

Invoering van de Participatiewet – stand van zaken juni 2016

Kitty Jurrius en Arnold Steensma – Lezing MEE symposium “Leren, werken en participeren naar vermogen. De wet ligt er, richtlijnen zijn gegeven, waar blijft de praktijk?” 24 juni 2016. Almere: Windesheim Flevoland.

Inleiding

Vandaag bent u te gast bij Windesheim Flevoland. Veel van u waren hier nog niet eerder. Voordat we beginnen met de inhoud, geef ik daarom een klein beetje achtergrond van de organisatie. Windesheim Flevoland is een relatief jonge hogeschool. Er zijn ca. 4000 studenten. Er zijn 18 verschillende opleidingen. Windesheim Flevoland is gevestigd in Almere en heeft als werkregio de regio Flevoland. We hebben een cluster Welzijn en Gezondheid, waar de opleidingen

- Verpleegkunde
- Logopedie
- Maatschappelijk Werk
- SPH
- Pedagogiek

aan verbonden zijn. Deze laatste zullen overigens vanaf september 2017 samen gaan in de opleiding Social Work.

Er zijn vier lectoraten.

- Lectoraat Robotica
- Lectoraat Leiderschap in onderwijs en opvoeding
- Lectoraat Nieuwe Arbeidsverhoudingen
- Lectoraat Klantenperspectief in ondersteuning en zorg

Zelf ben ik associate lector bij het lectoraat Klantenperspectief in ondersteuning en zorg. Ik leid daar de onderzoekslijn NA(H)-zorg op maat, gericht op de zorg voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel en hun naasten. Voordat ik bij Windesheim kwam werken heb ik veel onderzoek gedaan in de jeugdzorg. Participatie is een centraal thema in al mijn onderzoek.

Het lectoraat Klantenperspectief in ondersteuning en zorg verbindt onderzoek, praktijkverbetering en onderwijs. Centrale begrippen bij het lectoraat zijn: Perspectief van de klant; Betekenis voor de zorg; Participatie; Individuele diversiteit en Eigen regie. Deze begrippen waren bij het lectoraat al uitgangspunten lang voordat de transitie van de zorg vorm kreeg.

Vandaag gaan we met elkaar in gesprek over de participatiewet. Ik zal de volgende punten langslopen.

1. Participatie traditie in Nederland
2. Participatiewet: wat is het?
3. Doel van de wet
4. Hoe werkt het? – onderzoek
5. Hoe werkt het? – praktijkverhaal

1. Participatietraditie in Nederland

We hebben in Nederland geen lange participatietraditie in de zin van gezamenlijk leven en opgroeien met mensen met een beperking. We waren in het onderwijs en in het arbeidsproces lange tijd gewend om mensen met een beperking op een andere plek onderwijs te geven en op een andere plek te laten wonen en werken. Dit gebeurde vanuit goede bedoelingen, en we hebben inmiddels ook een hele sterke infrastructuur opgebouwd (denk bijvoorbeeld aan het onderwijs) waarmee we specialistische hulp kunnen realiseren.

Gevolg is wel dat we in de samenleving ook lang geneigd zijn geweest om structuren in te richten voor de gemiddelde leerling en werknemer. Iedereen in hetzelfde kleurtje, zoals op het onderstaande plaatje wordt verbeeld.



Gevolg hiervan is mogelijk ook dat mensen *zonder* beperking in Nederland nauwelijks leren hoe ze samen met mensen met een beperking hun samenleving kunnen vormgeven.

De laatste jaren zie je op verschillende levensterreinen dat er veel meer de wens is om een samenleving te vormen waarin niet gescheiden maar samen wordt geleefd. Dus: mensen met een beperking die niet meer in het bos worden weggestopt maar wonen in woonwijken. Mensen met beperkingen die werken in bedrijven en onderwijs dat wordt ingericht voor alle leerlingen (passend onderwijs).

Op den duur kom je dan wellicht tot een samenwerking, die meer lijkt op onderstaande afbeelding.



De Participatiewet waar we vandaag over praten, past in deze tendens. Aan de wet ligt het idee ten grondslag dat mensen met een beperking in gewone bedrijven, midden in de samenleving aan het werk zouden moeten kunnen en hun bijdrage zouden moeten kunnen leveren.

De weg naar deze nieuwe situatie is lang, en kent veel hobbels. Als je jaren lang apart van elkaar hebt geleerd en geleefd, kunnen we als samenleving moeilijk verwachten dat het van de een op de andere dag geregeld is. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het passend onderwijs, waarbij zowel docenten als ouders van kinderen met een beperking er moeite mee hebben dat er nu opeens gemengd wordt. Voor kinderen en volwassenen die in de huidige systemen een plek hebben gekregen, is de verandering niet per se een directe verbetering van hun situatie. Voor de participatiewet is het niet anders: we zijn gewend aan een bestaand systeem, dat wordt nu sterk veranderd.



