



Mevrouw drs. E.I. Schippers  
Informatieur  
p/a Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Den Haag, 8 mei 2017

Geachte mevrouw Schippers,

Ieder kind verdient een school die bij hem of haar past. VBS steunt de ontwikkeling naar onderwijs waarin de interesses en talenten van kinderen centraal staan. Aandacht voor vaardigheden van de 21e eeuw, zoals leren leren, creëren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, samenwerken en digitale geletterdheid, is daarbij belangrijk. Het is onze overtuiging dat leerlingen zo de noodzakelijke kennis en vaardigheden krijgen om zichzelf optimaal te ontwikkelen. Dit draagt bij aan persoonlijk geluk en modern (internationaal) burgerschap.

Helaas lopen onze scholen in de praktijk nog te vaak tegen belemmeringen aan die een optimale invulling van het onderwijs onmogelijk maken. Docenten weten wat kinderen nodig hebben en willen dit graag bieden, maar kunnen dit niet altijd realiseren door gebrek aan tijd en middelen. Docenten ervaren hierdoor 'emotionele druk' dat nog iets anders is dan werkdruk.

Het is daarom essentieel dat scholen meer ruimte krijgen voor eigentijds onderwijs, met minder regels en gebaseerd op vertrouwen in de professionele autonomie van docenten en besturen. Daarom geven wij de onderhandelaars graag de volgende overwegingen mee voor het Regeerakkoord:

- **Evalueer en verlaag de regeldruk in het onderwijs**  
Het is van groot belang dat de menselijke maat terugkomt in het onderwijs. Maatregel op maatregel leggen onbedoeld druk op (kleinere) schoolbesturen en docenten. De discussie over een nieuw bekostigingsstelsel, de Wet Werk en Zekerheid, onderzoek op het gebied van sociale veiligheid en privacywetgeving hebben bijvoorbeeld grote impact op het onderwijs. Om tot de gewenste terugdringing van regeldruk te komen stellen wij voor een 'praktijkeffectrapportage' in te voeren. Met dit instrument moet de impact van bestaande en nieuwe wet- en regelgeving in kaart worden gebracht. Doel is om onbedoelde negatieve effecten op het onderwijs in een zo vroeg mogelijk stadium in kaart te brengen, zodat bijgestuurd kan worden. Tevens stellen wij voor om de nieuwe regelgeving van de afgelopen vijf jaar te evalueren.
- **Kies voor een stelsel met ruimte voor scholen, duidelijke kaders en kwaliteit**  
Laat de ontwikkeling en inrichting van het onderwijs over aan scholen, vertrouw op hun kennis en expertise. Scholen (bestuur, leraren, ouders en leerlingen) moeten de mogelijkheid krijgen om hun aanbod zo in te richten dat het past bij hun

Bezuidenhoutseweg 251-253  
2594 AM Den Haag  
t 070-331 52 52  
f 070-381 42 81  
e vbs@vbs.nl  
w www.vbs.nl  
t @VBSonderwijs





leerlingen, hun onderwijsvisie, hun wijk en regio. Geef als overheid de kaders aan door het stellen van heldere kerndoelen en eindtermen. Zorg daarbij dat aanpassing van kerndoelen en eindtermen in het kader van een curriculumherziening kan rekenen op aantoonbare brede steun van de beroepsgroep. Faciliteer als overheid tenslotte kwaliteit; voldoende gekwalificeerde leerkrachten, een aantrekkelijke beloning en goede werkomstandigheden.

- **Implementeer het wetsvoorstel 'Ruimte voor nieuwe scholen' snel**  
Nederland kent een uniek onderwijsstelsel, met ruimte voor openbaar en bijzonder onderwijs. Binnen dit stelsel is het stichten van nieuwe scholen nu aan levensbeschouwelijke stromingen (richtingen) verbonden. Ook zorgt de stichtingsnorm ervoor dat burgerinitiatief in de praktijk niet veel ruimte krijgt. In het wetsvoorstel 'Ruimte voor nieuwe scholen' verdwijnt de verplichting om een richting te kiezen. Snelle implementatie van dit wetsvoorstel is een eerste belangrijke stap om diversiteit en eigenheid binnen het onderwijs verder vorm te geven.

Onze leden hebben de afgelopen decennia vaak richting gegeven aan onderwijsvernieuwing. Ook tijdens een volgende kabinetsperiode dragen wij graag bij aan de verdere ontwikkeling van inspirerend en verbindend onderwijs.

Wij wensen u veel succes met de formatie.

Met vriendelijke groet,

Edward Moolenburgh  
directeur VBS

VBS is een netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Ze geeft ruimte aan eigentijds leren en onderwijsvernieuwing. Ze verbindt alle betrokkenen en is pleitbezorger van hun belangen. Bij VBS zijn meer dan 200 schoolbesturen uit het speciaal, primair en voortgezet onderwijs aangesloten. Daartussen zitten vele kleine besturen met een eigen (pedagogische) identiteit.



VSB  
De heer E. Moolenburgh  
Bezuidenhoutseweg 251-253  
2594 AM DEN HAAG

Kenmerk: 201700722

Den Haag, 9 mei 2017

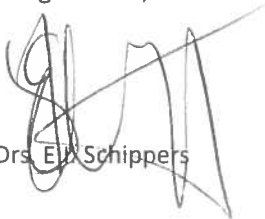
Geachte heer Moolenburgh,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,



Dr. E. Schippers



Aan de informateur, mevrouw drs. E.I. Schippers  
p/a Tweede Kamer  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

's-Gravenhage, 8 mei 2017  
NvH/corsp/025

Betreft: inbreng VCP voor informatiegesprekken  
VCP-position paper 'Flexibele oplossingen rondom pensioneren en een professionele inclusieve arbeidsmarkt'

Geachte mevrouw Schippers,

Als belangenbehartiger van professionals van meer dan vijftig aangesloten vakorganisaties heeft de Vakcentrale voor Professionals (VCP) in haar brief van 25 maart jl. haar belangrijkste aandachtspunten aan u meegegeven bij het vormen van een nieuwe coalitie van VVD, CDA, D66 en GroenLinks. In aanvulling hierop wil de VCP bijgaand position paper 'Flexibele oplossingen rondom pensioneren en een professionele inclusieve arbeidsmarkt' onder uw aandacht brengen.

Een goed pensioen is alleen haalbaar als werknemers beter en langer inzetbaar zijn. Ze moeten meer speelruimte krijgen tegen de tijd dat ze minder willen gaan werken. De VCP pleit voor een integrale aanpak waarin arbeidsmarkt en pensioen beter op elkaar aansluiten. Het plan van de VCP draait om maatwerk, waarbij werknemers zelf veel meer sturing kunnen geven aan hun loopbaan, gedurende hun hele levensloop. Dat stelt hen in staat om, ook op latere leeftijd, een betere balans te vinden tussen werk en pensioen.

### **Naar een flexibel systeem**

Volgens de VCP is het bestaande stelsel van arbeidsmarkt en pensioen te star. Daardoor kunnen werknemers in veel gevallen niet voldoende geld opzijzetten voor later. Doordat Nederland vergrijsd, zouden mensen tegenwoordig langer moeten doorwerken. Maar in de praktijk gebeurt dat lang niet altijd en treden mensen eerder uit dan eigenlijk zou moeten. We moeten daarom toe naar een arbeidsmarkt die langer doorwerken mogelijk maakt en aansluit op wat mensen kunnen en willen. Mensen kunnen alleen actief blijven als het bestaande systeem flexibeler wordt en werkenden meer ruimte krijgen voor permanente ontwikkeling op de arbeidsmarkt.

### **Doorwerken waar het kan**

De VCP wil dat mensen die langer doorwerken een doorwerkbonus krijgen. Ook zou het nieuwe kabinet meer werk moeten maken van duurzame inzetbaarheid, zodat professionals beter in staat worden gesteld door te werken. Dat geldt zeker ook voor 50-plussers, die veel kunnen en ook gemotiveerd zijn om door te werken. Veel mensen stoppen eerder met werken, bijvoorbeeld door ontslag of doordat de werkdruk te hoog is. Dat kan onder meer ondervangen worden door scholing en ontwikkeling en door dit fiscaal aantrekkelijker en toegankelijker te maken.

### **Deeltijdpensioen**

Ook rond AOW en pensioen moeten er andere regels komen. De VCP pleit voor een flexibele AOW-leeftijd en de wettelijke mogelijkheid om in deeltijd met pensioen te gaan. De VCP wil ook dat de AOW- en pensioenleeftijd gelijk worden getrokken en tijdig worden aangekondigd zoals ten tijde van het Pensioenakkoord is afgesproken. De AOW- en pensioenleeftijd zijn nu verschillend, maar veel mensen weten dat niet. Zij moeten zich in allerlei bochten wringen om de eindjes aan elkaar te knopen of om een goede balans te vinden tussen werk en pensioen. Ze kunnen zich onvoldoende voorbereiden op de hogere AOW- en pensioenrichtleeftijd. De bestaande AOW-overbruggingsregeling zou beter toegankelijk moeten worden, ook voor mensen met een hoger inkomen. Daarnaast moet de RVU-boete worden afgeschaft, zodat maatwerk mogelijk wordt.

### **Alleen maar winnaars**

Door maatwerk mogelijk te maken, blijft de oude dag betaalbaar en blijven professionals plezier houden in hun werk. De integrale aanpak waar de VCP voor pleit, levert uiteindelijk alleen maar winnaars op. Pensioen klinkt als iets dat op zichzelf staat, maar dat is het niet. Het gaat ook om de route ernaartoe. Door nu de juiste maatregelen te nemen zijn werknemers beter in staat om de eindstreep te halen en te genieten van hun pensioen.

De VCP hoopt dat de belangen van professionals en middengroepen zorgvuldig worden meegenomen, zodat bovengenoemde knelpunten kunnen worden aangepakt door een nieuw kabinet. Het verzoek is om deze brief onder de aandacht te brengen bij de deelnemende partijen, zodat zij deze kunnen meenemen in de gesprekken.

Hoogachtend,



Nic van Holstein  
Voorzitter

Bijlage: VCP position paper 'Flexibele oplossingen rondom pensioneren en een professionele inclusieve arbeidsmarkt'

Cc. Onderhandelende partijen: VVD, CDA, D66 en GroenLinks  
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mr. dr. L.F. Asscher  
Tweede Kamercommissie SZW



## Flexibele oplossingen rondom pensioneren en een professionele inclusieve arbeidsmarkt

---

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) vindt dat werkenden betere mogelijkheden moeten krijgen om toe te werken naar hun pensioen en dat er op korte termijn een professionele inclusieve arbeidsmarkt moet komen. Dit is de boodschap die de VCP met dit position paper wil meegeven aan een nieuw kabinet, in de vorm van een aantal gerichte aanbevelingen en voorstellen. In dit position paper staan maatregelen die de VCP wil nemen om de arbeidsmarkt beter te laten aansluiten op de verhoogde AOW- en pensioenrichtleeftijd. Dit mede via permanente aandacht voor scholing en ontwikkeling. Hierbij kijkt de VCP in het bijzonder naar de belangen van de professionals, vertegenwoordigd door de VCP.

### Meer maatwerk en eigen regie

Werkenden moeten zelf kunnen kiezen wanneer zij met pensioen willen gaan, en het is van het grootste belang dat de omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd, een goede 'kwaliteit van het professionele leven' bieden. Door de stijging van de levensverwachting door te vertalen in een stijging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd met daarbij verschillende systematieken van verhoging, gaat het oplopen van de AOW- en pensioenleeftijd voor sommige werkenden te snel. Andere werkenden willen juist meer mogelijkheden krijgen om langer door te werken. Een definitie van een zwaar beroep is volgens de VCP niet eenvoudig te geven en ook afhankelijk van het individu. Om weg te blijven van een ingewikkelde discussie over wat een zwaar beroep is, is de VCP van mening dat er met een breed pallet van maatregelen meer mogelijkheden tot maatwerk moeten worden geboden. Er dient hiervoor naar verschillende mogelijkheden te worden gekeken om de arbeidsmarkt passend te maken om langer te kunnen doorwerken en in de behoeftes van verschillende werkenden te voorzien. Verder is er meer nodig om te komen tot een professionele inclusieve arbeidsmarkt. Ook hiertoe doet de VCP voorstellen.

### A. Meer flexibiliseringsmogelijkheden rondom pensioneren

#### Verhoging van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd met koppeling aan de levensverwachting gaat te snel en moet eenvoudiger

De VCP is het nog steeds eens met het Pensioenakkoord 2010<sup>1</sup>, waarin staat dat één jaar langer leven leidt tot zes tot acht maanden langer werken. Volgens de huidige systematiek in de fiscale wet- en regelgeving leidt één jaar langer leven tot één jaar langer werken, en dus tot een verhoging van één jaar van de pensioenrichtleeftijd. De VCP onderschrijft dat de koppeling anders moet, omdat het nu te snel gaat. In het bijzonder wanneer wordt gekeken naar de systematiek van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Waarbij de verhouding pensioenopbouw in werkende jaren en pensioneringsjaren op redelijke basis moet worden vastgesteld. Hierbij dient te worden gekeken naar de koppeling tussen de werkzame periode, die gemiddeld rond de 40 jaar ligt, en de uitkeringsperiode die gemiddeld rond de 20 jaar ligt. De VCP vindt daarom dat uitgegaan moet worden van een verhouding van één jaar langer leven is tweederde jaar werkzaam zijn en dus acht maanden langer werken.

#### Maak de AOW- en pensioenrichtleeftijd gelijk

De VCP is van mening dat de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd gelijk dienen te lopen. Twee verschillende pensioenleeftijden voor de AOW en de aanvullende pensioenen is onwenselijk en leidt tot verwarring.

---

<sup>1</sup> Pensioenakkoord StvdA, 16 juli 2010, p.5

Nu gaat de AOW-leeftijd in stappen van drie maanden omhoog (in 2022 op 67 jaar en drie maanden) en de pensioenrichtleeftijd in stappen van een jaar (in 2018 op 68 jaar). Dit leidt tot problemen, tot verwarring bij deelnemers en tot pensioengaten tussen de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd. Verdere verhogingen van de AOW- en pensioenrichtleeftijd laten het 'pensioengat' als gevolg van het verschil tussen de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenleeftijd alleen maar oplopen. Naar het huidige recht ontstaat een 'pensioengat' van maximaal 15 maanden (AOW-ingang in 2017 op 65 jaar en 9 maanden, pensioenrichtleeftijd 67 jaar). Met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 wordt het 'pensioengat' vergroot naar maximaal 24 maanden (AOW-ingang in 2018 op 66 jaar, pensioenrichtleeftijd 68 jaar). De VCP pleit ervoor om de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd minder snel te verhogen en gelijk te laten lopen met de bovenstaande voorgestelde systematiek.

### **Verdere verhogingen moeten vijf jaar van tevoren worden aangekondigd**

De VCP merkt dat veel werkenden zich onvoldoende kunnen voorbereiden op een verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd. De VCP is dan ook van mening dat een verhoging van de AOW- en pensioenrichtleeftijd op zijn minst vijf jaar voordat deze omhoog gaat, dient te worden gecommuniceerd en aangekondigd aan de deelnemers<sup>2</sup>. In communicatie-uitingen dient daarnaast altijd de koppeling te worden gelegd met een flexibele ingangsdatum.

### **Overbruggingsregeling AOW uitbreiden**

Voornamelijk de middengroepen en mensen met een hoger inkomen hebben nu vaak hun pensioen naar voren moeten halen om het AOW-gat te kunnen overbruggen. Zij wisten onvoldoende van het bestaan van de Overbruggingsregeling AOW (OBR) of konden geen gebruik van deze regeling maken vanwege de inkomensgrenzen. Dit geldt in het bijzonder voor de middengroepen omdat de overbruggingsregeling (OBR) slechts toegankelijk is voor mensen met een inkomen tot maximaal 200% van het wettelijk minimumloon voor alleenstaanden en 300% van het wettelijk minimumloon voor paren. En vanwege de geldende vermogenstoets.

