Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2026-0000384561

Uw kenmerk
2026Z17368/2026D42308

Datum 18 november 2026
Betreft Reactie op brief over werk, inkomen en participatie van mensen met een beperking

Geachte voorzitter,

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mij op 9 september 2026 verzocht te reageren op de brief van mevrouw S. over de ervaringen van haar zoon M. met werk, inkomen en ondersteuning.

Mevrouw S. beschrijft hoe haar zoon, die een ernstige visuele beperking heeft, ondanks zijn motivatie en mogelijkheden belemmeringen heeft ervaren bij het vinden en behouden van werk. Volgens haar sluiten de regels en ondersteuning vaak niet goed aan bij wat hij nodig heeft. Zij vraagt onder meer aandacht voor inkomensondersteuning voor jongeren die zelfstandig wonen, proefplaatsingen zonder loon, de beschikbaarheid van passend werk en het advies om met een elektrische fiets naar het werk te reizen.

Ik dank mevrouw S. en haar zoon voor het delen van hun persoonlijke ervaringen. Ik begrijp hoe ontmoedigend het voor M. moet zijn geweest om graag te willen werken en telkens weer op belemmeringen te stuiten. Daar kwam de onzekerheid bij over zijn inkomen en over de vraag hoe hij veilig op zijn werk kon komen. Dat heeft veel van hem en zijn moeder gevraagd.

Ik vind het belangrijk om van mensen te horen welke ervaringen zij hebben met onze regels en voorzieningen. De brief van mevrouw S. bevestigt voor mij dat we de ondersteuning naar werk voor mensen met een beperking beter moeten organiseren. Welke regeling ook geldt, voorop moet staan wat iemand nodig heeft om passend werk te vinden en te behouden.

Ik ben blij dat M. inmiddels naar tevredenheid werkt als audiovisueel beheerder bij een provincie en uitzicht heeft op een vast dienstverband. Ik heb veel waardering voor het doorzettingsvermogen waarmee hij, ondanks de tegenslagen, een passende werkplek heeft gevonden. Dat hij zijn talenten nu kan inzetten, laat ook zien wat een werkgever met gerichte aanpassingen op de werkplek kan betekenen.

De situatie van de familie is eerder besproken, onder meer in 2022. Naar aanleiding van de huidige brief is met mevrouw S. telefonisch gesproken over de mogelijkheid van een gesprek met haar en haar zoon. In overleg met haar hebben we besloten dat een nieuw gesprek op dit moment niet nodig is.

Mevrouw S. vraagt uw Kamer en het kabinet kritisch te kijken naar de bescherming en het perspectief dat het huidige stelsel mensen met een beperking biedt, mede in het

licht van artikel 1 van de Grondwet. In deze brief ga ik thematisch in op de aandachtspunten en voorstellen uit haar brief.

Inkomensondersteuning
Mevrouw S. vraagt aandacht voor de inkomenspositie van jongeren van 18 tot 21 jaar met een beperking die zelfstandig of in een woonvoorziening wonen en onvoldoende eigen inkomen hebben.
Zij vraagt om een financieel vangnet en meer maatwerk voor mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar door hun beperking niet duurzaam voldoende inkomen uit werk kunnen verwerven. Zij vindt dat daarbij niet alleen moet worden gekeken naar de vraag of iemand kan werken, maar ook naar de vraag of diegene daarmee in de praktijk voldoende inkomen kan verdienen. Ook vraagt zij om onderzoek naar de positie van deze groep.

Ik begrijp de behoefte aan een financieel vangnet en meer maatwerk goed. Jongeren met een beperking kunnen financieel kwetsbaar zijn wanneer zij zelfstandig of in een woonvoorziening gaan wonen. In ons stelsel geldt op grond van het Burgerlijk Wetboek de onderhoudsplicht van ouders voor kinderen tot de leeftijd van 21 jaar. Dit wettelijke uitgangspunt is eveneens verankerd in de Participatiewet. Voor jongeren van 18 tot 21 jaar geldt daarom een lagere bijstandsnorm, de zogenoemde jongerennorm, waarbij de ouders primair verantwoordelijk blijven voor de kosten van levensonderhoud en studie, ongeacht of de jongere thuis- of uitwonend is.

