

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

Bezoekadres
Landelijke Cliëntenraad
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag

070 34 99 790
info@lcr-suwi.nl
www.landelijkecliëntenraad.nl

Den Haag, 5 september 2019

Betreft: AO Participatiewet/Breed Offensief 12 september 2019
Referentie: LCR/TK/19-0054/AA/ER/PL

Geachte dames en heren,

Op 12 september aanstaande hebt u een overleg met de staatsecretaris Van Ark over de Participatiewet en het breed offensief. De Landelijke Cliëntenraad (LCR) wil u in dit verband graag wijzen op de uitgebreide cliëntentoets met een aantal sprekende cases die de LCR in juni heeft uitgevoerd bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Participatiewet in verband met het breed offensief.

De LCR wil hierbij uw aandacht vragen voor twee belangrijke onderwerpen voor werkzoekenden/werknemers met een beperking:

1. Werk moet lonen
2. Maatwerkvoorziening en jobcoach

Ad 1 Werk moet lonen

Het is positief dat loondispensatie in de Participatiewet van tafel is. Loonkostensubsidie is een beter instrument om mensen die minder productief zijn te compenseren. Mensen die fulltime werken kunnen met loonkostensubsidie ten minste het WML verdienen. Voor hen geldt dat een extraatje van de werkgever, een loonsverhoging en doorgroei in functieloon ook daadwerkelijk wordt ontvangen. Voor hen loont werken. Maar een aanzienlijk deel van de mensen met een beperking kan vanwege de beperking niet fulltime werken. Hierdoor blijven zij voor een gedeelte van hun inkomen afhankelijk van de Participatiewet.

Voor mensen met een urenbeperking loont werken niet

In de Participatiewet is voorzien dat mensen met een urenbeperking in aanmerking komen voor een structurele vrijlatingsregeling. Echter zij blijven afhankelijk van de uitkering met de bijbehorende verrekening van extra inkomsten.

Ongelijke behandeling bij het leveren van gelijke prestatie

Situatie 1: Iemand levert 50% van de loonwaarde, maar werkt fulltime. In dit geval is het salaris tussen collega's gelijk. De werkgever wordt voor de lagere productie gecompenseerd via de loonkostensubsidie. De werknemer met een beperking kan doorgroeien naar functieloon en mag de extraatjes van zijn werkgever zelf houden.

Situatie 2: Iemand heeft een door UWV vastgestelde urenbeperking en kan daardoor slechts 50% werken. Deze persoon werkt ook 50%. Hij/ zij krijgt een loon op basis van zijn/ haar deeltijd contract van de werkgever en zijn/ haar deeltijdloon wordt aangevuld uit de uitkering. De structurele vrijlatingsregeling maakt dat zijn/ haar loon wordt aangevuld uit de uitkering tot een maximum van 85% WML. Extra inkomsten worden verrekend met de sociale dienst.

Vaststellen urenbeperking

De beoordeling voor een urenbeperking is streng. Bij de beoordeling worden medische en arbeidskundige criteria gerelateerd aan de werksituatie gehanteerd. Daarbij wordt onvoldoende rekening gehouden dat er na werktijd ook nog een huishouding moet worden gedaan. Voor duurzame inzetbaarheid is de werk/privé balans een belangrijk aanvullend criterium zo blijkt uit onze cliëntentoets. Voor mensen met een beperking geldt net als voor ieder ander dat niet alle energie in werktijd moet worden verbruikt. Dat is de reden dat velen in deeltijd werken omdat ze het anders niet bolwerken. Een ervaringsdeskundigen verwoordde het zo: 'Een vriendin van mij heeft ervoor gekozen om fulltime te werken'. Dat kost haar zoveel energie dat ze haar huis niet kan schoonhouden. Ze wil geen vrienden meer in haar huis ontvangen en dreigt daardoor te vereenzamen.' Dat kan er dus gebeuren als je geen beoordeling urenbeperking krijgt en dus de prikkel voelt om meer te werken.