Werkenden (die wel recht hadden, maar geen gebruik hebben gemaakt van) kunnen niet met terugwerkende kracht het besluit, om het aanvullend pensioen dat zij naar voren hebben moeten halen, ongedaan maken. De VCP pleit er dan ook voor de OBR-regeling voor een bredere doelgroep toegankelijk te maken door de inkomensgrenzen fors naar boven bij te stellen en deze regeling beter onder de aandacht te brengen bij mensen die worden geconfronteerd met een AOW-gat. De OBR leidt er nu toe dat spaarzame mensen met een middelbaar inkomen gedwongen worden hun pensioen op te eten, terwijl mensen met een klein aanvullend pensioen wel gebruik kunnen maken van de OBR. Dit acht de VCP een ongewenst onderscheid tussen verschillende groepen die door dezelfde maatregel, te weten de verhoging van de AOW, worden getroffen, zonder zich hierop gedegen te hebben kunnen voorbereiden.

### **AOW en aanvullend pensioen zijn communicerende vaten**

De VCP is van mening dat, indien er wordt gekozen voor een koppeling van de AOW aan de verdiende lonen (inclusief promoties en periodieken) in plaats van aan de contractlonen, deze koppeling zich ook dient door te vertalen richting het aanvullend pensioen. Enkel een koppeling van de AOW aan de verdiende lonen zal leiden tot een uitholling van de aanvullende pensioenen, omdat alleen de AOW omhoog zal gaan maar de ruimte waarbinnen aanvullend pensioen kan worden opgebouwd, wordt beperkt door de koppeling van de franchise aan de AOW en de reeds bestaande aftopping. Een nivellering, die niet op steun van de VCP kan rekenen.

---

<sup>2</sup> Zie voetnoot 1

## Een flexibele AOW

De VCP pleit al geruime tijd voor een flexibele AOW, zoals ten tijde van het Pensioenakkoord in 2010 ook door de gezamenlijke sociale partners werd bepleit. De VCP is voorstander van flexibilisering, zodat de feitelijke uittredleeftijd kan afwijken van de AOW- en pensioenrichtleeftijd. Hierbij formuleert de VCP echter wel de volgende uitgangspunten:

- Men mag door te flexibiliseren niet onder het sociale minimum komen en het flexibiliseren mag geen toenemende druk op toeslagen geven. De flexibele AOW dient toeslagenneutraal vormgegeven te worden.
- De flexibele AOW dient uitvoerbaar en uitlegbaar te zijn. Uitvoerige bureaucratie dient te worden vermeden en de uitvoering van de regeling mag nimmer duurder worden dan de regeling zelf.
- De percentages om te flexibiliseren dienen gelijk en daarmee actuarieel neutraal te zijn. Dit om calculerend gedrag om eerder stoppen en/of langer doorwerken tegen te gaan wegens financieel voordeel. Dergelijke neutrale percentages komen waarschijnlijk op 6,5%, waarbij er maximaal vijf jaar naar voren en naar achteren mag worden geflexibiliseerd. De vijf jaar naar voren en naar achteren flexibiliseren dient elke vijf jaar opnieuw te worden bekeken. Hierbij dient te worden onderzocht of de termijnen aansluiten bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en of er voldoende sprake is van actuariële neutraliteit. Op deze manier worden ongewenste arbeidsmarkteffecten voorkomen en is het flexibiliseren neutraal voor verschillende groepen.
- De opslag- en kortingspercentages worden lineair geïnterpoleerd. Een half jaar eerder of later ingaan van het AOW-pensioen leidt dus tot een korting of verhoging van 3,25%, twee jaar eerder of later ingaan tot een korting of verhoging van 13%. Hiermee sluit Nederland aan bij de vanwege de eenvoud internationaal meest gebruikelijke systematiek.
- Mensen die eerder met AOW gaan dan de wettelijk AOW-geldende leeftijd, dienen niet onder een fiscaal lager tarief te vallen, omdat dit tot onhoudbare fiscale complexiteit en kosten gaat leiden. Daarnaast is onvoldoende onderzocht hoe dit doorwerkt. Bijvoorbeeld bij deeltijd-pensionering van het aanvullend pensioen waar wordt uitgegaan van het bruto tarief en wat de fiscale gevolgen zijn, indien er wordt gekozen voor een ander tarief.
- De VCP is van mening dat een flexibele AOW alleen mogelijk moet worden gemaakt voor werknemers en niet voor mensen die niet (meer) werken. Dit, zodat het ook echt als een arbeidsmarktinstrument kan worden gebruikt.

## Afschaffen RVU-heffing en ruimte voor sectorale afspraken

De RVU-heffing verdient heroverweging, zeker in gevallen waarin sprake is van gegarandeerde opvulling door jongeren. Om flexibel deeltijd-pensioen aantrekkelijk te maken dient de RVU-heffing te worden afgeschaft. Het afschaffen van de levensloop- c.q. vitaliteitsregeling en de RVU-heffing hebben de keuzevrijheid gedurende de loopbaan te veel beperkt. Vanwege de fiscale boete op vervroegde uittreding (RVU-heffing) is onvoldoende maatwerk binnen organisaties en in sociale plannen mogelijk. Het afschaffen van de RVU-heffing is een belangrijke maatregel om sectorale afspraken te kunnen maken. Het is geen pleidooi voor nieuwe VUT-fondsen, maar voor ruimte voor werkgevers en werknemers voor individueel maatwerk en voor (sectorale) maatwerkafspraken in cao's en sociale plannen.

## Generatiepact-maatwerkregeling

Om uitkomst te bieden aan zowel ouderen aan het einde van hun loopbaan, als jongeren die langs de kant staan, onderschrijft de VCP generatiepact-maatwerkregelingen. Dit mits goed uitgevoerd en passend binnen het bedrijf.

---

<sup>3</sup> Actuariële neutraliteit leidt er bij later opnemen (nu) toe dat de (procentuele) stijging van de uitkeringen groter is dan de (procentuele) daling van het aantal uitkeringsjaren.

Hierbij moet er aandacht zijn en blijven voor het uitgangspunt dat langer doorwerken moet lonen en moet bewust worden ingezet op jong voor oud. Maatwerkafspraken in cao's zoals bijvoorbeeld 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw zijn hierbij een goed voorbeeld.

### **Doorwerkbonus voor mensen die ook echt langer doorwerken**

Tot 2013 bestond er een doorwerkbonus. De doorwerkbonus was een heffingskorting die een belastingplichtige kreeg na de leeftijd van 61 jaar als hij nog inkomen uit werk had. De VCP pleit voor een herintroductie van deze heffingskorting. Een (positief inkomensafhankelijke) doorwerkbonus dient volgens de VCP alleen uitgekeerd te worden aan mensen die daadwerkelijk (gedeeltelijk) doorwerken, anders is het geen doorwerkbonus, maar een 'eerder stoppen met werken' bonus.

### **Ouderenkorting voor midden en hogere inkomens moet omhoog**

De afgelopen jaren zijn veel regelingen inkomensafhankelijk gemaakt, waardoor de middengroepen en hogere inkomens harder in hun koopkracht worden geraakt dan de lagere inkomens. Daarom pleit de VCP voor een verhoging van de ouderenkorting met 300 euro voor de midden en hogere inkomens.

### **Deeltijdpensioen moet wettelijk mogelijk worden gemaakt**

Nu is de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen voor een werkende afhankelijk van de al dan niet gemaakte afspraken in de cao of in het pensioenfondsreglement. De VCP is van mening dat deeltijdpensioen wettelijk mogelijk moet worden gemaakt voor alle werkenden, die een aanvullend pensioen opbouwen. Wel dient er omwille van de uitvoerbaarheid een beperking te komen aan het aantal keren dat men het percentage waarmee men met deeltijdpensioen kan gaan, kan bepalen. Indien men eenmaal heeft gekozen voor deeltijdpensioen, dan kan dit niet meer ongedaan worden gemaakt.

### **Maatwerkmogelijkheden voor eerder uitreden**

De VCP is van opvatting dat vakantiedagen zoveel mogelijk gebruikt moeten worden tijdens het werkzame leven. Dit dient ook zo veel mogelijk gestimuleerd te worden op de werkvloer. Veel werknemers, met name oudere werknemers, hebben echter een grote hoeveelheid aan compensatiedagen opgebouwd. De VCP vindt dat opgespaarde tijd uit onregelmatigheidsuren, of anderszins opgespaarde compensatie-uren door een werknemer ook moeten kunnen worden ingezet om eerder uit te treden. Ook moeten werknemers met veel compensatie-uren die een jaar eerder met pensioen willen, deze uren kunnen opmaken door bijvoorbeeld een paar jaar eerder een dag in de week minder te gaan werken. Per bedrijf dienen hier in het kader van strategische personeelsplanning duidelijke afspraken over worden gemaakt in overleg met werknemers en betrokken vakorganisaties.

### **Langer doorwerken met wederzijds goedvinden**

De ontslagleeftijd als gevolg van pensionering dient volgens de VCP wel een natuurlijk moment te kennen. Wanneer een flexibele AOW wordt geïntroduceerd dan dient de ontslagleeftijd op de wettelijke AOW-leeftijd gefixeerd te blijven en niet ook met vijf jaar op te schuiven. In het belang van goede doorstroming van personeel vindt de VCP dat werknemers geen recht moeten krijgen op langer doorwerken, maar dat dit een aantal maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd met wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer kan worden afgesproken. Daarnaast is er om verdringing op de arbeidsmarkt te bestrijden een gelijk speelveld nodig in het werken voor en na de AOW-richtleeftijd. Omdat de werkgever als gevolg van de wet 'Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd' geen premie hoeft af te dragen, liggen de loonkosten van AOW'ers veel lager. Het is dan aantrekkelijker om een AOW'er in dienst te nemen. Dit geeft oneerlijke concurrentie en leidt tot verdringing. Dit moet ongedaan worden gemaakt.

## B. Naar een inclusieve arbeidsmarkt

**Onder een inclusieve arbeidsmarkt verstaat de VCP een arbeidsmarkt waarin elke professional tot zijn recht komt. Zo'n arbeidsmarkt is een ontwikkelingsgerichte arbeidsmarkt, die voor alle werkgevers en werknemers vanzelfsprekend is. Hierbij is de VCP van mening dat iedereen moet kunnen meedoen ongeacht het opleidingsniveau. Voor onze achterban van professionals betekent dit dat de volgende maatregelen genomen dienen te worden.**

### Leren en ontwikkelen, scholingsaftrek behouden

De VCP staat voor een meer inclusieve samenleving waarin iedereen zich ten volle kan ontplooiën. Door maatschappelijke en technologische innovatie gaan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel. Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan zijn belangrijk, omdat het professionals meer kansen biedt op de arbeidsmarkt. Investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor werknemers om bij te kunnen blijven. Het afschaffen van de scholingsaftrek gaat lijnrecht in tegen de wens om werknemers hun leven lang de mogelijkheid te geven om te kunnen scholen en kan hierom niet op de steun van de VCP rekenen. De scholingsaftrek zou verbreed moeten worden naar een regeling voor ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

### Individuele ontwikkelrekening voor werknemers

De VCP is positief over het principe van een individuele ontwikkelrekening voor werknemers. Het moet voor werknemers fiscaal aantrekkelijk<sup>4</sup> worden om te sparen voor scholing en ontwikkeling. Zo kunnen zij meer sturing geven aan hun eigen duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk blijven in een veranderende arbeidsmarkt. Ook kunnen werknemers hiermee het heft in eigen hand nemen bij het volgen van scholing die niet direct aansluit op hun huidige functie. Werkgevers, O&O-fondsen en de overheid kunnen geld storten zodat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Ook de werknemer zelf kan op vrijwillige basis geld opzijzetten voor de ontwikkelrekening, bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering of transitievergoeding. Op die manier kan hij/zij voorsorteren op mogelijke vervolgstappen in zijn/haar loopbaan. Op dit moment krijgen professionals niet altijd de tijd en ruimte om in zichzelf te investeren.

### Duurzame inzetbaarheidsregeling

De VCP pleit in het verlengde daarvan voor een individuele duurzame inzetbaarheidsregeling. Deze regeling geeft werknemers de faciliteiten om voor zichzelf passende maatregelen te kunnen nemen om ervoor te zorgen dat zij duurzaam inzetbaar kunnen blijven. Deze regeling moet werknemers de mogelijkheid bieden om fiscaal vriendelijk te kunnen sparen voor scholing, ontwikkeling en verlof. De individuele ontwikkelrekening zal een belangrijk onderdeel zijn van de duurzame inzetbaarheidsregeling. Naast scholing en ontwikkeling kan deze regeling worden gebruikt voor bijvoorbeeld studieverlof of mantelzorgverlof, maar ook voor eventueel maatwerk bij flexibel (deeltijd)pensioen door daarbij verlof in te zetten. Werknemers kunnen op deze manier langer duurzaam inzetbaar blijven.

### Scholing ook voor 50-plussers lonend en noodzakelijk

Investeren in scholing bij 50-plussers, ondanks de beeldvorming, zijn lonend. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het risico om 50-plussers aan te nemen sterk wordt overschat. Ook 50-plussers zijn vaak meer bereid tot scholing en het starten van een tweede carrière.

<sup>4</sup> Voor de bestedingsdoelen scholing en ontwikkeling moet er vrijstelling van de inkomstenbelasting. De rekening moet ook tot een bepaald maximum buiten de heffing van box 3 van de inkomstenbelasting blijven. De uitvoerder van de ontwikkelrekening zal verantwoordelijk worden voor een juiste opgave bij de belastingdienst.

De werkelijkheid is dat de arbeidsparticipatie van 50-plussers en de uittreedleeftijd fors toenemen (64,4 jaar in 2015) en daarmee scholing ook in deze groep wel degelijk lonend en volgens de VCP noodzakelijk is. Dit tevens omdat er ook sprake is van oververtegenwoordiging van langdurige werkloosheid bij deze groep. Scholing houdt skills en vaardigheden up tot date. Uit onderzoek van ROAs blijkt dat werkgevers die aan 50-plussers scholingsmogelijkheden bieden, daarvan positieve effecten zien. De betrokken werknemers zijn extra gemotiveerd omdat ze zien dat zij voor hun werkgever belangrijk zijn. Ook zijn 50-plussers niet of nauwelijks duurder dan werknemers van 40 jaar of ouder in vergelijkbare functies, omdat de meerderheid van werknemers op de 40-jarige leeftijd hun maximum in de betreffende loonschaal hebben bereikt.

### **Meer middelen voor actief arbeidsmarktbeleid**

Belemmeringen voor 50-plussers om scholing te kunnen volgen, dienen te worden weggenomen. De VCP is van mening dat er meer moet worden geïnvesteerd in arbeidsmarktbeleid voor 50-plussers. Het recente actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' met een gemeenschappelijke aanpak van kabinet en sociale partners om het arbeidsmarktperspectief van 50-plussers te verbeteren, is een goede start en biedt kansen voor (werkloze) 50-plussers. Maatregelen zoals een tweede loopbaanadvies, periodieke loopbaan-APK, scholingsmiddelen voor 50-plussers en persoonlijke dienstverlening bij het UWV zijn volgens de VCP van belang om 50-plussers duurzaam inzetbaar voor de arbeidsmarkt te behouden. De VCP pleit er daarom ook voor om deze tijdelijke maatregelen structureel te maken.

Tot slot ziet de VCP dat nog steeds groepen werkloze 50-plussers onvoldoende ondersteuning ontvangen van het UWV. Dit geldt met name voor hoger opgeleiden die, aldus het UWV, kansrijker zijn op de arbeidsmarkt. De VCP vindt dat eenieder die daar behoefte aan heeft, persoonlijke ondersteuning moet kunnen krijgen van het UWV.

### **VCP, mei 2017**

VCP  
Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW DEN HAAG

Kenmerk: 201700724

Den Haag, 9 mei 2017

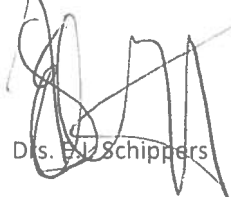
Geachte heer en mevrouw,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,



Dts. P. J. Schippers





Aan de minister-president,  
minister van Algemene Zaken  
drs. M. Rutte  
Binnenhof 19  
2513 AA Den Haag

Kenmerk: 201700725

Den Haag, 9 mei 2017

Geachte heer Rutte,

Graag verzoek ik u de minister van Economische Zaken te vragen om ten behoeve van mijn werkzaamheden mij op de kortst mogelijke termijn te informeren over enkele vraagpunten ten aanzien van gaswinning.

