

Transitie Participatiewet

basisdossier

25 maart 2013

Inhoud

1.	Van nu naar straks	3
1.1.	Wat is de huidige situatie?	3
1.2.	Wat is het doel van de transitie	3
1.3.	Wat is de beoogde eindsituatie	4
2.	Waar gaat het over?	5
2.1.	Wat is de ingangsdatum van de transitie?	5
2.2.	Met welke spelers hebben we te maken?	5
2.3.	Financiën	5
2.4.	Aantallen	6
3.	Waar staan we?	7
3.1.	Wat zijn specifieke aandachtspunten voor deze transitie?	7
3.2.	Wat hebben we al gedaan in de voorbereidingen, waar staan we nu?	8
4.	De gemeenteraad	9
4.1.	Over welke onderwerpen moet de gemeenteraad een keuze maken en wanneer?	9

1. Van nu naar straks

1.1. Wat is de huidige situatie?

Momenteel onderscheiden we drie verschillende doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt¹:

1. Uitkeringsgerechtigden met een uitkering Wet Werk en Bijstand (WWB). Er zijn ongeveer 450 personen die voor hun levensonderhoud een uitkering op grond van de WWB ontvangen van de gemeente. De gemeente is er verantwoordelijk voor om deze personen weer aan het werk te krijgen – waarbij de eigen verantwoordelijkheid van de persoon met een uitkering voorop staat.
2. Mensen met een Sociale Werkvoorziening indicatie in dienst bij Alescon. Zij krijgen loon. Via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) zijn er rond de 200 personen uit Midden-Drenthe in dienst bij Alescon. Dit zijn mensen met een beperking die beschut werken, begeleid werken of gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever. Dit kan ook een werkgever zijn die onderdeel uitmaakt van de samenwerking met Alescon binnen joint ventures.
3. Mensen met een uitkering op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Deze mensen vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Het UWV begeleidt deze mensen zoveel als mogelijk naar werk.

1.2. Wat is het doel van de transitie

Het kabinet beoogt met de invoering van de Participatiewet dat iedereen in Nederland mee kan doen. Meedoen in de vorm van werk, en als dat niet tot de mogelijkheden behoort, vrijwilligerswerk. Mensen met een uitkering zullen, op welke manier dan ook, een tegenprestatie moeten leveren voor het feit dat ze een uitkering ontvangen.

Met de invoering van de Participatiewet zullen de afzonderlijke wetten WWB, WSW en een gedeelte van de Wajong worden samengevoegd. Zodat er één regeling gaat ontstaan voor de onderkant van de arbeidsmarkt, als sociaal vangnet.

De invoering van de Participatiewet gaat gepaard met een bezuiniging.

¹ De omschrijving “onderkant van de arbeidsmarkt” betekent niet dat iedereen in de doelgroep op grote afstand van de arbeidsmarkt staat. De gezamenlijke regelingen hebben echter wel deze focus.

1.3. Wat is de beoogde eindsituatie

Zoals gezegd worden de WWB, WSW en een gedeelte van de Wajong samengevoegd in de Participatiewet waar de gemeente verantwoordelijk voor wordt. Dat leidt tot het volgende eindbeeld:

- Jonggehandicapten die duurzaam volledig arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een Wajong uitkering via het UWV.
- Alle andere jonggehandicapten vallen onder de Participatiewet.
- Alle personen die voorheen een WSW-indicatie zouden krijgen, vallen onder de Participatiewet. Wie al in de WSW zit, blijft in de WSW (uitsterfconstructie).
- Alle personen met nu nog een WWB-uitkering vallen onder de Participatiewet.

Alle bestaande afspraken worden gerespecteerd. Er worden bijvoorbeeld geen herkeuringen voor de SW-indicatie of de Wajong gedaan en aan loonafspraken van WSW'ers wordt niet getornd.

In de beoogde eindsituatie heeft de gemeente over de volle breedte van dit werkveld de lokale regie. Afhankelijk van de ontwikkelingen rond bijvoorbeeld Alescon kan die regie intensiever en breder zijn dan nu het geval is.

2. Waar gaat het over?

2.1. Wat is de ingangsdatum van de transitie?

De Participatiewet gaat naar verwachting in per 1 januari 2014.

