



Utrecht, 10 november 2014

Aan de leden van de gemeenteraad,

Nu de Participatiewet wordt ingevoerd, wordt u als Gemeente verantwoordelijk voor mensen met een arbeidsbeperking. De wet moet nu in gemeentelijke verordeningen worden uitgewerkt. De VNG heeft hiervoor voorbeelden (modelverordeningen) aangereikt, waar echter nog wel wat op aan te merken valt. De Wajonggroep van de FNV, die bestaat uit mensen met een beperking en ouders daarvan, vraagt dringend uw aandacht voor de zaken die voor mensen met een arbeidsbeperking heel belangrijk zijn:

1. Bij de **re-integratieverordening** moet het nieuwe **beschut werk** geregeld worden voor zeer kwetsbare werknemers, waarbij de wet uitgaat van een derde van de huidige WSW plaatsen. We horen dat sommige gemeenten terughoudend willen zijn, maar beschut werk moet goed geregeld worden. Gemeenten moeten deze toch al minimale voorziening vormgeven. De WSW is op slot, maar er zijn nog steeds veel mensen die alleen beschut kunnen werken, die graag willen werken en daar hun zelfrespect en sociale contacten opdoen. Voor hen is werk- en inkomenszekerheid en aangepaste werkbegeleiding van groot belang. Gemeenten kunnen deze mensen niet in de steek laten. We vragen u om op de volgende punten te letten:
  - De voorselectie en keuring van mensen die alleen beschut kunnen werken moet geregeld zijn, zodat niemand die uitsluitend op beschut werk is aangewezen wordt uitgesloten van deze voorziening. In de werkkamer is afgesproken dat UWV de (her)keuring van de Wajong doet en de indicatie beschut werk en garantiebaan afgeeft.
  - Iedereen moet in de gelegenheid zijn om een indicatie beschut werk te vragen. De VNG-modelverordening zegt niets over de methode van voorselectie door de gemeente of de mogelijkheid van personen of hun begeleiders om een participatieplaats beschut werk aan te vragen.
  - Deze groep moet minimaal het Wettelijk Minimumloon verdienen, met een CAO waar enige groeiomogelijkheid wordt geschapen.
  - Voor deze mensen regelt de gemeente een zorgplicht, d.w.z. als ze zijn toegelaten tot deze voorziening dan zorgt de gemeente (of zijn WSW-bedrijf/toekomstig Werkbedrijf?) voor werk en begeleiding. De toelichting van de modelverordening is daarover vaag: hoe de dienstbetrekking eruit ziet behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente. De staatssecretaris heeft gezegd dat gemeenten de vrijheid hebben om die zorgplicht in te vullen, wij vinden dat dit in een verordening thuishoort.
  - In de **re-integratieverordening** is het zaak dat werkgevers mogelijk wordt gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te

nemen. Een belangrijk instrument daarvoor is de **no-riskpolis**. Werkgevers zijn bij deze groep natuurlijk huiverig voor ziekte, uitval, terugval, want dat geeft zeer langdurige financiële verplichtingen. Ziet u er als gemeenteraad alstublieft op toe dat die no-riskpolis ingezet wordt voor werkgevers die garantiebanen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking - zo nodig gedurende de gehele arbeidsperiode. De modelverordening van de VNG maakt onderscheid tussen kwetsbare werknemers (tot 50% loonkostensubsidie) en mensen met een handicap (tot 75% loonkostensubsidie). Bij de kwetsbare werknemers zou dan een maximale no-risk periode van 1 of 2 jaar voldoende. Dat vinden wij een onzinnige aanname. Wij kennen heel wat mensen met een verstandelijke beperking of psychische aandoening of andere handicap die meer dan 50% productief zijn, maar waarbij terugval niet te voorspellen is en werkgevers een langere no-riskpolis nodig hebben.

2. In de **re-integratieverordening** moet ook de **begeleiding of jobcoaching** geregeld worden. Jobcoaching is voor het succes van wezenlijk belang, daar zijn vriend en vijand het over eens. Zorgt u er daarom voor dat
  - Jobcoaches gekwalificeerd zijn en aangesloten zijn bij de beroepsvereniging
  - Jobcoaches werken vanuit bedrijven met het keurmerk Blik op Werk
  - Mensen kunnen vragen om een andere jobcoach als het niet klikt
  - Inschakeling van een jobcoach zolang als dat nodig is. Sommige mensen kunnen na een half jaar zonder jobcoach verder, maar anderen hebben dat veel langer nodig. In de verordening moet geregeld worden dat een instantie, bv. UWV, WSW-bedrijf, dat beoordeelt. Bij beschut werk moet begeleiding altijd aanwezig zijn.
3. Mensen met een verstandelijke beperking, fysieke handicap of psychische aandoening komen grotendeels niet meer in de Wajong maar in de Participatiewet. In de **Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ** worden de sancties uitgewerkt, die helaas bij de aanscherping van de WWB zijn vastgelegd. Bij de behandeling van de wet heeft de staatssecretaris aangegeven dat onder andere ten aanzien van mensen met een beperking gemeenten zelf kunnen bepalen of sprake is van verwijtbaarheid. In de modelverordeningen staat alleen in algemene zin dat het College afziet van verlaging als *elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt*. We dringen er bij u op aan om de formulering te wijzigen in '**verwijtbaarheid redelijkerwijs ontbreekt**' en in de toelichting op te nemen dat bij mensen met een verstandelijke beperking of psychische aandoening met inschakeling van deskundigen onderzocht moet worden of er sprake is van verwijtbaarheid.
4. In de modelverordeningen die de VNG aanreikt, wordt in de **verordening over individuele toeslagen** helaas geen studietoelagen voor studenten met een beperking geregeld. De mogelijkheid daartoe heeft de regering echter wel gegeven, we dringen er dan ook op aan dat u die in uw verordening wel opneemt. Studenten met een handicap zijn bijna nooit in staat om met een bijbaantje in het levensonderhoud te voorzien. In de huidige Wajongregeling kunnen studenten met een beperking 25% van een Wajonguitkering als studietoelage krijgen. In de nieuwe situatie zou voor deze groep een studietoelagen van 25% van de bijstand geregeld moeten zijn, naast de studiefinanciering.