- Hoeveel kan de vraag naar Groningen gas de komende kabinetsperiode structureel verminderd worden door afschakelen van de laagcalorisch gas-gebruikende industrie? Op welke termijn zou dit kunnen? Wat is daarvoor nodig en wat zijn de budgettaire consequenties / risico's.
- Hoeveel kan de vraag naar Groningen gas de komende kabinetsperiode structureel verminderd worden door het gebruik van laagcalorisch gas voor elektriciteitsopwekking te beëindigen. Op welke termijn zou dit kunnen? Wat is daarvoor nodig en wat zijn de budgettaire consequenties / risico's.
- Welke opties zijn er om de export van Groningen gas verder te verlagen. Wat is hiervoor nodig en welke kosten zijn hiermee gemoeid (los van de aardgasbaten?).
- Hoeveel kan de vraag naar Groningengas structureel verminderd worden door het bouwen van een nieuwe conversie-installatie. Op welke termijn zou een dergelijke installatie in gebruik kunnen worden genomen en wat kost dit (investeringen, exploitatielasten).
- Welke andere maatregelen zijn er tegen welke kosten denkbaar om in de komende kabinetsperiode de gasproductie in Groningen verder te verlagen. Wat is een haalbaar afbouwpad (zonder onverantwoorde fluctuaties) naar 2021.
- Wat is een (vanuit leveringszekerheid) realistisch minimumniveau van gaswinning in 2030 dat als ambitie in het RA kan worden neergezet.

- Hoe kan de positie van de NCG verder versterkt worden ten einde te komen tot een krachtige aanpak van de herstel- en preventieopgave zonder de financiële verantwoordelijkheid weg te halen bij de NAM (scenario 2 of wellicht 3). Wat is hier voor nodig in wet- en regelgeving? Wat zijn de budgettaire consequentie/risico's hiervan.
- Hoe kunnen we tegemoet komen aan de kritiek van de OVV dat we beter zichtbaar moeten maken dat er aandacht is voor de risico's en dat het schaalniveau waarop de problemen nu worden aangepakt niet in lijn met de omvang, urgentie en complexiteit van de problemen in Groningen. Wat vergt dit van de governancestructuur?
- Cijfers over minimale winningsniveau met het oog op de leveringszekerheid worden nu opgesteld onder verantwoordelijkheid van GTS. GTS is echter een partij met belangen. Welke opties zijn er om adviezen van GTS te laten toetsen door onafhankelijke experts; bijvoorbeeld CE of universiteit Delft.
- Wat zijn de gevolgen van verdere vermindering van de gaswinning voor het overheidsbudget in de komende kabinetsperiode en op langere termijn?
- Het gereed komen van het Gemini windpark leidt tot een grote beschikbaarheid van duurzame elektriciteit. Welke economische kansen zijn er voor de regio bij de opbouw van een waterstofcluster (DVHN; 17 januari 2017)? Wat is hiervoor nodig van het Rijk? Wat kan top-sector energie in dit verband betekenen? Kan Invest NL hier een rol in spelen?

Hongachtend,



Drs. S.J. Schippers

## Uitzoekvragen schaarste naar middenhuurwoningen

### Hoe groot is het tekort aan middenhuurwoningen?

De behoefte aan nieuwbouw middenhuurwoningen bedraagt naar schatting 75 duizend in de periode tot 2024 (met een bandbreedte tussen 60 duizend en 92 duizend). Dit is een uitbreiding van 16% ten opzichte van de huidige voorraad (469 duizend). De huurprijs van deze woningen ligt grofweg tussen € 700 en € 1000.

De grootte van de extra behoefte wordt beïnvloed door onder meer de inkomensontwikkeling van huishoudens, preferenties, het aanbod van verschillende soorten woningen en de prijsontwikkeling. Verder is het van belang in welke mate corporaties woningen willen exploiteren voor het middensegment. Daarnaast zullen veranderingen in regels voor de sociale huur of koopsector (bijvoorbeeld aanpassing van hypotheekrenteaftrek of verkoopregels corporaties) een effect hebben op de extra behoefte aan middenhuur.

De ontwikkeling van het aanbod van middenhuurwoningen blijft op dit moment achter bij de snel stijgende behoefte. Afspraken voor nieuwbouw moeten op lokaal niveau worden gemaakt; gemeenten en investeerders kijken echter naar elkaar voor voldoende plancapaciteit, betaalbare grondprijzen en acceptabele rendementen. Dit vertraagt de realisatie van de benodigde middenhuurwoningen. Daarnaast is het moeilijk om de woningen te bestemmen voor de doelgroep en te behouden in het middensegment. Door de huidige krapte op de markt komen deze woningen vaak snel in het hogere segment te vallen. De woningen worden bovendien niet altijd toegewezen aan middeninkomens. Verhuurders kiezen voor zoveel mogelijk zekerheid en verhuren de woningen aan huishoudens met een hoger inkomen (zie kopje middenhuur binnen de Nederlandse woningmarkt op pagina 3).

### Welke groepen worden getroffen door het tekort aan middenhuurwoningen?

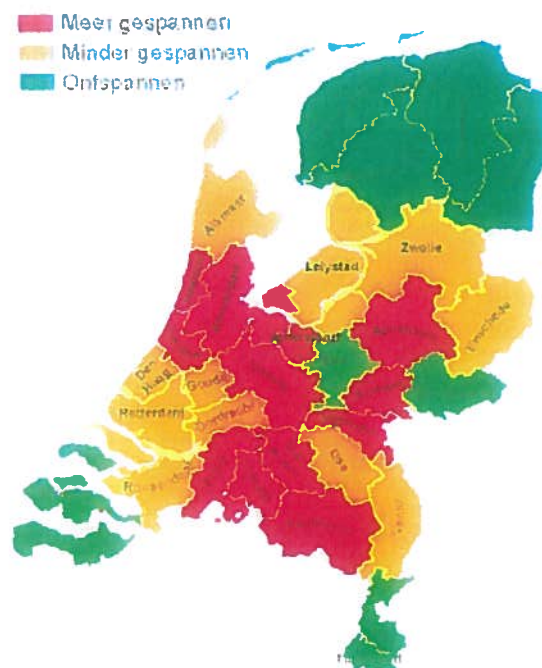
Groepen die op zoek zijn naar een huurwoning in het middensegment, zijn:

- Starters op de woningmarkt;
- Huishoudens die niet (meer) in aanmerking komen voor een sociale huurwoning, maar (nog) niet kunnen kopen vanwege de gestelde hypotheekeisen;
- Mensen die graag flexibel willen blijven bijvoorbeeld vanwege hun beroep of contract;
- Ouderen die hun koopwoning willen verkopen om zo vermogen vrij te maken, maar door hun inkomen of vermogen niet in aanmerking komen voor een sociale huurwoning;
- Huishoudens die nu nog in een corporatiewoning wonen, maar graag willen doorstromen naar een betere vrije sectorwoning.

### Hoe is het tekort verdeeld over het land?

De extra behoefte aan middenhuur verschilt op lokaal niveau. In gemeenten met een grote druk op de algehele woningmarkt is de extra behoefte aan middenhuurwoningen het grootst (rode gebieden in het plaatje). Dat zijn ondermeer de (Noordvleugel van de) Randstad en de Brabantse stedenrij. Hier blijft het aanbod achter op de vraag, wat leidt tot hoge prijzen in de vrije huursector. Hierdoor wordt de toegankelijkheid beperkt voor middeninkomens.

Ook in ontspannen gebieden kan het middenhuursegment een belangrijke rol spelen. Gezinnen met een middeninkomen, ouderen of starters zijn ook in deze gemeenten op zoek naar een passende woning.



**Welke maatregelen kunnen worden getroffen om het tekort op te heffen? Wat zijn de financiële consequenties van deze maatregelen; voor het overheidsbudget of eventueel voor andere partijen? Hoe lang duurt het voor de verschillende maatregelen effect sorteren?**

#### Bouwen, bestemmen en behouden van middenhuur

Om snel te voldoen aan de extra behoefte moeten meer middenhuurwoningen worden gebouwd, die ook beschikbaar zijn en blijven voor middeninkomens. Een tijdelijke Rijkssubsidie van € 82 mln. per jaar (gedurende 5 jaar) kan bijdragen aan de realisatie van 55.000 middenhuurwoningen die 20 jaar bereikbaar blijven voor middeninkomens, zonder dat er wet- en regelgeving hoeft te worden aangepast. Het gaat om een inhaalslag: meer dan de helft van de benodigde middenhuurwoningen wordt hiermee gerealiseerd.

De volgende voorwaarden gelden voor het verkrijgen van de subsidie:

- **Bouwen: snel en tijdelijk**  
De woningen moeten op korte termijn worden gerealiseerd. Door het 'wie het eerst komt, die het eerst maalt'-principe worden partijen gestimuleerd om snel in actie te komen. Deze snelheid is nodig om de acute vraag in de drukgebieden op te vangen.
- **Bestemmen: beschikbaar voor middeninkomens**  
De gemeente stelt voorwaarden waaraan de woningen moeten voldoen. Te denken valt aan een minimale oppervlakte en maximale huur. Zo worden woningen gebouwd die passen bij de lokale vraag van middeninkomens, bijvoorbeeld voor gezinnen, starters of ouderen.
- **Behouden: 20 jaar met maximale huur**  
Met een verplichte exploitatieduur van 20 jaar wordt voorkomen dat de woningen snel worden bestemd voor verkoop. Een lokaal vastgestelde maximale huur voor die periode kan voorkomen dat er hoge huurverhogingen worden toegepast en dat de huur wordt opgetrokken bij mutatie. Zo blijven de woningen ook echt in het middenhuursegment.

Dit voorstel sluit aan op de ervaringen op lokaal niveau via de samenwerkingstafel middenhuur, onder leiding van Rob van Gijzel. De samenwerkingstafel zal eind 2017 met aanbevelingen komen.

#### Financieel

Bedrag (in mln. '+' is saldooverslechterend)

Omschrijving	2018	2019	2020	2021	2022	Sluc.
Middenhuur	82	82	82	82	82	0

Uitgangspunt is fiche 206 van de Ombuigings- en intensiveringslijst. De totale rijksbijdrage wordt in lijn met dit fiche gemaximeerd op 82 mln. per jaar voor de periode 2018-2022. Met deze vormgeving van de regeling kunnen naar schatting ca. 11.000 betaalbare vrije sectorwoningen per jaar worden gerealiseerd.

Uit onderzoek blijkt dat – ook nadat plannen zijn geoptimaliseerd (bijv. door lagere parkeernormen en een hoger aandeel dure koopwoningen) – bij binnenstedelijk bouwen sprake kan zijn van een onrendabele top. De onrendabele top ontstaat vanwege de hoge kosten voor binnenstedelijke gebiedsontwikkeling (bijv. door de noodzaak van bodemsanering en sloop). In de uitwerking is uitgegaan van het afdekken door het Rijk van 50% van de onrendabele top (gemiddeld € 15.000 per woning) voor middenhuur bij binnenstedelijke ontwikkeling. Dit prikkelt andere partijen tot een zo goed mogelijke planoptimalisatie en daardoor een zo laag mogelijke onrendabele top.

De beoogde regeling is gericht op gemeenten waar extra behoefte is aan middenhuurwoningen. Het dient wel binnenstedelijke nieuwbouw te betreffen, aangezien hier sprake is van de genoemde onrendabele top. Om aanspraak te maken op de subsidie moet worden voldaan aan een afwegingskader van het Rijk en committeren geïnteresseerden zich aan voorwaarden gesteld door de gemeente. Zo sluit het aanbod aan bij de behoefte op lokaal niveau. Daarnaast committeren de geïnteresseerden zich aan een oplevertermijn van 3 jaar na sluiting van de inschrijving (alleen subsidiëring bij daadwerkelijke realisatie).

Er kan gedurende de looptijd van de regeling aanspraak worden gemaakt op de subsidie, of tot het gehele bedrag is besteed. Door de tijdelijke aard van de maatregel wordt de productie versneld op die plekken waar de extra behoefte het hoogst is.

#### Draagvlak: privaatrechtelijke oplossingen

De opgave om te zorgen voor voldoende betaalbare middenhuur ligt op lokaal niveau. De landelijke koepels van gemeenten, corporaties en beleggers benadrukken dat transparantie en snelheid voorop staan bij het bouwen, bestemmen en behouden van het middenhuursegment. Dit kan, aldus de koepels, privaatrechtelijk worden bestendigd. Per 1 juli 2017 is het al mogelijk dat gemeenten middenhuur als categorie in hun bestemmingsplan opnemen.

Het is daarbij cruciaal dat er transparantie is over de projectvoorwaarden en de rol van de corporatie (toegestaan, maar alleen als de markt het niet oppakt). Gedacht kan worden aan het maken van een landelijke website met daarop alle projectvoorstellen vanuit gemeenten voor middenhuur.

#### Alternatieven – aanpassing wet- en regelgeving

Om middenhuur op korte termijn te stimuleren is subsidiëring van de bouw van nieuwe woningen nodig (zoals hierboven gepresenteerd). Om het aanbod van middenhuurwoningen op lange termijn te laten voldoen aan de behoefte zijn er veranderingen op het gebied van koopbeleid, algemeen huurbeleid en corporatiebeleid nodig.

De (fiscale) subsidies op sociale huur en koop drukken de vraag in het middenhuursegment en remmen de doorstroming af, waardoor de vrije huursector duur en klein is. Dit is immers het enige marktsegment dat niet gesubsidieerd wordt. Het verlagen van bestaande subsidies is op lange termijn de meest geëigende manier om vrije huur aantrekkelijker te maken. Aan de koopkant kan gedacht worden aan het verder en sneller afbouwen van de hypotheekrenteaftrek. Aan de sociale huurkant kan gedacht worden aan het beter richten van de subsidies op de doelgroep en het doelmatiger vormgeven van de huurtoeslag. Dergelijke maatregelen dienen geleidelijk te worden ingevoerd en zullen daarom pas op de langere termijn effect sorteren.

#### Middenhuur binnen de Nederlandse woningmarkt

Vanwege bestaande regelgeving en de gevolgen daarvan op de vraag naar verschillende soorten woningen, is het lastig om middenhuur los te zien van de koopsector en sociale huursector.

Ten eerste maken fiscale subsidies koopwoningen relatief aantrekkelijk ten opzichte van huurwoningen. Als je dezelfde woning huurt in plaats van koopt, loop je deze aanzienlijke subsidie immers mis. Wanneer een huishouden niet wil kopen vanwege een voorkeur voor flexibiliteit, ligt een corporatiewoning voor de hand: de voorraad is groter ten opzichte van het vrije segment en de aanvangshuur is middels impliciete subsidies gemaximeerd. Huishoudens kiezen pas voor de vrije huursector als zij geen toegang hebben tot de koopsector (in verband met de hypotheekverstrekkingregels)- of sociale huursector (in verband met de inkomenseis) of als zij behoefte hebben aan direct beschikbaar aanbod (in verband met wachtlijsten in de corporatiesector).

Ten tweede is middenhuur onderdeel van de vrije huursector. Prijzen in deze sector zijn in principe vrij en eigenaren hebben de mogelijkheid om (onverhuurde) woningen te verkopen of zelf te betrekken. Als de markthuur voor de betreffende woning hoger ligt, hebben verhuurders de prikkel om de huur te verhogen of de woning te verkopen. Bovendien hebben verhuurders de prikkel om aan de woningen aan hogere inkomensgroepen te verhuren dan beoogd is, omdat dat het risico op huurachterstanden verkleint. Dit zorgt ervoor dat beleid om middenhuur te stimuleren, zonder maatregelen die het vrije karakter van de sector beperken, weg kan lopen naar de (veel grotere) koopmarkt. Middenhuur zet immers in op verhuur in een bepaalde prijscategorie voor een specifieke inkomensgroep.



Aan de informateur, mevr. drs. E.I. Schippers  
p/a Tweede Kamer der Staten-Generaal

Postbus 20018

2500 EA Den Haag

**Betreft: Notitie Vereniging Nationaal Netwerk Risicomanagement t.b.v. kabinetsformatie 2017**

Geachte mevrouw Schippers,

In aanvulling op de notitie 'Zelfregulering, maar géén gesjoemel' van de Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) verstrekt de Vereniging Nationaal Netwerk Risicomanagement u deze notitie met een aantal belangrijke aanbevelingen omtrent veiligheid en risicomanagement. Onze Vereniging is de organisatie waar de belangrijkste organisaties in Nederland op het gebied van risicomanagement samen komen.

## Boeven pakken, helden helpen

Aanvulling op SMV-notitie *Zelfregulering, maar géén gesjoemel*

---

### Kernnotitie

De aan u aangeboden notitie 'Zelfregulering, maar géén gesjoemel' van de Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) bevat veel valide en waardevolle observaties. De voorgestelde maatregelen voor ondernemingen en organisaties zijn het waard verder uitgewerkt te worden. Echter, dat is alleen goed mogelijk als de overheid daar zowel de structuur als de cultuur voor bevordert en juist op die punten wil het NNR met deze notitie wat meer handvatten bieden.

