**Standpunten van de OmbudsSpits Werk & Participatie over de Participatiewet**

Geachte leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer,

Allereerst wil ik u hartelijk danken voor uw uitnodiging voor dit rondetafelgesprek. Graag lever ik u bij deze mijn input aan, vanuit mijn functie als OmbudsSpits Werk & Participatie sinds 26 maart 2019.

**De OmbudsSpits, en over de beeldvorming van mensen met een arbeidsbeperking**

Allereerst licht ik u graag iets toe over de OmbudsSpits en de organisatie waaraan deze verbonden is: Onbeperkt aan de Slag (OADS). OADS is een private, sociale onderneming die ontmoetingen organiseert tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers. Zij kunnen daar rechtstreeks met elkaar een gesprek hebben, van mens tot mens. Zo vonden in vijf jaar tijd al 3.000 mensen met een arbeidsbeperking een baan. Momenteel zijn er 10.000 werkzoekenden en 130 werkgevers aangesloten. Alle werknemers van OADS hebben zelf ook een arbeidsbeperking.   
De OmbudsSpits is een vertegenwoordiger van mensen met een arbeidsbeperking en de werkgevers die bij OADS aangesloten zijn. Iemand die expert is op gebied van wet- en regelgeving rondom werken met een arbeidsbeperking en sociale zekerheid. En die zelf ook een arbeidsbeperking heeft. De OmbudsSpits beantwoordt vragen over deze wetten, regelingen en voorzieningen. En hij ontvangt signalen over de arbeidsmarkt: wat gaat er goed en waar zijn er knelpunten? De meest genoemde signalen brengt hij onder de aandacht van relevante personen en organisaties.

Waarom ik dit toelicht is het volgende: de OmbudsSpits is een expert die zich al ruim twaalf jaar bezighoudt met de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en sociale zekerheid. Eerst o.a. als onderzoeker, projectleider, beleidsmedewerker bij een ministerie en nu dus als OmbudsSpits. Toch is hij door u uitgenodigd als ‘doelgroep’. In de uitnodiging wordt het volgende onderscheid gemaakt: “ervaringsdeskundigen (lees: doelgroep) en experts”. En in de uitnodiging staat bij Blok I (wetenschap/uitvoering) en Blok II (belangenbehartigers/ondernemers) na de naam van de genodigde ook de organisatie/functie, maar bij Blok III (doelgroep) staat alleen de naam van de genodigde. Waarom is dit ernstig? Omdat dit onderscheid uitstraalt: “Mensen uit de doelgroep kunnen geen expert zijn.” En vice versa: “Experts hebben zelf geen arbeidsbeperking.” Achter het woord ‘experts’ stond immers niet ‘(lees: doelgroep)’… Mensen met een arbeidsbeperking zijn letterlijk hun arbeidsbeperking geworden. Het straalt uit dat mensen met een arbeidsbeperking nog altijd mensen zijn waar over beleid gemaakt wordt / moet worden, “want ‘zij’ zijn zelf geen experts”.

Ik kan u veel input geven over wetten en regelingen, maar de beeldvorming over mensen met een arbeidsbeperking is minstens zo belangrijk, misschien wel belangrijker. Dit is immers niet de eerste keer dat dit zo gebeurt. In bijna alle Kamerstukken, onderzoeken, publicaties, programma’s, et cetera wordt een dergelijk onderscheid gemaakt: ‘wij’ versus ‘zij’. Het is een beperkte en beperkende beeldvorming over mensen met een arbeidsbeperking: het houdt vooroordelen en stigma’s in stand – en dus koudwatervrees bij werkgevers. Dit kan ook gezegd worden over het aandeel beleidsadviseurs en onderzoekers met een arbeidsbeperking die deze onderzoeken en publicaties maken: die zijn er nauwelijks. Zolang dit niet verandert, is een hogere arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking een illusie. Inclusie is niet alleen meepraten, maar ook meebeslissen.

**Het SCP-rapport “Eindevaluatie van de Participatiewet” en – weer – de beeldvorming**

Met veel interesse heb ik het SCP-rapport gelezen. Hier heb ik ook een artikel over geschreven: <https://onbeperktaandeslag.nl/2019/11/27/scp-rapport-participatiewet/> . Samengevat: zowel de uitkomsten als de aandachtspunten in het SCP-rapport waren voor mij niet verrassend, zoals de signalen hieronder ook zullen laten zien. Echter, ook uit dit SCP-rapport blijkt dat beeldvorming nog de spreekwoordelijke ‘blinde vlek’ is bij een groot deel van de beleidsmakers en onderzoekers. Het SCP benoemt dat sociale verantwoordelijkheid en intrinsieke motivatie de doorslag geven om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Dus, zo stelt het SCP, is er een andere benadering nodig om meer werkgevers te mobiliseren. Het is dan zeer teleurstellend dat ook in dit SCP-rapport mensen met een arbeidsbeperking vooral neergezet worden als ‘risico’ en ‘kostenpost’… En niet als meerwaarde voor organisaties, sociaal én financieel. Wat een verschil met bijvoorbeeld dit – uiteraard buitenlandse - onderzoek! <https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf> . In dit onderzoek wordt duidelijk omschreven dat werkgevers die werknemers met een *disability* in dienst hebben, een grotere omzet en winst hebben dan werkgevers zonder werknemers met een *disability*. Dit is een manier van kijken naar en denken over (liefst: denken met) mensen met een arbeidsbeperking die nu helaas vaak nog heel on-Nederlands is.

