

Zijn de wetten rijk gevuld?

Tjeerd Hulsman:

Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren, zo dichtte Willem Elsschot al. Maar wat telt nu het zwaarst in tijden van crisis?

Intro

Het is een niet uit te bannen vraagstelling; bieden de wetten voldoende stimulans voor partijen om aan de slag te gaan met het scheppen van kansen voor participatie?

Wat moeten wij met die vraag? Als het antwoord nu eens luidt: Nee de wetten bieden onvoldoende stimulans? Word uw ambitie dan anders als het gaat om maatschappelijke participatie? Gaat U dan anders denken of handelen? Creëert U als Gemeente, werkgever of regio dan minder kansen voor allen die dat nodig hebben? Loopt U als ambtenaar achter het werkloket of als wajongarbeidsdeskundige dan een stapje minder hard voor de jongere. Wijst u als praktijkbegeleider dan met de vinger naar de wetgever, de gemeente of het UWV? Zijn wij dan van onze plicht ontslagen?

Ik ben benieuwd naar uw antwoord?

Rijke wetten

De wetten zijn inmiddels rijk gevuld met fantastische opdrachten, stimulansen, heldere principes en een mooie balans van verantwoordelijkheden. Een kleine bloemlezing.

1. De **Wet investeren in jongeren (WIJ)** verplicht gemeenten om jongeren van 18 tot 27 jaar die zich melden voor een uitkering een aanbod te doen. Als zij het aanbod niet accepteren dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente. (Mooie balans)
2. De **'Werkregeling jonggehandicapten'** die per 1 januari 2010 geldt, gaat ervan uit dat iedere jonggehandicapte inkomen heeft en dat (meer) werk moet lonen. Als de jonggehandicapte (jonger dan 27 jaar) werkt en daarmee tot 20 procent van het wettelijk minimumloon verdient, vult de overheid zijn inkomen straks aan tot 75 procent van het wettelijk minimumloon. Verdient de jonggehandicapte meer dan 20 procent van het wettelijk minimumloon, dan mag hij de helft van iedere 'extra' verdiende euro houden, zodat zijn inkomen hoger is dan 75 procent van het minimumloon en (meer) werken ook loont. Met de overheidsaanvulling kan zijn totale inkomen oplopen tot 100 procent van het minimumloon. Het totaal van de inkomensondersteuning en het inkomen uit arbeid mag niet meer dan 100% van het wettelijk minimumloon zijn.
3. De **Wwb** uitvoering kent het Work First principe, als er een bijstandsuitkering aan gevraagd wordt gaan we direct aan het werk gaat, wordt er intensief begeleid en wordt er meteen een tegenprestatie voor uw uitkering. Gemeenten geven op verschillende manieren vorm aan 'Work First'.
4. De gemeenten hebben de zorgplicht vanuit de **WMO**. Alles wat aan randvoorwaarden nodig is om te kunnen gaan werken zou langs deze weg geregeld kunnen worden
5. De gemeente kan een zogeheten **participatieplaats** aanbieden. Dat betekent dat twee jaar met behoud van uw uitkering bij de gemeente of in het bedrijfsleven kunt werken (geen startkwalificatie dan een opleiding aanbieden) (Premie toekennen voor voldoende prestatie om uw kansen op de arbeidsmarkt te vergroten; €2194 per jaar)
6. **Werkgevers faciliteren** wij met **No-riskpolis**: Bij ziekte wordt de Ziektewet-uitkering aan werkgever betaald. Subsidies voor **aanpassingen op de werkplek**. Bijvoorbeeld een aangepast toilet voor een werknemer met een rolstoel, of een aangepaste werkplek. Begeleiding van een **jobcoach** voor de werknemer. **Premiekorting**: als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt kan hij premiekorting krijgen. Neemt hij een jonggehandicapte in dienst dan geldt een extra korting op de arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidspremies.

Wat is het dan wel?

Waar moeten wij het dan wel over hebben? Zonder de juiste volgorde te willen duiden denk ik aan?

1. Staat participatie wel boven aan ons actie lijstje als wethouder, burger, ambtenaar, werkgever?
Wat doen wij dar dagelijks aan?
2. Leren wij wel van de goede voorbeelden die er gewoon zijn en waar wetten en praktische bezwaren niet in de weg staan?
3. Houden wij bij alle ontwikkelingen die wij initiëren wel de focus op de participatie van de inwoners of prevaleren institutionele belangen of grenzen?

Doen in de praktijk het kan

Ik constateerde in de laatste bijeenkomst van de denktank vitalisering dat de voorbeelden van geslaagde samenwerking tussen alle noodzakelijk partijen, gewoon in uw achtertuin lopen!!

De gemeente Arnhem.

Filosofie: Bovenkant stimuleert en levert banen voor de onderkant.

Constructie: kweekvijvers (kinderopvang, zorg, beveiliging, horeca, dierentuin, musea, techniek, detailhandel...altijd wel iets meer crisisbestendig..)

Kenmerken: Leren centraal; Leren in echte werkomgeving; Leren in groep; Uitgaan van competentie eisen werkgevers: Action learning; Werkgever verantwoordelijk voor kwaliteit werk en doorstroom naar gesubsidieerde werkplek.

Deelnemers: Werkgever/bedrijf; ROC; Praktijkcoaches van de werkgever; Stageverloning /P-flex/Gemeente initieert, voert regie en financiert.

Als je gelooft dat investeren loont en zich dubbel en dwars terugverdient dan is geen drempel te hoog en klim je samen naar ongekende hoogte.

Het biedt kansen voor regie op eigen leven. Wellicht de mooiste vorm van participatie.

Amsterdam 3 februari