

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Staatssecretaris Mevrouw T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Den Haag, 6 juni 2019

Betreft: Cliëntentoets wijzigingen Participatiewet breed offensief
Referentie: LCR/19-0030/AA/PvL

Geachte mevrouw Van Ark,

Op 26 april jl. heeft u ons gevraagd een toets uit te voeren op de voorgestelde wijzigingen in de Participatiewet. Deze wijzigingen zijn het resultaat van diverse consultaties op deelonderwerpen.

Met expertise in het veld zijn ervaringsgegevens opgehaald door uw ministerie. Dit heeft in relatief korte tijd geleid tot een reeks van wijzigingen die nu voorliggen. Deze insteek is beter bekend onder de titel 'het breed offensief'.

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft in dit proces ook deelgenomen aan diverse overlegstructuren. Daarnaast heeft de LCR ook mede gefaciliteerd dat het ministerie rechtstreeks met ervaringsdeskundigen kon spreken. De onderwerpen waren veelal gerelateerd aan de agenda die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft opgesteld en een reeks van knelpunten die al in de uitvoering werden ervaren. Deze zoektocht hebben we, samen met diverse werkgroepen en ambtenaren, afgelegd.

In deze toets beschrijven we de wijzigingen vanuit het perspectief van cliënten. Wij hebben hiervoor vanuit de LCR een werkgroep opgesteld die onze toets begeleidt. We hebben acht interviews gehouden met ervaringsdeskundigen die, vanuit diverse rollen, bij de uitvoering van de Participatiewet zijn betrokken. Ook hebben wij enkele casussen toegestuurd gekregen uit het veld. Wij bedanken al onze respondenten en alle betrokken organisaties en het netwerk zeer voor hun bijdrage die het voor ons mogelijk hebben gemaakt om deze toets goed uit te voeren.

De LCR heeft eerder een cliëntentoets uitgevoerd op de Wajong. In beginsel betreft het een groep met dezelfde kenmerken (jongeren met een aangeboren- of arbeidsbeperking). Vanaf 2015 zijn jongeren die een arbeidsbeperking hebben maar nog wel over enige arbeidscapaciteit beschikken aangewezen op de Participatiewet.

Tussen de Wajong en de Participatiewet zitten belangrijke verschillen. Hoewel de doelgroep belangrijke overeenkomsten kent, leveren de verschillen in uitvoering en wetgeving heel verschillende uitkomsten op. Voor cliënten is het niet altijd overzichtelijk. We wezen eerder al op de vele wijzigingen in de Wajongwet. Nu is er ook nog de Participatiewet. Stelt u zich eens voor wat het betekent als er sprake is van meerdere gezinsleden met een beperking, waarvan een deel in de Wajong zit en een deel in de Participatiewet.

Werk en inkomen

Voor cliënten zijn er twee belangrijke verschillen. De voorwaarden voor een uitkering zijn belangrijk gewijzigd. En ook het instrumentarium om aan het werk te gaan is aangepast. Dat er een breed offensief nodig is om de Participatiewet aan te passen geeft al aan dat er onvrede heerst over de uitvoering. Zowel werkgevers, werknemers als uitkeringsgerechtigden vinden dat er veel mis is met de huidige uitvoering. In onze toets, vanuit het perspectief van cliënten, zullen we focussen op deze twee uitgangspunten. In de discussie naar aanleiding van het breed offensief zijn in diverse publicaties al veel punten aan de orde gesteld.

Kader voor cliëntentoets Wetswijziging Participatiewet

De basis voor de toetsing vormt de memorie van toelichting en de voorgestelde wetstekst. De LCR toetst de voorstellen aan verschillende ijkpunten, met hieronder vier ijkpunten van het ministerie:

- A. Het moet eenvoudiger worden voor werkzoekenden en werkgevers;
- B. Werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen;
- C. Werkzoekenden en werkgevers moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
- D. De wijzigingen moeten bijdragen aan duurzaam werk.

Tot slot maar erg belangrijk toetsen we ook aan het beroep op het zogeheten 'doen vermogen'.

In de concept wettekst en Memorie van Toelichting worden vijf voorstellen gedaan:

1. Vereenvoudiging loonkostensubsidie (LKS)
2. Aanvraagmogelijkheid ondersteuning op maat (jobcoaching, harmonisering instrumenten)
3. Wegnemen administratieve knelpunten no-riskpolis/ziekmelding;
4. Vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met een loonkostensubsidie (LKS);
5. Wijziging vier weken-zoektermijn.

Het accent van onze toets bij deze wetswijziging ligt in het bijzonder bij:

1. Vereenvoudiging en uniformeren van de LKS (bevorderen dat werken loont voor mensen die werken met LKS);
2. De nieuwe vrijlatingsregeling (werk moet lonen) toetsen aan de vier ijkpunten van SZW;
3. Aanvraag ondersteuning op maat (toegang tot en adequate instrumenten).

De overige punten (no riskpolis en wijzigingen vier weken zoektermijn) nemen we in de tekst mee. In het nu volgende zullen we, in aanvulling op de tekst uit de Memorie van Toelichting, kort de belangrijkste knelpunten benoemen die wij op voorhand zien.

Sturing en budgettering

In de afgelopen weken zijn er in het zorgdomein investeringen aangekondigd, nadat gemeenten meenden de opdracht van de zorg terug te moeten geven aan het Rijk. Inmiddels worden in de voorjaarsnota 2019 extra middelen vrij gemaakt om te investeren in de jeugdzorg. Op het terrein van werk en inkomen hebben wij vooralsnog geen enkele beweging gezien. Dat betreuren wij. Dit voorspelt weinig goeds voor de 'maatwerkvoorzieningen', de Loonkostensubsidie (LKS) en de extra impuls voor de werkgelegenheid voor mensen met een beperking. Op het terrein van werk en inkomen vinden wij de financiële verhouding weinig transparant en zakelijk. Wij hebben hierop gewezen in ons rapport *Thermometer Beschut werk. Wel budget, weinig werkplekken (2019)*. Eén van de conclusies uit dit rapport is dat het ministerie wel een taakstelling hanteert voor bijvoorbeeld Beschut werk, maar dat er nu geen directe sturingsmogelijkheid is omdat er geen koppeling is tussen financiering en realisatie van de taakstelling.

We concludeerden onder meer dat:

- Er nu geen directe relatie bestaat tussen budget en de realisatie van Beschut werk;
- Als een aanvraagmogelijkheid bij cliënten wordt gelegd hier massaal gebruik van wordt gemaakt;
- Er grote verschillen ontstaan in mogelijkheden die gemeenten kunnen realiseren (vermogen om extra te investeren boven de bijdrage van het Rijk).

In het huidige wetsvoorstel is nog geen overeenstemming over de bekostiging van de LKS, de maatwerkvoorziening en overige instrumenten. Wij vinden dit een groot risico, omdat de uitvoering praktisch gezien schipbreuk zal gaan leiden als er geen vrijwaring van de financiële risico's wordt geboden die met de nieuwe voorstellen samenhangen.

Net als bij Beschut werk verwachten wij dat cliënten in beweging komen om hun kansen te benutten en, samen met werkgevers, de mogelijkheden te verkennen om voorzieningen op maat aan te vragen.

Op het moment dat cliënten massaal in beweging komen om uw doelstelling van beleid te realiseren moet er een groeimodel beschikbaar zijn, zodat de inzet van burgers en ondernemers niet worden gefrustreerd vanwege een gebrek aan middelen voor instrumenten bij gemeenten.

- Wij geven u in overweging om, op basis van 'rolling forecast', gemeente van voorschotten te voorzien en bij het bereiken van de afgesproken aantallen automatisch een nieuw budget toe te kennen.
- Ook geven we u in overweging om een vereffeningsfonds in te stellen voor extra dure instrumenten. We zien nu al dat tolkvoorzieningen centraal worden verstrekt via de Wmo. Tot nu toe ontbreekt het aan een gerichte strategie voor het omgaan met de bekostiging van voorzieningen voor mensen met een beperking in de Participatiewet. Het budget van de Participatiewet mag echter niet het knelpunt zijn voor het verstrekken van de voorziening.
- Eerder hebben wij aangegeven dat wij menen dat deze voorzieningen een verzekerd recht zou moeten zijn.

De arbeidsinspectie heeft ook 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 prikkels die zijn ingebouwd in de Participatiewet niet werken. Voor ons de voornaamste reden om u te vragen voor de bekostiging van instrumenten een oplossing te vinden voordat de wet van kracht wordt. Als de centrale overheid geen vorm van financiële dekking geeft voor de instrumenten, dan is het niet realistisch dat gemeenten dit kunnen invullen. Dit zal leiden tot aanpassingen in de lokale regelgeving om financiële risico's van gemeenten in te dekken. De door uw gewenste harmonisering wordt dan niet gerealiseerd.

Bij iedere gemeente is de procedure anders geregeld (Respondent 5, zie bijlage voor het volledige verhaal.)

"Het is niet toegankelijk en kost veel kostbare tijd met een onzekere afloop!"

Als je een kandidaat met potentie op het oog hebt dan zoek je per gemeente uit hoe de ondersteuning is geregeld. Als je als jobcoach afspraken wilt maken met een organisatie over een cliënt voor bijvoorbeeld een voorziening, dan blijkt niemand de juiste persoon te kunnen vinden. Nu is het bij iedere gemeente anders geregeld. Wil je tot zaken komen, dan heb je een hele zoektocht af te leggen.

Ad 1. Vereenvoudiging en uniformeren van de loonkostensubsidie (LKS)

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 én met verschillende procedures voor toekenning en berekening van loonkostensubsidie zijn deze administratieve lasten extra groot en zeer belastend.

Belangrijke onderdelen van de vereenvoudiging zijn:

- Uniformering loonwaardebepaling;
- Stroomlijning administratieve processen;
- Verduidelijking reikwijdte LKS:
 - o Aanvraagmogelijkheid LKS;
 - o Schrappen verordening bepaling;
 - o Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstbetrekking;
 - o Wijziging financieringssysteem loonkostensubsidie.

