

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Staatssecretaris
De heer B. van 't Wout
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Den Haag, 16 december 2020

Betreft: Cliëntentoets concept-besluit experimentele subsidie generieke
werkgeversvoorziening
Referentie: LCR-20-0098/AA/ER/PvL

Geachte heer Van 't Wout,

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft uw verzoek om een cliëntentoets bij het concept-besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorziening ontvangen. Wij danken u voor dit verzoek en maken graag van de door u geboden mogelijkheid gebruik.

De LCR vindt de introductie van een generieke werkgeversvoorziening een goede zaak. Er is een voorziening nodig voor alle werknemers met een structurele beperking, ook voor hen afkomstig uit de Participatiewet. De LCR pleit al jaren voor het inclusief maken van de arbeidsmarkt een generieke werkgeversvoorziening kan daartoe bijdragen. Het aantal werkgevers dat een werknemer met een beperking in dienst heeft, neemt al jaren nauwelijks toe. Telkens weer lezen wij in de participatiemonitor van UWV dat het percentage werkgevers die werknemers met een beperking in dienst heeft onder de 10% ligt. Dat percentage moet omhoog. Om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt is er meer nodig dan een banenafpraak en een generieke werkgeversvoorziening. Er is een gerichte inspanning van het kabinet nodig om het aantal werkgevers dat mensen met een beperking in dienst heeft stapsgewijs te doen toenemen.

Het ministerie van EZ heeft een fors bedrag uitgetrokken voor stimulering van investeringen onder andere ten behoeve van versterken fondsvermogen van de Regionale Ontwikkelingsmaatschappijen voor een innovatief MKB.

De LCR stelt voor hier de voorwaarde aan te verbinden dat de investeringen moeten bijdragen aan een inclusieve arbeidsorganisatie, het aan het werk helpen en houden van mensen met een beperking en het aan het werk helpen van mensen die nog buiten de arbeidsmarkt staan. Met specifieke aandacht voor de kwaliteit en duurzaamheid van de arbeidsplaatsen.

Dit kan de opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking belangrijk doen toenemen.

Met betrekking tot concept-besluit experimentele subsidie generieke werkgeversvoorziening vragen wij uw aandacht voor de volgende punten:

1. Omvang beschikbare middelen en maximaal te verstrekken subsidie;
2. Toekenning op volgorde van binnenkomst;
3. Reikwijdte van de regeling;
4. Voorkom bureaucratie bij de toekenning.

Ad 1 Omvang beschikbare middelen en maximaal te verstrekken subsidie

Vanaf juli 2021 t/m 31 december 2022 is 18 miljoen beschikbaar met een maximum bedrag per aanvraag van 1.000.0000.

De LCR kan niet overzien of de omvang van de beschikbare middelen voldoende is. Graag zouden wij zien dat indien de middelen in 2021 snel zijn uitgeput, de middelen van 2022 naar voren kunnen worden gehaald. Waarbij het budget van 2022 vervolgens weer wordt aangevuld tot tenminste 12 miljoen met de mogelijkheid tot ophoging als er een grote behoefte blijkt te zijn. Als werkgevers willen investeren in een inclusieve arbeidsorganisatie, dan moet dat niet worden geblokkeerd door een te kort aan middelen. Een begrenzing aan het maximum te verstrekken bedrag per subsidie kan belemmerend werken. Het kan ertoe leiden dat een aanvraag om een groot aantal mensen met een beperking aan het werk te helpen en te houden, strandt, omdat de noodzakelijke subsidie het maximum bedrag per aanvraag overstijgt. De LCR zou graag zien dat het subsidiebedrag niet wordt gelimiteerd, maar dat het bedrag wordt gerelateerd aan het beoogde resultaat en vervolgens ook getoetst wordt op het bereikte resultaat. Als er veel arbeidsplaatsen worden gerealiseerd en de kosten wegen op tegen de investeringen, dan mag een begrenzing van het subsidiebedrag niet in de weg zitten.

