

20170120g

Informatieur
Postbus 20018
2500EA Den Haag

bijl.7

Mijnemen, 16 juli 2017

Geachte informateur,

" a succesful player ends a visit to the casino with money to take home....the Gambler "(SP:Anne Visser, 13-7-17)

French roulette

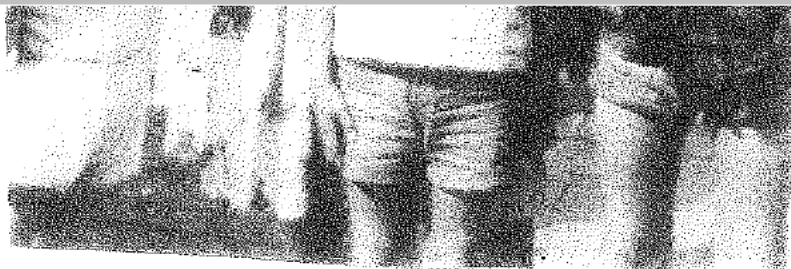
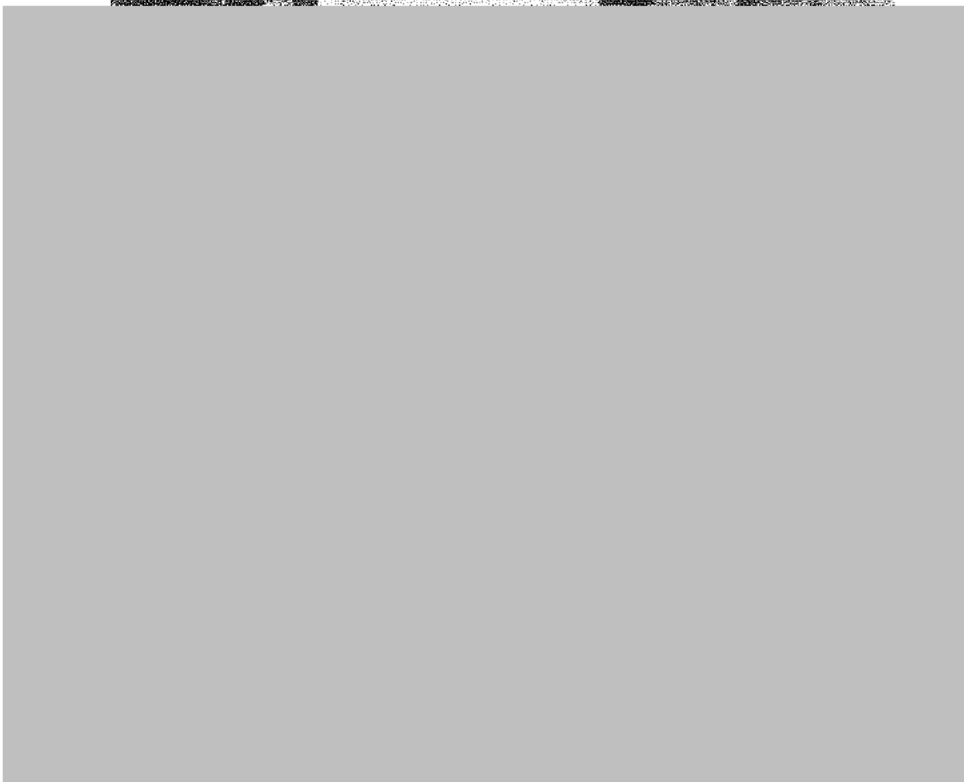
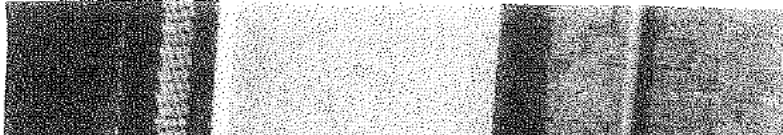
1(fictionel game)-0-1,2 or 3(60en)example:103(soundlike: onehundredandthree)the 3 is dozen to leave open, no place 1 chip at dozen 1 and 1 chip at dozen 2; 34 comes out, you lose 2 chips, now add 2 to the count(fictionel game); the new count starts now at 3, think new number; example: 301(soundlike threeshundredone)21 comes out, you win now 1 chip, now subtract(3-1=2)new number starts with 2, think a new number, example: 2-0-2, 4 comes out, you win 1 chip, etc until first number is 3 which means you won 1 chip....the Gambler(SP:Anne Visser, 14 juli 2017)

Als je je beter voelt dan een ander, dan je niet meer de rinder.... ant Riet(SP:Anne Visser, 14 juli 2017)

De informatie



duo-jonon wif'ain, wat waf'ik



Hans Böhm

Schaakkunstenaar

Geplaafd op juni 27, 2016 door [hansbohm](#)

Grafisch kunstenaar [redacted] legde zijn nieuw ontworpen schaakspel, feit plezier uit. We speelden gelijk een partij.

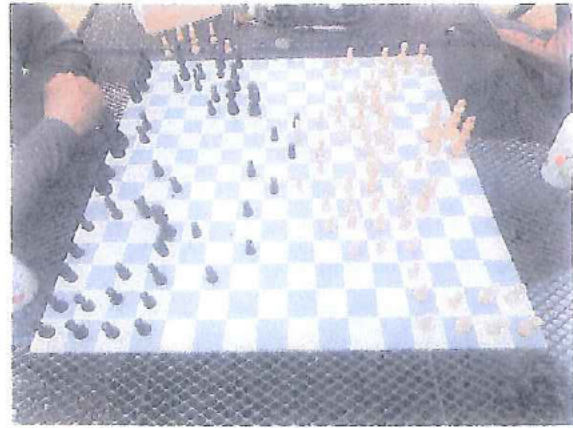


pienren: eerst 2- dan 1 veld; roeude: haring i tegen toren a1
of toren o1; koning i tegen toren b1, of toren p1

Hans Gohm

Schachkunstenaar

2017-01-10 10:00:00



1941

... ..
... ..
... ..
... ..
... ..

