

Aan de leden van de Vaste Tweede Kamer  
Commissie van Sociale Zaken en werkgelegenheid  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag, 31 augustus 2020

Betreft: Voorstel Wijziging Participatiewet in verband met uitvoeren breed offensief  
Referentie: LCR/TK/2020-0081

Geachte dames en heren,

De gezamenlijk maatschappelijke organisaties, Landelijke Cliëntenraad, FNV, CNV, VCP, Ieder(In), Wij Staan Op!, Stichting Studeren & Werken Op Maat, de Coalitie voor Inclusie, Klankbordgroep Banenafpraak en de Minister van Gehandicaptenzaken (Rick Brink), hebben het wetsvoorstel Wijziging Participatiewet in verband met het uitvoeren breed offensief beoordeeld vanuit cliëntenperspectief.

Al eerder heeft een aantal van ons een reactie op dit wetsvoorstel gegeven aan het ministerie van SZW (internetconsultatie, LCR heeft op verzoek van min SZW een cliëntentoets uitgebracht).

### **Inleiding**

Het breed offensief is bedoeld om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Dat er een breed offensief nodig is om de Participatiewet aan te passen geeft al aan dat er onvrede heerst. Zowel werkgevers, werknemers als (niet)uitkeringsgerechtigden vinden dat er veel mis is met het huidige beleid en de uitvoering.

### ***Participatiewet niet passend voor jonggehandicapten***

De Participatiewet is een vangnet voor hen die tijdelijk inkomensondersteuning en/of tijdelijke ondersteuning om werk te vinden, nodig hebben. De Participatiewet is erop gericht om uitkeringsgerechtigden zo snel mogelijk te laten uitstromen.

Voor de meeste mensen met een beperking geldt dat zij levenslang zijn aangewezen op inkomensondersteuning en/of ondersteuning bij het vinden en behouden van werk.

Voor hen is de Participatiewet geen springplank, is er geen mogelijkheid om uit te stromen. De gezamenlijke maatschappelijke organisaties zijn dan ook van mening dat voor jonggehandicapten, mensen met een beperking, de Participatiewet geen passende sociale zekerheid biedt. Bij de diverse onderdelen van het breed offensief komen wij hierop terug.

### **Goede infrastructuur voor toeleiding naar werk noodzakelijk**

Om mensen met een beperking aan het werk te helpen en te houden is een goede infrastructuur nodig. In dit verband pleiten wij voor (*moderne*) *sociale ontwikkelbedrijven*, bedrijven die mensen ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. En tijdelijk werk kunnen bieden als het op de reguliere arbeidsmarkt even niet lukt.

Al weer enige tijd geleden stelde de Inspectie SZW dat de aandacht van UWV en gemeenten voor de voorwaarden voor een duurzame plaatsing (passende functie en passende werkplek) te kort schiet (Aan het werk, voor hoe lang? september 2018). Oorzaken zijn volgens de Inspectie onder andere: het ontbreken van voldoende expertise, tekort aan capaciteit, gebrek aan besef van het belang van nazorg en kosten-baten overwegingen die ten koste gaan van de inzet van ondersteunende instrumenten.

Het sociaal ontwikkelbedrijf kan een springplank zijn voor mensen met een beperking. Mensen die anders tussen wal en schip vallen, bijvoorbeeld omdat ze niet in aanmerking komen voor beschut maar voor de banenafpraak te duur en te bewerkelijk worden bevonden door gemeenten.

### **Verzekerd recht op voorzieningen**

De Inspectie SZW heeft onder andere geconcludeerd dat het bemiddelen van mensen met een zware beperking een sociaal doel dient en niet noodzakelijkerwijs leidt tot een besparing op de uitkering. Dat betekent dat de financiële prikkels voor de gemeente die zijn ingebouwd in de Participatiewet negatief werken voor mensen met een zware beperking. Voor ons de voornaamste reden om u te vragen voor de bekostiging van voorzieningen een oplossing te vinden voordat de wetswijziging van kracht wordt. Als de centrale overheid geen vorm van financiële dekking geeft voor het verstrekken van voorzieningen om te kunnen werken, dan is het niet realistisch dat gemeenten mensen met ernstige beperkingen naar werk begeleiden. Zonder financiële dekking blijven gemeenten knijpen bij het toekennen van voorzieningen om financiële tekorten te vermijden. De gewenste harmonisering wordt dan niet gerealiseerd. Dat is de reden dat wij pleiten voor een verzekerd recht voor arbeidsplaatsvoorzieningen, waaronder persoonlijke ondersteuning (jobcoaching).