2.2. Met welke spelers hebben we te maken?

We hebben met de volgende spelers te maken:

- Het Rijk.
- De Alescon-gemeenten (Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo, Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe zelf)
- De gemeenten in arbeidsmarktregio² Drenthe (Emmen, Coevorden, Borger-Odoorn, Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe zelf)
- Het werkvoorzieningschap Alescon (gemeenschappelijke regeling).
- Lokale en regionale werkgevers.
- Re-integratiebureaus.
- Zorgaanbieders (combinatie dagbesteding ABWZ/WMO en beschut werken)

2.3. Financiën

Structureel

De overheveling van taken naar de gemeente via de Participatiewet gaat gepaard met een bezuiniging.

Om een idee te geven: Momenteel bedragen de landelijke uitgaven op de WWB, WSW en Wajong zo'n € 11 miljard. Bij ongewijzigd beleid zal dit oplopen tot €13,5 miljard doordat de verwachte instroom van de Wajong verdubbelt. Met de invoering van de Participatiewet wil het kabinet 1,8 miljard besparen. Welk bedrag onze eigen gemeente moet besparen is nog niet exact aan te geven, omdat dat afhangt van de uitkomst van verschillende verdeelsleutels.

² zie voor een toelichting op wat de arbeidsmarktregio is onder 3.1.

Wat in ieder geval nu wel helder is, is het volgende:

- We blijven te maken hebben met niet te vermijden kosten, zoals het betalen van de uitkeringen en de lonen van de WSW.
- De beschikbare re-integratiemiddelen, voorzover die van het Rijk komen, zullen minder worden. Dit zal sterk afhangen van hoe hoog de niet te vermijden kosten zullen zijn, omdat die uit het zelfde budget komen.
- Het bedrag per WSW'er wordt de komende jaren teruggebracht tot een Rijksbijdrage in 2019 ter hoogte van € 22.700,-. De komende jaren wordt het bedrag elk jaar met ongeveer € 500,- verlaagd. Daardoor zal de gemeentelijke bijdrage, bij ongewijzigd beleid, naar verwachting met ongeveer € 600.000,- stijgen in 2019. Dit komt boven op de jaarlijkse gemeentelijke bijdrage van € 300.000,- die we op dit moment aan verstrekken aan Alescon.

2.4. Aantallen

De portefeuillehouders uit het werkgebied van Alescon hebben via een Taskforce onderzoek laten doen naar de consequenties, scenario's en financiële doorrekeningen van het wetsvoorstel Wet Werken Naar Vermogen (de voorloper van de Participatiewet). Hierin is een overzicht gemaakt van de aantallen én de verdiencapaciteiten van het huidige bestand aan mensen. De aantallen zijn gebaseerd op cijfers in 2012 en verschillen daarom van de cijfers aan het begin van dit dossier. De cijfers zijn, zowel aan het begin als hier, vooral bedoeld om een indicatie te geven:

<i>Verdiencapaciteit</i>	<i>Aantal</i>
0 – 20%	139
20 – 50%	223
50 – 80%	119
80 +	<u>157</u>
Totaal	638

De verwachte instroom uit de nieuwe doelgroepen (nu nog WSW en Wajong) zal vanaf 2014 tussen de 5 en 10 personen per jaar liggen. Uiteraard is de instroom sterk afhankelijk van de economische ontwikkelingen.

3. Waar staan we?

3.1. Wat zijn specifieke aandachtspunten voor deze transitie?

Op onderdelen is het rijksbeleid nog niet definitief. In de Contourenbrief van staatssecretaris Klijnsma (december 2012) staat dat er in het voorjaar van 2013 een nadere uitwerking van de Participatiewet wordt verwacht. Die nadere uitwerking heeft de gemeente nodig om definitieve keuzes te kunnen maken. Ook wordt dan duidelijk wat de financiële gevolgen zijn. Op het moment van schrijven van dit basisdossier is het nog onzeker of het Rijk in staat is in de meicirculaire 2013 al duidelijkheid te geven.

Gemeente

Voor de gemeente verandert in de inhoud van het werk (mensen actief begeleiden naar werk met het accent op de eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheden van de klant) niet veel. De echte verandering is dat de gemeente verantwoordelijk wordt voor een nieuwe doelgroep, waarvan de nieuwe instroom vanaf 2014 jaarlijks wordt geschat op 5 tot maximaal 10 personen.

Voor de uitvoering van de Participatiewet krijgt de gemeente veel beleidsvrijheid om re-integratieinstrumenten in te zetten voor de doelgroep. De gemeente bepaalt zelf wat er voor wie wordt gedaan. Daarbij kan de gemeente werkgevers ondersteunen door het toepassen van loondispensatie of het begeleiden van de doelgroep via jobcoaching of aanpassing van een werkplek.