9

0

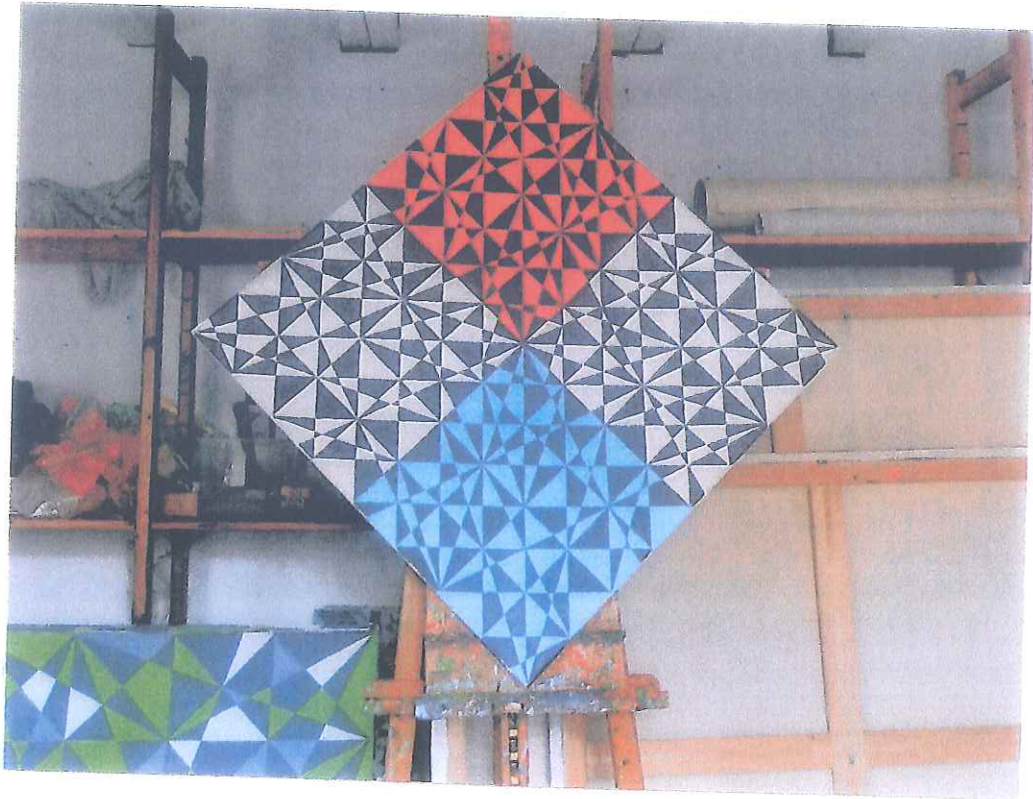
7

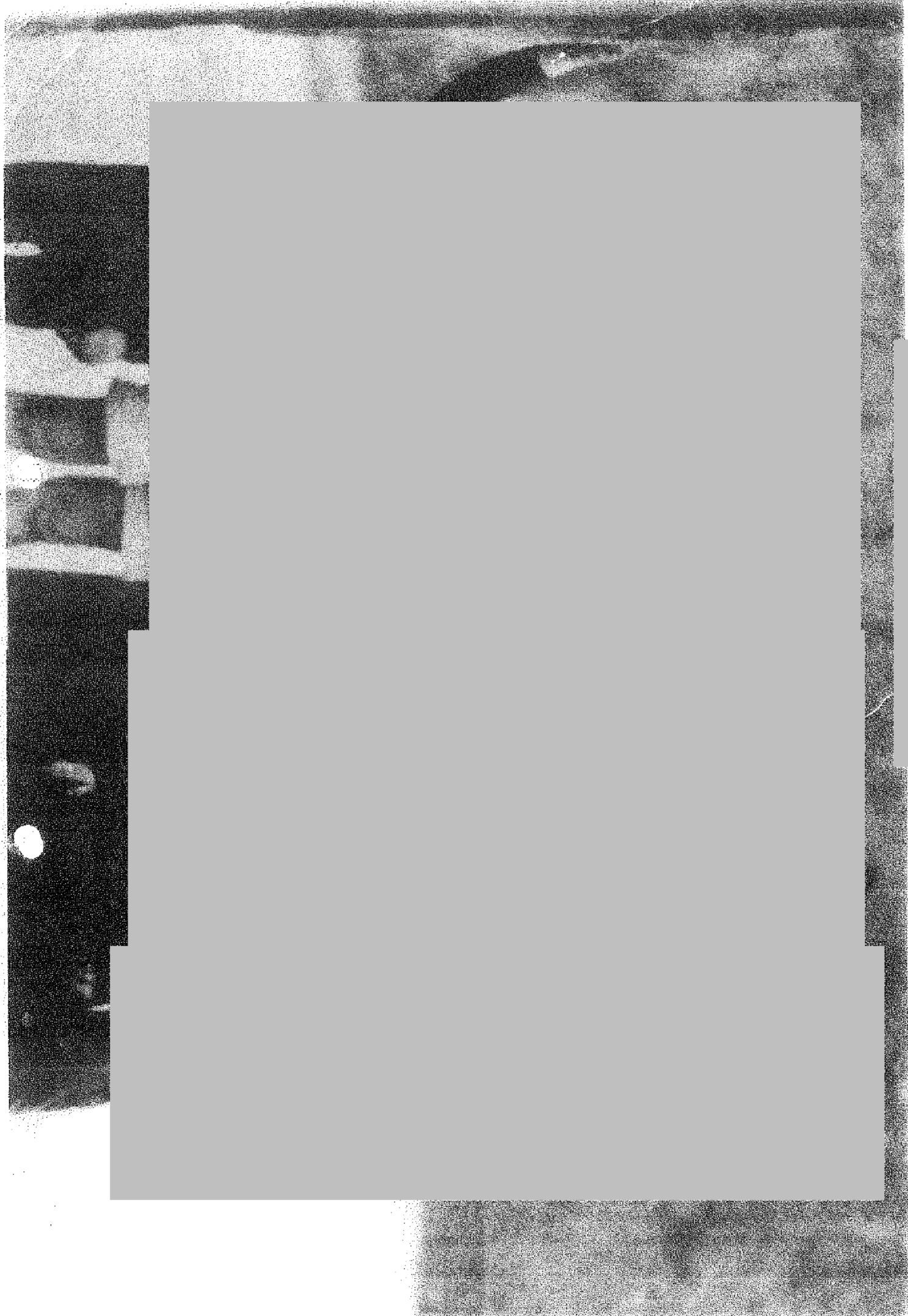
...

...

... ..
... ..
... ..
... ..
... ..







00000000

00000000



Kenmerk: 201701210

Den Haag, 19 juli 2017

Geachte heer 

In reactie op uw brief kan ik u niet anders antwoorden dan de vele reacties die u reeds hebt ontvangen. Om een herhaling van zetten te voorkomen, volsta ik in het vervolg met kennisgeving van uw eventuele toekomstige brieven met dezelfde strekking.

