen op dit moment tussen de € 27 000 en € 28 000 per kop. De loonkosten bij ons liggen op bijna € 24 000, inclusief pensioenpremie. Als de subsidie naar € 22 000 gaat en iets daarbij, gaat het verlies van elke € 5000 tot € 6000 zitten in de verdere bedrijfsvoering. Deels is dat niet erg maar deels leidt het tot kwaliteitsverlies van de sector. Ik praat niet in abstracto, maar ik bepleit om voor de bestaande groep de afbouw van de subsidie per kop op zijn minst iets naar achteren te schuiven. Ik zeg het vriendelijk. Deze groep wordt per definitie kleiner, dus je winst – vanuit de begroting van de rijksoverheid gezien – wordt toch ingeboekt.

Dan het verschil tussen beschut binnen, de 30 000 nieuwe gevallen, die tegen het minimumloon worden beloond, en de loondispensatiegroep. Het lijkt mij evident. Voor mensen die in deze omstandigheden zitten, is het verschil tussen het minimumloon en een salaris dat daar ver onder ligt en dat eventueel wordt aangevuld met een uitkering – eventueel, want veel zal niet worden aangevuld met een uitkering – zodanig groot dat iedereen zal proberen om onder die 30 000 te vallen. Dat is evident. Elke euro telt immers op dit inkomensniveau. Ik kan het de mensen ook absoluut niet verwijten. Als ik in die omstandigheden zat, deed ik hetzelfde. Als we er verschillende regimes van maken, creëren we de wachtlijst van morgen, nog los van de vraag of het gehele niveau naar boven moet of naar beneden. Je hoeft geen Nobelprijs in de wiskunde te hebben gewonnen om dat te kunnen voorspellen.

Mevrouw **Sterk** (CDA): Bepleit u daarmee dan om ook de loondispensatiesystematiek toe te passen op de groep die naar beschut werken gaat in de toekomst?

De heer **Wilke**: Ja, om loondispensatie ook voor die groep laten gelden, of op een andere manier, namelijk als volgt. Ik kom daarmee op het punt

over het minimumloon. De loonkosten voor deze mensen zijn vaak groter dan hun productief vermogen. Ik zou liever een systeem hebben, maar dat is mijn politieke overtuiging en daarvoor zit ik hier strikt genomen niet, ook voor de groep daarboven, waarbij mensen sneller of meteen op z'n minst op het minimumloon zitten en na vier jaar voor werkgevers goedkoper zijn. Een werkgever kan natuurlijk niet het minimumloon betalen ten opzichte van het productieve vermogen van deze mensen, of ze nu in de groep beschut binnen zitten of net daarboven. Dat is evident, daar hoeven we niet lang over te praten. Ik pleit ervoor om die twee regimes gelijk te trekken.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dan zegt u eigenlijk: liever loonkostensubsidie met als uitgangspunt de WML, wat u persoonlijk betreft.

De heer **Wilke**: Precies. Ik besef dat ik mij daarmee op glad politiek ijs begeef. Ik geef vanuit mijn professie in ieder geval de waarschuwing dat je, als je de twee regimes verschillend houdt, hoe dan ook problemen krijgt. Dat is een ding dat zeker is.

Het pleidooi van de heer Van den Hoed over de herkeuringen van de generatie voor 1998 is een apart punt. Je zou best kunnen overwegen om ook die mensen te herkeuren. Ik denk echter, vanuit de praktijk, dat het niet vreselijk veel oplevert. Ik verwacht niet dat er heel veel nieuw productief vermogen zal komen als je mensen gaat herkeuren die al minimaal vijftien jaar gewend zijn om in een SW-achtige omgeving te werken, ook al horen zij daar met de inzichten van nu misschien eigenlijk niet thuis. Ik ben er echter niet per definitie op tegen.

Dan het punt van de cao als gouden kooi. De cao-salarissen zijn natuurlijk geen topsalarissen, dat lijkt mij helder. Echter, ik zou liever hebben dat alle mensen, of het om een bestaande groep gaat of om nieuwe mensen, altijd conform de cao worden betaald die in die sector geldt. Dat proberen we ook zo veel mogelijk te doen. Dat vind ik een voordeel van de nieuwe wet. Die biedt daar de mogelijkheden toe. De cao vind ik qua loonhoogte nog niet eens een probleem. Als je kijkt naar het gehele regime rondom onregelmatigheidstoelagen en overwerktoelagen en je vergelijkt dat met de cao van hoveniers of schoonmakers, zijn daar grote winstpunten te behalen. Het gaat mij dus meer om de flexibiliteit, vanuit de professie gesproken, dan om het salarisgebouw als zodanig.

De **voorzitter**: Dank u wel.

Dan is het woord aan de heer Van Drooge uit Leiden.

De heer **Van Drooge**: Dank u wel. Ik kom eerst even terug op de reactie op mijn introductie daarstraks. Op een eerdere bijeenkomst hebt u gezegd dat uw handtekening onder het regeer- en gedoogakkoord staat. Daarom heb ik gezegd dat ik hoop dat u open blijft. Ik ben blij om te horen dat dit zo is. Excuses als ik dat te hard heb neergezet.

Mevrouw Ortega-Martijn vraagt om een visie op het bedrijf van de toekomst. In Leiden krijgen wij de kans om alle mensen uit de bijstand en straks de Wet werken naar vermogen te bemiddelen, omdat de gemeenteraad heeft besloten dat hij dat even niet aan marktpartijen wil gunnen. Dat is fantastisch. Dat hebben we bevochten en wat mij betreft moeten we gewoon bewijzen dat we minstens zo efficiënt, zo niet efficiënter, kunnen zijn dan de marktpartijen. We hebben immers geen winst oogmerk. We moeten bewijzen dat we effectief zijn, zoals die meneer van TNT-Post al zei, die opmerkte dat SW-bedrijven echt heel erg klantgericht zijn. In dat verband wil ik nog wel zeggen dat 95% van de mensen die we hebben geplaatst bij reguliere bedrijven – dat is bij ons 37% van de WSW'ers – helemaal niet bij Ahold of bij TNT zit. Zij zitten gewoon in het mkb, bijvoorbeeld bij kleine schoonmaakbedrijfjes, van zo'n vijf man. Kennelijk spreken we dergelijke bedrijven aan, want anders zaten onze

mensen daar niet. Ik denk dat dit uitstekend werkt. Het van belang dat de Kamerleden weten dat onze mensen vooral aan de slag zijn bij het mkb en niet bij de grote clubs die hier soms voor de poort staan. Wij willen bewijzen dat we het echt kunnen waarmaken, zonder winstoogmerk. Dat is wat mij betreft de visie waar mevrouw Ortega-Martijn naar vroeg. Dan de vraag van de heer Klaver over faillissement. Wij zijn een instelling van de gemeente Leiden. Als zodanig is het heel moeilijk om failliet te gaan. Het is echter wel zo dat er in Leiden in 2015 een tekort is van 5,5 mln. Dat is meer dan het P-budget. Als SW-bedrijf proberen we om daar zelf 3 mln. van om te buigen, maar dan nog moeten de gemeentes in de regio 2,5 mln. opbrengen. Ofschoon ze allemaal met ons meevoelen, zijn dat toch zware dobbers voor die gemeenten.

Ik moet er dus over nadenken wat er gebeurt als ze het niet doen. Tot nu toe heb ik mij daar publiekelijk niet al te veel over uitgelaten, want ik wil de mensen in het bedrijf niet nodeloos ongerust maken. Ik heb er best vertrouwen in, maar als de gemeentes het geld niet bij elkaar weten te krijgen, zie ik nog maar één mogelijkheid, namelijk dat we niet meer alle WSW'ers aan het werk houden. Je hebt het dan over grote aantallen. Dat betekent dat zij weg moeten. Ik weet niet of dat mensen zijn op tijdelijke of vaste contracten; ik weet niet hoe dat juridisch in elkaar zit. Samen met hen kun je dan ook nog een deel van de overhead afstoten en een stuk van de staf ontbinden om de ombuiging te realiseren die de wet nu eigenlijk van ons verlangt. Wethouders zeggen ook tegen: maar mijnheer Van Drooge, u moet toch eigenlijk die volledige ombuiging realiseren? Daar hebben ze natuurlijk gelijk in; dat is wat het Rijk vraagt. Daar zitten echter wel consequenties aan vast.

Dan de vraag over de verdeling over het land. Ik weet, misschien vanwege mijn korte verblijf in deze sector, te weinig van de macroverdeling van de budgetten. Ik constateer wel dat het ons in Leiden hartstikke goed lukt om banen te vinden voor mensen en om werkgevers – nogmaals : met begeleiding – warm te maken. Ik kan mij voorstellen dat het in andere delen van het land anders is. Nogmaals, de begeleiding is belangrijk, maar ik begrijp wat de heren zeggen. Bij ons is dat het probleem niet, bij ons is het probleem: maak de mensen intern klaar voor die stap. Daar gaan tijd en geld in zitten.

Dan de vraag over de cao en de gouden kooi. Ik merk dat de mensen bij ons wel degelijk zeer gevoelig zijn voor die geldelijke incentive. Als je verschil maakt in beloning – wat de commissie-De Vries heeft voorgesteld en wat nu in de wet staat – zal dat best werken, want de mensen hebben weinig, dus men voelt die prikkel. Die gaat werken. Ik denk dat een cao voor de WSW – we hebben dat in Cedris weleens gebenchmarkt met de andere sectoren – in ieder geval niet aan de onderkant zit. Het helpt ons niet om de beweging te krijgen.

Ik vind het fijn dat ook is gevraagd of die mensen te veel verdienen. Ik heb een keer de gelegenheid gehad om hier kort over te spreken met de heer De Krom. Hij vroeg zich af of in een tijd van bezuiniging mensen die van de samenleving geld ontvangen, moeten inleveren of mensen die juist bijdragen middels belasting. Ik heb de heer De Krom toen gezegd dat het de vraag is of de schoonmaakster die de rotzooi opruimt onder het ziekenhuisbed van zijn schoonmoeder – een baan die hij en ik liever niet doen – en die loonkostensubsidie ontvangt, bijdraagt aan de samenleving, ondanks dat ze loonkostensubsidie ontvangt, of dat de bankdirecteur dat doet, of de directeur van een bedrijf dat ons bakken met geld aan milieuvervuiling kost. Dit is een heel politiek punt, maar ik vind het wel relevant om deze notie met u te delen.

De voorzitter: Ik denk dat we het daar maar bij zullen laten. Het is heel politiek, wat u zegt.

Het woord is aan de heer Mug van Wedeka bedrijven.

De heer **Mug**: Dank u wel.

Ik begin met de vraag over de toekomstvisie. De toekomstvisie is gemaakt en zit nadrukkelijk in ons transitieplan. Nogmaals, het is niet een kind uit liefde geboren, maar het kind is er wel. Er is een bewuste keuze gemaakt om ondanks grote verliezen toch door te gaan. De visie bestaat uit een paar componenten. De eerste is om beschermd werk samen met dagbesteding verder uit te voeren, enerzijds met afbouw van de SW, waarbij het bij ons gaat om 120 man per jaar, anderzijds met een zeer zware detacheringinspanning samen met de gemeenten. Daar wordt echt een heel forse inspanning voor geleverd. Daarnaast is er ook het op de markt zetten van andere doelgroepen. Daar wordt diezelfde inspanning voor geleverd. Deze keuze is gemaakt ondanks het feit dat ze nog steeds zo'n 5,5 mln. verlies oplevert.

