

VCP

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW 's-Gravenhage

Postbus 90525, 2509 LM 's-Gravenhage

Telefoon (070) 3 499 740

E-mailadres: info@vcp.nl

Website: www.vcp.nl



CNV

Tiberdreef 4

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

T 030 751 11 00



*Per e-mail aan:
cie.szw@tweedekamer.nl*

Aan de voorzitter en de leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid in de
Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 9 december 2020
NvH/corsp/032

Betreft: Inbreng wetgevingsoverleg Breed Offensief

Geachte dames en heren,

Voor het wetgevingsoverleg Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (Breed Offensief) van 14 december a.s. vragen de Vakcentrale voor Professionals (VCP) en het CNV aandacht voor de positie van mensen met een arbeidsbeperking die aan het werk zijn of juist op zoek zijn naar werk.

De VCP en het CNV onderschrijven het doel van dit wetsvoorstel, namelijk ervoor zorgen dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. We hebben in Nederland stappen gezet, maar er is nog veel nodig om mensen uit deze doelgroep duurzaam aan een baan te helpen. Ongeveer de helft van de mensen met een beperking staat namelijk nog langs de kant. Met het wetsvoorstel 'Breed Offensief' worden een aantal verbeteringen aangebracht waar de VCP en het CNV positief over zijn, zoals de uniformering van de loonwaardebepaling, het stroomlijnen van administratieve processen en de aandacht voor domeinoverstijgende ondersteuning. Ook zijn er punten waar de VCP en het CNV zorgen over hebben of wat volgens de VCP en het CNV beter kan om de positie van de werknemer te versterken waardoor de kans groter wordt om duurzaam aan de slag te gaan en wat bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Inclusie arbeidsmarkt

De VCP en het CNV vinden dat er gestreefd moet worden naar een werkelijk inclusieve arbeidsmarkt. In een inclusieve arbeidsmarkt komt iedere werknemer tot zijn recht. Dit betekent werk op niveau van de werknemer, waarbij onder andere rekening wordt gehouden met de behoefte, werkervaring en opleidingsniveau. Om dit te bereiken is het noodzakelijk dat er in alle lagen van een organisatie banen zijn voor mensen met een arbeidsbeperking met een rechtstreeks dienstverband en dezelfde arbeidsvoorwaarden. Er moeten nog veel stappen worden gezet en er is meer nodig om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Het is zorgelijk dat het aandeel werkgevers dat mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt niet toeneemt. Zeker met het oog op de coronacrisis maken de VCP en het CNV zich zorgen over deze groep. Veel mensen met een arbeidsbeperking werken op flexibele contracten en komen als eerste aan de kant te staan.

Keuzevrijheid van de werknemer voor een jobcoach

De VCP en het CNV pleiten al langer voor keuzevrijheid van de werknemers voor een jobcoach. Wij vinden het dan ook teleurstellend dat de keuzevrijheid niet in het wetsvoorstel is gewaarborgd. Het is van groot belang dat een werknemer zelf kan beslissen wie de persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren. De jobcoach moet matchen bij de individuele hulpvraag en specifieke beperking. De kans dat iemand slaagt op zijn werkplek zal toenemen en de duurzaamheid van de banen zal worden bevorderd. Een jobcoach is maatwerk, gebaseerd op de beperking van de persoon die begeleiding nodig heeft. In de praktijk wordt jobcoaching soms centraal ingekocht of biedt de gemeente zelf jobcoaching aan. Bovendien herkennen de VCP en het CNV de signalen die worden beschreven dat een deel van de gemeenten terughoudend is met bijvoorbeeld de inzet van persoonlijke ondersteuning zoals een jobcoach en dat er verschillen zijn tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Jobcoaching is een werknemersvoorziening en niet een werkgeversvoorziening. Centrale inkoop haalt keuzevrijheid weg en maakt langdurige begeleiding vaak niet mogelijk, terwijl de aandoening waar deze voorziening voor bedoeld is vaak chronisch is. In de praktijk werkt dit belemmerend en zorgt ervoor dat niet iedereen de begeleiding en ondersteuning krijgt die hij of zij nodig heeft. Het is noodzakelijk dat gemeenten voldoende budget hebben om daadwerkelijk een jobcoach naar behoefte te kunnen inzetten. Voldoende budget nu maakt domeinoverstijgende begeleiding en duurzame arbeidsplaatsingen mogelijk, zodat hogere uitgaven in de toekomst worden voorkomen. De VCP en het CNV vinden het positief dat er in het kader van de crisisdienstverlening 36 miljoen euro beschikbaar is gesteld om deze kwetsbare groep uit de banenafpraak te helpen en te ondersteunen richting werk, maar dat is niet structureel. Dat baart ons zorgen. Het kabinet geeft aan de ambitie te hebben om meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk te begeleiden, maar de VCP en het CNV vragen zich sterk af of er iets in de praktijk zal veranderen op de langere termijn als er structureel geen extra budget komt voor bijvoorbeeld het toekennen van maatwerkvoorzieningen.

