

4 juni 2019

VCP-Reactie op wijziging van de Participatiewet en de Ziektewet in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief).

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) gaat in haar reactie op deze internetconsultatie in op de voorstellen die voortvloeien uit het brede offensief. De VCP is betrokken geweest bij de uitwerking van het brede offensief. Staatssecretaris van Ark heeft in haar brief van 23 mei jl. de stand van zaken toegelicht. De VCP ondersteunt het doel van het kabinet om meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk te begeleiden, maar heeft een aantal opmerkingen over de voorstellen en gaat in haar reactie in op een aantal maatregelen.

1. Jobcoaches moeten steviger gepositioneerd worden.
2. Het aanbod van voorzieningen moet niet afhankelijk zijn van de gemeente waar men woont.
3. Een vrijlatingsregeling moet voldoen aan het volwaardig werknemerschap.
4. Zorg dat het werknemersperspectief ook in het vervolgproces wordt betrokken.

Jobcoaches moeten steviger gepositioneerd worden

Een jobcoach is een zeer waardevol instrument om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen op de werkvloer. Dit blijkt ook uit onderzoek van de Inspectie SZW.¹ De kwaliteit van de jobcoach speelt daarbij een grote rol. In het voorstel wordt een verordeningsplicht opgelegd aan gemeenten om het aanbod van maatwerkvoorzieningen vast te leggen, waaronder de periode en intensiteit van de jobcoach en kwaliteitseisen voor de jobcoach. Volgens de VCP zou de positie van jobcoaches steviger gepositioneerd moeten worden. De huidige voorstellen houden onvoldoende rekening met de keuzevrijheid van iemand met een arbeidsbeperking. In de praktijk is te zien dat interne jobcoaches en jobcoaches vanuit gemeenten vaak niet beschikken over specifieke kennis van de arbeidsbeperking. Ook is in de praktijk te zien dat gemeenten soms jobcoaching hebben ingekocht bij één organisatie. De VCP vindt het van belang dat jobcoaching past bij de behoefte. Een werknemer moet zelf kunnen beslissingen wie de persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren en er moet ruimte zijn om over te stappen naar een andere begeleider wanneer men ontevreden is over de dienstverlening. De VCP pleit dan ook voor keuzevrijheid van de werknemer voor een jobcoach. De kans dat iemand slaagt op zijn werkplek zal toenemen en de duurzaamheid van de banen zal worden bevorderd.

De VCP pleit daarnaast voor een meer structurele inzet van een jobcoach wanneer daar bij de werknemer en/of werkgever behoefte aan is. Door in een verordening de maximale periode op te nemen, vreest de VCP dat dit in de praktijk de standaard zal worden waardoor

¹ Inspectie SZW, Aan het werk, voor hoe lang? 2018.

te weinig maatwerk wordt geleverd. Op dit moment is te zien dat de inzet van het aantal uren van een jobcoach vaak te beperkt is waardoor het de kans op slagen van een baan en de duurzaamheid belemmert. Jobcoaching zou in een vroeg stadium al ingezet moeten worden, bij het zoeken van een (nieuwe) baan, zodat aan de hand van de kwaliteiten van een werknemer een geschikte werkplek kan worden gevonden. Van belang is dat gemeenten voldoende budget hebben om daadwerkelijk een jobcoach naar behoefte in te kunnen zetten.

Het aanbod van voorzieningen moet niet afhankelijk zijn van de gemeente waar men woont

De VCP vindt het positief dat het kabinet een voorstel doet om de rechtspositie van mensen met een arbeidsbeperking te versterken voor het aanvragen van voorzieningen die hen helpen om aan de slag te gaan. Gemeenten krijgen de verplichting om het aanbod van werkvoorzieningen op te nemen in een verordening. Er wordt een modelverordening opgesteld die als advies geldt voor gemeenten. Gemeenten zijn echter niet verplicht om de voorzieningen zoals opgenomen in de modelverordening over te nemen waardoor verschillen blijven bestaan tussen gemeenten. Volgens de VCP zou het aanbod van de voorzieningen en de kwaliteitseisen van een jobcoach niet afhankelijk moeten zijn van de gemeente waar iemand woont. Het aanbod van voorzieningen en de kwaliteitseisen zouden landelijk vastgesteld moeten worden, zodat iedere persoon met een arbeidsbeperking aanspraak kan maken op dezelfde werkvoorzieningen met dezelfde kwaliteit. De beleidsvrijheid van gemeenten zit volgens de VCP in de beslissing om de voorziening wel of niet toe te kennen.

