

Transitie Participatiewet

basisdossier

GEWIJZIGD

22 mei 2013 (2^e aanvulling)

Omdat er grote veranderingen zijn ten opzichte van de vorige versie, is het hele basisdossier aangepast. Wat nieuw is, is rood gedrukt.

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?	6
2.1.	Wat is de ingangsdatum van de transitie?	6
2.2.	Met welke spelers hebben we te maken?	6
2.3.	Financiën	6
2.4.	Aantallen	7
3.	Waar staan we?	8
3.1.	Wat zijn specifieke aandachtspunten voor deze transitie?	8
3.2.	Wat hebben we al gedaan in de voorbereidingen, waar staan we nu?	11
4.	De gemeenteraad	12
4.1.	Over welke onderwerpen moet de gemeenteraad een keuze maken en wanneer?	12
5.	Aanvullende informatie	13
5.1.	April 2013	13

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.

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

De beoogde eindsituatie is door het gesloten Sociaal Akkoord op onderdelen veranderd. Dit akkoord is gesloten tussen het kabinet en de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Er is door werkgevers en werknemers (Stichting van de Arbeid) een brief over het sociaal akkoord verzonden die heeft geleid tot scherpe reacties van onder andere de VNG.

Het kabinet heeft aansluitend daarop zelf een brief gestuurd naar de Tweede Kamer. Daarin staat de uitleg van het kabinet van dat Sociaal Akkoord. De informatie in deze versie van het basisdossier is gebaseerd op deze brief van het kabinet. Het kabinet heeft, om aan de ontstane onduidelijkheid een eind te maken, uitgesproken dat deze brief aan de Tweede Kamer voor het vervolg leidend is voor de uitleg van het Sociaal Akkoord.

De VNG heeft niet bij het sluiten van het Sociaal Akkoord aan tafel gezeten en is daarom niet gebonden aan het akkoord. De VNG is op onderdelen kritisch op het akkoord.

Er is op dit moment, ook in de brief van het kabinet, nog slechts op hoofdlijnen bekend welke invloed het sociaal akkoord heeft op de Participatiewet. Er moet nog veel uitgewerkt worden. Daarnaast zullen er onder druk van de VNG waarschijnlijk aanpassingen gedaan worden die afwijken van het akkoord.

Om toch een beeld te geven welke kant het mogelijk op gaat, staat hieronder wat de beoogde eindsituatie is, rekening houdend met het sociaal akkoord. De rode teksten geven aan waar het anders is dan vóór het Sociaal Akkoord.

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 gedaan en aan loonafspraken van WSW'ers wordt niet getornd.

Voor de Wajong geldt:

- Instroom is alleen mogelijk voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Deze mensen worden elke vijf jaar herkeurd;
- Het zittende bestand aan Wajong wordt herkeurd; mensen met arbeidsvermogen vallen onder de Participatiewet en worden via het Werkbedrijf² naar werk begeleid.

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 Zie voor een toelichting op wat het Werkbedrijf is onder 3.1.

2. Waar gaat het over?

2.1. Wat is de ingangsdatum van de transitie?

De Participatiewet gaat naar verwachting in per 1 januari ~~2014~~ 2015.

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 arbeidsmarktregio³ 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)
- **Het Werkbedrijf met de sociale partners**

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.

³ 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, voor zover 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. Vooral het Sociaal Akkoord zorgt voor aanpassingen aan het beleid zoals dat in eerste instantie voorzien was. De Staatssecretaris verwacht vóór het zomerreces 2013 met een Contourenbrief te komen, zodat gemeenten worden geïnformeerd over de contouren van de wet. Vóór het kerstreces wil de staatssecretaris de definitieve wetteksten klaar hebben. Als dit lukt dan hebben de gemeenten een jaar de tijd om zich voor te bereiden op de Participatiewet die dan als ingangsdatum 1 januari 2015 heeft

~~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 twee** nieuwe doelgroepen:

~~waarvan de nieuwe instroom vanaf 2014 jaarlijks wordt geschat op 5 tot maximaal 10 personen~~

~~de mensen die voorheen in de WSW en de Wajong instroomden. Hoe groot deze doelgroep is, is op dit moment niet bekend. Voor de WSW zal dit aantal rond de 5 per jaar liggen. Voor de Wajong is het lastig in te schatten wat de consequentie is bij het herkeuren.~~

Voor de uitvoering van de Participatiewet krijgt de gemeente veel beleidsvrijheid om re-integratie instrumenten 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 job coaching 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.~~

De werkgevers hebben in het Sociaal Akkoord aangegeven dat ze garant willen staan voor een toenemend aantal extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal komen er 100.000 extra banen vrij in 2026. Hiermee is het eerder genoemde quotum “in principe” van tafel. “In principe”, omdat de aantallen wettelijk worden vastgelegd en het quotum wordt geactiveerd als de genoemde aantallen niet gehaald worden.

