

De storm nadert en het dak lekt

Bezuinigingen en invoering wwnv bedreigen ons socialezekerheidsstelsel

De huidige Wet Werken naar Vermogen betekent niet alleen onheil voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor gemeenten. Ze moeten straks meer mensen helpen met minder geld. De nationale overheid moet daarom redelijk zijn, voor het te laat is. Arjen Edzes en Jouke van Dijk: 'Je kunt gemeenten niet verantwoordelijk maken voor de gevolgen van wereldwijde macro-economisch ontwikkelingen.'

ARJEN EDZES & JOUKE VAN DIJK

118 Wie anno 2011 als bouwinspecteur de gemeentelijke werkplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt zou moeten beoordelen zou twee zaken concluderen: het dak lekt en het is zeker niet bestand tegen de aankomende storm van de Wet Werken naar Vermogen (wwnv). Deze urgentie dwingt gemeenten sneller en fundamenteeler te hervormen dan ze de afgelopen jaren gedaan hebben. Politieke moed en leiderschap zijn

Over de auteurs Arjen Edzes en Jouke van Dijk zijn respectievelijk als senior-onderzoeker en hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse verbonden aan de vakgroep Economische Geografie van de faculteit Ruimtelijke Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen

Noten zie pagina 125

nodig om hardere scheidslijnen te leggen tussen degenen die het op eigen kracht in de samenleving moeten kunnen redden en degenen die blijvend zullen zijn aangewezen op het sociale vangnet van de overheid. Het vraagt creativiteit om meer te doen met minder middelen.

Dat het dak anno 2011 lekt weten we uit twee bronnen. Sinds twee jaar is het saldo van de gemeentelijke budgetten en uitgaven voor de bijstandsuitkeringen (wwb) negatief. In 2009 hadden alle gemeenten samen een tekort van € 99 mln en dit liep onrustbarend snel op tot een tekort in 2010 van € 340 mln. Voor 2011 verwacht de Vereniging Nederlandse Gemeenten (vng) zelfs een tekort van € 669 mln.¹ In de tweede plaats is er het negatieve bedrijfsresultaat van de gemeentelijke bedrijven die de Wet

op de Sociale Werkvoorziening uitvoeren, met tekorten van rond de € 36 mln in 2007, € 42 mln in 2008 en € 66 mln in 2009.² En dan moet de grootste financiële ombuiging nog plaatsvinden: de € 1,8 mrd bezuinigingen die de invoering van de wwnv moet opleveren.³

De wwnv regelt de omvorming van de Wet Werk en Bijstand (wwb), de Wet Investeren in Jongeren (wij), de Wet op de Sociale Werkvoorziening (wsw) en de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jong Gehandicapten (wajong) naar één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt die moet worden uitgevoerd door de gemeenten. De omvorming gaat vergezeld met institutionele aanpassingen. Zo wordt de toegang (tot de wajong) beperkt, worden uitkeringen verlaagd (bijstand en gedeeltelijk die voor arbeidsongeschikten), wordt de verdien-capaciteit van cliënten (opnieuw) beoordeeld en gewaardeerd (wajong en wsw) en wordt een plicht tot tegenprestatie naar vermogen geïntroduceerd. Door dit samenstel van regelingen kunnen gemeenten meer mensen laten participeren, budgetten gericht en effectiever inzetten en dus € 1,8 mrd aan kosten besparen, zo valt te lezen in het regeerakkoord.

