

Tweede Kamer der Staten-Generaal

Aan de leden van de vaste commissie voor  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**DATUM**

22 november 2018

**KENMERK**

B20181120AB

**BETREFT**

Uitwerking offensief  
meer werk voor mensen  
met een beperking

**BIJLAGEN**

-

**CONTACT**

Aart Bertijn

**TELEFOON**

06 13 20 47 48

**E-MAIL**

abertijn@vgn.nl

Geachte leden van de vaste commissie,

In de week van 26 november spreekt u tijdens de begrotingsbehandeling SZW met de staatssecretaris Van Ark over de uitwerking van het offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) onderschrijft van harte het doel van dit offensief dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. De staatssecretaris kondigt in haar brief een aantal gepaste maatregelen aan zoals de vereenvoudiging en uniformering van een aantal regels (bv. de invoering van één landelijke loonwaarde-methodiek), de invoering van een herlevingsrecht voor de Wajong tot aan de AOW-leeftijd en het invoeren van een maatwerkvoorziening voor jobcoaches, zodat de begeleiding op maat van de nieuwe werknemer én zijn/haar werkgever nader kan worden ingevuld. Dit zijn noodzakelijke maatregelen om mensen met een beperking voldoende vertrouwen te geven om te kunnen beginnen aan een ontwikkelingstraject gericht op een betaalde baan.

De VGN is echter van mening dat er nog een aantal aanvullende maatregelen noodzakelijk om van het offensief een succes te maken, namelijk:

1. Verleng de voorgestelde periode van de nieuwe vrijlatingsregeling tot 24 maanden, met mogelijkheid tot verlenging;
  2. Beloon mensen met een beperking die deelnemen aan een ontwikkelingstraject gericht op betaald werk;
  3. Duurzaam werk vraagt om een leven lang ontwikkelen;
  4. Benut de deskundigheid van gehandicaptenzorgorganisaties actief bij de regionale sociale infrastructuur voor mensen met een beperking.
- Graag lichten wij onze standpunten toe.

**1. Verleng de periode voor de vrijlatingsregeling tot 24 maanden**

Veel mensen met een beperking zijn niet in staat om fulltime te werken. Zeker de eerste jaren vraagt de aanpassing aan de nieuwe werkomgeving veel energie. Het gevolg is dat een aanzienlijk deel van mensen met een

**Bezoekadres**

Oudlaan 4  
3515 GA Utrecht

**Postadres**

Postbus 413  
3500 AK Utrecht

**T** 030 273 93 00

**E** [info@vgn.nl](mailto:info@vgn.nl)

**vgn.nl**

beperking de eerste jaren alleen parttime kunnen werken. Het is positief dat met de voorgestelde vrijlatingsregeling van 15 procent van hun inkomen ook voor hen het werken gaat lonen. Helaas kunnen mensen met dit voorstel maar 12 maanden van deze regeling gebruik maken. Voor veel mensen met een beperking is dit te kort, omdat zij meer tijd nodig hebben om zich zo te ontwikkelen dat zij fulltime kunnen werken. Het werkt voor hen zeer demotiverend als je na 12 maanden je uiterste best doen opeens terugvalt naar het bijstandsniveau. Voor iemand met een verstandelijke beperking is dit moeilijk te begrijpen.

Wij stellen daarom voor om de duur van de vrijlatingsregeling standaard te verlengen naar 24 maanden. Met de mogelijkheid voor gemeenten om deze periode te verlengen als dit nodig is. Mocht na deze periode de medewerker met een beperking nog niet fulltime inzetbaar zijn, dan moet worden bepaald of al dan niet sprake is van een medische urenbeperking.

**Vraag:**

*Kunt u er bij de staatsecretaris op aandringen dat zij de vrijlatingsregeling minimaal verlengd tot 2 jaar én dat aan het einde van deze periode wordt beoordeeld of er bij de betrokken medewerker sprake is van een medische urenbeperking?*

**2. Beloon mensen met een beperking die deelnemen aan een ontwikkelingstraject**

Iedereen is het erover eens dat meer werken altijd meer moet lonen. Wij zijn van mening dat iemand met een beperking die zich vanuit een uitkering inspant om zijn/haar loonwaarde te vergroten ook beloond zou moeten worden. Zij leveren op hun leer/werkplekken naar beste vermogen een bijdrage aan de maatschappij.

Juist vanwege hun beperking kost het deze groep mensen veel tijd en inspanning om zich verder te ontwikkelen en bijvoorbeeld praktijkverklaringen of erkende branche-certificaten te halen. Voor hen zou elk stapje binnen een ontwikkelingstraject, van soms enkele jaren, moeten lonen. Of met een praktijkverklaring, of met een kleine vergoeding of toelage die zij bovenop hun uitkering mogen houden. Dat motiveert hen om tegenslagen te overwinnen en de volgende ontwikkelstap aan te gaan.