Er zit één bijzondere kant aan, in een regio met een heel beperkte arbeidsmarkt. Wij zijn met de gemeente overeengekomen dat er meer werk voor die doelgroepen naar ons of naar onze omgeving toe moet. Dat kan onder andere in de vorm van «social return», zoals vanmorgen al genoemd. In ons soort regio's leidt dat ertoe – ik weet niet hoe het in Limburg is, maar bij ons is het allemaal nog kleinschaliger – dat de reguliere werkgevers er straks door verdrongen worden. Dat is een heel bijzonder effect, want het is volkomen strijdig met wat wordt bedoeld met de wetgeving.

Faillissement is bij ons wel besproken maar niet aan de orde. Een regio als Oost-Groningen kan zich dat namelijk niet permitteren, gezien de grote aantallen mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dan ontstaat er een verloederde samenleving. Daarom zeggen de bestuurders: dan maar desnoods dit transitieplan, dat ons nog steeds 5,5 mln. kost, met alle randvoorwaarden van dien, en een leeggetrokken participatiebudget. Die budgetten zijn overigens niet zo groot als de heer Van den Hoed zojuist zei en niet zo verdeeld als hij suggereerde, maar natuurlijk is het hemd nader dan de rok, dat zou bij mij ook zo zijn.

Het verdelen van de taart wordt dus lastig. Ik denk dat ik dat dan ook maar aan u allen moet overlaten. Ik wil er nog wel wat over zeggen. Ik ben het geheel met de heer Vrehan van Licom eens. Het waren niet alleen de mijnen. Die zijn er overigens bij ons nooit geweest. Feit is dat wij nog steeds 1829 SE's hebben. Dat is geen verleden tijd. Feit is dat wij in tegenstelling tot Hoofddorp in een krimpregio leven. Ik hoor mijn buurman zeer terecht zeggen dat er in zijn regio banen zijn en dat hij ernaar op zoek kan gaan. Wij zitten al sinds jaar en dag met een klotenarbeidsmarkt en met de minste banengroei in Nederland en ook nog eens met een krimpende regio, met alle ellende die dat met zich meebrengt op het punt van overheidsvoorzieningen, krimpende ziekenhuisvoorzieningen en noem maar op. Dat mag u wel ontkennen, maar het valt niet te ontkennen, want het is de simpele werkelijkheid.

Die werkelijkheid heeft ook te maken met het volgende, zoals zojuist ook door de vertegenwoordiger van Licom gezegd. Ik kan u 12 dia's sturen van de heer Kooijmans, voormalig directeur van het ziekenhuis in Oost-Groningen. Die bekijkt u dan en dan griezelt u en bent u blij dat u daar niet woont, want op die dia's ziet u dat de gezondheidstoestand in Oost-Groningen slecht is en notoir slechter dan elders. Het gaat van slechte gebitten tot hartkwalen. Dat zal in Limburg ook wel zo zijn, maar daar kom ik wat minder vaak. Deze slechte toestand heeft niet alleen te maken met het verleden, maar ook met de huidige sociaaleconomische structuur. Het is niet voor niets dat wij nog steeds een wachtlijst hebben van 480 volgens de huidige, landelijke bepaalde normen en indicatiestellingen. Dat is meer dan gemiddeld en wordt niet opgevangen door de verdeling van de participatiebudgetten. Sterker nog, ik wil onder uw aandacht brengen dat er nog steeds een verdeelmodel moet komen. Ik vind dit uitermate vervelend, want het is verrekte lastig werken in deze sector: wij moeten de begroting alweer inleveren maar de volumebepa-

lingen voor volgend jaar zijn mij nog steeds onbekend en mijn hart beeft wat dat betreft.

Dan de vraag over de cao. Verdienen ze te veel? Daar ga ik niet over. Ik vind het minimumloon en ook het loon daarboven geen vetpot. Ik ben blij dat ik meer heb. Ik weet dat wij op 1 800 gevallen, 365 loonbeslagen per jaar hebben. Daarover oordeel ik niet. Het is wel zo dat het niet zozeer gaat om de loonhoogte, maar om het heel franjegebeuren om die cao heen. Ik ben dit eens met de heer Wilke. Dat is absoluut een gouden kooi, en maakt dat mensen niet naar buiten kunnen. Het is natuurlijk een probleem dat de verhouding minimumloon-productief vermogen niet goed is. Je zou oplossingen moeten zoeken zoals die zijn gesuggereerd.

De **voorzitter**: Ik zie dat er geen vragen meer zijn.

Ik dank u hartelijk voor uw komst hierheen, ook uit het verre noorden en verre zuiden. Ik wens u een veilige terugreis.

Wij vervolgen met het laatste blok, met genodigden van re-integratie, onderwijs en zorg.

Blok 11: Re-integratie/Onderwijs/Zorg:

Gesprek met:

- **mevrouw Regterschot, Rozij Werk Zwolle;**
- **mevrouw Poortenaar, USG Restart;**
- **de heer Van den Dungen, VGN;**
- **mevrouw Termeulen, VSO;**
- **de heer Aalbersberg, Korpschef Politie Amsterdam-Amstelland;**
- **mevrouw Prins, Philadelphia Zorg;**
- **mevrouw Smeekens, Tientjes.**

De **voorzitter**: Voor dit blok is anderhalf uur uitgetrokken. Er zit een groot aantal mensen achter de tafel, mensen die te maken hebben met re-integratie, onderwijs en/of zorg. Het is een bont gezelschap.

U is de mogelijkheid geboden de Kamer een paper toe te zenden. Als dat gebeurd is, is dat door de Kamerleden gelezen. Ik vraag u allen om kort, in ongeveer twee minuten, te zeggen wat u nog kwijt wilt over de komende wet. Daarna zullen de Kamerleden vragen aan u stellen.

Mevrouw **Poortenaar**: Voorzitter. Mijn naam is Cristel Poortenaar en ik ben algemeen directeur van USG Restart. Wij zijn een van de grootste jobcoachorganisaties in Nederland. In die zin leiden wij grote groepen Wajongers toe naar werk. In de naam komt de Wet werken naar vermogen heel erg tegemoet aan waar wij in geloven en wat eigenlijk onze corebusiness is: het naar vermogen laten werken van mensen. Er zitten heel veel goede elementen in de wet.

Ik zie op twee punten problemen voor de toekomst. Wij werken al achttien jaar als organisatie in Nederland. Er is met name de afgelopen jaren een ontwikkeling gaande bij de werkgevers bij wie wij mensen kunnen plaatsen. Wij plaatsten met name in het kleine mkb, maar zien nu dat steeds meer grote, landelijk werkende, corporate-organisaties vanuit hun mvo-beleid, vanuit hun SROI-verplichtingen, vanuit hun cao-afspraken ons landelijk benaderen met de vraag om ze te helpen om hun beleid gericht op diversiteit van de beleidstafel te krijgen. Dat doen wij onder andere voor Ahold. Wij faciliteren het bedrijf op alle mogelijke manieren in nauwe samenwerking met het UWV om zo snel mogelijk grote groepen mensen bij de werkgevers binnen te krijgen. Op dit moment is er het voorzieningenpakket, de zogenaamde gereedschapskist met voorzieningen voor de werkgevers, zoals loondispensatie en jobcoaching, begeleiding óp de werkplek. De werkgevers weten nu dat zij van Oost-Groningen tot Zuid-Limburg gebruik kunnen maken van dezelfde

gereedheidskist. Nu er beleidsvrijheid komt voor gemeenten dan wel arbeidsmarktregio's, komt er onzekerheid op dit punt, waardoor werkgevers minder geneigd zullen zijn om hun deuren open te zetten voor de doelgroep. Wij zien een grote bereidheid, maar niet tegen iedere prijs. Bedrijven, werknemers en ondernemers zijn op zoek naar voorspelbaarheid. Het is een risico om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Men doet het graag, maar men wil wel weten waarop men kan rekenen.

Mijn tweede punt betreft de doelgroep van schoolverlaters uit het speciaal onderwijs. Dat is voor ons de meest kansrijke groep binnen de Wajong om naar werk te geleiden. Het gaat dan om schoolverlaters vanuit de praktijkschool, het vso, de zmlk-scholen. Die kunnen wij eigenlijk vrij makkelijk oppakken uit de schoolbanken en met een heel kort traject begeleiden naar werk. Zij hebben een grote gunfactor bij werkgevers. Werkgevers geven deze jongeren heel graag een kans. Wanneer daar niet de nodige jobcoaching bij mogelijk is, komt er geen duurzame arbeidsplek voor deze jongeren. Ik heb begrepen dat het UWV ervan uitgaat dat met de Wet werken naar vermogen 75% van deze jongeren geen aanspraak meer maakt op een uitkering. Zij worden zogenaamde nuggers. Deze jongeren hebben dan geen recht meer op de voorzieningen. Wij vinden die werkgevers wel, maar als wij de jongeren niet kunnen coachen op de werkplek, dan houden zij hun baan niet. Ik zie de financiële prikkel voor gemeenten niet om deze jongeren zo'n voorziening toe te staan als zij er geen uitkering voor krijgen. Het is een groep van jongeren in wie ongelooflijk veel wordt geïnvesteerd in hun periode op school, maar daarna komen ze bij paps en mams thuis achter de geraniums te zitten. Zo is het natuurlijk niet bedoeld. En wij krijgen hen écht aan het werk.

De heer **Van den Dungen**: Voorzitter. Dank dat wij onze opwachting mogen maken. Mijn naam is Bas van den Dungen. In het dagelijks leven ben ik bestuurder van een organisatie voor doven en slechthorenden die zorg, onderwijs en re-integratie biedt, maar ik zit hier met name vanwege mijn bestuursfunctie bij de VGN. Wat mevrouw Poortenaar zojuist zei, vinden wij ook erg belangrijk. Het gaat uiteindelijk om de begeleiding van de doelgroep. Die begeleiding zal niet automatisch tot stand komen. Er is sprake van een samenloop van een heleboel maatregelen. Ik noem de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning, de maatregelen rondom de WSW, de Wet werken naar vermogen en de decentralisatie van de jeugdzorg. Het komt allemaal op deze zelfde groep terecht. Het zijn allemaal decentralisaties naar gemeenten, waarvan je in potentie zou kunnen zeggen: dat is mooi, daar kunnen de gemeenten een mooi samenhangend pakket van maken. Maar het is onze vrees dat dat niet zomaar tot stand komt. Dat heeft alles te maken met de prikkels in het systeem die de verkeerde kant op wijzen. Er zal door gemeenten zeer veel geïnvesteerd moeten worden om deze doelgroep aan werk etc. te helpen, terwijl de rekenen heel erg laag zullen zijn. De gemeenten zullen dus eerder kiezen voor andere doelgroepen, die gemakkelijker naar de arbeidsmarkt te brengen zijn en die meer opleveren qua besparing op de uitkering. Dit thema leggen wij graag op tafel. Hoe kan de Kamer de gemeenten prikkelen om dit toch op een goede manier te doen? Ze moeten informatie hebben over de manier waarop ze met deze doelgroep moeten omgaan. Doeluitkeringen schijnt vloeien in de kerk te zijn, maar het gaat erom zicht te houden op deze doelgroepen. Ook deze mensen hebben recht op werk. Pas dan neem je deel aan de samenleving. Gehandicapten achter de geraniums doen niet mee aan de samenleving, en volgens mij is het de bedoeling van ons allemaal dat ze wel meedoen. Dat komt niet vanzelf tot stand. In alle wetten en decentralisaties die wij de komende tijd gaan zien, worden de prikkels echter precies de verkeerde kant op gegeven.