Hoogachtend,

Informateur G. Zalm

201707211

Dhr. G. Zalm
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Datum: 17 juli 2017
Nummer: OSB.BRI.9082
Bijlage: geen
Onderwerp: input OSB formatie
Contact: Evelyne Simons
06-51149187

Geachte mijnheer Zalm,

Samen met VVD, D66, CDA en Christen Unie bent u in gesprek om te komen tot een coalitie. Uit de media hebben we vernomen dat u al veel onderwerpen hebt besproken. Graag brengen we nog een aantal maatschappelijk zeer relevante onderwerpen onder uw aandacht.

Het belang van een sterk Nederland gaat iedereen aan: burgers, politiek en ondernemers. Iedereen draagt naar vermogen en op zijn eigen manier bij aan het bereiken van de doelen voor een beter, sterk en sociaal Nederland. Ondernemers in de schoonmaak-en glazenwassersbranche willen samen met het nieuwe kabinet werken aan een gezonde economie en een goed functionerende arbeidsmarkt. Niet alleen voor de huidige generatie, maar vooral ook voor de toekomst van onze kinderen.

Een sterk Nederland is gebaat bij sterke ondernemers die ruimte krijgen om te ondernemen om zo werkgelegenheid te creëren. Ondernemers in onze branche zijn mensen met lef en bereidheid om risico's te nemen. Daarbij staan de mensen die het werk doen centraal staan bij hun ondernemerschap. Dat moet ook wel in een branche waar de inzet van mensen de belangrijkste factor is voor het leveren van goed werk.

Wij werken dagelijks hard aan ons doel: een sterke basis bieden voor de arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen, waar voldoende

werkgelegenheid is en waar sociaal en inclusief werkgeven normaal is. In het bereiken van dat doel lopen wij tegen een aantal zaken aan die ons belemmeren. Graag brengen wij deze onder uw aandacht en dragen oplossingen aan.

Geef ondernemers de ruimte voor sociaal en inclusief werkgeverschap

Sterke ondernemers geven een impuls aan de werkgelegenheid. Dat geldt zeker voor een arbeidsintensieve sector als de schoonmaakbranche. We merken echter dat het ondernemen moeilijker wordt door steeds complexere regelgeving, een toenemende regel- en lastendruk en een overheid die zelf meent te moeten ondernemen. Zo ontstaat de ongewenste en ongezonde situatie dat de werknemer steeds meer een risicofactor wordt voor de ondernemer. Met als gevolg een verhoogde kans op het verloren gaan van werkgelegenheid aan de basis van de arbeidsmarkt.

Wij willen ondernemen en werkgeven in onze branche aantrekkelijk houden door:

- Lastenverlichting op het gebied van privacy- en verzuimwetgeving. Maar ook lastenverlichting door minder toezicht voor zelfregulerende sectoren;
- Loondoorbetalingsverplichting terugdringen in combinatie met een gedegen onderzoek naar de effecten van het sociale zekerheidsstelsel op de arbeidsmarkt;
- De specifieke ontslagrichtlijn voor de schoonmaak terug te laten komen;
- De huidige vorstverletregeling voor glazenwassers en gevelreinigers te behouden, zonder wachtdagen;
- De Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) voor cao's te behouden om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen;
- Beperken dat overheden oneerlijk concurreren met ondernemers door aanpassing van de Wet markt en overheid;
- De inbesteding van schoonmaak door de Rijksoverheid terug te draaien;
- De schoonmaakondernemer een eerlijke kans op de markt van de huishoudelijk dienstverlening te geven.

Investeer in een sterke basis van de arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen

Onze branche draagt meer dan gemiddeld bij aan de integratie en emancipatie van burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met andere facilitaire dienstverlenende branches, zoals catering en beveiliging, vormen we de basis van de arbeidsmarkt die werk biedt aan een grote groep welwillende, maar vaak kwetsbare mensen.

Werkgevers in onze branche zorgen er voor dat nieuwe werknemers een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt. Ze bieden hun een (verplichte) vakopleiding, lessen Nederlandse taal en een op ontwikkeling gerichte werkomgeving. Een groot deel van de werknemers, vaak met een afstand tot de arbeidsmarkt, vindt op deze manier een baan en inkomenszekerheid. Een ander deel stroomt door op de arbeidsmarkt. Dat willen we zo houden!

Door diverse ontwikkelingen, waaronder verdringing van schoonmakers ten gunste van mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, komt de komende jaren de werkgelegenheid aan deze basis onder druk te staan.

Ook is het een steeds grotere uitdaging om mensen aan de basis van de arbeidsmarkt gezond mee te laten bewegen met de opschuivende AOW-leeftijd. Deze ontwikkelingen treffen een kwetsbare groep werknemers die niet in staat is flexibel te reageren op de veranderingen van de arbeidsmarkt. Een vaak vergeten groep die op de arbeidsmarkt ook een eerlijke kans verdient.

Wij stellen u voor:

- Laat kwetsbare schoonmakers hun baan behouden door te stoppen met de verdringing door mensen vanuit de Participatiewet;
- Vergeet de basis van de arbeidsmarkt niet: wij vragen u te komen tot een Dienstenpact met daarin onze zorgpunten voor de arbeidsmarkt en aandacht voor het economische en maatschappelijke belang van de facilitaire dienstensector en de meerwaarde voor Nederland;
- Ondersteun (financieel) sectoren die zelf substantieel investeren in de Nederlandse taal;

- Zorg met lastenverlichting dat werkgevers oudere werknemers langer gezond aan het werk kunnen houden;
- Het bedrijfsleven zet zich ook zonder sancties in voor het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: schaf de quotumwet af.

Wie zijn wij?

OSB is de werkgeversvereniging voor de schoonmaak-en glazenwassersbranche. Onze branche geeft werk aan 125.000 mensen aan de basis van de arbeidsmarkt.

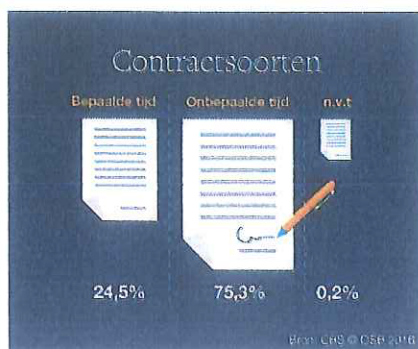
Onze 300 leden, waarvan een groot deel afkomstig uit het MKB, werken iedere dag aan een sterke basis van de arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen, waar voldoende werkgelegenheid is en waar sociaal en inclusief werkgeven normaal is.