### **Breed offensief onvoldoende**

De voorstellen die voorliggen, leggen een grote verantwoordelijkheid bij gemeenten met betrekking tot het bieden van voorzieningen aan kwetsbare mensen op weg naar werk. Hoe zorgen we ervoor dat mensen die aan het werk willen, kunnen rekenen op de steun van de gemeente. Het Breed Offensief kan alleen een succes worden als er voldoende middelen beschikbaar zijn. Maar ervaring leert (zie ook evaluatie Participatiewet) dat de beschikbare middelen nauwelijks terecht komen bij hen die de meeste steun nodig hebben.

In dit verband willen wij ook aandacht vragen voor de mensen met een beperking die niet onder de doelgroep van de Banenafpraak vallen. Zij ervaren vaak dat gemeenten hen geen ondersteuning biedt. We weten niet precies wat hiervan de reden is. Wij denken dat gemeenten prioriteit geven aan mensen uit de Banenafpraak. Al dan niet, mede, ingegeven door werkgevers die daar de focus op leggen.

Het breed offensief streeft naar meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij is ook ons uitgangspunt: duurzaam werk. De vraag die wij hebben is hoe creëren we incentives om het werkgevers aantrekkelijk te maken mensen met een beperking in vaste dienst te nemen. De voorstellen in het kader van het Breed offensief zijn hiervoor onvoldoende.

**Er worden vijf voorstellen gedaan, die wijziging van de Participatiewet vragen:**

1. Vereenvoudiging en uniformering loonkostensubsidie;
2. Vrijlating van inkomsten uit arbeid bij werken met LKS;
3. Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat (jobcoaching, harmonisering instrumenten);
4. Wijziging vierweken zoektermijn;
5. Weg nemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding;

**Het cliëntenperspectief is gebaat bij:**

1. Vereenvoudiging en uniformeren van de LKS
2. Vrijlating van inkomsten uit arbeid bij werken met LKS (werk moet lonen);
3. Aanvraag ondersteuning op maat (jobcoaching, harmonisering instrumenten);
4. Wijziging vierweken zoektermijn.

Voor deze vier onderwerpen vragen wij dan ook uw aandacht.

**Wij toetsen de vier voorstellen aan de door de regering genoemde 4 ijkpunten.**

1. Het moet eenvoudiger worden voor werkzoekenden en werkgevers;
2. Werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen;
3. Werkzoekenden en werkgevers moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
4. Bijdragen aan duurzaam werk.

Tot slot, maar erg belangrijk, toetsen we ook aan het beroep op het doenvermogen.

**Ad 1 Vereenvoudigen en uniformering LKS**

***Maak het getoetste proces voor alle gemeenten bindend***

In het voorstel wijzigingen loonkostensubsidie wordt gewezen op de administratieve lasten van werkgevers bij het toekennen en uitbetalen van LKS. Voor werkgevers die met verschillende gemeenten te maken hebben en met verschillende procedures voor berekening, toekenning en uitbetalen van loonkostensubsidie zijn deze administratieve lasten extra groot en zeer belastend.

Wij hopen dat de voorgestelde stroomlijning van administratieve processen ertoe leidt dat de toekenning en uitbetaling van LKS voor werkgevers eenvoudiger en eenduidig wordt. Dat is ook in het belang van werkzoekenden. Wij hebben hier echter wel twijfels. Er is een proces ontwikkeld voor aanvraag, toekenning en uitbetaling LKS, Echter het is aan de gemeente om te bepalen of zij dit proces ook daadwerkelijk zo gaan inrichten. Daarmee zullen er verschillen tussen gemeenten blijven bestaan. En blijven de extra administratieve lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende procedures bij verschillende gemeenten bestaan. Waarom wordt het in de praktijk getoetste proces niet bindend opgelegd?

Belangrijke onderdelen van de vereenvoudiging zijn:

- Uniformering loonwaardebepaling
- Stroomlijning administratieve processen
- Verduidelijking reikwijdte LKS
  - Aanvraagmogelijkheid LKS
  - Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstbetrekking
  - Wijziging financieringssystematiek loonkostensubsidie

Bij de vereenvoudigen van de administratieve processen moet de werknemer niet worden vergeten. Omdat de werkgever bij deze wijzigingsvoorstellen centraal staat is het risico dat de werknemer over het hoofd wordt gezien. Wij vinden het ook van belang om de werkzoekende en werknemer centraal te stellen in deze.

