

# Bestuursakkoord 2011-2015 en de Wet werken naar vermogen

Op donderdag 21 april hebben de VNG, het Interprovinciaal Overleg, de Unie van Waterschappen en het Rijk overeenstemming bereikt over een bestuursakkoord dat nu aan de achterban ter instemming wordt voorgelegd. In deze notitie wordt stil gestaan bij de belangrijkste onderdelen uit dit akkoord voor zover het de werkzaamheden van de ISD (en WML) betreft.

## 1. Inleiding

Het Rijk wil een krachtige, kleine en dienstverlenende overheid, die zich tot haar kerntaken beperkt en waarbij taken zo dicht mogelijk bij de burger worden belegd. Om tot een doelmatige taakverdeling en dus een compacte en slagvaardige overheid te komen, wordt een aantal taken gedecentraliseerd. Het bestuursakkoord bevat richtinggevende proces- en principeafspraken voor deze centralisaties. De uitwerking van de decentralisaties krijgt vorm na sluiting van het bestuursakkoord en gaat gepaard met de grootst mogelijke vrijheid om de gedecentraliseerde taak naar eigen inzicht uit te oefenen. Gemeenten hebben taken in het sociale, economische en ruimtelijke domein. Zij zijn de eerste overheid, staan het dichtst bij de burger en zijn het eerste loket als het gaat om voorzieningen voor de burger. In het bestuursakkoord zijn afspraken gemaakt over decentralisaties op de volgende beleidsterreinen:

1. Werken naar vermogen
2. Begeleiding AWBZ
3. Jeugdzorg
4. Ruimte, natuur en economie
5. Water

Om de decentralisaties slagvaardig te kunnen oppakken, zal het soms nodig zijn om bovenlokale samenwerking te organiseren. Het kabinet wil de mogelijkheden hiertoe verbeteren en zal de Wet gemeenschappelijke regelingen (WGR) aanpassen om de werking van publiekrechtelijke samenwerking te verbeteren. Verder dragen VNG en het Rijk gezamenlijk bij aan kennisontwikkeling en -verspreiding rondom de praktijk van intergemeentelijke samenwerking.

Op de deelterreinen Werken naar Vermogen en Jeugdzorg worden in overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de vakministeries en VNG de randvoorwaarden die gemeenten meekrijgen voor het doen van voorstellen voor de bovenlokale uitvoering verder uitgewerkt na ondertekening van dit bestuursakkoord, voor zover in het bestuursakkoord de randvoorwaarden niet reeds gegeven zijn.

In het bestuursakkoord is neergelegd dat er een interbestuurlijk team komt dat voor het einde van dit jaar een inventarisatie heeft afgerond naar:

- Of en zo ja welke bedrijfsvoeringstaken goed in interbestuurlijke shared services uitgevoerd kunnen worden.
- Of en zo ja welke uitvoeringstaken geconcentreerd uitgevoerd kunnen worden. In eerste instantie wordt gekeken naar belastinginning *en het betalen van uitkeringen*.
- De winst die met deze maatregelen behaald kan worden.

De door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNG ingestelde werkgroep die een technische verkenning doet van de mogelijkheden tot innovatie van de administratie loopt hierop vooruit en kan hierbij als good practice dienen.

In het kader van deze bovenlokale samenwerking komen gemeenten binnen één jaar (of zoveel eerder als wordt afgesproken) nadat duidelijkheid is ontstaan over de betreffende taken en randvoorwaarden, met een voorstel voor een landsdekkende invulling van deze bovenlokale

uitvoering, welke operationeel wordt met ingang van de decentralisatie. Daarbij wordt tevens aangegeven op welke wijze aan de randvoorwaarden wordt voldaan. Krijgt dit geen gestalte dan zal het Rijk bepalen hoe dat georganiseerd gaat worden.

## 2. De Wet werken naar vermogen

Nederland kent een aantal regelingen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Dat stelsel is historisch gegroeid tot wat het nu is, met onvoldoende samenhang. De regelingen kennen verschillen in rechten en plichten - bijvoorbeeld of het inkomen van een partner al dan niet meetelt -, de hoogte van de inkomensondersteuning, bijverdienregelingen, uitvoering en financiering. Ook de mogelijkheden voor ondersteuning verschillen per regeling en daarmee ook de kans op werk.

De huidige regelingen slagen er (nog) onvoldoende in om mensen 'het beste uit zichzelf te laten halen'. De regelingen zijn nog teveel vangnet en fuik en nog te weinig een springplank, waardoor nog te veel mensen met een arbeidsbeperking niet werken terwijl zij daartoe (deels) wel in staat zijn. Of in een beschutte omgeving werken, terwijl dat lang niet altijd nodig is.