BOUWREGELS EN VOORSCHRIFTEN

De bouwregels en voorschriften voor de gemeentelijke werkplaats voor de onderkant van de arbeidsmarkt worden bepaald door de sociale zekerheidswetgeving. Gemeenten zijn nu al (financieel) verantwoordelijk voor verschillende groepen uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten. In Nederland voeren gemeenten anno 2011 de Wet Werk en Bijstand, de Wet Investeren in Jongeren en de Wet op de Sociale Werkvoorziening uit

De in 2004 ingevoerde wwb is het uiteindelijke resultaat van hervormingen die begin jaren negentig in gang zijn gezet en die de Algemene Bijstandswet en enkele aan re-integratie gerelateerde regelingen bevat. Het is een regeling voor degenen die niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien en geen beroep kunnen doen

op andere socialezekerheidsregelingen. De wij vervangt voor jongeren onder de 27 jaar het recht op bijstand door het recht op een werkleeraanbod. De wwb telt ultimo 2010 circa 307.000 cliënten jonger dan 65 jaar. Ten opzichte van 1998 is het bijstandsvolume met ruim 120.000 personen afgenomen. De toegenomen efficiëntie in de uitvoering en de daling van het

De wwnv regelt de omvorming van de wwb, de wij, de wsw en de wajong naar één regeling die de gemeenten moeten uitvoeren

volume van mensen met een wwb-uitkering, zijn vooral het gevolg van de financiële verantwoordelijkheid en risico's die gemeenten sinds 2004 dragen.⁴

De wsw is een regeling die voorziet in aangepaste arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking. Deelnemers zijn in feite werknemers die een volwaardig cao-loon ontvangen zonder dat ze de daarbij horende arbeidsproductiviteit kunnen realiseren. Dat maakt de regeling tot een sociale maar vooral ook dure voorziening, onlangs door de commissie-Westerlaken (2011) ook wel de 'gouden kooi' genoemd, omdat werken bij een reguliere werkgever voor de werknemer financieel niet aantrekkelijk is; ze zullen daar vanwege de lagere productiviteit veelal minder (dan het minimumloon) verdienen.⁵

Een ander pervers effect van de regeling is dat de wsw-bedrijven er geen belang bij hebben om hun meest productieve werknemers met de beste kans op een baan naar regulier werk te laten uitstromen. Juist die goede werknemers hebben ze nodig om de productietarget van de wsw te halen. Onder meer vanwege deze weef-fout is het geen wonder dat de wetswijziging van de wsw in 1998 — die als doel had om méér gehandicapten bij reguliere werkgevers te plaatsen — niet het gewenste resultaat heeft gehad.

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

Dat gemeenten hier met dubbele belangen te maken hebben — die van de werknemers-met-een-arbeidsbeperking en die van het door de gemeente bestuurde bedrijf — vergroot het probleem. Eind 2010 telt het wsw-bestand 103.000 werknemers. Ruim 98.000 werknemers werken in een dienstbetrekking bij een Sociale Werkplaats en slechts 5500 werknemers zijn in dienst bij reguliere werkgevers via een begeleid-werkenconstructie.

Iedereen wordt in de toekomst beoordeeld op zijn mogelijkheden om (deels) te werken

Een derde regeling die hier ook van belang is betreft de WAJONG (vanaf 2010: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, voorheen: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten); een wet die tot doel heeft jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever. De wet wordt nu uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (uwv). De explosieve groei in de afgelopen jaren⁶ heeft geleid tot een herziening van de WAJONG per 1 januari 2010 om te voorkomen dat de toestroom net zo uit de hand loopt als die in de wao in de jaren tachtig.

Onderdeel van deze herziening is het centraal stellen van de mogelijkheden en ontwikkelingskansen van jonggehandicapten in plaats van hun beperkingen. De wet voorziet in drie regelingen: een uitkeringsregeling voor degenen die geen enkel perspectief hebben op een baan, een werkregeling voor degenen die perspectief hebben op loonvormende arbeid en een studieregeling voor degenen die studeren of nog op school zitten.

