

# VISIEDOCUMENT ‘WORK FIRST’ AANPAK GEMEENTEN

*Provinciaal Overleg Cliëntenraden Sociale Zaken Fryslan (POC)*

*Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden (FSU)*

*Keetwaltje 1*

*8921 EV Leeuwarden.*

*tel: 058-2139992*

*e-mail: fsu@fsufriesland.nl*

## **Aanleiding document**

De Work First aanpak is over komen waaien uit de staat Wisconsin in de Verenigde Staten. De zakelijkere en hardere Amerikaanse opvattingen over de uitkeringsgerechtigde burger zijn daarom duidelijk te herkennen. De aanpak is gebaseerd op het uitgangspunt dat de overheid een tegenprestatie mag afdwingen voor de verstrekking van een uitkering: ‘Voor wat, hoort wat’. De uitkeringsgerechtigde wordt zo snel mogelijk geactiveerd door verplichte plaatsing in een arbeidssituatie, de kans op regulier werk zal door de opgedane ervaring en scholing vergroot worden. Arbeidsplicht wordt boven inkomen gesteld.

Bij de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) benadrukte staatssecretaris Rutte nog dat de Work First aanpak zich duidelijk moest onderscheiden van betaalde arbeid om verdringingseffecten te voorkomen. Hij stelde dat Work First een forse component scholing, bemiddeling en aangepaste werktijden moest bevatten. Rutte’s opvolger van Hoof dacht daar anders over: hij wilde de gemeenten geen beperkingen opleggen en maximale beleidsruimte geven (met verwijzing naar het feit dat Rutte’s voorwaarden niet in de WWB zijn vastgelegd, maar alleen in de Memorie van Toelichting op de wet werden genoemd). Van Hoof vond ook dat er geen gevaar voor verdringing bestaat omdat er niet sprake is van een arbeidsovereenkomst: het gaat om activering waarbij geen arbeidsverhouding ontstaat. Na de ‘versoepeling’ door van Hoof is de Work First aanpak in een stroomversnelling geraakt en zijn er ook allerlei varianten ontstaan.

Op een bijeenkomst van vertegenwoordigers van de Friese cliëntenraden en belangenorganisaties van uitkeringsgerechtigden op 15 juni 2007 is de Work First aanpak kritisch onder de loep genomen. Er werd vastgesteld dat Work First steeds meer als doel op zich wordt toegepast en niet als een tijdelijk middel om arbeidsmarktkansen te vergroten. Het riep de vraag op aan welke kwaliteiten de Work First aanpak moet beantwoorden. In dit visiedocument van het POC en FSU worden een aantal kwaliteiten geschetst, zonder volledig te zijn.

## **Bijstand als inkomensvangnet**

Met de Work First aanpak is er een verandering gekomen van het principe van de bijstandswet. De bijstandswet bood altijd een minimuminkomensgarantie als er geen andere bronnen van inkomsten zijn. In het stelsel van sociale zekerheid werd de bijstand dan ook getypeerd als laatste vangnet. Met de komst van Work First en het ‘poortwachter’-model wordt de arbeidsplicht voorop gesteld. Weigering om mee te doen aan een plaatsing/traject kan leiden tot afwijzing of stopzetting van de uitkering, ongeacht de financiële en sociale gevolgen voor de persoon.

POC en FSU pleiten er voor om als gemeente het principe van de inkomensgarantie overeind te houden en bij het sanctiebeleid zorgvuldig te beoordelen wat de reden c.q. oorzaak van weigering van een traject of Work First-plaatsing is. De Work First aanpak behoort een instrument te zijn om te stimuleren en niet om te ontmoedigen.

### **Contract met wederzijdse inspanningsverplichtingen**

POC en FSU stellen voor om meer evenwaardigheid en wederkerigheid aan te brengen in de afspraken over een traject. Dat kan door als gemeente en cliënt een contract af te sluiten waarin de afspraken, rechten, plichten en inspanningen van beide partijen helder vastgelegd worden. Op deze manier is niet sprake van eenrichtingsverkeer, maar van een coöperatieve 'deal' waar partijen elkaar aan kunnen houden. Het traject of de werkplaatsing wordt niet opgelegd, maar overeengekomen. Dat is een wezenlijk verschil. De cliënt zal daarbij als contractpartij gerespecteerd moeten worden. Een cliënt krijgt een sanctie opgelegd als deze zich niet houdt aan de regels of termijnen. De cliënt zal omgekeerd ook de gemeente een sanctie moeten kunnen opleggen als deze in gebreke blijft. De cliënt is dan niet afhankelijk van een willekeurige beoordeling, maar kan zich beroepen op de overeenkomst. Met een 'in gebreke stelling' kan de gemeente aansprakelijk worden gesteld voor het niet naleven van het contract en de cliënt zou een schadevergoeding moeten kunnen krijgen.

