



College van burgemeester en wethouders van Groningen

datum: 14 mei 2018

Onderwerp:

Gevraagd advies van de Cliëntenraad over de evaluatie van 'flexpensie'.

Geacht College,

Vanuit de directie werk is de Cliëntenraad gevraagd advies uit te brengen over de evaluatie van 'flexpensie'. Aan dat verzoek voldoen we graag. Vanwege de omvang van ons advies vindt u op deze pagina de samenvatting, gevolgd door de uitgebreidere versie (pagina 2 t/m 6) en een bijlage.

Samenvatting.

In het voorwoord beschrijven we hoe de Cliëntenraad bij de evaluatie van de pilot flexpensie is betrokken en dat we tevreden zijn over de wijze waarop dat heeft plaatsgevonden.

In paragraaf 1 constateren we dat flexpensie in de praktijk helemaal geen antwoord is op de gesignaleerde problemen rond de bureaucratie bij het hebben van een uitkering en wisselende inkomsten. Het is, naast de al bestaande instrumenten, feitelijk een extra re-integratie-instrument geworden.

In paragraaf 2 gaan we in op een aantal belangrijke voor- en nadelen van dit nieuwe re-integratie-instrument vanuit cliëntperspectief.

In paragraaf 3 gaan we allereerst in op de belangrijkste beoogde resultaten zoals deze in het projectplan werden verwoord, waarna we de cijfers van de evaluatie daaraan toetsen en op grond daarvan een aantal zaken constateren.

In paragraaf 4 trekken we conclusies. Naast de conclusie dat flexpensie niet doet wat het beoogde, heeft flexpensie veel tijd, energie en geld gekost en is de deelname uiterst minimaal, haast marginaal te noemen: In heel 2017 hebben nauwelijks 60 mensen volgens deze constructie gewerkt. Het grote voordeel, het niet verrekenen van de premie van € 2 per uur met de uitkering, is alleen voor een nog kleiner deel substantieel geweest. In totaal is de pilot ook verliesgevend geweest.

In paragraaf 5 staan onze adviezen.

Ons hoofdadvisie is dat we adviseren om de pilot te beëindigen en flexpensie niet toe te voegen aan het bestaande instrumentarium. Flexpensie is niet de oplossing gebleken voor het gesignaleerde probleem. We adviseren om een andere weg te onderzoeken om wel het probleem te tackelen en wijzen op een brief (in de bijlage) van de Landelijke Cliëntenraad, waar een voorstel wordt gedaan en waar ook al een aantal gemeenten is aangesloten.

Vooraf.

We zijn in het voorjaar van 2017 in etappes geïnformeerd over de pilot die liep van 1 oktober 2016 t/m 30 september 2017. Gedurende de evaluatie is de pilot doorgedaan en zijn we voorzien van de cijfers per 31 december 2017, zodat ook het beeld ontstond van een heel (kalender)jaar werken met flexpensie omdat pas in januari 2017 de eerste plaatsingen waren gerealiseerd.

Onze vragen en opmerkingen ter verduidelijking over de cijfers van de evaluatie zijn in een aantal bijeenkomsten aan de orde geweest. Op grond van de gang van zaken hebben we een goed beeld gekregen van het instrument flexpensie en de resultaten in de proefperiode. Over het algemeen zijn we tevreden over de wijze waarop de Cliëntenraad is geïnformeerd en bij het proces betrokken is geweest.

Dat flexpensie landelijk voor de nodige onrust en ophef heeft gezorgd en anno 2018 nog zorgt, nemen we voor kennisgeving aan. In dit advies beperken we ons tot de pilot zoals deze in de gemeente Groningen is uitgevoerd.

Onze bevindingen bestaan uit vijf onderdelen.

Allereerst gaan we kort in op de vraag wat flexpensie is (1). Vervolgens bekijken we flexpensie vanuit cliëntperspectief (2), waarna we de evaluatie van de pilot bespreken (3) en conclusies trekken (4). Tot slot volgen onze adviezen (5).

1. Wat is flexpensie'.

Flexpensie is bedacht door het gelijknamige bureau als oplossing om de bureaucratie te omzeilen bij het krijgen van wisselende inkomsten bij een bijstandsuitkering. Of zoals het bureau stelt: "Uitschrijven bij werkaanvaarding en opnieuw aanmelden voor een uitkering wordt middels dit instrument voorkomen. De uitkering blijft bij werken volgens flexpensie immers doorlopen en er mag – volgens bepaalde regels - worden bijverdiend, verdiensten in de vorm van een premie, die niet verrekend wordt met de uitkering."