Op dit moment lopen de 'oude' de 'nieuwe' populaties 'WAJONGERS' parallel aan elkaar. In 2010 bestond de oude WAJONG-regeling uit 195.000 cliënten waarvan ruim 98% als volledig arbeids-

ongeschikt stond geregistreerd. Van de nieuwe WAJONG-regeling maken 9700 mensen gebruik, waarvan 5.600 mensen (58%) een werkregeling hebben en volgens de nieuwe systematiek perspectief hebben op loonvormende arbeid.⁷

Door de verschillen in de regelingen — WWB, WIJ, WSW, WAJONG — en polisvoorwaarden wordt de ene groep mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt heel anders behandeld dan andere groepen. In de wwnv wordt dit gelijkgetrokken door de regelingen te integreren en allemaal onder gemeentelijke verantwoordelijkheid te brengen. Iedereen zal in de toekomst worden beoordeeld op zijn of haar mogelijkheden om (deels) te werken, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen het instrument looncompensatie inzetten. Voor alle mensen in de wwnv gelden de polisvoorwaarden van de WWB, maar de al lopende wsw cao-rechten (de gouden kooi) blijven onaangetast.

De gelijkschakeling van regelingen is zinvol en nodig. Het voorkomt onderlinge substitutieproblemen, maar belangrijker is dat er in essentie geen onderscheid is in de afstand tot de arbeidsmarkt van de onderkant van de WWB, de WAJONG en WSW, zeker niet wanneer er een gradueel verschil wordt gemaakt in verdienvermogen. Er is dan ook geen rechtvaardiging voor de historisch en institutioneel gegroeide verschillen in rechtsposities, arbeidsvoorwaarden en behandeling van kansarmen.

DE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Het is niet duidelijk hoe groot de omvang is van de doelgroep die onder de wwnv zal gaan vallen. Dit is afhankelijk van (her)beoordelingen van bestaande en nieuwe (WAJONG- en WSW-) gevallen. Maar we kunnen wel proberen een globale eigen inschatting te maken van de afstand naar de arbeidsmarkt van de totale groep WWB-, WIJ-, WSW- en WAJONG-ers op basis van de ons bekende onderzoeken en door aannames te maken.

Om te beginnen hanteren we de uitgangspunten en indeling van de re-integratiestrategieën van Sol et al.⁸ Deze indeling is gebaseerd op de afstand naar de arbeidsmarkt en de vraag of deze overbrugbaar is of niet. Met de afstand naar de arbeidsmarkt wordt de afstand bedoeld naar reguliere, reële en algemeen geaccepteerde arbeid. Banen die uitsluitend bestaan bij de gratie dat deze gesubsidieerd zijn, hoe maatschappelijk en economisch zinnig dat ook moge zijn, vallen niet onder deze definitie van reguliere arbeid. Dat strookt met de notie van het kabinet dat alleen plaatsing bij reguliere werkgevers de gewenste re-integratie-output is.

De volgende stap is het maken van een schatting van de afstand naar de arbeidsmarkt van de uitkeringsgerechtigden uit de verschillende regelingen op basis van bestaand onderzoek, aannames over het cliëntenbestand en uitspraken van het Rijk en belangenorganisaties. Let wel: het gaat hier dus om schattingen die een indruk geven van de globale ordes van grootte met een zekere bandbreedte.⁹ De totale groep WWB-, WIJ-, WSW- en WAJONG-ers bestond in 2010 uit 615.000 personen (zie tabel). Daarvan hebben naar schatting 92.000 mensen geen afstand tot regulier werk, tussen de 254.000 en 333.000 mensen hebben een overbrugbare af-

stand en tussen de 180.000 en 259.000 mensen zijn permanent aangewezen op een uitkering of beschermde arbeid.

BOUWOVERLEG

Uit de tabel wordt de omvang en aard van het probleem duidelijk: de totale re-integratiedoelstelling van doelgroepen naar reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen beslaat tussen de 350.000 en 440.000 personen; een opgave die in de historie nog niet is voorgekomen. Daarnaast moet voor tussen 180.000 en 260.000 mensen zonder een reëel uitzicht op een reguliere baan een uitkering en zinvolle dagbesteding worden geregeld. De vraag is of het reëel is te veronderstellen dat een gemeente in staat is dit probleem op te lossen zonder in grote financiële problemen te raken. Hoog tijd voor bouwoverleg. De fundamenten bestaan uit vier pijlers: degenen die een beroep zullen doen op de Wet Werken naar Vermogen, de werkgever, de arbeidsmarkt en de uitvoering.