Met de nieuwe Wet werken naar vermogen (WWNV) wordt een brede voorziening getroffen met zoveel mogelijk gelijke rechten, plichten én arbeidsmarktkansen voor mensen met arbeidsvermogen die nu nog vallen onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong), Wet werk en bijstand (WWB) en Wet investeren in jongeren (WIJ). De uitkeringsvoorwaarden, financiering, ondersteuning en uitvoering van de huidige regelingen worden met de nieuwe wet zoveel mogelijk gelijk getrokken.

De WWNV wordt op 1 januari 2013 ingevoerd.

### *Gevolgen voor de gemeenten:*

- *De gemeenten worden per 1 januari 2013 verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWNV.*
- *De WWB en de WIJ verdwijnen per 1 januari 2013. De IOAW en de IOAZ worden niet in het bestuursakkoord genoemd en aangenomen wordt dat deze niet in de nieuwe regeling worden opgenomen..*
- *De BBZ blijft als regeling voor zelfstandigen gehandhaafd.*
- *In samenhang met de decentralisaties van de beleidsvelden 'begeleiding AWBZ en Jeugdzorg' liggen er kansen voor een brede visieontwikkeling op participatie en de koppeling van die visie met de WWNV. Uiteraard spelen hierbij de financiële kaders een rol. De afbouw van het re-integratiedeel WWB en de bezuinigingen op de Wsw zijn omvangrijk en op dit moment is onduidelijk wat dit betekent voor de bedrijfsvoering van de toekomstige organisatie.*

### 2.1 Rol gemeenten

De WWNV wordt uitgevoerd door het bestuursniveau dat zo dicht mogelijk bij de burger staat: de gemeente. Hiermee wordt de regiefunctie van gemeenten versterkt, worden de mogelijkheden voor gemeenten verbeterd om de inzet op de verschillende terreinen goed op elkaar af te stemmen en wordt de dienstverlening aan de cliënt gestroomlijnd. In dat verband gelden de volgende uitgangspunten:

- Iedereen werkt naar zijn of haar eigen mogelijkheden, bij voorkeur bij een reguliere werkgever. Ondersteuning en/of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft;
- De gemeente kan voor wie (nog) niet in staat is om volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, het instrument loondispensatie inzetten. Dit betekent voor veel mensen meer kansen op werk;

- Voor de mensen in de WWNV gelden de polisvoorwaarden van de WWB/WIJ.

#### *Gevolgen voor de gemeente als uitvoerder:*

- *De beleidsmatige en financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de WWNV ligt bij gemeenten. Zij krijgen meer beleidsvrijheid.*
- *Er komt één re-integratiebudget. Door de ontschotting van de re-integratiebudgetten kunnen gemeenten met meer effect het budget gericht en efficiënter inzetten.*
- *Verantwoording vindt plaats conform de huidige WWB-systematiek. SZW is in overleg met de VNG over de uitwerking en mogelijke verlichting van het informatie- en verantwoordingsarrangement rond de regels voor werk en inkomen.*
- *Het kabinet wil gemeenten ondersteunen bij het implementeren van de nieuwe regeling WWNV. Daarbij is o.a. van belang dat de expertise van UWV met betrekking tot het naar werk begeleiden en ondersteunen van jongeren met een arbeidsbeperking behouden blijft en op een zorgvuldige wijze bij de gemeenten wordt ondergebracht.*
- *Er komt een herstructureringsfaciliteit sociale werkvoorziening. Uitgangspunt van het kabinet is dat mensen ook in de toekomst beschut kunnen werken. Dit vraagt veranderkracht en innovatief vermogen van gemeenten en hun sw-bedrijven. Met de nieuwe regeling Werken naar vermogen vindt een redesign plaats van de sociale werkvoorziening. Hiervoor wordt een herstructureringsfaciliteit van maximaal 400 miljoen beschikbaar gesteld ( in de periode 2012 tot en met 2018 (zie ook 3.3)..*
- *De gemeenten dragen zorg voor een werkgeversbenadering. Voor bovenlokale werkgevers ontwikkelen zij een dienstverlening die daarbij aansluit. Hierbij worden bestaande samenwerkingsverbanden betrokken en wordt voortgeborduurd op bestaande initiatieven.. Gemeenten nemen de bureaucratie voor werkgevers bij plaatsingen zoveel mogelijk uit handen.*

## 2.2 Hoe gaat de Wet werken naar vermogen werken?

Mensen met een arbeidsbeperking die een beroep doen op de nieuwe wet worden beoordeeld op hun mogelijkheden om (deels) te werken en de aanpak die daarbij past. Kunnen zij alleen in een beschutte omgeving werken dan blijft instroom in de Wsw mogelijk. Voor jonggehandicapten die geen mogelijkheden hebben om te werken blijft de Wet Wajong bestaan.