In het proces van loonwaardemeting en het vaststellen van de LKS moet de werknemer goed worden geïnformeerd en betrokken.

Wij horen regelmatig van werknemers dat zij de loonwaardemeting als handjeklap met de werkgever ervaren en dat er over hun hoofd een deal wordt gemaakt over hun inkomen. Het is dan ook van groot belang dat werknemers worden geïnformeerd en betrokken bij de loonwaardemeting. Zodat zij begrijpen welke stappen genomen worden, waartoe dat leidt en wat dit voor hen in de praktijk betekent. In de lagere regelgeving t.b.v. Loonkostensubsidie die voor internetconsultatie en cliëntentoets is voorgelegd, hebben wij gezien dat de betrokkenheid van de werknemer niet in de regelgeving is geborgd. Indien dit niet wordt aangepast zal de onrust en wantrouwen over de loonwaardemeting bij de werknemer blijven bestaan.

## **Ad 2 Vrijlating van inkomsten uit arbeid bij werken met LKS (werk moet lonen)**

Belangrijkste kritiek: *Mensen met een beperking die slechts in deeltijd kunnen werken blijven hun hele werkzaam leven afhankelijk van de bijstand.*

- Mensen met een urenbeperking kunnen niet meer werken. Er is voor hen geen mogelijkheid om zich uit de vrijlating (uitkering) te werken.
- Zij kunnen met een vrijlating nooit meer verdienen dan 85% WML.
- De extra's uit de cao worden bij mensen die werken met een vrijlating volledig verrekend met de uitkering; Dit achten wij in strijd met het VN-verdrag Handicap.
- De criteria t.b.v. de beoordeling voor het vaststellen van een urenbeperking zijn te streng. Er wordt alleen naar de belastbaarheid met betrekking tot werk gekeken. Waarbij geen rekening wordt gehouden dat er naast werken ook nog energie moet overblijven om de huishouding te doen en voor ontspanning. Door deze strenge criteria komen veel mensen met een beperking niet in aanmerking voor de indicatie urenbeperking. En zijn zij aangewezen op de nieuwe tijdelijke vrijlatingsregeling.
- De nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen met een beperking die in deeltijd werken zonder in indicatie urenbeperking levert grote onzekerheid en druk op. Immers elk jaar of elk half jaar is het aan de gemeente om te bepalen of de vrijlating wordt gecontinueerd. Deze vrijlating veroorzaakt inkomensonzekerheid, werken draagt daardoor niet bij aan economische zelfstandigheid.

De vrijlatingsregelingen leiden niet tot volwaardig werknemerschap. Het bijstandsregime blijft voor hen van toepassing waardoor verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet blijven gelden.

De vrijlating houdt mensen gevangen in de uitkering en hun inkomen wordt gemaximeerd. wij achten dit in strijd met het VN-verdrag (artikel 28 lid 1)<sup>1</sup>

### **Vrijlating is geen goede oplossing voor mensen met een arbeidsbeperking**

Wij pleiten voor een andere oplossing om het loon uit een deeltijdbaan aan te vullen. Mensen met een beperking moet worden gecompenseerd voor de uren die zij niet kunnen werken.

Wij hebben hiervoor al twee breed gedragen oplossingen geformuleerd:

- De inclusietoeslag: het compenseren van de niet gewerkte uren als gevolg van een arbeidsbeperking via de belastingdienst. Dit lijkt voorlopig een no go. Maar we noemen het wel;
- Tijdelijke alternatief: het compenseren van niet gewerkte uren als gevolg van een beperking via Loonkostensubsidie.

### **IJKpunt 1 Het moet eenvoudiger worden voor werkzoekende en voor werkgevers**

Vrijlating is niet eenvoudig en het vraagt veel administratieve vaardigheden (doenvermogen) van de werknemer/werkgever.

Het vraagt van de werknemer met een beperking:

- Maandelijks opsturen van loonstroken;

---

<sup>1</sup> Artikel 28 lid 1 van VN-verdrag handicap luidt: De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op een behoorlijke levensstandaard voor henzelf en voor hun gezinnen, met inbegrip van voldoende voeding, kleding en huisvesting en op de voortdurende verbetering van hun levensomstandigheden, en nemen passende maatregelen om de verwezenlijking van dit recht zonder discriminatie op grond van handicap te beschermen en te bevorderen.