---

**De overheid heeft meer mogelijkheden dan het  
versterken van de eigen regierol**

---

De mogelijkheden die de SMV-notitie aandraagt benoemen niet alle opties die de overheid heeft. In feite betreffen de maatregelen slechts één optie: versterken van de regierol, waarbij de complexiteit van Hazard Risk Management (Veiligheid Risicomanagement) en de implementatie daarvan beperkt worden belicht. Uit de voorbeelden die in bijlage 2 van de notitie zelf worden aangehaald blijkt al dat dit niet voldoende kan en zal zijn. In een aantal gevallen is immers sprake van duidelijk malafide handelen en het is onwenselijk, want schadelijk, als het aanpakken van malafide handelen de motivatie en het richtsnoer wordt voor versterking van de regierol van de overheid. Dat gevaar dreigt, want een herhaald thema in de notie is dat inspectie en toezicht niet streng genoeg optreden. Daarnaast levert de voorgestelde loskoppeling van Toezicht van Strafrecht, naast mogelijke competentiestrijd tussen die twee, nog een dilemma op. Wanneer Toezicht vaststelt dat het gaat om malafide gedrag is er sprake van opzet. Dat element kan niet zonder consequenties worden losgekoppeld van Strafrecht.

---

**Maak onderscheid tussen waarschijnlijk bonafide en  
waarschijnlijk malafide handelen**





Een breder palet van maatregelen biedt de volgende benadering:

1. Alvorens domeinen, onderwerpen of incidenten te kiezen is een meer strategische beoordeling nodig van het onderwerp in samenhang met normen en waarden,

---

### De voordelen van Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving worden niet expliciet gemaakt

---

maatschappelijke belang, politiek en wetgeving. Dat vraagt om een expliciet maatschappelijk/ politiek debat waarin allereerst wordt vastgesteld welke waarde wij als samenleving hechten aan risicobeheersing, met als onderdeel daarvan de gehele Vergunningen Toezicht en Handhaving (VTH) cyclus. VTH wordt veelal in negatieve termen ten tonele gevoerd (kostenpost, toezicht last, etc. *motie Aptroot 2005*), terwijl de voordelen minder of niet expliciet worden gemaakt. Dat leidt tot eenzijdige oordeelsvorming.

2. Maak vervolgens bij de benadering van domeinen, organisaties of incidenten op voorhand een inschatting of sprake is van waarschijnlijk bonafide of waarschijnlijk malafide handelen.
3. Kies bij waarschijnlijk malafide handelen voor strenge inspectie en strenge handhaving op regelniveau en bij voorvallen indien nodig voor snelle overgang naar strafrechtelijke vervolging, waarbij het wettelijk handelingsperspectief wordt gecreëerd om zowel het opsporings- als het inspectiebelang te kunnen blijven dienen.
4. Kies bij waarschijnlijk bonafide handelen voor domeindeskundige inspectie op metaniveau en bij voorvallen voor analyse en lering. Uiteraard met overgang naar vervolging wanneer gaandeweg toch sprake blijkt te zijn van malafide handelen.
5. Zorg voor een instemmingsdialoog waarbij zowel inspectie als private partners wederzijds waarde kunnen inbrengen op elkaars functioneren.

Daarmee wordt de Inspectie uit de spagaat gehaald waarin zij zich blijkens de SMV-notitie bevindt. In plaats daarvan ontstaat het volgende palet:

1. De traditionele inspectie kan blijven zoals ze is, maar is gericht op aanpak van malafide handelen en is dus streng en handhaaft kordaat. Het is wel van belang een beoordelend onafhankelijk toezichtsorgaan (buiten de rechterlijke macht) toe te voegen om de bestaande scheiding tussen belanghebbende publieke en private partijen te slechten en zo te groeien naar een gezamenlijke veiligheidscultuur.
2. Voor de hopelijk meerderheid van bonafide organisaties wordt de inspectie gebundeld, niet op nationaal- maar op domeinniveau.
3. Bonafide organisaties krijgen daardoor voortaan te maken met slechts één inspecterende instantie, die domeindeskundig is en op metaniveau en indien mogelijk op systeem (doel i.p.v. middel) niveau inspecteert, aangevuld met steekproefsgewijze diepte-inspecties.
4. Met deze benadering is de overheid in staat de ruimte en de cultuur te creëren waarbinnen de op ondernemingen en organisaties gerichte maatregelen kans van slagen hebben, met als opbrengst toenemende veiligheid en kwaliteit van de samenleving bij afnemende kosten.



## Achtergrond algemeen

Risicobeheersing is van een hogere politieke orde dan de Vergunningen Toezicht en Handhaving (VTH)-cyclus. Vanuit een (nu niet bestaande) cultuur waarin risicobeheersing expliciet een gespreksonderwerp is, kan worden gekozen voor een systeem van VTH. Dat systeem is dan een uitwerking van op hoger niveau vastgestelde principes.

Op dit niveau, risicobeheersing, is het ook makkelijker om richtinggevende principes vast te leggen inzake acceptabele foutenmarges binnen beheerssystemen en noodzakelijk geachte redundanties. Bijvoorbeeld bij het beoordelen van het risicoprofiel van nieuwe technologieën waarbij veel onzekerheden bestaan. Deze benadering lijkt hetzelfde als een beheerssysteem, maar is het niet. Een beheerssysteem kan te veel gericht raken op het voorkomen van fouten, terwijl bij risicobeheersing de balans tussen ontwikkeling/leren en het zoveel mogelijk tegengaan van ongelukken centraal blijft staan. Onderdeel daarvan is dat er ruimte moet worden geschapen waarin binnen een veilige omgeving van fouten geleerd kan worden.

Een cultuur waarin risicobeheersing expliciet, voortdurend en algemeen onderwerp van gesprek is, met als doel het dienen van het publieke belang, maakt de samenhang tussen voor- en nadelen zichtbaar voor iedereen. Dat kan dan leiden tot een systeem van VTH met afwegingen, keuzemomenten en politiek, dus maatschappelijk, geaccepteerde marges.

Risicobeheersing is dan het doel en niet veiligheid. Veiligheid is een gevolg en dus hooguit een subdoelstelling. Dit voorkomt dat veiligheid losgezongen raakt van nationale en organisatie kerndoelen en een doel op zich wordt, wat dan weer bijdraagt aan het tegengaan van de incident-regelreflex. Een cultuur van risicobeheersing opent daarnaast de mogelijkheid voor publieke verantwoording voor wat wel goed gaat, dus reflectie op het onderwerp in de koude fase. Dat leidt dan hopelijk tot risicobeheersing in plaats van incident-bestrijding als relevante eenheid van analyse en beoordeling.

Belangrijke onderdelen van goed risicomanagement zijn transparantie van de gemaakte afwegingen en reflexiviteit op het eigen risico-bewustzijn, zowel bij bedrijven, de traditionele risicobronnen, als bij overheden. Bij risicobeheersing komen die vanzelf aan de orde, bij incidentbestrijding is die kans aanzienlijk kleiner, blijkt ook uit de SMV-notitie.

## Achtergrond veiligheidscultuur

De ontwikkeling van een veiligheidscultuur stuit traditioneel op drie problemen:

- Veiligheid als doel propageren in plaats van als deel van het geheel van risicomanagement, waarbij behoefte, risico en resultaat als met elkaar verbonden componenten worden gewogen en uitgedragen, ook naar derde partijen.
- Beheerssysteem centraal zetten in plaats van de handelende mens, uiteraard met oog voor de kritieke onderlinge interdependentie, centraal te plaatsen.
- Geen a priori onderscheid maken tussen bonafide en malafide gedrag door inspectie, handhaving en vervolging

Er zijn zeker meer obstakels, maar deze drie zijn naar onze inschatting de belangrijkste en moeten dus minimaal worden overwonnen om tot een effectieve visie op veiligheid en risico's te komen.



## Ad veiligheid als doel

Van de genoemde drie is dit wellicht het grootste obstakel: een andere visie vraagt om een andere benadering van veiligheid en risico's dan het gebruikelijke 'Veiligheid is onze hoogste prioriteit'.

Het is heel lastig voor een bewindspersoon of een CEO om uit te spreken dat veiligheid altijd een afweging is, dus een compromis. Maar het is ook noodzakelijk. Pas dan ontstaat er ruimte om die afweging aan een nader onderzoek te onderwerpen en te bekijken of die vanuit de samenleving gezien optimaal is. Wordt die ruimte niet geschapen, dan zullen afwegingen onvermijdelijk nog steeds plaatsvinden, wat goed gaat zolang er niets gebeurt. Bij het onderzoek na een calamiteit worden ze dan ontdekt, waarna de verontwaardiging groot is en degenen die de afweging hebben gemaakt de klos zijn. Daarvan wordt op systeemniveau niets geleerd en het leidt tot verstarring en dus minder weerbaarheid van systemen. In ieder geval in eerste instantie. Na verloop van tijd zullen die afwegingen natuurlijk onvermijdelijk toch weer in het systeem kruipen.

## Ad beheerssysteem centraal

Een beheerssysteem geeft de illusie van controle en het is dan ook lastig voor een bewindspersoon of een CEO om te erkennen dat er grenzen zijn aan de mogelijkheden van zo'n systeem wanneer het *top down* wordt neergelegd. Het is mogelijk er een basaal niveau van veiligheid mee te bereiken en als dat voldoende is, prima. Maar moet het veiligheidsniveau omhoog, dan dient de handelende mens centraal te komen, en daartoe moet het beheerssysteem zo worden ingericht dat het die handelende mens optimaal ondersteunt mede omdat die mens ook in staat is om een falend systeem zodanig bij te sturen dat fatale incidenten voorkomen worden.

Zo'n aanpak geeft onzekerheid, want er is geen zekerheid dat die handelende mens altijd juist handelt. Sterker nog, de zekerheid is dat hij of zij dat soms niet zal doen. De uitdaging is die kans zo klein mogelijk te maken. Dat betekent leren van wat misgaat en investeren in de gereedschappen, kennis en kunde van die handelende mens. Aan die kennis en kunde moeten dan ook eisen worden gesteld en die moet worden getoetst, met consequenties. In bijvoorbeeld de luchtvaart gebeurt dat ook, in wat een *Just Culture* is gaan heten. Zo'n systeem is tolerant voor oprechte fouten en oprechte maar achteraf verkeerde optimalisaties: daarvan wordt alleen maar geleerd. Maar het systeem is hard in de eisen die het aan de handelende mens stelt op gebied van kennis en kunde.

In *top down* beheerssystemen is vaak het omgekeerde het geval. Van fouten wordt weinig geleerd, maar mensen kunnen zich achter het systeem verschuilen en verantwoordelijkheden afschuiven op het systeem. Ook dit is moeilijk te veranderen, maar in steeds meer domeinen begint men in te zien dat een *Just Culture* benadering perspectief biedt omdat het de natuurlijke discrepantie tussen "Blame" en "No Blame" culture nuanceert.

## Ad *One size fits all* bij inspectie, handhaving en vervolging

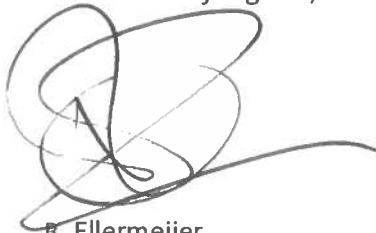
Ook het onderscheid tussen malafide en bonafide organisaties is een lastig onderwerp, waarover door DEGAS in 2009 al eens een advies, *Liever verantwoordelijk dan vogelvrij: de rol van het strafrecht bij luchtvaartvoorvallen*, is uitgebracht.



Malafide gedrag, waaronder ook het halfslachtig opvolgen van regels en voorschriften omdat het moet, niet omdat het nut ervan wordt ingezien, verdient kordate handhaving en al snel vervolging. Bonafide gedrag dient heel anders benaderd te worden. Het is verheugend te constateren dat een aantal inspecties bereid is dit onderscheid in principe te maken en te zoeken naar wegen hoe daar mee om te gaan. Zie bijvoorbeeld de notitie van de Inspectie voor de Gezondheidszorg uit 2013, *Staat van de Gezondheidszorg 2013: op weg naar aantoonbaar verantwoord functionerende beroepsbeoefenaren in de zorg*. Voor een succesvolle implementatie van een effectief en samenhangend beleid op het gebied van veiligheid en risico's is het noodzakelijk dat vanaf het begin de rol van Inspecties en van het Openbaar Ministerie wordt meegenomen in de ontwikkeling.

Indien gewenst zijn wij uiteraard graag bereid om een nadere toelichting te mogen verstrekken op deze notitie.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

R. Ellermeijer

Namens de Vereniging National Netwerk Risicomanagement

p/a

Eemnesserweg 69-B

3743 AE Baarn

[www.risiconetwerk.nl](http://www.risiconetwerk.nl)

Bijlagen: bijgevoegd

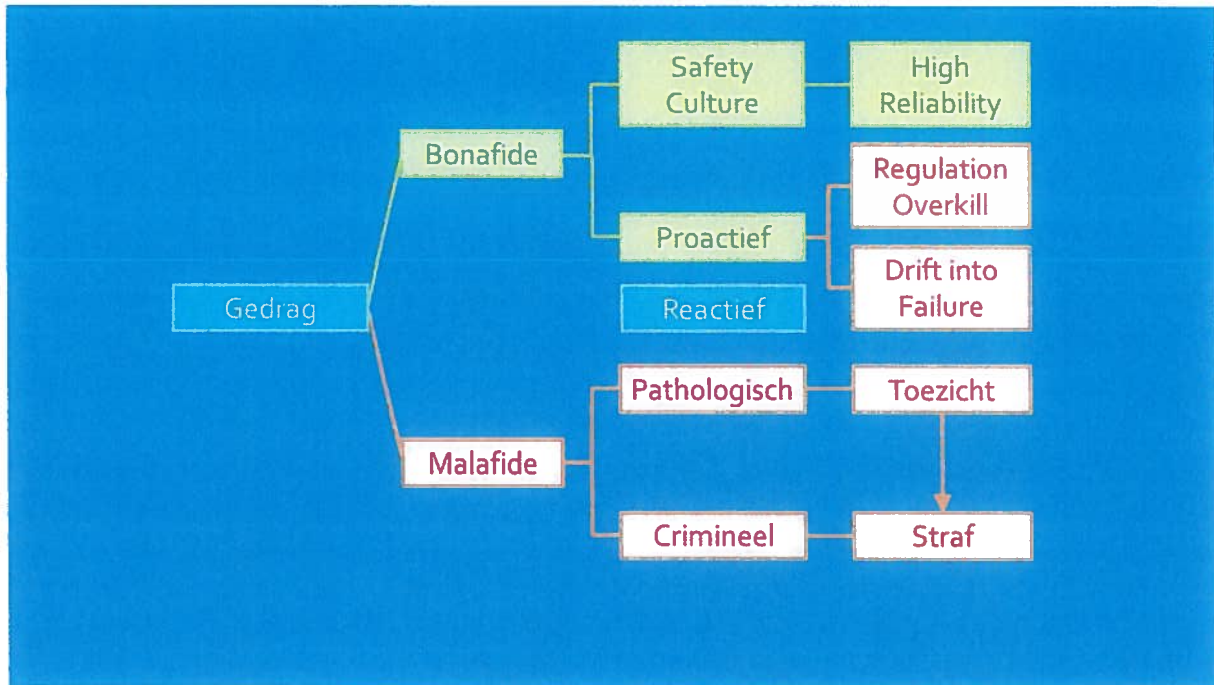




## Bijlagen:

Twee figuren ter toelichting op een aantal begrippen.