5. In de **re-integratieverordening** kan de gemeente regelen dat mensen met een arbeidsbeperking niet telkens in de bureaucratische mallemol terecht komen als zij een baan verliezen. We dringen erop aan dat te regelen, bijvoorbeeld door de administratieve taken voor deze cliënten bij een consultant neer te leggen, die ook een rol kan krijgen om voor deze persoon de volgende baan te vinden.
6. In de **verordening loonkostensubsidie** bepleiten we op te nemen
  - dat de doelgroep een verdiencapaciteit heeft 20-100%. We vinden het wenselijk dat voor de groep met een verdiencapaciteit tussen 20-50% de mogelijkheid van beschut werk aanwezig is.
  - Dat bij iedereen die een bijstandsuitkering aanvraagt bekeken moet worden of betrokkene voor loonkostensubsidie in aanmerking komt. Afgesproken is dat het UWV mensen keurt op arbeidsvermogen, maar de gemeente moet ons inziens goed regelen dat alle nieuwe mensen met een arbeidsbeperking ook als zodanig aan de voorkant worden herkend. Die **voorselectie** door de gemeente is in de modelverordening nauwelijks geregeld, en zeker geen objectief instrument daarvoor. Bij de aanvraag van een uitkering moet een vraag ingebouwd zijn of sprake is van een beperking en die mensen moeten dan individueel begeleid worden bij de verdere procedure. We vinden dat personen of hun begeleiders ook kunnen aanvragen gekeurd te worden, zodat fouten aan de voorkant van de selectie kunnen worden herbezien.
  - Het is algemeen bekend dat grote delen van het **huidige bijstandsbestand** een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat zij kunnen worden beschouwd als mensen met een arbeidsbeperking. De gemeente moet ons inziens goed regelen dat deze mensen gekeurd worden op arbeidsvermogen door het UWV of een andere keuringsinstantie die gecertificeerd is en daardoor voor ondersteuningsinstrumenten in aanmerking komen.
  - dat de methodiek van het Werkbedrijf wordt gevolgd, zodat geen problemen ontstaan bij verhuizingen en wisseling van bedrijf.
  - Dat de methodiek de standaard volgt van **Blik op Werk** of tenminste gecertificeerd is
  - Dat goed geregeld wordt wie de loonwaardebepaling uitvoert en dat de onafhankelijkheid waarbij is gewaarborgd. Voorlichting aan betrokkene en overleg met de werkgever moet geregeld zijn. Die loonwaardebepaling kan trouwens pas na een proefplaatsing of 2 maanden werken definitief worden, omdat inschatting op de werkplek moet blijken te kloppen.
7. **De tegenprestatie** wordt in een verordening geregeld. Voor mensen met een handicap zou u hiermee extra terughoudend moeten zijn (de FNV verzet zich überhaupt tegen werken zonder loon). Die tegenprestatie moet vrijwillig zijn, zeker voor deze groep, en moet aansluiten bij eigen keuze, hobby en vaardigheden. Bij de behandeling van de wet is dat expliciet mogelijk gemaakt. Onkostenvergoedingen en begeleiding moet voor deze groep goed worden geregeld.
8. **De Participatiewet** houdt er geen rekening mee dat de meeste mensen met een arbeidsbeperking **niet meer dan parttime** kunnen werken. Zij krijgen voor zo'n parttime baan het WML per gewerkt uur, zodat iedereen met 30 uur of

minder nooit boven het bijstandsniveau komen, ook al werken zij naar 100% van hun vermogen. Het enige dat de wet hierover zegt is dat mensen met een medische urenbeperking, die een uitkering krijgen, de eerste 125,- bruto van verdiend loon mogen houden. Gemeenten kunnen deze ernstige omissie een beetje verzachten door

- Bij iedereen die op arbeidsvermogen gekeurd wordt en een loonwaarde heeft tussen 20-100% tevens **vast te stellen of deze persoon fulltime kan werken** of niet, zodat degene met een urenbeperking de bruto 124,- euro kan behouden als hij werk vindt/krijgt
- Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking en urenbeperking voor individuele inkomensondersteuning in aanmerking te laten komen bij een langdurige bijstandsuitkering
- Ruimhartig te zijn bij onkostenvergoeding (reiskosten b.v.) bij vrijwilligerswerk of een tegenprestatie voor deze groep.

We verwachten van gemeenten dat bij de uitvoering van de Participatiewet de groep van arbeidsbeperkten worden ondersteund. Werk en inkomenszekerheid en begeleiding is voor deze groep van essentieel belang. Het leven met een handicap is ingewikkelder dan wanneer je gezond bent en werk en inkomen geeft zelfrespect, sociale contacten, een gevoel mee te kunnen doen. Waar het allemaal om draait.

Met vriendelijke groet,

Namens de Wajonggroep FNV

Martine Schoneveld, voorzitter Wajonggroep FNV  
Erica Hemmes, bestuurder Uitkeringsgerechtigden en Ouderen  
Rob Splint, bestuurder AbvaKabo