Je zou je voor kunnen stellen dat we tot op heden altijd gewend zijn geweest om te bouwen met vierkante blokken.



En dat we nu opeens vragen om met andere blokken te gaan werken. Het vraagt van de samenleving dat we opnieuw leren bouwen. Met andere materialen en andere bouwtekeningen. Dat is passen en meten, vallen en opstaan. Experimenteren en anders leren denken.



Met uiteindelijk een mooier, diverser en inclusiever resultaat.

2. Participatiewet, wat is het?

Als we met dit verhaal in ons achterhoofd, nu eens kijken naar de participatiewet (zie ook uitleg Movisie, www.movisie.nl/artikel/participatiewet-nieuwe-wwb-maatregelen-overzicht). De wet is in 2015 ingevoerd. Naast mooie inclusieve doelstellingen, liggen er aan de wet ook financiële doelstellingen ten grondslag. De participatiewet verving de Wet Werk en Bijstand, Wet Sociale Werkvoorziening, en de Wajong. (Een gedeelte van de Wajongers (67.000 jongeren) ging na herkeuring over naar de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, dit geldt alleen voor langdurig, volledig arbeidsongeschikte jonggehandicapten). In de wet kwam een grotere nadruk op werk te liggen. Gemeenten werden verantwoordelijk voor de uitvoering er van. En zoals velen van jullie weten: deze overgang kwam tegelijk met de overgang van verschillende regelingen vanuit de AWBZ naar de WMO, en de overgang van de jeugdzorg van provincie naar gemeenten. Dit betekent dat op hetzelfde moment ook voorzieningen als dagbesteding onder verantwoordelijkheid van de gemeente kwamen te vallen. De volgende mensen vallen vanaf de invoering onder de participatiewet:

- Mensen die bijstand krijgen
- 155.000 Wajongers die niet duurzaam (100%) arbeidsongeschikt zijn;
- Mensen die werkzaam zijn op de sociale werkplaats (op de sociale werkplaatsen komt geen nieuwe instroom meer).

Ten opzichte van voor 2015 zijn er meer controlerende instrumenten (zoals de regel dat bij meerpersoonshuishoudens met meerdere uitkeringen er een lager inkomen wordt toegekend; er een grotere verplichting is om werk te vinden; en er door gemeenten een tegenprestatie naar vermogen kan worden geëist) en stimulerende instrumenten (zoals de regeling beschut werk, de loonkostensubsidie en de afspraken extra banen).

Tegenprestatie: Gemeenten mogen bijstandsgerechtigden tegenprestatie opleggen. Dit mag ook mantelzorg of vrijwilligerswerk zijn. Alleenstaande ouders met kinderen onder de 5 jaar zijn hiervan vrijgesteld.

Loonkostensubsidie: Om mensen die niet volledig productief zijn te kunnen laten verdienen tot het minimumloon kunnen bedrijven een loonkostensubsidie aanvragen.

Beschut werk: Gemeenten creëren 30.000 arbeidsplaatsen voor mensen die niet in dienst van werkgevers kunnen.

Afspraken Extra banen: Werkgevers gaan extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De bedoeling is dat er 125.000 extra banen komen tot 2026. Als ze dat niet doen komt een quotumregeling.

