



Nijmegen, 24 maart 2016

Betreft: internetconsultatie 'Wijziging van de Participatiewet en andere wetten'

Geachte heer, mevrouw,

Men zegt dat 1% van de bevolking stottert. Dit is in zeer uiteenlopende mate. Bv. Herman Finkers en Frans Bauer stotteren, zegt men. Zij lijken geen probleem met werk zoeken en werk behouden te hebben. Een andere groep stottert in veel heviger mate. [Zie dit voorbeeld](#). Voor een aantal van hen vormen sollicitatiegesprekken een groot probleem. Voor mensen die in zo'n mate stotteren, vaak worden afgewezen en hun werk moeilijk of niet kunnen behouden, komen wij in dit document op.

Onze aanbevelingen zijn:

1. Voor de gehele groep mensen die gebruik gaat maken van de forfaitaire loonkostensubsidie: voorkom misbruik van forfaitaire loonkostensubsidie door na het vaststellen van de loonwaarde deze loonwaarde met terugwerkende kracht vanaf de aanvangsdatum te laten gelden. Vorder teveel betaalde loonkostensubsidie terug. Dit gaat potentieel misbruik tegen. Misbruik waar ook mensen die hevig stotteren slachtoffer van kunnen worden.
2. omdat slechts weinigen die stotteren speciaal onderwijs volgen, stellen we voor: maak de regelingen die nu automatisch gelden voor leerlingen die van het speciaal onderwijs komen, ook toegankelijk voor leerlingen en studenten uit het regulieronderwijs. Bv. mobiliteitsbonus, e.d. breder toegankelijk.
3. omdat het sollicitatiegesprek voor iemand die hevig stottert extra lastig is: stel de mobiliteitsbonus ook beschikbaar voor mensen die vanwege hun beperking vele malen zijn afgewezen, of waarvan contracten niet worden verlengd. Waardoor zij moeilijk een duurzame baan vinden. In plaats van uit te gaan van strikte criteria: welke beperking wel/welke beperking niet, ga uit van: wat heeft iemand nodig om aan passend duurzaam werk te komen.

[Ad 1: Voorkom misbruik van de forfaitaire loonkostensubsidie](#)

In artikel 10d lid 5 wordt gesproken over:

"De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk van het minimumloon."

Wij willen er op wijzen dat een halfjaar 50% loonkostensubsidie verstrekken ongeacht de werkelijke loonwaarde, misbruik in de hand kan werken.

Voorbeeld:

Een calculerende werkgever kan voor een eenvoudige klus van zes maanden iemand met een verwachte verdien capaciteit van 80% in dienst nemen. Daarvoor ontvangt hij de eerste zes maanden 50% loonkostensubsidie.

Als uit de loonwaardemeting blijkt dat de werknemer 80% loonwaarde heeft, waardoor de werkgever nog maar 20% loonkostensubsidie zal ontvangen, kan de werkgever de dienstbetrekking beëindigen wegens 'einde werkzaamheden'.

Er zijn werkgevers die doorlopend van dit aanbod gebruik zullen maken: ieder halfjaar roulerend mensen met een lichte beperking aannemen, 50% loonkostensubsidie opstrijken, dienstbetrekking beëindigen en de volgende lichte verse werknemers met een lichte arbeidsbeperking voor een halfjaar aanstellen.

De werkgever zal dit noemen: "mensen met een beperking een kans geven". Wij zien dit als: wegwerp-werknemers creëren die rond gaan circuleren in halfjaar baantjes.

In dit voorbeeld fungeert de werknemer met een beperking als een goedkope uitzendkracht.

Schadelijk voor werknemer

Om als werknemer met een beperking keer op keer een halfjaar te mogen werken, hopen te mogen blijven, deksel op de neus krijgen, niet verlengd te worden, thuis zitten en op verjaardagen steeds weer te moeten vertellen dat de baan weer is gestopt, "loser", werkt ontmoedigend. Zo niet deprimerend.

Van stotteren is bekend dat spanningen stotteren verergert. Onzekerheid over de toekomst, minderwaardigheidsgevoelens, leven tussen hoop en vrees "mag ik blijven / moet ik weg", weer weggestuurd, roept spanningen en minderwaardigheidsgevoelens op. Wat stotteren verergert.

De werknemer komt op deze manier in een vicieuze terecht: heviger stotteren vermindert de kans op een baan, wordt daardoor aantrekkelijker voor halfjaar werken tegen 50% loonkostensubsidie, verliest daarna z'n baan, minderwaardigheidsgevoelens, nog heviger stotteren.

