

Als u écht een verschil wilt maken, wijzig dan de fundamentele fouten van de Participatiewet. De taaleis en de tegenprestatie, zijn hierin totaal niet relevant. Ik zal uitleggen waarom ik dat vind, én direct een passende oplossingsrichting souffleren.

Ingewikkeld, versnipperd systeem voor werkgevers

De Participatiewet zou 1 regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt opleveren, maar het is een versnipperd en ingewikkeld systeem geworden, voor werkgevers, werkzoekenden zelf en ook voor uitvoerenden van de gemeente. Niks niet 1 regeling, het zijn alsnog allemaal schotjes met verschillende criteria. En dan benader ik het alleen vanuit de werkgever.

Waarom zijn er verschillen in de compensatie voor de werkgever? We hebben aparte regels voor de WIA, de Wajong, het beschut werk, de BAB, en de inzet van de verminderde loonwaarde. Hiep hiep hoera. Het is niet uit te leggen en niet uit te voeren. Maak hier écht 1 regeling van en laat de loonwaarde bepalend zijn in de hoogte van de compensatie. Voor alle overige: de no risk polis, de LWA (of hoe heet die tegemoetkoming die werkgevers kunnen aanvragen bij de belastingdienst), de periode dat het onderliggende recht op uitkering blijft bestaan etc, trek deze gelijk voor iedere groep! Door de systematiek van de loonwaardemeting, wordt al uitgesloten dat het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt financieel buiten-proportioneel financieel interessant wordt (dreigend misbruik is dus niet aan de orde).

Regels over frequentie van contact zijn nutteloos

U kunt een cultuur probleem niet 1 op 1 repareren met een structuur oplossing! Iedere leidinggevende met ervaring, zal u dit bevestigen. Landelijk gezien moet er meer aandacht zijn voor de mensen met een uitkering om hen te activeren, maar dit opnemen in de wet slaat, net als de taaleis en de tegenprestatie, de plank volledig mis. Gemeenten moeten dit niet doen omdat het moet, maar omdat ze er van overtuigd zijn dat het werkt! En ik denk dat die overtuiging heel snel groeit, als het financieel aantrekkelijk voor gemeenten wordt. Met andere woorden: Zorg voor een incentive op een intensieve klantbenadering en vooral op een hoge, duurzame uitstroom. Dat is vele malen effectiever en passender, dan regels over contact frequentie.

Financiële winstpakkers

Als u bovenstaande keuzes doorvoert, bent u zo veel sneller klaar met uw werk, dat er wellicht nog ruimte is om wat andere hik-ups op te lossen. Zo zouden eenduidige criteria voor de definiëring van "een minima" voor de bijstandswet en de gemeentelijke belastingwet een boel helpen om de herhaling van werkzaamheden voor de ambtenaren te voorkomen. Nu wordt op 2 plekken binnen een gemeente beoordeeld of je een minima bent en hierover gerapporteerd. Tijd die een ambtenaar beter kan besteden aan de activering van een uitkeringsgerechtigde. Vele malen zinvoller. Dan kunnen gemeenten zonder extra budget, meer doen wat nodig is.

Een andere keuze, die bijzonder veel budget op kan leveren is het stoppen met investeren in projecten. Ik zie keer op keer het geld gaan naar projectleiders, die bijvoorbeeld de ene keer als specialist statushouders worden ingevlogen en een jaar later ineens specialist psychisch kwetsbaren wordt voorgesteld. Als u wilt investeren in de kwetsbare doelgroepen, geef het budget dan aan de uitvoerders. Bijvoorbeeld aan integrale casusgroepen. Die zorgen er voor dat het geld, zonder overhead, wordt ingezet om een verschil te maken voor de doelgroep, en niet om een nieuwe structuur in stand te houden of de werkgelegenheid van projectleiders.

Versnippering in alle sociale regelgeving opruimen

Als ik groot denk, en ik neem die vrijheid even, want ik heb nu de kans om invloed uit te oefenen op wetswijzigingen en dat waardeer ik zeer, dan zou ik u vragen om alle versnippering in de sociale regelgeving op te ruimen. Want ook bij de belastingdienst beoordelen we nog een keer of iemand een minima is en geven we vele soorten toeslagen. Dat systeem is veel te versnipperd en daardoor totaal onoverzichtelijk. Mensen met een

uitkering durven niet aan het werk, omdat ze niet kunnen overzien wat de gevolgen hiervan zijn voor alle toeslagen en tegemoetkomingen. En áls ze het al kunnen overzien, dan ontdekken ze dat werken financieel zelden loont. Dus ook daar voor geldt: zorg voor een fatsoenlijke incentive om te gaan werken (stop de armoedeval) en zorg een overzichtelijk systeem, zodat mensen ook snappen, wat de gevolgen zijn van de keuzes die ze maken.