### Bonafide/Malafide

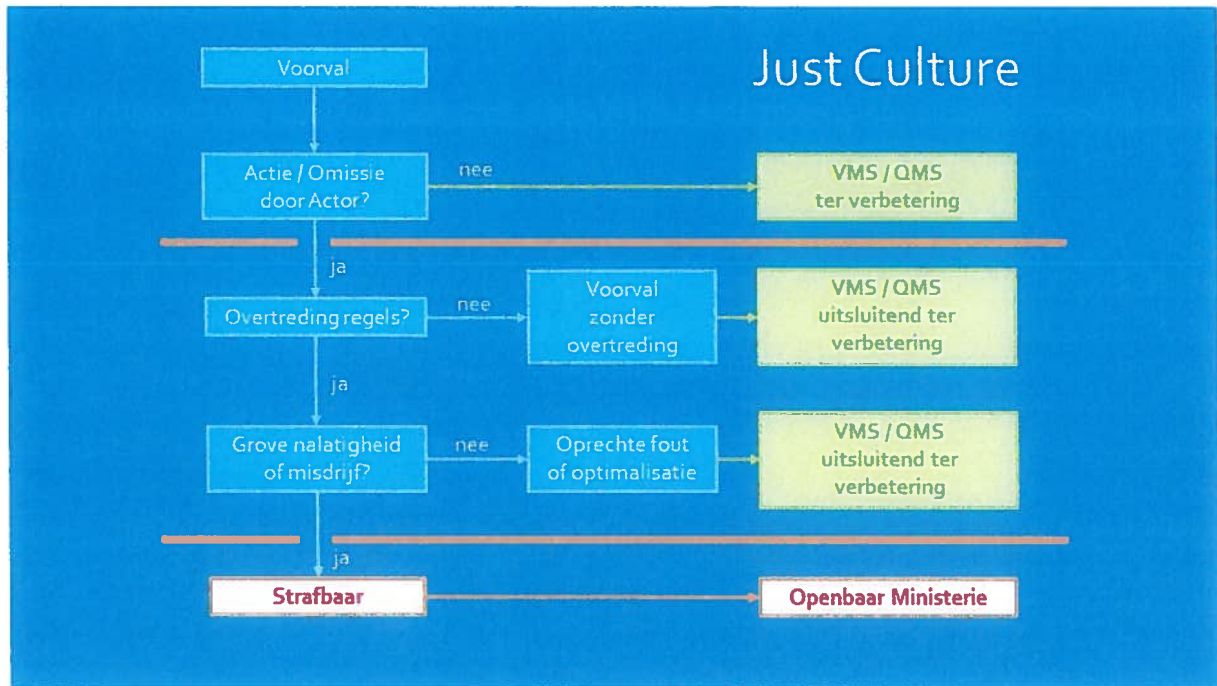


Toelichting:

- Crimineel gedrag: overtreden van de regels als businessmodel.
- Pathologisch: je aan de voorschriften houden omdat het moet, maar niet als je denkt dat de pakkans gering is.
- Reactief: je aan de voorschriften houden omdat ze je ze onderschrijft, maar ze pas aanpassen nadat er iets is misgegaan. Hangt van de context af of het bonafide of malafide is. Bij maatschappelijk onacceptabele consequenties van een voorval is dit niet voldoende, dus malafide.
- Proactief: Volwaardig risicomanagementsysteem is aanwezig en functioneel, waarbinnen naleving van procedures ook wordt bewaakt. Traditionele handhaving voegt hier weinig toe, want de bedreigingen zijn van een andere orde. Namelijk Drift into Failure, waarvan ook de overheid en de toezichthouder onderdeel kunnen zijn, of verstarring en overbelasting van het systeem door een overkill aan regels, waardoor een Safety Culture buiten bereik blijft.
- Safety Culture: Een cultuur waarin veiligheid niet de verantwoordelijkheid is van een afdeling binnen de organisatie of van de overheid, maar waarin veiligheid is geïntegreerd in het denken, doen en voelen van alle betrokkenen en alle afdelingen. Alleen een Safety Culture leidt tot hoge betrouwbaarheid.



## Just Culture



### Toelichting:

- Een Just-Culture benadering is de primaire benadering bij bonafide situaties en heeft permanente verbetering als doel.
- VMS/QMS staat voor Veiligheid Management Systeem/Quality Management Systeem, systemen die qua instrumentarium en benadering zeer vergelijkbaar zijn.
- Indien er toch sprake blijkt van malafide handelen is er een doorgang naar handhaving of indien nodig strafrecht.
- Veel literatuur inzake Just Culture gaat over de vraag hoe en door wie wordt bepaald wanneer er sprake is van grove nalatigheid, wat zowel interessant als relevant is, maar het grote belang zit in de permanente lering en verbetering die mogelijk wordt.



Nationaal Netwerk Risicomanagement  
De heer R. Ellermeijer  
p/a Eemnesserweg 69B  
3743 AE BAARN

Kenmerk: 201700728

Den Haag, 10 mei 2017

Geachte heer Ellermeijer,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E. W. Schippers', written over a circular stamp or mark.

Drs. E. W. Schippers



201700729

Brief aan de Informatieur

mevr. drs. E. Schippers

p/a Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Utrecht, 8 mei 2017

Betreft: De waarde van cultuur en sport voor integraal jeugd- en jongerenbeleid

Geachte mevrouw Schippers,

Graag brengen we als gezamenlijke cultuur- en sportorganisaties de waarde van cultuur en sport voor de toekomst van jongeren onder uw aandacht.

Want de jeugd heeft de toekomst. En hoewel niemand precies weet hoe die toekomst eruitziet, weten we wel wat essentieel is voor kinderen en jongeren, namelijk: opgroeien in een veilige en stimulerende omgeving. Aan zo'n omgeving kunnen we samen bouwen met *integraal jeugd- en jongerenbeleid*.

Het fundament van integraal jeugd- en jongerenbeleid wordt gevormd door heldere uitgangspunten over wat kinderen en jongeren moeten leren (kwalificatie), hoe zij zich verhouden tot anderen (socialisatie), en hoe ze zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig individu (persoonsvorming). Daarvoor is goede samenwerking tussen de verschillende overheidslagen en beleidsterreinen essentieel. Het beleid gericht op jeugd en jongeren moet vanuit één aanspreekpunt worden gecoördineerd.

*Kunst en cultuur, sport, welzijn en onderwijs vormen samen de kern van integraal jeugd- en jongerenbeleid.* Cultuureducatie en -participatie helpen jongeren hun eigen identiteit te vormen, het beste uit zichzelf te halen, zich te onderscheiden van en te verbinden met anderen. Dit leren ze niet alleen in het onderwijs maar ook in verschillende informele leeromgevingen.

Vanuit cultuureducatie en cultuurparticipatie willen wij - samen met sport - graag onze bijdrage leveren aan een goede toekomst voor onze jeugd. Daarom roepen wij u op alle kinderen en jongeren mogelijkheden voor cultuureducatie en -participatie te bieden:

1. **Veranker cultuur samen met sport stevig in het schoolcurriculum.**
2. **Zorg dat de voorzieningen voor cultuur en sport ook toegankelijk zijn voor gezinnen die leven in armoede.**
3. **Zorg voor een vitale leefomgeving in stad en dorp, met voldoende aanbod van cultuur en sport.**
4. **Zorg dat cultuur en sport als verbinder in de samenleving kunnen fungeren.**

Concreet betekent dat:

- Betrek cultuur en sport als partners bij Integrale Kindcentra, zodat een evenwichtig dagelijks aanbod voor opvang en educatie ontstaat.
- Creëer overal in Nederland een cultuurrijke leer- en leefomgeving door heldere afspraken te maken met alle partijen: onderwijs, cultuur, sociaal domein, sport en de diverse overheden.
- Oormerk een vast bedrag van minimaal € 10,- per jaar voor kunst en cultuur én € 10,- per jaar voor sport in het onderwijsbudget, voor elke leerling en leraar in primair, voortgezet, speciaal en beroepsonderwijs. Zorg daarbij dat alle leerlingen van 4 tot 18 een cultuurkaart én sportkaart van het CJP krijgen.
- Zorg dat onderwijsbeleid en cultuurbeleid dit bedrag waarborgen voor het hele funderend onderwijs.
- Maak samen met onderwijs, culturele instellingen en andere overheden een vervolprogramma voor Cultuureducatie met kwaliteit.
- Zorg voor deskundigheidsbevordering op het gebied van cultuur voor leerkrachten en vakleerkrachten.
- Zorg voor structurele financiering voor cultuur- en (buurt)sportcoaches.

2013-2014

- Geef stedelijke regio's en provincies de regie om tot een verantwoord voorzieningenniveau voor sport en cultuur te komen.
- Investeer in deze voorzieningen op basis van het Bestuurlijk Kader Cultuur en Onderwijs, en breidt dit uit met bestuurlijke afspraken over participatiemogelijkheden.
- Laat iedere gemeente aansluiten bij het Jeugdsportfonds en Jeugd cultuurfonds.

*Wij geloven in de waarde van kunst, cultuur en sport voor de toekomst van jongeren - Laat kinderen jongeren opgroeien in een veilige en stimulerende omgeving*

*Hoogachtend, namens de gezamenlijke cultuur- en sportorganisaties,*

*Walter Groenen, directeur CJP*

*Marianne Versteegh, secretaris Kunsten '92*

*Bertien Minco, directeur Jeugd cultuurfonds*

*Jan Jaap Knol, directeur Fonds voor Cultuurparticipatie*

*Jan Brands, directeur Cultuurconnectie*

*Sanne Scholten, directeur Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst*

*Remco Boer en Willemijn Baken, directeur Kenniscentrum Sport*

*Gerard Dielessen, directeur NOC\*NSF*

*Petra van Haren, voorzitter Algemene Vereniging Schoolleiders*



**Kunsten '92**

jeugd  
cultuur  
fonds  
nederland

FONDS VOOR  
CULTUUR  
PARTICIPATIE



**cultuur  
connectie**

KL  
AC

kenniscentrum  
sport



Algemene Vereniging Schoolleiders  
in het basis-, voortgezet en speciaal onderwijs



*Als wij kinderen en kunst echt serieus nemen, gaat er een wereld voor ons open. Kunstonderwijs dus: op elk leerniveau, op zwarte en op witte scholen, aan christenen, moslims, hindoes en atheïsten. Het biedt een remedie tegen de Waarheid, die elke verbeelding in ons doodt.*

[Ramsey Nasr op CultureelKapitaal.nl](http://RamseyNasr.op.CultureelKapitaal.nl)

*Voor de groei van het kind is het belangrijk dat ook op school die ontwikkeling van verbeelding en fantasie doorgaat.*  
[Gijs Scholten van Aschat op CultureelKapitaal.nl](http://GijsScholten.van.Aschat.op.CultureelKapitaal.nl)



LKCA  
Mevrouw S. Scholten  
Postbus 452  
3500 AL UTRECHT

Kenmerk: 201700730

Den Haag, 10 mei 2017

Geachte mevrouw Scholten,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E.I. Schippers', written over a circular stamp.

Drs. E.I. Schippers



201700731



Aan de formateur, mevrouw E.I. Schippers  
p/a Tweede Kamer  
Postbus 20018  
2501 EA Den Haag

**Bezoekadres**  
Hertogswetering 159  
3543 AS Utrecht

**Postadres**  
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht

Cc aan de leden van de Vaste Commissie SZW

**T** 0900 3 300 300  
**I** fnv.nl

Datum  
9 mei 2017  
Ons kenmerk  
051/RK/pw  
Onderwerp  
Korting Wajonguitkering

Uw kenmerk  
  
Telefoonnr.  
  
E-mail  
Paulien.westerhoff@fnv.nl

Geachte mevrouw Schippers,

Nadat de Tweede Kamer u de opdracht had gegeven de mogelijkheid te onderzoeken voor een stabiel kabinet uit VVD, CDA, D66 en GroenLinks, heeft de FNV u een brief gestuurd met daarin onze voornaamste wensen en voorstellen. Nederland heeft behoefte aan een sociaal kabinet. Een kabinet met een positieve agenda die tegemoet komt aan de dringende wens uit de samenleving voor meer zekerheid in arbeid en inkomen. In deze brief vragen wij nog eens nadrukkelijk aandacht voor een vraagstuk dat op korte termijn speelt: de dreigende korting van de Wajong-uitkeringen per 1 januari 2018.

Het nieuwe kabinet zal een aanzienlijk verbeterde economische en financiële situatie aantreffen. Maar ondanks dat de werkgelegenheid weer toeneemt, raken steeds meer mensen afhankelijk van onzekere banen met weinig perspectief op verandering doordat er een race naar beneden is ingezet op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd vertoont het vangnet voor mensen die werkloos, ziek of gewoon oud worden steeds grotere gaten waardoor het sociaal minimum te laag is geworden om behoorlijk van te kunnen leven.

Voor u is het misschien een detail, maar de korting van 7% op het inkomen van mensen met een beperking of handicap per 1 januari 2018 is voor het leven van ongeveer 140.000 arbeidsbeperkten een enorme verslechtering van hun zeer sobere inkomen. Onze FNV Wajonggroep vraagt daarvoor aandacht. Tussen alle grote problemen rond milieu, arbeidsmarkt, veiligheid en migratie lijkt het onbelangrijk, maar voor deze grote groep van kwetsbare mensen is in de begroting van 2018 al een bezuiniging ingeboekt.

Datum  
9 mei 2017  
Ons kenmerk

Pagina('s)  
2 van 2

De korting van 75 naar 70% WML (dat betekent 7%!) korting op de huidige uitkering) was een bezuiniging die in het kader van de economische crisis noodzakelijk werd gevonden, maar was natuurlijk ook toen al een schrijnende maatregel. Inmiddels is de crisis voorbij en daarmee de noodzaak van deze maatregel.

Voor de 125.000 garantiebanen hadden de Wajongers tot 2018 voorrang, juist vanwege die dreigende korting, maar inmiddels is duidelijk dat aan slechts een zeer klein aantal Wajongers een passende baan is aangeboden. En het UWV heeft al erkend dat het nog lang zal duren voor voldoende passende banen zijn gevonden of gecreëerd. Het grootste deel van de 140.000 Wajongers die arbeidsvermogen hebben volgens de herbeoordelingsprocedure zal dus niet of pas jaren later een passende baan kunnen vinden of door het UWV aangeboden krijgen. We hebben daar in onze brief van 27 juni 2016 aan het AO van de Tweede Kamercommissie SZW al aandacht voor gevraagd en de rechtvaardiging van de korting ter discussie gesteld.

Iedereen hoopt erop dat mensen met een beperking naar vermogen mee kunnen doen. Maar dat gaat veel te langzaam, en te weinig en veelal alleen met tijdelijke contracten. Dat is al ernstig genoeg als we een inclusieve maatschappij willen, zeker nu we het VN-verdrag hierover hebben geratificeerd. Maar om deze groep te straffen terwijl ze dolgraag een passende baan zouden willen is onverkooftbaar in een tijd van economische voorspoed.

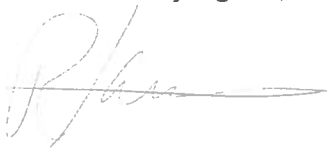
De onrust onder de groep neemt toe, de Wajonggroep en hun lotgenoten vrezen het jaar 2018, maar ook op de forumpagina van het UWV laten de reacties aan duidelijkheid niets te wensen over. Deze groep van mensen met een fysieke, verstandelijke of psychische beperking gaan door de herbeoordeling nu al door een onzekere periode, en daar komt de dreiging van een korting nog bij.

Het hebben van een beperking maakt het leven gecompliceerder, zwaarder en vaak ook duurder dan dat van een gezond mens. Wajongers hebben hun leven ingericht met het inkomen dat ze nu hebben. Zo'n forse korting betekent minder mogelijkheid tot sociale participatie, zelfstandig wonen of een simpel dagelijks bestaan. Het vertrouwen in de overheid binnen deze groep en hun verwanten en hulpverleners zal naar een nulpunt dalen als in deze tijd van economische voorspoed zij alsnog worden gekort.

We doen daarom samen met de Wajongers een dringend beroep op u en de onderhandelende partijen om van deze maatregel af te zien.

We gaan graag met u in gesprek.

Met vriendelijke groet, mede namens Lidia van der Klei, voorzitter Wajonggroep FNV



Ruud Kuin  
Vicevoorzitter FNV

FNV  
De heer R. Kuin  
Postbus 9208  
3506 GE UTRECHT

Kenmerk: 201700732

Den Haag, 10 mei 2017

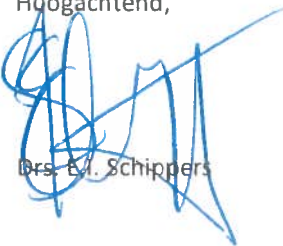
Geachte heer Kuin,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E. Schippers', written over the typed name.