In de praktijk blijkt dat flexpensie geen oplossing is voor het gesignaleerde probleem. Flexpensie wordt helemaal niet aangeboden aan mensen met wisselende inkomsten. Uitgangspunt bij wisselende inkomsten zijn immers de wisselende werktijden en de wisselende beloning daarvan. Flexpensie draait dat in feite om. Flexpensie wordt aangeboden aan mensen die wel tijdelijk werk als opstapje willen of kunnen gebruiken. Bij wisselende inkomsten is van een minimum- of maximumtermijn geen sprake; flexpensie kan ook maar voor maximaal een half jaar worden ingezet. Flexpensie is daardoor niets meer of minder dan een nieuw re-integratie-instrument naast de andere al bestaande re-integratie-instrumenten.

In grote lijnen werkt flexpensie als volgt: Een werkgever heeft een tijdelijke klus voor maximaal 3 of 6 maanden (maximaal 28 uur per week bij een klus van maximaal 6 maanden; bij meer dan 28 uur per week is de maximumtermijn 3 maanden). Die betaalt daarvoor een laag uurtarief (iets minder dan 13 euro) aan Flexpensie, het bureau. Degene die de klus gaat doen, ontvangt daarvan 2 euro, plus eventuele reiskosten. Na aftrek van de administratiekosten door het bureau, wordt het verschil gedeeld tussen het bureau en de betrokken gemeente.

2. Flexpensie vanuit cliëntperspectief.

Er zijn volgens de Cliëntenraad een aantal duidelijke voor- en nadelen aan flexpensie.

De meest in het oog springende voordelen:

- Deelname aan flexpensie is vrijwillig. Ook als iemand in de pool is opgenomen is er geen verplichting om een aangeboden klus te accepteren. Die vrijwilligheid past naar onze mening uitstekend in de veranderende benadering van cliënten: 'van wantrouwen naar vertrouwen'.
- De premie van 2 euro per uur wordt niet verrekend met de uitkering. Dat inkomsten niet verrekend worden, geeft (voor maximaal 6 maanden) extra, vaak welkome, inkomsten.

De meest duidelijke nadelen:

- Deelname aan flexpensie betekent voor maximaal 12 maanden opname in de pool. Garantie op werk en ontvangst van de bijbehorende premie is daardoor niet gegarandeerd.
- Het gaat niet om een dienstverband voor bepaalde tijd en/of de duur van de klus. Elke dag kan het werk beëindigd worden; de beslissing ligt alleen bij de werkgever. De afhankelijkheid over duur en inhoud van het werk zorgt voor onzekerheid.
- Er wordt alleen betaald per gewerkt uur. Voor hetzelfde werk worden 'collega's' wel 'normaal' betaald. Doorbetaling vanwege verlof, ziekte of anderszins is niet aan de orde. Er worden geen rechten opgebouwd, degene die 'de klus doet' is geen werknemer en heeft geen rechtspositie.

3. De evaluatie.

In de uitwerking van het projectplan stond over de pilot als beoogd resultaat:

Kandidaten die langer in de bijstand zitten recente werkervaring op laten doen. Door tijdelijke opdrachten zullen de deelnemers hun contacten, netwerk en recente werkervaring verder opbouwen en er is sprake van een financieel voordeel van de deelnemers.

Met als subdoelen:

Maandelijks 740 gewerkte uren; structureel 9,5 mensen voor 20 uur aan het werk; pool van 50 mensen; rato van 60% klussen door eigen acquisitie en 40% via uitzendbureaus.

En iets verderop als nevenresultaat:

We spreken van een succesvolle pilot wanneer we na een jaar de kosten van het project in uurtarief terugverdiend hebben.

