

Aan de leden van de Vaste Tweede Kamer
Commissie van Sociale Zaken en
werkgelegenheid
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag, 2 december 2020

Betreft: Breed offensief - banenafpraak
Referentie: LCR/TK/20-0093/AA/PL/ER

Geachte dames en heren,

De banenspraak mislukt?

Cedris publiceerde op 11 november jl. een artikel over de realisatie van extra banen in het kader van de banenafpraak. In plaats van 53.000 extra banen die het ministerie van SZW heeft geteld, komt CEDRIS volgens een publicatie tot 12.000 extra banen. Het ministerie van SZW heeft op 16 november jl. een reactie op het rapport gestuurd. Tijdens de begrotingsbehandeling zijn nog enkele moties aangenomen die wijzigingen voorstellen in de banenafpraak.

Net als de uitvoering van de sociale zekerheid is de banenafpraak complex geworden en heeft de staatssecretaris maar liefst zes pagina's nodig om uit te leggen dat de cijfers technisch kloppen, maar "dat er nog een lange weg te gaan is om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren". Deze laatste conclusie kunnen wij helaas beamen.

Wij geven hierbij onze beschouwing op de cijfers en willen ter voorbereiding op de behandeling van het breed offensief een aantal overwegingen meegeven om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te verhogen.

Wat is een extra baan?

Het doel van de afspraak was om extra banen te creëren voor mensen met een beperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Het ging in beginsel om de groep Wajong'ers en jongeren met een beperking die voorheen in de Wajong instroomden en sinds 2015 een beroep moet doen op de Participatiewet. Al vanaf het begin van de afspraak is er discussie over wie wel en niet meetelt in het kader van de banenafpraak. Worden uitzendbanen wel of niet meegeteld en bij wie tellen ze dan mee?

Wel of geen detacheringen vanuit de sociale werkvoorzieningen meetellen. En als je werk uitbesteed bij een bedrijf dat veel mensen uit de doelgroep in dienst heeft mag het bedrijf dit uitbesteede werk dan meetellen? Hoe zit dat bij detachering van werknemers?

De regels over welke baan wel en welke baan niet meetelt zijn keer op keer aangepast. Dit geldt ook voor de bepaling wie wel of niet tot de doelgroep behoort. De doelgroep werd uitgebreid met schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs.

Als zij instroomden in een baan werden zij automatisch meegeteld. De zogeheten 'praktijkroute' is geïntroduceerd waarbij iedereen die aan het werk gaat met de inzet van loonkostensubsidie meetelt voor de banenafpraak.

De LCR heeft zich in de achterliggende jaren verzet tegen de vele aanpassingen met betrekking tot het tellen van de extra banen in het kader van de banenafpraak. Ook hebben wij ons verzet tegen de praktijkroute.

Wij hebben de overheid opgeroepen het goede voorbeeld te geven. In de praktijk heeft de overheid het bij het realiseren van extra banen ernstig laten afweten. Eerder hebben we daarbij gewezen op het effect van de bezuinigingen die het gevolg waren van de kredietcrisis. Veel overheden kregen taakstellingen soms tot wel 25%.

Is er een wenkend perspectief voor inclusieve arbeid?

Overheid en werkgevers hebben nog steeds een grote opdracht om extra banen te realiseren. De initiatieven om inclusieve arbeid te ontwikkelen via een generieke werkgeversvoorziening kan behulpzaam zijn. De LCR brengt hierover nog een cliëntentoets uit. De inzet van technologie en inclusie, zoals wij eerder hebben bepleit, is dringend noodzakelijk voor het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Wij hebben eerder benadrukt dat een specifieke innovatie van het bedrijfsleven noodzakelijk is om, samen met de overheid, meer inclusieve arbeidsorganisaties te realiseren om meer werkgelegenheid voor mensen met een beperking te bewerkstelligen. In onze notitie '*Geen boetes maar banen*' hebben we onze visie gegeven. Uit internationaal onderzoek blijkt dat er weinig goede voorbeelden zijn waar boetes leiden tot meer inclusieve arbeidsplekken.