### **Motivatie en keuzemogelijkheid als uitgangspunt**

Biedt de bijstandsgerechtigde een traject dat aansluit op de persoonlijke mogelijkheden en vaardigheden. Uitgangspunt zouden de situatie en eigen ideeën van de cliënt moeten zijn. Geef de cliënt in gesprekken ook de ruimte voor die eigen inbreng. Stel vervolgens samen vast in hoeverre de ideeën van de cliënt reëel en realiseerbaar zijn (geen knollen voor citroenen) en hoe deze ondersteund kunnen worden. De rol van de medewerker is daarmee die van de dienstverlener en niet die van de beoordelaar. De rol van de cliënt is die van de mederegisseur. Ga er van uit dat de bijstandsgerechtigde ook in staat is om zelf oplossingen te regelen, zoals bijvoorbeeld de keuze voor vrijwilligerswerk. Neem motivatie als drijfveer en niet dwang.

### **Beperk de periode van werken met behoud van uitkering**

In de Raad voor Werk en Inkomen hebben werkgevers, werknemers en gemeenten afgesproken om bij de Work First aanpak de periodes van werken met behoud van uitkering te binden aan maximaal 3 tot 6 maanden. POC en FSU roepen de Friese gemeenten op om deze termijnen aan te houden en niet verschillende trajecten te 'stapelen' om daarmee de periodes op te rekken. Gemeenten moeten ook niet de trukendoos toepassen door de bijstandsuitkering om te toveren tot loon (door de uitkering onder te brengen bij bijvoorbeeld een WSW-bedrijf dat vervolgens de uitkering als loon verstrekt).

### **Werk en scholing: combinatie met perspectief**

Biedt een evenwichtige combinatie aan van werk en scholing, waarbij voorop staat dat de bijstandsgerechtigde groeit in zijn of haar persoonlijke mogelijkheden en meer arbeidskansen ontwikkelt. Niet ' bezig houden', maar werkelijk perspectief bieden op doorstroom naar de arbeidsmarkt of naar een zinvol alternatief. Laat de scholing kwalificerend zijn met vakdiploma of getuigschrift. Geef de bijstandsgerechtigde ondersteuning en begeleiding door een persoonlijke coach.

### **Doorstroom naar betaald werk en voorkomen van verdringing**

Aansluitend op de vorige punten: organiseer dat na de periode van werken met behoud van uitkering c.q. de werkstage plaatsing kan volgen in een betaalde baan. Stimuleer dat met inzet van loonkostensubsidies. Ga als gemeentebestuur om tafel met het regionale bedrijfsleven en de brancheorganisaties en maak – in navolging van het individuele contract met de cliënt en de landelijke participatietop – afspraken over inspanningsverplichtingen. Maak daarbij gelijk afspraken – ook met de non-profit instellingen – over toetsing van het werk dat in het kader van Work First gedaan wordt: geen verdringing van betaald werk.

### **Aandacht voor afhakers**

Geef als gemeente aandacht aan de mensen die bij de aanvraagprocedure van de WWB of tijdens hun traject afhaken. Divosa en de VNG hebben al geconstateerd dat een groep burgers geen beroep meer doet op de bijstand vanwege de Work First eisen. Onderzoek als gemeente – samen met maatschappelijke organisaties - waar deze groep ‘blijft’.

### **Kwaliteit van werk en werkomstandigheden**

Biedt werkzaamheden aan die – inspelend op de persoonlijke vaardigheden en interesses – als zinvol ervaren worden en niet als ‘bezigheidstherapie’. Garandeer dat de arbeidsomstandigheden gezond en veilig zijn en voldoen aan de eisen van de ARBO-wetgeving.

### **Participatiebanen**

Omdat het begrip ‘gesubsidieerde baan’ een besmet begrip is wordt nu liever gesproken over participatiebanen en brugbanen (voor mensen met een functiebeperking). Maar het uitgangspunt blijft hetzelfde: creëer als gemeente maatschappelijk zinvolle banen die aanvullend zijn op het bestaande betaalde werk. Maak als gemeente een praktische analyse van wat de lokale gemeenschap nodig heeft aan voorzieningen. Te voorspellen valt dat – na hun massale sanering – banen als conciërge, stadswacht, schoolhulp, buurt- en dorpshuisbeheerder weer in beeld komen. Benut de bestaande financiële mogelijkheden uit het werkdeel van de WWB en de binnenkort vrijkomende landelijke middelen om deze banen mogelijk te maken. Sluit aan bij de ontwikkeling van werknemersrechten waar de Melkert-banen moesten stoppen: loongroei tot in ieder geval 130% van het minimumloon, mogelijkheden voor pensioenopbouw, scholing, CAO-afspraken over arbeidsvoorwaarden.

Leeuwarden, 9 juli 2007.  
POC en FSU.

*VisiedocumentWorkFirstjuli2007/NdJ.*

[www.fsufriesland.nl](http://www.fsufriesland.nl)