De belangrijkste cijfers uit de evaluatie:

- In etappes zijn in heel 2017 meer dan 7000 cliënten benaderd, ruwweg tweederde van het totale bestand. Ruim 500 mensen hebben zich aangemeld voor een gesprek, naar schatting behoort 80% van hen tot de doelgroep, zo is ons gemeld. Iets meer dan 140 mensen zijn opgenomen in de pool, in heel 2017 hebben 61 daarvan gewerkt. In hoeverre deze mensen tot de doelgroep behoren is ons niet bekend. Het subdoel van 50 mensen in de pool is daarmee gehaald.
- De gesprekken met 36 mensen die niet in de pool zijn opgenomen hebben voor hen geleid tot een ander traject (als 'bijvangst' getypeerd).
- Het aantal mensen dat middels flexpensie werkt, is in de loop van het jaar iets gegroeid; van minder dan 10 mensen in de eerste maanden tot – vanaf september – 19 per maand. Het gemiddelde aantal uren dat per deelnemer gewerkt is, is rond 160 uur. Er zijn uitschieters naar boven (12 mensen met elk meer dan 300 uur) maar vooral naar beneden. Bijna de helft heeft minder dan 100 uur gewerkt; er zijn zelfs mensen die minder dan 10 uur hebben gewerkt. De subdoelen voor maandelijks aantal uren en aantal structureel aan de slag, zijn gehaald.
- 5 mensen hebben een contract gekregen n.a.v. hun plaatsing via flexpensie, de meesten overigens niet bij de werkgever waar ze volgens flexpensie hebben gewerkt.
- Over een aantal zaken hebben we geen helderheid gekregen. Het betreft geen hoofdpunten, maar het gaat wel over de vraag of in de uitvoering aan alle voorwaarden is voldaan; dat hebben we dus niet kunnen vaststellen. Dat betreft de verdeling tussen gemeente en uitzendbureaus van de klussen, welke en hoeveel kandidaten rechtstreeks via de gemeente of een uitzendbureau hebben gewerkt, of deelnemers meer of minder dan 28 uur hebben gewerkt (i.v.m. het criterium maximaal 3 of 6

maanden mogen werken) en of er deelnemers bij zijn die jonger zijn dan 27 jaar (die de premie niet in geld mogen ontvangen).

- We hebben wel gezien dat een aantal kandidaten een erg hoog aantal uren in een maand heeft gewerkt, een aantal dat alleen bereikt kan worden bij meer dan 36 uur per week. Ook hebben een stuk of tien mensen in dezelfde maanden bij maar 1 werkgever gewerkt. Of dit in alle gevallen volgens de regels is gegaan zoals ook door (toenmalig) staatssecretaris Klijnsma is gesteld, valt door ons niet te beoordelen. We hebben ook geen gegevens gekregen over de vraag of en in hoeverre er getoetst is of verdringing van bestaand werk heeft plaatsgevonden.

Constateringen op basis van de evaluatie:

- Het aantal klussen is gering en vooral vervuld door een beperkt aantal mensen die in verhouding veel uren gewerkt hebben; 12 mensen hebben meer dan de helft van het totale aantal uren gewerkt en daarvoor 626 tot bijna 1276 euro aan premie ontvangen. We kunnen het ons voorstellen dat deze 12 mensen met name baat hebben gehad bij flexpensie door de hoogte van de premie.
- Het is twijfelachtig in hoeverre mensen tijdens het werken middels flexpensie hebben kunnen werken aan contacten, netwerk en recente werkervaring. Bij een klus voor een paar dagen of enkele weken speelt het opdoen van contacten en opbouwen van een netwerk nauwelijks een rol. Ook bij flexpensie staat de klus voorop: 'werk dat gedaan moet worden vanwege een tijdelijke, onvoorziene, piek in het werk die niet anders kon worden ingevuld'.
- De vraag of bij inzet via flexpensie al of geen verdringing aan de orde is, valt eigenlijk niet te beantwoorden; het wordt nu niet getoetst. Zeker is wel dat 'inhuren' via flexpensie voor werkgevers goedkoper is dan andere alternatieven, zelfs ook nog als een uitzendbureau – die ook klussen kan aandragen - als extra schakel in het proces zit. De kans op verdringing is daarmee inherent aan het instrument. Of andere, reguliere oplossingen niet tot de mogelijkheden behoren, dat piekwerk écht niet onvoorzien was, dat ziekte écht niet anders kon worden opgelost, het wordt niet getoetst; mogelijk misbruik wordt niet geconstateerd. Bij elke plaatsing is in principe de kans op verdringing aanwezig.
- De 'bijvangst' zoals die is benoemd, is in de evaluatie beschreven als een verdienste van flexpensie. Omdat er met elke cliënt jaarlijks contact gaat plaatsvinden als gevolg van de borging van de werkwijze van Kansen in Kaart, is 'bijvangst' straks niet meer aan een bepaald instrument toe te rekenen.
- De pilot heeft financieel verlies geleden. Middels de afspraak met bureau Flexpensie heeft de gemeente een (bij ons bekend) bedrag 'als besparing op de totale uitkeringslasten' ontvangen, maar is dat fors minder dan de extra uitgaven die de gemeente heeft voor de uitvoering van het geheel (personeel, licenties, extra ondersteuning door bureau Flexpensie, bureau- en administratiekosten, e.d.).