De werkgelegenheid van mensen met een beperking staat momenteel onder druk. Uit gesprekken met onze achterban horen wij dat een aanzienlijk aantal werknemers die voor de coronacrisis gedetacheerd waren in het bedrijfsleven worden teruggetrokken. In eerder onderzoek naar de banenafpraak dat in opdracht van het ministerie van SZW werd uitgevoerd (*Meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking? Evaluatie Wet banenafpraak en Quotum arbeidsbeperkten*) lezen we dat werkgevers op koers liggen maar dat het vooral dankzij de conjunctuur is dat de kans op een baan is gestegen voor mensen met een beperking. "En mocht de arbeidsmarkt de komende jaren inzakken dan zullen er veel inspanningen nodig zijn om het aantal banen op peil te houden", aldus de evaluatie. Van een inzakkende arbeidsmarkt is nu sprake en de extra inspanningen zijn nu dus extra hard nodig.

De vraag is hoe het ministerie van SZW er nu voor gaat zorgen dat de belofde 125.000 extra banen alsnog worden gerealiseerd in 2025. Dit is immers de opdracht.

Op zoek naar de juiste cijfers of op zoek naar de bron van het probleem van lage cijfers?

De Landelijke Cliëntenraad behartigt de belangen van mensen die werk zoeken en van mensen in een uitkeringssituatie, adviseert het ministerie van SZW over wet- en regelgeving en is betrokken bij begeleidingscommissies die de banenafpraak monitoren. In de afgelopen jaren hebben wij ons kritisch getoond over de toename van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Deze is, in het licht van de miljoenen banen die in het bedrijfsleven zijn gerealiseerd, in de afgelopen periode mager. In ons advies van 2018 hebben wij de regering uitgedaagd om werk te maken van de W van werkgelegenheid voor mensen met een beperking, omdat het vinden van een inclusieve arbeidsplek voor hen geen vanzelfsprekendheid is.

Het belang van een inclusieve arbeidsmarkt wordt bevestigd in het onderzoek van Berenschot naar de Participatiewet¹ een jaar later, waaruit blijkt dat het aandeel van werkgevers dat met mensen met een beperking aan de slag gaat niet groeit maar stabiel blijft. De banenafpraak laat hiertoe ook ruimte, omdat het een kwantitatieve doelstelling betreft. Het volume kan ook worden bereikt bij een beperkt aantal werkgevers. Daarnaast bestaat er een onderzoek van Panteia, waarin de realisatie van de banenafpraak wordt onderzocht.²

Tussen beide onderzoeken bestaat een grote discrepantie. Waar het onderzoek van Berenschot maar met moeite werkgevers kon vinden die bekend waren met de Participatiewet en de regelingen van de Participatiewet, waaronder de banenafpraak, vindt Panteia grote aantallen werkgevers die prima op de hoogte zijn van de banenafpraak.

Dit betreft vooral grote werkgevers. Bij kleine werkgevers is de bekendheid nagenoeg nihil. Slechts 12% van de werkgevers die met inclusieve arbeid aan de slag gaan zijn bekend met de banenafpraak. Bedrijfsleven en overheid voelen blijkbaar geen taakopdracht om deze groep aan een baan te helpen.

Conclusie

- Het aandeel werkgevers dat met mensen met een beperking aan de slag gaat is en blijft verontrustend laag;
- Uit het onderzoek van Berenschot blijkt dat slechts een beperkt aantal werkgevers mensen met een beperking in dienst heeft. Dit aandeel blijft stabiel en binnen deze groep werkgevers is er ook nog sprake van wisselingen.