De LCR hoopt dat de voorgestelde stroomlijning van administratieve processen ervoor zorgt dat de toekenning en uitbetaling van LKS voor werkgevers vereenvoudigt.

Wij maken ons wel zorgen over de gekozen vorm voor deze stroomlijning. Bij een modelverordening staat het gemeenten immers nog steeds vrij om de verordening naar eigen inzicht aan te passen. Een andere vorm zoals een Algemene Maatregel van Bestuur lijkt meer te passen bij de doelstelling van stroomlijning. We zien de gevoeligheid dat een AMvB zich niet verhoudt tot decentralisatie.

De gekozen vorm van overtuiging gaat ervan uit dat er een zodanige vertrouwensrelatie is tussen centrale overheid en gemeente dat zij zich zullen laten overtuigen door de modelverordening om de LKS aan te passen.

In de discussies tijdens en voorafgaand aan het breed offensief heeft de LCR een steeds terugkerend thema op de agenda aangetroffen. Dat betreft de bezuinigingen die zijn doorgevoerd binnen het sociaal domein. Deze bezuinigingen hebben geleid tot budgetoverschrijdingen. Veel gemeenten hebben hierdoor moeten bezuinigen en de reikwijdte van de verordeningen moeten aanpassen. Dit is geen onwil, maar financiële noodzaak. Wij herkennen deze signalen. Wij zien dit punt van financiering van de instrumenten als *de olifant in de kamer*: het probleem wat iedereen ziet, maar wat iedereen vermijdt. En in dit geval een probleem wat tot op heden niet is opgelost.

Wij geven u als aandachtspunten mee:

- De vereenvoudiging van de loonkostensubsidie is ook in het belang van werkzoekenden. We vinden wel dat de werknemer niet moet worden vergeten bij het vereenvoudigen van de administratieve processen.
- In het proces van de loonwaardemeting, het vaststellen van de LKS, moet de werknemer goed worden geïnformeerd. Wij horen van werknemers dat zij de loonwaardemeting als handjeklap met de werkgever ervaren. Dat het voelt alsof er over hun hoofd een deal wordt gesloten over hun beloning.
- Wij juichen initiatieven van gemeenten toe die, indien de burger dat wenst, een stabiele inkomstenstroom bieden en de verantwoordelijkheid te nemen voor liquiditeit van de burger. Verrekening van inkomsten, het aanvragen van toeslagen en het voorkomen van navorderingen wordt achter de schermen geregeld voor uitkeringsgerechtigden. Vanuit de dienstverlening gezien is dit een pluspunt. De overheid stelt zich hierbij immers proactief op om administratieve barrières en drempels te bestrijden voor haar burgers en te voorkomen dat ze in de schulden komen. Het is in dit geval de gemeentelijke overheid zelf die het doen vermogen organiseert voor kwetsbare burgers om te voldoen aan de regels die bijvoorbeeld belastingdienst en de gemeenten aan de burger oplegt. In beginsel zouden regels uitvoerbaar moeten zijn en zouden deze instrumenten tijdelijk van aard moeten zijn.

Ad 2. De nieuwe vrijlatingsregeling toetsen aan de vier ijkpunten van SZW

Belangrijkste kritiek: mensen die in deeltijd werken, komen niet uit de uitkering.

- De kritiek betreft mensen met een urenbeperking kunnen niet meer werken dan het aantal uren dat medische verantwoord is. Hierdoor blijven zij geconfronteerd met de vrijlating. 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 altijd verrekend met de uitkering;
- Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak een structurele beperking. Een tijdelijke vrijlating is geen match met deze situatie en leidt tot extra administratieve lasten. De doelgroep heeft wel wat anders aan het hoofd. Dit past niet in een pro-actieve dienstverlening en bij een goede service aan de burger.
- De nieuwe vrijlatingsregeling voor mensen met een beperking die in deeltijd werken, zonder dat is vastgesteld dat zij een urenbeperking hebben, levert grote onzekerheid en druk op. Elk jaar of elk half jaar bepaalt de gemeente immers of de vrijlating mag worden gecontinueerd. Dit leidt bovendien opnieuw tot verschillen tussen gemeenten en nog meer bureaucratie in plaats van uniformering en vereenvoudiging van de dienstverlening. Zoals gezegd: wij staan voor een pro-actieve dienstverlening en service voor de burger.
- De LCR heeft samen met Cedris, cliëntenorganisaties, vakbonden en Wij Staan Op (de coalitie) gepleit voor een inclusietoelage om mensen met een urenbeperking aan te vullen tot WML. Doel van de aanvulling is dat mensen met een urenbeperking extra's kunnen behouden omdat ze uit de uitkering geraken.
- Een vergelijkbare oplossing kan worden bereikt door de loonkostensubsidie substantieel te verhogen, zodat een vergelijkbaar arrangement kan worden gerealiseerd. Hiermee wordt bereikt dat mensen met een urenbeperking zich uit de uitkering kunnen werken. Dit is het voornaamste punt dat de coalitie heeft ingebracht om werk te doen lonen en ervoor te zorgen dat mensen ook met een urenbeperking zich uit de uitkering kunnen werken.
- Het huidige voorstel voldoet niet aan het VN-verdrag voor mensen met een handicap, omdat het met een inkomen onder WML niet mogelijk is zelfstandig woonruimte te betrekken en zich zelfstandig te ontplooiën in de Nederlandse samenleving.

Praktijkvoorbeeld van grote veranderingen in de afgelopen jaren (respondent 8, zie bijlage voor volledige verhaal)

"In de afgelopen periode heb ik niet alleen werk gevonden, ik ben ook op mezelf gaan wonen. Dat is nog een organisatie als je een beperking hebt. Ik ben toen eerst een paar maanden op proef gaan wonen. In die periode ging mijn relatie uit. Dat heeft enorm aan mijn zelfvertrouwen geknaagd. Je vraagt je dan toch af of je het echt allemaal wel kan, ook als je er alleen voor staat. Ik heb er wel even doorheen gezeten toen dit mis ging en ben ook even tijdelijk opgenomen geweest. Je vecht al continu tegen je beperking, waarbij je soms twijfels hebt of je het gaat redden. Als dan ook je relatie nog stuk loopt, dan wordt het te veel. Dankzij mijn werk is het me weer gelukt hier uit te komen. Omdat ik inkomen heb, kon ik mijn leven weer oppakken. Zo ben ik zelfstandig naar New York gegaan om vrienden op te zoeken. Ook een overwinning op mijzelf om weer leuke dingen te doen".

Ijkpunt 1. Het moet eenvoudiger worden voor werkgevers en werknemers

Vrijlating is niet eenvoudig, het vraagt veel administratieve vaardigheden van de werknemer en werkgever. Van een werknemer met een beperking en van de werkgever vraagt dit:

- o Het maandelijks opsturen van loonstroken;
- o Het kunnen controleren of de aanvullende uitkering correct is berekend;
- o Notie hebben dat er te veel uitkering is ontvangen;
- o Vervolgens als er te veel is uitgekeerd notie hebben dat gereserveerd moet worden voor terugbetaling van te veel ontvangen uitkering;
- o In de gaten houden of er geen dubbel arbeidsforfait is toegepast;
- o Veranderingen in inkomen niet alleen melden aan de uitkeringsinstantie maar ook aan de belastingdienst in verband met toeslagen.

Voor werkgevers wordt wel gezien (pagina 17, memorie van toelichting) dat het verrekenen van bedragen 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 en minimeerregelingen, waaronder de kwijtschelding van gemeentelijke- en waterschapslasten.

Maar voor werknemers lossen we het probleem niet op. Al eerder hebben we gewezen op initiatieven bij gemeenten om dit op te lossen. Wij vinden dat alle uitkeringsgerechtigden hier in beginsel recht op zouden moeten hebben net zoals u bij diverse ander onderdelen van dit wetsvoorstel de werkgever ontlast: zie bijvoorbeeld de aanpassing in de no-riskpolis.

Wat als geen school je meer wil hebben? (Respondent 7, zie bijlage voor volledige verhaal.)

"Vanaf zijn 13^e heeft hij ontheffing van de leerplicht omdat geen school hem meer wilde hebben. Geen zorginstelling is ooit verder gekomen dan een diagnose. Dat zijn inmiddels twee ordners vol met diagnoses. Maar een behandeling heeft hij tot nu toe niet gehad. Steeds moeten we hetzelfde verhaal vertellen. Voor opvang, met hulpverleners, met begeleiders, met werk, relatie etc. Een beetje veel. Hij was dus veel thuis en dan heb je ook als je zelf op je werk ook continu zorg hebt hoe het met hem gaat."

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 aan extra inkomen.
- Wat onvoldoende meegenomen wordt, is dat extra werken ook extra kosten voor de werknemer met zich meebrengt. Die worden niet altijd vergoed.
- De vrijwilligersvergoeding is 170 euro per maand met een maximum van 1700 euro per jaar. Dit ligt hoger dan wat er via de verrekening van extra inkomsten na arbeid overblijft. In dit geval levert vrijwilligerswerk dus meer op dan arbeid. Veel ervaringsdeskundigen hebben ons gewezen op deze kronkel in de wet.