De mensen die niet zelfstandig de arbeidsmarkt kunnen betreden, kunnen een beroep doen op ondersteuning van de gemeente. De gemeente beslist over de noodzaak, vorm en inhoud hiervan. Dat past bij het uitgangspunt van decentrale uitvoering; gemeenten krijgen beleidsruimte in ruil voor financiële verantwoordelijkheid.

Ook mensen met een arbeidsbeperking die geen uitkering hebben, kunnen aanspraak maken op ondersteuning via de WWNV. Zij vallen ook onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten. Gemeenten hebben toegang tot een breed scala aan instrumenten en voorzieningen om mensen te ondersteunen naar werk, zoals jobcoaching, werkplekaanpassingen, scholing en trajecten. De gemeente heeft de vrijheid om te bepalen of zij een traject zelf uitvoert, bijvoorbeeld via het eigen sw-bedrijf, of dat zij dit uitbesteedt aan een re-integratiebedrijf.

#### *Gevolgen voor de gemeente:*

##### *De uitgangspunten bij de re-integratieondersteuning zijn:*

- *selectieve toepassing: alleen mensen die het echt nodig hebben, krijgen ondersteuning;*
- *vraaggericht: de geboden ondersteuning sluit aan op de vraag van de werkgevers;*

- *transparantie: de re-integratiemarkt is voldoende transparant en resultaatgericht, zodat alleen de meest effectieve en efficiënte bedrijven opdrachten krijgen;*
- *effectiviteit: mensen worden op de juiste manier en met de juiste instrumenten geholpen.*

Deze uitgangspunten zorgen voor meer doelmatigheid van de re-integratieondersteuning waardoor met minder middelen meer resultaat bereikt kan worden.

### 2.3 Hoe gaat het nieuwe stelsel er uitzien?

Met de WWNV komt er één regime voor iedereen *met arbeidsvermogen* die voorheen een beroep deed op Wajong, Wsw of WWB/WIJ. Voor mensen die *volledig en duurzaam arbeidsongeschikt* zijn blijft de Wet Wajong bestaan. De rechten en plichten van mensen die nu een Wsw-dienstbetrekking hebben blijven ongewijzigd.

Mensen die straks in de WWNV instromen krijgen te maken met de uitkeringsvoorwaarden van de WWB. Het gaat dan om zaken als: landelijke bijstandsnormen en gemeentelijke toeslagen, een partner- en middelentoets, een arbeids- en re-integratieverplichting en aanspraak op ondersteuning. Schematisch komt dit op het volgende neer:

<i>nieuwe instroom (vanaf 2013)</i>	<b>WWNV</b>	<b>Wet Wajong</b>
<b>Inkomenshoogte</b>	Inkomensnorm WWB/WIJ	75% WML
<b>Partner- en middelentoets</b>	Ja	Nee
<b>Loondispensatie</b>	Ja, tot max. 100% WML	n.v.t.
<b>Re-integratieverplichting</b>	Ja	n.v.t.
<b>Re-integratieondersteuning</b>	cf. artikel 10 huidige WWB	n.v.t.

### 2.4 Wat betekent dat voor de huidige Wajongers en Wsw'ers?

Voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niets; ze houden een uitkering van 75% WML en er is geen partner- en middelentoets. Voor Wajongers die arbeidsvermogen hebben, zijn er wel veranderingen. Schematisch komt dit op het volgende neer:

<b>vanaf 1 januari 2014</b>	<b>'oude' Wajong en 'nieuwe' Wajong (instroom t/m 2011)</b>	<b>'nieuwe' Wajong (instroom 2012)</b>
<b>Met arbeidsvermogen</b>	70% WML geen partner- en middelentoets	Vanaf 1 januari 2014 in de WWNV
<b>Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt</b>	75% WML geen partner- en middelentoets	75% WML geen partner- en middelentoets

De huidige rechten en plichten in de Wsw veranderen niet voor de groep mensen die op dit moment een dienstbetrekking hebben op grond van de Wsw. Personen die op of na 15 mei 2011 op de wachtlijst komen te staan worden, als hun indicatie verloopt na 1 januari 2013 en zij dan nog op de wachtlijst staan, bij de periodieke herindicatie ge(her)ïndiceerd volgens het nieuwe criterium Wsw 'beschut werk'.