Dan de discussie rondom het begrip «huishouden». Er zijn voor ons nog wat onduidelijkheden. Wat doe je met groepen gehandicapten die samen in één huis wonen? Het zal toch niet zo zijn ... Oké, ik begrijp uit de lichaamstaal hier dat we dat inmiddels binnen hebben.

De **voorzitter**: Ik ben niet de staatssecretaris, maar ik heb het probleem ook op mijn bureau gehad en ik heb het doorspeeld.

Mevrouw **Termeulen**: Voorzitter. Mijn naam is Mieke Termeulen. Ik ben werkzaam in het vso-zmlk op een school in Amsterdam. Ik heb een dvd verspreid met een deel van onze populatie. Deze jongeren zijn een aantal jaren geleden en vijf jaar later gevolgd. Het is goed te zien hoeveel problemen deze jongeren tegenkomen. Ik weet namelijk niet of de Kamer wel goed weet om welke doelgroep het gaat. Ik maak mij daar zorgen over, want de groep van jongeren met een arbeidshandicap is ontzettend breed. De groep waar wij voor staan, heeft een IQ onder de 70. Door zo veel mogelijk arbeidsmatig onderwijs te bieden, proberen wij hen op te leiden richting arbeid, maar in heel veel gevallen is dat helemaal niet mogelijk. Deze jongeren hebben vaak sociaal-emotionele problemen, maar hun verstandelijke beperking is soms ook gewoon veel te groot. Met de nieuwe wet lijkt het alsof iedereen maar op de arbeidsmarkt gestopt moet worden met te weinig maatregelen om hen ook op die arbeidsmarkt te houden. Er blijven altijd mensen over die naar de dagbesteding en eventueel de arbeidsmatige dagbesteding zullen moeten. En ook dat laatste staat op de tocht. De WSW krijgt namelijk ook klappen. Ik voorzie dus grote problemen voor onze doelgroep. De kansen worden een stuk kleiner. De jongeren dreigen aan de slag te moeten in een bedrijf waar zij misschien helemaal geen aansluiting hebben met collega's, waar zij misschien helemaal alleen zijn. En dan krijgen ze ook nog een stuk minder betaald. Als je aan het werk gaat, moet je daarvoor een normaal salaris krijgen dat anderen ook hebben. Deze jongens hebben ook dromen, zij hebben ook idealen. Daar wordt nu een beetje aan voorbijgegaan. Er is een heel grote groep die echt goed kan werken, maar ga hen dan ook goed ondersteunen, en niet met een contract van een jaar, dat vervolgens nog twee keer met een jaar verlengd wordt. Als er dan een vast contract aankomt, is het: ja sorry, daar hebben we geen zin in. Dat gebeurt heel, heel veel. Zorg dat er een vangnet blijft voor deze jongeren die niet mee kunnen doen, maar die wel een zinnige dagbesteding nodig hebben.

De heer **Aalbersberg**: Voorzitter. U hebt mij vast niet uitgenodigd om een blik op de wet te geven, maar op het brede perspectief van veiligheid en overlast. Daar wil ik mij dan ook toe beperken vanuit het criminologisch principe «het beste wapen tegen recidive is huisje, boompje, beestje, werk». Als wij daarin slagen, hebben wij het beste rendement in recidive. Ik zal dat kort inleiden met twee voorbeelden. Het eerste is meer gericht op veiligheid en criminaliteit en het andere meer op de overlast van psychiatrisch patiënten.

Bij het eerste voorbeeld maak ik gebruik van de Top 600 waar wij in Amsterdam mee bezig zijn. Ik geef een paar cijfers. 600 jongeren tussen de 18 en 24 zijn in vijf jaar 15 000 keer aangehouden. 48% van die groep heeft een verstandelijke beperking. Van de 600 hebben er slechts 2 enige vorm van werk of dagbesteding. Met 32 instanties coördineren en sturen wij met drang en dwang op drie hoofdsporen. Het eerste spoor: daders van de straat. Het tweede spoor: bied een uitweg. Vanaf de eerste dag detentie wordt een kans op een uitweg geboden. Daar zijn drang en werk belangrijk. Het derde spoor gaat om de thuissituatie, de broertjes en de zusjes. De doelgroep en de aanwas bestaat voor 99% uit jongeren zonder enige vorm van werk of dagbesteding.

Het tweede voorbeeld betreft de zorg om en de overlast van psychiatrische patiënten. Onze wijkteams en buurtregisseurs zijn ongeveer 20%

tot 30% van de tijd bezig met psychiatrische patiënten. Dat heeft niets te maken met de afgelopen periode; het is al lange tijd gaande. Veel aandacht in de behandeling is op de patiënt gericht, maar houdt geen rekening met de overlast die daarmee samenhangt. 5000 keer per jaar, 14 keer per dag, moet de politie een ggz-advies vragen in verband met overlast. Daarmee ontstaan 1600 gedwongen opnamen per jaar. Ook daarin zien wij weer het verschijnsel dat dagbesteding of werk cruciaal is. Hoe krijgen wij deze mensen aan het werk, pampereend of met enige dwang? Dat is belangrijk om tot duurzame oplossingen te komen. Wij zien dat de aanpak iets verschuift van pampereen naar iets meer dwang en drang. Dat betekent dat wij bij die laatste grens uiteindelijk een dagbestedingsoplossing moeten vinden. Er moet dus een balans zijn. Helaas is daar sprake van een stapeling van bezuinigingen. In het Parool van 2 maart werd een succesvol project beschreven, HI5, waarin oudere verslaafden en daklozen een dagbesteding hadden voor een paar euro per dag. Dat project valt weg door bezuinigingen, en de consequentie is dat men weer gaat zwerven en overlast en onveiligheid creëert. Strafrecht en opsporing zijn belangrijk om in te grijpen, maar de duurzame oplossing ligt in huisje, boompje, beestje en werk.

Mevrouw **Prins**: Voorzitter. Dank u wel dat ik hier vanmiddag wat mag vertellen over onze cliënten. Philadelphia verzorgt zo'n 8000 cliënten met een verstandelijke beperking. Zo'n 3000 van deze mensen hebben straks te maken met de wet die vandaag aan de orde is. Onze cliënten willen heel graag werken, maar ze hebben wel het verstand van een kind tussen de zes en twaalf jaar. Daarnaast hebben zij andere beperkingen. Zij zijn bijvoorbeeld autistisch of hebben sociaal-emotionele beperkingen. Een kind tussen de zes en twaalf laat je niet alleen werken. Ik vraag de Kamerleden om dat in hun achterhoofd te houden als zij over deze wet nadenken. Wij pleiten uitdrukkelijk voor begeleiding vanaf de keuring. Het moet duidelijk vaststaan waarop een cliënt recht heeft. De gemeenten dienen daarmee rekening te houden. Ik vraag ook aandacht voor een groep die tussen wal en schip dreigt te vallen. Ik sluit mij dan aan bij de vorige spreker. Een aantal van die Top 600 zit in onze Amsterdamse Fietscentrale. Daar worden 17 000 fietsen verzorgd door mensen met een verstandelijke of psychische beperking. Het is een vorm van arbeidsmatige dagbesteding, die tussen wal en schip dreigt te vallen. Deze mensen zijn straks afhankelijk van de vraag of een gemeente het nog logisch vindt om geld ter beschikking te stellen voor dagbesteding. Het staat nergens in de wet. De AWBZ komt bij het ene ministerie vandaan en de Wet werken naar vermogen bij het andere. Die begeleiding betalen wij nu uit de AWBZ. Die extramurale begeleiding gaat via de Wmo naar de gemeenten. Voor zo'n 10 000 mensen is er straks geen werk. Zij gaan achter de geraniums zitten of de straat op. Ik vraag daar graag extra aandacht voor.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Smeekens, die ik feliciteer met de prijs die zij in ontvangst heeft mogen nemen.

Mevrouw **Smeekens**: Voorzitter, dank u wel. Wij werken met mensen die uit het zogenaamde granieten bestand komen, mensen die al erg lang in de bijstand of een uitkering zitten. Zij hebben niet altijd een beperking, zij het dat ze op een bepaalde manier natuurlijk wel wat hebben. In ons werk ontdekken wij dat mensen heel graag willen werken. Mensen willen zin en betekenis aan hun leven geven en niet veroordeeld worden tot op de bank zitten. Een aantal mensen zal gebaat zijn bij een uitstroom naar een betaalde baan. Daar wordt al heel erg veel op een goede manier naar gekeken. Wat wij helemaal nergens terughoren, zijn de mensen die al 20 of 30 keer een baantje hebben gehad en er steeds weer uit zijn gelopen. Dat zijn mensen die niet passen in het systeem dat wij met elkaar gemaakt

hebben, terwijl zij wel oplossingen voor hun problemen kunnen bedenken.

Leven in armoede doet een appel op je creativiteit, hoe cru dat ook klinkt. Op het moment dat je in de ellende geraakt, denk je: hoe los ik dat op? Een groot aantal mensen verzint dan een plan. Hoe kan ik een deel van mijn inkomen verdienen? Dat is niet met baantjes, maar met een eigen plan. Mensen moeten de mogelijkheid krijgen om vanuit een uitkering parttime te ondernemen. Zij moeten een kleine onderneming kunnen opzetten waarmee ze misschien zelf € 300 of € 400 kunnen verdienen. Als je dat mogelijk maakt, bespaar je per direct duizenden euro's, die terug kunnen stromen in het sociale stelsel. Je geeft mensen eigenwaarde terug, je geeft mensen trots terug, je geeft mensen het gevoel terug dat zij iets in de wereld betekenen. Dat kan op een ongelooflijk eenvoudige manier, en dat is iets wat wij nog niet zijn tegengekomen in de Wet werken naar vermogen. Deze mogelijkheid kan veel besparingen opleveren in de vorm van social return. Als mensen hun ding mogen gaan doen en daar geld mee mogen verdienen, ook al is het maar weinig, dan voelen ze zich trots, dan voelen ze zich beter. Op het moment dat er weer eigenwaarde is, gaan ze zeggen: wauw. Dan zijn ze minder ziek en minder depressief. Dan doen zij veel minder een beroep op de zorgverleners, dan komt er minder criminaliteit. In de Wet werken naar vermogen moet dit mogelijk worden gemaakt.

Mevrouw **Regterschot**: Voorzitter. Mijn naam is Claudy Regterschot, ik ben directeur van ROZIJ Werk, een re-integratiebedrijf en jobcoachorganisatie voor Wajongers. Wij bestaan 25 jaar en wij staan voor een gigantische uitdaging. Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt moeten bij werkgevers worden geplaatst die daarvoor geënthousiasmeerd moeten worden. De werkgevers staan aan de vooravond van veel veranderingen. Voor de Wajongpopulatie zijn zij gewend om te werken met één opdrachtgever, die een vaste methodiek en vaste systemen heeft. En nu krijgen zij te maken met verschillende gemeenten. Het zal spannend zijn om te zien hoe de verschillende gemeenten hun zaken regelen.

Jobcoaching is een recht voor mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het biedt mogelijkheden om een duurzame plaatsing bij een werkgever te realiseren. Daar ligt een punt waarop stappen moeten worden gezet binnen de Wet werken naar vermogen. Ik kom de focus op jobcoaching niet tegen tijdens de rondes die wij langs gemeenten maken. Hoe de arrangementen ook bedacht worden, het is voor een werkgever van groot belang als er eenduidigheid in het verhaal zit. Voor de werknemer uit de ene stad en voor de werknemer uit de andere stad zou dezelfde systematiek moeten kunnen worden gehanteerd, ook op het punt van de loonkostensubsidie.