Een gelijk aanbod aan voorzieningen

De VCP en het CNV vinden 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. Over het toepassen en overnemen van de modelverordening door gemeenten maakt de staatssecretaris bestuurlijke afspraken met de gemeenten. Gemeenten zijn echter niet verplicht om de voorzieningen, zoals opgenomen in de modelverordening, over te nemen waardoor verschillen tussen gemeenten blijven bestaan. Volgens de VCP en het CNV zou het aanbod van de voorzieningen en de kwaliteitseisen van een jobcoach niet afhankelijk moeten zijn van de gemeente waar iemand woont, maar aan de behoefte die iemand heeft. Zoals gezegd kampen mensen met een arbeidsbeperking vaak met chronische aandoeningen. Daarbij menen wij dat jobcoaching een specialistisch vak is waarvoor specifieke opleiding nodig is. 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. Het wetsvoorstel bevat een delegatiebepaling om lagere regels te kunnen stellen, bijvoorbeeld ten aanzien van de kwaliteitseisen voor een jobcoach. De VCP en het CNV vinden dat dit direct ingezet moet worden om te waarborgen dat de kwaliteitseisen en het aanbod van voorzieningen in ieder gemeente gelijk is.

Domeinoverstijgende ondersteuning

De VCP en het CNV vinden het goed dat er aandacht is voor domeinoverstijgende ondersteuning. We zien veelvuldig dat mensen met een arbeidsbeperking ook op andere domeinen ondersteuning nodig hebben. Hulpvragen zijn vaak niet enkel werkgerelateerd. Veel (jonge) werknemers hebben bijvoorbeeld behoefte aan ondersteuning bij het combineren van werk en privé, het opbouwen van een sociaal netwerk en om zelfstandig te gaan wonen. Ontwikkelingen zoals het hebben van een baan en de stap nemen om zelfstandig te gaan wonen, hebben grote impact op mensen met een arbeidsbeperking. Langdurige, persoonlijke en domeinoverstijgende ondersteuning door een vast aanspreekpunt is dan van essentieel belang en voorkomt in de meeste gevallen uitval en terugkerende (maatschappelijke) kosten en trajecten.

De vrijlatingsregeling leidt niet tot volwaardig werknemerschap

De VCP en het CNV vinden het teleurstellend dat er niet is gezocht naar een alternatief voor de vrijlatingsregeling waarbij wél sprake is van volwaardig werknemerschap. Wij hebben hier samen met andere maatschappelijke organisaties voor gepleit. Voor mensen met een arbeidsbeperking wordt er een tijdelijke vrijlatingsregeling in het leven geroepen met de mogelijkheid tot verlenging. De VCP en het CNV vinden het goed wanneer deze groep wordt beloond voor het werk dat zij doen, maar dit voorstel leidt volgens ons niet tot volwaardig werknemerschap. Bij het huidige voorstel blijft het bijstandsregime van toepassing waardoor de verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet

blijven gelden, zoals de sollicitatieplicht, inkomens- en vermogenstoets en het verrekenen van 'extraatjes' zoals een bonus. Daarnaast vragen de VCP en het CNV zich af of er daadwerkelijk voor iedereen sprake zal zijn van inkomensvoortgang wanneer rekening wordt gehouden met toeslagen en andere voorzieningen. Het risico bestaat dat mensen worden geconfronteerd met terugvorderingen en ingewikkelde procedures waardoor zij in de problemen kunnen komen. De VCP en het CNV hebben samen met vijf andere maatschappelijke organisaties een alternatief aangedragen, een zogeheten inclusietoeslag, in aanloop naar het Algemeen Overleg van 23 januari 2019.¹ Een alternatief via de belastingdienst is volgens de staatssecretaris op dit moment niet mogelijk. De VCP en het CNV vinden dat er gezocht moet worden naar een alternatief waarbij wél wordt voldaan aan het volwaardig werknemerschap door hier onderzoek naar te doen. Ook dit voorstel is eerder afgewezen. Voor de VCP en het CNV is het onbegrijpelijk en onacceptabel dat er ook voor de langere termijn niet gezocht wordt naar een alternatief dat wél leidt tot volwaardig werknemerschap.

Wij verzoeken u bovenstaande punten mee te nemen in het wetgevingsoverleg Breed Offensief. Mocht u vragen hebben, dan zijn wij graag tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter VCP



Justine Feitsma
Voorzitter CNV Jongeren

¹ https://www.vcp.nl/wp-content/uploads/old/Gezamenlijke-brief-AO-Participatiewet_1.pdf