Als ouders niet in het levensonderhoud van hun kinderen kunnen voorzien, kan de gemeente beoordelen welke aanvullende ondersteuning mogelijk is, bijvoorbeeld via de aanvullende jongerennorm en ondersteuning bij het vinden van werk. De aanvullende jongerennorm is een ophoging van de jongerennorm, specifiek voor jongeren die niet kunnen terugvallen op de onderhoudsplicht van hun ouders.
Het kabinet werkt aan een wetswijziging dat jongeren die niet op hun ouders kunnen terugvallen recht geeft op de bijstandsnorm voor mensen van 21 jaar en ouder[1]. Ik heb daarnaast ook aandacht voor jongeren die in een woonvoorziening verblijven. Deze jongeren zijn uitgesloten van algemene bijstand, ook als zij niet kunnen terugvallen op de onderhoudsplicht van hun ouders. Gemeenten kunnen bijzondere bijstand aan deze groep jongeren verstrekken.

Welke inkomensondersteuning iemand kan krijgen, hangt af van de persoonlijke situatie en de regeling die van toepassing is. De Wajong is bedoeld voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Wie wel arbeidsvermogen heeft, maar onvoldoende inkomen, kan onder voorwaarden een beroep doen op de Participatiewet. Als het inkomen uit werk lager is dan de toepasselijke bijstandsnorm, kan de gemeente dit aanvullen.

Als iemands beperking ertoe leidt dat diegene minder kan verdienen dan het wettelijk minimumloon, kan de gemeente loonkostensubsidie inzetten.

[1] Vereenvoudigingswet tweede editie SZW van 2 september 2026, Overheid.nl | Consultatie Vereenvoudigingswet tweede editie SZW.

De werkgever krijgt dan compensatie voor het verschil, zodat de werknemer het wettelijk minimumloon ontvangt. Voor mensen met een Wajong-uitkering geldt nu loondispensatie. Het kabinet is voornemens dit te vervangen door loonkostensubsidie. Daarmee wil het kabinet de regels voor Wajonggerechtigden en werkgevers eenvoudiger maken.

Ik begrijp de zorg dat arbeidsvermogen niet automatisch betekent dat iemand werk kan vinden waarmee diegene voldoende inkomen verdient om zelfstandig in het levensonderhoud te voorzien.
Ik heb veel waardering voor mensen die, ondanks een beperking, naar vermogen aan het werk willen. Gemeenten kunnen de ondersteuning afstemmen op iemands persoonlijke situatie. Toch kunnen mensen met beperkt arbeidsvermogen in de praktijk tussen regelingen terechtkomen. Daarom werken we aan mogelijkheden voor een sterker vangnet en meer maatwerk. We kijken naar oplossingen die op korte termijn binnen de Participatiewet uitvoerbaar zijn en naar een mogelijke individuele regeling voor de langere termijn. Die moet passen binnen de bredere herziening van het arbeidsongeschiktheidsstelsel.

Ondersteuning naar werk
Ook voor proefplaatsingen en begeleiding naar passend werk vraagt mevrouw S. om meer aandacht. Haar zoon heeft tijdens proefplaatsingen langere tijd zonder loon gewerkt, terwijl hij geen uitkering ontving. Ik begrijp dat dit vragen oproept over de positie van mensen zonder uitkering die werkervaring opdoen. Tegelijkertijd kan een proefplaatsing een nuttig re-integratie-instrument zijn, werkgevers helpen om iemand een kans te geven en zo een stap naar werk mogelijk maken.

Ik deel de zorg van mevrouw S. dat proefplaatsingen zorgvuldig moeten worden ingezet. Voor proefplaatsingen gelden wettelijke voorwaarden. Een proefplaatsing moet gericht zijn op een concreet vooruitzicht op betaald werk van minimaal een half jaar en mag niet langer duren dan nodig. Dat vraagt om zorgvuldige inzet en toezicht, in het bijzonder wanneer iemand geen uitkering ontvangt. Het kabinet onderzoekt hoe gemeenten en UWV re-integratievoorzieningen, waaronder proefplaatsingen, inzetten. Daarbij brengen we verschillen in voorwaarden en uitvoering in kaart en bekijken hoe de voorzieningen beter op elkaar kunnen aansluiten. Daarmee wordt ook duidelijker hoe de regels in de praktijk worden toegepast.

