

## Wijziging Participatiewet en Ziektewet ivm breed offensief

### Algemeen

De Normaalste Zaak is blij met het breed offensief en de wijze waarop dit samen met gemeenten, werkgevers, de doelgroep en andere betrokken vanuit de praktijk (aan praktijktafels) wordt ingevuld. We hebben de hoop en verwachting dat we er samen voor gaan zorgen dat het voor werkgevers daadwerkelijk eenvoudiger en daarmee aantrekkelijker wordt om mensen uit de doelgroep banenafpraak een duurzaam dienstverband te geven.

Hieronder onze beknopte reactie op de voorgestelde wetswijzigingen (de punten waarmee we instemmen laten we gemakshalve onbenoemd).

### Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader

Punt 4: Sluit misschien niet geheel aan bij de Memorie van Toelichting, deze spreekt over de doelgroep Banenafpraak, terwijl in het IAK alleen de Participatiewet is benoemd in dit kader. Hiermee sluiten we de doelgroep Wajong uit. Ook voor hen geldt, dat werken vaak niet loont en dat de processen aan de achterkant (vooral tussen UWV en werknemer) complex zijn. Het is De Normaalste Zaak veel waard als ook de werkgevers- (en werknemers)regelingen rondom de Wajong op eenzelfde manier onder handen genomen worden als nu gebeurt met de gemeentelijke regelingen binnen het breed offensief. Namelijk verbeteren en vernieuwen met actieve betrokkenheid van werkgevers en werknemers/werkzoekenden vanuit de praktijk.

In de Memorie van Toelichting (P2) staat benoemd dat o.a. de Wajong apart wordt bekeken. In hoeverre wordt hierin aansluiting bij en harmonisering met wetswijzigingen en regelingen in het kader van het breed offensief nagestreefd? Zijn we hierin als werkgevers ook betrokken? Zie onze opmerking hierboven.

De ambitie van De Normaalste Zaak is om te komen tot een, voor werkgevers, eenduidige set aan regelingen en regels bij het aan het werk helpen en houden van doelgroepen uit alle uitkeringscategorieën en van NUGGERS.

### Voorstel van wet

Pagina 2: C, f, 2: We missen hierin noodzakelijke intermediaire activiteit bij auditieve handicap. Deze is in 2018 apart vastgelegd in de Wet centraliseren tolkvoorziening auditief beperkten, maar het is een gemiste kans hierin niet de verwijzing te maken.

Idem pagina 3: F, c, 2

Idem, memorie van toelichting P11, P13

### Wijziging Ziektewet

Pagina 4: Artikel II Wijziging Ziektewet:

LKS in mindering op no-risk. Een praktische opmerking: deze berekening moet echt glashelder in een beschikking of bijlage worden bijgevoegd, wil een werkgever deze nog kunnen begrijpen.

### Memorie van toelichting

Op onderwerp

### Jongeren met een beperking

P3, adequate ondersteuning/toeleiding naar werk begint op school, OCW en SZW moeten hierin nader tot elkaar komen. Hoewel een beetje buiten het kader van het breed offensief pleiten we voor meer aandacht voor preventie! Dit sluit aan bij het loslaten van de vierweken zoektermijn voor jongeren onder de 17 jaar.

### LKS

We zijn blij dat de pilots om het nieuwe LKS-proces te implementeren nu starten vanuit het samenwerkingsverband VNG-Divosa en De Normaalste Zaak.

### Forfaitaire LKS

P5: Let op bezwaren bij LKV, wat is de impact hiervan m.b.t. de ontwikkelingen rondom het quotum? Of worden deze ingehaald door de plannen om de LKV voor de doelgroep IBA structureel te maken?

## Wijziging Participatiewet en Ziektewet ivm breed offensief

### WML/cao-schaal

P 6: Nog steeds kennen niet alle cao's deze WML-schaal. Wanneer deze er wel is, zijn er nog steeds prangende bezwaren om deze (langdurig) toe te passen. SZW geeft hierover geen of slechts beperkt adviezen. Werken zou moeten lonen en ook deze groep medewerkers zou de mogelijkheid moeten hebben in het werk te groeien.

### Praktijkroute

P 6: Goed dat formeel de praktijkroute wordt opgenomen voor een breder gedefinieerde doelgroep binnen 6 maanden na indienstreding. We zouden hierin graag expliciet het ontbreken van NUGGERS willen benoemen, we vragen ons af waarom dit niet breder is geformuleerd? In de praktijk zien we op dit moment een enorme instroom aan psychisch kwetsbaren, vaak juist verstopt als NUGGER. Zonder juiste aanpak en inzet van instrumenten vallen ook zij uit. NUGGERS zijn en blijven een uitdaging. De oplossingsrichting zou wellicht kunnen liggen in een registratie van NUGGERS door gemeenten en de NUGGERS daarmee ook het recht op ondersteuning richting werk te geven.

### Jobcoaching

P 7: Niet alleen bieden gemeenten soms onvoldoende persoonlijke ondersteuning en/of sluit deze andere wijze niet aan bij de wens van de werkgever of de kandidaat. Wij pleiten voor een steviger rol van de werkgever bij de keuze voor de wijze van begeleiding / ondersteuning, zeker als de werkgever aangeeft te streven naar een duurzaam dienstverband. Goede, op de behoefte van de werkgever én werknemer toegesneden begeleiding is de sleutel tot werk en werkbehoud.

P8: Uitgangspunten bij jobcoaching. Hierin wordt gesproken over het belang van een goede diagnose aan de voorkant. Hierbij moet het ons inziens gaan om de begeleidingsbehoefte op de werkplek (in samenspraak met de werkgever) alsook de begeleidingsbehoefte in de privésituatie. Beiden moeten (indien nodig) worden ingevuld om tot duurzame plaatsing te komen.

P24: Inzake lagere subsidiebedragen bij Harrie. We missen hier de optie om, indien nodig, een combinatie van meerdere vormen van begeleiding in te zetten, terwijl deze wel als optie in de wet wordt geschetst. Het gaat dan om combinaties van interne jobcoaching en/of Harries, al dan niet aangevuld met externe jobcoaching. Wanneer niet wordt vastgelegd/benoemd hoe gemeenten hierin moeten handelen, betekent dit dat de discussies tussen werkgevers en gemeenten op dit punt blijven voortduren. Graag meer duidelijkheid /toelichting van ziens-/uitvoeringswijze op dit punt.

### No risk

P17. We missen in de processen de rol die de medewerker sinds 1-1-2019 heeft, deze moet na ziekmelding vragen beantwoorden in het UWV Portal (met DigiD), dat is specifiek voor de doelgroep IBA een enorm obstakel. Ons inziens ook een lastenverzwaring, de vraag is of dit niet anders kan?

### Bijverdienen LKS

De Normaalste Zaak onderstreept het belang van "(meer) werken moet lonen". We zien de complexiteit / onmogelijkheid om dit binnen de bestaande wet- en regelgeving vorm te geven. De stap die nu gezet wordt, biedt voor de korte termijn enig perspectief. Op langere termijn moet gezocht worden naar structurele en beter werkbare oplossingen.

### Tot slot

Tot slot merken we op dat er op dit moment bij veel gemeenten een afwachtende houding is. Men lijkt stil te vallen, omdat er nieuwe wetgeving aan komt. Het zou mooi zijn wanneer gemeenten opgeroepen worden juist deze 'stilte voor de storm' te gebruiken om toenadering te zoeken tot werkgevers en elkaar en een plan de campagne maken om samen aan de slag te gaan.