

Participatiewet:

# Ontschotting biedt kansen



Zo veel mogelijk mensen naar vermogen laten meedoen aan de maatschappij. Dat is de gedachte achter de Participatiewet. Door de wet zijn gemeenten niet alleen verantwoordelijk voor bijstandsgerechtigden en de Wsw-populatie, maar ook voor de jonggehandicapten. Wethouders van grote en kleine steden zien vooral dankzij de ontschotting meer mogelijkheden. Arbeidsdeskundige expertise blijft daarbij noodzakelijk.

TEKST | Peter Passenier

Voor buitenstaanders lijkt Rotterdam misschien één grote gemeente, maar volgens wethouder Marco Florijn moeten we dat beeld bijstellen. “Je ziet tussen de wijken grote verschillen. Hoek van Holland bijvoorbeeld heeft nog steeds de mentaliteit van een groot dorp. Als daar iemand rondloopt met een arbeidshandicap, is iedereen daarvan op de hoogte. Die mensen daar zullen uit zichzelf kijken of ze zo’n jongen niet in hun eigen bedrijf kunnen plaatsen. Maar in een wijk als Pendrecht is die sociale cohesie veel lager. Daar moet je bij re-integratie veel actiever zijn, zelf contact leggen met bedrijven. Dat fijne onderscheid maken tussen verschillende buurten, dat kunnen vooral gemeenten. Wij kennen het MKB, wij zitten in de haarvaten van de wijken. En dat is de reden dat wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitstekend kunnen bemiddelen.”

Het is ook een van de redenen waarom Florijn enthousiast is over de nieuwe Participatiewet. Want met deze wet kiest de overheid voor decentralisatie: de Wet Werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden vallen vanaf volgend jaar onder de paraplu van de gemeenten. Die kunnen de re-integratie bekostigen uit één budget, dat wordt verdeeld op grond van ongeveer dertig objectieve criteria. Het gemiddelde opleidingsniveau bijvoorbeeld, of het aantal jongeren, het aantal sociale huurwoningen en het aantal scheidingen.

### Voordelen

De gemeenten zijn goed op re-integratietaken ingespeeld, zegt ook Yvonne Bieshaar, directeur Sociale Dienst Drechtsteden en lid Raad van Advies NVvA. “Onze accountmanagers zijn al jaren bezig om contacten aan te knopen met het MKB. Ze gaan bij die werkgevers langs en verdiepen zich in hun business: wat drijft hen, met welke uitdagingen hebben zij te maken, hoe komen zij aan nieuw personeel? Op het moment dat je zo’n goede band hebt, zullen mensen ook eerder aan je denken als er een vacature ontstaat.”

En volgens wethouder Bert van Swam van West Maas en Waal en NVvA-bestuurslid zal dat contact



Yvonne Bieshaar (Drechtsteden): “Als het om re-integratie gaat, hebben gemeenten geld in overvloed”



Bert van Swam (West Maas en Waal): “Gemeenten hebben geen arbeidsdeskundige kennis in huis.”

## “Laat beslissingen over aanpassingen of voorzieningen nemen door mensen met kennis van zaken”

met de Participatiewet nog verbeteren. “Gemeenten beseffen dat ze mensen alleen maar kunnen re-integreren met de hulp van die werkgever. Dus zullen ze die werkgever steeds meer gaan behandelen als klant. Vroeger gingen accountmanagers op pad om werk te vinden voor een bepaalde cliënt. Nu draaien ze dat om: ze vragen aan de werkgever wat die nodig heeft. Aan de hand van die specifieke functie-eisen zoeken ze in hun bestand. En nu komt het mooie van de Participatiewet: dat bestand is veel groter dan vroeger.”

### Ontschotting

De nieuwe wet haalt dus de schotten weg tussen de verschillende doelgroepen, en wethouder Hans Spigt uit Utrecht ziet dat als een voordeel. Want die verschillen tussen de wetten, daar heeft hij zich altijd aan geërgerd. “Als iemand in de bijstand zat, mocht hij allerlei dingen niet, terwijl dat in de Wajong geen enkel probleem was. Voor de →

## JOBCOACHES BLIJVEN

Ook in de nieuwe situatie zal er plaats zijn voor jobcoaches, denkt Van Swam. “Als die onder de nieuwe wet worden wegbezuinigd, wordt het veel moeilijker werkgevers enthousiast te maken. Sommige cliënten kunnen immers alleen met zo’n coach aan het werk blijven. Gelukkig zie ik dat er werkgevers zijn die een deel van de kosten voor hun rekening willen nemen.”