Werkgevers

Werkgevers worden sterker verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor werkgevers met 25 werknemers of meer gaat vanaf 1 januari 2015 een quotum gelden: 5% van het werknemersbestand moet gaan bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking. Voldoet een werkgever niet aan dit quotum, dan wordt de werkgever een boete opgelegd. Het idee achter het quotum is dat het kabinet wil dat elke inwoner meedoet en kans maakt op een baan bij een reguliere werkgever. Momenteel zitten we in een crisis met een oplopende werkloosheid, maar met de vergrijzing en de ontgroening wordt de beroepsbevolking steeds kleiner. Hierdoor zullen er naar verwachting banen ontstaan voor mensen met een arbeidsbeperking.

Vanaf 1 januari 2013 krijgen werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking aan het werk hebben een mobiliteitsbonus. Vóór 1 januari 2013 was dit een premiekorting, die nu dus verdwenen is. De bonus en de boete zijn volgens het kabinet de financiële prikkels voor werkgevers om te zorgen voor voldoende arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Omdat de werkgever een grotere verantwoordelijkheid krijgt in het re-integratieproces, heeft de gemeente volgens het kabinet minder re-integratiebudget nodig.

Arbeidsmarktregio

In Nederland zijn vanaf 1 januari 2013 35 arbeidsmarktregio's geformeerd. Midden-Drenthe valt samen met de gemeenten Emmen, Coevorden, Borger-Odoorn, Hoogeveen en De Wolden onder arbeidsmarktregio Drenthe.

In de arbeidsmarktregio werken de gemeenten en het UWV samen aan een integrale werkgeversbenadering. Een arbeidsmarktregio is een lichte samenwerkingsvorm, zonder formele structuur, werknemers e.d. Gemeenten en UWV werken in het gebied van de arbeidsmarktregio samen door werkzaamheden af te stemmen. Emmen trekt de arbeidsmarktregio Drenthe. Om regie te voeren is er een bestuurlijke stuurgroep vanuit de deelnemende gemeenten en het UWV.

Voorop staat dat werkgevers zo goed mogelijk bediend moeten worden. Het voornemen bestaat om vacatures in de regio tussen de contactpersonen van de deelnemende gemeenten te delen en te zoeken naar de beste kandidaat. Dit betekent dat het best mogelijk kan zijn dat een bedrijf uit Beilen een werknemer uit Emmen aan het werk krijgt en vice versa.

Om ervoor te zorgen dat de gemeenten hierin gezamenlijk op kunnen trekken en daarvoor de randvoorwaarden worden gecreëerd, is er een kwartiermaker aangesteld. De verwachting is dat de arbeidsmarktregio Drenthe na de zomer 2013 verder vorm krijgt op basis van door college en/of gemeenteraad vast te stellen uitgangspunten.

3.2. Wat hebben we al gedaan in de voorbereidingen, waar staan we nu?

We zijn momenteel in overleg met de spelers uit paragraaf 2.2. We zullen zelf een heldere visie moeten maken en deze moeten afstemmen met de Alescon-gemeenten en binnen de arbeidsmarktregio Drenthe. Daarnaast zullen we ook de samenhang moeten gaan vinden met de dagbesteding en beschut werken.

Uitgaande van de bestaande situatie waarin Alescon een aantal taken voor gemeenten uitvoert, zijn gemeenten op dit moment in gesprek over de toekomst van Alescon uit. Verdere gesprekken zullen uiteindelijk leiden tot uitkomsten die van invloed zijn op de aard en omvang van de taken van Alescon. Bestuurlijke besluiten daarover komen in college en/of gemeenteraad aan de orde.

In de eerste aanvulling op dit basisdossier volgt een spoorboekje: welke stappen/beslissingen moeten we zetten, welke (fatale) termijnen gelden daarbij, met welke spelers hebben we daarin te maken en wat zijn per stap de kansen/risico's?

4. De gemeenteraad

4.1. *Over welke onderwerpen moet de gemeenteraad een keuze maken en wanneer?*

Hieronder staat schematisch weergegeven op welke aspecten de gemeenteraad keuzes zal gaan maken en wanneer.

Wat	Wanneer
Uitwerking activiteiten arbeidsmarktregio en vaststellen van werkzaamheden	3 ^e kwartaal 2013
Beleid op Participatiewet vaststellen, met daarin benoemen doelgroepen	4 ^e kwartaal 2013
Verordeningen vaststellen n.a.v. invoering Participatiewet	4 ^e kwartaal 2013
Visie op Alescon vaststellen	2013 – 2014