De LCR concludeert dat de doelstelling van een inclusieve arbeidsmarkt nog lang niet behaald is en dat er niet echt gestuurd wordt op een verbreding van het aantal werkgevers dat met inclusieve arbeid aan de slag wil gaan. De LCR heeft gepleit voor publiek private samenwerking om dit te realiseren. En daarnaast voor stimuleringsregelingen en om te investeren in inclusieve werkgelegenheid die duurzame banen biedt voor mensen met een beperking. In dit verband wijzen wij op onze adviezen over Technologie & Inclusie, sociaal innovatiefonds en de subsidie generieke werkgeversvoorziening van UWV.

Wij pleiten voor een verbreding van het aantal werkgevers dat inclusieve arbeidsplekken realiseert. In het onderzoek van Panteia is goed beschreven waar de doelgroep uit bestaat en op welke wijze de doelgroep is uitgebreid.

De hoofdgroep bestaat uit personen die na beoordeling indicatie banenafpraak door UWV (route ABA; Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) of na beoordeling bij gevalideerde loonwaardemeting in de praktijk (Praktijkroute): mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

¹ <https://www.berenschot.nl/actueel/2019/november/werkgevers-participatiewet/>

² <https://verwonderzoek.nl/project/evaluatie-wet-banenafpraak/>

Daarnaast zijn er zogeheten 'automatische toevoegingen'. Het gaat hierbij om mensen in de Wajong met arbeidsvermogen; mensen met een Wsw-indicatie; mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

Daarnaast zijn twee groepen toegevoegd die extra aandacht behoeven:

- (ex) leerlingen en schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), die na 1 april 2016 bij UWV een verzoek hebben ingediend om opgenomen te worden in het doelgroepregister;
- (ex) leerlingen en schoolverlaters van het praktijkonderwijs (Pro) kunnen als zij dat willen per 1 januari 2017, zonder beoordeling door UWV, in het doelgroepregister worden opgenomen.

Tenslotte zijn ook mensen met een arbeidsbeperking die slechts het minimumloon kunnen verdienen met een voorziening tot aan de doelgroep van de banenafspraken toegevoegd.

Deze verschillende toevoegingen hebben ertoe geleid dat de groep steeds groter wordt. Daarnaast spelen er afbakeningsdiscussies, waarom de ene groep met een arbeidsbeperking wel en de andere niet.

Resumerend aan de doelgroep is toegevoegd

1. Schoolverlaters van speciaal onderwijs;
2. Schoolverlaters Praktijk onderwijs;
3. Mensen afkomstig uit de doelgroep van de Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100% WML, worden toegelaten tot het doelgroepregister. Daarmee tellen zij mee voor de banenafspraken (praktijkroute) en werd de weg geopend om mensen zonder beperking met een lagere loonwaarde mee te tellen in het kader van de banenafspraken;
4. Mensen die alleen met een voorziening in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Met de uitbreiding van de doelgroep is het aantal te realiseren banen niet uitgebreid. De LCR heeft, samen met FNV, Ieder(in), CNV, Wij Staan Op!, VCP, Coalitie voor Inclusie en de Klankbordgroep Banenafspraken gewezen op het risico dat mensen met een beperking, die wel zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen op de arbeidsmarkt, mogelijk worden verdrongen door de doelgroep van de banenafspraken. De toezegging dat er ook voor deze groep een speciale regeling zou komen, is niet nagekomen.