- Kunnen controleren of de aanvullende uitkering correct is berekend;
- Notie hebben dat er te veel uitkering is ontvangen;
- Vervolgens als er teveel is uitgekeerd notie hebben dat gereserveerd moet worden voor terugbetaling van te veel ontvangen uitkering;
- In de gaten houden of er niet dubbel arbeidsforfait is toegepast;
- Veranderingen in inkomen niet alleen melden aan uitkeringsinstantie maar ook aan belastingdienst in verband met toeslagen;
- Inzicht hebben in financiële effecten op andere inkomensondersteunende matregelen en eigenbijdragen.

De complexiteit van de vrijlating en de samenloop van inkomsten uit werk en uitkering is een ernstige belemmering bij het voeren van eigen regie over je leven. En is daarmee een aantasting van de autonomie van mensen met een beperking en in strijd met het VN-verdrag handicap (Preambule punt n: Het belang voor personen met een handicap erkennend van individuele autonomie en onafhankelijkheid, met inbegrip van de vrijheid hun eigen keuzes te maken).

Geconstateerd wordt (pagina 17 Memorie van Toelichting) dat het verrekenen van bedragen voor werkgevers bewerkelijk is. Dat geldt echter ook voor werknemers. Voor hen misschien nog wel meer. Denk hierbij aan effecten op toeslagen, eigen bijdragen in de zorg, minimaregelingen. Maar voor werknemers lossen we het probleem niet op waar dit wel wordt geprobeerd voor werkgevers (no-riskpolis). Sterker nog op pagina 52 van de memorie van toelichting worden de administratieve lasten voor werknemers met een vrijlating ontkent. Bovendien blijft er ook na de Harmonisatie Wajong nog steeds een verschil bestaan in de wijze waarop inkomen uit werk wordt aangevuld uit en verrekend met de uitkering binnen de groep jonggehandicapten, nl. de groep voor en de groep na 2015. Deze ongelijke behandeling is geen vereenvoudiging voor werkgevers en werknemers en niet uit te leggen. Reden te meer om voor alle jonggehandicapten een (verbeterde) Wajongregeling aan te houden.

## **IJKpunt 2    Werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen**

### ***Werken is nauwelijks aantrekkelijk:***

- Gelet op de punten bij ijkpunt 1 wordt werken niet aantrekkelijk voor mensen met beperkingen (een hoop administratieve lasten voor maximaal 130 euro bruto in de maand extra inkomen);
- Als een inkomen van 85% WML het maximum is, dan zijn er mensen met een beperking, bij wie sprake is van hoge zorgbehoefte, waarvoor werken geen enkele vooruitgang is;
- Mensen die in deeltijd werken komen niet uit de uitkering. Dat is bijzonder zuur voor de mensen met een erkende urenbeperking. Verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet blijven van toepassing, terwijl er wel naar vermogen wordt gewerkt. Hierdoor is geen sprake van volwaardig werknemerschap;
- Mensen die geen erkende urenbeperking hebben zijn van de gemeente afhankelijk of zij hun vrijlating 'verlengd' krijgen;
- Als vrijlating niet wordt verlengd, loont werken niet! ;
- Mensen met een vrijlating blijven uitkeringsafhankelijk; dat betekent dus dat alle extra's die in het kader van de cao worden uitgekeerd zal worden verrekend;
- Mensen met een studieschuld hoeven hun studieschuld niet af te lossen als hun inkomen lager dan het WML is. Maar zodra er een partner in het spel komt dan dreigt het risico dat de partner medeverantwoordelijk wordt voor het afbetalen van de studieschuld. Dat geldt ook voor mensen zonder beperking maar voor mensen met een beperking betekent het een extra afhankelijkheid van de partner. Een huishouden van iemand met een beperking is al meer geld kwijt aan ondersteuning en zorgkosten.

In memorie van toelichting wordt aangegeven dat de vrijlatingsregeling past in de Participatiewet.