De **voorzitter**: Dank u wel. Het woord is aan de Kamerleden voor het stellen van vragen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik heb een vraag aan mevrouw Termeulen. Hartelijk dank voor alle bijdragen. Wij hebben vandaag gestemd over de Wet passend onderwijs. Vorige week hebben wij daar twaalf uur over gesproken, maar het is heel weinig gegaan over de verbinding tussen deze wet en de Wet werken naar vermogen. Hebt u voor de Kamer speciale aandachtspunten voor de aansluiting op de Wet passend onderwijs?

De heer **Koolmees** (D66): Ook ik dank de aanwezigen voor hun inleidingen. Ik heb een vraag aan de heer Van den Dungen over de prikkels die verkeerd zouden zijn. Een van de achtergronden van de wet is juist om uiteindelijk tot één regeling te komen voor de hele arbeidsmarkt, juist met als doel om de prikkels dezelfde kant op te laten werken.

De heer **Azmani** (VVD): Ook mijn dank voor de inbreng. Ik heb een vraag aan mevrouw Poortenaar. Zij geeft ook in haar position paper aan dat er een verschuiving is van mkb naar grote ondernemingen. Hoe taxeert zij op dit moment de vraag in relatie tot het aanbod? Ziet zij deze wet als een mogelijkheid om het aanbod te vergroten en meer inzicht te krijgen in de mensen en hun competenties? Welke voorwaarden zijn nodig om het uiteindelijk tot een succes te maken?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Wij zijn bijna aan het eind van twee lange dagen en ik kom terug op de vraag waarmee ik gisteren begonnen ben. Ik stel hem eigenlijk aan iedereen, maar in ieder geval aan mevrouw Poortenaar en de heer Van den Dungen. Onder de wet ligt een belangrijke aanname, namelijk dat mensen werk vinden. Dat is de rechtvaardiging voor de bezuiniging. Wij hebben dezer dagen veel zorgen gehoord rond de vraag of die banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te vinden zijn. Gelukkig was er ook een enkel positief geluid. Is het reëel om te verwachten dat wij de komende jaren aan de onderkant van de arbeidsmarkt zoveel banen zullen vinden?

De heer **De Jong** (PVV): Ik dank de genodigden voor hun inbreng. Het gaat om mensen. De Wet werken naar vermogen is belangrijk, dus elke input is wenselijk. Ik heb een vraag aan mevrouw Termeulen. Ik ken de doelgroep waarover zij sprak erg goed en ik ben erg blij met de dvd. Het komt goed naar voren om welke mensen het gaat. Ik ken de problemen van de groep, maar er liggen ook heel veel kansen. Op de scholen wordt goed werk verricht, waarbij het gaat om de focus op duurzaam aan de slag komen in de toekomst. Waar loopt mevrouw Termeulen het meest tegen aan? Er zijn contacten met gemeenten en werkgevers. De problemen liggen voor een groot deel bij de jongens en de meiden zelf en bij de begeleiding, maar ook bij de werkgevers en de gemeenten. Hoe pakken zij dit op? Wat moet de politiek als eerste doen om de jongeren de kans te geven die zij verdienen?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Mijn vraag is gericht aan mevrouw Termeulen, maar ook aan de heer Aalbersberg en mevrouw Prins. Het gaat om een groep jongeren voor wie het ontzettend belangrijk is dat zij het beste onderwijs en een goede begeleiding krijgen. Daarnaast moeten er natuurlijk banen of een andere dagbesteding zijn. Deze wet in combinatie met andere wetten en eigen bijdrages maakt dit ontzettend moeilijk. Zal met deze wet juist deze groep achter de geraniums of op straat belanden? Wat moeten wij doen, welke maatregelen moeten wij treffen om dat te voorkomen? Ik weet dat een heel grote groep van de leerlingen van mevrouw Termeulen via het begeleid weken in sociale werkplaatsen aan het werk komt. Wat betekent het schrappen van zoveel plekken in die sociale werkplaatsen voor hen?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een vraag aan de heer Van den Dungen, maar ook mevrouw Prins zal daar een antwoord op kunnen geven. Op werkbezoeken kom ik wel eens op plekken waar een aantal jongeren met een beperking werkt. Vaak mogen zij dit werk doen op basis van arbeidsdagbesteding. Zij krijgen naast het werk opleiding en training on the job. Ik zie dat zij heel mooi werk doen en trots en enthousiast zijn. De hele dag hoor ik al dat er in de toekomst voor deze jongeren geen mogelijkheid meer zal zijn om in de arbeidsdagbesteding aan de slag te gaan. Zal die mogelijkheid er niet meer zijn of zullen de gemeenten daar minder voorkeur aan geven?

De **voorzitter**: Ik wil me aansluiten bij de laatste vraag van mevrouw Ortega. Ook uit eerdere gesprekken blijkt dat dit als een knelpunt wordt gezien: de aansluiting van de AWBZ/Wmo op de Wet werken naar

vermogen. Het gaat om transities waar ook kansen liggen. Gemeenten kunnen veel meer maatwerk leveren, maar dan moeten wij er wel voor zorgen dat de systemen op elkaar zijn afgestemd. Wat zijn nou precies de drempels die het lastig maken om zo'n vloeiende lijn te genereren? Eerder werd het idee geopperd dat mensen die op een wachtlijst voor beschut werken staan, in aanmerking moeten kunnen komen voor dagbesteding. Is er de angst dat gemeenten dit niet oppakken of is het op dit moment gewoon niet mogelijk?

Mevrouw **Regterschot**: Je ziet jongeren in het vso die wel degelijk zijn aangewezen op de inzet van de sw. Daarnaast zie je jongeren die wel degelijk rechtstreeks naar regulier werk kunnen, maar daar zit een gap. Als een jongere na een succesvolle stage na de zomervakantie aan het loket van de gemeente komt, is hij aangewezen op de inspanningen van een klantmanager. Het is moeilijk om te komen tot een adequate plek die echt bij die jongere past. Je moet verstand van zaken van de doelgroep hebben. Je moet de sector kennen waar banen voor deze jongeren voorradig zijn. Sterker nog, je moet een netwerk hebben. Onze jobcoaches kennen de werkgevers, de markt en de regio. Zij kunnen met de jongere onder de arm adequaat een plek genereren. Bij de WIJ-jongeren, die niet meer in aanmerking komen voor de Wajong, zie je dat dat blijft liggen. Een klantmanager weet vaak niet wat hij met zo'n jongere moet. Dat is ontzettend jammer, want de banen zijn er wel. Wij hebben momenteel banen beschikbaar waar wij geen klanten voor krijgen. Als ik de gemeente bel of zij tien jongeren hebben, dan wordt het heel erg stil. En dat mag niet zo zijn.

De **voorzitter**: Waar ligt dat aan?

Mevrouw **Regterschot**: Er zijn gemeenten die hun klanten niet goed kennen.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Kunt u die gemeenten noemen?

De **voorzitter**: Het hoeft niet, zeg ik er maar meteen bij.

Mevrouw **Regterschot**: Er zijn gemeenten die hun klanten niet goed kennen. Wij doen dan vaak het aanbod om samen met de gemeente in het bestand te gaan kijken. Ik hoor dit probleem ook van andere bedrijven. Geld speelt hierbij ook een rol. Gemeenten zeggen dat zij het budget niet hebben. Vandaag kreeg ik nog een telefoontje. Er was een afspraak gemaakt voor een bepaald aantal, maar driekwart verviel vanwege het ontbreken van geld. De gemeente wil wel, en ik heb mijn vacatures, maar de match gaat niet door. Dan ga ik dus met de vacatures onder mijn arm weer naar huis. En dat zou niet zo moeten zijn.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Maar als de mensen in een uitkering blijven zitten, is dat toch duur voor de gemeente?

Mevrouw **Regterschot**: Vandaag kreeg ik te horen dat het participatiebudget op was. Ik houd de gemeente dan voor: zullen wij even gaan rekenen? Als zo'n jongere nu voor de helft begint en binnen een halfjaar ontwikkeld is naar volledig ... Daar gaat het om: het ontwikkelen. Wij willen liever niet dat de jongere heel lang in een ingewikkelde loonkosten-subsidie blijft hangen. Voor degenen die meer aandacht nodig hebben, is het prima, maar ook daar is ontwikkeling mogelijk. Dat hoor ik bij de gemeenten soms te weinig terug. Het is duidelijk dat er ook een groep is die lastiger te ontwikkelen is. Als de jongeren uit die groep voor een deel kunnen werken, zijn ze ook voor een deel uit de uitkering.

Mevrouw **Poortenaar**: Ik zal eerst ingaan op de vragen die direct aan mij zijn gesteld. De heer Azmani vroeg naar de omslag van mkb naar grotere ondernemingen. Die ontwikkeling is iets van de laatste twee jaar. Mvo, diversiteit, het is opeens een echt thema. Wij werken ruim achttien jaar met Wajongers op de arbeidsmarkt. In het begin hadden werkgevers geen idee waar het over ging, maar tegenwoordig worden wij door werkgevers benaderd: wij hebben een beleid waarmee wij aan de slag willen. Er zijn cao-afspraken, er zijn verplichtingen vanuit social return. Met name in de grote retailbedrijven zie ik daar beweging; Albert Heijn is er koploper erin, maar in de slipstream gaan veel grootwinkelbedrijven erin mee. Voor mensen met een verstandelijke beperking kan het een heel mooie werkplek zijn. Het werk is goed te segmenteren. Ook andere bedrijven gaan er actief mee aan de slag. Dat wil niet zeggen dat kleine mkb-bedrijven afhaken, maar de vraag vanuit grotere ondernemingen is stabiel en langduriger. Het komt vanuit een strategisch beleidsplan en dat is wat anders dan de bakker of de fietsenmaker om de hoek. Het is zeker niet goed om de kleinere bedrijven aan de kant te schuiven als potentiële opdrachtgever, maar er moet ook geïnvesteerd worden in de grotere ondernemingen, die natuurlijk veel meer volume kunnen bieden. Het zijn bedrijven die een goede bijdrage kunnen leveren aan de kanteling van de beeldvorming rondom deze doelgroep, waaraan in de wet een aantal keren wordt gerefereerd. Als grote werkgevers zichtbaar mensen met een beperking een kans geven, dan doet dat veel voor de beeldvorming.

Wat zijn de randvoorwaarden voor succes? Is er genoeg zicht op het aanbod van kandidaten en hun competenties? Dit sluit wat mij betreft aan bij de randvoorwaarden voor succes. Wij moeten wel kunnen leveren. Veel bedrijven hebben goede intenties. Die kun je een tijd warm houden, maar als er niets komt, dan verdwijnt dat enthousiasme voor een plan om mensen te laten instromen heel snel. Bedrijven zeggen: wij willen aan de slag en willen jullie hulp erbij. Zij geven locaties aan waar zij ruimte hebben voor mensen met een beperking: gaan jullie die mensen zoeken, wij krijgen ze graag aangeleverd. Wij moeten inzicht krijgen in de brede doelgroepen die straks in de Wet werken naar vermogen zitten. Het is voor uitkeringverstrekende instanties vaak moeilijk om een goed beeld te hebben van hun bestanden. Dat is lastig op het moment dat je competenties gaat matchen. Op het moment investeren wij zelf veel om de potentiële werknemers van de werkgevers die willen, in kaart te brengen. Dat doen wij bij het UWV, bij netwerkbijeenkomsten, enz. Als je een kandidaat hebt van wie je denkt dat hij past en je hebt een baan, dan moet je weten dat je de ondersteuning kunt bieden om die match tot een succes te maken. Als gemeenten jobcoachingsvoorzieningen niet langer vergoeden, dan gaat het niet lukken. Je moet optimale ondersteuning bieden aan werknemers en werkgevers om de kans op succes optimaal te maken. Dat geldt voor jobcoaching en voor loondispensatie. De manier waarop die wordt bepaald, moet inzichtelijk zijn voor werkgevers. Zij moeten het idee hebben dat zij er grip op hebben.

