

Aan de leden van het college van B&W van de gemeente Barneveld

Voorthuizen, 22 april 2013

Betreft: Op te stellen Kaderstellende notitie Participatiewet

Geachte leden van het college van B&W,

1. Inleiding

Op de vergadering van de Klankbordgroep Werk en inkomen van 20 februari 2013 en van 10 april 2013 is door de ambtelijke organisatie een toelichting gegeven. De Wmo-raad waardeert het dat zij zo vroeg en op een deskundige wijze bij de beleidsvoorbereiding is betrokken. Genoemde toelichtingen zijn besproken in de vergadering van de Wmo-raad van 10 april 2013.

Wij hebben ons advies opgesteld aan de hand van de volgende thema's;

- algemeen en inleiding,
- regulier werk --- "vrijwilligerswerk"/ tegenprestatie,
- cultuurverandering,
- keuze lokaal of regionaal,
- toegang tot re-integratieinstrumenten.

In ons advies zijn de gevolgen van het sociaal akkoord niet specifiek verwerkt. De genoemde thema's zijn nog steeds actueel.

2. Algemeen en inleiding

De participatiewet is een vervolg op de concept Wet werken naar vermogen (Wwnv). In de nieuwe participatiewet worden de Wsw, Wwb en een deel van de Wajong samengevoegd. Ten opzichte van de Wwnv is er beter rekening gehouden met de ervaringen uit de praktijk. Het is de bedoeling dat de nieuwe wet op 1 januari 2014 in werking treedt. Het kabinet wil dat alle mensen, ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, als volwaardige burgers mee kunnen doen aan de maatschappij.

Meedoen gebeurt bij voorkeur via een reguliere baan. Voor een aantal mensen zal dat (nog) niet mogelijk zijn. Voor deze mensen is het belangrijk dat zij via vrijwilligerswerk, via het verrichten van een tegenprestatie of via activiteiten in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) aangesloten blijven op de maatschappij. Er is nog geen Participatiewet. De planning is dat de wet het tweede kwartaal 2013 bij de Tweede Kamer wordt ingediend en het vierde kwartaal 2013 bij de Eerste Kamer.

3. Regulier werk --- "vrijwilligerswerk"/tegenprestatie

In het kader van de Participatiewet is het belangrijk onderscheid te maken tussen regulier werk en vrijwilligerswerk (als tegenprestatie). De hoofdgedachte is dat er geprobeerd wordt om mensen zoveel mogelijk zelf in hun levensonderhoud te laten voorzien door werk. Bij voorkeur door regulier werk op basis van een dienstverband voor het leveren van een (gedeeltelijke) arbeidsprestatie met betaling van loon. Om arbeidsprestaties te meten (van 20 tot 100%) wordt het begrip loonwaarde gebruikt. Iemand met een loonwaarde van 60% wordt geacht 60% regulier werk te kunnen doen.

Wij adviseren u het bepalen van de loonwaarde in eigen huis te regelen.

Vrijwilligerswerk wordt meestal ingezet om iemand met een uitkering (schoolverlater, werkloosheid, fysieke of andere beperkingen) arbeidsritme op te laten doen. Bij dit vrijwilligerswerk is er geen sprake van een dienstverband echter wel een overeenkomst of afspraak. Er kan ook overlap ontstaan met de AWBZ (dagbesteding) of de Jeugdwet.

Hierbij geldt wel dat van werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden verwacht mag worden dat zij zoveel mogelijk een tegenprestatie leveren (regulier werk of vrijwilligerswerk).

Bij weigering kan dit een korting op de uitkering tot gevolg hebben. Zowel voor werkzoekenden als andere betrokkenen is een cultuurverandering noodzakelijk.

Door de ambtelijke organisatie is toegelicht dat het belangrijk is tot welke doelgroep iemand hoort. Elke doelgroep kent haar eigen kenmerken, criteria voor toetreding en oplossingsrichting.

De Wmo-raad begrijpt dat de inzet van vrijwilligerswerk cq. het organiseren van het leveren van tegenprestaties complex is en adviseert:

- te inventariseren hoeveel personen in de verschillende doelgroepen vallen
- oplossingsrichtingen en daaraan verbonden kosten te bepalen
- keuzes te maken voor de aanwending van de (beperkte) financiële middelen
- op basis van de ingezette cultuurverandering het leveren van een tegenprestatie te benadrukken.
- niet alleen naar de financiële kant te kijken maar ook voldoende oog te hebben voor de menselijke kant.

4. Cultuurverandering

Hoewel de burger de belangrijkste verantwoordelijkheid heeft om haar houding en gedrag te veranderen heeft de gemeente wel een belangrijke rol om een cultuurverandering op gang te brengen. Door de gemeente Barneveld zijn al een aantal stappen gezet. Hierbij is te denken aan het project De Kanteling (Het Gesprek). Verder komt in het beleidsmotto Zelf-Samen-Gemeente ook duidelijk de noodzaak tot een cultuurverandering naar voren.

Een cultuurverandering kan alleen bereikt worden wanneer iedereen, vanuit zijn specifieke verantwoordelijkheid, een bijdrage levert. Voor de gemeente betekent het vooral het scheppen van adequate randvoorwaarden en voor de professionals, de burger en maatschappelijke organisaties het meedenken over oplossingen en het bevorderen van draagvlak voor noodzakelijke maatregelen.

De Wmo-raad probeert vanuit haar verantwoordelijkheid een steentje bij te dragen aan de gewenste cultuurveranderingen.

5. Keuze lokaal of regionaal

De gemeente staat voor de uitdaging om met minder geld meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Verder heeft de gemeente aangegeven dat zij in de kaderstellende notitie de potentie van lokale aanbieders mee zal nemen. Voor de Wmo-raad is het moeilijk om te bepalen voor welke re-integratie instrumenten er geen lokale verantwoorde mogelijkheden zijn op basis van kwaliteitseisen, wettelijke regelgeving, financiële impact (te duur).

De Wmo-raad is echter een groot voorstander van lokale aanbieders omdat zij de “markt” goed kennen en er slagvaardiger kan worden (samen)gewerkt.



6. Toegang tot re-integratieinstrumenten (mogelijkheden Participatiewet)

Mede op basis van de positieve ervaringen met het WZI-loket spreekt de Wmo-raad haar voorkeur uit om de toegang tot re-integratieinstrumenten zoveel mogelijk binnen de gemeente Barneveld te organiseren. Voor de meer eenvoudige vraagstellingen en ter beperking van administratieve rompslomp is het noodzakelijk dat er korte beslislijnen zijn. Voor de moeilijke en duurdere vraagstellingen kan deskundigheid van buiten de gemeente worden ingeschakeld. Het is ook de moeite waard om verder te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om informele zorg of bedrijven (met een grote maatschappelijke betrokkenheid) bij de problemen rond de toegang tot de arbeidsmarkt te betrekken.

Wij zijn graag bereid om ons advies nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet

Wmo-raad Barneveld

Arjen Bouwmeester, voorzitter

Thomas Kool, secretaris