Degenen die een beroep doen op de wwnv moeten worden aangesproken op hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid. Voor de groep uitkeringsgerechtigden zonder afstand tot de arbeidsmarkt kan de gemeente door een

Schatting omvang doelgroepen naar afstand tot de arbeidsmarkt, ultimo 2010 (x 1000)

		Is er een afstand tot de arbeidsmarkt? (dat wil zeggen tot reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen)		
		Nee	Ja	
			Overbrugbaar	Niet overbrugbaar
WWB	307	92	92	123
WSW	103		43 – 73	30 – 60
WAJONG	205		129 – 178	27 – 76
Totaal	615	92	264 – 343	180 – 259
In percentages	100	15%	43% – 56%	29% – 42%
Wat is nodig?		Banen, Afschrikking, Matching	Gedragsverandering, Looncompensatie	Dagbesteding, Uitkering

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

strikt handhavingsbeleid in principe iedereen dwingen aan het werk te gaan. Dit kan bijvoorbeeld door aan het ontvangen van een uitkering de voorwaarde te verbinden dat men per week dertig tot veertig uur moet besteden aan het zoeken naar werk en/of het uitvoeren van gemeenschapstaken zolang men geen reguliere baan heeft gevonden.

Voor de groep waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt niet overbrugbaar is, zal de gemeente structureel een uitkering moeten financieren en/of dagbesteding moeten organiseren. Veel uitstroom uit de regeling is hier niet reëel en is vooral afhankelijk van de leeftijdsopbouw waardoor uitstroom plaatsvindt als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Besparingen op de kosten voor deze groep zijn maar zeer beperkt mogelijk en moeten vooral gerealiseerd worden door maximale efficiëntie in de uitvoering en verbindingen met andere beleidsterreinen, zoals maatschappelijk ondersteuning en zorg.

De grootste groep huidige uitkeringsgerechtigden heeft een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Het verkleinen van die afstand is de meest logische manier om deze mensen aan een reguliere baan te helpen. Op basis van veel onderzoeken kan echter worden geconcludeerd dat re-integratiebeleid maar een heel klein positief effect heeft en naar verhouding vreselijk duur is.¹⁰ Veruit de meeste uitstroom uit een uitkering is een gevolg van de normale dynamiek op de arbeidsmarkt en re-integratie verhoogt de uitstroom slechts marginaal. Een strikt handhavingsbeleid gecombineerd met de eis dat dertig tot veertig uur per week aan het zoeken naar werk wordt besteed — net zoals voor degenen zonder afstand tot de arbeidsmarkt — kan hier wel eens de meest effectieve beleidsstrategie zijn, omdat dan fors kan worden bespaard om de hoge re-integratiekosten.

Veel hangt af van de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen al dan niet met looncompensatie in de organisatie op te nemen. Dit vereist een cultuurverandering bij werkgevers, die wellicht zou kunnen worden

ondersteund door bedrijven die arbeidsgehandicapten of kansarme werkzoekenden plaatsen, te bevoordelen bij het verkrijgen van overheidsopdrachten. Ondanks dat hier een voorzichtige en positieve beweging op gang lijkt te komen is anno 2011 de bereidheid van werkgevers nog niet om over naar huis te schrijven.¹¹

Dan de arbeidsmarkt, want om mensen te reintegreren moeten er in ieder geval voldoende banen beschikbaar zijn. Daarbij is de gemeente nauwelijks in staat de omvang van het aantal banen te beïnvloeden, tenzij de gemeente de eigen gemeentelijke werkzaamheden en dienstverlening fors uitbreidt, maar dat stuit al snel op budgettaire beperkingen. Dan bestaat er ook nog het risico dat banen worden bezet door mensen die buiten de gemeente wonen. Dat vereist een regionale aanpak van het arbeidsmarktbeleid. Dat neemt niet weg dat de opnamecapaciteit op de arbeidsmarkt beperkt is. Verreweg het overgrote deel van de doelgroep is aangewezen op eenvoudige, laaggeschoolde banen. Hoewel de absolute vraag naar laaggeschoolde arbeid niet