Dat is nu precies de reden dat wij vinden dat jonggehandicapten met arbeidsvermogen niet thuishoren in de Participatiewet. Een vrijlatingsregeling is bedoeld als een springplank vanuit de uitkering naar volledig inkomen uit arbeid. Maar voor mensen met een beperking die niet voltijds kunnen werken gaat dat niet op. Zij blijven altijd afhankelijk van een uitkering omdat de beperking niet opeens verdwijnt. De structurele beperking van de verdien capaciteit, maakt een aparte voorziening noodzakelijk. Naast de urenbeperking geldt voor een deel van de groep ook dat de periode die zij kunnen werken beperkt is (niet kunnen werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Dat veroorzaakt een verhoogd risico op armoede en sociale uitsluiting. Hetgeen in strijd is met het VN-verdrag Handicap.

### **IJkpunt 3 Werkgevers en werkzoekende moeten elkaar makkelijker kunnen vinden**

De vrijlatingsregeling heeft geen invloed op het 'matchen' van werkzoekende en werkgever. Secundaire speelt hier wel dat het gaan werken onvoldoende financieel aantrekkelijk is en niet leidt tot volwaardig werknemerschap. Dat kan invloed hebben op de bereidheid werk te accepteren.

Het matchen van werk kent echter wel aanvullende vraagpunten. Een structurele beperking, vraagt om goede informatie over en eenduidige toegang tot voorzieningen (b.v. vervoer, werkplekaanpassing en begeleiding) om te kunnen werken. Ook voor hen die niet meetellen voor de banenafpraak Mensen met een beperking aan het werk helpen en houden vergt investeringen. Wij pleiten voor het ontwikkelen van publiek privaate arrangementen voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Met de generieke werkgevergeversvoorziening zien we een voorzichtige kentering. Er is echter nog veel meer nodig om goede publiek private arrangementen te ontwikkelen. Het verkennen van een Sociaal Innovatiefonds is een stap in de goede richting.

### **IJkpunt 4 Bijdragen aan duurzaam werk (werk voor onbepaalde tijd)**

De hoogte van LKS in combinatie met de vrijlatingsregeling kan invloed hebben op de duurzaamheid.

- Voor werkgevers geldt dat de loonkostsubsidie het loon op basis van de loonwaarde aanvult tot het WML (met een maximum van de uitkering). Het loon boven WML moet de werkgever betalen (dit deel van het loon wordt niet gecompenseerd met LKS). Dat kan ertoe leiden dat de werkgever een arbeidscontract niet verlengt omdat het loon (te ver) boven het WML gaat uitkomen waardoor de arbeid mogelijk niet meer lonend is; Wij stellen voor dat de LKS ook geldt voor het loon boven het WML.
- De vrijlating en de huidige vorm van LKS zet de relatie tussen werkgever en werknemer onder druk. De werkgever wordt boven WML niet gecompenseerd voor de loonkosten. De motivatie van de werknemer dreigt te verdwijnen omdat hij of zij zich niet uit de uitkering kan werken, geen inkomensgroei kan doormaken. En alle extraatjes uit de cao niet mogen worden behouden.
- Daarnaast is het van belang dat wordt geïnvesteerd in werkvermogen en opleidingsmogelijkheden.

### **Toets op het beroep op het doenvermogen**

Gelet op de administratieve lasten genoemd bij ijkpunt 1 doet de vrijlatingsregeling een groot beroep op het doenvermogen van mensen met beperkingen. Het risico om fouten te maken door de complexiteit is hoog. Hier liggen schulden op de loer als gevolg van terugvorderingen van te veel uitgekeerde uitkering of toeslagen.

### **Onduidelijk/vragen**

Als beide partners onder doelgroep vrijlating vallen heeft ieder afzonderlijk recht op de inkomensvrijlating (pagina 24 memorie van toelichting). Wat betekent dit voor samenwonenden? Als zij niet werken, ontvangen zij gezamenlijk een uitkering ter hoogte van WML. Als beiden werken en een uren beperking hebben, kan ieder dan afzonderlijk maximaal 85% WML verdienen (dus gezamenlijk 170% WML)?

Hoe zit dat met partners waarbij de één werkt met een urenbeperking en de ander niet werkt? Wordt er op hun inkomen dan 15% vrijgelaten waardoor hun inkomen dan maximaal 115% WML bedraagt?

### **Ad 3 Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat (jobcoaching, harmonisering instrumenten)**

Een werkgever kan in het eerste half jaar dat iemand bij hem in dienst is alsnog LKS aanvragen als hij van mening is dat werknemer lager productie heeft.

Wij vragen ons af of dat ook leidt tot opname in doelgroep register. Zo ja dan vinden wij dat ongewenst. Er zijn vele oorzaken dat iemand een lagere productie heeft. Als mensen lang aan de kant hebben gestaan, kunnen zij ook een lagere productie hebben.