Deeltijd werken zonder dat er een urenbeperking door UWV is vastgesteld

Voor hen die geen beoordeling urenbeperking hebben maar wel een arbeidsbeperking hebben en in deeltijd werken is er nu een tijdelijke vrijlatingsregeling bedacht. Ook zij kunnen in aanmerking komen voor een vrijlating tot maximaal 85% WML. Zij zijn dubbel afhankelijk van de gemeente. Want zij blijven afhankelijk van de uitkering en zij zijn afhankelijk of de gemeente de tijdelijke vrijlating wil toekennen en die vraag komt elk jaar terug.

Hoe kan het anders

De LCR heeft samen met Cedris, cliëntenorganisaties, vakbonden en Wij Staan Op (de coalitie) gepleit voor een inclusietoeslag om mensen met een urenbeperking aan te vullen tot tenminste WML. De inclusietoeslag compenseert de niet productieve uren waardoor de werknemer met een beperking niet meer afhankelijk is van de uitkering.

Omdat dit uit de algemene middelen wordt gefinancierd drukt dit niet op de Participatiewet. Het gaat immers om een voorziening voor werkenden. De inclusietoeslag is een belastingmaatregel. De LCR is van mening dat mensen met een beperking niet de dupe mogen worden van de automatiseringsproblemen van de Belastingdienst. En geven een overweging om te verkennen of er via de LKS een vergelijkbare uitkomst kan worden gerealiseerd.

De LCR stelt voor:

- 1. Mensen met een urenbeperking op een gelijkwaardige manier worden gecompenseerd als mensen met een lagere loonwaarde zodat ook zij uit de uitkering stromen;*
- 2. De criteria voor de beoordeling urenbeperking worden herzien, wij pleiten voor een aanvullend criterium werk/privé balans. (Zie uitvoeringstoets P-wet en Wajong);*
- 3. Er nader onderzoek plaatsvindt t.b.v. de invoering van de inclusietoeslag. Zodat de inclusietoeslag snel kan worden ingevoerd als de Belastingdienst weer op orde is. Een alternatief is de LKS voor deze groep op te verhogen teneinde hetzelfde resultaat te bereiken.*

Ad 2 Maatwerkvoorziening en jobcoach

Mogelijkheden maatwerkvoorziening; goed plan maar mist nog verdere invulling.

Hoe kan een werkzoekende/bijna werknemer en werkgever een aanvraag doen die voldoende onderbouwd is zodat de gemeente kan beoordelen of rechtmatig aanspraak wordt gemaakt op de maatwerkvoorziening? Hiervoor dient een uniform toegankelijke procedure ontwikkeld te worden naar analogie van de loonkostensubsidie.

Als er geen uniforme aanvraagprocedure met duidelijke criteria wordt opgesteld, voorzien wij weer dat iedere gemeente eigen eisen gaat stellen.

Indien de gemeente de loonwaarde-meting en werkplek-analyse bijvoorbeeld als voorwaarde stelt, zouden deze instrumenten kosteloos aan de werkgever en werknemer ter beschikking moeten worden gesteld om een succesvolle aanvraag in te kunnen indienen die door de gemeente in behandeling kan worden genomen.

Wanneer er geen extra middelen beschikbaar komen voor de financiering van de maatwerkvoorziening, dan is deze voorziening slechts een papieren instrument dat niet zal worden toegekend. De LCR is van mening dat er extra middelen moeten komen ten behoeve van de maatwerkvoorziening. Deze middelen moeten in de vorm van een doeluitkering worden verstrekt. Zodat niet zoals bijvoorbeeld bij Beschut werk het zicht op deze middelen verdwijnt. Zie ook het rapport van de LCR '*Thermometer beschut werk: wel budget, weinig werkplekken.*' (2019)

Jobcoach

Op grond van de Participatiewet kan een werknemer die met LKS werkt aanspraak maken op een jobcoach. Dat is een wettelijk recht. Toch wordt jobcoaching onvoldoende verstrekt. Zie ook de rapporten van de inspectie SZW, 'Aan het werk, voor hoe lang?' (2018). Het zit hem dus niet in het feit dat er geen aanspraak op ondersteuning kan worden gemaakt, maar in de financiën of competenties van gemeenten om voldoende en kwalitatief goede ondersteuning toe te kennen.