- Mensen die in deeltijd werken komen niet uit de uitkering. Dat is bijzonder zuur voor de mensen met een erkende urenbeperking. Maar zij hebben wel een structurele vrijlating.
- In dit kader moet goed gekeken worden naar de criteria voor het vaststellen van de urenbeperking. Wij krijgen signalen dat deze beoordeling te streng is. Veel mensen met een urenbeperking hebben extra tijd nodig voor vervoer of persoonlijke verzorging. Dit zou bij vaststelling van de urenbeperking meegewogen moeten worden.
- Mensen die geen erkende urenbeperking hebben zijn van de gemeente afhankelijk of zij hun vrijlating 'verlengd' krijgen.
- Risico dat als de vrijlating niet wordt verlengd, werken volstrekt niet loont!
- Mensen met een vrijlating blijven uitkeringsafhankelijk. Dat betekent dus dat alle extra's die in kader van de CAO worden uitgekeerd, zullen worden verrekend.
- In beginsel wijzen wij de verrekening van inkomsten af. Over de dagen dat wordt gewerkt en er loon wordt ontvangen, is dat een zaak tussen werknemer-werkgever. Voor de overige dagen waarop niet wordt gewerkt en men onder WML zit zou een aanvulling tot WML moeten worden ontvangen. In onze optiek is dit het minimale scenario om te voldoen aan het VN-verdrag.
- Verder belemmert de Participatiewet het aangaan van een duurzame relatie in het geval van een studieschuld. Voor mensen met een studieschuld geldt dat als zij een inkomen onder het WML verdienen er niet hoeft worden afgelost. Zodra er een partner in het spel komt, geldt echter de huishoudtoets. In dat geval is de partner medeverantwoordelijk voor het afbetalen van de studieschuld. Wij vinden dit principieel onjuist. Naar verwachting zal de partner vaak ook een aandeel hebben in de zorg. Er worden dan wel heel veel drempels opgeworpen voor huishoudvorming voor mensen met een beperking.

IJkpunt 3 Werkgevers en werkzoekende moeten elkaar gemakkelijker kunnen vinden

De vrijlatingsregeling heeft geen invloed op het 'matchen' van werkzoekenden en werkgevers. Secundair speelt hier wel dat aan het werk gaan niet echt financieel aantrekkelijk is en dat kan van invloed zijn op de bereidheid om werk te accepteren.

Praktijkvoorbeeld waaruit blijkt dat werken met een beperking door je partner moet worden gegund (Respondent 1, zie bijlage voor het volledige verhaal)

"Wat nog wel lastig is, is scholing. Voor veel scholing kom ik vanwege mijn functie niet in aanmerking. Ook verder solliciteren is lastig. Als je naar een andere baan wilt of ander type werk vindt, wordt beschikbaarheid een issue. Met een beperking moet werk met name door je partner worden gegund. Het is niet altijd lonend. De energie die je op je werk verliest moet thuis worden opgevangen met hulp. De hulp die ik thuis inhuur is soms duurder dan dat ik verdien met de combinatie uitkering en salaris. Ik heb het voordeel dat ik geen studieschuld heb, omdat mijn ouders hebben bijgesprongen."

IJkpunt 4. Het 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. Dat kan ertoe leiden dat de werkgever een arbeidscontract niet verlengt omdat het loon boven het WML uit gaat komen. En dat een meer dan evenredig deel van het loon door de werkgever zelf moet worden betaald. Daardoor is de arbeid mogelijk niet meer lonend. We zouden dit de productiviteitsval willen noemen. Met name in de ontwikkeling van 100 tot x% WML zou wat ons betreft een gezamenlijk verantwoordelijkheid moeten zijn. De LKS zou in beginsel dus niet moeten ophouden bij 120 procent WML. We adviseren u hierover een verkenning te starten zodat inkomensmobiliteit mogelijk wordt of in ieder geval niet belemmerd wordt conform uw uitgangspunt werk moet lonen.
- De motivatie van de werknemer verdwijnt omdat hij of zij niet uit de uitkering komt en geen inkomensmobiliteit doormaakt en daarnaast geen enkel extraatje uit de CAO mag houden.
- Daarnaast wijzen wij op het belang van investeringen in werkvermogen en opleidingsmogelijkheden. Nu wordt dit door de productiviteitsval geremd.

Toets op het beroep op het doen-vermogen.

Gelet op de administratieve lasten genoemd bij lijkpunt 1 doet de vrijlatingsregeling een groot beroep op het doen-vermogen van mensen met beperkingen. Hier liggen schulden op de loer als gevolg van terugvorderingen van te veel uitgekeerde uitkering of toeslagen.

Het vraagt van de werknemer met een beperking (en werkgever):

- Maandelijks opsturen van loonstroken;
- Kunnen controleren of de aanvullende uitkering correct is berekend;
- Notie hebben dat er te veel uitkering is ontvangen;
- Vervolgens als er te veel 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 de uitkeringsinstantie maar ook aan de belastingdienst in verband met toeslagen.

Onduidelijkheden en vragen

Als beide partners onder de doelgroep voor vrijlating vallen, heeft ieder van hen afzonderlijk recht op de inkomensvrijlating (pagina 15 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 urenbeperking hebben, kunnen zij beiden dan 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 hun inkomen dan maximaal 115% WML?

Ad 3. Aanvraag ondersteuning op maat

Een werkgever kan in het eerste halfjaar dat iemand bij hem in dienst is alsnog LKS aanvragen als hij van mening is dat een werknemer een lagere productie heeft.

De LCR vraagt zich af of dat ook leidt tot opname in het doelgroepregister. Zo ja, dan vinden wij dat ongewenst. Er zijn veel mogelijke oorzaken waardoor iemand een lagere productie heeft. Ook als mensen lange tijd langs de kant hebben gestaan. Wij vinden dat voor opname in het doelgroepregister de arbeidsbeperking leidend moet zijn en niet de productiviteit.

De LCR heeft er geen probleem mee dat er ook loonkostensubsidie wordt verstrekt aan mensen die geen beperking hebben uit het W-deel. We hebben er ook geen moeite mee dat dit in het eerste halfjaar van het arbeidscontract alsnog kan worden aangevraagd. We hebben er wel moeite mee als deze groep ook automatisch zonder beoordeling van de eventuele beperking in het doelgroepregister wordt opgenomen. Dan leidt dit tot verdringing van mensen met een beperking.

Passende ondersteuning aan belanghebbende

De Landelijke Cliëntenraad is voor het **een etalagebeginsel**. Instrumenten voor mensen met een beperking in de Wajong en in deze Participatiewet zijn gericht op dezelfde groep. Daarmee zouden ze uniform en uitwisselbaar moeten zijn.

Daarnaast kan het voorkomen dat werknemers een ontwikkeling doormaken en daarbij switchen in de keten:

- van de Participatiewet naar bijvoorbeeld de WIA;
- baan-baan mobiliteit;
- verhuizingen van gemeente naar gemeente;
- verhuizing van regie van bijvoorbeeld gemeente naar UWV en vice versa soepel laten verlopen. Indien dit niet wordt geregeld voorzien wij een weinig verheffende bureaucratie die niets met dienstverlening en service van doen heeft.

Werkgevers en werknemers hebben nu met beide instanties te maken. Het confronteren van werkgevers en werknemers met een mogelijke kakafonie van voorwaarden, procedures en financieringswijze kan niet de bedoeling zijn van een vereenvoudiging en harmonisering. Het etalagebeginsel zou een goed uitgangspunt zijn als doelstelling voor het dienstverlenings- en serviceconcept. En het zou de vereenvoudiging een stap dichterbij kunnen brengen. Wij vinden dat dit als stip op de horizon moet worden neergezet.

Mogelijkheden maatwerkvoorziening; goed plan maar mist nog verdere invulling.

Wie bepaalt wat iemand nodig heeft? In het wetsvoorstel wordt dat niet uitgewerkt.

Op grond van ervaringen van bemiddelaars tot nu toe voorzien wij hier hoge administratieve barrières. Hoe een burger en werkgever een aanvraag doen die voldoende onderbouwd is zodat de gemeente kan beoordelen of rechtmatig aanspraak wordt gemaakt op de maatwerkvoorziening?

Als er geen uniforme aanvraagprocedure met duidelijke criteria wordt opgesteld, voorzien wij weer dat iedere gemeente opnieuw eigen eisen gaan stellen. Wij geven u in overweging dat gebruik wordt gemaakt van reeds bestaande procedures en deze te verbreden voor werkgevers en werknemers.

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 dienen.

Anders wijst de gemeente de aanvraag bij voorbaat af vanwege het ontbreken van informatie.

Bij voorkeur wordt hiervoor een uniform toegankelijke procedure ontwikkeld. Naar analogie van de loonkostensubsidie verwachten wij dat ook de aanvraagprocedure wordt ondergebracht in een modelverordening en voorzien van voldoende financiële middelen.

Jobcoach

In de huidige 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 aanspraak op ondersteuning kan worden gemaakt, maar vooral in de financiën of competenties van gemeenten om voldoende ondersteuning toe te kennen. Wij geven u in overweging gemeenten bij de toekenning van een jobcoach de systematiek van UWV toe te passen voor een urentoekenning. Zie ons pleidooi voor adequate financiering van instrumenten en het beginsel van een etalage.

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. Een intern begeleider is van een andere orde en ook een totaal andere functie.

We missen een kwaliteitsparagraaf. De LCR vindt het volstrekt onvoldoende dat gemeenten in hun eigen verordening de kwaliteitseisen kunnen stellen. Een modelverordening gaat dit niet oplossen. Wij stellen voor dat gemeenten dezelfde inkoopvoorwaarden, waaronder erkenning en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning te hanteren als het UWV hanteert. Jobcoach is een vak en moet in dit verband worden omschreven als een specifieke vorm van begeleiding (definitie en kwaliteitseisen): voor jobcoaching moet een kwaliteitsparagraaf worden opgenomen in de wet!

Praktijkvoorbeeld waaruit blijkt dat je bij de aanvraag van voorzieningen, ook als deze goed is voorbereid, bij gemeenten tegen barrières oploopt
(Respondent 2, zie bijlage voor het volledige verhaal)

"Als wij, na een gesprek met een kandidaat en werkgever een gesprek aangaan met gemeente X, dan komen we in een Kafka-situatie terecht. Als we al ver zijn met een werkgever, dan kost het heel veel moeite om ondersteuning aan te vragen bij een gemeente. Omdat ze zelf niet de regie hebben, weten ze niet goed hoe ze met dit verzoek om moeten gaan. Vaak nemen ze een beslistermijn van zes weken. Dit is niet echt een stimulans maar een administratieve drempel om als organisatie maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Nog steeds is onduidelijk of de voorziening wordt toegekend terwijl de werknemer wel aan de slag kan. Als landelijke organisatie heb je met verschillende gemeentes te maken. Overeenkomst tussen de gemeentes; ze hebben nauwelijks ervaring met hoger opgeleiden en mensen met een beperking worden al snel bemiddeld naar werk dat voorhanden is; productiewerk. Dit weigeren is vanuit het beginsel passende arbeid niet mogelijk. De standaard dienstverlening van gemeenten heeft weinig te bieden voor mensen met een beperking die zich hebben ontwikkeld. Zij vallen uit en falen keer op keer. Dit leidt tot een werkplekinflatie. Waardoor ze onterecht naar een steeds lagere functie worden bemiddeld."