Wij hebben er geen probleem mee dat er ook loonkostensubsidie wordt verstrekt aan mensen die geen beperking hebben. We hebben er ook geen moeite mee dat dit in het eerste half jaar van het arbeidscontract alsnog kan worden aangevraagd. We hebben er wel moeite mee als deze groep ook automatisch zonder beoordeling in het doelgroep register wordt opgenomen. Dan leidt dit tot verdringing van mensen met een beperking

#### ***Mogelijkheden maatwerkvoorziening***

Bij de voorstellen uit het 'breed offensief' wordt er weinig rekening gehouden met de belangen van werknemers. Een werknemer moet zelf kunnen beslissingen wie de persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren ('persoonlijke keuzevrijheid').

In de praktijk wordt jobcoaching soms centraal ingekocht of biedt de gemeente zelf jobcoaching aan. Bij interne coaching kan het werknemersbelang met het werkgevers belang worden verward. Dit terwijl in beginsel een jobcoach een voorziening is van de werknemer. Partijen missen het recht op keuzevrijheid van werknemers bij de keuze van een jobcoach. Dit is een gemiste kans. De jobcoach moet per slot van rekening matchen bij de individuele hulpvraag en specifieke beperking. Een jobcoach is maatwerk, gebaseerd op de beperking van de persoon die begeleiding nodig heeft. Verder pleiten wij voor het vroeg betrekken van de jobcoach bij de zoektocht naar een geschikte baan. Dit zal de duurzaamheid van de banen doen toenemen. De methodiek Individuele Plaatsing en Steun (IPS) zoals wordt toegepast bij mensen met een ernstige psychische beperking laat zien dat dit effectief is.

In de huidige P-wet maakt een werknemer die met LKS werkt aanspraak op een jobcoach. Dat is een wettelijk recht, toch wordt jobcoaching onvoldoende verstrekt (zie de rapporten van de inspectie). Het zit dus niet in het feit dat er aanspraak is of je ondersteuning krijgt maar in de financiën en/of competentie van de gemeenten of er voldoende ondersteuning wordt geboden. Dat verandert niet met de huidige wetswijziging.

Inderdaad niet iedereen heeft een gekwalificeerde jobcoach nodig. Ook andere vormen van begeleiding kunnen adequaat zijn. Maatwerk is hier het sleutelwoord. Maar daar zit meteen de zorg. Maatwerk wordt vaak misbruikt door financiële sturing.

Wij vragen ons af: Hoe wordt bepaald en door wie wat iemand nodig heeft? Wordt dit gestuurd door financiën of op grond van de persoonlijke behoefte van de werknemer en werkgever? Hoe wordt dit vastgesteld? Heeft diegene die dat moet beoordelen voldoende kennis en ervaring?

Wij pleiten ervoor dat na het toekennen van een maatwerkvoorziening betrokkene het recht krijgt om een onafhankelijk advies te vragen. Kan laten toetsen of de geboden maatwerkvoorziening adequaat is.

De Maatwerkvoorziening kan een stap in de goede richting zijn maar zonder voldoende middelen en zonder competente uitvoering is het 'windowdressing'.

#### ***Geen gelijk aanbod van voorzieningen***

Gemeenten krijgen de verplichting om het aanbod van werkvoorzieningen op te nemen in een verordening. Hiervoor wordt een modelverordening opgesteld. Desalniettemin zijn gemeenten niet verplicht om de voorzieningen, zoals opgenomen in de modelverordening, over te nemen. Hierdoor blijven verschillen bestaan tussen gemeenten.

Feitelijk zou het aanbod van de voorzieningen niet afhankelijk moeten zijn van de gemeente waar iemand woont.

Mensen met een handicap ervaren veel problemen bij het verhuizen naar een andere gemeente. In de praktijk zien wij namelijk dat voorzieningen niet zomaar kunnen worden meegenomen naar een andere gemeente. Dit terwijl dit volgens de wet wel zou moeten kunnen.