Re-integratiebeleid heeft maar een heel klein positief effect en is naar verhouding vreselijk duur

daalt, staat de positie van laaggeschoolden wel onder druk vanwege neerwaartse verdringing op de arbeidsmarkt door middelbaar geschoolden (de absolute vraag naar deze groep is de afgelopen jaren wel aan het dalen).¹² De doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten dus concurreren met andere doelgroepen zoals middelbaar geschoolden, studenten en tijdelijke arbeidskrachten.

Dan de uitvoering. De geschiedenis leert dat 'zachte' maatregelen de gemeenten niet aanzetten tot grondige hervorming.¹³ Opeenvolgende wetswijzigingen in de wsw hebben niet tot het gewenste 'van binnen naar buiten'-effect geleid. Daarvoor zijn drie belangrijke redenen: de cao-



Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

rechten en de hoogte van salarissen, de eerder genoemde 'weeffout' en het bestuurlijk onvermogen. Aan de salarisrechten van bestaande wsw-ers kan niet worden getornd. Deze veroorzaken alleen wel een enorm tekort omdat de financiering sneller daalt dan wsw-ers vermoedelijk kunnen uitstromen. De commissie-Westerlaken die in opdracht van de vng en Cedris (de brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie) onderzocht welke transitiepaden mogelijk zijn, stelt in haar advies *Goed benut, goed bestuurd* dat dit een 'vorm van kannibalisering (is) die contraproductief is voor de maatschappelijke doelstelling' met het risico dat het systeem 'krakend vastloopt'.¹⁴

WANKELEND STELSEL VOOR SOCIALE ZEKERHEID

Tien jaar hervormen in de sociale zekerheid ten aanzien van arbeidsgehandicapten en bijstandsgerechtigden leidt tot de conclusie dat wetswijzigingen, beleidsmaatregelen en decentralisatie van de financiële verantwoordelijkheid naar gemeenten wel hebben geleid tot een geringer beroep op de sociale zekerheid, maar lang niet altijd tot meer arbeidsdeelname van kwetsbare groepen die daardoor zelf in hun inkomen kunnen voorzien.¹⁵ Als gevolg hiervan worden gemeenten in toenemende mate geconfronteerd met oplopende tekorten voor de socialezekerheidsvoorzieningen. Daarbovenop worden nu door het Rijk nog eens € 1,8 mrd. aan bezuinigingen verwacht door de invoering van de wwnv. Het is zeer de vraag of dit voor de gemeente realiseerbaar is, omdat in onze ogen voorbij wordt gegaan aan de realiteit van het functioneren van de reguliere arbeidsmarkt. De mogelijkheid van gemeenten om iemand aan regulier werk te helpen worden schromelijk overschat en daarmee worden gemeenten voor een haast onmogelijke opgave geplaatst.

De decentralisatie van het socialezekerheidsbeleid naar gemeenten heeft als voordeel dat gemeenten beter in staat zijn oneigenlijk gebruik van de sociale zekerheid tegen te gaan en mensen

te prikkelen om werk te zoeken en in hun eigen onderhoud te voorzien. Het leggen van de financiële verantwoordelijkheid bij gemeenten helpt daarbij omdat het gemeenten zelf stimuleert tot een efficiëntere uitvoering. Met de invoering van de wwnv valt hierbij nog meer winst te halen doordat ook mensen die nu in andere regelingen zitten door de gemeente geprikkeld kunnen worden om zelf werk te zoeken. Maar om dit te realiseren is, zoals gezegd, politieke lef, bestuurlijke vermogen en creativiteit nodig.