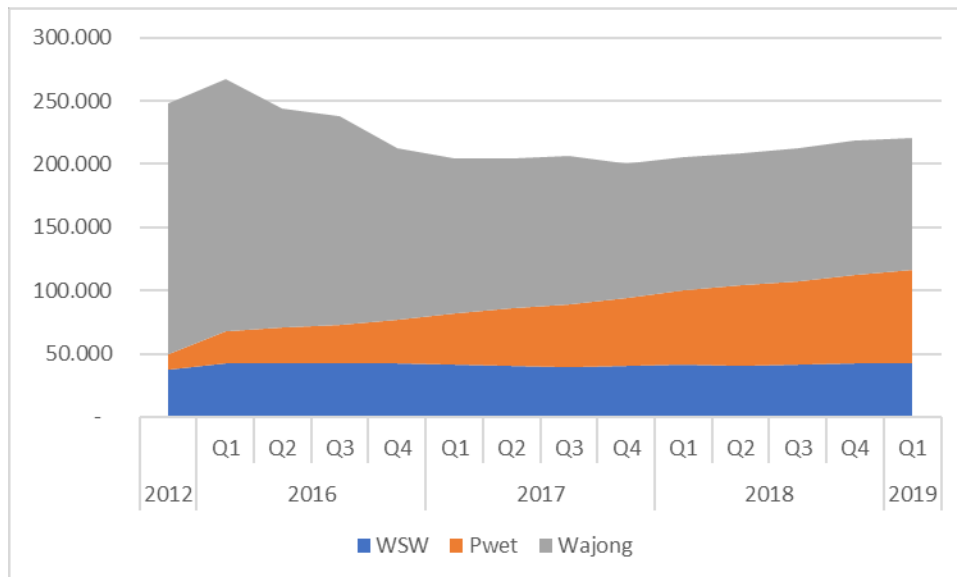
Kwantitatieve ontwikkeling banenafspraken

In de publicatie van Cedris wordt de cijfermatige onderbouwing voor de realisatie van de banenafspraken betwist. Wij vinden de wijze waarop dit door Cedris wordt aangevochten nogal kort door de bocht.

Voor de realisatiecijfers nemen we de factsheet van de banenafspraken van UWV³ als uitgangspunt. In deze factsheet wordt de ontwikkeling van banen, de personen en de in- en uitstroom verantwoord die onder de banenafspraken vallen.

Bij de telling van de overheid zijn vraagtekens te zetten.

Zo worden detacheringen vanuit de Wsw meegeteld. De LCR heeft altijd aangegeven dat dit geen extra banen zijn (de gedetacheerde Wsw'er had immers al werk in de Wsw). Hier is dus sprake van het verplaatsen van werkgelegenheid.



Bron: UWV factsheet

De afname van de totale groep is op zich een ontwikkeling die nader onderzocht moet worden. Bij de aanvraag van een Wajonguitkering worden jongeren door het UWV gekeurd. Omdat mensen gekeurd werden ontstond er een redelijk zicht op de beperkingen die een jongere heeft. En was het duidelijk dat deze groep jongeren een beperking heeft.

Bij een jaarlijkse natuurlijke aanwas van het aantal jongeren met een beperking zouden de cijfers vanaf 2012 stabiel of licht moeten stijgen. Het is niet aannemelijk dat er in deze periode minder kinderen met een aangeboren afwijking zijn geboren.

In de tabel zien we een vrij grote daling. Waarschijnlijk zijn we het zicht op mensen met een beperking voor een groot gedeelte kwijtgeraakt. Met de instelling van de praktijkroute komt een deel van hen weer in beeld. Het gaat dan alleen om de groep die aan het werk gaat. En het is de vraag of iedereen die via de praktijkroute aan het werk gaat ook daadwerkelijk een beperking heeft. Ook mensen die langdurig in de bijstand zitten en geen beperking hebben zullen bij aanvang van werk niet altijd in staat zijn het WML te verdienen.