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.

Werkbedrijf

Samen met sociale partners en UWV richten gemeenten Werkbedrijven op. Het werkbedrijf wordt een belangrijke drager voor de Participatiewet. Er komen landelijk 35 werkbedrijven. Volgens de informatie die nu voorhanden is, wordt het werkbedrijf geen gebouw met personeel. Het wordt een netwerkorganisatie binnen de arbeidsmarktregio. Hoe dit verder uitgewerkt gaat worden, is momenteel onbekend. **Sowieso is er over de exacte rol van de sociale partners in het werkbedrijf nog veel verwarring.**

Gemeenten hebben de lead bij het instellen van het werkbedrijf. Werkgevers hebben aangegeven dat zij op regionaal niveau betrokken zullen zijn bij de financiering hiervan. Daarmee nemen de werkgevers ook deel aan het bestuur van het werkbedrijf dat met een commerciële inslag geleid moeten worden.

Het werkbedrijf is de schakel tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag geholpen moeten worden. Het werkbedrijf bepaalt samen met de werkgever de loonwaarde en zorgt voor begeleiding op de werkplek.

Er zijn vier groepen mensen die via het werkbedrijf begeleid dienen te worden naar werk:

1. Het zittende bestand Wajong dat na herkeuring arbeidsvermogen blijkt te hebben.
2. Beschut werken voor mensen die niet zonder meer bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Herkeuring iedere drie jaar.
3. Mensen die gedeeltelijk inzetbaar zijn bij een reguliere werkgever via loonkostensubsidie. Loonwaarde wordt jaarlijks vastgesteld.
4. Mensen die weliswaar gedeeltelijk inzetbaar zijn bij een reguliere werkgever, maar die nog geen werk hebben gevonden.

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 2014
Verordeningen vaststellen n.a.v. invoering Participatiewet	4 ^e kwartaal 2014
Visie op Alescon vaststellen	2013 – 2014

5. Aanvullende informatie

5.1. April 2013

Sociaal akkoord

Het kabinet heeft deze maand een sociaal akkoord gesloten met werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit akkoord brengt dusdanig veel veranderingen met zich mee, dat dit basisdossier momenteel niet meer actueel is. Deze zal dan ook worden herzien en zo snel mogelijk aangepast worden aan de huidige situatie.

Alescon

Er heeft een bestuurlijk overleg Alescon plaatsgevonden waar de betrokken portefeuillehouders een presentatie hebben gegeven van de eigen gemeentelijke visie over Alescon. Met Alescon wordt gesproken over een bestuursopdracht in het kader van de Participatiewet naar aanleiding van de gepresenteerde visies van de gemeenten.

Op dit moment werkt de directeur van Alescon, in opdracht van het bestuur, uit wat Alescon ook binnen de nieuwe situatie voor gemeenten kan betekenen. Daarbij houdt hij rekening met het sociaal akkoord, waarbij overigens nog steeds sprake is van een voorziening voor beschut werken.

Arbeidsmarktregio

De kwartiermaker voor de implementatie van de arbeidsmarktregio Drenthe maakt een ronde langs alle deelnemende gemeenten ter kennismaking. Woensdag 3 april 2013 heeft hij een gesprek gehad met onze wethouder. Hieronder de belangrijkste uitgangspunten voor de opdracht aan de kwartiermaker, zoals we die uit Midden-Drenthe hebben meegegeven:

- Zorgen voor herkenbaarheid van samenwerking UWV en deelnemende gemeenten.
- Afstemming zoeken met omliggende regio's.
- Werken vanuit de gedachte dat ondernemers en gemeenten gelijkwaardig aan elkaar zijn.
- Zorg voor vooral een praktische invulling van de arbeidsmarktregio waarin er met korte lijnen gewerkt wordt.
- In de gemeenschappelijke visie meenemen dat het algemene belang prevaleert boven het eigen belang.
- Kwartiermaker gaat samen met onze consultants in gesprek met een selecte club van werkgevers. Wat verwachten werkgevers van de werkgeversbenadering?

- Er is oog voor bestaande samenwerkingsverbanden die gaan veranderen (denk aan Alescon – joint ventures). Het vraagstuk van hoe om te gaan met Alescon als bedrijf valt niet onder de opdracht van de kwartiermaker.

5.2. Mei 2013

Omdat er grote veranderingen zijn ten opzichte van de vorige versie, is het hele basisdossier aangepast. Wat nieuw is, is rood gedrukt.