Onze leden verrichten schoonmaakwerkzaamheden in de zakelijke markt zoals kantoren, treinen, hotels, ziekenhuizen, vliegtuigen en scholen. Ook specialistische schoonmaak zoals glasbewassing, gevelbehandeling, calamiteitenreiniging en reiniging in de voedingsmiddelenindustrie behoren tot onze branche.

Voor het OSB-keurmerk controleren we streng op de naleving van de cao. Door het keurmerk hebben opdrachtgevers de zekerheid dat ze zakendoen met schoonmaakbedrijven die staan voor goed werkgeverschap, betrouwbaarheid en kwaliteit. Een andere belangrijke pijler van het OSB Keurmerk is de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Daarin is vastgelegd dat alle betrokken partijen bij aanbestedingen vooral kijken naar de kwaliteit van de uitvoering en de arbeidsomstandigheden en niet alleen naar de prijs kijken. Daarmee geven onze leden een helder en duidelijk signaal af: goed werkgeverschap en kwaliteit zijn belangrijk.

Het streven naar sociaal en inclusief werkgeverschap is voor onze leden de normaalste zaak van de wereld. We hebben op dat punt al veel bereikt. De arbeidsvoorwaarden zijn goed en zijn in een algemeen verbindend verklaarde cao vastgelegd. Het grootste deel van de werknemers heeft een vaste baan (75%) en een loon dat rond 120 % van het minimumloon is. Werknemers volgen vakopleidingen en leren Nederlands onder werktijd. Veel werknemers zonder startkwalificatie, zonder Nederlands te

spreken of met een arbeidshandicap, zijn aan de slag in onze branche. Daar zijn we trots op. Natuurlijk gaan er weleens zaken niet goed, en erkennen we dat er altijd ruimte voor verbetering is. Daar werken we als branche hard aan, iedere dag.



Als u daar prijs op stelt, lichten wij deze brief graag persoonlijk aan u toe. Wij wensen u veel succes en wijsheid bij de formatie van een nieuw kabinet.

Met vriendelijke groet,

Hanny van den Berg
Directeur

Ondernemersorganisatie Schoonmaak-
en Bedrijfsdiensten
Mevrouw H. van den Berg
Postbus 3265
5203 DG 's-HERTOGENBOSCH

Kenmerk: 201701212

Den Haag, 19 juli 2017

Geachte mevrouw Van den Berg,

Ik heb uw brief in goede orde ontvangen. Naast uw brief ontvang ik als informateur ook van vele anderen brieven en nota's met suggesties. Daaruit spreekt betrokkenheid. Veel dank daarvoor.

Het is niet aan mij, als informateur, om inhoudelijk te reageren op uw brief. Wel kan ik u verzekeren dat ik deze onder de aandacht zal brengen van partijen, opdat zij deze bij hun voorbereidingen in de onderhandelingsfase kunnen betrekken.

Hoogachtend,

Informateur G. Zalm



201701213

VSO

VERBOND SECTORWERKGEVERS OVERHEID

Adres

Aan de heer G. Zalm, informateur
p/a Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Plaats Den Haag
Datum 17 juli 2017
Ons kenmerk U20170717
Uw kenmerk
Contactpersoon Mw. J. Boere
Telefoonnummer 06-10846342
E-Mail Judy.boere@vng.nl

Betreft: Banenafspraken en taakstelling overheidssector

Geachte heer Zalm,

De markt- en overheidssector staan voor de uitdaging om 125.000 nieuwe banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het Wettelijk Minimumloon kunnen verdienen. Deze taak vloeit voort uit het Sociaal Akkoord van 2013. In de uitwerking van deze afspraak heeft de politiek vastgesteld dat de overheidssector, dat zijn alle overheids- en onderwijsorganisaties, in tien jaar tijd 25.000 nieuwe banen creëert. De 'stok achter de deur' bij het niet bereiken van de afspraak is een wettelijk quotum, dat voor markt en overheid samen, of eventueel voor één van beide sectoren geactiveerd kan worden.

Overheids- en onderwijsorganisaties hechten eraan banen te creëren voor de geformuleerde doelgroep. Dit is bekrachtigd in het bestuur van het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO), het samenwerkingsverband van de 14 werkgeversorganisaties van onderwijs, decentrale overheden en kabinetssectoren. Ook mensen met een arbeidsbeperking moeten kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, zij horen er bij.

Gestimuleerd door aanjager Hans Spigt zijn werkgevers van de overheidssector vanaf 2014 met de opdracht aan de slag gegaan. Dit resulteert in mooie voorbeelden, draaiboeken, modellen en handreikingen. Maar vooral: goede resultaten: in 2015 zijn de streefcijfers ruim gehaald. Echter, voor 2016 is het beoogde aantal nieuwe banen door de overheids- en onderwijsorganisaties niet gehaald. Van de voor 2016 beoogde 6500 nieuwe banen zijn er 3600 gerealiseerd. De verantwoordelijk staatssecretaris, mevrouw Klijnsma, heeft op basis van dit resultaat besloten de weg naar activering van het wettelijk quotum voor de overheids- en onderwijssectoren in te slaan. Dit kan betekenen dat het (huidige) Kabinet, eind augustus besluit een ministeriële regeling in werking te laten treden waarbij, alleen voor de overheidssector, een wettelijk quotum gaat gelden. Het VSO vindt het nu inzetten van deze maatregel niet de weg om voor deze doelgroep nieuwe banen te creëren en hecht eraan dit standpunt toe te lichten. Daarnaast wijzen wij u op een aantal knelpunten die het realiseren van de banenafspraken bij de overheid sterk belemmeren.

Nieuw kabinet kan knelpunten wegnemen

Het VSO constateert dat indien een nieuw kabinet een aantal knelpunten wegneemt, dit bijdraagt aan het realiseren van de banenafspraken voor de overheidssector.