4. Conclusies.

1. Flexpensie is geen oplossing gebleken van het gesignaleerde probleem rond wisselende inkomsten en de bijbehorende bureaucratie, maar is een nieuw instrument geworden waarbij de behoefte van werkgevers leidend is en niet de re-integratie van de cliënt. In de uitwerking van het projectvoorstel is zelfs een passage opgenomen dat opname in de pool niet langer mag duren dan 12 maanden 'om te voorkomen dat men in een te comfortabele positie komt vanwege de uitbetaling'. Maar daar ging het bij flexpensie toch juist wel om?
2. De respons van mensen met wie een gesprek heeft plaatsgevonden (iets boven de 500) is nauwelijks 7% van het totale aantal benaderde cliënten (meer dan 7000). Het aantal mensen in de pool (ca. 140) en het aantal daadwerkelijke plaatsingen (61) is bijzonder laag, met respectievelijk 2% en 1%.

3. 12 van die 61 mensen hebben veel en langer gewerkt en een forse premie ontvangen; veel anderen hebben in 1 tot 3 maanden veel minder gewerkt en een veel lager bedrag ontvangen. Er zijn al bestaande re-integratie-instrumenten waarbij inkomsten van dezelfde orde gedurende een bepaalde tijd niet worden verrekend met de uitkering. Flex tensie voegt daar in financiële zin niets aan toe.
4. Bij flex tensie is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst; er worden geen rechten opgebouwd. Bij andere re-integratie-instrumenten is dat wel het geval. Bij die andere re-integratie-instrumenten is de zekerheid over de duur van het werk veelal beter geregeld en ook zijn beter en eenvoudiger afspraken te maken over het opbouwen van contacten en een netwerk.
5. De gemeente is bij flex tensie partner van Flex tensie, het bureau. De afwikkeling zoals de contracten en de administratie gebeurt door het bureau. De gemeente doet niet alleen de werving en eerste selectie van mogelijke kandidaten, de gemeente doet in samenwerking met uitzendbureaus ook de acquisitie van tijdelijke klussen. Gestreefd werd naar een verdeling 60% door de gemeente, de overige 40% door uitzendbureaus, maar feitelijk is de gemeente in deze constructie ook zelf uitzendbureau dat werk acquireert en daar personeel bij zoekt. Op deze wijze werkt de gemeente ook mee dat uitzendbureaus voor hun inzet een opslag op het tarief vragen; ze doen dat uiteraard niet voor niets.