## 2.5 Hoe is de toekomstige keuring Wajong en indicatiestelling Wsw geregeld?

Om de WWNV te kunnen realiseren, moet de indicatiestelling voor zowel de Wet Wajong als de Wsw worden aangepast. In de nieuwe situatie is de Wsw bijvoorbeeld alleen toegankelijk voor mensen die alleen beschut werk kunnen doen. De nieuwe indicatiestelling zal op een dusdanige wijze plaatsvinden dat de indicaties Wajong en Wsw op elkaar aansluiten.

De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw verandert niet voor de mensen die op dit moment een Wsw-indicatie hebben. Een klein deel werkt bij een gewone werkgever, de meesten doen 'beschut werk'. Maar vanaf 1 januari 2013 komen nieuwe aanvragers alleen nog in de Wsw als zij slechts in beschutting kunnen werken.

Het UWV zal – net als nu - de indicatie voor de toekomstige Wajong en de toekomstige Wsw uitvoeren. Het kabinet borgt op deze manier de onafhankelijkheid van de keuring en de bestaande expertise met betrekking tot de doelgroep van de Wet Wajong en Wsw.

## 2.6 Wat is het instrument loondispensatie?

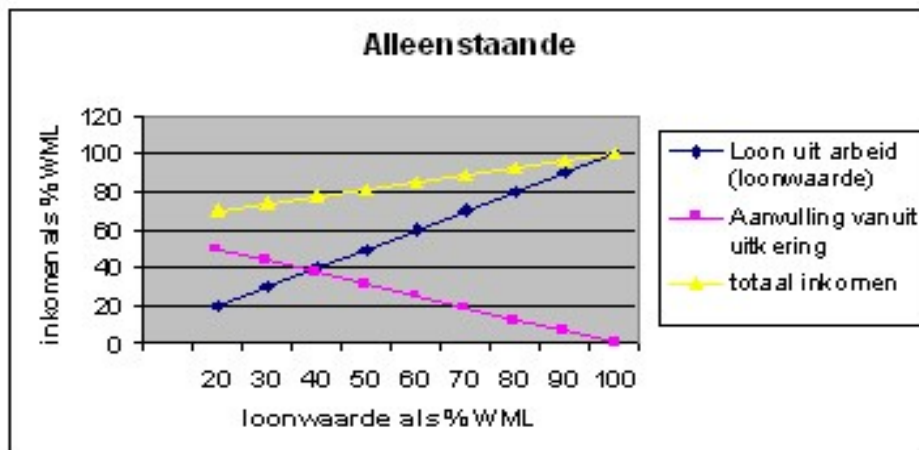
Het Rijk stelt met ingang van 2013 aan gemeenten het instrument loondispensatie ter beschikking om toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken of te ondersteunen. Via de loondispensatie betaalt de werkgever alleen voor de werkelijk geleverde arbeidsprestatie. Zo wordt het voor een werkgever aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit instrument kan worden ingezet voor alle personen in de WWNV die als gevolg van een verstandelijke, lichamelijke en/of psychische beperking of om andere redenen, niet in staat zijn zelfstandig 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

Net als in de tijdelijke wet loondispensatie is er sprake van een toegangstoets. Dit betekent dat de gemeente eerst via een toegangstoets -uitgevoerd door een onafhankelijke derde- laat vaststellen of betrokkene tot de doelgroep behoort. Vervolgens dient ter vaststelling van de specifieke loonwaarde een loonwaardemeting plaats te vinden. Dat gaat via een erkende methode die de arbeidsprestatie van een werknemer op de werkplek meet, net als in de tijdelijke wet loondispensatie. Aanvullende uitkeringen in verband met de nieuwe loondispositieregeling worden betaald uit het macrobudget Inkomensdeel.

De inzet van het instrument loondispensatie is in principe tijdelijk. Daarom vindt periodiek (in ieder geval na maximaal 2 à 3 jaar) een nieuwe loonwaardemeting en toegangstoets plaats. Alleen als hieruit blijkt dat de verdien capaciteit van betrokkene nog onder het wettelijk minimumloon ligt, is het mogelijk om het instrument te blijven toepassen. Voor personen tot 27 jaar zullen gemeenten vaker een loonwaardemeting doen. Deze groep is immers nog volop in ontwikkeling. De periode dat het inkomen (loon en aanvullende uitkering samen) lager kan zijn dan het WML is begrensd tot maximaal negen jaar (conform de huidige Wajong-werkregeling). Die periode kan ook korter zijn, bijvoorbeeld als blijkt dat iemand al vijf jaar naar vermogen werkt en er geen perspectief is dat diegene zich nog kan verbeteren

Gemeenten krijgen met de WWNV de verantwoordelijkheid voor een duurzame re-integratie van degenen die met loondispensatie gaan werken. Hierbij krijgen gemeenten een eenduidig financieel belang en een heldere verantwoordelijkheid voor de werkhervatting van deze groep, zoals dat nu geregeld is in de werkregeling van de Wajong.