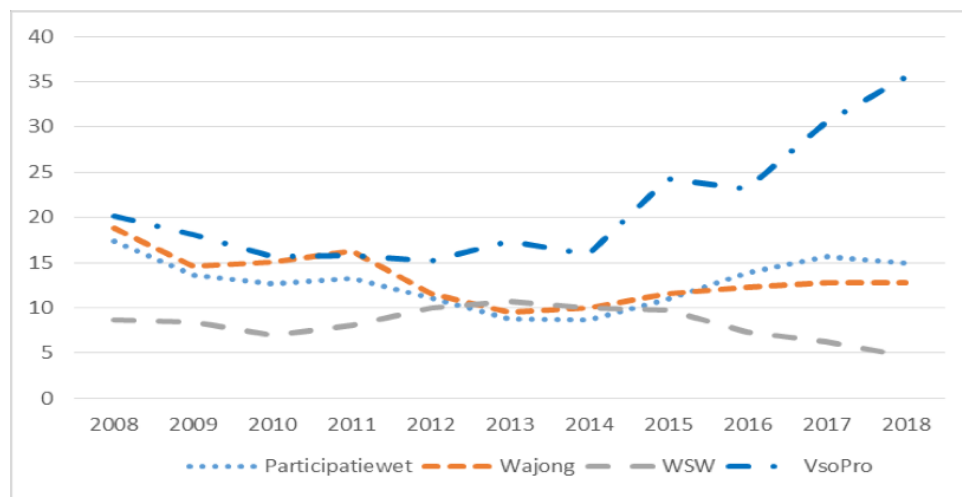
Veel andere jongeren met een beperking verdwijnen ten onrechte uit beeld omdat ze geen bijstand aanvragen omdat ze denken dat zij daar geen recht op hebben.

De schoolverlaters van het VSO en Pro die na hun stage een baan vinden, komen weer in beeld omdat zij toegang tot de banenafpraak hebben als zij daarvoor worden aangemeld. Via hun school worden zij aangemeld en vinden zij de weg naar de keuring van de banenafpraak. Een aanzienlijk deel van deze groep is er in de recente periode van hoogconjunctuur in geslaagd werk te vinden.

Echter, een deel van de jongeren met een beperking volgt het regulier onderwijs met behulp van passend onderwijs. De weg naar een keuring voor de banenafpraak is voor deze groep minder vanzelfsprekend. Voor de groep die eerder in de Participatiewet is ingestroomd en niet direct aan werk is geholpen nemen de toch al lage arbeidsmarktkansen steeds verder af.

De kans om aan het werk te komen is over de hele linie laag en varieert van 15% tot 35%. Dat is de reden dat er echt wat moet gebeuren aan het creëren van werkgelegenheid voor deze groep.

Ontwikkeling van het % instroom in een baan, doelgroepregister 2017 *factsheet UWV*



In de rapportage in de factsheet banenafspraken zien we dus de cumulatieve ontwikkeling van de aantallen in de banenafspraken en hoeveel mensen op een bepaald moment een baan hebben.

In de arbeidsparticipatiemonitor UWV 2019 staan de volgende getallen genoemd:

- Eind 2018 bestond de groep Participatiewetters in het doelgroepregister uit 69.700 mensen. Daarvan werkten er 32.100 (46%).
- Het aantal werkenden was eind 2018 het hoogst bij de subgroep Praktijkroute (86%) en de subgroep Vso/Pro (55%). De participatie was het laagst bij de subgroep Afgewezen voor Wajong 2015, geen arbeidsvermogen maar niet duurzaam (16%).
- In 2018 heeft 62% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister een tijdelijk dienstverband en 18% werkt via een uitzendcontract. Een relatief klein deel (20%) werkt in een vast contract. Na 1 jaar werkt twee derde nog steeds in een tijdelijk contract of heeft een uitzendbaan.
- 60% van de werkende Participatiewetters in het doelgroepregister verdiende met werk in loondienst ten minste 75% van het WML, en ruim 1/3^e verdiende het WML of meer. Het merendeel had een dienstverband van 20-36 uur (44%) of een dienstverband van 36 uur of meer per week (29%)
- Van de Participatiewetters die in 2015 en 2016 het doelgroepregister zijn ingestroomd zonder baan heeft na 2 of 3 jaar rond de 50% op enig moment gewerkt.
- Van de Participatiewetters in het doelgroepregister die in 2017 hun werk verloren, heeft bijna 70% binnen 12 maanden weer werk gevonden.