Mevrouw Hamer vraagt of het reëel is om te verwachten dat wij voor alle mensen in de Wet werken naar vermogen werk vinden. Ik durf daar geen uitspraak over te doen. Dat gaat ook een beetje voorbij aan het zicht dat ik heb. Wij werken nu met name voor de Wajongdoelgroep. Die gaat straks naar de Wet werken naar vermogen. Van alle mensen die bij ons aangemeld worden, hebben wij binnen een halfjaar 80% betaald op contract bij externe werkgevers aan het werk. Voor de huidige doelgroep lukt dat. Heel veel werkgevers vragen om meer potentiële werknemers. Vanuit mijn perspectief beantwoord ik de vraag dus met ja, maar ik weet dat de Wet werken naar vermogen een veel bredere doelgroep dient. Het zal afhangen van de zekerheden die je kunt bieden. Werkgevers hebben altijd nog een alternatief. Wij leven in een internationale samenleving, in

Europa. De voorraad potentiële medewerkers is dus heel veel groter. Dat is wel een aandachtspunt.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik luister met bewondering naar mevrouw Poortenaar. Wij hebben gisteren en vandaag vaak gehoord dat ondernemers ontzorgd willen worden. Ik heb het dan over het mkb.

Mevrouw **Poortenaar**: Dat geldt ook voor de grootste bedrijven.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Maar die hebben tenminste nog wat capaciteit om zich een beetje in te leven in de complexiteit van de wetgeving.

Mevrouw **Poortenaar**: Maar er is geen geld voor. Daartoe zijn ze niet op aard ...

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Nemen jullie nu al die administratieve rompslomp over? Waarmee wordt de werkgever wel belast? Gaat het er alleen maar om om de doelgroep op de loonlijst te krijgen?

De heer **Azmani** (VVD): Volgens mij ontzorgt USG Restart de werkgever. Het gaat erom dat werkgever en werknemer elkaar ontmoeten. In deze gesprekken hebben we het over een doelgroep die daar extra steun en begeleiding bij nodig heeft. Dat is de grondslag van dit wetsvoorstel. Volgens mij doet USG Restart dit ook. Wat heeft USG Restart nodig om gemakkelijker aan mensen te komen? We hebben net van een van zijn klanten, namelijk van Ahold, gehoord dat de vraag er wel is, maar kennelijk kan USG Restart de mensen onvoldoende vinden. We zijn nu bezig met een hervorming, waarin we vanaf het UWV decentraliseren naar de gemeenten. Het gaat uiteindelijk om de mensen. Mevrouw Regterschot zei net ook dat de vacatures er wel zijn, maar op de een of andere manier kunnen de mensen niet geplaatst worden, misschien door de wijze waarop we het hebben georganiseerd en de bureaucratie. De mensen willen wel heel graag. Wat heeft USG Restart dus nodig om die mensen te krijgen? Gaat het om inzicht in de systemen? Wat wil mevrouw Poortenaar het liefst?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Herkent mevrouw Poortenaar zich in het verhaal van mevrouw Termeulen die ook met jonggehandicapten werkt? Zij zegt dat het haar ontzettend veel moeite kost om de jongeren aan het werk te krijgen, maar vooral om hen duurzaam aan het werk te krijgen. Welk type contracten biedt USG Restart jongeren aan? Gaat het om tijdelijke contracten van één jaar en na drie keer eruit? Bevestigt mevrouw Poortenaar met haar verhaal de opmerkingen die we hier al eerder hebben gehoord dat het echt in dienst nemen van deze jongeren voor werkgevers een brug te ver is? Dat doen werkgevers niet.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Het valt mij op dat een directe relatie tussen de werkgever en de werknemer, of de cliënt, bijna niet meer bestaat. Er wordt gesproken over bestanden en populaties. Op welke wijze kunnen deze bestanden en populaties beter worden ontsloten? Zo kan er weer een directe relatie ontstaan tussen werkgever en cliënt en kan deze een werknemer worden.

De heer **De Jong** (PVV): Mevrouw Poortenaar zegt dat werkgevers zekerheid nodig hebben. De afgelopen jaren bestond er nog geen Wet werken naar vermogen en zeiden de werkgevers dat ze niet wisten waar ze aan toe waren. Ze vroegen zich bijvoorbeeld af hoe loondispensatie precies werkt. Van alles en nog wat kwam uit hun verhalen naar voren.

Nu ligt er een wetsvoorstel voor met een gereedheidskist aan re-integratiemiddelen. Welke zekerheid heeft de werkgever dan nog meer nodig? Is het niet gewoon een kwestie van informeren? De werkgever zou veel meer in aanraking moeten komen met de re-integratietools, kennis moeten hebben van zijn rechten en plichten bij het aannemen van deze doelgroep en van de risico's, maar ook van de gigantisch mooie kansen die worden geboden als hij iemand in dienst neemt. Ligt het dus vooral aan de informatievoorziening?

Mevrouw **Poortenaar**: Ik heb de neiging om met de laatste vraag te beginnen. Ik ben het helemaal met de heer De Jong eens. Het zit hem in de informatievoorziening. Bedrijven waarmee wij heel intensief samenwerken, zoals Ahold, zul je niet horen zeggen dat ze niet weten waar ze aan toe zijn. Dat is onderdeel van de ontzorging. We helpen werkgevers en informeren hen over de randvoorwaarden waarop zij aanspraak kunnen maken als zij in zee gaan met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met beperkingen.

Ik geef een voorbeeld om aan te geven wat het probleem is met de nieuwe wet. Ik vind het altijd fijn om het een beetje concreet te maken. In 2007 hadden we plannen om grote hoeveelheden Wajongers te laten instromen bij Albert Heijn. We bekeken hoe we dat administratief aan de achterkant goed konden afhechten. Uiteindelijk hadden we een plan waarmee we naar het hoofdkantoor van het UWV in Amsterdam zijn gegaan. Daar hebben we overleg gevoerd en vervolgens hadden we een deal. Het was daarna aan ons om die deal bij alle kantoren van het UWV boven tafel te krijgen, maar die deal was er wel. Dat is een eenduidig verhaal.

De grote angst van Albert Heijn is dat straks al die verschillende gemeenten zich hiermee bezig zullen houden. Albert Heijn gaat er niet in investeren om met al die gemeenten om de tafel te gaan. Daar is het bedrijf gewoon niet van en ik kan het daar helaas geen ongelijk in geven. Het lijkt voor grote landelijk opererende ondernemingen niet meer mogelijk te zijn om een landelijke deal over de inhoud van de gereedheidskist te maken. Mijn pleidooi is om dit wel mogelijk te maken.

De heer **De Jong** (PVV): Dit is interessant. In het zuiden van het land hebben gemeenten het initiatief genomen om bij elkaar te komen en de handen ineen te slaan om zo de werkgever te kunnen benaderen. Dat zorgt voor korte lijnen, omdat een grotere groep gemeenten tegelijkertijd rond de tafel zit. Is het ook uw oproep dat gemeenten meer moeten samenwerken? Dat zou in ieder geval de werkgever helpen. Bedoelt u dat gemeenten gezamenlijk in gesprek moeten gaan om het de werkgever gemakkelijker te maken om deze groep mensen aan de slag te helpen?

Mevrouw **Karabulut** (SP): Dit is heel interessant. Gemeenten en allerlei organisaties zeggen dat ze heel graag met grote werkgevers landelijke afspraken willen maken over het aantal banen. Is dat ook een mogelijkheid? Kunnen er afspraken worden gemaakt over duurzame plaatsing?

Mevrouw **Poortenaar**: Nu wordt het ingewikkeld. De heer De Jong vertelt wat de gemeenten in het zuiden doen. Dat is mooi, maar ik wil liever dat de wetgever een ondergrens aangeeft voor wat er in de gereedheidskist moet zitten. Anders ben je nog steeds afhankelijk van de vraag of gemeenten elkaar zullen vinden en van de politieke kleur in een bepaalde gemeente. Ik vind dus dat de regie hier moet blijven. Stel hier een ondergrens vast voor de tools in de gereedheidskist. Dat scheelt volgens mij uiteindelijk ook veel vergadertijd.

Mevrouw Karabulut had het over verplichte banen. Ik ben er niet voor. Vanmorgen zat ik bij de Raad voor Werk en Inkomen. We hebben bekeken

wat werkgevers kunnen doen bij re-integratie. Bedrijven ondervinden blijkbaar ongelooflijk veel problemen bij het invullen van SROI-verplichtingen. Dat was voor mij ook een eyeopener, omdat ik die problemen niet herken. We werken namelijk vooral samen met bedrijven die vanuit hun eigen intenties met deze doelgroep werken. Verplichte banen hebben dus niet mijn voorkeur, hoewel ik wel begrijp waar dit idee vandaan komt. Ik denk dat we veel beter mensen en bedrijven de kansen en de meerwaarde kunnen laten zien van diversiteit. Laat zien hoe klanten het waarderen. Dan komen die banen «vanzelf».

Wat doen wij aan de ontzorging van werkgevers? Wij verstrekken informatie. Daarnaast bekijken we hoe we administratief, via de achterkant, de backoffice van de werkgever, alles kunnen afhechten. Eigenlijk is het onze intentie, bij Albert Heijn maar ook bij andere werkgevers, dat een supermarktmanager, als hij iemand uit de Wajong in dienst neemt in plaats van een «normaal» iemand, eigenlijk alleen maar één handtekening meer hoeft te zetten. Eén handtekening meer en voor de rest vangen wij alles af. Wij communiceren met de backoffice in Zaandam. Er zit dus geen administratieve rompslomp achter, omdat wij het hebben gestroomlijnd. De leidinggevende op de werkvloer die de beslissing neemt of hij iemand zal aannemen, zal dit dus nooit niet doen vanwege de administratieve lasten.

Daarbij zit ook een deel ontzorging op het moment dat mensen daadwerkelijk aan de slag gaan op de werkvloer. Als dat nodig is – bij onze doelgroep is dat vrijwel altijd nodig – gaat er een jobcoach mee die de mensen op de werkvloer begeleidt. Daarnaast begeleidt de jobcoach de collega's in het overpakken van de extra begeleiding.