Keuzevrijheid

Bij de voorstellen wordt nog onvoldoende rekening gehouden met de keuzevrijheid die iemand met een beperking zelf zou moeten hebben bij de keuze van de jobcoach. Een werknemer moet zelf kunnen beslissingen wie die persoonlijke begeleiding gaat uitvoeren. 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 de praktijk wordt jobcoaching soms centraal ingekocht of biedt de gemeente zelf jobcoaching aan. Jobcoaching is niet hetzelfde als interne begeleiding.

In beginsel moet een werknemer altijd kunnen beschikken over een eigen jobcoach. Al was het maar bij zijn communicatie met leidinggevenden. Het werknemers- en werkgeversbelang is niet altijd gelijk. Het toekennen van een budget aan de werknemer ondersteunt de werknemer om de juiste keuze te maken voor zijn eigen belang. Zeker kwetsbare werknemers met een beperking moeten hiervoor worden empowered conform het VN-verdrag handicap. Wij willen dat een gemeente een minimum aantal uren voor de werknemer ter beschikking stelt. Ook hier geldt wat ons betreft het etalagebeginsel. Dit zou dus ook moeten gelden voor mensen met een beperking die vallen onder de regie van UWV.

Praktijkvoorbeeld waaruit blijkt dat de dienstverlening van het UWV uitgaat van een utopie (Respondent 1, zie bijlage voor het volledige verhaal)

"Bij UWV gaan ze er altijd van uit dat medicatie perfect aanslaat, je hulp thuis perfect is geregeld en je vol energie 20 uur inzetbaar bent en werk en zorg prima kunt regelen. En dat iedereen zich ook perfect houdt aan de werktijden. Ook ben je perfect mobiel. UWV lijkt zich alleen te bekommeren om de financiën."

Een aantal positieve zaken

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

Domein overstijgende ondersteuning

In de plannen is aandacht 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, zoals hoe combineer ik werk en privé met een beperking en hoe bouw ik een sociaal netwerk op?

Ook bestaat bij (jonge) professionals met een beperking een grote behoefte om zelfstandig te gaan wonen. De grote impact die dit heeft voor bijvoorbeeld mensen met autisme maakt begeleiding door een coach noodzakelijk. Voor mensen met een beperking is een aanspreekpunt van essentieel belang. Dit is in diverse gesprekken met ervaringsdeskundigen naar voren gekomen. Daarnaast zien wij dat jongeren met een handicap die net van een hogeschool of universiteit komen er niet in slagen zelfstandig een baan te vinden. Een hoge opleiding betekent niet altijd zelfredzaamheid. Domein overstijgende ondersteuning maakt het mogelijk om adequater in te spelen op de hulpvragen bij mensen met een arbeidsbeperking. De LCR is voorstander van meer domein overstijgende hulp aan jongeren.

Praktijkvoorbeeld waaruit blijkt dat een beperking invloed heeft op werk én privésituatie
(Respondent 4, zie bijlage voor het volledige verhaal)

"Ik heb mijzelf ingeschreven bij de woningbouwvereniging en samen met mijn coach een begroting opgesteld, een huishoudboekje gemaakt en heb regelmatig buddy-gesprekken. Alle stappen heb ik genomen om zelfstandig te gaan wonen. Ik heb ook gekeken naar zelf kopen inclusief hypotheek en aflossing. Het op mijzelf wonen en dat allemaal uitzoeken heeft me veel meer zelfvertrouwen gegeven. De coach helpt mij structuur en overzicht te creëren. Ik heb dezelfde coach voor werk en privé. Het is heel belangrijk om iemand te hebben die je op alle fronten kan helpen. Mijn beperking draag ik altijd met me mee."

Verschil tussen Wajong en Participatiewet

	Studieregeling	Verrekening inkomsten	Hardheids clause	Hoogte uitkering	Vermogens toets	Kosten Delers norm	Instrumenten
Pwet	Afhankelijk per gemeente tussen de 200 en 400 euro per maand	(30-70) 30% behouden, 70% verrekend bij extra inkomsten	Nee	-974,29 Verblijf Instelling -479,84 Thuiswonend -421,86 Vanaf 21 jaar	ja	ja	In ontwikkeling Gedeeltelijk recht verschilt per gemeente
Wajong	Ja, volgens aanpassing wetsvoorstel 75% Wajong uitkering	(15-85) 15% behouden 85% verrekenen	Ja	-1615,80 Tot 27 jaar max 70% -1131,06 Vanaf 18 jaar	nee	nee	Uitontwikkeld Individueel recht Landelijk

In de tabel treft u een overzicht van een analyse van de verschillen op hoofdlijnen. De voorstellen zoals ze nu voorliggen betekenen geen harmonisatie voor de verschillende regelingen op het gebied van werk en inkomen.

Effecten van de Participatiewet

Wij vragen uw aandacht voor de onbedoelde effecten van het onderbrengen van jongeren met een beperking in de Participatiewet. De zwaarte die het opvoeden van jongeren met een beperking met zich meebrengt moet niet worden onderschat. Met name bij zware gevallen waar, ook als gevolg van psychische problemen, de veiligheid van ouders en de omgeving in het geding is leidt het niet toekennen van een individueel recht (Wajong) tot een last die de gemiddelde draagkracht van een gezin te boven gaat. De kostendelersnorm en het pas toe kennen van de uitkering op 21 jarige leeftijd leidt tot een zware financiële verantwoordelijkheid bij ouders. Wij menen dat ouders die door het lot worden getroffen een gehandicapt kind te hebben, meer steun verdienen in de opvoeding en begeleiding. Om te illustreren wat we hiermee bedoelen, geven we hier een casusbeschrijving, die het niet haalt tot de bijeenkomst met ervaringsdeskundigen.

Praktijkvoorbeeld waaruit blijkt dat de ouders van Rens met onnodig veel (administratieve) stress te maken kregen (zie bijlage voor het volledige verhaal)

"Uiteindelijk was onze zoon niet meer thuis te handhaven. Na mislukte plaatsingen via begeleid wonen (wilden hem niet meer hebben i.v.m. agressie) hebben we nu ook samen gezorgd voor huisvesting. Een woning via de woonstichting en begeleiding via het PGB. Er was echter een lange wachtlijst voor sociale huurwoningen. Maar na 2,5 jaar heeft hij een woning. Die komt echter grotendeels voor onze rekening omdat hij voor zijn 23^e geen huursubsidie krijgt. En zijn Beschut werken-loon is veel te laag. Een aanvullende uitkering is afgewezen door de gemeente. Met dit alles is de situatie voor ons als ouders weer enigszins hanteerbaar. Echter daarmee is de zorg natuurlijk niet minder. Laatst had ik weer de hulpverlenende diensten aan de telefoon omdat hij zichzelf weer wat heeft aangedaan. Het is heel lastig om hulpverleners te overtuigen van de ernst van de problematiek. Steeds zijn het weer nieuwe mensen. Overal moet je weer opnieuw in overleg, met indicatiestellingen, testen, keuringen om er na een keukentafelgesprek achter te komen dat er echt tweedelijns zorg nodig is. In de afgelopen jaren is dit een moelzaam traject geweest met best wat schade tot gevolg. We zijn nu bezig om ons leven weer op te pakken.

Geen snelle en adequate hulp leidt tot schade

We zijn van mening dat jongeren zoals onze zoon ook de juiste begeleiding moeten krijgen en dat er niet te simpel over gedacht moet worden. Het uitgangspunt zelfredzaamheid gaat niet in alle gevallen op en er moet zorgvuldig worden gekeken wat mogelijk is. Ouders hebben de neiging om te zorgen, professionals in de tweede lijn die vaker met het bijltje hebben gehakt, kunnen de gevolgen beter overzien. Nu wordt er te veel aangemodderd, en wordt vaak met een grote boog om moeilijke gevallen heen gelopen waardoor kostbare tijd verloren gaat. Er kan veel ellende worden voorkomen als dit verbetert."

Tot slot

De LCR heeft een cliënten toets uitgevoerd. Omdat veel cliënten thuis wonen, hebben zij dikwijls (soms ten onrechte) de indruk dat zij niet in aanmerking komen voor een uitkering. Vaak omdat ze bijvoorbeeld spaargeld hebben of onvoldoende voorlichting krijgen over de mogelijkheden om een uitkering aan te vragen. Veel ouders worstelen hoe ze hulp kunnen bieden aan hun kinderen zonder in de problemen te komen met de voorwaarden van de Participatiewet (vermogens en inkomens- voordeurderstoets).

Het is nu een alles of niets spel. Of je plaatst je kind uit huis en verbreekt alle financiële banden of je blijft financieel verantwoordelijk en biedt 100 procent zorg, dikwijls zonder financiële tegemoetkoming. De mogelijkheid om als ouders je kinderen te helpen is in de Wajong ruimer. Wij zien dat veel ouders hiermee in de problemen komen. Alleen als kinderen die genoeg kunnen werken om uit de uitkering komen, kan men hieraan ontkomen. Velen kunnen als gevolg van hun beperking deze uren niet maken. Dat was een van onze voornaamste redenen voor de inclusietoelag.