Mevrouw S. vraagt gemeenten ook om jongeren actiever te begeleiden naar werk dat bij hen past. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk voor mensen die onder de Participatiewet vallen. Zij bepalen binnen de wettelijke kaders welke ondersteuning nodig is, bijvoorbeeld arbeidsbemiddeling of begeleiding bij het zoeken naar werk. Ik onderschrijf het belang van ondersteuning naar passend en duurzaam werk. De regionale Werkcentra zijn bedoeld om de samenwerking tussen gemeenten, UWV, werkgevers en onderwijsinstellingen te versterken en mensen makkelijker toegang te geven tot ondersteuning. Sinds 1 januari 2026 geldt ook de Wet van school naar duurzaam werk. Deze wet versterkt de begeleiding van jongeren bij de overgang van school naar werk en moet bijdragen aan duurzaam werk.
Daarnaast werkt het kabinet aan verbetering van de Participatiewet. Ik informeer uw Kamer hierover in een separate brief.

Werk- en vervoersvoorzieningen
Bij vervoer vraagt mevrouw S. om betere ondersteuning. Voor haar zoon is destijds een elektrische fiets als mogelijke oplossing genoemd. Zij vraagt zich af of dat, gezien zijn visuele beperking, een veilige en passende manier was om naar zijn werk te reizen. Ik begrijp die zorg. De gekozen oplossing moet aansluiten bij wat iemand veilig en zelfstandig kan.

Sinds 1 januari 2024 kunnen mensen met een visuele beperking die onder de Participatiewet vallen werkvoorzieningen aanvragen bij UWV. Daaronder vallen ook vervoersvoorzieningen naar het werk. UWV beoordeelt op basis van iemands persoonlijke situatie welke voorziening passend is.

Bij de beoordeling kijkt UWV onder meer naar de gevolgen van de beperking en of iemand zelfstandig met het openbaar vervoer kan reizen. Daarbij worden de relevante beperkingen meegewogen. Afhankelijk van de situatie kan een voorziening bestaan uit een kilometervergoeding, taxivervoer, aangepast vervoer of begeleiding in het openbaar vervoer.

In 2022 hebben UWV en het regionale mobiliteitsteam de situatie opnieuw besproken. Zij zagen toen geen aanleiding om het eerdere oordeel te wijzigen en hebben de familie daarover geïnformeerd. De ervaring die mevrouw S. beschrijft, onderstreept wel hoe belangrijk het is om bij de keuze van vervoer steeds rekening te houden met de individuele situatie van een persoon.

Beschikbaarheid van passend en beschut werk
Ook beschrijft mevrouw S. hoe moeilijk het kan zijn om passend werk te vinden en te behouden. Ze vraagt om meer plekken, zowel bij reguliere werkgevers als in beschut werk. Ik begrijp haar zorg dat mensen die willen werken toch lang aan de kant kunnen staan als er geen passende plek voor hen is.

Ik ben het met mevrouw S. eens dat er voldoende passende werkplekken moeten zijn voor mensen met een beperking, bij reguliere werkgevers en in beschut werk. Op de arbeidsmarkt kunnen we ieders talent goed gebruiken. Soms zijn daarvoor aanpassingen van het werk of de werkplek nodig. Dat vraagt inzet van (overheids-)werkgevers, van de uitvoering en van ons als gezamenlijke wetgevende en controlerende macht.

De afgelopen tien jaar is het aantal werkplekken voor mensen met een beperking bij reguliere werkgevers toegenomen. Dat is een positieve ontwikkeling. Tegelijkertijd staan nog te veel mensen aan de kant. Deels omdat mensen niet goed genoeg in beeld zijn bij de uitvoering, deels omdat niet genoeg werkgevers plekken beschikbaar weten te maken voor mensen met een beperking en deels omdat sprake is van ingewikkelde wetgeving. Ik ben in gesprek met werkgevers- en werknemersorganisaties, uitvoering en ervaringsdeskundigen over een nieuwe banenafspraak.
Daarbij vind ik het belangrijk dat er nog meer mensen met een beperking die nu aan de kant staan een fijne en passende werkplek vinden, waar mogelijk bij een reguliere werkgever.

Ten aanzien van beschut werk is er een positieve ontwikkeling te zien in het aantal mensen dat met een indicatie beschut werk aan het werk is. Gemeenten hebben eind 2025 de landelijke streefcijfers voor beschut werk gehaald. Tegelijkertijd herken ik het beeld dat een groeiend aantal personen met een indicatie beschut werk nog niet aan het werk is. In hoeverre dit ligt aan te weinig beschikbare werkplekken of dat hier andere oorzaken aan ten grondslag liggen is onduidelijk. Hier leven verschillende beelden over. Om hierin meer inzicht te krijgen, heb ik in de recente voortgangsbrief over sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk een onderzoek naar deze groep aangekondigd.[2] De uitkomsten worden in het voorjaar van 2027 verwacht. Daarnaast wordt vanaf 2027 een nieuw verdeelmodel voor de rijksbijdrage beschut werk ingevoerd. De nieuwe verdeelsleutel zal de middelen voor begeleiding en indirecte kosten beschut werk verdelen naar het aantal gerealiseerde werkplekken en het aantal inwoners met een positief advies beschut werk in een gemeente. Zo sluiten de middelen beter aan op de behoefte naar en inzet van beschut werk in iedere gemeente.