1) Afschaffen strikt onderscheid taakstelling markt en overheid

Bij de telling van de gerealiseerde banen zijn markt en overheid strikt gescheiden sectoren. Dat geeft een vertekend beeld. De overheid heeft de afgelopen jaren, mede ter uitvoering van politieke opdrachten van eerdere kabinetten, zich gericht op haar kerntaken. Het heeft ondersteunende werkzaamheden waarin mensen met een arbeidsbeperking goed kunnen worden geplaatst, uitbesteed aan marktpartijen. Hierbij kan gedacht worden aan facilitaire diensten zoals repro, groenvoorziening, catering en schoonmaak. Hoewel deze medewerkers werkzaam zijn binnen overheidsorganisaties, tellen deze mee met de marktsector. Omdat het ongewenst is om enkel ten behoeve van het behalen van de banenafspraken de uitbesteding aan de markt terug te draaien, is het VSO van mening dat de scheiding van de taakstelling tussen markt en overheid moet worden opgeheven. Het gezamenlijk doel is het creëren van 125.000 banen voor 'BV-Nederland'.

2) Onevenwichtige opdracht voor overheid en onderwijs en sectorspecifieke knelpunten

Het VSO constateert dat voor de realisatie van de taakstelling voor overheid en markt ongelijke regels gelden. Kijkend naar het werkzame personele volume is de verhouding van de taakstelling markt – overheid een verhouding van 4:1, terwijl het aantal werkenden in de beide sectoren in een verhouding staat van circa 8:1. Bovendien moet de overheidssector haar target al op 1-1-2024 gehaald hebben, de markt -op 1-1-2026. Het onderscheid tussen beide sectoren kent geen enkele objectieve grond.

In sommige overheidssectoren is de opgave grotendeels onmogelijk in te vullen vanwege de aard van de werkzaamheden. Dit drukt op de realisatie van de betreffende sectoren en de overheid als geheel. Dit betreft bijvoorbeeld de sectoren politie, defensie en delen van het onderwijs. De specifieke knelpunten hebben deze sectoren aangegeven in de bijlage.

3) Meeteltermijn van twee jaar onhoudbaar

Een laatste knelpunt dat het VSO onder uw aandacht wil brengen is dat een werknemer uit de doelgroep na positieve ontwikkeling en groei bij de werkgever, buiten de doelgroep kan vallen. Hiervan is onder andere sprake wanneer betrokkene twee jaar lang zelfstandig het Wettelijk Minimumloon verdient. Het telkens opnieuw invullen van de vrijgekomen plek én het voldoen aan de jaarlijks te realiseren extra banen trekt een zware wissel op het behalen van de taakstelling. Het VSO pleit ervoor dat alle werknemers die bij een werkgever gestart zijn vanuit de doelgroep tot 2026 mee moeten tellen in de realisatiecijfers.

Activering quotumwet werkt averechts

De invoering van het wettelijk quotum leidt tot onnodige discussie over cijfers. Organisaties zullen individualistischer gaan opereren en calculerend gedrag vertonen. Dat staat haaks op de huidige gezamenlijke inspanningen, binnen en tussen de 14 overheids- en onderwijssectoren en met marktsectoren, om banen voor de doelgroep te creëren en organisaties inclusiever te maken.

Daarbij verwacht het VSO dat de invoering van het wettelijk quotum leidt tot het weer in huis halen van facilitaire diensten binnen de overheidsorganisaties. Als de overheid deze taken weer binnen de eigen organisaties

organiseren, verdwijnen deze banen bij de markt. Uiteindelijk creëert dat geen extra baan, maar leidt slechts tot een verschuiving van nieuwe banen van de markt naar de overheid.

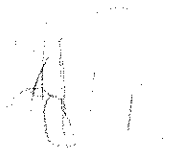
Het VSO stelt vast dat werkgevers door een quotum niet extra gestimuleerd worden de banenafpraak tot een succes te maken, maar wel worden afgestraft als zij dat niet doen. En voor de kwetsbare doelgroep is het wenselijk welkom te zijn in het arbeidsproces en geen 'moetje'.

Het VSO stimuleert en ondersteunt werkgevers in de uitvoering van de banenafpraak. Het VSO ziet goede ontwikkelingen. De genoemde knelpunten en de mogelijke invoering van het wettelijk quotum staan deze ontwikkelingen in de weg. Wij verzoeken u dan ook bovenstaande mee te nemen in uw besprekingen voor de totstandkoming van een nieuw kabinet en zijn tot een nadere toelichting altijd bereid. Wij wensen u veel succes met uw opdracht.

Hoogachtend,
Verbond Sectorwerkgevers Overheid



Mevrouw mr. Sietske Pijpstra
voorzitter



Mevrouw mr. J.A. Faber
penningmeester

Bijlage bij brief van VSO aan informateur: Banenafpraak en taakstelling overheidssector

Overzicht van sectorspecifieke knelpunten bij realisatie banenafpraak

In deze bijlage staan overheidssectorspecifieke problemen centraal die het moeilijk maken extra banen te creëren voor mensen behorende tot de doelgroep arbeidsbeperkten. Bij activering van de quotumregeling is het vereiste aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking direct afhankelijk van het arbeidsvolume van overheidsorganisaties; de problemen die aangekaart worden geven aan dat een aantal organisaties om operationele redenen geen banen kunnen creëren.

Sectoren Primair en Voortgezet onderwijs

Kenmerkend voor de sectoren primair en voortgezet onderwijs (funderend onderwijs) is dat er slechts een klein percentage (3% in het PO en 24% in het VO) van de formatie beschikbaar is voor ondersteunende functies. De sector is 'plat' georganiseerd, veruit het grootste deel van de formatie 'staat voor de klas' en er zijn vrijwel geen mensen uit de doelgroep bevoegd om als leraar / docent te werken.

Daarbij heeft een gemiddelde basisschool 220 leerlingen en circa 16 fte in dienst. De medewerkers werken veelal in deeltijd. Als de ondergrens van 25 medewerkers uit de quotumwet zou worden toegepast op deze organisatie-eenheid dan hoeft 75% van de scholen geen participatiebaan te realiseren. Met deze kleinschaligheid in de sector is geen rekening gehouden bij het vaststellen van de taakstelling. Ook is geen rekening gehouden met de krimp waarmee het voortgezet onderwijs de komende jaren wordt geconfronteerd. Hierdoor is minder personeel nodig.

Doordat de sectoren een lokaal georganiseerd werkveld met schoolbesturen en scholen kennen heeft het enige tijd gekost hen te informeren. Hierbij zijn verschillende communicatiekanalen ingezet en zijn de opleidingsfondsen betrokken. Het PO en het VO trekken samen op in de communicatie en zetten in op samenwerking tussen regulier, speciaal en praktijk onderwijs.

VSO en PRO scholen hebben de taak om te voorzien in stages. Deze vormen vaak een aanloop naar een baan, maar dat worden pas banen na afloop van de stageperiode. De onderwijssectoren zetten in op meer stagemogelijkheden binnen de eigen sector. Dat zal na verloop van tijd resulteren in meer nieuwe garantiebanen.

Wat verder meespeelt is dat de sectoren in het verleden vaker te maken gehad hebben met mogelijkheden om extra ondersteuning in te zetten voor facilitaire activiteiten (ID-banen, Conciërgeregeling). Na enige tijd stopten de betreffende regelingen of stopte de extra bekostiging, zodat scholen een kostbare ontslagprocedure moesten opstarten en de taken weer opnieuw moesten verdelen onder het onderwijsgevende personeel. Deze ervaringen kleuren de huidige afspraak en scholen zijn daardoor terughoudend geweest ten opzichte van de banenafpraak.

Daarbij komt dat de formatie in de onderwijssectoren slechts één keer per jaar, in maart, wordt bepaald. Daarna is het vrijwel onmogelijk om banen in te bedden in de organisatie. Hierdoor is er steeds een korte interval waarbinnen nieuwe banen gecreëerd kunnen worden.

Sector Defensie

Bij de Banenafpraak is het militaire personeel uitgezonderd van de grondslag voor toedeling van de taakstelling. Voor Defensie is het van essentieel belang het militaire personeelsbestand, op basis van hun bijzondere positie, ook nu wettelijk uit te zonderen van de quotumdoelstelling en de quotumheffing voor het aantal te creëren banen. Het spreekt voor zich dat Defensie zich ten aanzien van zijn burgerpersoneel, voor zover absolute geschiktheidsvereisten niet gelden, committeert aan het quotum en de inspanningen erop richt om naar rato bij te dragen aan banen voor arbeidsgehandicapten op passende burgerfuncties.

Toelichting

Het militaire personeel van Defensie neemt een bijzondere positie in. Deze wordt ontleend aan de taakstelling en positionering van de krijgsmacht in de Nederlandse samenleving. Nederland moet onder alle omstandigheden een beroep kunnen doen op de krijgsmacht. Deze bijzondere taak van de krijgsmacht betekent dat de militair voortdurend voorbereid moet zijn op operationele inzet.

Om als militair te worden aangesteld en ingezet, moet men voldoen aan strenge lichamelijke en psychische geschiktheidseisen, die wettelijk zijn vastgelegd. In de praktijk betekenen zij dat een militair in staat moet zijn om te kunnen schieten, graven, klimmen, kruipen en zware lasten tillen. Daarnaast moet men in staat zijn handgranaten te werpen, minimaal 8 km per dag te kunnen marcheren en 30 km per dag te kunnen lopen. Medische beperkingen moeten voor de uitoefening van de functie toelaatbaar zijn en niet belastend zijn voor collega's. Tevens moet de militair over het benodigde aanpassings- en incasseringsvermogen beschikken om tot militair te worden opgeleid en om zich in een vreemde omgeving te kunnen handhaven. Psychiatrische aandoeningen leiden tot ongeschiktheid voor het militaire vak. Tot slot moet de militair overal ter wereld kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld bij missies waar de voor Nederland karakteristieke benadering 'diplomacy, development, defensie' geldt. Dit betekent dat de militair verschillende rollen moet kunnen vervullen.

Sector Politie

Uit onderzoek van het CAOP, in opdracht van het ministerie van Veiligheid en Justitie, blijkt dat het niet mogelijk is om mensen uit de doelgroep executieve werkzaamheden te laten verrichten. De belangrijkste reden is dat participanten niet voldoen aan de gestelde functie- en opleidingseisen, zoals het voldoen aan de geweldsinstructie, en dat de kans op fysieke risico's, psychische risico's en risico's op slachtofferschap en afbreuk relatief groot is. Dit maakt dat de politie ruimte heeft om - in plaats van 1900 banen - slechts 320 banen voor participanten te creëren in de ondersteuning.

Het onderzoek geeft aan dat de huidige taakstelling voor politie niet realistisch is en - indien deze niet naar beneden wordt bijgesteld - aanzienlijke financiële consequenties kan hebben als de quotumwet wordt geactiveerd. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie heeft deze problematiek meerdere malen onder de aandacht gebracht bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, hetgeen niet heeft geleid tot aanpassing van de taakstelling.

Sector Rijk: het onderdeel Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)

Een vergelijkbare problematiek als bij Politie en Defensie speelt bij de DJI. Evenals Defensie en Politie geldt voor hen als enige binnen de sector overheid het geweldsmonopolie. De banenafpraak houdt voor DJI in dat in de periode tot 2024 480 banen voor participanten moet worden gerealiseerd. Het onderzoek van het CAOP heeft zich eveneens op DJI gericht. Het rapport concludeert voor wat betreft de DJI dat zij slechts 150 van de 480 banen kunnen realiseren. Compensatie van de aantallen van Politie en DJI binnen VenJ is niet mogelijk.

Verbond Sectorwerkgevers Overheid
Mevrouw mr. S. Pijpstra
Postbus 30435
2500 GK DEN HAAG

Kenmerk: 201701214

Den Haag, 19 juli 2017

Geachte mevrouw Pijpstra,

Ik heb uw brief in goede orde ontvangen. Naast uw brief ontvang ik als informateur ook van vele anderen brieven en nota's met suggesties. Daaruit spreekt betrokkenheid. Veel dank daarvoor.

Het is niet aan mij, als informateur, om inhoudelijk te reageren op uw brief. Wel kan ik u verzekeren dat ik deze onder de aandacht zal brengen van partijen, opdat zij deze bij hun voorbereidingen in de onderhandelingsfase kunnen betrekken.

Hoogachtend,

Informateur G. Zalm



Brieven aan de informateur
De heer dr. G. Zalm
p/a Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Bezoekadres:
Staringsstraat 25, Gendringen
Postbus 42
7080 AA Gendringen
Telefoon: (0315) 292 292
Fax: (0315) 292 293
E-mail: info@oude-ijsselstreek.nl
Internet: www.oude-ijsselstreek.nl

Uw kenmerk:

Ons kenmerk: 1701715495

Verzenddatum:

14 juli 2017

Onderwerp: Motie "Politiezorg landelijk gebied"

Geachte heer Zalm,

Namens de Gemeenteraad van Oude IJsselstreek vragen wij u kennis te nemen van de bijgaande motie "Politiezorg landelijk gebied" die met algemene stemmen is aangenomen in de Raadsvergadering van 29 juni jl. en deze motie te betrekken bij uw werk als informateur.

Bij voorbaat dank voor uw aandacht.