Wij vinden de bovengenoemde casussen een goede illustratie waarom de Participatiewet voor deze groep een mismatch is. Zowel werkenden als niet-werkenden worden onevenredig zwaar getroffen. Wij zien dat veel ouders gedwongen worden een andere verdeling van arbeid- en zorgtaken te maken. Zowel de thuiswonende kinderen als de zorgende ouders zijn hierdoor gaan behoren tot het zogeheten 'onbenut arbeidspotentieel'.

Deze groep is volgens het CBS 2019 inmiddels gegroeid naar 3,7 miljoen personen. Als gevolg van het niet keuren van de P-wet populatie verliezen we het zicht op de groep met een arbeidsbeperking. Wij hebben de indruk dat een aanzienlijk deel van het onbenutte arbeidspotentieel bestaat uit deze jongeren met een beperking en hun mantelzorgers.

Vanuit arbeidsmarkt-technisch oogpunt vragen wij ons af of veel talent niet op de arbeidsmarkt productiever een bijdrage kan leveren in de economie. Of zoals een van onze cliënten het in dit advies heeft verwoord, "Je voelt je een probleem, in plaats van iemand met een probleem die op een juiste manier geholpen wil worden."

Wij geven een nader onderzoek in overweging naar arbeidsmarkt-technische gevolgen van het arbeid-zorg arrangement voor mensen met een beperking.

Met vriendelijke groet,

Amma Asante
Voorzitter

Bijlagen: praktijkvoorbeelden

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.

Respondent 1

Vrouw 31 jaar, afgestudeerd psychologie master, medische beperking, werkt 18 uur bij een overheidsinstelling

Huishoudenmerken: Samenwonend (sinds kort), geen kinderen

Onderwerp: Medische beperking, indirecte route via werk → naar ziektewet uitkering naar UWV → Wia afgewezen naar → WWB naar Wajong 2010 → naar werk.

medische urenbeperking betekent niet altijd beschikbaar voor arbeid. Switchen in de keten. Moeizame bemiddeling naar werk met afgeronde studie.

Wel studie, moeizame entree op de arbeidsmarkt als gevolg van mijn fysieke beperking.

Vanaf mijn 15^e levensjaar openbaarde zich een chronische ziekte die pas op latere leeftijd echt kon worden vastgesteld. Ondertussen wel alle verschijnselen en geen overzicht wat de werkelijke beperking is. Ik ben uiteindelijk afgestudeerd met een jaar studievertraging. Als gevolg van de medische beperking heb ik de studie in een aangepast studietempo afgerond, zonder extra's zoals een stage in het buitenland omdat dat fysiek niet was vol te houden, geen bestuurservaring, geen netwerk van ouders. Tijdens het afstuderen was net de economische crisis uitgebroken. Gevolg was dat de enige optie uitzendarbeid was.

Dunne lijn met de arbeidsmarkt, moeizame gang door uitkeringsland en veel fysiek ongemak.

Na een succesvolle bemiddeling op een LBO/MBO-functie ben ik langdurig uitgevallen op werk en uiteindelijk in de Ziektewet gekomen. Op basis van het lage salaris was mijn arbeidsbeperking onvoldoende om in de WIA te komen (kwam in 35 min). Vervolgens heb ik een aantal maanden zonder uitkering gezeten omdat de Ziektewet ophield en ik in een re-integratietraject een ernstige opvlamming kreeg en er geen recht op WW bleek te zijn.

Uiteindelijk heb ik een uitkering aangevraagd bij de gemeente. Mij werd geadviseerd om vanwege de medische beperking (dossier UWV) vrijwilligerswerk bij de gemeente te doen en een Wajong-uitkering aan te vragen. Ook hoefde ik minder te solliciteren. De gemeente durfde mij niet fulltime te bemiddelen naar betaalde arbeid. In de periode bij de gemeente waren er wel banen waar ze uitkeringsgerechtigden naar bemiddelden in het kader van de sollicitatieplicht. Mijn Wajong-aanvraag werd in eerste instantie afgewezen en ik vond zelfstandig een parttime baan bij een callcenter. Maar er zaten twee trainingsweken van 40 uur aan vast, gecombineerd met 3 uur reistijd per dag. Dit was geen gelukkige combinatie. Ik pikte een virus op en door de lange dagen triggerde dit weer een opvlamming. Ik kwam dus weer in de Ziektewet en op de armoedegrens terecht.

Niemand bij UWV heeft geopperd dat Wajong misschien beter bij mij zou passen dan een ziektewetuitkering.

In samenwerking met de gemeente heb ik nogmaals Wajong aangevraagd. Deze aanvraag werd goedgekeurd, onder andere na een conflict tussen mijn arts en UWV en het dagboek dat ik opgestuurd had waarin ik de soms grote invloed van mijn ziekte op mijn leven liet zien. Ik werd voor 20 uur per week arbeids(on)geschikt verklaard. Ondertussen was ik zo verzwakt dat UWV werkbedrijf bij mij thuis moest langskomen in plaats van andersom. Het lastige bij grillige ziektebeelden is dat je niet elke week/dag/maand hetzelfde kunt. Om medische redenen zijn juist de simpele (fysiek) vaak zware banen niet geschikt voor mij. Zelfstandig een parttime baan vinden die je ook vol kunt houden is vrijwel onmogelijk. Wat ik als schrijvend heb ervaren is dat niemand bij UWV heeft geopperd dat de Wajong misschien beter bij mij zou passen dan een ziektewetuitkering. De motivatie van UWV over hoe zij tot 20 uur kwamen heb ik nooit erg goed begrepen en ik voelde mij ook, op mijn zwakst, een aansteller. Omdat ik volgens anderen toch 20 uur per week zou moeten kunnen werken.

Solliciteren met een beperking naar baan zonder jobcoach en goede match op werk: zinloos.

Twee jaar later werd ik weer opgeroepen door het werkbedrijf. Daar spraken we af dat ik op Werk.nl een cv zou aanmaken en ik naar vacaturecafés zou gaan. Dat was wel goed om buiten te komen en anderen te ontmoeten. Door mijn ziekte is dat niet zo eenvoudig. Ook het reizen naar het vacaturecafé was best een opgave. Mede omdat ik mijn energie goed moet spreiden en de uitnodigingen erg kort vooraf verzonden worden. Vervolgens heb ik via het vacaturecafé best regelmatig banen aangeboden gekregen. Dat waren banen die eigenlijk geen van allen passend waren. Het ging veelal om (fulltime) productie draaien, waarbij geen onderbrekingen mogelijk waren. Er werd niet gekeken of de banen een match waren met mijn beperking en opleiding. De banen waren bovendien slecht betaald en reiskosten werden

niet betaald. Daarnaast voelde het accepteren van werk als een verplichting. Werk weigeren is natuurlijk juridisch niet mogelijk. Ook vreesde ik ervoor om met mijn nog zeer matige tot slechte conditie deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ik woonde destijds alleen en ik had geen huishoudelijke hulp maar wel een hoop ziekenhuisbezoeken. Als ik iets ondernam dan moest ik nog veel uitrusten.

Ik ben het geworden en dat was even schrikken.

Stichting Studeren en Werken Op Maat (SWOM) heeft mijn cv gevonden op Werk.nl. Zij hebben contact met mij opgenomen voor een intakegesprek. We hebben een eerste gesprek gehad en we hebben toen samen een profiel opgesteld. Vervolgens hebben we een *meet en greet* gehad met een overheidsinstelling. De coach van SWOM was daar bij. Hij vertelde me dat het gesprek goed was gegaan. Ikzelf had dat niet door. Mijn zelfvertrouwen is behoorlijk ingezakt omdat je zolang langs de kant staat. En door je isolement maak je niet zoveel mee. De meeste mensen praten toch over werk. Ik ben het geworden en dat was even schrikken. Dat ben je niet gewend. Ik heb een generieke introductie cursus gehad. Dat duurde drie dagen. Dat was nog best spannend, maar heb ik goed doorstaan. Dat is goed voor je contacten met collega's en je weet iedereen beter te vinden. Inmiddels is mijn aanstelling met een jaar verlengd. Integratie met leeftijdsgenoten is nog wel een ding. Sinds kort weet ik dat er een app is op het werk voor mensen onder de 35 jaar. Ik ben daar nog niet voor uitgenodigd. Daarnaast heb ik in mijn huidige functie weinig contact met leeftijdsgenoten.

Van mijn manager en een aantal collega's heb ik meer begrip gekregen dan van heel UWV.

Ik heb een coach van SWOM. Het is heel fijn dat die goed kan uitleggen welke regelingen, subsidies en instrumenten voor mij beschikbaar zijn. Eens per week heb ik contact met mijn coach. Dan bespreken we hoe het gaat, welke knelpunten ik ervaar en welke mogelijke oplossingen er zijn. Ook heb ik een interne begeleider op het werk waar ik eenmaal per drie weken mee afsprek en soms per e-mail contact mee heb. Dat is heel handig voor alle interne formulieren en interne contacten in de organisatie. Ook is dit heel normaal binnen de afdeling: elke nieuwe jonge medewerker krijgt een mentor. Van mijn manager en een aantal collega's waar ik veel contact mee heb, heb ik meer begrip gekregen dan van heel UWV. Mijn manager stimuleert ook in allerlei praktische zaken als scholing en zoekt naar oplossingen.

Met een beperking moet werk je met name door je partner worden gegund!

Scholing is nog wel lastig. Voor veel scholing kom ik vanwege mijn functie niet in aanmerking. Ook verder solliciteren is lastig. Als je naar een andere baan of ander type werk wilt wordt beschikbaarheid een issue. Met een beperking moet werk je met name door je partner worden gegund. Het is niet altijd lonend. De energie die je op je werk verliest moet thuis worden opgevangen met hulp. De hulp die ik thuis inhuur is soms duurder dan wat ik verdien met de combinatie uitkering en salaris. Ik heb het voordeel dat ik geen studieschuld heb omdat mijn ouders hebben bijgesprongen.

De huidige regelingen moedigen niet aan om transparant te zijn over je beperking.