Wat hebben we nodig om gemakkelijker aan mensen te komen? Gooi de bestanden open. Heel simpel. Als je een directe relatie wilt tussen werkgever en werknemer, moet je ook voor de werkgevers de bestanden opengooien. Ik preek natuurlijk een beetje voor eigen parochie, want ik denk wel dat hiervoor intermediairs nodig zijn. Welke werkgever gaat op een vrijdagochtend het bestand van de gemeente doorlopen? Dat gebeurt niet. Daar zijn intermediairs voor nodig, maar gooi wel die bestanden open en laat de bedrijven met de banen zoeken naar geschikte medewerkers.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Een deel van de commissie is onlangs op bezoek geweest bij het UWV. Daar hebben we inzicht gekregen in de ICT-ontwikkelingen. Er wordt één grote vacaturebank gemaakt die door alle gemeenten is in te zien. Gemeenten kunnen er zelf op. Werkgevers kunnen ook zelf vacatures toevoegen. De vacaturebank is direct toegankelijk voor werkgevers en bedrijven zoals USG Restart. Is dat de richting die mevrouw Poortenaar op wil?

Mevrouw **Poortenaar**: Het is het verkeerde bestand. Het gaat om het bestand van de mensen, niet van de banen. De banen hebben we, maar we hebben de mensen nodig.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Daar gaat het mij inderdaad om. U zegt: gooi de bestanden open. Wat staat er dan in die bestanden? Hoe kunt u dan matchen? Ik heb juist uit de gesprekken begrepen dat je met de persoon zelf moet bekijken wat de mogelijkheden zijn. Dan pas kan er een match plaatsvinden.

Mevrouw **Poortenaar**: Dat is waar. Als wij echter überhaupt geen mensen aangeleverd krijgen, kunnen we ook niet met iemand bekijken wat hij daadwerkelijk kan. We moeten op heel basale punten kunnen bekijken of iemand in potentie geschikt is om ergens te werken. Vervolgens kunnen we de mensen verzamelen en daarna kunnen we

bekijken of we die mensen daar kunnen plaatsen. Daarin zit onze deskundigheid.

De **voorzitter**: Ik kan me echter voorstellen dat de privacywetgeving in de weg zit. Het gaat natuurlijk om mensen met een beperking, die misschien een bepaalde stoornis hebben. Je wilt niet dat iedereen zomaar dat bestand kan zien. Het lijkt me een tamelijk ingewikkeld probleem om op te lossen, hoewel ik de wens wel begrijp.

Mevrouw **Poortenaar**: Ik denk dat u gelijk hebt, maar ik mocht zeggen wat ik wil.

De **voorzitter**: Uiteraard. Daar doe ik niets aan af.

De heer **Azmani** (VVD): Mensen luisteren nu waarschijnlijk ook mee. Zijn alle Wajongers die willen werken welkom bij uw bedrijf? Hoe voert u hier campagne op? Dat staat even los van wie waar is geregistreerd. U kunt natuurlijk ook gewoon een campagne voeren om duidelijk te maken dat alle Wajongers welkom zijn bij USG Restart en dat u vervolgens zult bekijken wat u voor hen kunt betekenen. Of hebt u juist de gemeenten nodig, onder andere voor de financiering?

Mevrouw **Poortenaar**: Het gaat in ieder geval om de gereedschapskist. Wij hebben er weinig aan als mensen zich en masse met hoge verwachtingen bij ons melden, terwijl wij niet de voorzieningen hebben en daardoor niet erop in kunnen zetten om hen daadwerkelijk duurzaam op een plek te krijgen. Dan grossier je in teleurstellingen en dat is volgens mij niet de bedoeling.

Ik wil nog kort antwoord geven op de vraag over de moeilijkheid om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en te houden en het soort contracten dat mensen krijgen. Wij plaatsen eigenlijk iedereen op contract bij een externe werkgever. Wij zitten daar nauwelijks met een detachingsconstructie tussen. Iedereen krijgt dus een extern regulier contract bij de werkgever.

In het begin zijn het wel tijdelijke contracten. Onze visie is: gewoon waar het kan en bijzonder waar het moet. Volgens mij zijn er tegenwoordig maar 2000 mensen per jaar die op dag één een contract voor onbepaalde tijd krijgen bij hun werkgever, dus lijkt dat mij ook niet nodig voor deze doelgroep. In tijden van crisis gebeurt het nu eenmaal dat het contract van mensen na drie jaar niet verlengd wordt. Bij Albert Heijn, een grote werkgever, zijn meer dan 600 Wajongers aan het werk. Vanaf 2007 zijn wij bezig met de instroom en inmiddels heeft meer dan 40% een contract voor onbepaalde tijd. Dat is een beetje maatgevend voor de duurzaamheid. Ik weet niet wat de landelijke gemiddelden zijn, maar het is geen uitzondering. Natuurlijk is het moeilijk. Het lukt ook vaak niet. Ik ben niet ontevreden als een werkgever iemand wil voor twee keer één jaar en dat het daarna ophoudt. Je moet toch ergens beginnen op de arbeidsmarkt. Vanuit een baan een stapje verder zetten naar je droombaan is altijd gemakkelijker dan vanaf de bank. In die zin begrijp ik de vraag. Er zijn dus wel contracten voor onbepaalde tijd, maar het is zoals het nu is op de arbeidsmarkt. Je krijgt niet meer zo gemakkelijk een contract voor onbepaalde tijd.

De heer **Van den Dungen**: Ik zal in ieder geval de twee vragen beantwoorden die rechtstreeks aan mij zijn gesteld. De heer Koolmees heeft een vraag gesteld over de prikkels. Een deel van de doelgroep woont thuis en heeft straks, in het kader van het huishoudensbegrip, geen recht op een uitkering. Ze hebben dus ook geen besparingspotentieel als ze aan het werk komen, maar er moet wel ongelooflijk veel in begeleiding geïnvesteerd worden om hen aan het werk te krijgen. Hierdoor gaat de

prikkel dus de verkeerde kant op. Bij een ander deel, dat niet onder het huishoudensbegrip valt, is het de vraag of de besparing die het wegvallen van de uitkering oplevert, opweegt tegen de structurele langjarige duurzame begeleiding die nodig is.

De ervaring leert dat de plaatsingspercentages in het begin vrij positief zijn, maar niet als het gaat om duurzaamheid. Ik heb een re-integratiebedrijf voor de dovenwereld. 50% van de doven zit nu thuis op de bank. Wij hebben soms ook plaatsingspercentages van 80% of 90% voor schoolverlaters. Dat lukt nog wel, maar ergens gaat het mis. Dat heeft te maken met de begeleiding en de duurzaamheid.

Daarnaast heb ik geleerd, ook van Kamerleden uit andere commissies, dat het niet verstandig is om grote stelselwijzigingen gepaard te laten gaan met grote bezuinigingen. Volgens mij is dat een keer verteld bij een gesprek over het onderwijs. Wij zijn nu bezig met een aantal grote stelselwijzigingen tegelijkertijd. De Wet werken naar vermogen, de jeugdzorg, het passend onderwijs, de WSW, allemaal grote stelselwijzigingen waar een bezuinigingsoperatie onder ligt. Ik snap wel dat het iets zal opleveren als het allemaal goed werkt. Ik denk ook dat we daar niet voor weg moeten lopen. De vraag is echter of de volgorde wel zo verstandig is.

Het sluiten van een sw-bedrijf kost een gemeente ongelooflijk veel. Een gemeente zal dus veel energie steken in het openhouden van een sw-bedrijf. Daar zitten vooral mensen met een hoge productiviteit. Ook daarom zal men niet de neiging hebben om te investeren in mensen met een lage productiviteit. De prikkel werkt hier dus ook niet op de juiste manier.

De heer **De Jong** (PVV): Ik wil toch even doorgaan op de re-integratie. U zegt dat op dit moment 50% van de mensen thuiszit.

De heer **Van den Dungen**: Ik heb het dan alleen over doven.

De heer **De Jong** (PVV): 50% van de mensen die u begeleidt, dove mensen, zit thuis. Dat is een groot probleem. In re-integratietrajecten werd vaak een vast bedrag per persoon uitgegeven. Dat bedrag was altijd ongeveer hetzelfde voor een periode van ongeveer vijf of zes maanden, maar dat was het dan ook. Nu kun je misschien veel specifiekier kijken naar de persoon en naar wat hij nodig heeft voor zijn re-integratie. De een heeft misschien maar € 1000 nodig aan re-integratiemiddelen, de ander heeft misschien iets meer nodig of iets minder. Die mogelijkheid is er. Ziet u daarin kansen om die groep van 50% te verkleinen en om dus meer mensen aan de slag te krijgen? Het budget is misschien kleiner ten opzichte van vroeger, maar je kunt het effectiever inzetten.

De heer **Van den Dungen**: Ik zie wel degelijk kansen, maar de prikkels die op een aantal momenten de verkeerde kant opgaan, maken het wel lastig. Ik wil daarbij meteen antwoord geven op de vraag van mevrouw Hamer of er wel voldoende arbeid is, want daar heeft het iets mee te maken. Er is een kans hierop als je in iedere gemeente een samenhangend stelsel borgt, van dagbesteding, arbeidsgerelateerde dagbesteding en WSW naar regulier werk. Als je dat doet, kunnen mensen de ladder opklimmen. Dat is uiteindelijk de essentie. Hiermee maak je hen veel weerbaarder voor regulier werk of welke vorm van arbeid dan ook. Dat is voor ons essentieel. Het heeft wel te maken met de vraag of gemeenten daartoe geprikkeld zullen worden met dit wetsvoorstel. De Wmo zorgt er in ieder geval voor dat de dagbesteding in hetzelfde pakket komt. Jeugdzorg komt in hetzelfde pakket. Overal ligt echter een bezuiniging onder. Overal is de vraag aan de orde of het voor een gemeente logisch is om daarin als eerste te investeren of juist in kansrijke operaties.

Ik denk wel dat er een kans is voor die 50% als gemeenten bereid zijn om daarin te investeren. Op basis van de kale feiten geloof ik er echter nog niet in dat dit meteen zal gebeuren. Daarom verzoek ik prestatie-indicatoren in te stellen om gemeenten te laten zien hoe ze daarmee om kunnen gaan.

De heer **De Jong** (PVV): Allerlei zaken, zoals de Wmo, worden er nu bijgehaald. Een dove, met wie lichamelijk verder niets aan de hand is, heeft totaal andere begeleiding nodig dan vele andere groepen die wel in eerste instantie veel re-integratiemiddelen nodig hebben. U zegt dat de bal hier kan worden neergelegd, maar ook bij de gemeenten. Ze moeten bijvoorbeeld meer samenwerken. Wat doet u er zelf aan om deze groep bij de gemeenten bekend te maken? Zo krijgen deze mensen de kans die ze nodig hebben.

De heer **Van den Dungen**: Als u mij toestaat, wil ik het nu wat veralgemeniseren. Ik wil het niet meer hebben over de dovendoelgroep. Dat was alleen een voorbeeld uit mijn eigen praktijk. Ik wil het hebben over de doelgroep waar we het vandaag over hebben, namelijk de mensen met een verstandelijke beperking. Voor hen geldt wel degelijk de samenhang van alle trajecten. Dat kun je niet zo gemakkelijk wegschuiven. Het is een feit dat dit allemaal gaat gebeuren. Je kunt er iets aan doen door met gemeenten aan de slag te gaan. Die mogelijkheden zijn er. Wij hebben dagbestedingslocaties. Die kun je gebruiken. Wij hebben contacten met de buurtsuper en de supermarktmanager. Die kun je gebruiken. Als gemeenten echter niet voldoende inzien dat ze daarmee in financiële zin erop vooruitgaan – daar gaat het uiteindelijk om – zie ik het nog niet zomaar gebeuren. Ik heb net al uitgelegd dat de prikkels de verkeerde kant op werken. De kansen zijn er, maar het komt niet vanzelf tot stand, ook niet als ik probeer de gemeenten over te halen.

