

VISIEDOCUMENT PARTICIPATIEWET

Aanleiding document

Per 1 januari 2015 is de *Participatiewet* ingevoerd. In deze wet zijn de Wet Werk en Bijstand en delen van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wajong samengevoegd. De wet is in lagere regelgeving - Algemene Maatregelen van Bestuur – verder uitgewerkt:

* besluit loonkostensubsidie * ministeriele regeling loonwaarde * besluit regionale werkbedrijven
* schattingsbesluit Wajong * wijzigingsbesluit WSW.

De wet heeft ingrijpende gevolgen voor bijstandsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking.

Op de themabijeenkomst 'Participatiewet in de praktijk' op 19 februari 2015 in Leeuwarden hebben vertegenwoordigers van de cliënten/participatieraden Werk en Inkomen, van de Ondernemingsraden van de SW-bedrijven Caparis, Empatec en NEF, van de WSW-adviesraad Empatec en van de lokale spreekuurpunten in het FSU-netwerk de gevolgen van de Participatiewet bediscussieerd. De uitkomsten zijn vevat in dit visiedocument. De cliëntenraden kunnen naar aanleiding van het visiedocument hun gemeenten(n) of dienst adviseren over de Participatiewet. Het POC en het FSU nodigen de gemeenten en de Vereniging van Friese Gemeenten (VFG) uit om het visiedocument te betrekken bij de ontwikkeling en toetsing van de Participatiewet.

Gevolgen Participatiewet voor de bijstand

De *arbeidsverplichtingen* voor bijstandsgerechtigden zijn aangescherpt.

Voor bijstandsgerechtigden geldt de *kostendelersnorm*. Het gaat daarbij om uitkeringsgerechtigden die met meerdere personen in één huis wonen waardoor de kosten voor levensonderhoud gedeeld kunnen worden. Naarmate er meer personen met een uitkering in huis wonen, wordt hun uitkering lager.

De *tegenprestatie naar vermogen* is ingevoerd: de gemeenten mogen uitkeringsgerechtigden verplicht laten werken met behoud van uitkering. Het werk wordt verricht in een beperkte periode en het mag niet om werkzaamheden gaan die anders betaald zouden worden.

De *alleenstaande ouder-norm in de bijstand* is vervallen. Voor alleenstaande ouders met een bijstandsuitkering geldt voortaan de alleenstaanden-norm. De inkomensachteruitgang van 20% wordt grotendeels gecompenseerd door een extra bijdrage in het kind gebonden budget van de Belastingdienst.

De langdurigheidstoeslag – een regeling voor mensen die meer dan 3 jaar onafgebroken een minimuminkomen hebben gehad – is vervangen door de *individuele inkomenstoeslag*. De gemeente bepaalt op grond van de persoonlijke omstandigheden of iemand wel of niet in aanmerking komt voor deze toeslag.

Als personen zich niet houden aan de regels van de bijstand – zoals de arbeidsverplichtingen en de tegenprestatie - dan kan de gemeente *de uitkering korten*. De gemeente kan dat ook doen als sprake is van 'onaangepaste' kleding of heftige misdragingen ten opzichte van medewerkers van de gemeente. De regels voor *bijzondere bijstand* zijn veranderd. De gemeenten moeten meer persoonlijk maatwerk bieden en vooral steun geven aan de mensen die het 't meest nodig hebben.

Gevolgen Participatiewet voor de Wajong

Mensen met een arbeidsbeperking die nog wel kunnen werken vallen onder de Participatiewet, ook personen die voorheen in de Wajong-regeling terecht zouden komen. De personen die voor 1 januari 2015 al een Wajong-uitkering hadden worden vanaf 1 april 2015 herkeurd door het UWV. Als uit het medisch dossier blijkt dat de persoon niet in staat is om betaald werk te verrichten dan wordt deze niet opgeroepen voor een herkeuring. Herkeurde Wajongers met een arbeidsvermogen gaan niet over naar de bijstand maar blijven recht hebben op een Wajong uitkering. Vanaf 1 januari 2018 wordt deze uitkering wel verlaagd van 75 naar 70% van het minimumloon. Wajongers zonder arbeidsvermogen blijven een uitkering van 75% houden en vallen onder het UWV.