Mrs. E. Schippers



201700733

OP NAAR DE 100.000!  
BANEN

Mevrouw E.I. Schippers  
Informateur  
p/a Tweede Kamer  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Briefnummer  
17/10.510/ES

Den Haag  
9 mei 2017

Onderwerp  
Aanbieding Tienpuntenplan  
Banenafpraak

Telefoonnummer  
+31 70 3490 840  
E-mail  
gaag@vnoncw-mkb.nl

Geachte mevrouw Schippers,

Langs deze weg bied ik u graag bijgaand tienpuntenplan aan:  
*'De Banenafpraak; lessons learned in de praktijk'*.

Dit plan is geschreven met hulp van vele ondernemers die hun ervaringen uit de praktijk met ons gedeeld hebben. Ik ben hen daar zeer erkentelijk voor. Vooral ook namens hen bied ik u deze lessen aan, omdat ik er van overtuigd ben dat deze ervaringen kunnen helpen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen.

### **Korte terugblik**

De Banenafpraak is nu precies twee jaar en vier maanden in werking. Ondernemers voldoen aan de afgesproken doelen. Nog sterker, ze hebben ze zelfs ruimschoots overschreden tot nu toe. Een dergelijk succes zou eigenlijk reden moeten zijn voor een feestje. Helaas moet ik constateren dat het ondernemers niet makkelijk wordt gemaakt door alle complexe uitvoeringsregels en de uitvoerende instanties (N.B. met name de 35 verschillende arbeidsmarktregio's en de 388 gemeenten). De doelgroep van de banenafpraak zijn mensen waar veel ondersteuning voor nodig is om hen aan het werk te helpen. De inzet van verschillende te ingewikkelde regelingen die ook verschillend door gemeenten werden toegepast maakt dat het zowel voor de werkgever als de mensen in de doelgroep een moeizaam proces aan het worden is

Er is kortom nog een hele hoop bureaucratie die we moeten opruimen, zodat het pas makkelijker wordt voor werkgevers om deze mensen aan te nemen. Achteraf constateer ik dat het eigenlijk een 'klein wonder' is dat we al zoveel mensen met succes aan werk hebben kunnen helpen.





**Alle lessen uit de praktijk op een rij**

In bijgaand document hebben we de verschillende lessen uit de praktijk kort en krachtig op een rij gezet voor u. Hoe het beter kan en voor welke groepen bijvoorbeeld. Zo maken wij ons zorgen over de positie van jongeren uit het speciaal onderwijs. Ik vind dat er een sluitende aanpak moet komen tussen school en werk voor deze jongeren. Initiatief om dit te realiseren hebben genomen met gemeenten en onderwijs maar we hebben u nodig om de belemmeringen weg te nemen.

We vragen daarom om vereenvoudiging: stroomlijning, het wegnemen van belemmeringen en bovenal eenduidige toepassing van regels in het land. Zodat werkgevers niet in elke regio tegen andere hindernissen aanlopen en anders behandeld worden 30 km verderop.

Ik zou het zeer waarderen als u deze brief wilt delen met de partijen die onder uw leiding met elkaar in gesprek zijn aan de formatietafel. Graag licht ik u deze ervaringen samen met enkele ondernemers persoonlijk toe als u daar behoefte aan hebt.

Met vriendelijke groet,



Aart van der Gaag  
Boegbeeld 100000 banenproject van VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO  
Nederland  
[www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl)





# OP NAAR DE 100.000! BANEN

voor mensen met  
een arbeidsbeperking

## De Banenafpraak











lessons learned in de praktijk

Sinds 2015 werkt het bedrijfsleven actief aan de Banenafpraak, waarbij invulling wordt gegeven aan 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Het bedrijfsleven presteert tot nu toe kwantitatief boven verwachting; eind 2015 waren er 15.600 banen bijgekomen. De cijfers over 2016 volgen in juli 2017, maar de verwachting is dat het target in het bedrijfsleven wederom gehaald is.

### De praktijk

Het behalen van de aantallen mag rustig een klein wonder genoemd worden. De werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen; in de praktijk blijkt de uitvoering echter weerbarstiger. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten blijkt beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is (nog) niet op orde. De ervaringen uit de praktijk, de verhalen van werkgevers, private dienstverleners, gemeenten en vele anderen, zijn bekend. Het is goed om naar deze ervaringen te luisteren en hier, mede in het licht van een nieuw kabinet, goed aandacht aan te besteden.

Onderstaande tien lessons learned en aanbevelingen komen voort uit de praktijk. Een toelichting vindt u op de volgende pagina's.

-  **Geef meer inzicht in aantallen en het kennen en kunnen van kandidaten**
-  **Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers**
-  **Laat het werkgeversservicepunt werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers**
-  **Biedt een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers**
-  **Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt**
-  **Geef werkgevers zekerheid door een duurzame en duidelijke beoordeling van arbeidshandicap**
-  **Hanteer de Praktijkroute voor loonwaardemeting**
-  **Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs**
-  **Zet in op duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten**
-  **Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten**

'Op naar de 100.000 banen' en de regionale werkgeversverenigingen zien dat werkgevers veel inspanningen plegen om de Banenafpraak tot een succes te maken. Laten we deze werkgevers steunen in hun ambitie en verdere invulling van de Banenafpraak mogelijk maken door de aanbevelingen uit de praktijk over te nemen. Wij staan klaar om daarover met u in gesprek te gaan!

**Aart van der Gaag**  
Commissaris Op naar de 100.000 banen

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk

## Inleiding

Sinds 2015 werkt het bedrijfsleven actief aan de Banenafpraak, waarbij invulling wordt gegeven aan 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026. Naast deze 100.000 banen zullen er in de overheidssector in dezelfde periode 25.000 banen worden ingevuld.

Volgens de taakstelling dienen in 2015 6.000 banen, in 2016 8.000 en in 2017 9.000 extra banen te worden opengesteld. Het bedrijfsleven presteert hierin boven verwachting; eind 2015 waren er 15.600 banen bijgekomen. De cijfers over 2016 volgen in juli 2017, maar de verwachting is dat het target in het bedrijfsleven wederom gehaald is.

## De praktijk

Het behalen van de aantallen, mag rustig een klein wonder genoemd worden. De werkgevers tonen inzet en doorzettingsvermogen; in de praktijk blijkt de uitvoering echter weerbarstig. Regelingen blijken complex en versnipperd, het aanbod van werkfitte kandidaten blijkt beperkt en de werkgeversdienstverlening van publieke partijen is (nog) niet op orde.

De ervaringen uit de praktijk, de verhalen van werkgevers, private dienstverleners, gemeenten en vele anderen, zijn bekend. Het is goed om naar deze ervaringen te luisteren en hier, mede in het licht van een nieuw kabinet, goed aandacht aan te besteden.

Ondanks dat er nog hindernissen te nemen zijn, doen veel werkgevers mee. Op [www.opnaarde100000.nl](http://www.opnaarde100000.nl) zijn vele voorbeelden te vinden van werkgevers die invulling geven aan de Banenafpraak en werknemers met een arbeidsbeperking aannemen.

De volgende lessons learned en aanbevelingen komen voort uit de praktijk.



### **Zonder inzicht in de aantallen alsmede het kennen en kunnen van de kandidaat is matching naar werk niet mogelijk.**

Transparantie van de kandidaten, zowel vanuit gemeenten als UWV, op basis van competenties is cruciaal voor het slagen van de Banenafpraak. Daarnaast moeten de bestanden in aantallen en profielen toereikend zijn om effectief en efficiënt te bemiddelen naar werk. In de praktijk blijkt dit nu reeds een vraagstuk te worden. Matching op baan/werkplek kan alleen met kandidaten die werkfit zijn (kunnen en willen werken). Waar eerst opgeleid of getraind moet worden, draagt de overheid die verantwoordelijkheid; we roepen de overheden op daar spoedig in te investeren. Private partijen en SW instellingen kunnen daarin een rol spelen.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk



## Zorg voor eenduidige regelgeving voor werkgevers

Werkgevers worden geconfronteerd met complexe en wisselende regelgeving bij gemeenten en UWV. Hoewel op landelijk niveau al vereenvoudigingen zijn doorgevoerd, is het van belang dat ook gemeenten en UWV hun regelgeving eenduidig, eenvoudig te hanteren en niet bureaucratisch inzetten. Grote / landelijke werkgevers moeten er daarbij op kunnen rekenen dat overal in het land dezelfde arrangementen gelden en dat zij een centraal aanspreekpunt krijgen, niet 35 arbeidsmarktregio's of 388 gemeenten. In de praktijk worden werkgevers geconfronteerd met contraproductieve privacywetgeving; hiervoor zal een oplossing moeten worden gezocht.

We zien dat veel overheidsopdrachtgevers het instrument SROI inzetten. Indien goed ingezet is dit een prima mogelijkheid om invulling te geven aan de Banenafpraak. Maar, we zien in de praktijk veel vragen daarover ontstaan. In de Werkkamer (de samenwerking van sociale partners, ministerie van SZW en gemeenten) zijn in 2015 afspraken gemaakt over het proportioneel toepassen van social return en het uitsluiten van stapeling van eisen. Daarbij wordt als definitie van social return gehanteerd: "het vergroten van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Duurzame samenwerking en co-creatie zijn het vertrekpunt." Uitgangspunt van de afspraak in de Werkkamer is dat er overleg is tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer. De gerealiseerde banen voor mensen met een arbeidsbeperking zullen daarbij mee moeten tellen als social returninspanning voor opdrachtnemers. Het is verstandig om deze afspraken regionaal te bekrachtigen voor een gezamenlijk beleid bij de inzet van SROI als kans om invulling te geven aan de Banenafpraak.

De regelingen om loonkosten en productiviteit met elkaar in balans te brengen moeten gestroomlijnd worden. Voor de groep die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen moet één eenvoudige regeling komen: loondispensatie voor de werkgever en een suppletie voor de werknemer. Nu werken we met loonkostensubsidies, die indirect werken, verschillende doelgroepen kennen en veel bureaucratie veroorzaken.



## Laat het werkgeversservicepunt werken als 1 loket met 1 werkwijze en vaste accounthouders voor werkgevers

De dienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten zal aan heldere criteria moeten voldoen, bijvoorbeeld op het gebied van responstijd, voordracht kandidaten en wijze van accountmanagement. Werkgevers geven aan de volgende zaken belangrijk te vinden:

- 1 loket als ingang voor een professionele werkgeversaanpak.
- 1 set aan uniforme instrumenten en aanvraag/afhandelingsprocedure, uitvoering door gemeente of UWV (publiek). Harmonisatie van instrumenten, procedures en snelle afhandeling in een backofficesysteem.
- 1 vaste accounthouder per werkgever binnen het werkgeversservicepunt.

In de dagelijkse situatie in de arbeidsmarktregio's blijkt de governance en inrichting van de werkgeversservicepunten een groot vraagstuk te zijn voor gemeenten en UWV. Deze inrichtingsvraagstukken mogen ons inziens echter niet leiden tot vertraging in de realisatie van de Banenafpraak, hetgeen nu wel het geval is.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk



## Zorg voor sluitende aanpak leerlingen uit entree-onderwijs, praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Het vraagstuk rond de sluitende aanpak voor jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en het entree-onderwijs (lees: alle jongeren die structureel geen startkwalificatie kunnen behalen) is veelomvattend. Er moet meer aandacht komen voor deze jongeren, voorkomen moet worden dat zij vanuit de onderwijsinstellingen werkloos thuis komen. Hoewel landelijke afspraken zijn gemaakt over het instromen van de jongeren in het doelgroepregister, zien we dat gemeenten de regelingen en instrumenten uit de Participatiewet niet onverkort toepassen op de doelgroep jongeren. We kennen daarbij voorbeelden van gemeenten die de jongeren uitsluiten middels verordeningen en gemeenten die de faciliteiten in de praktijk niet toepassen. Juist voor deze jongeren is een arbeidsplaats, vaak na een stage, van groot belang om een goede start op de arbeidsmarkt te kunnen maken. We roepen alle uitvoeringsinstanties dan ook op zich extra hard te maken voor deze jongeren.



## Duurzame participatie door regionale samenwerking en instrumenten

Werkgevers hebben last van de Wet werk en zekerheid. Deze wet verhindert de duurzaamheid van plaatsingen en de aanstelling in vaste banen, ook voor de doelgroep werknemers met een arbeidsbeperking. We zullen vormen moeten zoeken waarin mensen duurzaam kunnen participeren, al dan niet binnen een bedrijf, bijvoorbeeld door regionale samenwerkingsverbanden op te zetten. Daarbij is van belang dat we nadenken over het vraagstuk werk-naar-werk begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking, mede in het licht van fluctuaties in loonwaarde bij verschillende, opvolgende, werkgevers. Inzet van een mobiliteitsbudget en budget voor begeleiding op de nieuwe werkplek na doorstroom zou daarvoor uitkomst kunnen bieden.



## Zorg voor goede afspraak over het meetellen van inkoop van diensten

In de praktijk willen werkgevers met leveranciers en anderen afspraken kunnen maken over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Daarvoor is een goede regeling rond de inkoop van diensten noodzakelijk, waarbij deze inkoop mee zou moeten tellen in de aantallen voor het behalen van de Banenafpraak; net zoals dat al gerealiseerd is voor de detacheringen vanuit de sociale werkvoorziening en uitzendingen vanuit privaat. Op die manier zullen meer werknemers met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen komen.

# De Banenafpraak

lessons learned in de praktijk

## Biedt een wenkend perspectief voor grote en kleine werkgevers

Gezien het beperkte aanbod van werkfitte kandidaten en de scherpe afbakening van de doelgroep Banenafpraak, zullen werkgevers meer en meer te maken krijgen met onvervulbare vacatures of baanopeningen voor kandidaten uit de doelgroep.

De werkgevers in de marktsector hebben laten zien de Banenafpraak serieus te nemen en realiseren ook de afgesproken aantallen. Het is nu tijd om de zaken die nu niet goed gaan, zoals de uitvoering en gebrek aan voldoende inzetbaar arbeidsaanbod op te pakken en daarmee de wortel in plaats van de stok centraal te stellen. Dit past ook veel meer bij een inclusieve arbeidsmarkt vanuit de werkgevers.

## Verbreed en verduidelijk wie onder doelgroep valt

Daarnaast zal de doelgroep voor de Banenafpraak verbreed moeten worden naar een grotere groep met forse achterstand op de arbeidsmarkt, hetzij door handicap, hetzij door langdurige werkloosheid of andere oorzaak. Voor iedere werkzoekende met een loonwaarde van onder 100% van het wettelijk minimumloon zou hetzelfde ondersteuningspakket moeten gelden.

## Duurzame en duidelijke beoordeling van de arbeidshandicap

Werkgevers moeten ervan kunnen uitgaan dat de beoordeling van de handicap duurzaam is en daarmee ook de toepassing van regelingen en instrumenten (loonkostensubsidie, loonkostendispenatie, no-risk ziekte, jobcoaching). Deze duidelijkheid zal zorgen voor meer en meer duurzame arbeidsplaatsen.

## Hanteer de Praktijkroute voor loonwaardemeting

In het verleden is in de regio Zwolle een pilot ondernomen om werkgevers zelf de loonwaarde te laten bepalen. Hoewel klein van omvang, heeft deze pilot aangetoond dat werkgevers prima in staat zijn om zelf een reële loonwaarde te bepalen. Het huidige systeem van loonwaardebepaling is een theoretische benadering van een praktijksituatie; het zou beter zijn wanneer werkgevers zelf beoordelen en er slechts een marginale toetsing achteraf door een overheidsinstantie wordt uitgevoerd. In de geïntroduceerde Praktijkroute wordt dit usance; het verdient aanbeveling dit breder toe te passen.



VNO-NCW  
p/a Boegbeeld 100000 banenproject  
De heer A. van der Gaag  
Postbus 93002  
2509 AA DEN HAAG

Kenmerk: 201700734

Den Haag, 10 mei 2017

Geachte heer Van der Gaag,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E.J. Schippers', written over the typed name.