De VCP vindt het goed dat er aandacht is voor domeinoverstijgende ondersteuning. Volgens de VCP zou dit vaker ingezet moeten worden. In de praktijk is vaak te zien dat mensen met een arbeidsbeperking ook op andere domeinen ondersteuning nodig hebben. Hulpvragen zijn vaak niet enkel werk gerelateerd, zoals hoe combineer ik werk en privé met een beperking en hoe bouw ik een sociaal netwerk op? Ook is er een grote behoefte bij (jong) professionals met een beperking om zelfstandig te gaan wonen. De grote impact die dit heeft voor bijvoorbeeld mensen met autisme, maakt dat een coach hierbij kan helpen. Voor mensen met een handicap is daarbij een aanspreekpunt van essentieel belang. Daarnaast zien wij dat jongeren met een handicap die net van een hogeschool of universiteit komen en er niet in slagen zelfstandig een baan te vinden, ook behoefte hebben aan ondersteuning. Domeinoverstijgende ondersteuning maakt het mogelijk om adequater in te spelen op de hulpvragen bij mensen met een arbeidsbeperking. Een integrale aanpak helpt om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te begeleiden naar werk.

Volgens de VCP moet het gaan om persoonsgebonden voorzieningen waardoor het mogelijk is om de voorzieningen mee te nemen naar een andere gemeente, zoals bij een verhuizing. Voor een persoon die al jaren dezelfde jobcoach of een aangepaste rolstoel heeft, moet het mogelijk zijn om diezelfde jobcoach of rolstoel te behouden. Ook hiervoor is het van belang dat iedere gemeente dezelfde voorzieningen aanbiedt.

De vrijlatingsregeling leidt niet tot volwaardig werknemerschap

Voor mensen met een arbeidsbeperking wordt er een tijdelijke vrijlatingsregeling in het leven geroepen met de mogelijkheid tot verlenging. De VCP vindt het goed wanneer deze groep wordt beloond voor het werk dat zij doen, maar dit voorstel leidt volgens de VCP niet tot volwaardig werknemerschap. Het bijstandsregime blijft van toepassing waardoor de verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet blijven gelden. Daarnaast is het onduidelijk of, rekening houdend met toeslagen en andere voorzieningen, er daadwerkelijk voor iedereen sprake zal zijn van inkomensvoortgang. Voorkomen moet worden dat mensen geconfronteerd worden met terugvorderingen en ingewikkelde procedures.

Er zijn alternatieve voorstellen die wél zorgen voor volwaardig werknemerschap en zorgen dat mensen er daadwerkelijk op vooruit gaan. De VCP heeft samen met zes andere maatschappelijke organisaties een alternatief aangedragen in aanloop naar het Algemeen Overleg van 23 januari 2019.² Binnen de huidige regelgeving kan daarmee op basis van één formule een inkomen gerealiseerd worden waarbij (meer) werken (meer) loont en eenvoudig leidend is. Uiteindelijk heeft inclusietoeslag de voorkeur, waarmee de vrijlating wordt geregeld via de fiscaliteit. Wij hebben verzocht om een onderzoek te doen naar de noodzakelijke voorwaarden van inclusietoeslag, maar dit verzoek is helaas niet overgenomen.

Zorg dat het werknemersperspectief ook in het vervolgproces wordt betrokken

De VCP benadrukt nogmaals het belang van het betrekken van het werknemersperspectief door onder andere de VCP en ervaringsdeskundigen te betrekken bij de verdere uitwerking van deze voorstellen. Het betrekken van het werknemersperspectief bij de verdere uitwerking is onmisbaar om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De VCP vindt het goed dat het belang van het betrekken van het werknemersperspectief ook wordt erkend door de staatssecretaris in haar brief van 23 mei 2019 over de stand van zaken uitwerking Breed Offensief.

² <https://vcp.nl/actualiteiten/5082/begeleiding-vanuit-de-uitkering-moet-naar-een-hoger-plan/>.