Via verschillende wetgeving ben ik nu begeleid naar werk. De route naar werk is hobbelig en waar ik nu voor vrees is de toegang tot een uitkering. Mensen met een beperking zijn overgeleverd aan de Participatiewet met vermogenstoets. Die levert weinig op voor chronisch zieken en of jongeren met een beperking die geen arbeidsverleden maar wel enige arbeidscapaciteit hebben. Ik heb willekeur ervaren of de gemeente je wil helpen aan een passende baan waarmee je uit de Participatiewet kunt komen. Ik ben bang dat jongeren hierdoor gaan liegen over hun mogelijkheden, niet open en eerlijk kunnen communiceren over wat zij nodig hebben op de werkvloer en zo in een cirkel terechtkomen van niet passend werk, ontslag en uitkering via gemeente/UWV.

Overige observaties

Dienstverlening van UWV gaat uit van een utopie

Bij UWV gaan ze er altijd vanuit dat medicatie perfect aanslaat, je hulp thuis perfect is geregeld, je vol energie 20 uur inzetbaar bent, werk en zorg prima kunt regelen en dat iedereen zich ook perfect houden aan de werktijden. Ook ben je perfect mobiel. UWV lijkt zich alleen te bekommeren om de financiën.

Je voelt je een probleem, in plaats van iemand met een probleem die op een juiste manier geholpen wil worden.

Door de bejegening van uitkeringsinstanties, gemeenten en UWV, krijgen jongeren met een beperking een zeer negatief zelfbeeld. Je bent onvoldoende productief. Je bent een uitkeringstrekker. Je bent beperkt inzetbaar en je bent iemand uit een moeilijk bemiddelbare groep. Kortom, je voelt je een probleem in plaats van iemand met een probleem die op een juiste manier geholpen wil worden. Dit vraagt veel veerkracht om je iedere keer weer op te laden om naar een werkgever te gaan. Zeker als je een medische beperking hebt. Je hebt wel meer aan je hoofd. Daarnaast heb je op grond van bovengenoemde punten niet echt perspectief op meer.

Dat gebrek aan perspectief leidt ertoe dat criminaliteit op de loer ligt. In mijn voormalige woonomgeving zie ik dat prostitutie voor kwetsbare vrouwen niet ver weg is. Ook is er een oververtegenwoordiging van mensen in de statistieken voor zelfdoding en kennen veel jongeren met een beperking, mede als gevolg van gebrek aan zingeving, een verhoogde verslavingsproblematiek. Meer inzet van arbeid kan voorkomen dat deze jongeren hierin verzeild raken en zij meer structuur in hun leven krijgen. Ook gaat men er in het algemeen vanuit dat mensen die een hoge opleiding hebben afgerond ook dermate zelfredzaam zijn dat zij zelf een parttime of voltijd baan kunnen regelen. Dat is niet zo. Ook met een beperking kun je een hoge opleiding afronden, maar de route naar werk kan problematisch zijn.

Omdat je niet weerbaar bent, komt dreigende taal extra hard binnen. Zo heb ik echt een fobie voor post van UWV en/of gemeenten en ook het openen van de brievenbus geeft mij angsten. Omdat deze brieven vaak financieel onheil betekenen. Ook word je paranoia van de voorwaarden die door instanties worden gesteld. Bijvoorbeeld: als ik vrijwilligerswerk accepteer om uit mijn isolement te komen, kunnen ze aannemen dat ik inzetbaar ben. Dat leidt er weer toe dat de gemeente en of Werk.nl mij gaat bemiddelen naar productiebaantjes, die weer niet passen bij mijn beperking.

Respondent 2

Datum: 22 mei 2019

Relatie breed offensief: vanuit functie als jobcoach. Over toegang en bereikbaarheid van voorzieningen bij gemeenten.

Onderwerp: In de functie loop ik veelvuldig tegen barrières bij gemeenten aan bij het doen van aanvragen voor onze doelgroep (hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking. Terwijl wij vooraf al veel werk hebben verricht.

Barrières bij gemeenten

Als ik een jobcoach-aanvraag doe bij de gemeente voor onze doelgroep (hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking), dan kom ik een reeks van barrières tegen. Voor een goede match spreken wij kandidaten, stellen samen een profiel vast en bieden wij ondersteuning bij de gesprekken met de werkzoekende en de werkgever. We kijken naar de eisen van de werkgever en passen het pakket zodanig aan dat hij of zij goed op de werkplek past. Daarnaast voorzien we de werkgever van een begeleidingsplan voor de werkzoekende en begeleiden we de werkzoekende op de werkplek.

Als wij na een gesprek met een kandidaat en werkgever een gesprek aan gaan met gemeente X, dan komen we in een Kafkasituatie terecht. Als we al ver zijn met een werkgever, dan kost het heel veel moeite om ondersteuning aan te vragen bij een gemeente. Omdat ze zelf niet de regie hebben, weten gemeenten niet goed hoe ze met dit verzoek om moeten gaan. Vaak nemen ze een beslistermijn van zes weken. De tijd die beslissingen vergen en de onzekerheid of de voorziening wel wordt toegekend, zijn niet echt een stimulans. Dit vormt een administratieve drempel om als organisatie een aandeel te nemen in de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen te ondersteunen bij bemiddeling. Omdat het buiten de gemeentelijke route om was, was het nog een hele tour om een aanvraag voor een voorziening te doen. Wij zijn tot op heden nog in onzekerheid of de voorziening wordt toegekend. De werknemer kan wel aan de slag op de vacature. Er wordt veel geduld gevraagd van werkgever, werknemer en bemiddelaar. Werkgevers zullen dit al gauw uitleggen als gedoe.

Zeker als je landelijk werkt, heb je niet alleen met gemeente X te maken, maar ook met gemeente Y. Er is echter een grote gelijkenis. Gemeenten hebben geen ervaring met hoger opgeleiden. Mensen met een beperking worden al gauw naar werk bemiddeld dat voorhanden is. Dat wil zeggen productiewerk. Met het beginsel passende arbeid is er formeel ook geen mogelijkheid om dit soort werk te weigeren. Hoewel iedereen wel weet dat bemiddeling van mensen met een beperking en een opleiding meer tijd kost door werkplaatsaanpassing en begeleiding. De wetgeving geeft die tijd in de vorm van zoektijd niet. Wij merken dan ook dat de standaard dienstverlening van gemeenten weinig te bieden heeft voor mensen met een beperking die zich hebben ontwikkeld. Zij vallen door de gebrekkige match ook uit en falen keer op keer. Dit leidt tot een werkplekinflatie; ze worden onterecht naar een steeds lagere functie bemiddeld. Toen we een onze kandidaat met een beperking (leed aan ernstige depressies en borderline) bij de universiteit hadden geplaatst was het nog niet eenvoudig om hem met een voorziening aan de slag te krijgen. Hij had inmiddels de indicatie banenafpraak en één van zijn uitspraken was "Jullie hebben meer voor mij gedaan dan de rest bij elkaar om uit de ellende te komen".

De kandidaat wil beginnen als administratief medewerker en dan zijn uren uitbreiden. Hiervoor hebben we, in overleg met cliënt en werkgever, een stappenplan ontwikkeld. De kandidaat heeft een begeleidingsplan en, om te voorkomen dat hij zichzelf voorbij loopt, is het verstandig om hem tijdig af te remmen. Ook is het belangrijk om de juiste toon aan te slaan bij het geven van feedback. Wij overleggen samen met de werkgever hoe dat het beste ingestoken kan worden om te voorkomen dat er misverstanden ontstaan. Wel moet er serieus feedback gegeven kunnen worden als sommige dingen niet goed gaan. Juist deze coaching van werkgever en werknemer leidt ertoe dat contracten worden verlengd en dat arbeid duurzaam kan worden. Hiervoor is een goede coach die ervaring met je heeft en jouw individuele gebruiksaanwijzing kent belangrijk.

Na onze intake en bemiddeling wilden wij de jobcoachaanvraag bij de gemeente indienen en hier werden we door de gemeente ernstig gewantrouwd. "Jullie willen alleen maar bonnetjes declareren". Dit terwijl we al heel wat stappen hadden gezet zonder enige afspraak. Vaak willen ze ook nog dat je op kantoor langskomt om uit te leggen hoe de aanvraag eruit ziet. Dat betekent nog meer reiskosten en uren om te voldoen aan de administratieve plichten van de gemeente. Dat moet echt eenvoudiger en sneller kunnen. Hierdoor worden kansen op de arbeidsmarkt gemist.

De regels om ondersteuning aan te vragen en te verantwoorden (rapportage) verschillen per gemeente. Je moet overal zelf achteraan bellen en je hebt verschillende schakels nodig om de persoon te bereiken

Respondent 3

Datum: 22 mei 2019

Betreft: De rol van werk voor welbevinden, zingeving en structuur in het leven.

Onderwerp: niet goed ingezet talent leidt tot problemen. Arbeid leidt tot zingeving.

Ik heb een beperking in de vorm van ADHD. Hierdoor heb ik een lage concentratieboog. Toch heb ik MBO, Luzac en een studie via de Open Universiteit afgerond met ondersteuning en zonder medicatie. In mijn jeugd had ik problemen thuis. Ik heb ook een tijdje in een gezinsvervangende instelling gezeten. Ik ben iemand die goed dingen kan regelen. Zo kon ik, ondanks dat het niet was toegestaan, toch een kat op de kamer hebben en ook heb ik wel een vriendin op mijn kamer gehad. Ik ben dus gewend om dingen zelf te regelen. In het reguliere onderwijs heb ik me lang staande kunnen houden dankzij de coaching van mijn toenmalige vriendin. Die gaf hulp bij belangrijke punten zoals papers schrijven en andere studievaardigheden

In een crisis raken zonder werk en steun drijft jongeren naar criminaliteit.

