

Standpunten participatiewet

We are Ctalents is de Community voor mensen die blind, slechthorend, doof of slechthorend zijn. Sharon Veerbeek is als bestuurslid aanwezig namens We are Ctalents. Ze vertegenwoordigd hiermee ruim 2200 mensen die bij ons zijn aangesloten.

1. De participatiewet leidt nu tot discriminatie:

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Dit staat er veelbelovend en mooi verwoord op de website, maar in praktijk gebeurt dit niet. Dit komt vooral door regels die de ene groep onderscheidt van de ander. Ben je te laat gehandicapt geworden (of heb je een progressieve ziekte die nog niet tot uiting kwam voor je 18de), heb je een WIA in combinatie met een progressieve ziekte of ben je gewoon in een verkeerde gemeente geboren waardoor je geen Wajong toegewezen kreeg, dan heb je gewoon dikke pech en val je niet onder de doelgroepenregister en moeten de meeste werkgevers je niet meer. Iemand die doof is geworden na zijn 18e telt niet mee en iemand die voor zijn 18e doof is geworden telt wel mee. De oorzaak hiervan kan precies hetzelfde zijn maar door de leeftijd van het ontstaan van de klachten telt de een wel mee en de ander niet. Er zijn nu mensen die tussen wal en schip vallen door deze verkokering. Dit allemaal omdat Nederland zich lijkt te hebben verward in een mooie web van regeltjes en structuren, maar voor de participatiewet zou dit heel simpel moeten en kunnen zijn. En ik heb dit niet eens zelf bedacht. De Verenigde Naties zegt: Mensen met beperkingen hebben recht op inclusieve educatie op alle levels, ONGEACHT de leeftijd, ZONDER discriminatie en op basis van GELIJKE KANSEN. Elk vorm van regels of regeling die enig onderscheid maakt tussen mensen met een beperking, zou hiermee terzijde geschoven moeten worden.

We zien dat:

- Voor werkgevers is dit erg verwarrend, waarom telt de ene persoon wel mee en de ander niet? Er moeten net zo veel aanpassingen worden gedaan op de werkplek om deze passend te maken.
- Overheidsinstanties zijn enkel op zoek naar nieuwe medewerkers met een Wajong uitkering.

Door onderscheid te maken in uitkeringen hebben mensen met een beperking niet dezelfde kansen en ontstaat er meer verwarring en ongelijkheid.

Hoe zien wij dit graag anders:

- 1) Definitie volgens het VN verdrag (zoals dat ook in andere landen gebeurt), lijst met welke beperkingen er zijn. Deze mensen tellen allemaal mee voor de participatiewet.
- 2) Iedereen die hulpmiddel voorziening nodig heeft valt onder participatiewet (dit is bekend bij UWV voorzieningen). Ook als je op latere leeftijd een beperking krijgt en niet enkel als je die op jongere leeftijd of tijdens je studie had.

Dit zal daadwerkelijk kunnen leiden tot een hogere arbeidsparticipatie, meer duidelijkheid voor werkgevers en gelijke kansen.

2. Samenwerken met Social Entrepreneurs:

Werk meer samen met social entrepreneurs. Hierdoor kan er meer impact gemaakt worden.

Voorbeeld: Ctalents heeft bij de zoektocht naar mensen met een auditieve of visuele beperking in

Brabant voor het Brabant Outcome Fund contact gehad met o.a. gemeenten in Brabant. Ze hebben aangegeven dat er geen mensen met een auditieve of visuele uitdaging zijn die op zoek zijn naar werk. Ctalents heeft op dit moment via haar eigen methode en kanalen 104 mensen gevonden in een half jaar tijd. Ze zijn er dus wel, dat blijkt ook al uit de cijfers van o.a. CBS. Social entrepreneurs zijn goed in staat hun doelgroep te bereiken, activeren, trainen en naar duurzaam werk te helpen. Ze kunnen vaak ook aangepast werk bieden.

Het huidige/klassieke reïntegratiemodel wat er bestaat in Nederland is wetenschappelijk bewezen ineffectief en een duur apparaat gericht op draaideur constructen. Dit ondersteunt de participatiewet niet. Als je het huidige reïntegratiemodel zou vervangen door financiële constructen puur gericht op daadwerkelijk behaald resultaat (zoals een outcome fund of impact bond) zal dit de groei van social entrepreneurs ondersteunen en daarmee bijbehorende werkgelegenheid. Je zou kunnen starten met 5 of 10% van het huidige re-integratiebudget in te gaan zetten op resultaat constructen met social entrepreneurs.

3. Belonen/beboeten:

Als je werkgevers niet daadwerkelijk gaat beboeten of belonen, wordt je niet serieus genomen met deze wet en blijft het een mooi idee. Niet steeds vertragen of verlengen maar daadkracht is er nodig.

4. Artikel 2.82 van de aanbestedingswet is een mooi artikel die alleen nog amper wordt toegepast door overheden (afgelopen jaar slechts 8x toegepast). Overheid is een van de grootste inkoper van NL en kan dus zorgen voor heel veel impact en werkgelegenheid. Inkoopers, overheden en PSO 30+ gecertificeerde bedrijven (social enterprises) zullen meer bekendheid over dit artikel moeten hebben en hem daadwerkelijk moeten toepassen (niet alleen in het groen/catering maar bijvoorbeeld ook voor algemene inhuur arbeidskrachten). Er is namelijk een grote groep mensen die niet bij reguliere werkgevers aan de slag kan maar wel bij social entrepreneurs die aangepaste werkprocessen hebben (zoals de Sign Language Coffee bar of Ctaste (restaurant in het donker), als zij groeien leidt dat tot meer werkgelegenheid voor een groep die lastiger in reguliere banen passen.