Gevolgen Participatiewet voor de WSW

Twee derde van de banen in de WSW gaat de komende jaren verdwijnen, er blijven daar uiteindelijk nog maximaal 30.000 arbeidsplaatsen over ('beschut werk'). Er komen geen nieuwe arbeidsplaatsen in de WSW: de instroom wordt gestopt. Ook personen met een WSW-indicatie die op de wachtlijst stonden worden niet toegelaten. Door de gemeente wordt vastgesteld of mensen met een arbeidsbeperking in aanmerking komen voor een baan bij een 'gewone' werkgever of voor beschut werk. Tot 2026 moeten er 125.000 extra banen komen voor arbeidsgehandicapten. Als het aantal banen niet gehaald wordt dan voert het kabinet een regeling (quotum) in die werkgevers verplicht om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Voor werknemers met een verminderd arbeidsvermogen verstrekt de gemeente aan de werkgever een loonsubsidie voor het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het minimum.

Gevolgen Participatiewet voor het arbeidsmarktbeleid

Friesland is een van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland. In 2015 gaan Regionale Werkbedrijven van start die een schakel vormen tussen werkgevers en werkzoekenden. De Arbeids Markt Regio (AMR) Fryslân ondersteunt en coördineert de ontwikkeling van de Werkbedrijven en de werkgeversbenadering. De 24 Friese gemeenten werken samen met het UWV en de drie SW-bedrijven Empatec, Caparis en NEF. Een provinciale stuurgroep – bestaande uit de regiomanager van de AMR en vier wethouders – begeleidt het proces.

Uitgangspunten en uitwerking Participatiewet

De deelnemers van de themabijeenkomst hebben de positieve en negatieve effecten van de Participatiewet op rij gezet en verwoord in de volgende kanttekeningen:

- Er wordt uitgegaan van de persoon en niet meer van de regeling, er kan daardoor echt maatwerk geboden worden.
- Er komt een eind aan de ratjetoe aan verschillende regelingen die elk hun eigen werkingssfeer en procedures hebben en niet op elkaar afgestemd zijn.
- Eén regeling met 1 eindverantwoordelijke (de gemeente) is overzichtelijker en duidelijker.
- Door de sluitende aanpak zouden geen personen meer tussen wal en schip hoeven te vallen (te 'goed' voor de ene regeling en te 'slecht' voor de andere).
- De participatiegelden kunnen effectiever en resultaatgerichter besteed worden.
- De regeling is gebaseerd op de aanname dat veel personen met een arbeidshandicap aan het werk kunnen bij reguliere werkgevers. Dat is niet realistisch. Praktijk zal zijn dat veel arbeidsgehandicapten geen werk en minder inkomen zullen hebben.
- De werknemer met een arbeidsbeperking zal zich staande moeten houden op de vrije arbeidsmarkt. In de praktijk zijn veel personen niet zo zelfredzaam en is de arbeidsmarkt selectief. Het gaat om personen die een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben en als 'risico-werknemer' beschouwd worden.. Werkgevers gaan er van uit dat de werknemer zich aanpast aan het werk en niet dat het werk aangepast moet worden aan de werknemer.
- De inkomens- en rechtspositie van de personen die geen werk vinden verslechtert ingrijpend ten opzichte van de oude situatie. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen een uitkering op bijstandsniveau en vallen onder de kostendelersnorm en vermogenstoets. De Wajong uitkering is netto hoger dan de bijstandsuitkering en kent geen inkomens- en vermogenstoets. De WSW kent een lonenstelsel met lonen die boven bijstandsniveau liggen.
- De regeling wordt ingevoerd terwijl er grote bezuinigingen op de participatie-budgetten van gemeenten zijn toegepast. Allerlei ondersteunende instrumenten, zoals begeleiding en een persoonsgebonden re-integratiebudget, sneuvelen of worden nog maar minimaal ingezet. Het wegvallen van financiering van (job)coaching gaat de gemeente op termijn veel geld kosten (terugval in uitkering en psychosociale hulp aan arbeidsgehandicapten die het niet redden).
- Alleen nog de meest kwetsbare werknemers kunnen een plek krijgen in de WSW. De reductie met 70.000 werknemers zal een selectie met zich mee brengen waarbij personen met een laag arbeidsvermogen (terug)geplaatst dreigen te worden in onbetaalde dagbesteding.

- De Participatiewet beoogt dat iedereen mee kan doen in de samenleving. Maar de opgetelde effecten laten zien dat veel mensen aan de kant komen te staan. Dat is een situatie die haaks staat op het doel van de wet, een situatie die we niet moeten willen.