**De ontvangen signalen door de OmbudsSpits over de Participatiewet**

Op dit moment heb ik al ruim 100 signalen ontvangen van mensen met een arbeidsbeperking, waarvan de helft over de Participatiewet en/of het doelgroepregister Banenafspraak/Quotum gaat. Dit zijn de meest genoemde signalen:

* Verreweg het meest genoemd: “Ik heb een arbeidsbeperking, wil en kan werken, maar ik val niet in het doelgroepregister. Daardoor willen werkgevers mij niet aannemen.” Het gevoel dat deze mensen ervaren is dat ze tussen wal en schip vallen. Overigens zijn dit niet alleen mensen die ‘te goed’ voor het doelgroepregister zijn; er zijn ook mensen die willen en kunnen werken maar geen arbeidsvermogen toegekend kregen van het UWV. Het meest schrijnende signaal: *“Ik had een baan aangeboden gekregen bij een overheidswerkgever, want deze werkgever en ik vonden dat ik kan werken. Maar ik kreeg geen arbeidsvermogen toegekend door het UWV. Toen heeft de werkgever de baan ingetrokken. Ik heb me nu maar van de arbeidsmarkt teruggetrokken.”*
* Signalen van mensen met een arbeidsbeperking die niet de nodige/passende ondersteuning krijgen van hun gemeente, omdat ze niet in het doelgroepregister vallen, en/of omdat ze een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) zijn. Het meest schrijnende signaal: *“Ik heb geen uitkering. Wel indicatie Banenafspraak, maar m’n gemeente wil mij 2 jaar gratis laten werken want ze hebben in het contract geen beloning benoemd.”*
* Signalen over de complexiteit rondom de Beoordeling arbeidsvermogen. Hier heb ik ook een artikel over geschreven: <https://onbeperktaandeslag.nl/2019/09/18/aanvragen-beoordeling-arbeidsvermogen/> . Samengevat: de keuze tussen indicatie Banenafspraak en Wajong2015 en de vragen daaromtrent bezorgen mensen met een arbeidsbeperking veel stress en onzekerheid.
* Signalen over de zeer zware mix van het hebben van een arbeidsbeperking, 50 jaar of ouder zijn, geen (of zeer kleine) WIA, WAO of Wajong hebben en geen (vaste) baan hebben. Deze mensen ervaren nu al financiële problemen en nauwelijks kans op de arbeidsmarkt. Ook ervaren diversen van hen stress vanwege (armoede tot) het soms nog lange gat tot de AOW-/pensioenleeftijd.

**Mijn antwoord op vraag *Hoe kunnen de huidige knelpunten in de Participatiewet opgelost worden?***

Mijns inziens moet – kort samengevat - in elk geval het volgende gebeuren:

* Er moet nog veel gebeuren wat betreft de beeldvorming over mensen met een arbeidsbeperking. Die spruitjes-zienswijze à la ‘risico’ is onjuist; ze/we zijn een meerwaarde voor organisaties.
* Alle mensen met een arbeidsbeperking moeten – als ze willen - in het doelgroepregister kunnen komen.
* De ondersteuning die een persoon vanuit de gemeente ontvangt, moet afhangen van wat deze persoon nodig heeft. En niet van of degene wel of geen uitkering ontvangt, of wel of niet in het doelgroepregister staat. Het hoort om maatwerk te gaan. Niet om calculerend gedrag.
* Communicatie over wetten en regelingen – en de consequenties daarvan - moet in veel makkelijkere taal geschreven worden en beter vindbaar gemaakt worden.
* Beleid moet praktijk volgen, in plaats van andersom. Dit gebeurt helaas nog onvoldoende.

Tot slot wil ik u als Kamerlid uit oprechte interesse de volgende vraag stellen. Als politieke partij bent u ook werkgever. Welk aandeel van uw werknemers heeft een arbeidsbeperking?

Met veel interesse kijk ik uit naar het rondetafelgesprek op 20 februari.

Met vriendelijke groet,  
Nico Blok, OmbudsSpits Werk & Participatie