Allereerst moeten gemeenten mensen durven zeggen dat ze geen uitkering meer krijgen als deze zelf in staat worden geacht werk te zoeken en een inkomen te verwerven — en de gemeenten moeten dit beleid ook durven te handhaven. Ook moet erkend worden dat veel re-integratietrajecten nauwelijks bijdragen aan een grotere kans op werk, maar dat de kans op werk vooral afhangt van de inspanning van de mensen zelf. Door trajecten streng te evalueren op de succeskans, kan flink worden bezuinigd zodat alleen een beperkt aantal *best practices*

Gemeenten kampen met oplopende tekorten voor de socialezekerheidsvoorzieningen

overblijven; trajecten die echt werken. Voor individuele mensen die een beroep doen op de wwnv betekent dit dat meer wordt gevraagd van hun eigen zelfredzaamheid en dat ze minder hulp hoeven te verwachten van de overheid.

In de tweede plaats is de arbeidsmarkt regionaal en niet beperkt tot een gemeente en daarom moet arbeidsbemiddeling plaatsvinden op regionaal niveau. Samenwerking onder opgave van gemeentelijke discretionaire ruimte is onontbeerlijk voor het tot stand brengen van regionale coördinatie en slagkracht. Dat maakt ook een grondige herziening mogelijk van de vaak bovengemeentelijke uitvoerings-

structuur van sociale diensten, wsw-bedrijven en AWBZ-dagbestedingscentra. Creativiteit is nodig voor het stroomlijnen van de infrastructuur (gebouwen, werkcentra), werkprocessen, case management, uitkeringsadministraties en automatiseringssystemen — de efficiency kan fors vergroot worden. Een gedeeltelijke overheveling van lokale budgetten naar regionale samenwerkingsverbanden zou het financiële belang van regionale samenwerking kunnen vergroten. Tot slot kan ook een integrale aanpak van socialezekerheidsbeleid met andere beleidsvelden als onderwijs, zorg en maatschappelijke ondersteuning leiden tot het vergroten van de effectiviteit en de efficiëntie.

Veel meer kunnen gemeenten niet, want gemeenten kunnen het aantal banen maar zeer beperkt beïnvloeden en ze gaan (gelukkig!) niet over de hoogte van de uitkering. Zeker in deze tijd van economische recessie — met een afname van het aantal banen — is een substantiële uitstroom naar regulier werk niet te verwachten ondanks het vergroten van de financiële prikkels voor zowel de uitkeringsgerechtigden als de door de gemeenten aangestuurde uitvoeringsorganisaties. Daarmee zijn er grenzen aan de verantwoordelijkheid die je bij de

gemeenten kunt leggen: je kunt gemeenten nu eenmaal niet verantwoordelijk maken voor de gevolgen van wereldwijde macro-economisch ontwikkelingen.

Op grond van dit alles denken wij dat het niet reëel is om van gemeenten te verwachten dat ze in staat zijn € 1,8 mrd aan bezuinigingen te realiseren door de invoering van de wwnv. Als dat inderdaad niet mogelijk is, dan wankelt het fundament van ons socialezekerheidsstelsel, en daarmee een belangrijke verworvenheid van de Nederland welvaartsstaat.

De nationale overheid zou de verantwoordelijkheid moeten nemen voor het vaststellen van een reëel totaal macro-budget voor de uitvoering van de sociale zekerheid door gemeenten. Dat budget moet zodanig zijn dat er wel prikkels zijn ingebouwd voor het goed presteren van gemeenten, maar het moet ook zo ruim zijn dat als de gemeenten efficiënt werken er voldoende budget is om de (nationaal vastgestelde) uitkering te betalen voor uitkeringsgerechtigden (waarvan zij het aantal niet kunnen beïnvloeden), zonder dat dit ten koste gaat van het budget dat gemeenten beschikbaar hebben voor andere taken. Het is te hopen dat het kabinet dit snel onder ogen ziet en zich niet laat leiden door wensdenken.