De **voorzitter**: Mevrouw Termeulen, u hebt net dvd's uitgedeeld. Kunt u daar iets over zeggen?

Mevrouw **Termeulen**: Ik heb deze dvd meegenomen, zodat u rustig kunt bekijken welke doelgroep wij binnen de school hebben. Wij hebben een heel diverse populatie. In de dvd is een klein gedeelte van hen te zien. Jongeren zijn gefilmd en vijf jaar later nog een keer, om te kijken wat ze doen en of ze inderdaad nog aan het werk zijn.

De **voorzitter**: Daarvoor wil ik u namens de Kamer bedanken.

Mevrouw **Termeulen**: De heer Klaver heeft gevraagd of de Wet passend onderwijs aansluit bij de nieuwe Wet werken naar vermogen. Ik betreur het natuurlijk zeer dat de Wet passend onderwijs is aangenomen. Het betekent namelijk dat we afscheid moeten nemen van heel veel collega's die we heel hard nodig hebben om deze jongeren naar de arbeidsmarkt te kunnen begeleiden. We beginnen bijvoorbeeld met groepsstages waarbij docenten op de werkvloer met een groep leerlingen bezig zijn. Dat is natuurlijk heel arbeidsintensief. Daarna schuift een leerling door naar een individuele stage. We proberen ervoor te zorgen dat iemand uiteindelijk met een baan van school afgaat. We werken meestal samen met een sw-bedrijf. We melden de leerlingen aan voor begeleid werken. Bij onze eigen jobcoachorganisatie die aan de school is verbonden, komen ze aan het werk. Ze blijven dus dezelfde mensen zien die hen altijd hebben begeleid. Ze hebben stage gelopen in een bedrijf waar ze de mensen kennen. Daar kunnen ze meestal ook blijven. Aangezien ze dan al zolang hebben meegelopen en dezelfde begeleiding krijgen, slagen ze meestal wel in deze baan.

We zien ook dat leerlingen die van school gaan bij een regulier re-integratiebedrijf terechtkomen. Na een maand of zes krijg ik hen meestal weer aan mijn bureau met de vraag of ik hen wil helpen met een baan omdat het niet gelukt is. Als ik dan vraag hoe dat kan, zeggen ze: ja, die mevrouw kende mij niet en ik ken die man niet en dan gaan ze me allemaal vragen stellen, maar dat ga ik toch niet vertellen aan een wildvreemde? Die ken ik toch niet? Je moet dus een vertrouwensrelatie hebben met onze doelgroep voordat je iets kunt beginnen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Dat is een heel sprekend voorbeeld. Ik ken de cijfers van de bezuinigingen op het passend onderwijs en ook wat de personele gevolgen hiervan zullen zijn. Zijn er mogelijkheden binnen de Wet werken naar vermogen of ziet u mogelijkheden zonder de wet om het participatiebudget dat overblijft in gemeenten meer in de school te trekken?

De **voorzitter**: Ik heb dit zelf ook aan de orde gesteld bij de behandeling van de begroting, naar aanleiding van een bezoek aan een vso-school. Zou het helpen als een jobcoach een halfjaar eerder de school binnenkomt? Dan kan de coach al contact maken met de jongeren en vanaf dat moment de begeleiding vormgeven.

Mevrouw **Termeulen**: Dat hebben wij bij ons op school zelf opgelost. De jobcoach zit gewoon binnen de school. Ik ben stagedocent en zoek plekken binnen allerlei bedrijven. Mijn netwerk is ontzettend groot. Ik ben ook jobcoach. Ik begeleid een leerling naar een baan en als hij een baan krijgt, heeft de werkgever maar met één persoon te maken. Bovendien krijgt zo'n jongen gewoon een salaris conform de cao, omdat hij met begeleid werken aan de slag gaat. Hij is niet anders dan een ander. Hij loopt al zolang mee dat hij erbij hoort in het bedrijf. Hij wordt niet raar aangekeken omdat hij anders is. Het werkt. Hij krijgt gewoon loon naar werken. Dat mis ik een beetje in deze Wet werken naar vermogen, waarin men met loondispensatie aan de slag gaat. Iemand krijgt een X bedrag van de werkgever, maar ook een X bedrag van de uitkerende instantie. Voor de jongere zelf is dat ontzettend lastig. Waar komt zijn geld vandaan? Waar hoort hij bij?

Dan kom ik nog even terug op het verhaal over het passend onderwijs. Onze leerlingen komen elke dag in aanraking met dingen die ze niet kunnen. Ze kunnen niet klokkijken, ze kunnen niet naar een Engelstalige film kijken omdat ze de ondertiteling niet kunnen lezen. Ze worden elke dag geconfronteerd met dingen die ze niet kunnen. Als ze dan straks op school ermee te maken krijgen dat heel veel juffen en meesters er niet meer zijn, dat de klassen groter worden, dat ze geen aandacht meer krijgen en dat de arbeidstoeleiding op school een heel stuk minder zal worden, kan dat volgens mij alleen maar leiden tot ellende.

De **voorzitter**: We horen vandaag ook veel over de betaling. Iemand krijgt voor een deel loonwaarde en een deel uitkering. Zou één loonstrookje met alle informatie al heel veel oplossen voor deze mensen?

Mevrouw **Termeulen**: Het zou wel iets oplossen. Aan het werk gaan voor 70% van het wettelijk minimum is echter voor deze jongeren niet echt stimulerend. Zij willen ook de dingen die iedereen wil. Ze willen ook een huis. Ze willen ook een televisie of een mobiel. Met 70% van het wettelijk minimum is het heel lastig om dat te realiseren.

Deze jongeren worden elke dag met hun onvermogen geconfronteerd. Ze komen op school en gaan daarna de arbeidsmarkt op. Dan worden ze weer geconfronteerd met het feit dat ze «speciaal» zijn, want ze hoeven geen normaal loon te krijgen.

De **voorzitter**: Ter rectificatie: het is natuurlijk niet zo dat ze voor 70% van het wettelijk minimumloon aan het werk gaan. Het doel is juist om hen altijd meer te laten verdienen dan wat ze zouden hebben als ze een uitkering zouden krijgen.

Mevrouw **Termeulen**: Is dat ook zo?

De **voorzitter**: Dat is in ieder geval wel wat met de wet wordt beoogd. Ze zitten inderdaad een tijd onder het wettelijk minimumloon. Als waar is wat u zegt, zouden we een verkeerde wet maken. Dan is er helemaal geen prikkel meer.

Mevrouw **Karabulut** (SP): Ik wil dit wel corrigeren. Als deze wet wordt aangenomen, wordt het negen jaar lang mogelijk om mensen onder het minimumloon uit te betalen. Dat is gewoon regelrechte discriminatie.

De **voorzitter**: Dat ontken ik ook niet, maar ze komen niet uit op 70% van het wettelijk minimumloon. Dat wil ik even rechtzetten. Het lijkt me echter niet zo verstandig, ook gezien het tijdstip, om hier in een politieke discussie terecht te komen. De heer Klaver heeft nog een vraag.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Mevrouw Sterk vroeg of het mogelijk was een jobcoach een halfjaar eerder in de school te leiden. Ik heb niet echt een duidelijk ja of nee hierop gehoord. Daar ben ik wel benieuwd naar.

Mevrouw **Termeulen**: Op dit moment is dit via het UWV wel mogelijk.

De heer **Klaver** (GroenLinks): U zegt dat in uw opleiding alles is geïntegreerd. U doet alles, u bent docent, stagebegeleider en jobcoach. Wat zijn daar de voordelen van in vergelijking met een jobcoach in het laatste halfjaar?

Mevrouw **Termeulen**: Het voordeel is dat ik sommige leerlingen al ken sinds hun twaalfde. Ze gaan op hun twintigste van school af. Ik ken hun moeder, ik ken hun vader, hun broertjes en zusjes. Ik weet hoe hun thuissituatie is. Ik weet waar ze slapen. Meestal ken ik ook hun vriendjes. Ik weet waar ze uithangen. Daarom is het een succes. Ik ken hun vermogens maar ook hun onvermogen. Dat kan ik heel duidelijk aan een werkgever melden: dit kunnen ze, maar je moet hun absoluut niet vragen om dat te doen. Ik heb leerlingen die in de Bijlmer wonen en bij La Place aan het werk gaan, maar doodsbang zijn om na zessen door de wijk te fietsen. Dan zeg ik tegen zo'n werkgever: je krijgt een hoop loonsubsidie ervoor terug, dus zorg maar dat ze om vijf uur naar huis kan, zodat ze veilig thuiskomt. Ik kan dit doen, omdat ik de werkgever ook al heel lang ken. Ik kan gericht afspraken maken.

De **voorzitter**: Ik weet niet precies hoe het zit in de wet, maar is het dan mogelijk om geld te krijgen vanuit het jobcoachbudget om te doen wat u nu doet? Ik denk dat dit nu wordt gefinancierd vanuit het onderwijs, maar zo kunnen we het nog steeds mogelijk maken.

Mevrouw **Termeulen**: Het stukje scholing valt natuurlijk onder onderwijs, maar het stukje jobcoaching komt bij de sociale werkvoorziening vandaan.

De **voorzitter**: Volgens mij verduidelijkt dat in ieder geval iets voor ons.

Mevrouw **Termeulen**: Er is gevraagd of ik voorzie dat er met deze wet meer jongeren op straat belanden. Ik denk het eigenlijk wel. Onze school staat in Amsterdam. We hebben een filiaal in Amsterdam-Noord en eentje in Amsterdam-Zuidoost. De jongeren die daar zitten, hangen dagelijks

veel rond op straat. Ze zijn straatwies en je kunt aan hun neus niet zien dat ze een verstandelijke beperking hebben. Iemand vraagt hun bijvoorbeeld of ze voor € 100 op de uitkijk willen staan en dat doen ze dan. Zo belanden ze in het circuit waar we hen eigenlijk niet in willen hebben. We willen hen regulier aan het werk hebben maar houden hun vervolgens voor: je krijgt eerst 80% van het wettelijk minimum en als je heel erg je best doet, krijg je misschien over negen jaar 100%. Dan kunnen ze toch gemakkelijker voor die € 100 gaan en voor het bolletjeslikken en weet ik veel? Dat is wel de realiteit waarmee wij te maken hebben.

De voorzitter: Laten we proberen om het feitelijk te houden. We hebben nog tien minuten en ik denk dat we allemaal aan ons eind zijn. Bovendien zitten er nog meer mensen die zijn uitgenodigd om een aantal vragen te beantwoorden. Is uw vraag heel dringend, mijnheer De Jong?

De heer De Jong (PVV): Als mevrouw Termeulen mijn vraag nog beantwoordt, kan ik mijn reacties eventueel combineren. Ik heb gevraagd tegen welke belemmeringen zij in de huidige situatie aanloopt in het contact vanuit de school met gemeenten en werkgevers. Ik ken de doelgroep ook. Het is toch niet zo dat mevrouw Termeulen zegt dat deze nieuwe wet ervoor zal zorgen, anders dan in de huidige situatie met bijvoorbeeld loonkostensubsidie, dat jongens op de uitkijk gaan staan en bolletjes gaan slikken? Ik begrijp dat het een emotioneel onderwerp is, maar ik neem aan dat mevrouw Termeulen dat niet bedoelt.