3. Doel van de wet/tussentijdse overweging

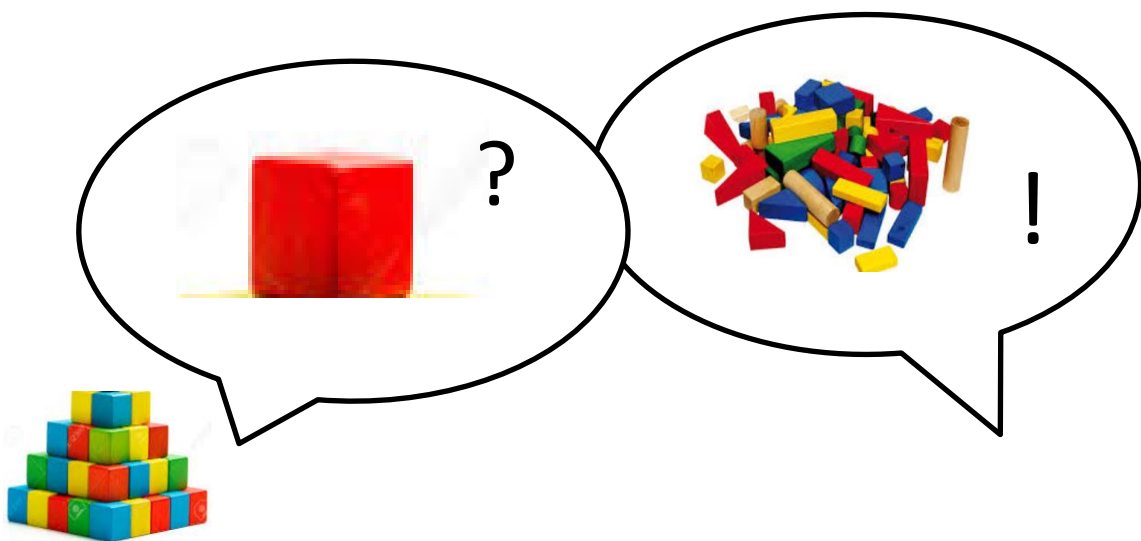
Voordat we verder gaan met kijken in hoeverre de wet al in werking is gesteld, even een tussentijdse overweging. De sheets die ik heb laten zien bevatten wetten en regelingen. De Participatiewet regelt randvoorwaarden, gaat uit van quota, bepaalt wie wel en wie niet onder regeling valt. Dit alles is natuurlijk belangrijk, maar daarmee regelt de wet niet de maatschappelijke kanteling in denken die nodig is om – in de metafoor van hiervoor - met andere blokjes te willen leren bouwen. Met andere woorden: de gewenste kanteling in houding is met de wetgeving niet geregeld.

4. Hoe werkt het? - onderzoek

Om zicht te krijgen op de werking van de Participatiewet, deed Berenschot onderzoek onder 891 werkgevers. Een aantal opvallende uitkomsten zal ik hier belichten:

- 1) Veel bedrijven hebben de intentie om arbeidsplaatsen voor mensen met een beperking te creëren, maar doen het nog niet. Argumenten hiervoor zijn bijvoorbeeld dat er geen geschikte vacatures zijn, er nog over wordt gedacht of nog niet zo goed wordt geweten hoe ze het moeten aanpakken.
- 2) Bedrijven denken vanuit bestaande vacatures en niet vanuit de behoeften van de potentiële werknemer.

Deze conclusie sluit erg aan bij het verhaal dat ik eerder vertelde. Bedrijven zijn als het ware op zoek naar nieuwe vierkante blokjes omdat ze gewend zijn om daar mee te bouwen. En dat sluit soms niet aan bij wat mensen met een beperking in de aanbieding hebben.



- 3) Bedrijven zijn meer bereid om mensen met lichamelijke beperking aan te nemen dan mensen met psychische of verstandelijke beperking (terwijl deze groep veel groter is)

Als verklaringen hiervoor zou ik kunnen bedenken dat dat te maken heeft met beeldvorming: 'onbekend maakt onbemind', maar het laat volgens mij ook zien dat er een grote behoefte is bij bedrijven aan regelmatige continuïteit en voorspelbaarheid van de beperking. Vacatures van bedrijven zijn op dit moment nauwelijks ingericht op wisselingen in mogelijkheden – bijvoorbeeld dat je je de ene dag beter kunt voelen dan de andere dag.

- 4) Bedrijven doen aanbevelingen voor ondersteunende functies die al bestaan of kennen de banenafpraak nog niet. Veel bedrijven kennen verschillende stimuleringsregelingen nog niet. (Bijvoorbeeld: 44% wist van de mogelijkheden van jobcoaching, 31% kende de mogelijkheid voor loondispensatie).

Hieruit zouden we kunnen afleiden dat het bedrijven wellicht nog aan informatie ontbreekt over de mogelijkheden die er zijn.

- 5) Ervaringen met de eerste plaatsing leiden vaak tot teleurstellingen

Blijkbaar is het in het begin moeilijk om een goede matching te realiseren. Met mogelijk zelfs verder afzien van het proberen. Maar, juist dan is het belangrijk dat er wordt doorgezet, want de volgende bevinding geeft hoop:

- 6) Bedrijven die ervaring hebben met mensen met een beperking ervaren veel minder problemen dan bedrijven die hier nog geen ervaring mee hebben.

Blijkbaar, zijn bedrijven die eenmaal succesvolle ervaringen hebben, hier positief over en zien zij veel minder beren op de weg. Met andere woorden: Als de hobbel eenmaal is genomen, dan ligt de wereld open. Wat dat betreft is leren participeren net skiën: in het begin is het leren, vallen en opstaan. Als je het eenmaal kan is het geweldig.