5. Adviezen:

1. Flex tensie als re-integratie-instrument is vanuit cliëntenperspectief geen succes gebleken. Slechts voor een uiterst kleine groep heeft flex tensie geleid tot een noemenswaardig financieel voordeel. Het opbouwen van contacten en (vergroten van) een netwerk is van ondergeschikt belang gemaakt door alleen gewerkte uren te belonen en er geen tijd voor te reserveren. Ook is er geen sprake van welke rechtspositie dan ook. Ook al zijn de meeste subdoelen gehaald, de cijfermatige verwachtingen waren uiterst laag geformuleerd. Financieel is het zelfs verliesgevend geweest. De voordelen van flex tensie wegen naar onze mening dan ook bij lange na niet op tegen de nadelen. De Cliëntenraad adviseert dan ook om de pilot te beëindigen en flex tensie niet als instrument toe te voegen aan het beschikbare instrumentarium.
2. Ons is door de directie expliciet gevraagd of we het instrument ook zouden willen bekijken van uit de ervaringen van deelnemers. Ruim 500 mensen een gesprek gehad over flex tensie. Bij meer dan tweederde daarvan is vastgesteld dat flex tensie - om wat voor reden dan ook - geen optie is. Rond 140 mensen zijn in de pool terechtgekomen; daarvan is minder dan de helft geplaatst. In die zin zijn er minstens drie groepen met verschillende ervaringen: de 60 die gewerkt hebben, de 80 anderen in de pool plus alle meer dan 350 mensen waarmee na een gesprek om verschillende redenen niet verder is gegaan. In onze contacten met de directie is over en weer de intentie uitgesproken om dit samen verder te onderzoeken. Als ons eerste advies wordt opgevolgd, vervalt de directe aanleiding voor verder onderzoek, zo mogelijk met behulp van bureau O&S. Mocht er vanuit de gemeente toch de wenselijkheid bestaan dit – achteraf – alsnog te onderzoeken, zij we daar uiteraard toe bereid.
3. Gebleken is dat flex tensie niet de oplossing is voor het gesignaleerde probleem: de bureaucratie rond het hebben van wisselende inkomsten bij een bijstandsuitkering. Er zijn in het land initiatieven om daar een andere oplossing voor te vinden. Oplossingen waarin een cliënt die wisselende inkomsten heeft, elke maand wel de volledige uitkering ontvangt en dat de verrekening van de inkomsten – achteraf – tussen gemeente en werkgever plaatsvindt. In dit systeem zouden bepaalde (extra) inkomsten vrijgesteld kunnen worden zodat een deel van de inkomsten niet met de uitkering verrekend worden en de cliënt daar financieel voordeel bij heeft.

In de bijlage staat de brief van de Landelijke Cliëntenraad over dit initiatief. Een initiatief waarbij ook 5 gemeenten zijn aangesloten. We adviseren de gemeente om zich hierbij aan te sluiten.

De Cliëntenraad ontvangt graag schriftelijk uw reactie. Voor zover u afwijkt van ons advies ontvangen we ook graag het definitieve besluit, inclusief uw motivatie om van ons advies af te wijken.

Cliëntenraad Groningen
Werk en Inkomen

Afschriften:

Gemeenteraadscommissie Werk en Inkomen
Directie Werk, t.a.v. dhr Ronald de Jong

Bijlage:

Brief Landelijke Cliëntenraad van begin februari 2018

Bijlage: Brief Landelijke Cliëntenraad (LCR)

Aanleiding

Naar aanleiding van het besluit in het regeerakkoord om in de Participatiewet loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie is er een discussie ontbrand over wat het is beste is voor werknemers die (langdurig) niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon te verdienen, loondispensatie of LKS. Bij de keuze voor loondispensatie in het regeerakkoord speelt dat werkgevers van LKS af willen.

Loondispensatie betekent voor hen minder bureaucratie. Die last wordt bij de invoering van loondispensatie op de smalle schouders van kwetsbare werknemers gelegd. Een deel van die werknemers gaat bij de invoering van loondispensatie ten faveure van LKS bovendien minder inkomen (en geen pensioen) overhouden. Die laatste nadelen ondervinden Wajongers nu al.

De of/of-discussie leidt tot de vraag of we een oplossing kunnen vinden waarmee de voordelen van beide systemen worden gecombineerd en nadelen van beide systemen kunnen worden vermeden. Bovendien is het tijd dat we ons in 2018 laten leiden door het VN-verdrag inzake mensen met een handicap. Dit gaat uit van een gelijke behandeling in werk en het bevorderen van maatschappelijke participatie. Waarbij mensen met een beperking niet worden overbelast met bijzondere en ingewikkelde regels. Werkgevers geen last hebben van (onnodige) bureaucratische regels om mensen met een beperking aan te nemen. En de regering haar eindverantwoordelijkheid neemt om te sturen op de verwezenlijking van het VN-verdrag.

Op zoek naar een oplossing

De LCR pleit voor een goede oplossing voor het uitbetalen van het inkomen van mensen die het WML niet kunnen verdienen en waarbij hun loon uit een uitkering (Participatiewet of Wajong) wordt aangevuld. In de huidige situatie ontvangen Wajongers die met loondispensatie of in deeltijd werken hun inkomen via 2 geldstromen. Hun loon ontvangen zij van de werkgever en de aanvullende uitkering ontvangen zij van UWV. Bij wisselende inkomsten leidt dit tot terugvorderingen of nabetalingen omdat het verrekenen van de inkomsten uit arbeid met de uitkering erg lastig is.

