

Transitie Participatiewet

basisdossier 2.0

19 maart 2014

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?	10
4.	De gemeenteraad	12

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 500 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 zal er één regeling gaan ontstaan voor de onderkant van de arbeidsmarkt, als sociaal vangnet. Er is geen instroom meer mogelijk in de WSW. De Wajong is alleen nog maar beschikbaar voor jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

De invoering van de Participatiewet, die gepland staat op 1 januari 2015, 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?

In een eerder stadium werd door het kabinet beoogd om de drie afzonderlijke wetten WWB, WSW en Wajong samen te gaan voegen in de Participatiewet. In de afgelopen tijd zijn er echter enkele akkoorden gesloten met werkgevers- en werknemersorganisaties en enkele oppositiepartijen in de Tweede Kamer. Dit heeft geleid tot een verminderde vergroting van de doelgroep binnen de Participatiewet.

We schetsen hieronder de gevolgen per afzonderlijke wet.

WWB

Alle WWB'ers die nu een uitkering ontvangen, vallen vanaf 1 januari 2015 rechtstreeks onder de Participatiewet.

WSW

Alle WSW'ers die vanaf 1 januari 2015 een SW-dienstverband hebben, behouden de indicatie Sociale Werkvoorziening. Hiermee behoudt deze doelgroep de eigen rechten. Er worden geen herkeuringen uitgevoerd.

Vanaf 1 januari 2015 is er echter geen nieuwe instroom meer mogelijk in de WSW (de WSW wordt daarmee een uitsterfconstructie). Dat betekent dat vanaf die datum de nieuwe instroom onderdeel uitmaakt van de Participatiewet. Binnen de Participatiewet zijn gemeenten verplicht om een vorm van beschut werken aan te bieden. Het is aan de gemeenten zelf om hier vorm en inhoud aan te geven.

De verwachte instroom is 1 à 2 mensen per jaar.

Wajong

Alle Wajongers worden vanaf 2015 tot 2018 herkeurd door het UWV. Doel is om te kijken welke personen beschikken over arbeidsvermogen. Degene die beschikt over arbeidsvermogen zal zo veel als mogelijk aan het werk moeten. Lukt dit niet dan zal de uitkering met 5% verlaagd worden.

Voor de personen die na herkeuring volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er qua hoogte van de uitkering niets.

Voor alle personen die vanaf 1 januari 2015 een Wajong uitkering ontvangen, geldt: Men blijft allemaal onder de verantwoordelijkheid van het UWV vallen.

Vanaf 1 januari 2015 kan iemand alleen nog een Wajong uitkering ontvangen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Wie niet aan deze eis voldoet, valt onder de verantwoordelijkheid van de Participatiewet.

De inschatting is dat de nieuwe instroom bestaat uit ongeveer 10 personen.

Eindbeeld

Het overzicht hierboven leidt tot het volgende eindbeeld, waarin staat voor welke doelgroepen de gemeente onder de Participatiewet verantwoordelijk wordt.

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

2. Waar gaat het over?

2.1. Wat is de ingangsdatum van de transitie?

De Participatiewet gaat naar verwachting in per 1 januari 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 arbeidsmarktregio² Drenthe (Emmen, Coevorden, Borger-Odoorn, Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe zelf)
- Het werkvoorzieningsschap Alescon (gemeenschappelijke regeling).
- Lokale en regionale werkgevers
- Re-integratiebureaus
- Zorgaanbieders (combinatie dagbesteding ABWZ/WMO en beschut werken)
- Het Werkbedrijf³ 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.

We houden er voor nu rekening mee dat het tekort, bij ongewijzigd beleid, oploopt tot rond de € 1 miljoen in 2018.

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

³ zie voor een toelichting op wat het Werkbedrijf 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 huidige bedrag elk jaar met ongeveer € 500,- verlaagd. Door de dalende rijksbijdrage en het lagere aantal WSW'ers als gevolg van de uitsterfconstructie, zal de gemeentelijke bijdrage, bij ongewijzigd beleid, naar verwachting met ongeveer € 400.000,- stijgen in 2019. Dit komt boven op de jaarlijkse gemeentelijke bijdrage van € 350.000,- die we op dit moment uit de algemene middelen verstrekken aan Alescon

2.4. Aantallen

Om de gevolgen in te schatten van invoering van de Participatiewet en om keuzes te maken in nieuw beleid, is het goed om te weten over welke aantallen we het hebben. Daarnaast is het van belang om een onderverdeling te maken in loonwaarde, aangezien de Participatiewet uitgaat van het feit dat in principe iedereen kan werken, ook als er sprake is van een beperking. De vraag is dan hoeveel procent iemand zelf kan verdienen ten opzichte van het wettelijk minimumloon.