Na 3 jaar evalueren VNG en het Rijk de inzet van het instrument loondispensatie.



Niet uitkeringsgerechtigden blijven onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten vallen. Voor hen kunnen instrumenten als jobcoaching, werkplekaanpassing, scholing worden ingezet, maar ook loondispensatie worden ingezet. Het loon wordt echter niet aangevuld, omdat zij al voldoende middelen van bestaan hebben.

## 2.7 Wat verandert er in het beschermt werken?

Personen die niet in staat zijn om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan, kunnen in aanmerking komen voor 'beschermt werk' in de Wsw. Het is een kan-bepaling. Gemeenten zijn dus niet verplicht iedereen met een indicatie te plaatsen. Het geldende beleid moet in een verordening zijn neergelegd.

## 2.8 Actieve werkgeversbenadering en bereidheid bij werkgevers

Het systeem van de WWNV staat en valt met de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het moet voor werkgevers daarom aantrekkelijker en eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Werkgevers voelen er niet veel voor om met alle afzonderlijke gemeenten zaken te doen. Gemeenten moeten activiteiten als de werkgeversdienstverlening daarom op een effectief schaalniveau uitvoeren. Het succes van de WWNV vereist een actieve werkgeversbenadering én veel banen bij reguliere werkgevers. Gemeenten moeten net als nu bij de WWB zorgen voor die goede werkgeversbenadering. Daarbij kan met ketenpartijen worden aangesloten op bestaande initiatieven zoals banenmarkten voor werkgevers, matching van vraag en aanbod via Wajongwerkt.nl en de Wajong Atlas, het geven van bedrijfsadviezen, afspraken met werkgevers en bedrijfssectoren, samenwerking tussen Cedris en MKB Nederland, de Ikkan-campagne en ondersteuning van werkgeversnetwerken zoals MVO Nederland. Het kabinet verwacht dat gemeenten, UWV en werkgevers verder gaan met deze initiatieven en deze –waar succesvol- breder gaan inzetten. Op die manier ontstaat een olievlekwerking die bijdraagt aan het welslagen van de WWNV.

### **Gevolgen voor gemeenten:**

- *De werkgeversdienstverlening wordt met de redesign van het UWV Werkbedrijf meer geconcentreerd op het niveau van de 30 arbeidsmarktregio's.*
- *Op dat niveau zullen bijvoorbeeld sectorale of bovenlokale afspraken worden gemaakt en daarom is het van belang de werkgeversdienstverlening op dat niveau af te stemmen vanuit de opvatting 'lokaal (Midden-Langstraat) waar mogelijk en bovenlokaal waar nodig.*

## 2.9 Herstructureringsfaciliteit Wsw

Uitgangspunt van het kabinet is dat mensen ook in de toekomst beschut kunnen werken. Dit vraagt veranderkracht en innovatief vermogen van gemeenten en hun sw-bedrijven. Vanaf 1998 is een begin gemaakt met deze omslag in denken en doen. Dit heeft een extra stimulans gekregen met de ontwikkeling van de vernieuwende aanpakken en methoden in de pilots in de sociale werkvoorziening 'werken naar vermogen' die vanaf eind 2009 lopen. Met de nieuwe regeling Werken naar vermogen vraagt het kabinet gemeenten een verdere stap te maken bij de herstructurering van de sociale werkvoorziening. Om de transitieperiode te overbruggen, zal een herstructureringsfaciliteit voor de sw-sector worden gecreëerd. Het doel van deze faciliteit is om de transformatie te ondersteunen richting een efficiëntere bedrijfsvoering van de sector. De faciliteit wordt eenmalig vastgesteld op maximaal 400 miljoen. De omvang en voeding van de faciliteit zijn gerelateerd aan een aantal maatregelen, over de periode 2012 tot en met 2018. Zie verder 3.3.