In deze cijfers van het UWV zien we een bevestiging van onze eerdere conclusie dat de groep is uitgebreid met meer kansrijke groepen. Dat zien we bij de toevoeging van de groep uit de praktijkroute. Immers, of alle mensen met een lage loonwaarde ook daadwerkelijk een beperking hebben is de vraag. Maar alle mensen die via de praktijkroute aan het werk gaan tellen wel mee als plaatsing in het kader van de banenafpraak. In de Participatiewet en bij de jongeren die geen uitkering aanvragen zit waarschijnlijk een grote groep waarvan niet bekend is of en welke beperking zij hebben. Daarnaast zien we de groep Vso/Pro. Van deze groep vindt 55% werk. Dit is een relatief succesvolle groep. Overigens vond ruim 50% van de schoolverlaters van het Vso/Pro in het verleden ook zonder banenafpraak een baan.

Interessant is dat het 45% van deze groep niet lukt om aan het werk te komen. De moeilijkste doelgroep heeft een keuring voor de Wajong 2015 aangevraagd. Zij werden afgewezen omdat zij weliswaar geen arbeidsvermogen hadden maar nog niet kon worden vastgesteld of het ontbreken hiervan duurzaam is. Hiervan weet 15% werk te vinden, dit is een zeer beperkte groep.

Wat is een baan?

Uit de analyse blijkt dat 80% van de banen in het kader van de banenafpraak een tijdelijk dienstverband is. Het gaat hierbij om tijdelijke contracten en uitzendarbeid. Om het totale arbeidsvolume te verhogen is dus veel meer arbeidsdynamiek nodig. Uitzendkrachten moeten telkens weer een tijdelijke baan vinden om ervoor te zorgen dat de werkende ook aan het werk te blijven. Uit recent onderzoek van UWV: *'Arbeidsmarkt- en begeleidingspatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach'* (2019/UWV), blijkt dat dit niet vanzelfsprekend is. Baan-baan mobiliteit kent slechts in 1/3^e van de gevallen een direct aansluitende baan, 1/3^e kent een gemiddelde periode van 5-6 maanden werkloosheid en de rest vindt helemaal geen baan meer. Voor deze groep is baan-baan mobiliteit niet vanzelfsprekend.

Zeker als we uitgaan van cijfers op peilmomenten wordt het aantal banen en het volume van de arbeidstijd overschat. Omdat voor mensen met een beperking die werken of aan het werk gaan vaak voorzieningen nodig zijn, betekent dat voor werkgevers en werknemers een hoge administratieve last. Al eerder heeft de LCR in haar adviezen gewezen op het feit dat juist de groep die baat heeft bij stabiliteit en structuur in veel gevallen aangewezen is op tijdelijke en doorgaans flexibele banen. Het ministerie wijst er terecht op dat banen in de arbeidsparticipatiemonitor en de banenafpraak op verschillende manieren worden geteld.

Bij banen in de banenafpraak telt een baan van 25,5 uur als één baan. Bij de banen die worden gemeten in de arbeidsparticipatiemonitor wordt een fulltime baan als één baan geteld.

Wij vinden dat gestuurd moet worden op structurele en volwaardige arbeidsparticipatie van mensen met een beperking en op een werkelijk inclusieve arbeidsmarkt. Om beide punten te realiseren is een fundamentele herbezinning nodig in plaats van het realiseren van een statistische poppenkast.

Conclusie

Resultaten banenafspraken

De kans op arbeidsparticipatie van de groep die valt binnen de banenafspraken is licht toegenomen in tijden van hoogconjunctuur, maar blijft ver achter bij de arbeidsparticipatie van mensen zonder beperking.

Met de 'automatische toevoeging van nieuwe groepen binnen de banenafspraken' is niet automatisch de doelstelling verhoogd.