Toen die relatie uitging, stond ik er alleen voor. Het is toen een tijd heel slecht met me gegaan. Er waren ook drugs in mijn omgeving en ik heb toen heel veel verschillende dingen gebruikt. Dat werd op een gegeven moment een kostbare aangelegenheid. Ik ging me steeds slechter verzorgen. Mensen liepen in een boog om mij heen. Ik ben benaderd door de Stichting Studeren en Werken Op Maat (SSWOM). Eerst heb ik peer-coaching gedaan en nu ben ik doorbemiddeld naar een andere baan. Ik ben nu in de dertig en heb een ingewikkeld leven achter de rug. Ik ben heel blij met de kans die ik momenteel krijg. Ik ben slim, maar door mijn beperking kan ik geen lange termijn-doelen stellen. Zo is criminaliteit en drugs geen lange termijn-doel. De combinatie met intelligentie maakt dat ik me heel gefocust met de verkeerde dingen heb bezig gehouden.

Werk met goede begeleiding geeft weer zin aan het bestaan.

Ik ben heel blij dat ik me nu, met werk bij een uitvoeringsorganisatie van de overheid, kan focussen. Het hebben van arbeid is heel belangrijk voor mensen met een beperking. Ze houden zich dan niet bezig met de verkeerde dingen.

Het hebben van een Wajong-uitkering en een financieel perspectief geeft weerstand tegen de verleidingen die er zijn. Ik heb een maatman en een Wajong-uitkering maar ik maak mij constant zorgen. Ik ben constant op mijn hoede om te voorkomen dat ik deze voorzieningen niet verlies. Het maakt zoveel uit. Ik ben echt bang om in de bijstand terecht te komen. Door alle angst heb ik het idee dat er meer nadelen dan voordelen zitten in extra uren werken. Ik werk nu 3 keer 4 uur. Dat kost mij nu al veel energie en leidinggevendens merken dat in de middag het foutenpercentage toeneemt. Een hogere belasting is nu niet reëel. Ik zit nu enkele maanden op deze baan en hoop dat ik deze kan vasthouden.

Ik krijg nu goede begeleiding van mijn jobcoach en intern begeleider. We kunnen hierdoor voorkomen dat spanningen oplopen en ook is het fijn dat de jobcoach mijn gebruiksaanwijzing kent. Ik ben 100 procent afgekeurd maar ben toch blij dat ik aan de slag kan.

Het is ook fijn als je iets van ervaringscertificaten kan opbouwen in het werk wat je nu wel doet. Dan wordt het duidelijker voor de werkgever en de werknemer waar je talenten liggen. Je weet waar je aan moet werken en waar je trots op kunt zijn. Het belangrijkste van meedoen is dat je met vrienden weer kan praten over zinvolle dingen. Ook is het een betere binnenkomer als je op zoek ben naar een relatie dat je betekenisvol werk doet.

Respondent 4

Datum: 22 mei 2019

Onderwerp: economische zelfstandigheid

Voorspoedige studie.

Ik ben van vmbo-t naar de havo en van de havo naar hbo-bedrijfseconomie gegaan. Ik heb de studie met goed gevolg afgelegd. Op mijn 17^e is Asperger gediagnostiseerd. Dat hielp mij op bepaalde vlakken mijn beperking beter te begrijpen. Eenmaal afgestudeerd had ik na enige tijd snel een uitzendbaan. Heb na een aantal jaren uitzendbanen werk gevonden bij het ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Hierbij deed ik data-analyses, verzorgde maandafsluitingen en leverde informatie aan diensten. Ik heb nog zelf een aantal cursussen gevolgd, te weten Exact online en Excel. Je bent in het huidige tijdperk al gauw aangewezen op flexibele banen. Dat is met Asperger moeilijker in te vullen en te organiseren. Uiteindelijk belde SWOM die samen met mij een profiel hebben opgesteld en een analyse gemaakt van mijn sterke en zwakke punten. Ook hebben ze geholpen bij de entree op de werkplek en de sollicitatie procedure. Op dit moment werk ik 28 uur naar volle tevredenheid.

Toen ik een goede baan had, ben ik op mijzelf gaan wonen. Veel veranderingen in korte tijd.

Om een baan te behouden is het hebben van structuur en het kennen van mijn gebruiksaanwijzing een belangrijke voorwaarde. In het afgelopen jaar is mijn leven op een aantal fronten drastisch veranderd. Zo ben ik op mijzelf gaan wonen. Dat is een hele grote gebeurtenis. Ik woonde eerst in een gemeente hier verderop. Dit is een wat grotere stad met een goede openbaar vervoer-verbinding naar mijn werk.

Mijn beperking draag ik altijd met mij mee.

Ik heb mijzelf ingeschreven bij de woningbouwvereniging en samen met mijn coach een begroting opgesteld, huishoudboekje gemaakt, en heb regelmatig buddy gesprekken. Al deze stappen heb ik genomen om zelfstandig te gaan wonen. Ik heb gekeken om een huis te kopen, inclusief hypotheek en aflossing ervan. Het op mijzelf wonen en dat allemaal uitzoeken heeft me veel meer zelfvertrouwen gegeven. De coach helpt mij structuur en overzicht te creëren. Ik heb dezelfde coach voor werk en privé. Het is heel belangrijk om iemand te hebben die je op alle fronten kan helpen en met je meedenkt. Mijn beperking draag ik immers altijd met mij mee. Ik werk nu 28 uur en heb met alle veranderingen in zowel werk als privé alles redelijk op orde. Omdat ik bij een overheidsorganisatie werk en ze tevreden over mij zijn, verdien ik meer dan het WML. Ik heb een indicatie banenafpraak gehaald. Dit heeft mij geholpen om een goede coach te krijgen. Zonder deze coach had ik al deze stappen niet zo gauw gezet. De indicatie heeft me ook geholpen om bij de gemeente voorzieningen aan te vragen.

Meer routes bij dienstverlening door verschillende instanties!

Er zouden meer routes door de dienstverlening bij UWV, Gemeenten en belastingdienst moeten worden aangelegd. Nu zijn het allemaal aparte sporen. Je moet zelf maar uit zoeken wat nu effect heeft op wat. Het aanvragen van een voorziening is niet eenvoudig. Je moet echt allemaal verschillende dingen weten, van de woningbouw en over de juiste vinkjes op het belastingformulier. Omdat je het niet dagelijks doet, is een foutje zo gemaakt. Ik heb bijna alles op eigen kracht gedaan, met ondersteuning van een coach.

De toekomst.

Ik neem nu ook deel aan het pensioenlab. Hierbij is mij duidelijk geworden dat het belangrijk is om vanaf dag één een pensioen op te bouwen. Het zou verplicht moeten zijn voor iedereen. Het moet overdraagbaar en toekomstbestendig zijn. Ook moet de communicatie naar de deelnemer beter worden. Je krijgt tegenwoordig bijna nergens meer zo snel een vast contract. Om wat op te bouwen worden we geacht steeds zelfredzamer te zijn. Ik probeer zo veel mogelijk te sparen om ooit een eigen huis te kunnen kopen. Dat valt nu niet mee. Je moet een grote aanbetaling doen en als je het voor die tijd op de bank hebt staan, dan hebben ze ook nog zo iets als een rendementsheffing! Dit is mij en velen een doorn in het oog. En remt ons zeker in de huidige tijd met lage rentes enorm af in het opbouwen van een dergelijke spaarpot voor de aankoop van een woning. Naar mijn idee zouden weer toe moeten naar meer vaste contracten. Het is anders heel moeilijk en risicovol om een eigen huis te kopen. Nog los van het feit of een hypotheekaanbieder je een hypotheek geeft. Uiteindelijk wil je op enig moment hypotheekvrij zijn. Dat is voor zover ik nu zie de beste route. Gelukkig zit ik aan de goede kant van de streep, maar dan nog is het zelfs moeilijk om voldoende middelen te sparen voor een eigen huis.

Respondent 5

Datum: 24 mei 2019

Onderwerp: jobcoach

Wij verzorgen de bemiddeling voor jongeren met een beperking. Wij matchen daarbij mensen met een beperking met vacatures van de overheid. Dat valt voor een jobcoach op dit moment niet mee.

Bij iedere gemeente is de procedure anders geregeld.

'Het is niet toegankelijk en kost veel kostbare tijd met een onzekere afloop!'

Als je een kandidaat met potentie op het oog hebt dan zoek je per gemeente uit hoe de ondersteuning is geregeld. Als je als jobcoach afspraken wilt maken met een organisatie over een cliënt voor bijvoorbeeld een voorziening, dan blijkt niemand de juiste persoon te kunnen vinden. Nu is het bij iedere gemeente anders geregeld, dus wil je tot zaken komen heb je een hele zoektocht af te leggen.

Gemeenten hebben in de praktijk weinig ervaring met externe jobcoach organisaties.

Onze indruk is dat de gemeenten die wij benaderen weinig of geen ervaring hebben met externe partijen. De dienstverlening is daarom volstrekt ontoegankelijk voor een jongere die zelf een jobcoach wil aanvragen. De voorziening is of dichtgetimmerd via een aanbesteding of ze gebruiken een interne jobcoach. Ruimte voor een andere oplossing is niet één, twee, drie voorhanden.

Voor werkgevers is het praktisch als ze uit kunnen gaan van een arrangement voor jobcoach. Bij UWV heb je dat, bij gemeenten moet je iedere keer opnieuw kijken wat het arrangement is.

- Hoe wordt de noodzaak voor een jobcoach beoordeeld?
- Hoe wordt de jobcoach vergoed?
- Om welke bedragen gaat het, wanneer wordt er betaald?
- Wat is de reikwijdte?
- Valt monitoren van jongeren op de werkplek er ook onder?
- Coaching van de werkgever?
- Hoe wil de gemeente de verantwoording en rapportage ontvangen?

Het is van belang dat de aanvraag en toekenning snel worden behandeld. Het komt soms voor dat we drie maanden bezig zijn. Soms willen de gemeenten ook nog eerst een uitgebreid gesprek met de jobcoach. Omdat wij landelijk werken kan dat een hele reis zijn met bijkomende kosten. Zonder voorziening kan er niet gestart worden en loopt de kandidaat risico op financiële schade. Dit is ook niet uit te leggen aan een werkgever. Die wil zijn vacature vervullen.