Met vriendelijke groet,
namens de Gemeenteraad van Oude IJsselstreek



Mevrouw B.T.L. Kortès
loco griffier



De heer O.E.T. van Dijk
burgemeester

D66
OUDE-IJSSELSTREEK

PvdA
oude ijsselstreek

SP



Normaal. Doen.

CDA

LB

Motie

op grond van artikel 29 reglement van Orde.

De raad van de gemeente Oude IJsselstreek, in vergadering bijeen op 29 juni 2017,

overwegende dat:

- Lang sprake is geweest van verschuiving van politiecapaciteit van landelijke gebieden naar de steden, waardoor in landelijk gebied niet langer kan worden gesproken van een robuuste politieorganisatie, die gemakkelijk op veranderingen kan inspelen;
- De Achterhoek en onze gemeente meer en meer te maken krijgt met zwaardere criminaliteit, waaronder plofkraken en een grootschalig drugslaboratorium;
- De noodhulp aan burgers onder druk staat;
- Er een politiearm platteland dreigt te ontstaan, met te weinig "blauw op straat" en waar onvoldoende recherchecapaciteit aanwezig is, waardoor criminelen zich relatief ongehinderd voelen en er voor hen in de Achterhoek een goed vestigingsklimaat lijkt te zijn ontstaan;
- Het woon- en leefklimaat verslechtert doordat banken geldautomaten uit onze kernen weghalen;
- Onze burgemeester in dagblad de Gelderlander van 13 juni 2017 wordt geciteerd, waarbij hij de politiebezetting "krap an" noemt en pleit voor meer wijkagenten in de Achterhoek;
- Voorkomen moet worden, dat door een "waterbedeffect", de bestrijding van criminaliteit in de Randstad en andere regio's, zoals b.v. het oostelijk deel van Noord Brabant, leidt tot verplaatsing van die criminaliteit naar de Achterhoek;
- Deze omstandigheden kennelijk onvoldoende bekend zijn bij landelijke bestuurders en politici;
- Onze burgemeester steun verdient en in staat moet worden gesteld om zijn taken en verantwoordelijkheden op het gebied van openbare orde en veiligheid naar behoren in te vullen en daarbij niet mag worden gehinderd door toedeling van onvoldoende politiecapaciteit.

besluit:

- de ernstige zorg uit te spreken over de omvang van de politiezorg in landelijke gebieden, waaronder de Achterhoek, en de verdeling van politiecapaciteit tussen de Randstad en landelijke gebieden daarbuiten;
- onze burgemeester te vragen bij bestuurlijke contacten, binnen de veiligheidsregio, maar ook daarbuiten, telkens de aandacht te blijven vragen voor voldoende politiecapaciteit voor onze gemeente en de Achterhoek en de gemeenteraad daarover te informeren;
- deze motie ter kennis te brengen van de landelijke korpschef van de politie, de informateur, de fracties uit de Tweede kamer der Staten-Generaal en de gemeenteraden van de Achterhoekse gemeenten, Lochem en Montferland;

en gaat over tot de orde van de dag

Uift, gemeente Oude IJsselstreek, 29 juni 2017

Richard de Lange (VVD)

Hans Peters (SP)

Ben Hiddinga (LB)

van Richard
CDA

John Haverdij (PvdA)
Arno Kock (D66)

Gemeente Oude IJsselstreek
Gemeenteraad
Postbus 42
7080 AA GENDRINGEN

Kenmerk: 201701216

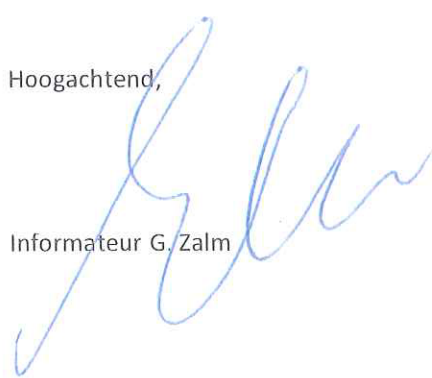
Den Haag, 19 juli 2017

Geachte heer en/of mevrouw,

Ik heb uw brief in goede orde ontvangen. Naast uw brief ontvang ik als informateur ook van vele anderen brieven en nota's met suggesties. Daaruit spreekt betrokkenheid. Veel dank daarvoor.

Het is niet aan mij, als informateur, om inhoudelijk te reageren op uw brief. Wel kan ik u verzekeren dat ik deze onder de aandacht zal brengen van partijen, opdat zij deze bij hun voorbereidingen in de onderhandelingsfase kunnen betrekken.

Hoogachtend,



Informateur G. Zalm

Het sociaal akkoord 2017. En nu aan het werk.

Met een aantal radicale voorstellen schudden ondernemersorganisatie ONL en vakbond AVV de polder weer op. Om de kloof tussen vast en flex nu eindelijk te verkleinen en een leven lang leren gewoon eens te regelen. Het nieuwe kabinet moet aan de slag met unusual suspects, volgens Hans Biesheuvel, Mei Li Vos en Martin Pikaart.

Er is een nieuw sociaal akkoord. Dat is nodig omdat het vorige akkoord niet de gewenste doelen bereikte. Flexwerkers kregen minder zekerheid, ontslag werd nog strikter en van een leven lang leren is nog steeds niets gekomen. Een van de redenen waarom dat akkoord van 2013 niet werkte was dat er geen rekening werd gehouden met het kleinbedrijf. 93% van de ondernemingen in Nederland heeft tussen de 1 en 50 werknemers, en niet een HR-afdeling of een batterijtje juristen rondlopen. Het gaat om ondernemers die dagelijks met hun werknemers door de deur gaat en lief en leed deelt. De lasten en kosten voor werkgeverschap zijn door het sociaal akkoord 2013 aanmerkelijk verhoogd voor de kleine werkgever. Daarom zijn zij huiverig om mensen aan te nemen. Zo werden veel werknemers geraakt, die niet meer aan een (vaste) baan konden komen. Dat akkoord werkt dus niet.

Het akkoord dat wij hier voorstellen houdt wel rekening met de situatie van kleine bedrijven, en verbetert de rechten van flexwerkers. We presenteren dit aan het kabinet, met de aanbeveling om bij de uitwerking veel meer belanghebbenden te betrekken. Het energieakkoord is zo ook tot stand gekomen, en dat akkoord wordt veel meer gedragen. Wij zijn voor de overlegeconomie, maar tegen de huidige polderpartners, omdat zij niet representatief zijn voor de werkenden in het Nederland van nu.