Kenmerken van resultaten die zijn behaald

- De meeste banen zijn tijdelijk en vooralsnog niet duurzaam;
- Transactiekosten voor het bemiddelen en organiseren van werk voor mensen met een beperking zijn hoog;
- Er zijn meer mensen aan het werk, waarvan een belangrijk deel wordt gerealiseerd via de praktijkroute en Vso/Pro de makkelijke groep binnen de banenafspraken;
- Participatie van groepen, waar de banenafspraken oorspronkelijk voor was bedoeld, blijft onveranderd laag;
- Voor mensen met een lage loonwaarde die intensieve begeleiding en of veel voorzieningen nodig hebben om hun werk te behouden, liggen deze kansen onveranderd laag.

De groep mensen met een beperking is divers

Door de invoering van de praktijkroute zijn er discutabele groepen toegevoegd aan de doelgroep van de banenafspraken:

- Door het meetellen van detachering vanuit de Wsw worden mensen meegeteld die al werk hadden. Hier is sprake van het verplaatsen van werkgelegenheid en niet van nieuwe werkgelegenheid;
- Groepen die niet gelijk werk vinden komen achteraan in de rij met een verdere verslechtering van kansen;
- Waar een stabilisatie of lichte stijging van de omvang van de doelgroep redelijkerwijs te verwachten viel zien we een onverwacht grote daling van de groep met een beperking. Het is niet aannemelijk dat het risico op een aangeboren afwijking ineens zo gedaald is. Dit leidt tot de conclusie dat het zicht op de jongeren met een beperking afneemt;
- Mensen met een beperking die passend onderwijs hebben gevolgd zijn niet zichtbaar als zij zichzelf niet melden voor een keuring banenafspraken.;
- De banenafspraken leidt tot een verschil in baankansen van verschillende groepen mensen met een beperking. De afbakening van de doelgroep is voor discussie vatbaar. In beginsel hebben alle mensen met een beperking aandacht nodig. Er is iets voor te zeggen om de groep die het, het moeilijkst heeft extra kansen te bieden. Echter dat mag niet leiden tot verdringing van andere werkenden of werkzoekende met een arbeidsbeperking;
- Voor een deel van de mensen met een beperking levert tijdelijk werk een extra complicatie op in de organisatie van de zorg en hun werk/privébalans.

Aanbevelingen

Wij geven een volgend kabinet in overweging om zich te bezinnen op het instrumentarium om een inclusieve arbeidsmarkt te bereiken conform het VN-verdrag inzake mensen met een handicap.

- Organiseer arrangementen met perspectief op ontwikkeling en ontplooiing;
- Monitor mensen die geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt op mogelijke beperkingen;
- Voor mensen die werken en zijn aangewezen op een aanvullende uitkering, dient de systematiek van de verrekening van inkomen uit werk met de uitkering vereenvoudigd te worden zodat fluctuaties in inkomen, terugvorderingen en nabetalingen van uitkering worden voorkomen;
- Maak een reële taakstellingen met voldoende budget voor de verschillende groepen mensen met een beperking zodat verdringing wordt voorkomen;
- Stuur op een inclusieve arbeidsmarkt en op een toename van het aantal werkgevers dat een bijdrage levert aan de inclusieve arbeidsmarkt. Stimuleer innovatie om meer inclusieve arbeidsorganisaties te realiseren om op die manier mensen met een beperking duurzaam werk te bieden;
- Wij vragen om een gericht ontwikkelmodel via bijvoorbeeld versterking van het programma Technologie & Inclusie met daarbij gerichtere aanbesteding van technische oplossingen om structurele inzet van mensen met een beperking mogelijk maken;
- Wij vragen extra middelen voor een sociaal inclusiefonds om innovatie in het bedrijfsleven te stimuleren en mede te financieren ten behoeve van het realiseren van inclusieve arbeidsplekken;
- Overweeg aansluiting van de bovengenoemde doelstelling bij de reeds gereserveerde middelen voor regionale ontwikkeling;
- Wij vragen op korte termijn extra investeringen voor de generieke werkgeversvoorziening om de additionele kosten voor het organiseren van een inclusieve arbeidsorganisatie mogelijk te maken.

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), 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.