Er is onderzoek gedaan naar ons huidige WWB bestand, aangevuld met de nieuwe instroom van personen die met de huidige regelgeving onder de WSW of Wajong zou komen te vallen.

De cijfers zijn vooral bedoeld om een indicatie te geven over waar we het *ongeveer* over hebben:

<i>Loonwaarde</i>	<i>Aantal</i>
0 – 20%	75
20 – 80%	175
80 +	<u>250</u>
Totaal	500

3. Waar staan we?

3.1. *Wat zijn specifieke aandachtspunten voor deze transitie?*

Op onderdelen is het rijksbeleid nog niet definitief maar door de verschillende akkoorden die er zijn gesloten weten we al wel hoe de wet er waarschijnlijk uit komt te zien. De grootste landelijke discussiepunten gaan vooral over de hoogte van de beschikbare middelen.

Inmiddels is de Participatiewet door de Tweede Kamer aangenomen. De verwachting is dat de Eerste Kamer de Participatiewet vóór het zomerreces gaat behandelen.

Deze besluitvorming heeft de gemeente nodig om definitieve keuzes te kunnen maken. Ook wordt dan duidelijk wat de financiële gevolgen zijn.

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 twee nieuwe doelgroepen: de mensen die voorheen in de WSW en de Wajong instroomden. We hebben het dan over een jaarlijkse instroom van ongeveer 10 personen.

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 waarbij het in ieder geval een verplichting is om beschut werken aan te bieden binnen de Participatiewet.

Werkgevers

Werkgevers worden sterker verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De werkgevers hebben in het sociaal akkoord (april 2013) 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. Overheidsorganisaties staan garant voor 25.000 extra banen in 2024.

Deze zogenaamde quotumbanen dienen ingevuld te worden door mensen met een arbeidsbeperking.

Arbeidsmarktregio

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

We zien dat de arbeidsmarktregio's steeds meer als gesprekspartner gaan dienen van het kabinet en ook subsidies voor gezamenlijke projecten worden aan de arbeidsmarktregio's gekoppeld. Een voorbeeld hiervan is het project Actieplan Jeugdwerkloosheid.

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. Er is een landelijk overleg opgestart in de zogenaamde Werkkamer (overlegorgaan tussen sociale partners en VNG), waarin nadere uitgangspunten voor het Werkbedrijf worden geformuleerd.

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.

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

Hieronder volgt per onderwerp die deel uitmaakt van de Participatiewet, of daar nauw mee verbonden is, een stand van zaken.

Re-integratiebeleid

Als gevolg van de invoering van de Participatiewet en de daarmee samenhangende bezuinigingen, moeten wij ons re-integratiebeleid vanaf 2015 gaan herijken. We zijn daar vanaf oktober/november 2013 mee gestart. Om tot een goed afgewogen re-integratiebeleid te komen is overleg noodzakelijk tussen de gemeente en de verschillende partners uit paragraaf 2.2.

Daarnaast hebben we tijdens verschillende raadsbijeenkomsten enkele uitgangspunten voor nieuw beleid kunnen spiegelen.

In het nieuwe beleid zullen we ons richten op heldere definities van de verschillende doelgroepen, de beschikbare instrumenten en hun effectiviteit en de beschikbare middelen. Voor dat laatste (de middelen) geldt dat we ons soms moeten baseren op aannames, omdat nog niet alle gegevens beschikbaar zijn.

Alescon

De vraag of en hoe Alescon onder de werking van de nieuwe Participatiewet een plaats heeft, is een ingewikkelde vraag. Ingewikkeld omdat het om taken gaat, om geld, om bestaande rechten, om een gemeenschappelijke regeling en om een afwijkend werkgebied.

Vorig jaar heeft het Algemeen Bestuur van Alescon de directie daarom een bestuursopdracht gegeven. Die komt er kort gezegd op neer dat Alescon voorstellen moet doen om de huidige SW-uitvoering efficiënter te laten verlopen en om nieuwe arrangementen te ontwikkelen voor de nieuwe doelgroep.