Jobcoach als meeneembare en domein overstijgende voorziening

Overwogen zou moeten worden of een jobcoach niet een meeneembare voorziening moet zijn voor mensen met bepaalde beperkingen. We tuigen nu een heel groot verdragend circus op dat niet ingesteld is op dienstverlening aan de cliënt. Bijvoorbeeld als je eerst op projectbasis werkt en dan weer vast, of je cliënt gaat verhuizen van de ene gemeente naar de andere gemeente. Op deze arbeidsmobiliteit is het huidige systeem niet berekend.

Iemand coachen naar zelfstandigheid is complex. Zeker vanuit een gezinssituatie ontbreekt het aan middelen om een start te maken. Jongeren blijven dan ook veel langer thuis wonen. Alleen met hulp van specialistische organisaties is deze stap te maken. Hier kunnen organisaties als Prodeba of Balans bij helpen. Dit is een vak apart. In samenwerking is er veel mogelijk. We zien wel dat voorzieningen zeer ongelijk verdeeld zijn tussen gemeenten.

Geen Russische roulette met de kansen die worden geboden!

In beginsel zou de gemeente het adagium "bij twijfel helpt jobcoach" moeten hanteren. Risico's op falen moeten zoveel mogelijk worden afgedekt. Slechte service, nazorg of PR verpest het voor andere kandidaten. Daarom is een jobcoach nodig om het werkpakket af te stemmen en de juiste gebruiksaanwijzing te leveren voor de werkgever bij het geven van aanwijzingen en functioneringsgesprekken. Een goede coaching van de werkgever helpt hem om feedback te geven aan de werknemer, zonder dat het uit de hand loopt. Bij mensen met een beperking kan de feedback soms heel anders binnenkomen.

Hanteer inkoopvoorwaarden UWV en zorg voor een snelle beslissing!

Gemeenten zouden in beginsel niet opnieuw het wiel moeten uitvinden maar de inkoopvoorwaarden van UWV moeten hanteren. UWV erkent de jobcoaches met wie zij zaken doen. Dit zou voldoende referentie voor gemeenten moeten zijn. De gemeenten hebben jongeren met een hoge opleiding weinig te bieden. Ze hebben de vacatures niet. Van veel jongeren horen we dat ze naar standaard werksoorten worden bemiddeld. Denk aan call centers of simpel productiewerk. Dat is geen match met onze doelgroep.

Respondent 6

Datum: 24 mei 2019

Onderwerp: interviewwaarde van werk op welzijn

Werk en welbevinden

Werk is heel belangrijk voor je welbevinden. Ik werk bij een ministerie en doe dat met veel plezier. Ik heb daar eerst op een tijdelijk project gewerkt en ben nu doorgeschoven naar een nieuwe functie. Ze zijn heel blij met me. Ik heb een rolstoel en de positieve feedback van mijn collega's is dat ze me altijd kunnen bellen, omdat ik altijd op mijn plek zit. We hebben echt plezier in ons team en ik krijg alle ruimte om mij te ontwikkelen. Ik heb veel geluk gehad bij het vinden van werk na mijn studie. Via het netwerk van de Stichting Wij Staan op ben ik hier terechtgekomen. Wij Staan Op is een stichting die wordt geleid door jongeren met een fysieke beperking die zich inzet voor een inclusief Nederland.

Belangrijk voor werkgevers is dat ze het juiste beeld geschetst krijgen om te bepalen of er een goede match is met het werk dat verricht moet worden. Ik kom heel veel mensen met een beperking tegen in het dagelijks leven, alleen die van mij is toevallig wat zichtbaarder.

Een goede werkgever biedt ontwikkeling en groei.

Toen ik begon kreeg ik een functie van projectondersteuner. Dat is een van de laagste functies bij het Rijk. Er is extra geld beschikbaar gesteld voor een tijdelijke periode. Na twee jaar viel dit potje weg. Ik kijk in de organisatie waar nog meer werk ligt dat bij mij past. Ik ben een paar keer mee geweest op inspecties. Lever hand- en spandiensten bij vooronderzoek en kijk mee bij wat wel genoemd wordt *het goed huishouderschap*. Je loopt dan tegen dingen aan die wellicht handiger kunnen. Bij ons ministerie zeggen ze dan: "schrijf maar op en maak een plan". Je kunt dat zelf dingen in gang zetten. Je krijgt daar coaching bij. Ik heb de organisatie beter leren kennen en ik heb ook toegang tot alle functiegerichte scholing die binnen het Rijk beschikbaar is.

Grote veranderingen in de afgelopen jaren.

In de afgelopen periode heb ik niet alleen werk gevonden, ik ben ook op mezelf gaan wonen. Dat is nogal een organisatie als je een beperking hebt. Ik ben toen eerst een paar maanden op proef gaan wonen. In die periode ging mijn relatie uit. Dat heeft enorm aan mijn zelfvertrouwen geknaagd. Je vraagt je dan toch af of je het echt allemaal wel kan, ook als je er alleen voor staat. Ik heb er wel even doorheen gezeten toen dit mis ging en ben ook even tijdelijk opgenomen geweest. Je vecht al continu tegen je beperking, waarbij je soms twijfels hebt of je het gaat redden. Als dan ook je relatie nog stuk loopt dan wordt het teveel. Dankzij mijn werk is het me weer gelukt hier uit te komen. Door mijn inkomen heb ik mijn leven weer op kunnen pakken. Zo ben ik zelfstandig naar New York gegaan om vrienden op te zoeken. Ook een overwinning op mijzelf om weer leuke dingen te doen. Door mijn werk kan ik weer meedoen en voel ik mij gewaardeerd. Het geeft je ook meer steun als het even tegen zit.

Interview: respondent 7

Datum: 24 mei 2019

Onderwerp: interview perspectief economische zelfstandigheid, impact P-wet op ouders,

Van jeugd naar jongvolwassenheid: wat houdt de zorgplicht in?

Je voelt je als ouders door die psychische beperking niet altijd veilig.

Ik heb een zoon met een psychiatrische beperking en hij is daarnaast zwaar depressief. Af en toe gaat het zo slecht met hem, dat hij zeer agressief wordt. Op een gegeven moment was er geen deur meer heel in ons huis en moesten we onze slaapkamerdeur op slot doen. We slapen standaard met de autosleutels onder ons hoofdkussen. Mijn vrouw heeft, toen ze alleen thuis was, de politie moeten bellen. Zij zijn de enigen die in zo'n situatie nog wat doen. Het gedrag van onze zoon trekt een zware wissel op onze werk-privé balans. Onze relatie staat regelmatig onder grote druk. Je bent iedere keer op meerdere fronten de bal aan het hoog houden en kunt bijna nooit ontspannen. Het komt er uiteindelijk altijd op neer dat we als ouders alles zelf moeten oplossen.

Wat als geen school je meer wil hebben?

Vanaf zijn 13^e heeft hij ontheffing van de leerplicht omdat geen school hem meer wilde hebben. Geen zorginstelling is ooit verder gekomen dan een diagnose. Dat zijn inmiddels twee ordners vol met diagnoses. Maar een behandeling heeft hij tot nu toe niet gehad. Steeds moeten we hetzelfde verhaal vertellen. Voor opvang, met hulpverleners, met begeleiders, met werk, relatie etc. Een beetje veel. Hij was dus veel thuis en dan heb je ook als je zelf op je werk ook continu zorg hoe het met hem gaat.

Indicatie beschut werk, maar begeleiding moet je zelf oplossen!

We hebben er zelf alles aan gedaan om het beste voor hem te regelen. We hebben een indicatie Beschut werk gehaald en hij is ook nog snel geplaatst op een passende werkplek voor 16 uur per week. Via een zeer omslachtige procedure hebben we uiteindelijk ook een begeleider geregeld via een pgb.

Uithuisplaatsing soms noodzakelijk: in de Participatiewet is daar niet echt over nagedacht.

Uiteindelijk was onze zoon niet meer thuis te handhaven. Na mislukte plaatsingen via begeleid wonen (wilden hem niet meer hebben i.v.m. agressie) hebben we nu ook samen gezorgd voor huisvesting. Een woning via de woonstichting en begeleiding via het pgb. Er was echter een lange wachtlijst voor sociale huurwoningen. Maar na 2,5 jaar heeft hij een woning. Die komt echter grotendeels voor onze rekening omdat hij voor zijn 23^e geen huursubsidie krijgt. En zijn Beschut werken-loon is veel te laag. Een aanvullende uitkering is afgewezen door de gemeente.

Met dit alles is de situatie voor ons als ouders weer enigszins hanteerbaar. Daarmee is de zorg natuurlijk niet minder. Laatst had ik weer de hulpdiensten aan de telefoon omdat hij zichzelf weer wat had aangedaan. Het is heel lastig om hulpverleners te overtuigen van de ernst van de problematiek. Steeds zijn het weer nieuwe mensen. Overal moet je weer opnieuw in overleg; met indicatiestellingen, testen en keuringen. Om er na een keukentafelgesprek achter te komen dat er echt tweedelijns zorg nodig is. In de afgelopen jaren is dit een moeizaam traject geweest met best wat schade tot gevolg. We zijn nu bezig om ons leven weer op te pakken.

Geen snelle en adequate hulp leidt tot schade

We vinden dat jongeren zoals onze zoon ook de juiste begeleiding moeten krijgen en dat er niet te simpel over gedacht moet worden. Het uitgangspunt zelfredzaamheid gaat niet in alle gevallen op en er moet zorgvuldig worden gekeken naar de mogelijkheden. Ouders hebben de neiging om te zorgen, professionals in de tweede lijn die vaker met het bijltje hebben gehakt kunnen de gevolgen beter overzien.

Nu wordt er te veel aangemodderd en wordt vaak met een grote boog om moeilijke gevallen heen gelopen waardoor kostbare tijd verloren gaat. Er kan veel ellende worden voorkomen als dit verbetert.