Zoals deze vicieuze cirkel voor stotteren geldt, zo geldt deze cirkel ook voor veel mensen met een chronische ziekte of psychische aandoening.

Schadelijk voor maatschappij

Ook vindt op deze manier verdringing op de arbeidsmarkt plaats. De 'tijdelijk te hoog gesubsidieerde' werknemers verdringen uitzendkrachten op de arbeidsmarkt. Waar de gemeente de werkgever loonkostensubsidie betaalt, komen langdurig werklozen niet als uitzendkracht op de arbeidsmarkt. Zij blijven in de bijstand zitten. Iets, dat de gemeente ook geld kost.

De werkgever is hier de lachende derde: hij krijgt goedkope arbeidskrachten aangeleverd.

Naast psychische schade voor de werknemer (voor de zoveelste keer wordt contract niet verlengd, twijfel aan eigen capaciteiten, minderwaardigheidsgevoelens) is op deze manier sprake van verdringing van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt.

Verbetervoorstel

Vorder, na het vaststellen van de loonwaarde met terugwerkende kracht vanaf het begin, teveel betaalde loonkostensubsidie terug. Door van tevoren kenbaar te maken dat teveel betaalde loonkostensubsidie na de loonwaardemeting teruggevorderd wordt, is het minder aantrekkelijk om van de forfaitaire loonkostensubsidie misbruik te maken.

Ad 2: Scholings belemmerden ook op regulier onderwijs

Ten aanzien van de instroom in de mobiliteitsbonus merken wij op dat niet alle mensen met een beperking op het speciaal onderwijs zitten. Zeker nu met het 'passend onderwijs' zitten jongeren met een beperking óók op het reguliere onderwijs.

Verbetervoorstel

Wij stellen voor om, naast de automatische instroom vanuit het speciaal onderwijs, het regulier onderwijs jaarlijks te benaderen met de vraag welke jongeren bij hen een beperking, of anderzijds problemen hebben, die mogelijk tot moeilijkheden kunnen leiden bij hun start op de arbeidsmarkt. Houd ook deze jongeren in beeld en benader hen een halfjaar tot drie jaar na het verlaten van het regulier onderwijs regelmatig met de vraag of zij een **passende baan**, passend bij hun opleiding, hebben gevonden. Zo niet, help ook hen!

Ad 3 Mobiliteitsbonus toegankelijk voor die mensen die wegens beperking geen werk vinden

Uit een door Stichting Support Stotteren gehouden enquête blijkt dat mensen die stotteren aangeven dat bonussen, subsidies e.d. niet collectief voor de groep stotteraars moet gelden. Wél voor hen die dat willen .

Van de groep hevig stotterende mensen blijkt uit een gehouden enquête dat de groep die werkloos is, voornamelijk uit hevig stotterende vrouwen bestaat. Hier speelt stapeling van negatieve componenten een rol: stotteren, vrouw, leeftijd.

Belangrijk onderdeel van de sollicitatieprocedure is het sollicitatiegesprek. Waar men zich tijdens het sollicitatiegesprek van z'n beste kant wil laten zien, laat iemand die hevig stottert zich op dat moment nog meer van zijn slechtste kant zien. Bij vacatures waarop veel kandidaten solliciteren, maakt iemand die hevig stottert tijdens het sollicitatiegesprek minder kans om als beste kandidaat gekozen te worden.

Een mobiliteitsbonus kan de potentiële werkgever net dat setje geven om iemand die hevig stottert maar wel de overige kwaliteiten voor het vervullen van die functie heeft, een kans te geven om zich op de werkvloer te bewijzen.

Verbetervoorstel

Als individu in aanmerking kunnen komen voor de mobiliteitsbonus.

Wellicht geldt dit voor meerdere groepen mensen met een beperking of chronische ziekte. Mensen die op grond van hun beperking of chronische ziekte meerdere malen zijn afgewezen, of wegens hun beperking/ziekte geen verlenging krijgen, moeten met behulp van bonussen, e.d.

Tot slot

We vertrouwen er op, dat u hier aandacht aan zult besteden. Uiteraard staan we voor vragen en overleg open.

Met vriendelijke groet,
Stichting Support Stotteren

Henk Zeggelaar,
voorzitter

Email: info@allesoverstotteren.nl

Telefoon: 06-22083590