## 2.10 Verordening

Het beleid inzake werken naar vermogen wordt vastgelegd in een verordening. De gemeente dient er daarbij voor te zorgen dat de verschillende groepen in vergelijkbare mate aan bod komen, waarbij speciale aandacht zal worden besteed aan mensen met een arbeidshandicap conform het regeerakkoord. Daarnaast leggen gemeenten in de verordening het beleid ten aanzien van beschut werken specifiek vast.

### *Gevolgen voor gemeenten:*

- *Bij bovenlokale samenwerking is het van belang vooraf afstemming te hebben over het uniformeren van beleid. Wordt gekozen voor één verordening of hanteert elke gemeente zijn eigen uitgangspunten ten aanzien van het re-integreren van personen met of zonder handicap?*
- *Dezelfde vraagstelling komt aan de orde bij het plaatsen van personen op beschut werk. Dit wordt namelijk in dezelfde verordening geregeld.*
- *Het antwoord op deze vraag zal ook de inzet van de middelen en het uiteindelijke financiële resultaat per gemeente beïnvloeden.*

De VNG en het Rijk spreken daarnaast af dat gemeenten gezamenlijk op termijn structureel 30.000 plekken voor beschut werk realiseren. Het doel van de macronorm is het waarborgen van de toegankelijkheid van het instrument beschut werken. Met ingang van 2014 bieden gemeenten jaarlijks een aantal plekken voor nieuwe instroom beschut werken aan dat in omvang gelijk is aan ongeveer een derde deel van de uitstroom uit de huidige Wsw.

De ontwikkeling van het aantal plekken voor beschut werk zal worden gevolgd en zo nodig onderwerp zijn van bestuurlijk overleg. In dat overleg vindt een bestuurlijke weging plaats van de mogelijke oorzaken. In geval van onderschrijding van de macronorm kan het Rijk ingrijpen.

## 2.11 Pilots werken naar vermogen

Bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking spelen werkgevers, sw-bedrijven, gemeenten en UWV een cruciale rol. Zij krijgen tot eind 2012 de mogelijkheid om aan de slag te gaan met vernieuwende aanpakken en methoden. Ervaringen uit de pilots zullen worden betrokken bij de verdere vormgeving van WWNV.

## **3. Financiële randvoorwaarden**

Met de komst van de nieuwe wet komt er een nieuwe financieringsstructuur voor zowel het inkomensgedeelte als het re-integratiegedeelte.

### 3.1 Het re-integratiebudget

Het re-integratiebudget bestaat uit het WWB-re-integratiebudget, het Wsw-budget en een deel van het bestaande Wajong re-integratiebudget. Bij de uitwerking van de maatregelen zijn de ombuigingen en het *uitgestelde* tijdpad uit het regeer- en gedoogakkoord leidend, inclusief de polisvoorwaarden voor WWB/WIJ, Wajong, Wsw. De voorgenomen besparing, startend met 400 miljoen in 2012, op het re-integratiebudget wordt doorgevoerd. Ten aanzien van de re-integratiemiddelen Wajong wordt afgesproken dat structureel 122 miljoen wordt overgeheveld. De overheveling van middelen vindt op onderstaande wijze plaats:

Overheveling re-integratie Wajong (in miljoenen euro)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	structureel
Toevoeging aan ontschot re-integratiebudget i.v.m. beperking Wajong	15	46	61	76	91	106	122	122

De verdeling van de Wsw-populatie over gemeenten kent verschillen met de verdeling van de bijstandspopulatie. VNG en kabinet werken gezamenlijk een systematiek uit die voorkomt dat er na de totstandkoming van het ontschot re-integratiebudget (onevenredig grote) herverdeeleffecten ontstaan. Deze nieuwe systematiek heeft betrekking op de verdeling van het ontschot re-integratiebudget in 2013 en zal uiterlijk in het voorjaar van 2012, ten behoeve van de mei-circulaire aan de gemeenten zijn uitgewerkt.

#### **Gevolgen voor de gemeenten:**

- *In 2012 wordt er 400 miljoen bezuinigd op het re-integratiedeel. Dit betekent ten opzichte van het budget 2011 een korting van 30%. Dit vraagt om een heroverweging van de inzet van het re-integratiedeel (inzet oude en nieuwe gesubsidieerde arbeid, inzet trajecten, inzet formatie op re-integratiedeel).*
- *De koppeling van het re-integratiedeel met inburgering en educatie via het Participatiebudget wordt losgelaten.*
- *WWB-, Wajong- en Wsw-budgetten worden vanaf 2013 ontschot en in een budget opgenomen.*
- *Voor zover besloten wordt de regionale samenwerking vast te leggen in een gemeenschappelijke regeling, zal een uitspraak moeten worden gedaan over het al dan niet intergemeentelijk inzetten van het re-integratiebudget.*

### 3.2 Het macro inkomensbudget WWB en WIJ

#### *Bestuursakkoord 2007-2011*

Er wordt een objectieve toets uitgevoerd op de interpretatie van de overeengekomen tekst over het macrobudget 2011 in het bestuursakkoord 2007-2011; is er aanleiding om en zo ja, op welke onderdelen dient - na vastlegging van het macrobudget in september 2007- het macrobudget 2011 nog te worden aangepast?