Samenvattend leveren deze bevindingen een aantal aandachtspunten op voor de toekomst van de implementatie van de participatiewet. Geïnformeerd zijn over de banenafpraak lijkt een eerste voorwaarde om te zorgen dat bedrijven er ook mee aan de slag gaan. Informatie verstrekken over regelingen en voorzieningen kan werkgevers vervolgens helpen om hun aanwezige intentie ook concreet te maken in het nadenken over vacatures. Het inzicht en de verwachtingen omtrent deze vacatures vraagt vervolgens om een kanteling: vacatureprofielen moeten op een andere manier vormkrijgen. Dat vraagt creativiteit en durf. Als er dan vervolgens een match is, dan mag de boodschap zijn dat dit ook mis kan gaan en dat juist door samen te ervaren hoe het gaat er successen kunnen gaan ontstaan. Vallen en opstaan hoort daarbij, zodat we uiteindelijk meer ervaren bedrijven zullen hebben waarin samen optrekken al gewoon is geworden.

5. Hoe werkt het? - praktijk

Zover zijn we helaas nog niet altijd. Om ook vanuit de praktijk te horen hoe contacten kunnen verlopen, vertelt Arnold zijn verhaal. Dit verhaal laat zien dat er op verschillende plekken nog wel een en ander moet gebeuren, voordat we zo ver zijn dat er vanuit de mogelijkheden van mensen in plaats van alleen vanuit zijn beperkingen wordt gedacht.



verder kijken dan de buitenkant
Bekendheid & Begrip voor NAH

Arnold Steensma is ambassadeur voor de campagne 'Verder kijken dan de buitenkant', een campagne die zich richt op meer bekendheid en begrip voor niet-aangeboren hersenletsel in de samenleving. Arnold kreeg een aantal jaar geleden een beroerte. Hij werkte destijds bij de ambulancedienst.

De ambulancedienst waar ik werkte die heeft ontzettend fijn meegedacht. Op therapeutische basis kreeg ik een baantje aangeboden, dat heb ik toen aangegrepen, want ik wilde weer terug. Maar na twee uur werken op een dag was ik zo vermoeid, het ging niet.

Uiteindelijk hebben we afscheid genomen: het was een heel mooie bijeenkomst, ik ga er nog wel eens langs. Ik miste het wel. Ik heb er 18 jaar gewerkt, dat was verschrikkelijk voor me, je beleeft zoveel met elkaar, je hebt geen collega's meer, maatjes en vrienden ben je kwijt. Ik ben er toen ook mee leren omgaan dat het niet meer lukt; dat je je ook op andere dingen richt.

Ik moest naar het UWV. Ik kreeg allerlei vragen en het voelde eigenlijk een beetje alsof hij er me in wilden luizen. Ik had het gevoel dat hij bij voorbaat het idee had: "daar komt er weer een, die moeten we weer aan het werk zetten".

Ik vertelde hoeveel moeite het me kostte om de hond uit te laten 's ochtends, door het letsel. Later vroeg de verzekeringsarts: u laat toch uw hond uit, dan kunt u toch ook werken? Ik kreeg drie weken later een brief dat ik 70% was afgekeurd en 30% moest werken, in de plantsoendienst.

Ik kan me best voorstellen dat er mensen zijn die niet meer willen werken en er een slaatje uit slaan, maar ik wilde juist werken. Ik heb tranen gelaten omdat ik niet meer kan werken.

Ik wilde best iets in de zorg doen. Maar daar werd niet eens naar gekeken.

Ik diende bezwaar in, kreeg daar ook hulp bij. En dat is nu gelukkig toegekend. Ik ben nu aan het kijken wat ik verder kan doen, ik wil iets betekenen, vrijwillig of betaald. Ik zou dolgraag iets willen betekenen, bijvoorbeeld in de zorg, in mensen adviseren, luisteren, of mensen voorbereiden op een intake; of bij een presentatie.

Meer informatie

Meer informatie over het 'Lectoraat klantenperspectief in ondersteuning en zorg' is te vinden op de website:

<https://www.windesheim.nl/onderzoek/onderzoeksthemas/gezondheid-en-welzijn/klantenperspectief/>

Movisie heeft op de website de participatiewet erg duidelijk uitgelegd:

<https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-nieuwe-wwb-maatregelen-overzicht>

Het complete onderzoek van Berenschot:

Adelmeijer, M., Schenderling, P., Heekelaar, M., Oostveen, A. en Beerepoot, R. (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers*. Utrecht: Berenschot B.v.

Meer informatie over de campagne 'Verder kijken dan de buitenkant' is op te vragen bij Kelly Bax:

k.bax@windesheimflevoland.nl

Contactgegevens

Windesheim Flevoland

Lectoraat Klantenperspectief in ondersteuning en zorg

Hospitaaldreef 5

1315 RC Almere

k.jurrius@windesheimflevoland.nl