Het aanbod van voorzieningen, de wijze van beoordelen en de kwaliteitseisen van de voorzieningen zouden landelijk vastgesteld moeten worden, zodat iedere persoon met een arbeidsbeperking (ongeacht de uitkering die hij heeft of dat hij geen uitkering heeft) aanspraak kan maken op dezelfde werkvoorzieningen met dezelfde kwaliteit. Wij pleiten niet voor niets voor een verzekerd recht voor voorzieningen

### **Kwaliteitseisen**

We missen een kwaliteitsparagraaf. Partijen vinden het volstrekt onvoldoende dat gemeenten in hun eigen verordening de kwaliteitseisen kunnen stellen. Het aanbod van voorzieningen en de kwaliteit daarvan mag niet afhankelijk zijn van de gemeente waar je woont. Op landelijk niveau moeten er kwaliteitseisen worden gesteld.

Het vak jobcoach moet steviger geïmplementeerd moeten door landelijke kwaliteitseisen te stellen. Kennis uit onderzoek dient hiervoor een belangrijke basis te vormen, gecombineerd met de ervaringen en wensen van de mensen die op deze voorzieningen zijn aangewezen.

Een modelverordening is in deze wishful-thinking. Het woord zegt het al modelverordening, gemeenten mogen dus shoppen in het model. Dat betekent dat de kwaliteit van de jobcoach, de loonwaardemeting en de loonwaardedeskundige per gemeente kan verschillen. Kwaliteit heeft een prijs, gelet op de beperkte middelen binnen een gemeente is het risico groot dat de kwaliteitsparagraaf wordt beïnvloed door de financiën.

### **Een aantal positieve zaken**

#### **Ad 4 Wijziging vierweken zoektermijn**

Het schrappen van de vier weken zoektermijn voor mensen met een beperking is een goed voorstel. Om dit praktisch te kunnen toepassen, moet de beperking echter wel bekend zijn. Anders is men immers afhankelijk van een keuring door UWV en zijn de vier weken al lang verstreken. De gemeente zou in dat geval de uitkering **forfaitair** kunnen verschaffen. Graag zien we dit verankerd in de wet.

#### **Domein overstijgende ondersteuning**

Het is positief dat er meer aandacht is voor domein overstijgende ondersteuning. We zien veelvuldig dat mensen met een arbeidsbeperking ook op andere domeinen ondersteuning nodig hebben. Hulpvragen zijn vaak niet enkel werk gerelateerd. Veel mensen hebben bijvoorbeeld behoefte aan ondersteuning bij het combineren van werk en privé, het opbouwen van een sociaal netwerk en om zelfstandig te gaan wonen. Het hebben van een baan en de stap nemen om zelfstandig te gaan wonen hebben grote impact voor mensen met een arbeidsbeperking. Persoonlijke ondersteuning door een vast aanspreekpunt is dan van essentieel belang. Wij pleiten voor een discretionaire ruimte, zodat niet voor ieder extra uur een tijdrovende procedure moet worden doorlopen.

#### **Tot slot**

Het kabinet wil met het breed offensief de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking bevorderen. De evaluatie van de Participatiewet door SCP laat zien dat citaat:

*De mensen binnen de doelgroep van de Participatiewet voor wie ondersteuning het duurst is, eerder buiten beeld bij gemeenten en werkgevers blijven. Dit ondanks de verplichting voor werkgevers om banen specifiek voor de doelgroep te creëren en de verplichting voor gemeenten om beschutte werkplekken te realiseren. Hierdoor rijst de vraag of het huidige stelsel voldoende handvatten, prikkels en garanties biedt om ook de meest kwetsbare groepen (mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, ouderen binnen de doelgroep) de kansen te bieden die beoogd worden.*

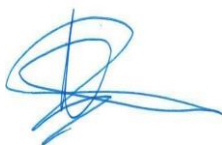


De gezamenlijk maatschappelijke organisaties vragen zich af of de voorstellen voor het breed offensief de handvatten, prikkels en garanties biedt om ook de meest kwetsbare de kansen te bieden die beoogd worden.

Mocht u nog vragen hebben dan kunt u contact met ons opnemen.

Met vriendelijke groet,

Amma Asante  
Voorzitter  
Landelijke  
Cliëntenraad



Kitty Jong  
Vice Voorzitter  
FNV



Semih Eski  
Bestuurslid  
CNV Vakcentrale



Nic van Holstein  
Voorzitter  
VCP



Illya Soffer  
Directeur  
Ieder(In)



Met ondersteuning van:



Wij Staan Op!



Minister van  
Gehandicaptenzaken



Coalitie  
Voor Inclusie



Studeren en  
Werken Op  
Maat



Klankbordgroep  
Banenafpraak