Wij introduceren een oplossing waarbij de werknemer loon en aanvulling in één geldstroom ontvangen. Ook wij hanteren het principe dat werken altijd moet lonen.

Wij hanteren hierbij de volgende uitgangspunten:

1. Werkende jonggehandicapten die onder de Participatiewet, Oude regeling Wajong of nieuwe regeling Wajong vallen hebben eenzelfde systeem voor het aanvullen van hun gedispenseerde loon of deeltijd loon als gevolg van een medische urenbeperking;
2. Er worden pensioenrechten en sociale verzekeringsrechten opgebouwd;
3. Maandelijks één inkomen (een geldstroom);
4. Jonggehandicapten die naar vermogen werken (voltijd met lagere loonwaarde en medewerkers met een medische uren beperking, die voor hun maximale uren werken, gaan voltijds WML per maand ontvangen;
5. Extra's boven het maandinkomen zoals bonussen, winstdeling, dertiende maand, eindejaarsuitkering enz. mogen door de werknemer worden behouden (worden niet verrekend met de uitkering).

Voorstel één systeem voor aanvulling van inkomsten uit arbeid onder het WML

Invoering van loondispensatie levert niet minder regelingen op dan nu het geval is. Tussen gemeenten blijven er verschillen bestaan. En bij de Wajong hebben we te maken met zes aanvullingsregelingen. We introduceren één systeem voor de aanvulling van het loon (voor Wajong, oud en nieuw en Participatiewet) voor mensen die het WML niet kunnen verdienen. Hetgeen ertoe leidt dat inkomsten uit

arbeid onder het WML als gevolg van een lagere loonwaarde of een urenbeperking worden aangevuld tot tenminste het Wettelijk Minimumloon.

Eén inkomen

Om werkgevers en werknemers te vrijwaren van bureaucratie (melden inkomsten, wachttijd berekening van de hoogte van de loonaanvulling, enz.) en bij wisselende inkomsten terugvorderingen en nabetalings, wordt door de uitkeringsinstantie een backoffice ingericht. De backoffice keert het loon plus de aanvulling uit de uitkering in één keer uit aan de werknemer. Elke maand op een vaste datum en elke maand hetzelfde bedrag.

Daartoe betaalt de werkgever op verzoek van de werknemer het (gedispenseerde) loon na afdracht van premies en loonbelasting uit aan het backoffice. Hetzelfde doet de gemeente deze keert de uitkering uit aan de backoffice.

Te veel ontvangen uitkeringen worden door de backoffice terugbetaald aan de uitkeringsinstantie. De arbeidsovereenkomst met de werkgever is en blijft van kracht dus de CAO van werkgever en alles wat daar bij hoort blijft van toepassing.

Werkgevers

Bij de werkgevers staat de onvrede over de bureaucratie met de uitvoering van LKS bovenaan. Alle gemeenten doen dit anders en veelal onder de maat. Verder vinden de werkgevers de verschillende aanvullings- en subsidieregelingen die van toepassing zijn bij Wajong (oud en nieuw) en Participatiewet niet begrijpelijk. Zij kunnen dat hun werknemers niet uitleggen. Een ander aspect is dat werkgevers die een loon boven het WML betalen, geen LKS over het loon boven het WML ontvangen. Werkgevers, die serieus werk maken van de banenafpraak vinden het ook bezwaarlijk dat voor werknemers die in deeltijd werken en tot de doelgroep van de participatiewet horen, werken niet loont. En dat werknemers die met loondispensatie werken met veel (ingewikkelde) administratieve lasten en ingewikkelde verrekeningen van inkomsten uit arbeid en hun uitkering te maken krijgen.

Mensen die werken met een inkomen onder het WML

Voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen moet werken altijd lonen. Hun inkomen dient minimaal het WML te bedragen. Ook voor mensen die in deeltijd werken moet werken lonen. Een gelijke aanvullingssystematiek bij deeltijd werken of werken met een lagere loonwaarde (zoals al in de voortgezette inkomensregeling in de nieuwe Wajong is geregeld). Of ze nu werken in deeltijd of met een lagere loonwaarde, zij willen volledig profiteren van de voordelen van werken: benutten van het volledige arbeidsforfait, pensioenopbouw en WW-WIA-rechten.