### *Periode 2012-2015*

Vanaf 2012 wordt het macrobudget vastgesteld zoals dat voor 2011 het geval was (Memorie van Toelichting van de WWB (Kamerstukken II 2002-2003, 28 870, nr. 3) en een brief aan de Tweede Kamer van 2 juli 2004 (Kamerstukken II, vergaderjaar 2003-2004, 28 870, nr. 117).

Uitgangspunt is dat voor alle gemeenten *samen* een toereikend macrobudget wordt vastgesteld. Het macrobudget wordt voorlopig vastgesteld in september voorafgaand aan het uitvoeringsjaar en definitief vastgesteld in september van het uitvoeringsjaar. Het macrobudget wordt bepaald door uit te gaan van de gerealiseerde prijs en het gerealiseerde volume in het voorgaande jaar, van een inschatting van de effecten van de conjunctuur en kabinetsbeleid in het begrotingsjaar zelf en van een indexering van de gemiddelde prijs. Voor de conjunctuurraming worden de actuele en onafhankelijke rekenregel en de autonome correctie van het Centraal Plan Bureau (CPB) gevolgd.

Risico's voor individuele gemeenten worden beperkt door de mogelijkheid een incidentele of meerjarige aanvullende uitkering aan te vragen. Deze voorzieningen worden uit het als hiervoor beschreven toereikend vastgestelde macrobudget betaald. Voor de incidentele aanvullende uitkeringen over 2010 en 2011 die worden uitgekeerd in 2012 en 2013 blijft de afspraak uit het bestuursakkoord 2008-2011 van kracht dat de eerste € 9 miljoen uit rijksmiddelen worden gefinancierd.

### *Macrobudget en verdeling inkomensdeel WWNV*

Voor de WWNV is bovenstaande macrofinancieringssysteem het uitgangspunt. Bezien wordt of voor de langere termijn de rekenregels voor het vaststellen van het macrobudget aangepast kunnen worden in verband met de nieuwe doelgroep.

Aanvullende uitkeringen in verband met de nieuwe loondispensatieregeling worden betaald uit het macrobudget inkomensdeel. Het Rijk biedt transparantie over de wijze waarop de raming van het macrobudget tot stand is gekomen.

Omdat de verdeling van de nieuwe doelgroep naar verwachting afwijkt van de verdeling van de WWB, zal het in dit verband als kabinetsbeleid toegevoegde budget in de eerste jaren t/m 2013 separaat worden verdeeld op basis van de historische verdeling van Wajongers over gemeenten.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid formeert een projectgroep die in 2011 start met een brede verkenning van een integrale verdeling met prikkelwerking, die per 2014 ingaat. Daarbij kunnen over de volle breedte varianten worden verkend die zoveel mogelijk prikkelen op de beperking van de uitgaven regeling Werken naar vermogen. Van rijkszijde nemen naast het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vertegenwoordigers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Financiën en de Raad voor de Financiële Verhoudingen zitting en van gemeentezijde een vertegenwoordiger van de VNG, een vertegenwoordiger van Divosa en vijf vertegenwoordigers uit verschillende individuele gemeenten. In dit verband zal tevens worden bezien hoe gezorgd kan worden dat risico's voor gemeenten niet groeien ten opzichte van de huidige risico's bij de WWB, gegeven het groter aandeel dat de WWB/WWNV op de gemeentelijke begroting zal innemen.

### *Gevolgen voor de gemeente:*

- *De oude financieringsstructuur wordt weer van stal gehaald en er wordt niet meer gewerkt met fictieve realisaties. Dit geeft naar het zich laat aanzien meer financiële zekerheid. De oude structuur is er wel op gericht dat er eerder een financieel voordeel kan ontstaan als een gemeente goed presteert. Een eventueel overschot op het inkomensdeel kan weer ingezet worden voor re-integratiedoelinden en daarmee het doel van de WWNV verder te versterken..*

- *Het verdient aanbeveling dat gemeenten een sluitende regeling treffen ten aanzien van de vraag of overschotten herbestemd worden voor re-integratieactiviteiten.*
- *Bij de keuze voor een gemeenschappelijke regeling kan dit in de regeling worden meegenomen. Dit geldt eveneens voor het al dan niet intergemeentelijk inzetten van het inkomensdeel en de mogelijke bijdragen in tekorten.*

### 3.3 Wet sociale werkvoorziening

De WWNV vraagt veranderkracht en innovatief vermogen van gemeenten en hun Sw-bedrijven. Vanaf 2009 lopen er al pilots 'werken naar vermogen', waarin vernieuwende aanpakken en methoden worden ontwikkeld. Deze pilots lopen tot uiterlijk eind 2012.