Tot slot ben ik bezig met de invoering van een forfaitaire loonkostensubsidie beschut werk. Hiermee moet de loonkostensubsidie die werkgevers voor een beschutte werker ontvangen beter gaan aansluiten bij de loonkosten die een beschutte werker niet zelf kan verdienen. De huidige werkwijze waarbij de hoogte van de loonkostensubsidie op basis van een loonwaardemeting wordt vastgesteld, leidt bij beschutte werkers veelal tot een te lage vaststelling van de loonkostensubsidie. Dit vraagt een wetswijziging. Inwerkingtreding hiervan is voorzien per 1 januari 2028.

Rol van werkgevers
Bij werkgevers vraagt mevrouw S. om meer toezicht en begeleiding. Niet alleen de plaatsing moet tellen, maar ook of het werk past bij de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer.

Ik onderstreep dat werkgevers een belangrijke rol spelen bij het duurzaam aan het werk houden van mensen met een arbeidsbeperking. Werk moet aansluiten bij wat een werknemer kan, en waar nodig zijn aanpassingen nodig. Het voorbeeld van de huidige werkgever laat zien dat iemand met passende werkzaamheden en aanpassingen volwaardig kan meedoen. Ik zie gelukkig dat het bij veel werkgevers goed gaat.

Tegelijkertijd is er ruimte voor verbetering. Met de verbeteringen voor de banenafspraak hebben we onder andere het vereenvoudigen van de regels voor werkgevers op het oog. Daarnaast blijf ik in gesprek met werkgevers over inclusief werkgeverschap. Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar om werkgevers daarbij te ondersteunen, zoals advies over werkplekaanpassingen, jobcoaching en financiële voordelen voor de werkgever.
Uit onderzoek blijkt dat niet iedere werkgever deze mogelijkheden kent. Met de verandering van de arbeidsmarktinfrastructuur hoop ik dat werkgevers de weg naar de werkgeversservicepunten weten te vinden, waar kundige collega's uit de uitvoering klaar staan om werkgevers te informeren over de mogelijkheden en waar nodig te ondersteunen bij het aanvragen daarvan.

[2] *Kamerstukken II* 2026/27, 34352-373

Mevrouw S. schrijft ook dat eerdere arbeidsovereenkomsten van haar zoon niet zijn verlengd en dat zijn beperking daarbij volgens hem een rol heeft gespeeld.
Mensen met een beperking moeten op gelijke voet kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Artikel 4 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap op chronische ziekte verbiedt onderscheid bij arbeid. Als een werknemer een vermoeden heeft van discriminatie kan hij onder andere contact opnemen met een belangenorganisatie, een rechtsbijstandsverzekeraar, het juridisch loket of bijvoorbeeld een vakbond. Ook kan een werknemer naar de rechter of het College voor de Rechten van de Mens stappen. Anderzijds hecht ik eraan te benoemen dat het in eerste instantie om een afweging van werkgevers gaat of zij een contract al dan niet verlengen. Zij kunnen wel besluiten een contract niet te verlengen vanwege bedrijfseconomische redenen of wanneer werkzaamheden niet passend zijn en niet passend kunnen worden gemaakt.

Tot slot
De ervaringen van mevrouw S. en haar zoon laten zien hoe ingewikkeld het kan zijn om passende ondersteuning te vinden. Ik begrijp dat dit veel vraagt van hen en hun naasten. Daarom is het belangrijk dat gemeenten, UWV en werkgevers goed samenwerken en aandacht hebben voor iemands persoonlijke situatie. Het voorbeeld van de huidige werkgever laat zien dat iemand met passende werkzaamheden en aanpassingen volwaardig kan meedoen.

Hoewel ik op basis van de brief geen oordeel kan geven over de afzonderlijke besluiten die in deze situatie zijn genomen, neem ik de ervaringen en voorstellen van mevrouw S. en haar zoon serieus. Ik betrek de punten uit haar brief bij de verdere ontwikkeling van het beleid voor mensen met een arbeidsbeperking.

Ik vertrouw erop uw Kamer hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen