

**Platform VG Haaglanden**

*lokale en regionale belangenbehartiging
voor mensen met een verstandelijke*

*beperking en hun verwanten.*

**De Participatiewet**

Per 1 januari 2015 zijn drie wetten: de Wet werk- en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), de Wet werk en bijstand (Wwb) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

samengevoegd tot één wet: de Participatiewet. De gemeenten zijn de uitvoerders van deze wet.

Het motto van de Participatiewet is: *Iedereen die een bijdrage kan leveren aan het arbeidsproces moet dat ook (kunnen) doen*.

**Wat is er veranderd?**

* **Wajong vanaf 2015**

De Wajong blijft bestaan, maar dan alleen voor mensen die echt geen arbeidsvermogen hebben.

Nieuwe aanvragen

Iemand kan alleen nog een Wajong-uitkering krijgen als hij niet over arbeidsvermogen beschikt. (Dat wil in de praktijk zeggen: voor 80% tot 100% geen arbeidsvermogen.)

Hij krijgt dan een uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon.

Nieuwe aanvragers die wel arbeidsvermogen blijken te hebben, komen niet voor een Wajong-uitkering in aanmerking en kunnen een beroep doen op de gemeente voor de toeleiding naar werk.

De gemeente kan zorgen voor een jobcoach, aanpassingen op de werkplek of scholing.

Herbeoordelen

Het UWV herkeurt vanaf 2015 tot en met 2017 alle mensen met een ‘bestaande Wajong’ (= Wajonguitkering voor 1 januari 2015) op mogelijkheden om te werken.

* Iemand die volledig en voor altijd niet kan werken, houdt zijn Wajonguitkering (75% van het wettelijk minimumloon).
* Iemand die wel arbeidsvermogen heeft, blijft bij het UWV voor de uitkering. Vanaf 2018 wordt die wel met 5% verminderd naar 70% van het wettelijk minimumloon. Deze uitkering valt niet onder het bijstandsregime. Dat wil zeggen dat de uitkering niet afhankelijk is van de kostendelersnorm (dan gaat de uitkering omlaag als iemand met andere mensen van 21 jaar of ouder in hetzelfde huis woont) en het eigen vermogen.

Procedure

Iedereen die voor de Wajong herkeurd wordt, ontvangt eerst een vooraankondigingsbrief van het UWV. Daarin staat de voorlopige beoordeling van het UWV of iemand wel of niet kan werken (arbeidsvermogen). Dit is een beoordeling louter op basis van dossiers. Bij de vooraankondigingsbrief zit een formulier waarop kan worden aangegeven of men het eens is met deze voorlopige beoordeling. Is dat niet het geval, dan zal het UWV een nadere beoordeling uitvoeren. Dan volgt eventueel wel een gesprek met een arbeidsdeskundige en/of verzekeringsarts.

Op een later moment neemt het UWV het definitieve besluit. Hiertegen is formeel bezwaar mogelijk.

Criteria arbeidsvermogen

Volgens de regels zoals de wetgever ze heeft geformuleerd, heeft iemand arbeidsvermogen als hij voldoet aan al deze criteria:

* U kunt een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Hiermee bedoelen wij dat u misschien niet alle taken aankunt die horen bij een baan. Maar u kunt wel een taak uitvoeren die onderdeel uitmaakt van de baan.
* U heeft basale werknemersvaardigheden. Hiermee bedoelen wij dat u zich kunt houden aan afspraken.
* U kunt tenminste 1 uur aaneengesloten werken. Hiermee bedoelen wij dat u minimaal 1 uur uw aandacht bij het werk kunt houden, zonder dat u hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig heeft.
* U bent tenminste 4 uur per dag belastbaar. Hiermee bedoelen wij dat u minimaal 4 uur per werkdag kunt werken.
* **Wsw vanaf 2015**
	+ Iemand die op 31 december 2014 op de wachtlijst stond van de sociale werkvoorziening, raakt zijn recht op plaatsing kwijt.
	+ Iemand die op 31 december 2014 bij een sociale werkvoorziening werkte, behoudt zijn plaats.

Er komen dus geen nieuwe plaatsen meer bij.

* **Werkbedrijven**

Er zijn in Nederland 35 zogenaamde arbeidsmarktregio's. Per regio is een *werkbedrijf* opgericht. Dit zijn niet echt bedrijven, maar netwerken waar meerdere partijen lid van kunnen zijn. De gemeente, werkgevers- en werknemersorganisaties en het UWV vormen het bestuur.

Werkbedrijven zijn de schakel tussen de werkgevers en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Hun belangrijkste taak is het stimuleren van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

* **Baanafspraak**

Werkgevers, werknemers en de overheid hebben in het sociaal akkoord de afspraak gemaakt dat er in 2026 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking zijn bijgekomen. Dit wordt de *baanafspraak* genoemd.

**Huidige situatie**

* **Doelgroepregister**

Mensen die in aanmerking komen voor een baan uit de baanafspraak, worden opgenomen in een zogenaamd *doelgroepregister.*

Hierin komen de volgende groepen:

* + Mensen die onder de participatiewet vallen (iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig hebben) *en die geen minimumloon kunnen verdienen*
	+ Mensen met een Wsw-indicatie
	+ Wajongers met arbeidsvermogen
	+ (Ex)leerlingen van het VSO
	+ (Ex)leerlingen van het praktijkonderwijs
	+ Mensen met een Wiw-baan of ID-baan

Mensen kunnen op drie manieren in het doelgroepregister komen:

* + Ze kunnen zelf een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen bij het UWV
	+ Wajongers en Wsw’ers, worden als groep door het UWV in het doelgroepregister opgenomen, evenals mensen met een WIW- of ID-baan.

(Ex)SVO-ers en (ex)leerlingen van de Praktijkopleiding kunnen zonder beoordeling arbeidsvermogen worden opgenomen in het doelgroepregister.

* + Mensen die onder de werking van de Participatiewet vallen *kunnen* door een gemeente worden doorverwezen naar UWV voor een doelgroepbeoordeling. Het UWV beoordeelt dan of die mensen naar verwachting geen minimumloon kunnen verdienen, en dus tot de doelgroep voor de banenafspraak behoren.

**Let wel!**

Het is in de praktijk gebleken dat het altijd het beste is om je toch nog zelf aan te melden bij de gemeente. Het komt namelijk regelmatig voor dat je wel formeel ingeschreven staat in het doelgroepregister, maar dat de gemeente er pas iets mee gaat doen als je er zelf om vraagt.

* **Reïntegratiemiddelen**

Voor mensen in het doelgroepenregister kan de gemeente een aantal reïntegratiemiddelen inzetten: een jobcoach, aanpassingen op de werkplek of scholingsondersteuning bij het vinden van werk.

De gemeente kan ook een werkgever die iemand met een arbeidsbeperking in dienst wil nemen, *loonkostensubsidie* aanbieden. De werknemer verdient het minimumloon, terwijl de werkgever niet dat hele minimumloon betaalt. Het verschil wordt bijgepast door de gemeente.

Mensen die geen werk kunnen vinden, hebben recht op een uitkering op bijstandsniveau via de Participatiewet van 70% van het minimumloon. Deze uitkering valt wel onder het bijstandsregime.

De uitkering gaat omlaag als iemand met andere mensen die ouder zijn dan 21 in hetzelfde huis woont (de kostendelersnorm). Bovendien is de uitkering afhankelijk van iemands vermogen.

* **Beschut werken**

Er zijn mensen die zoveel ondersteuning nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat hij ze in dienst neemt. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor hen moet de gemeente *beschutte werkplekken* organiseren, waar veel ondersteuning is. De gemeente bepaalt wie zij aan UWV voordraagt voor beschut werk. Daarna beoordeelt het UWV of iemand dat ook nodig heeft.

De werknemer krijgt salaris op basis van de cao van de werkgever. Dit is ten minste het wettelijk minimumloon.

Alle gemeenten samen krijgen geld om uiteindelijk 30.000 beschutte plekken te organiseren.

(Waarschijnlijk zullen in 2017 ook burgers zichzelf kunnen aanmelden bij het UWV).

* **Arbeidsmatige dagbesteding**

Er kan nog een derde groep worden onderscheiden: mensen die weliswaar onder de Participatiewet vallen, maar voor wie ook beschut werken te hoog gegrepen is. Voor hen zou een vorm van arbeidsmatige dagbesteding een oplossing zijn.

Opmerkingen, knelpunten in de wet.

* **Herkeuring Wajong**

Mensen die vóór 2015 een AWBZ-indicatie dagbesteding hadden, krijgen bij de herkeuring automatisch de beoordeling *geen arbeidsvermogen* en behouden de Wajong. Probleem is dat het UWV niet altijd weet of iemand voor 1 januari 2015 een AWBZ-indicatie dagbesteding had. Het is dus mogelijk dat er in de voorlopige beoordeling gesproken wordt van arbeidsvermogen. Onmiddellijk antwoorden dat men het hiermee niet eens is, is dan het devies.

* **Baanafspraak**

Het is de vraag of werkgevers en de overheid genoeg banen kunnen creëren volgens de baanafspraak. Hierover doen de laatste tijd tegenstrijdige berichten de ronde waarbij telkens verschillende aantallen worden gehanteerd. De overheid lijkt hierbij achter te lopen op het bedrijfsleven.

Maar ook als er meer banen worden gevonden, zijn dat banen voor alle mensen met een arbeidshandicap. Mensen met een verstandelijke beperking moeten dus met de andere groepen ‘concurreren’.

Werkgevers geven aan dat de regeling te omslachtig en gecompliceerd is, maar er is ook reden om aan te nemen dat werkgevers soms last hebben van ‘koudwatervrees’ wegens onbekendheid met de doelgroep. En dat geldt zeker voor werknemers met een verstandelijke beperking.

* **Beschut werken**

Het aantal plaatsen voor beschut werken dat is gerealiseerd, is vooralsnog bedroevend.

Waarschijnlijk zal de staatssecretaris de gemeenten nu een verplichting opleggen.

De gemeente draagt iemand voor bij het UWV voor een beschut-werkenplek. In de praktijk komt het voor dat het UWV die kandidaten afkeurt.

* **Arbeidsmatige dagbesteding**

Formeel zijn er via de participatiewet geen gelden beschikbaar voor het organiseren van arbeidsmatige dagbesteding. De klant moet zich dan melden bij het Wmo-loket.

* **De weg naar werk**

De gelden die gemeentes beschikbaar stellen voor de toeleiding naar betaald werk zijn beperkt. Dat betekent dat de jobcoach iemand niet lang kan ondersteunen tijdens het werk. Het is dus nadrukkelijk de bedoeling dat iemand het werk zonder externe ondersteuning kan uitvoeren. Dat kan problemen opleveren voor mensen met een verstandelijke beperking of autisme.

Bovendien kan de gemeente lang niet iedereen een toeleidingstraject aanbieden. Omdat de gemeentes mogen kiezen wie zij wel ondersteunen, is de kans groot dat zij zich zullen richten op de mensen die het makkelijkst bemiddelbaar zijn.

Ook bestaat de vrees dat gemeentes zich niet erg inspannen voor mensen die niet in aanmerking komen voor een uitkering, de Nuggers. Ze besparen immers niets als ze deze mensen aan werk helpen.

* **Problematiek schoolverlaters**

Er zijn schoolverlaters die, om een baan te kunnen vinden en behouden, eigenlijk nog behoefte hebben aan een leerwerktraject om hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Het gaat dan vaak niet om het gemis aan cognitieve vaardigheden, maar meer om een nog niet volgroeide ‘werkattitude’. De gemeente moet deze trajecten dan wel vergoeden. Nog beter zou het zijn om met deze trajecten al te beginnen tijdens de schoolperiode. Wat hier nodig is, is dus een traject dat al in de laatste twee jaar van het speciaal onderwijs (of de jeugdhulp) start. Jongeren met beperkingen moeten in de periode tussen school en werk kunnen terugvallen op een onafhankelijke coach, als vorm van onafhankelijke cliëntondersteuning, die hen begeleidt. Kortom: een integrale aanpak waarin maatwerk wordt gerealiseerd vanuit het speciaal onderwijs, jeugdhulp, Wmo en Participatiewet. Door systeemdwang binnen de verschillende wetten komt dit nog onvoldoende van de grond.

In de praktijk zullen er al met al nogal wat schoolverlaters met een verstandelijke beperking niet meteen aan werk geholpen kunnen worden. Als daar geen creatieve oplossingen voor gevonden worden, komen die thuis te zitten, in veel gevallen dus bij hun ouders. Een extra probleem hierbij is dat ze de eerder opgedane vaardigheden vaak snel verliezen als die niet worden bijgehouden. Hun bemiddelingsmogelijkheden slinken dus naarmate ze langer thuiszitten.

* **Algemeen**

Mensen hebben nog steeds te weinig idee van wat een verstandelijke beperking eigenlijk inhoudt. Als gevolg hiervan worden mensen met een verstandelijke beperking overschat, er wordt veel van ze geëist en er is weinig coulance als het fout gaat. Dit betreft bijvoorbeeld het aanvragen van een uitkering bij het UWV, contacten met de sociale dienst, het volgen van werktrajecten, sollicitatieverplichting etc. Zonder extra ondersteuning lopen ze al snel de kans te verdrinken in de regelgeving. Dit lijkt vooral voor te komen bij mensen met een LVB.