Het Rijk wil gemeenten ondersteunen bij de redesign van de Wsw. Om de transitieperiode te overbruggen wordt een herstructureringsfaciliteit Sw-sector gecreëerd. Het doel hiervan is om de transformatie te ondersteunen richting een efficiëntere bedrijfsvoering en de omschakeling van een productiebedrijf richting een mensontwikkelbedrijf. De omvang en voeding van de faciliteit zijn gerelateerd aan drie maatregelen (zie tabel) Met de invoering van de herstructureringsfaciliteit worden alle effecten gedekt die optreden als gevolg van herstructurering van de Wsw.

<b>Voeding herstructureringsfaciliteit</b>							
Inzet Rijk in mln. euro	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. Versnellen beperking Wsw (netto)		30	70	34	32	32	32
2. Stimuleringsuitkering Wsw			18	18	18	18	18
3. Aanvullende bijdrage SZW	10	30	32	8			
<b>Totaal</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Totaal over de periode 2012 tot en met 2018: 400 miljoen

In het bestuursakkoord is opgenomen dat gemeenten gezamenlijk op termijn structureel 30.000 plekken voor beschut werken realiseren. Hiermee wordt de toegankelijkheid van het instrument beschut werken geborgd. Met ingang van 2014 bieden gemeenten jaarlijks een aantal plekken voor nieuwe instroom beschut werken aan dat in omvang gelijk is aan ongeveer een derde deel van de uitstroom uit de huidige Wsw.

#### **Gevolgen voor de gemeenten:**

- *De huidige systematiek van rechten en plichten in de Wsw verandert niet voor de groep mensen met een Wsw-indicatie en een Wsw-dienstbetrekking.*
- *Vanaf 2014 bedraagt de nieuwe instroom beschut werken ongeveer een derde van de uitstroom uit de huidige Wsw.*
- *In totaal wordt 400 miljoen in de vorm van een herstructureringsfaciliteit beschikbaar gesteld voor kostenreductie en transformatie van productie- naar mensontwikkelbedrijf.*
- *De herstructureringsfaciliteit is niet bedoeld om exploitatietekort af te dekken.*
- *Gemeenten onderbouwen en maken een plan van aanpak voor de besteding van de herstructureringsfaciliteit. De aanvraag wordt ingediend voor 1 januari 2012. Daardoor kan de herstructureringsoperatie vanaf 1 juli 2012 kan starten.*
- *Toekenning vindt plaats door een onafhankelijke toetsingscommissie. VNG en Rijk stellen hiervoor criteria vast.*
- *De verdeling van de faciliteit vindt zoveel mogelijk plaats op basis van indicatoren die objectief meetbaar zijn.*
- *Per SW-bedrijf geldt een gemaximeerd bedrag aan trekkingsrecht.*

Twee jaar na de start van de operatie zal door de commissie worden beoordeeld wat de stand van zaken is van de uitvoering van de plannen en de vordering van herstructurering inclusief de financiële aspecten daarvan. Rijk en VNG overleggen op basis daarvan of aanvullende maatregelen en/of extra middelen noodzakelijk zijn, waarbij actuele ontwikkelingen in de financiële verhouding zullen worden betrokken.

#### 3.4 Uitvoerings- en transitiekosten

Voor de uitvoeringskosten WWNV voor gemeenten wordt afgesproken dat onderstaande bedragen (zie tabel) worden overgeheveld naar het gemeentefonds. Structureel (na 2015) loopt 27 miljoen mee voor de uitvoeringskosten WWNV in de accessystematiek. Daarnaast vindt er geen uitname plaats uit het Gemeentefonds als gevolg van het wetsvoorstel WWB-maatregelen, de afschaffing van de WWIK het wetsvoorstel afbouw dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon (AHK).

<b>Uitvoeringskosten (in miljoenen euro)</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Uitvoeringskosten WnV gemeenten	4	18	27

Waalwijk, 25 april 2011