Ja, de jobcoaches zullen blijven, denkt ook Florijn. Hoewel ze misschien hun werkwijze wel enigszins moeten aanpassen. “Nu werken ze heel erg volgens uurtje factuurtje, maar in de toekomst zullen ze misschien meer doen op afstand. Bijvoorbeeld met slimme applicaties. Ik heb laatst zo’n app gezien voor obesitas: die leert mensen met overgewicht allerlei gedrag waardoor ze minder verzuimen. En dan zie je dat ze er op een gegeven moment echt aardigheid in krijgen om de trap te nemen in plaats van de lift.”



Hans Spigt (Utrecht) ergerde zich altijd al aan verschillen tussen de wetten



Marco Florijn (Rotterdam) is enthousiast over de nieuwe Participatiewet

re-integratie werkte dat alleen maar belemmerend. Nu is dat verschil in regelingen verdwenen en kijken we naar de mensen. En dan blijkt dat het verschil tussen Wajong'ers en cliënten in de bijstand vaak helemaal niet zo groot is. Want ook in de bijstand heeft een deel van de populatie te maken met vrij ernstige beperkingen."

### Geld

Toch zijn niet alle gemeentelijke reacties op de nieuwe wet positief. Sterker nog: de Vereniging van Nederlandse Gemeenten maakt zich zorgen over de financiële onderbouwing. En Spigt kan die kritiek wel begrijpen. "Ik heb in Utrecht zo'n 9000 cliënten die moeten worden bemiddeld naar werk. Voor hen krijg ik 9 miljoen euro, terwijl ik 27 miljoen nodig heb. Maar daar zeg ik gelijk bij: dan ga ik uit van een re-integratietraject van € 3.000 per persoon. En het is natuurlijk zeer de vraag of dat voor iedereen ook nodig is."

Die laatste twijfel weerklinkt ook in de reacties van andere geïnterviewden – maar die formuleren

het wat krachtiger. "Als het om re-integratie gaat, hebben gemeenten geld in overvloed", zegt Bieshaar. "Ja natuurlijk, als je iedere werkzoekenden een traject aanbiedt, ligt dat anders. Dus moet je kritisch naar zo'n traject kijken: wil je iemand echt wel een sollicitatietraining aanbieden, ook als je niet zeker weet dat dit leidt tot werk? Echt, sommige cliënten zijn al genoeg geholpen met een gesprek met een goed opgeleide gemeentelijke medewerker aan de voorkant."

### Lift

Florijn valt haar bij. "In 2011 bedroeg ons re-integratiebudget 170 miljoen euro, in 2012 moesten we doen met 85 miljoen. Die halvering zag je in heel Nederland, en in heel Nederland was het effect op de re-integratieresultaten uiterst klein. Het gevolg was namelijk dat men re-integratie-instrumenten slimmer ging inzetten. Ik heb eens gehoord dat een bedrijf een paar jaar geleden een lift heeft geïnstalleerd van € 140.000. Voor één cliënt! Kun je voor dat geld niet beter op zoek naar een bedrijf dat zo'n lift al heeft?"

Hijzelf heeft ervaren dat trajecten ook goedkoper kunnen. "Wij hebben in Rotterdam zo'n 15.000 bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Die mensen zitten echt al jaren thuis, en dat is geen wonder, want sommigen van hen hebben een grote beperking. Met 4417 van hen hebben we afspraken gemaakt over hun maatschappelijke inspanning. Zij verlenen mantelzorg, volgen taal- of bewegingslessen of doen vrijwilligerswerk. Hierdoor ontwikkelen zij zich, blijven ze actief meedoen en voelen ze zich beter. Ook blijken ze vaak meer aan te kunnen dan gedacht. Deze hele operatie is relatief goedkoop: we maken gebruik van netwerken in de wijken, en dat doen we met 55 ambtenaren. In totaal waren we met zo'n 6 miljoen euro klaar."

### Betaald werk

## VRAAGGESTUURD

"Ik wil wel arbeidsgehandicapten in dienst nemen, maar ze zijn nergens te vinden." Het is een veelgehoorde klacht van werkgevers, en volgens Bieshaar was hij een jaar of drie, vier geleden volkomen terecht. "Toen hadden wij wel de mond vol van re-integratie, maar hadden we niet alles even goed door-dacht. Want als een werkgever vroeg of wij een monteur hadden die dertig uur per week aan de slag wilde, dan konden ook wij zo iemand niet vinden. Zo werkten onze systemen helemaal niet. Natuurlijk, wij registreerden van iedere cliënt wel kenmerken, maar dat waren kenmerken die relevant waren voor de Wet Werk en bijstand. Bijvoorbeeld of iemand een partner had, of kapitaal. En dat is precies informatie waar de werkgever helemaal niets aan heeft. Daarom zijn wij de laatste jaren meer vraaggestuurd gaan werken: nu zorgen we ervoor dat we precies hebben geregistreerd wat de cliënt wel en niet kan."