Niet iedereen heeft een gekwalificeerde jobcoach nodig. Ook andere vormen van begeleiding kunnen adequaat zijn. Maatwerk is hier inderdaad het sleutelwoord. Maar daar zit ook meteen onze zorg. Wij hebben al eerder gepleit voor een duidelijk onderscheid tussen (interne) begeleiding en een jobcoach. De jobcoach is een professional met een bijbehorende opleiding, toezicht en nalevingssystematiek van beroepsregels. Wij stellen voor dat gemeenten dezelfde inkoopvoorwaarden, waaronder erkenning en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning hanteren als het UWV hanteert. Jobcoach is een vak en moet in dit verband worden omschreven als een specifieke vorm van begeleider (definitie en kwaliteitseisen). Voor jobcoaching moet een kwaliteitsparagraaf worden opgenomen in de wet!

Een interne begeleider is van een andere orde en ook een totaal andere functie. Het vraagt om een goed inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer om te kunnen vaststellen of een jobcoach nodig is of een andere vorm van begeleiding volstaat.

Keuzevrijheid jobcoach

De keuzevrijheid die iemand met een beperking *zelf* zou moeten hebben bij de keuze van de jobcoach wordt aan de gemeente over gelaten. Dit kunnen gemeenten in hun verordening regelen. De LCR is van mening dat een werknemer *zelf* moet kunnen beslissingen wie die persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren. En dat dit niet afhankelijk moet zijn van de beleidsvrijheid van de gemeenten. De jobcoach moet tenslotte matchen bij de individuele hulpvraag en specifieke beperking. Een jobcoach is maatwerk, gebaseerd op de beperking van de persoon die begeleiding nodig heeft.

In beginsel moet een werknemer altijd kunnen beschikken over een eigen jobcoach ook als op de werkplek is voorzien in een intern begeleider. Het werknemers- en werkgeversbelang is niet altijd gelijk. Een eigen jobcoach die een werknemer voorbereidt en bijstaat bij zijn functionerings- en beoordelingsgesprek of andere belangrijke gesprekken met zijn werkgever.

Wij willen dat een gemeente een minimumaantal uren jobcoaching voor de werknemer met een interne begeleider ter beschikking stelt.

De LCR stelt voor dat:

- 1.** *Er extra middelen ter beschikking komen voor de maatwerkvoorziening. Deze extra middelen dienen in de vorm van een doeluitkering aan de gemeente ter beschikking te worden gesteld zodat de middelen alleen voor financiering maatwerkvoorziening kunnen worden gebruikt;*
- 2.** *Er een kwaliteitsparagraaf komt voor jobcoach. In eerste instantie stellen wij voor dat gemeenten dezelfde criteria gaan hanteren als UWV;*

3. *Werknemers keuzevrijheid krijgen bij de keuze van een jobcoach;*
4. *Werknemers met een interne begeleider voor een beperkt aantal uren aanspraak kunnen maken op een externe jobcoach.*

Met vriendelijke groet,



Amma Asante
Voorzitter

Samenstelling Landelijke Cliëntenraad

- **Landelijke cliëntenorganisaties:** Vakcentrale voor Professionals/ Christelijk Nationaal Vakverbond (VCP/CNV), Ieder(in) (2 zetels voor het netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte), KBO-PCOB (Samen sterker voor ouderen), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Vertegenwoordiger organisaties van Minderheden (SMN, IOT), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid.
- **Vertegenwoordigers van cliëntenraden:** cliëntenraden SVB en UWV.
- **Vertegenwoordigers van de gemeentelijke cliëntenparticipatie:** Mobility, cliëntenraden G4, vertegenwoordiger dak- en thuislozen.