Dr. E.J. Schippers



Aan de Informateur  
Mevrouw drs. E. Schippers  
p/a  
Tweede Kamer der Staten Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 8 mei 2017

Geachte mevrouw Schippers,

De drie economische kerngebieden van Nederland (Noordvleugel, Zuidvleugel en Brainportregio Eindhoven) bundelen hun krachten en zetten in op het realiseren van de ruimtelijk-economische ontwikkelstrategie (REOS) die in 2016 samen met de ministerie van Infrastructuur en Milieu, Economische Zaken en Binnenlandse Zaken is opgesteld. In de komende periode willen we de realisatie van deze ontwikkelstrategie samen met het kabinet concreet gaan uitvoeren. Daarmee kunnen we verdienvermogen en de internationale concurrentiepositie van Nederland zo effectief en gericht mogelijk versterken. Op 9 juni 2016 ondertekenden Rijk, provincies, regio's, gemeenten en economic boards van de Noordelijke en Zuidelijke Randstad en de Brainportregio Eindhoven een bestuurlijke intentieverklaring ter ondersteuning van een ruimtelijk-economische ontwikkelstrategie voor de grootstedelijke regio's rondom de drie mainports van Nederland. Met de ondertekening van de intentieverklaring is een belangrijke eerste stap gezet. De belangrijkste stap – van intentie naar realisatie – moet nu in partnerschap gezet. Het belang van deze ontwikkelstrategie voor het verdienvermogen van Nederland kan niet worden overschat. De OESO adviseerde al in 2014 om voor grootstedelijk Nederland een dergelijke strategie te ontwikkelen. De Noordelijke en Zuidelijke Randstad vormen samen met de Brainportregio Eindhoven het economisch kerngebied van Nederland. Hier woont 37% van de Nederlandse bevolking, wordt 42% van het nationaal inkomen verdiend, worden 63% van de diploma's in het Nederlands wetenschappelijk onderwijs behaald en vindt 50% van alle private Research & Development (R&D) plaats. Het gebied huisvest het grootste haven-industrieel complex, een van de best verbonden luchthavens van Europa, een sterke concentratie van high-tech activiteiten en internationaal toonaangevende agrologistieke kennis in de greenports. Het is sterk op het gebied van digitale vaardigheden en zeker vier van de zes sleuteltechnologieën (nano-elektronica, advanced materials, advanced manufacturing, Photonics) die volgens de Europese Commissie significant zijn voor toekomstige innovaties. Het gebied vormt de motor van de Nederlandse economie en zorgt ervoor dat ons land in de top-5 van de meest concurrerende landen staat. Hier wordt het fundament van onze nationale welvaart gelegd en wordt welvaart gecreëerd voor heel Nederland.

Tegelijkertijd neemt de internationale concurrentie om kapitaal en talent tussen stedelijke regio's scherp toe. We staan voor een aantal grote (wereldwijde) uitdagingen en transformaties op het terrein van onder meer energie, klimaat, water en voedselvoorziening. Als wij er in slagen koploper te worden in deze transitie versterken we tegelijk onze internationale concurrentiepositie. De kansen daarop zijn volop aanwezig: er is een groot aantal sterke spelers op het gebied van duurzaamheid en gezondheid actief in het REOS-gebied. In combinatie met de sterke kennis- en diensteneconomie in de steden en de aanwezigheid van de bedrijven in main- en greenports biedt dit een unieke uitgangspunt.

We moeten blijven werken om die vooraanstaande positie van onze grootstedelijke regio's en dus van Nederland te behouden. De urgentie voor de uitvoering van de ruimtelijk-economische ontwikkelstrategie

is groot. Enerzijds zet de trek van inwoners, bedrijvigheid en werkgelegenheid naar de grootstedelijke regio's onverminderd voort. Anderzijds kunnen we optimaal gebruik maken van deze concentratie van kennis, talent en ondernemend vermogen. Door in samenhang aan de ontwikkeling van deze regio's te werken, kunnen de opgaven op gebied van verstedelijking, bereikbaarheid en economische ontwikkeling gebalanceerd aangepakt. Indien REOS voortvarend en in eendrachtig partnerschap wordt uitgevoerd, zullen zowel het concurrentievermogen als de aantrekkelijkheid van de belangrijkste stedelijke regio's rondom de mainports aanzienlijk versterkt kunnen worden.

De regio's zijn sinds de ondertekening op 9 juni jl. in publiek-private samenstelling aan de slag gegaan met het opstellen van investeringsprogramma's om concreet vorm te geven aan de ambities zoals die in de REOS-verklaring zijn verwoord. Uitvoering van deze programma's leidt tot een betere bereikbaarheid in en tussen de regio's, tot economische vernieuwing en daarmee tot meer economische groei, werkgelegenheid en welvaart in brede zin in Nederland. Voor succes is een actieve en directe betrokkenheid van het Rijk noodzakelijk, ook in de nieuwe regeringsperiode.

Wij kijken er naar uit om ook in de volgende kabinetsperiode met het Rijk te werken aan het succes van Nederland!

Hoogachtend,

**Mevrouw K. Ollongren,**

wethouder Economie, Lucht- en Zeehaven, Monumenten, Kunst en Cultuur,  
Lokale Media, Deelnemingen en Stadsdeel Centrum, Gemeente Amsterdam

X Gemeente

X Amsterdam

X

**Mevrouw J. Geldhof,**

gedeputeerde Ruimte en Wonen, Provincie Noord-Holland



**De heer J. Lodders,**

gedeputeerde Ruimtelijke Ontwikkeling, Provincie Flevoland

PROVINCIE FLEVOLAND



**Mevrouw N. Tellegen,**

voorzitter Amsterdam Economic Board

amsterdam economic board

**De heer P.J. Langenberg,**

wethouder Mobiliteit, Duurzaamheid en Cultuur, Gemeente Rotterdam

 **Gemeente Rotterdam**

**Mevrouw S. Bruines,**

wethouder Kenniseconomie, Internationaal, Jeugd en Onderwijs,  
Gemeente Den Haag



Den Haag

**Mevrouw A.W. Bom-Lemstra,**  
*gedeputeerde Ruimtelijke Ordening en Wonen, Economie en Innovatie,  
Luchtvaart en Grondzaken Provincie Zuid-Holland*



**De heer A.F. van der Touw,**  
*voorzitter Economische Programmaraad Zuidvleugel*



**De heer P.F.C. Jansen,**  
*wethouder Wonen, Ruimtelijke Ordening, Vastgoed, Sport en Dierenwelzijn,  
Gemeente Utrecht*



**De heer P. van den Berg,**  
*gedeputeerde Ruimtelijke Ontwikkeling, Economie en Toerisme, Wonen en  
Binnenstedelijke Ontwikkeling en Energietransitie, Provincie Utrecht*



**De heer H.W. Broeders,**  
*voorzitter Economic Board Utrecht*



**De heer W.S. Seuren,**  
*wethouder Ruimtelijke Ordening en Financiën, Gemeente Eindhoven*



**De heer H.J.A. van Merriënboer,**  
*gedeputeerde Ruimte en Financiën, Provincie Noord-Brabant*

**Provincie Noord-Brabant**

**De heer J.M.L.N. Mikkers,**  
*burgemeester Veldhoven en portefeuillehouder basics Stichting Brainport*





Gemeente Amsterdam  
Mevrouw K. Ollongren  
Postbus 202  
1000 AE AMSTERDAM

Kenmerk: 201700736

Den Haag, 10 mei 2017

Geachte mevrouw Ollongren,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Drs. K.J. Schippers', written over a circular stamp or mark.

Drs. K.J. Schippers





Aan de minister-president,  
minister van Algemene Zaken  
drs. M. Rutte  
Binnenhof 19  
2513 AA Den Haag

Kenmerk: 201700737

Den Haag, 10 mei 2017

Geachte heer Rutte,

Graag verzoek ik u de minister van Economische Zaken en bewindspersonen van I&M te vragen om ten behoeve van mijn werkzaamheden mij op de kortst mogelijke termijn te informeren over enkele vraagpunten ten aanzien van het toekomstig klimaatbeleid.

- Welke Europese en nationale doelstellingen zijn er voor energiebesparing en wat is er nodig voor deze doelstellingen?
- Welke Europese en nationale doelstellingen zijn er voor hernieuwbare energie en wat is er nodig voor deze doelstellingen?
- Kunnen de ministeries per sector (energie en industrie, verkeer en vervoer, gebouwde omgeving, landbouw) aangeven wat het eindbeeld is in 2050?
- Kunnen de ministeries per sector de transitie naar dit eindbeeld schetsen, inclusief tussendoelen in 2030? Wat zouden de nationale kosten daarvan zijn?
- Kunnen de ministeries aangeven hoe voor verkeer en vervoer het doel uit het energieakkoord voor 2030 gehaald kan worden?
- Kunnen de ministeries bij de transitiepaden naar 2050 aangeven wat de kosten zijn en hoe die verdeeld worden (overheid, burger, bedrijfsleven)? Hoe wordt het beleid gevoeld door burgers en bedrijven?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat burgers en bedrijven positief aankijken tegen de transitie? Hoe draagt beleid bij aan het handelingsperspectief van bedrijven en burgerparticipatie?
- In hoeverre kan gekozen worden voor sectoren die meer bijdragen aan innovatie en werkgelegenheid?

- Kunnen de ministeries inventariseren welke maatregelen Europese landen nationaal nemen in de ETS-sector? En kunnen daarvan de milieu- en economische effecten aangegeven worden? Kunnen de ministeries per transitie aangeven hoe de waterbed- en weglekeffecten beperkt kunnen worden? Welke maatvoering van maatregelen is verstandig en in welke sectoren in het ETS zodat de waterbed- en weglekeffecten worden geminimaliseerd?
- Kan van Engeland en Zweden aangegeven worden hoe hoog de CO2-heffing is, voor welke sectoren deze is en wat het effect (kosten voor bedrijfsleven en huishoudens, CO2 reductie, etc.) tot zover is?
- Kunnen de ministeries aangeven welke Europese landen een Klimaatwet of een nationaal bindend CO2 doel hebben en hoe dat wettelijk en procedureel is vormgeven qua sectoren en doelen?
- Kunnen de ministeries aangeven welk aandeel hernieuwbare energie er in de verschillende Europese landen is en hoe snel dat percentage in deze landen is gestegen? Wat voor type maatregelen lag hier aan ten grondslag? Wat zijn de verschillen tussen deze landen en Nederland?
- Welke omvorming van de SDE+ is denkbaar om het aandeel hernieuwbare energie te verhogen en het draagvlak voor dit instrument in de samenleving te verbreden? Welke maatregelen zijn nodig om het doel uit het energieakkoord te halen (16% in 2023)? En hoe dragen maatregelen op wat langere termijn bij aan werkelijke transitie en innovatie?

Hoogachtend,

  
Dts. J. I. Schippers



201700738

Retour: 3850CA125

Ministerie van Algemene Zaken  
t.a.v. de Informatieur, drs. E.I. Schippers  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Datum  
9 mei 2017

Onderwerp  
Informatieur

Contact  
06-24277780  
info@sectorraadpaarden.nl

Geachte mevrouw Schippers,

De Sectorraad Paarden (SRP) feliciteert u van harte met uw benoeming tot informatieur. Wij wensen u veel succes, plezier en voldoening bij deze uitdaging. Graag willen wij van deze gelegenheid gebruik maken om uw aandacht te vragen voor onze sector, aangaande het te vormen beleidsprogramma van de nieuwe regering.

*Mensen, economisch belang en risico's van de paardensector*

Nederland en paarden; we zijn er meestal bescheiden over, maar ons land staat in de internationale hippische wereld zeer hoog aangeschreven. Paardrijden zit diep in onze genen, we hebben een rijke traditie en er is enorm veel kennis en kunde in ons land. Ons land telt bijna 500.000 ruiters en de paardensport wordt door mensen uit alle lagen van onze bevolking beoefend. Nederland telt bijna 450.000 paarden; dit betekent dat het aantal paarden per hoofd van de bevolking hoger is dan in traditionele paardenlanden als Duitsland, Engeland of Spanje. Het CBS raamt dat er in Nederland totaal 1,5 miljard euro per jaar omgaat in de paardensector. Vele tienduizenden mensen verdienen in de paardensector hun salaris. Omgerekend levert ieder zevende paard in Nederland een arbeidsplaats op! De paardensector is daarmee van groter belang dan de teelt van het nationale symbool; de tulp. Op de laatste Olympische Spelen was een groot deel van de uitgebrachte paarden van Nederlandse afkomst en behaalden deze paarden vele medailles. Deze resultaten hadden veelal dus een Nederlands tintje. Kortom; Het Nederlandse paard is een exportproduct van groot economisch belang.

Mede vanwege bovenstaand belang is de SRP enkele jaren geleden opgericht. De SRP wordt gevormd door de samenwerkende partijen in de Nederlandse paardensector en is het aanspreekpunt richting overheid. Wij behartigen de gemeenschappelijke belangen vanuit een samenwerking tussen sport, fokkerij en ondernemers.

De diversiteit in de sector is met vele dieren maar ook met veel (hobbymatige) paardenhouders bijzonder groot. De belangen zijn zeer sterk verschillend en de bestuurbaarheid van de sector is extreem uitdagend. Daarnaast is het aantal dierbewegingen, vanwege de vele evenementen, zeer hoog vergeleken met andere dierlijke sectoren. Dit is een van de redenen dat de paardensector nog steeds geen sluitend systeem van identificatie en registratie (I&R) heeft. Voor zowel de overheid, als een belangrijk deel van het bedrijfsleven, is het noodzakelijk om tot een werkend I&R-systeem te komen. Vanwege de extreem grote diversiteit in de sector kan een dergelijk I&R-systeem alleen tot stand komen door een nauwe samenwerking met de overheid, zowel beleidsmatig als financieel. De sector heeft geen heffingsinstrumentarium zoals bij andere dierlijke sectoren wel het geval is. De SRP wil graag op een vergelijkbare wijze als bij de rundveehouderij samen met de overheid tot een dergelijk I&R-systeem komen. Met ons onderschrijft de Dierenbescherming, in haar brief aan u, tevens het belang van een sluitend systeem voor I&R. Het is een gezamenlijke overtuiging dat de noodzaak van een dergelijk systeem voor het welzijn en de gezondheid van paarden onontbeerlijk is.

De Beek 125  
3852 PL Ermelo  
Postbus 3040  
3850 CA Ermelo  
KvK 08160469



Datum  
9 mei 2017  
Onderwerp

Blad  
2 / 2

Dierwelzijn is ook binnen onze sector een belangrijk thema. De afgelopen jaren is hard gewerkt aan het verbeteren van het paardenwelzijn. Hier zijn dan ook behoorlijke stappen gemaakt, maar we zijn er nog niet. Dit komt mede doordat een deel van de sector niet of nauwelijks bereikt wordt, omdat zij zich niet hebben aangesloten bij een van de samenwerkende sectorpartijen. Naast zelfregulering in de sector is een adequate aanpak vanuit de NVWA als handhavende instantie noodzakelijk om als overheid en bedrijfsleven gezamenlijk misstanden op het gebied van dierwelzijn te voorkomen.

Een goede diergezondheid is van groot belang, niet alleen om dierenleed en bedrijfsschade te beperken maar ook om de risico's voor de volksgezondheid te verkleinen. Daarvoor is een goed monitoringssysteem onontbeerlijk. Van 2013 tot en met 2016 heeft de SRP in samenwerking met het Ministerie van Economische Zaken en de Gezondheidsdienst voor Dieren (GD) een eerste aanzet tot een monitoringssysteem voor paarden gegeven door het monitoren van enkele dierziektes (West Nile virus en infectieuze anemie). Ook heeft het Ministerie bijgedragen aan een Helpdesk voor dierenartsen. Helaas is het Ministerie voor de komende drie jaar beperkt bereid om een financiële bijdrage te leveren aan de voortgang en verdere uitbouw van de monitoring en de voortzetting van de Helpdesk. Dit is een betreurenswaardig en risicovol besluit. Mede in combinatie met klimaatverandering kunnen nieuwe dierziektes zich aandienen met mogelijk ook risico's voor de volksgezondheid.

Tot op heden zijn er voor paardensector weinig of geen instrumenten of reguleringen die innovatie aanjagen en het ondernemerschap versterken. Hier blijven kansen liggen voor versterking van bijvoorbeeld de plattelandseconomie en de hippische sector als geheel.

In uw rol van informateur heeft u ook invloed op de beleidsagenda. Wij hopen dat u de essentie uit de paardensector met betrekking tot mensen, economisch belang en risico's mee wil nemen in de onderhandelingen. Wij zijn uiteraard ook bereid om hetgeen in deze brief is opgemaakt toe te lichten middels een persoonlijk gesprek.

Wij wensen u veel succes met uw uitdagende taak.  
Met vriendelijke groet,

Jan Cees Vogelaar  
Voorzitter Sectorraad Paarden

Sectorraad Paarden  
De heer J.C. Vogelaar  
Postbus 3040  
3850 CA ERMELO

Kenmerk: 201700739

Den Haag, 10 mei 2017


Geachte heer Vogelaar,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E. Schippers', written over a horizontal line.