Noten

- | | | |
|--|---|---|
| <p>1 Brief van vng aan minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met betrekking tot Tekort inkomensdeel 2011, d.d. 13 september 2011.</p> <p>2 Cedris (2010). Branchevergelijking wsw. Utrecht.</p> <p>3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011). <i>Hoofdlijnennotitie Wet Werken naar Vermogen</i>. Den Haag.</p> <p>4 Edzes, A.J.E. (2010). <i>Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten</i>. Maastricht: Shaker Publishing. De volumedaling komt voor een deel ook voor</p> | <p>rekening van de substitutie tussen de wwv en de wajong. Met de wwnv komen deze wajong-doelgroepen weer terug onder gemeentelijke verantwoordelijkheid (zie: Vuuren, D. van, F. van Es en G. Roelofs (2011). <i>Van bijstand naar wajong</i>. Den Haag: Centraal Planbureau).</p> <p>5 Commissie Westerlaken (2011). <i>Goed benut, goed bestuurd</i>. Den Haag.</p> <p>6 Die toename had onder andere te maken met de substitutie met de wwv, zie noot 4.</p> <p>7 uwv (2011). <i>Wajongmonitor: tweede rapportage Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010</i>. Am-</p> | <p>sterdam, uwv.</p> <p>8 Sol, C.C.A.M., A.C. Glebbeek, A.J.E. Edzes, I. Busschers, H.I. de Bok, J.S. Engelsman en C.E.R. Nysten (2011). <i>Fit or Unfit: Naar expliciete re-integratietheorieën</i>, rvo reeks 05, Academisch Medisch Centrum/Universiteit van Utrecht/Universiteit van Amsterdam.</p> <p>9 De wijze waarop de schattingen zijn gemaakt vallen buiten het bestek van het artikel maar zijn op verzoek verkrijgbaar.</p> <p>10 Zie bijvoorbeeld: Edzes, A.J.E. (2010). <i>Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten</i>. Maastricht: Shaker Publishing;</p> |
|--|---|---|

Arjen Edzes & Jouke van Dijk *De storm nadert en het dak lekt*

- Jouke van Dijk c.s. (2008). *Werk is overal, maar niet voor iedereen — Aan de slag met een doelmatig arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Nicis College voor Stedelijke Innovatie; Jouke van Dijk (2008). 'Arbeidsmarktbeleid: het gouden recept bestaat niet'. *s&d* 2008/5, pp. 20-29.
- 11 Van Gestel, N., 2010, 'Van beleid naar uitvoering: brug of kloof', in: Jehoel-Gijsbers, G. (red.), 2011, *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt: bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010 Den Haag*, Den Haag: scp.; Van Horssen, C.P., M. Blommesteijn en F.A. Rosing, 2010, *Een WAJONGER in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan.
- 12 Gesthuizen, M. en M.H.J. Wolbers, 2011, 'Kansen van laagopgeleide mannen: structurele en cyclische verdringing in Nederland', in: Van Galen, R., J. Sanders, W. Smits en J.F. Ybema red., 2011, *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen*. Den Haag: cbs.; Josten, E., 2010, *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baan-kwaliteit 1992-2008*, Den Haag, scp.; Edzes, A.J.E., L. Broersma en J. van Dijk, 2010, *Economische transitie van laag opgeleiden: een literatuurstudie*, Den Haag, NICIS Institute.
- 13 Edzes, A.J.E. (2010). *Werk en bijstand: arbeidsmarktstrategieën van gemeenten*. Maastricht: Shaker Publishing.
- 14 Advies commissie Toekomst en Transitie Sociale Werkvoorziening (Commissie Westerlaken) (2011), *Goed benut, goed bestuurd*, p. 25.
- 15 Jehoel-Gijsbers, G. (red.), 2011, *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt: bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010 Den Haag*, Den Haag: scp.