NUG-ers kunnen door gemeenten worden uitgesloten van LKS, dat geldt ook voor mensen met een lage loonwaarde. Deze mensen, soms collega's, willen dezelfde rechten als alle mensen die het WML niet kunnen verdienen.

Mensen willen een begrijpelijke, eerlijke en eenduidige regeling voor de aanvulling van hun loon. En vooral één waarbij het maandelijkse inkomen stabiel is en zonder onnodige administratieve lasten.

What's in it voor gemeenten en UWV?

Voor Gemeenten en UWV is het verrekenen van wisselende inkomsten uit arbeid met een uitkering lastig. Voor gemeenten speelt hier nog een extra probleem omdat de uitkering netto wordt uitgekeerd. Een studie in opdracht van ministerie van SZW laat zien dat brutering van de bijstandsuitkering niet de oplossing is voor het eenvoudig maken van het verrekenen van wisselende inkomsten uit arbeid met de bijstandsuitkering.

Het probleem van verrekenen van inkomsten uit arbeid en uitkering speelt niet alleen bij mensen met een beperking. Het speelt bij alle uitkeringsgerechtigden met wisselende inkomsten uit arbeid bijvoorbeeld door flexibele contracten waarbij de ene maand meer wordt gewerkt dan de andere. In eerdere contacten met de Nederlandse Vereniging voor Sociale Innovatie (NVSI) zijn we geïnformeerd over hun idee voor een oplossing voor de problematiek van wisselende inkomsten uit arbeid en de verrekening met de uitkering. Dit heeft ons geïnspireerd en wij hebben deze oplossing vertaald naar een oplossing voor mensen die niet in staat zijn het WML te verdienen waarbij het inkomen uit arbeid moet worden aangevuld uit de uitkering. In een recent contact ziet NVSI ook mogelijkheden in ons voorstel en wil men graag verder betrokken worden bij de verdere uitwerking.

Vanuit het NVSI (Divosa is participierend lid) is men aan het zoeken naar een oplossing voor mensen met wisselende inkomsten uit arbeid (flexwerkers, mensen met 0 urencontracten, enz.) en de verrekening van deze inkomsten met de bijstandsuitkering. Zij zijn een proef aan het opzetten die dit jaar van start gaat (de voorbereidingen voor de proef waar 5 gemeenten aan gaan deelnemen zijn in volle gang). Van deze proef kunnen we leren. Deze proef gaat van dezelfde principes uit als ons voorstel: je zorgt voor een vast maandelijks inkomen bij de werknemer en de verrekeningen beleg je bij een backoffice die loon en uitkering verzamelt en in één vast bedrag per maand uitkeert. Er doen al vijf gemeenten mee met deze proef (en er zijn een aantal gemeenten die zeer geïnteresseerd zijn maar nog even wachten). Met andere woorden: gemeenten hebben zelf ook behoefte aan een handige uitvoering om wisselende inkomsten uit arbeid en uitkering zo te verrekenen dat cliënten daarmee niet in de problemen komen en ook de eigen organisatie wordt ontlast.

Gemeenten wensen één regeling. Die krijgen ze met ons voorstel. Dat wil zeggen: een inkomensregeling voor de mensen die het WML niet kunnen verdienen. Ook voor UWV zijn de verrekeningen van inkomsten met arbeid en Wajong lastig. De zes regelingen in de Wajong zijn verre van eenvoudig.

Tot slot

Voor het inrichten van een backoffice ten behoeve van het uitbetalen van één maandelijks inkomen (samengesteld uit loon uit arbeid en uitkering) zijn er nog stappen te zetten. Een oplossing die de voordelen van LKS en Loondispensatie bij elkaar brengt, wordt niet op een dag gemaakt en verdient een zorgvuldige uitwerking.

De LCR heeft haar idee voor een oplossing al met enkele organisaties besproken: AWWN en, Ieder(in). Deze staan positief tegen over het idee De vakbonden beraden zich nog. Er is waardering en interesse getoond voor ons voorstel. Er zijn ons geen bezwaren ter ore gekomen als zou dit voorstel niet te realiseren zijn. We hebben inmiddels ons voorstel ook met het ministerie van SZW besproken.