In het kort een aantal voorstellen

WWZ: compenseer de flexwerker

Werknemers met een tijdelijk contract, de flexwerkers dus, zijn nu aan alle kanten de sjaak. Ze liggen er na twee contracten uit, bouwen door de referte-eis nauwelijks ww op en hebben ook geen recht op een transitievergoeding. Dan hebben we het niet eens over scholing gehad. We draaien dat allemaal om. Een flexwerker bouwt vanaf dag een ontslagvergoeding op. Dat gebeurt degressief: hoe korter het contract, hoe meer hij of zij opbouwt. Dat maakt het aanbieden van korte contracten duurder voor de werkgever. Aan de andere kant: het aanbieden van een vast contract wordt goedkoper. Zo verkleinen we het kostenverschil tussen vast en flex, maar belangrijker nog, compenseren we de flexwerker voor de flexibiliteit. De ketenbepaling wordt veranderd als het aan ons ligt. Na anderhalf jaar volgt een vast contract. Langdurige tijdelijke contracten mag ook, van minimaal vier tot maximaal zeven jaar. De afkoelperiode tussen twee ketens gaat weer terug naar drie maanden. Zo kan een werkgever ook voor de duur van een project mensen aannemen. Handig voor in de bouw, maar ook voor wetenschappelijke projecten, waar nu de idioterie bestaat dat onderzoekers wel geld voor een project binnenhalen, maar vanwege de wet er niet zelf aan mogen werken.

Apart ontslagregime voor kleinbedrijf

Ontslag zou soepeler en goedkoper worden, kwamen de polderpartners in 2013 overeen. Dat eerste is niet gebeurd, en het tweede geldt alleen voor grote bedrijven, die met de vaste transitievergoeding inderdaad goedkoper af zijn. Voor kleine bedrijven zijn de lasten enorm verhoogd. Werknemers merken dat doordat ze minder vaak een vast contract krijgen, vaker worden gevraagd als zzp'er hun diensten te leveren en de oudere werkzoekende komt nog steeds niet aan de bak. Dat moet anders, althans voor het kleinbedrijf. Als het slecht gaat met een bedrijf en er mensen uit moeten kan dat via het UWV. Vroeger hoefde een werkgever dan niets te betalen en kreeg de werknemer een WW-uitkering. Nu moet in alle gevallen een transitievergoeding betaald worden. Dat is voor een bedrijf met tien werknemers in zwaar weer niet te betalen, en soms moeten er zelfs meer werknemers uit, om maar de vergoedingen te kunnen betalen. Dat was niet de bedoeling. Wij maximeren de vergoeding voor het kleinbedrijf tot twee maanden salaris. Als er andere redenen zijn om de werkrelatie te beëindigen ga je naar de kantonrechter, hoor en wederhoor is een groot goed in onze rechtsstaat. Maar net als in een huwelijk: als een van de partijen echt niet meer wil is de relatie over. Voor een kleine werkgever is dat precies de situatie: als de twee niet meer door een deur kunnen moet je niet verplicht worden met elkaar te blijven samen werken. De kantonrechter hoort zowel werknemer als werkgever aan en bepaalt dan een billijke vergoeding voor de gewezen werknemer. Let wel: dit is alleen een route voor het kleinbedrijf, waar de relaties tussen werkgever

en werknemer veel inniger zijn. Het grootbedrijf heeft bij monde van VNO-NCW de huidige formule zo afgesproken en kan blijkbaar prima uit de voeten met de huidige wet.

Loondoorbetaling bij ziekte

Hier kunnen we kort over zijn, ook omdat bijna iedereen inziet dat twee jaar lang loon doorbetalen voor een zieke werknemer te veel is voor bedrijven en het aannemen van werknemers bemoeilijkt. Dat risico moeten we weer collectief delen. Na een jaar betalen we de zieke werknemer weer uit de collectieve pot. Kleine werkgevers betalen de eerste zes weken, en kunnen de periode tot een jaar ook weer collectief verzekeren. Zo zorgen we dat de pech die een werknemer overkomt niet ook nog een klein bedrijf in de problemen brengt. De werknemer die ziek wordt merkt er niets van, die behoudt dezelfde rechten. In de praktijk wordt er geen onderscheid gemaakt tussen werkgevers die investeren in arbeidsomstandigheden en het welzijn van medewerkers en werkgevers die hier niets aan doen. Goed werkgeverschap wordt beloond, werkgevers die veel investeren in de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van medewerkers hoeven minder bij te dragen dan werkgevers die hier geen aandacht aan besteden. Middels een premiedifferentiatie wordt goed werkgeverschap ten aanzien van gezondheid en arbeidsvoorwaarden beloond.

WOW

De systematiek van de scholingsfondsen werkt nog steeds niet voor het leven lang leren door werknemers. Dat doen we wat ons betreft anders. We zijn geïnspireerd door een voorstel dat FNV Jong ooit heeft gedaan: schaf de O&O fondsen af en breng al het geld in het Nationaal Scholingsfonds. Iedere werkende bouwt hier trekkingsrechten in op, dus ook zzp'ers. Daar kan hij of zij zelf bij: er hoeft niet een ingewikkelde individuele aanvraag bij een sector gedaan te worden waarbij de kans op honorering nihil is. In arbeidscontracten wordt een ontwikkelingsplicht opgenomen: een werkgever mag van een werknemer vragen om zich te ontwikkelen en de scholingspot aan te spreken. De werknemer krijgt recht op vrije ontwikkelingsdagen. De zzp'er bepaalt dat zelf en is een dief van de eigen portemonnee en toekomst als hij of zij er geen gebruik van maakt. We hebben al een naam voor de wet die dit regelt: de WOW, de Werkende Ontwikkelingswet.

In het sociaal akkoord staan ook voorstellen over zzp'ers, pensioen, cao's en over het beperken van onwenselijk gebruik van het verlicht ontslagregime bij payroll. Het nieuwe kabinet kan wat ons betreft aan de slag, en betreft dan andere relevante partijen bij de omzetting in wetgeving. Ook staat de vraag centraal of de wetten begrijpelijk en uitvoerbaar zijn. Dat wordt wel eens vergeten als met de beste bedoelingen mooie compromissen worden gesmeed.

Hans Biesheuvel is voorzitter Ondernemend Nederland

Mei Li Vos is woordvoerder Alternatief voor Vakbond

Martin Pikaart is voorzitter Alternatief voor Vakbond