Mevrouw Termeulen: Nee, ik chargeer misschien een beetje. Je moet jongeren natuurlijk wel prikkelen door hen loon naar werken te geven. Dat bedoel ik. We zitten in een moeilijke situatie, in een moeilijke wijk. We hebben met een stapeling van problemen te maken. Als deze jongeren op een gemakkelijke manier geld kunnen verdienen, zullen veel van hen overstag gaan. Dat gebeurt namelijk nu ook al.

De heer De Jong vraagt tegen welke problemen ik aanloop. Met werkgevers heb ik eigenlijk niet zo heel veel problemen. Ik zoek stageplaatsen en die krijg ik ook meestal wel. De meeste jongeren die ik op een stageplek krijg, worden in dienst genomen. Ik heb heel veel contacten met het UWV, de sociale werkvoorziening en de dagbesteding, maar ik heb niet zo veel contact met de gemeente.

De heer Aalbersberg: Ik ben een beetje een vreemde eend in de bijt. Er is mij een korte vraag gesteld en ik zal proberen deze ook kort te beantwoorden. Gaat de wet werken? Laat ik vooropstellen dat ik natuurlijk maar een selectief deel van de doelgroep zie, namelijk vooral diegenen die met criminaliteit of overlast in aanraking komen. Bij de vraag of de wet gaat werken, is het van belang te bekijken wat wij de afgelopen jaren in Amsterdam hebben geleerd en waarom het veiliger is geworden. Dat komt omdat alle partners die zich met deze doelgroep bezighouden voor het eerst geïntegreerd samenwerken. Er wordt niet meer in één kolom naar één oplossing gezocht. Dat heeft te maken met informatiedeling en regie. Het is ook de kracht van burgemeester Van der Laan dat de eindverantwoordelijken voor de operatie onder zijn leiding rond de tafel zitten. Het wordt niet in een beleidsmatig spel weggezet. Waarom werkt dit dus? Waarom zien we juist voor deze doelgroep in Amsterdam betere resultaten? De eindverantwoordelijken voeren mede de regie en delen informatie. We zijn niet bezig met een single issue, maar werken geïntegreerd aan bijvoorbeeld een straf met strenge voorwaarden of een beloning waar dat nodig is. Alle partners staan op het juiste moment klaar en wachten niet tot ze aan de beurt zijn. Dat is de kracht. Daarom werkt het. De wet zal dus pas werken als deze energie in de samenleving ontstaat.

Dat geldt ook voor het bedrijfsleven. Samen met burgemeester Van der Laan benaderen wij het bedrijfsleven in Amsterdam. Het bedrijfsleven heeft belang bij een veilige stad en speelt hierin niet alleen een morele rol. Langzamerhand komt namelijk het besef dat het ook voor bedrijven op lange termijn een goed verhaal is als zij mensen aan het werk krijgen na detentie. Als er goed wordt ontzorgd en er wordt meegewerkt, verkoopt dat verhaal ook en begint het te lopen. Hierdoor wordt de aanpak versterkt.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De heer Aalbersberg noemde een aantal zeer indrukwekkende cijfers. Ik heb deze niet terug kunnen lezen in zijn bijdrage. Kunnen we de cijfers misschien nog nagezonden krijgen?

De heer **Aalbersberg**: Ik zal ervoor zorgen dat u deze morgen via de mail krijgt, met nog wat meer staatjes en achtergronden.

Mevrouw **Prins**: Uit de vragen die zijn gesteld – mevrouw Ortega, mevrouw Karabulut en mevrouw Sterk hebben bijvoorbeeld vragen gesteld over de arbeidsmatige dagbesteding – en de antwoorden die zijn gegeven, merk ik dat we de groep mensen met een verstandelijke beperking bijna op één hoop gooien. Er zijn natuurlijk veel variaties in de kennis, de kunde en het vermogen van deze mensen om wel of niet te werken. Een deel kan werken bij een reguliere werkgever, liefst met een jobcoach. Een deel kan werken op een sociale werkplaats. Er is echter een groep mensen die wel kan werken, maar alleen met continue begeleiding. Voor deze groep vraag ik extra aandacht. Die begeleiding wordt nu betaald vanuit de AWBZ en gaat straks over naar de Wmo. Deze mensen krijgen straks 70% uitbetaald omdat ze geen arbeidsvermogen hebben. Dat hebben ze niet opgebouwd. Dan is het de vraag in hoeverre de gemeente toch nog extra geld zal betalen voor het restaurant, de kantine of de groenvoorziening. De gemeente betaalt dan namelijk die 70%, maar er moet ook fulltime begeleiding op. Je kunt het niet afdoen met een uurtje jobcoach. Deze groep heeft begeleiding nodig van zorgprofessionals, iemand die een kantine kan laten draaien en als zorgprofessional weet hoe je met deze mensen moet omgaan. Dan kom ik ook weer uit op de prikkel van de heer Van den Dungen. Voor een gemeente is het dus duurder om deze mensen te laten werken. In de ogen van deze mensen is het namelijk werk. Het heeft ook een economisch rendement, maar dat is heel klein. Het is dus werk, maar het kost geld. Daarom lopen we het risico dat dit soort restaurants en dergelijke straks niet meer bestaan.

Mevrouw **Smeekens**: Er zijn geen vragen aan mij gesteld, maar wij hebben ook geen position paper kunnen insturen. Ik voel me nog een vreemdere eend dan mijn buurman. Ons verzoek met betrekking tot de Wet werken naar vermogen is nog helemaal niet aan bod gekomen en is, in ieder geval aan deze tafel, nog niet in het vizier. Misschien zit ik in het verkeerde rondje. Daarmee wil ik overigens niet zeggen dat de bijdrage van de anderen niet waanzinnig belangrijk is. Wij pleiten ervoor het parttime ondernemen mogelijk te maken voor mensen in een uitkering. Ondanks het feit dat het laat is en iedereen aan het eind van zijn Latijn is, wil ik toch pleiten voor het belang hiervan. Er is een groep mensen die niet gehandicapt is, maar die ongetwijfeld een beperking heeft. Zij passen niet in de baantjes die we met elkaar creëren. Sommige mensen hebben het al twintig of dertig keer geprobeerd, maar komen steeds weer uit bij de gedachte dat ze zelf iets willen, maar dat niet fulltime kunnen. Als je vanuit een uitkering een eigen bedrijf wilt beginnen, zijn daarvoor prima mogelijkheden in het Bbz. Dat blijft ook gehandhaafd. Er is echter een grote groep mensen die zijn eigen ding wil doen en daarmee een deel van zijn uitkering zelf kan verdienen. Dat gaat heel veel besparen. Heel veel zaken in de zorg kosten geld, maar dat is er

niet. Er moet enorm op bezuinigd worden en dat gaat slachtoffers eisen. Dat is zo obvious als wat. Er gaan mensen slachtoffer worden van alles wat er gaat gebeuren. Mensen willen de mogelijkheid hebben om een deel van hun uitkering zelf te verdienen en hebben daarvoor goede ideeën. Als je hun die mogelijkheid geeft, bespaar je geld. Dat heb ik nog nergens terug gehoord. Ik heb overigens de andere gesprekken niet gehoord, wellicht is het daarin wel genoemd. Ik wil er echt een punt van maken: neem dit serieus. Wij werken met mensen die direct inkomen kunnen genereren als daarvoor mogelijkheden worden gecreëerd. Het kan echter nu niet. Die mensen worden terug in de bank geduwd met hun goede ideeën die passen bij alles wat er hier is gezegd. Deze mensen hebben eigen ideeën, maar vaak wel een beperking in arbeidsduur. Ze kunnen bijvoorbeeld tien uur per week werken maar vallen overal buiten. Geef dit idee ook een kans. Neem dit mee in de mogelijkheden die de Wet werken naar vermogen heeft. Dan gaat het namelijk echt over «werken naar vermogen». Dan kun je geld besparen dat terug kan stromen om het een en ander overeind te houden.

De **voorzitter**: Als u iets zegt en er komen geen vragen op, kan dat ook betekenen dat u heel duidelijk was. Dat wilde ik toch even zeggen.

Mevrouw **Smeekens**: Dank u wel.

De heer **De Jong** (PVV): Ik wil hier even op voortborduren. Wij hebben twee dagen hierover gesproken en dat is hartstikke waardevol voor de Kamer. Het kan wellicht helpen als mevrouw Smeekens haar voorstel op papier zet. Zij heeft het over besparingsmogelijkheden en over het aan de slag helpen van mensen die nu overal buiten vallen. Mevrouw Smeekens zegt dat dit zeer kan helpen. Ik ben blij dat zij er vandaag is. Zij heeft een eigen bedrijfje in het naar voren brengen van dit soort zaken, dankzij de heer Rutte en anderen in het verleden.

Mevrouw **Smeekens**: Mijn eigen bedrijf heb ik echt helemaal zelf opgericht!

De heer **De Jong** (PVV): Zo is het ook. Kunt u uw voorstel, zo compleet mogelijk, voor ons op papier zetten, ook met betrekking tot de besparingsmogelijkheden? Dan kunnen we er serieus naar kijken. Elk initiatief uit het land is natuurlijk welkom. Wat we ermee doen, is natuurlijk ten tweede.

De **voorzitter**: Ik verzamel nog wat vragen, want er zijn nog meer mensen die wat willen zeggen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ben eigenlijk ook wel benieuwd. Mevrouw Smeekens sprak over een Bbz-uitkering. Dat is inderdaad iets heel anders. Je kunt ook vanuit een WWB-uitkering een onderneming opstarten. Komt mevrouw Smeekens mensen tegen die dit bij de gemeente hebben gevraagd en bij wie het niet is gelukt? Heeft zij het over mensen die een WWB-uitkering hebben? Over wie praten we precies?

De **voorzitter**: Ik wil vragen om hier ook op in te gaan in de schriftelijke reactie. Ik zie namelijk dat sommige Kamerleden wat onrustig worden. Vaak hebben ze ook weer volgende afspraken in de agenda. Kunt u nu nog even kort hierop reageren? Daarna wil ik de bijeenkomst graag sluiten.

Mevrouw **Smeekens**: Het gaat om mensen in de WWB. Ik spreek vanuit de situatie in Breda. Als je daar een bijstandsuitkering hebt, is het niet mogelijk om parttime te ondernemen. Als je wilt ondernemen, kom je in aanmerking voor een Bbz-traject, maar dan moet het binnen drie jaar een

fulltimeonderneming worden. Voor de mensen die kleinschaliger willen ondernemen, zijn er in ieder geval in Breda geen mogelijkheden. Ik weet dat er misschien mogelijkheden zijn in individuele trajecten, maar het is moeilijk bespreekbaar. De gemeente zegt: doe dit niet, het is veel te gevaarlijk en mensen lopen te veel risico. Het is heel ongrijpbaar. Ik pleit ervoor om dit mee te nemen in de mogelijkheden die deze wet zal creëren. Maak het landelijk mogelijk, zodat het niet afhangt van een individuele ambtenaar die daarover een beslissing moet nemen.

De **voorzitter**: De heer De Jong heeft gevraagd of u uw voorstel op papier wilt zetten.

Mevrouw **Smeekens**: Uiteraard. Wij zullen het jullie toesturen.

De **voorzitter**: Hartstikke fijn. Dan wil ik u allen van harte danken voor uw aanwezigheid. Ik hoop dat u het gevoel hebt dat we recht hebben gedaan aan uw komst. Ik bedank de mensen in de zaal en de mensen die thuis hebben gekeken. Hiermee zijn we aan het einde gekomen van de tweedaagse hoorzitting over de Wet werken naar vermogen.

Sluiting 18.16 uur.