## ESSENTIEEL. Precies registeren wat de cliënt wel en niet kan.

Zal de Participatiewet ook leiden tot meer betaald werk? Florijn heeft goede hoop. "Voor de Wajong'ers zoeken we contact met scholen en bedrijven. We zorgen ervoor dat die mensen direct na hun opleiding aan het werk kunnen, bijvoorbeeld in een gecarfde baan als medewerker die de houtkrullen opveegt. Verder hebben we een grote groepsdetachering georganiseerd met een bedrijf dat is gespecialiseerd in ondergrondse vuilcontainers. Daarvoor werd zelfs werk uit Polen naar Nederland gehaald. De werknemers waren niet alleen bijstandsgerechtigden maar ook mensen uit SZW-bedrijven – zij het wel met de juiste begeleiding en soms afgeschermd tegen al te veel prikkels. Zo zie je maar dat je die mensen ook kunt laten werken zonder dure Wsw-infrastructuur."

Ook Utrecht is zich al op de Participatiewet aan het voorbereiden. "Wij hebben bijvoorbeeld een traject ingezet met de schoonmaakbranche, waar een pool mensen wordt opgeleid tot schoonmaker", zegt Spigt. "Ten eerste vergroot dat natuurlijk hun kansen op de arbeidsmarkt. Maar het biedt ook voordelen voor de werkgevers: die hoeven niet iedere keer te bellen naar een uitzendbureau om vervolgens een werknemer te krijgen die het werk niet beheerst."

### Kleine gemeenten

Oké, in grote gemeenten gaat het misschien goed, maar de vraag is hoe het zit in de kleine. Die zullen niet altijd voldoende kennis hebben om de re-integratie te organiseren. Toch ziet Van Swam niet zoveel bezwaren. "In de Participatiewet is opgenomen dat de gemeenten regionale afspraken moeten maken, en dat gebeurt in 35 arbeidsmarktregio's. Volgens mij is die samenwerking inderdaad hard nodig. Ik hoor sommige burgemeesters iets roepen in de trant van: wij hebben het zo goed geregeld, wij doen dat zelf wel. Maar dan vraag ik me af of ze wel kunnen terugvallen

op voldoende potentiële werkgevers. Daarvoor is zo'n samenwerkingsverband toch noodzakelijk."

### Arbeidsdeskundigen

Zelfs als de gemeente een gewillige werkgever heeft gevonden, zijn er nog een paar problemen op te lossen. Want de vraag is of een eventuele functie ook geschikt (te maken) is voor de cliënt. Bovendien moet ingeval van mogelijk recht op loonkostensubsidie worden vastgesteld wat de cliënt in die functie voor loonwaarde heeft. "En dus zoek je iemand die medische informatie kan vertalen naar belasting en belastbaarheid", zegt Van Swam. "Met andere woorden: arbeidsdeskundige kennis. Gemeenten hebben die kennis niet in huis, en dus ligt het voor de hand dat ze een samenwerkingsovereenkomst aangaan met het UWV, waar immers (al dan niet ingehuurd) arbeidsdeskundigen rondlopen. Maar het is natuurlijk ook mogelijk dat sommige gemeenten een andere keuze maken: dat ze arbeidsdeskundigen uit de particuliere re-integratie hoek inschakelen of mensen van de sociale dienst hiervoor gaan opleiden."

Maar hij betwijfelt of dit verstandig is. "Het is echt heel belangrijk dat een cliënt een functie aankan. Zo niet, dan staat hij binnen een paar maanden weer bij je op de stoep. En dus moet je die beslissingen – welke aanpassingen en of voorzieningen nodig zijn – laten nemen door iemand met verstand van zaken. Maar als je je eigen mensen op dat niveau wilt krijgen door hen een intensieve opleiding te geven, ben je veel geld kwijt. Vervolgens is het de vraag of je ook voldoende werk voor ze hebt. Bovendien moet je er dan ook voor zorgen dat ze hun kennis bijhouden, en dat betekent: veel vervolgoopleidingen. Dus is het veel handiger om die kennis in te huren. Dan is zo'n vervolgoopleiding de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige."

### Loonkosten-subsidie

Bieshaar ziet nog een ander voordeel van de Participatiewet: de overheid heeft ingezien dat ook re-integratie-instrumenten kampen met beperkingen. "Vroeger zag je veel lange trajecten die altijd moesten leiden tot een volledige baan. Als die er uiteindelijk toch niet inzat, gaf men het helemaal op en ging zo'n cliënt definitief de bijstand in. Dat is een groot verschil met de Wajong: daar heeft de overheid al lang geaccepteerd dat niet iedereen 100% productief kan zijn. Het is dus een goede zaak dat de verschillen tussen die twee doelgroepen worden opgeheven. Als iemand officieel maar voor een bepaald percentage loonwaarde levert, kan de werkgever nu voor onbepaalde tijd aanspraak maken op loonkostensubsidie. Daardoor zal hij ook gemakkelijker iemand in dienst nemen."