Drs. E. Schippers



Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Kenmerk: 201700740

Den Haag, 11 mei 2017

Met deze brief verstrek ik u tussentijdse informatie over de lopende besprekingen tussen de fracties van VVD, CDA, D66 en GroenLinks. Daarmee probeer ik zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de gevoelens van de Tweede Kamer die u mij op 10 mei jongstleden overbracht.

Op 28 maart 2017 startte ik mijn werkzaamheden als informateur met de opdracht van de Tweede Kamer om de mogelijkheid van een stabiel kabinet bestaande uit VVD, CDA, D66 en GroenLinks te onderzoeken en mijn bevindingen aan de Kamer te rapporteren. Mijn rol is erop gericht de kans op een positieve uitkomst zo groot mogelijk te maken. Daarbij past terughoudendheid in de informatie die ik kan verstrekken. Tussenstanden bemoeilijken onderhandelingen, en daarmee de invulling van de opdracht die uw Kamer mij verstrekte. Besluiten en compromissen zijn pas definitief als overeenstemming over een totaal coalitieakkoord is bereikt.

Waar mogelijk probeer ik tijdens de informatie zo veel mogelijk inzicht en openheid te geven over de gesprekken. Dat is de reden dat ik dagelijks de planning van de gesprekken bekend maak en ik wekelijks een korte toelichting geef voor de media. U als voorzitter van de Tweede Kamer en Zijne Majesteit de Koning informeer ik, zoals met deze brief, met zekere regelmaat, zoals de Tweede Kamer per motie verzocht heeft. Komende week zal ik ook Zijne Majesteit de Koning informeren over de stand van zaken.

Met de onderhandelaars van VVD, CDA, D66 en GroenLinks heb ik een vergaderschema afgesproken dat voorziet in gesprekken op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag. Waar mogelijk worden ook avonden gebruikt voor vergaderingen. Tot op heden hebben we in dit schema 16 vergaderdagen gehad.





De belangrijke thema's voor de komende kabinetsperiode zijn inmiddels aan bod gekomen. Voor enkele thema's heb ik diverse externe experts uitgenodigd voor een toelichting over de stand van zaken en hun verwachtingen, te weten: de president van De Nederlandsche Bank, de heer K. Knot, de directeur van het Centraal Planbureau, mevrouw L.B.J. van Geest, voorzitter van de Studiegroep Begrotingsruimte, mevrouw M. Leijten, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, de heer K. Putters, directeur van het Planbureau voor de Leefomgeving, de heer H. Mommaas, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad, mevrouw M. Hamer, Commandant der Strijdkrachten, de heer T. Middendorp, de directeur-generaal van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, de heer R. Bertholee, de directeur van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, de heer O. Eichelsheim en de directeur-generaal Internationale Samenwerking, de heer C. Rebergen, hoogleraar Toegepaste economie en bijzonder hoogleraar Sociale Zekerheid aan de Universiteit Leiden, de heer K. Goudswaard en de minister van Financiën, de heer J. Dijsselbloem.

Iedereen is zich ervan bewust dat de betrokken partijen onderling grote inhoudelijke verschillen kennen. Niet voor niets kwalificeerde ik de gesprekken als een inhoudelijk moeilijke opgave. Bovendien is de realiteit dat de budgettaire ruimte uitermate beperkt is, zo bleek uit de toelichting van de minister van Financiën aan de onderhandelingstafel.

De inzet aan de onderhandelingstafel is groot. In deze fase van de informatie is een precieze indicatie van het tijdpad voor komende periode niet mogelijk, net zo min als uitsluitel over de vraag of een akkoord wel of niet binnen bereik is. Ieders streven moet er mijns inziens op gericht blijven om voor het komende zomerreces een nieuw kabinet tot stand te brengen. Dat is en blijft ook mijn streven als informateur.



Edith Schippers



201700741



# HANDvest

Ruim baan voor Grondgebonden Melkveehouderij

Handreiking aan informateur minister Schippers en de formatie-onderhandelaars van VVD, CDA, D66 en GroenLinks:

***Van generiek naar SPECIFIEK beleid:***  
**ruim baan voor een robuuste**  
**GRONDGEBONDEN melkveehouderij.**

Netwerk GRONDig, *de belangenorganisatie voor de grondgebonden melkveehouderij* en De Natuurweide, *organisatie voor biologische melkveehouders* voelen de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een beter en afgestemd beleid voor de grondgebonden melkveehouderij in ons land. Samen met maatschappelijke organisaties en enkele zuivelondernemingen vormen wij de Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij en hebben respect voor elkaars rol. Wij zijn in partnership in staat met elkaar te denken en te doen. Wij zien het belang van een ambitieuze paragraaf in het Regeerakkoord. Wat ons betreft is de leidraad: van generiek naar specifiek beleid voor een robuuste grondgebonden melkveehouderij.

Wij roepen u als onderhandelingspartijen op om de ambities in het bijgesloten Handvest op te pakken, te verwerken in een nieuw hoofdlijnenakkoord en vooral uit te gaan voeren.

Netwerk Grondig en De Natuurweide  
met hun partners in de Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij  
mei 2017

Communicatie: Diana Saaman - T: 06 51451614 – [info@netwerkgrondig.nl](mailto:info@netwerkgrondig.nl)



## HANDvest

Wij vinden dat een hoofdlijnenakkoord een sterke inhoudelijke ambitie moet hebben, met als basis de volgende elementen voor de paragraaf Melkveehouderij:

### Kern

De kern is de noodzaak van specifiek beleid voor grondgebonden en biologische melkveebedrijven. Zij veroorzaken geen (milieu) problemen en mestoverschot. Zij werken op bedrijfsniveau met een kringloopsysteem: bodem, plant, dier en mest. Dit betekent dat zij op eigen land alle ruwvoer produceren en alle mest gebruiken. Door het eigen ruwvoer (overwegend gras) hoeven grondgebonden bedrijven weinig eiwitrijk krachtvoer aan te kopen. Dit alles in tegenstelling tot intensieve melkveebedrijven die onder geconditioneerde omstandigheden produceren, die gebruikmaken van wereldwijd verhandelbare grondstoffen en een minder positieve bijdrage leveren aan het Nederlandse cultuurlandschap.

*De Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij wil een sterke vereenvoudiging van de wet- en regelgeving voor grondgebonden melkveebedrijven die op eigen land ruwvoer produceren, mest gebruiken en koeien weiden. Zij werken natuur-inclusief. Bovendien is een grondgebonden bedrijf letterlijk een broedplaats voor weidevogels!*

### Van generiek naar specifiek beleid

Het huidige beleid maakt geen onderscheid tussen grondgebonden (extensieve) en intensieve melkveebedrijven. Generieke regelgeving, om de milieubelasting door intensieve bedrijven te beperken, heeft juist bijgedragen aan een verdere intensivering en een geringere maatschappelijke waardering!! Daarbij zorgt de intensivering weer voor een toename van de milieubelasting; een vicieuze cirkel waarin de melkveehouderij al decennia zit. Bovendien betalen de grondgebonden melkveehouders onterecht mee aan de rekening die ontstaat door (milieu) problematiek. Hoogste tijd om deze vicieuze cirkel te doorbreken.

Voor de grondgebonden melkveehouderij kan de overheid volstaan met veel eenvoudigere regels: dit geldt voor ammoniak (huisvesting en mestaanwenden), voor mest (stikstof en fosfaat) en voor derogatie. Omdat grondgebonden melkveebedrijven positief bijdragen aan onder meer bodemleven en biodiversiteit (zij zijn 'natuur-inclusief') kan vergroening van het Gemeenschappelijk Landbouw Beleid ook gericht op deze bedrijven worden ingezet.

Subsidies en investeringen van de overheid zijn grotendeels gericht op de intensieve melkveehouderij. Bijvoorbeeld de MDV-stallen maar ook technologieën zoals mestvergisting en -verwerking. Bovendien kwalificeren vreemd genoeg grondgebonden melkveebedrijven zelden voor Groen Financiering. De Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij pleit voor investeringen in onderzoek ter ondersteuning van de grondgebonden en biologische melkveehouderij, zoals:

- biodiversiteit, bodemleven en veerkracht, CO<sub>2</sub> binding in de bodem
- ecosysteemdiensten, natuur-inclusief en robuuste melkveestapel,
- integrale melkveehouderij met bijdragen aan het landschap
- grondgebonden bedrijven moeten gebruik kunnen maken van Groen financiering.

*Grondgebonden melkveehouderij is de meest duurzame vorm van melkveehouderij en is bovendien maatschappelijk zeer gewenst.*

*Specifiek beleid voor de grondgebonden melkveehouderij is noodzakelijk om haar positie te versterken en ruim baan te geven aan doorontwikkeling.*

Wij roepen u als onderhandelingspartijen op om onze oproep en de ambities in dit HANDvest op te pakken, te verwerken in een nieuw hoofdlijnenakkoord en vooral uit te gaan voeren.



NAMENS:

## Netwerk GRONDig en De Natuurweide

en hun partners in de Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij, te weten:

Vereniging voor Biologisch Dynamische Landbouw en Voeding  
Natuur & Milieu  
Milieudefensie  
Brabantse Milieufederatie  
De 12 Natuur en Milieufederaties  
De Dierenbescherming  
Kaasmakerij Henri Willig B.V.  
EKO Holland  
Triodos Bank

Contactpersoon namens Netwerk Grondig en de Coalitie Grondgebonden Melkveehouderij:  
Diana Saaman, T: 06 51451614  
[info@netwerkgrondig.nl](mailto:info@netwerkgrondig.nl)





Netwerkgrondig  
Mevrouw D. Saaman  
Kanaaldijk 1  
1383 ND WEESP

Kenmerk: 201700742

Den Haag, 11 mei 2017

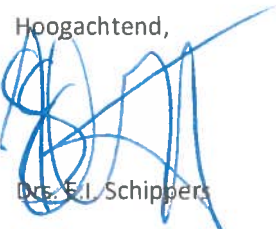
Geachte mevrouw Saaman,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E.I. Schippers', written over a horizontal line.

Drs. E.I. Schippers



Mevrouw drs. E.I. Schippers,  
Kabinetsinformatrice,  
p/a Tweede Kamer  
Postbus 20018,  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 7 mei 2017

Geachte mevrouw Schippers,

Onder uw leiding werken vertegenwoordigers van VVD, CDA, D66 en GL aan de vorming van een nieuw kabinet.

Op een landelijke netwerkbijeenkomst van ouders en belangenbehartigers van mensen met een verstandelijke beperking zijn door de aanwezigen een aantal punten genoemd die moeten bijdragen aan een verbetering van de positie van mensen met een verstandelijke beperking.

We vragen u die punten te betrekken bij de gesprekken over de toekomstige vormgeving van de langdurige zorg, de arbeidsmarkt en de inkomens ondersteuning .

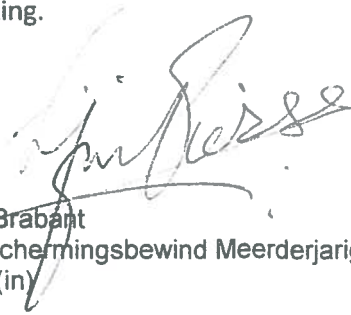
Die punten zijn:

- **Beschermd wonen ook voor mensen met een lichte verstandelijke beperking**  
Binnen de WMO zijn mensen met een lichte verstandelijke beperking nadrukkelijk uitgesloten van het gebruik van beschermd wonen. Een grote groep heeft echter wel behoefte aan een dergelijke vorm van geclusterd wonen in de nabijheid van begeleiding; en niet alleen tijdelijk, maar wellicht voor vele jaren. Door het ontbreken van deze voorzieningen raken veel mensen tussen wal en schip en komen ze op het pad van drugsgebruik en criminaliteit.
- **Kosten van professionele bewindvoering uit het zorgbudget**  
Voor mensen met een verstandelijke beperking die onvoldoende hun eigen belangen kunnen behartigen, kan door de rechter bepaald worden dat ze een mentor, curator en/of bewindvoerder nodig hebben. Als deze rol niet is in te vullen vanuit het persoonlijk netwerk, moeten ze veelal een beroep doen op professionele organisaties. De kosten hiervan moeten ze uit het karige inkomen (veelal WAJONG) betalen. De behoefte aan de wettelijke bescherming is een direct gevolg van de beperking, en zou ook als zodanig onderdeel moeten zijn van de zorgkosten, als het niet vanuit het persoonlijk netwerk ingevuld kan worden (vergelijkbaar met de overige stap van mantelzorg naar betaalde zorg)
- **Onafhankelijke cliëntondersteuning**  
Zowel binnen de WMO als in de WLZ is onafhankelijke cliëntondersteuning formeel geregeld, maar in de praktijk worden cliënten en vertegenwoordigers nauwelijks over de mogelijkheid hiervan gebruik te maken geïnformeerd. Hier moet een volgend kabinet beter op toezien en zo nodig via maatregelen nakoming stimuleren.



- **Financiering cliëntenorganisaties uit collectieve middelen**  
Cliëntenorganisaties zouden ook uit collectieve middelen gefinancierd moeten worden, net als zorgaanbieders de collectieve middelen (ZVW, WLZ en WMO) gebruiken om hun koepels/belangenorganisaties te financieren.
- **VN-verdrag planmatig uitvoeren**  
Afgelopen zomer ratificeerde Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. Het is nu zaak om te zorgen voor een goede implementatie via een plan waarin alle overheden worden aangespoord en aangesproken op de inclusieve samenleving. Bij ieder nieuw wetsvoorstel wordt getoetst of dat de inclusieve samenleving dichterbij brengt en niet in strijd is met het VN-verdrag.  
Verder moet er een systematische analyse worden gemaakt van wetten en maatregelen die nu strijdig zijn met het VN-verdrag en moet er een plan gemaakt worden hoe die wetten en regels zo snel mogelijk in lijn komen met het verdrag.
- **Meer kansen op arbeid**  
De positie van mensen met een verstandelijke beperking op de arbeidsmarkt is nog steeds zwak. Het is daarom noodzakelijk dat banenafspraken strikt worden nageleefd, zowel bij betaalde banen, als bij beschermt werken.  
Het is zaak om te voorkomen dat arbeidsgehandicapten elkaar verdringen voor werk. Hiertoe kan een gewogen quotum bij banenafspraken worden gehanteerd, zodat álle arbeidsgehandicapten kansen hebben.
- **Meer keuzevrijheid over wonen van mensen met een verstandelijke beperking**  
Mensen met een beperking hebben te weinig keuze waar, hoe en met wie ze willen wonen. Er is een tekort aan betaalbare woningen en woonvormen. Dit kan worden bestreden door het stimuleren van sociale woningbouw en de bouw van beschermende woonvormen.  
Zorg en zorgwetten moeten zo veel mogelijk worden ingezet om mensen zelfstandig te laten wonen, naar eigen wens en zorgbehoefte.
- **Verbetering inkomenspositie voor mensen met een verstandelijke beperking**  
Veel mensen met een verstandelijke beperking hebben door hun beperking meer financiële zorgen dan mensen zonder beperking. Zij hebben minder vaak een baan, zijn vaker afhankelijk van een uitkering en werken vaker parttime. Hun beperking brengt ook vaak extra kosten met zich mee, die niet altijd worden gecompenseerd.  
De laatste jaren is hun inkomenspositie bovendien verslechterd ten opzichte van de rest van de bevolking. Het is tijd voor een structurele verbetering van de inkomenspositie van mensen met een verstandelijke beperking.

Met vriendelijke groeten,

  
L.J.M. Pierse  
voorzitter Platform VG Regio Brabant  
penningmeester Stichting Beschermingsbewind Meerderjarigen  
lid diverse werkgroepen Ieder(in)

Villa Waterranonkel 422  
5146 AS Waalwijk  
T: 06-28930059  
E: [leo.pierse@kpnmail.nl](mailto:leo.pierse@kpnmail.nl)



Platform VG  
De heer L.J.M. Pierse  
Villa Waterranonkel 422  
5146 AS WAALWIJK

Kenmerk: 201700744

Den Haag, 11 mei 2017

Geachte heer Pierse,

Dank voor de brief die ik van u mocht ontvangen.

In het kader van mijn werkzaamheden ontvang ik een grote hoeveelheid brieven, nota's en verzoeken.

Ik vertrouw erop dat u zult begrijpen dat het voor mij niet mogelijk is om daarop inhoudelijk te reageren.

Hoogachtend,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Drs. E.J. Schippers', written over a printed name.

Drs. E.J. Schippers