Een Participatiewet vanuit werknemers/cliëntperspectief

De deelnemers van de themabijeenkomst, POC en FSU leggen de gemeenten de volgende voorstellen voor om de Participatiewet te verbeteren en versterken:

1. Ontwikkel een samenhangend beleid waarbij snelle en korte verbindingen gelegd worden tussen verschillende regelingen die de participatie en inkomenspositie moeten steunen: werk en inkomen – Wet maatschappelijke ondersteuning – minimabeleid – schuldhulpverlening – lokaal welzijnsbeleid – regionaal arbeidsmarktbeleid.
2. Garandeer persoonlijk maatwerk in een aanpak waarin niet de regeling maar de persoon daadwerkelijk centraal staat. Beschouw de persoon als een evenwaardige partij waarmee afspraken op basis van wederkerigheid gemaakt worden en waarbij de situatie en ideeën van de persoon vertrekpunt zijn. Leg dat vast in een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) en maak een persoonsgebonden re-integratiebudget of ‘rugzakje’ mogelijk.
3. Stimuleer de eigen kracht en het eigen initiatief van de persoon, zodat deze mede-regievoerder kan zijn. Verstrek ook de middelen om dat mogelijk te maken. Garandeer persoonlijke coaching voor personen die minder zelfredzaam zijn en behoefte hebben aan steun en advies.
4. Biedt een werkelijk perspectief aan mensen in de werksituatie: schep de voorwaarden voor groei van de arbeidsmogelijkheden en van het inkomen. Voorkom dat personen jarenlang op hetzelfde functieniveau en op een minimuminkomen blijven zitten. Regel een doorlopend recht op (bij)scholing. Stimuleer dat de persoon in een duurzame arbeidssituatie komt en vermijdt een lange aaneenschakeling van tijdelijke ‘trajecten’ en baantjes.
5. Accepteer niet dat twee derde van de arbeidsplaatsen in WSW-verband verloren gaan. Zet in op een beleid waarbij de werknemers met een sterk verminderd arbeidsvermogen kunnen rekenen op beschut werk in de geest van de oorspronkelijke WSW-doelstelling (werk dat aangepast is aan de mogelijkheden van de werknemer).
6. Maak stevig werk van de medeverantwoordelijkheid van het regionale bedrijfsleven. Maak concrete afspraken met werkgevers over plaatsing van werknemers met een arbeidshandicap en leg die vast in niet-vrijblijvende overeenkomsten (geen intentieverklaringen en convenanten).
7. Voorkom dat personen met een arbeidsbelemmering lange tijd in de wacht – een uitkering zonder re-integratietraject - worden gezet en terug moeten vallen in een geïsoleerde thuissituatie.
8. Faciliteer de personen die verplicht moeten deelnemen aan trajecten van de gemeente: vergoed gemaakte kosten, zoals reiskosten en kleding, die personen in het kader van hun Tegenprestatie naar vermogen of re-integratietraject maken.
9. Geef heldere informatie aan publiek en personen over de Participatiewet. Benoem naast de plichten ook de rechten van de uitkeringsgerechtigde/werknemer (zoals het laten bijstaan in gesprekken door een vertrouwenspersoon en het verstrekken van afschriften van rapportages). Formuleer deze rechten samen met de cliëntorganisaties, werknemersorganisaties en adviesraden.
10. Informeer de gemeentelijke cliëntenraden en adviesraden regelmatig over de ontwikkelingen ten aanzien van het regionale arbeidsmarktbeleid. Stimuleer afstemming en samenwerking tussen de cliëntenraden Werk en Inkomen, de Participatie/Wmo-raden en de WSW-adviesraden.

11. Stimuleer dat de stuurgroep van de Arbeids Markt Regio Fryslân in overleg treedt met een delegatie van de cliënten/participatieraden Werk en Inkomen, de Ondernemingsraden en WSW-adviesraden van Empatec, Caparis en NEF. Op de themabijeenkomst op 19 februari 2015 zijn verbindingen gelegd tussen deze raden om zo elkaar te versterken in de advisering in het kader van de Participatiewet.

12. Zoek als wethouder en gemeenteraadsleden de mensen op de werkvloer van de SW-bedrijven op en luister naar hun ervaringen en wensen. Volsta niet met werkbezoeken en managementrapportages maar geef de werknemers in rondetafelgesprekken en hoorzittingen de gelegenheid om hun stem te laten horen.

Leeuwarden, maart 2015.

visiedocumentparticipatiewetmaart2015