**Vraag:**

*Kunt u er bij de staatsecretaris op aandringen dat zij onderzoekt of zij de inspanning van mensen met een beperking, die zich inzetten binnen hun ontwikkelingstraject, kan belonen met een kleine tijdelijke bonus bovenop hun uitkering vanuit de Participatiewet?*

**3. Duurzaam werk vraagt een leven lang ontwikkelen**

De staatssecretaris stelt terecht dat werkgevers een belangrijke rol hebben bij het in dienst houden van mensen met een beperking. Het is enorm belangrijk dat werkgevers hun medewerkers stimuleren om zich verder te ontwikkelen en hun loonwaarde te vergroten. Voor een duurzame kans op

werk bij een (andere) werkgever op de vrije arbeidsmarkt is het essentieel dat ook mensen die niet in staat zijn om het minimumloon te verdienen zich kunnen blijven ontwikkelen.

Gehandicaptenzorgorganisaties bieden mensen met een beperking die op termijn de overstap kunnen maken van arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk ontwikkelingstrajecten op maat aan. Steeds vaker wordt hierbij toegewerkt naar het halen van Boris praktijkverklaringen. Het opleidingstraject en branchediploma Woonhulp is hier een voorbeeld van. Daarnaast ondersteunt de VGN de pilots Praktijkleren die staatsecretaris Van Ark in haar brief heeft aangekondigd.

Voorkomen moet worden dat deze ontwikkelingstrajecten stoppen bij het eerste tijdelijke contract. Uit het rapport "Aan het werk, voor hoe lang" constateert de ISZW dat gemeenten en UWV te weinig capaciteit hebben om mensen met een beperking te volgen als ze aan het werk zijn. Hierdoor is er te weinig aandacht voor de arbeidsontwikkeling van de jongere.

De VGN vindt het uitermate belangrijk dat het ontwikkelingstraject vanuit de leer/werkplekken verder wordt voorgezet in een tijdelijke beschutte werkplek of betaalde baan. Omdat praktijkverklaringen gestapeld kunnen worden, is het mogelijk om het ontwikkeltraject bij een werkgever voort te zetten en de loonwaarde stapsgewijs te vergroten. Dit traject moet onderdeel zijn van het opleidingsbeleid van het bedrijf en gericht op een (grotere) baan bij het huidige bedrijf of een tijdige overstap naar een andere baan.

Het instrumentarium in de Participatiewet kent momenteel echter geen regeling die werkgevers stimuleren om te investeren in de doorontwikkeling van hun medewerkers met een beperking. Het is op dit moment aan de gemeente om na afloop van een contract te beoordelen of en hoe het ingezette ontwikkelingstraject wordt voortgezet. Dit maakt het voor mensen met een beperking erg lastig om regie te krijgen over hun eigen loopbaan.

**Vraag:**

*Kunt u er bij de staatsecretaris op aandringen dat zij onderzoekt hoe werkgevers kunnen worden gestimuleerd om te investeren in de doorontwikkeling van hun tijdelijke medewerkers met een beperking?*

**4. Benut de deskundigheid van gehandicaptenzorgorganisaties actief bij de regionale sociale infrastructuur voor mensen met een beperking**

Het vormgeven van ontwikkeltrajecten vanuit de arbeidsmatige dagbesteding naar duurzaam werk vraagt om een ketenbenadering. Het begeleiden naar betaald werk valt en staat namelijk met een adequate sociale infrastructuur waarin alle aanwezige deskundigheid, kennis van de aankomende werknemer met een beperking en de beschikbare faciliteiten in beeld zijn. Er zijn gelukkig al goede voorbeelden in Nijmegen, Arnhem en Amsterdam waarin de gehandicaptenzorg nauw betrokken is bij de

sociale infrastructuur. Door deze multidisciplinaire samenwerking kunnen meer mensen met een beperking de overstap maken naar betaald werk.

In veel arbeidsmarktregio's worden gehandicaptenzorgorganisaties tot op heden echter vooral benaderd als zorgaanbieder in plaats van de ontwikkel- en jobcoachorganisatie met een specifieke expertise op mensen met een verstandelijke en/of lichamelijk beperking met een lage loonwaarde. Door hun deskundigheid over de specifieke beperkingen weten ze als geen ander hoe ontwikkelingstrajecten op maat moeten worden ingevuld.

**Vraag:**

*Kunt u er bij de staatsecretaris op aandringen dat zij in de arbeidsmarktregio's stimuleert dat gehandicaptenzorgorganisaties actief worden betrokken bij doorontwikkeling van de regionale sociale infrastructuur en het project Perspectief op werk?*

De VGN vraagt u het bovenstaande bij uw inbreng te betrekken. Graag zijn we bereid deze brief toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Bluijminck', is written over the typed name and title.

Frank Bluijminck  
Directeur