Naar aanleiding van de uitwerking van de bestuursopdracht van Alescon hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen de afzonderlijke gemeenten met Alescon en met de gemeenten gezamenlijk. Tijdens de gesprekken is er gebruik gemaakt van een rekenmodel. Dit rekenmodel is door Alescon zelf gebouwd en geeft inzicht wat de financiële consequenties zijn bij bepaalde beleidskeuzes.

De deelnemende gemeenten in de gemeenschappelijke regeling willen graag een extern deskundige een advies laten uitbrengen over de huidige bedrijfsvoering van Alescon. Waar kan het efficiënter en effectiever ingericht worden, met als doel dat de organisatie goedkoper gaat werken en voldoende toegerust is op de toekomst met alle veranderingen die dit met zich meebrengt.

De opdrachtverlening voor dit onderzoek gaat – op het moment van schrijven van dit basisdossier – binnenkort plaatsvinden.

Arbeidsmarktregio Drenthe

Algemeen

De integrale werkgeversbenadering in de arbeidsmarktregio moet tot stand komen door het vaststellen van een visiedocument als basis en daarna in het verder uitwerken voor de uitvoering.

De arbeidsmarktregio is er in hoofdzaak voor de integrale werkgeverbenadering, maar we werken ook samen in bepaalde projecten. De aanpak jeugdwerkloosheid is hier één van. De trend is dat voor dergelijke projecten de arbeidsmarktregio als geheel een subsidie toebedeeld krijgt en dat we in gezamenlijkheid in de regio hier uitvoering aan geven.

Visiedocument

Het college heeft het visiedocument voor de gezamenlijke werkgeversbenadering vastgesteld in september 2013.

Uitvoering

Naar aanleiding van het visiedocument, wordt in de uitvoering de gezamenlijke werkgeversbenadering verder uitgewerkt. Dat gebeurt in verschillende werkgroepen, te weten:

- Arbeidsmarktagenda en marktbewerkingsplan
- Targets
- Bestanden en doelgroepen
- Producten
- Professionele standaard
- Systeem

Resultaten tot nu toe

Het uitwerken van de uitvoering heeft om diverse redenen wat vertraging opgelopen. Dat betekent niet dat er in de tussentijd niets is opgeleverd in de regio. Hieronder een opsomming van wat er gerealiseerd is:

- Er zijn meerdere werkgeversbijeenkomsten georganiseerd in de regio. Hier is informatie opgehaald ter vervolmaking van de visie
- Vanuit het project Abu-convenant⁴ werken accountmanagers en consultants samen om 600 extra CV's goed in Werk.nl te verwerken. Daarnaast zijn er met zeven uitzendorganisaties contracten gesloten om minimaal 130 plaatsingen te realiseren
- Met werkgevers zijn er samen met de uitvoering groepsbijeenkomsten uitgevoerd

⁴ Abu staat voor Algemene bond uitzendondernemingen. Het betreft hier dus samenwerking met uitzendbureaus

- Per gemeente zijn er in het kader van het actieplan Jeugdwerkloosheid initiatieven ontwikkeld. Zie hierna. Daarnaast wordt nog gezocht naar gezamenlijke acties en/of projecten
- Bedrijven kunnen binnen de eigen sector aanspraak maken op landelijke gelden voor sectorplannen. In deze sectorplannen staat omschreven hoe de sector denkt de arbeidsmarktknelpunten weg te werken. De arbeidsmarktregio heeft hierin een ondersteunende rol

Aanpak Jeugdwerkloosheid

Doordat we gebruik kunnen maken van gelden uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid, hebben we in de regio meer middelen te besteden.

In de uitvoering pakken we veel zelf op, aangezien we hier een medewerker voor hebben aangesteld. De begeleiding van jeugdigen naar banen blijft daarbij maatwerk. Sommige trajecten doen we in samenwerking met Hoogeveen en De Wolden, maar we maken ook gebruik van de trajecten die we altijd al inkochten.

4. De gemeenteraad

De komende maanden zal de gemeenteraad een aantal beslissingen gaan nemen. Voor een overzicht daarvan verwijzen we naar het spoorboekje Participatiewet.

Daarnaast krijgt de gemeenteraad, net als de afgelopen periode, regelmatig een actuele versie van dit basisdossier en het spoorboekje. Ook gaat het college verder met het beleggen van drie werkbijeenkomsten per jaar.