Ad 2 Toekenning op volgorde van binnenkomst

Voorgesteld wordt om de aanvragen op volgorde van binnenkomst te behandelen. Dat klinkt logisch, maar als er zoals voorgesteld een gelimiteerd bedrag beschikbaar is dan kan dat ertoe leiden dat een goed voorstel niet kan worden gehonoreerd. Wij stellen dat kwaliteit van de aanvraag bij de beoordeling een grotere rol speelt dan de volgorde van binnenkomst. Daarnaast stellen we voor om periodiek een tranche van de subsidie ter beschikking te stellen, om zo inclusieve arbeidsorganisaties op de agenda te houden.

Ad 3 Reikwijdte van de regeling

De regeling lijkt slechts gericht op hen die buiten de arbeidsorganisatie staan. Wij pleiten ervoor dat de voorziening ook kan worden ingezet voor hen die dreigen uit te vallen als gevolg van een beperking of in het ziekteproces zitten. Ook zij kunnen met de generieke werkgeversvoorziening weer perspectief krijgen op behoud van werk. De kennis van deze groep kan een extra impuls geven aan de dialoog met werkgevers om tot succesvol aanpassingen te komen. Werkzoekenden met een beperking kunnen van deze kennis profiteren. Wij hechten aan de betrokkenheid van mensen met ervaringskennis (werknemers en werkzoekenden) Bij het vinden van innovaties voor het behoud van werk. Wanneer de voorziening ook kan worden ingezet voor het re-integreren van eigen werknemers, dan dient er wel te worden geregeld dat er naast arbeidsplaatsen voor werknemers er eenzelfde aantal arbeidsplaatsen beschikbaar komt voor werkzoekenden.

Ad 4 Voorkom bureaucratie bij de toekenning

De LCR begrijpt de keuze dat UWV de regeling gaat uitvoeren. Zij hebben de meeste ervaring met het toekennen van werkgevers- en werknemersvoorzieningen. Echter de werkwijze van UWV bij het toekennen van voorzieningen is niet onbesproken.

Graag zou de LCR zien dat er een maximale doorlooptijd voor het behandelen van de aanvraag en het nemen van de beslissing wordt vastgelegd.

Bij de toekenning van generieke werkgeversvoorziening gaat het deels ook om technologische innovaties, die maken dat werkplekken inclusief worden. Wij geven in overweging om ook deskundigen van RVO te betrekken bij het beoordelen van het potentieel van de aanpassingen op de werkplek.

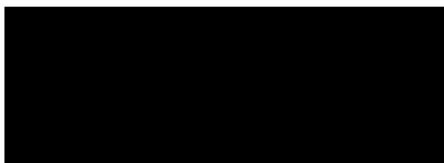
Wij pleiten voor een duidelijke en goede voorlichting over de subsidieregeling. Met aansprekende voorbeelden wat de regeling voor bedrijven kan betekenen.

Betrek de doelgroep bij het communiceren van succesverhalen, zodat iedereen weet waar hij/ zij aan toe is en welke informatie moet worden verstrekt bij de aanvraag.

Tot slot

De LCR heeft vernomen dat het nog niet storm loopt met het aanvragen van deze voorziening. Dat betreuren wij. Wij vragen ons af of de mogelijkheid voldoende bekend is bij werkgevers. Wat is er tot op heden gedaan om werkgevers hierover te informeren? Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om een actief beleid waaronder actieve voorlichting.

Met vriendelijke groet,



Amma Asante
Voorzitter

Samenstelling Landelijke Cliëntenraad

- **Landelijke cliëntenorganisaties:** Vakcentrale voor Professionals/ Christelijk Nationaal Vakverbond (VCP/CNV), Ieder(in) (2 zetels voor het netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte), KBO-PCOB (Samen sterker voor ouderen), Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) (2 zetels), Vertegenwoordiger organisaties van Minderheden (SMN, IOT), MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid.
- **Vertegenwoordigers van cliëntenraden:** cliëntenraden SVB en UWV.
- **Vertegenwoordigers van de gemeentelijke cliëntenparticipatie:** Mobility, cliëntenraden G4, vertegenwoordiger Werkplaats COMO.