



Datum: 10 oktober 2011

Startnotitie Wet Werken naar Vermogen

wat willen we bereiken?
(doel)

Een effectieve invoering van de nieuwe Wet Werken naar Vermogen per 1 januari 2013. De uitdagingen die deze wet met zich meebrengt zijn groot. De gemeente wordt verantwoordelijk voor een nieuwe doelgroep (Wajong en Sociale Werkvoorziening) en de beschikbare budgetten gaan omlaag. Het project wordt daarom in BAR-verband opgepakt. Een eerste resultaat zal een gezamenlijk beleidskader zijn voor de drie gemeenten. Het beleidskader wordt vervolgens uitgewerkt in zijn consequenties voor werkwijze en organisatie. We gaan onderzoeken welke onderwerpen op het brede terrein van de sociale voorzieningen het beste georganiseerd kunnen worden. We gaan daarbij uit van de kaders rond werk en inkomen en de individuele voorzieningen op basis van de Wmo. Concreet betekent dat voorzieningen op basis van de WWB, Wsw en Wajong (straks WWNV) zoals uitkeringen, re-integratietrajecten en minimabeleid, maar ook schuldhulpverlening, inburgering en volwasseneneducatie (alle onderdelen dus van het huidige participatiebudget) en voorzieningen in de Wmo. We gaan in BAR-verband onderzoeken hoe de gemeentelijke taken op het gebied van de sociale zekerheid het beste georganiseerd kunnen worden. De mogelijkheid van een gemeenschappelijke sociale dienst wordt ook onderzocht. Er wordt ook onderzocht hoe de ondersteunende functies (beleid, administratieve en financiële ondersteuning) georganiseerd zouden kunnen worden. De dienstverlening wordt dichtbij de burger georganiseerd. De invulling hiervan kan anders zijn dan de huidige situatie. Bij het invullen van de loketfunctie worden de ontwikkelingen rond de vorming van een Klantcontactcentrum (KCC) in BAR-verband betrokken.

wat gaan we daarvoor doen?(resultaat)

Gestart wordt met het formuleren van een gezamenlijke visie. Deze visie vormt het kader voor de invoering van de WWNV. Het beleidskader is het eerste document dat aan de raden ter besluitvorming zal worden voorgelegd. Vervolgens zal een implementatieplan worden opgesteld met als sluitstuk de daadwerkelijke invoering in 2013. Er zal daarom een gezamenlijke aansturing zijn in BAR-verband. De opdracht wordt namens de BAR verstrekt. De projectleider en de werkgroep werken vanuit diezelfde visie.

waarom is het nodig?
(probleem)

De invoering van de WWNV vindt op 1 januari 2013 plaats. Wat deze inhoudt wordt hieronder beschreven. De omvang is te groot om deze door de afzonderlijke BAR- gemeenten uit te voeren. De invoering van de WWNV vraagt een nieuwe werkwijze van de medewerkers sociale zaken. De invoering gaat ook gepaard met een toename in taken en een afname in de middelen die voor die taken (en de huidige taken) beschikbaar zijn. De financiële urgentie is hoog.

waarom moet het juist nu?(aanleiding)

De drastische beperking van de budgetten en de nieuwe doelgroepen uit Wajong en sociale werkvoorziening brengen grote risico's met zich mee. Door intensieve samenwerking kan schaalvoordeel worden verkregen en kunnen de middelen en medewerkers efficiënter worden ingezet.

De implementatie en uitwerking van de WWNV per 1 januari 2013 vraagt om schaal en tempo. De WWNV houdt het volgende in:

De WWNV zal per 1 januari 2013 worden ingevoerd. De nieuwe wet dient een individueel, maatschappelijk en financieel belang. Het kabinet wil er voor zorgen dat zoveel mogelijk mensen naar vermogen gaan meedoen. Het kiest daarbij voor maatregelen om:

- *mensen*, die nu nog niet werken maar dat wel kunnen, te prikkelen om te gaan werken;
- *gemeenten* meer ruimte te geven hen daarbij te ondersteunen en
- *werkgevers* te stimuleren deze mensen in dienst te nemen.

De uitgangspunten WWNV

Voor de mensen

Iedereen werkt naar vermogen, bij voorkeur bij een reguliere werkgever.

- Ondersteuning of begeleiding is beschikbaar voor wie dat nodig heeft;
- Loondispensatie kan ingezet worden voor mensen die nog niet volledig zelfstandig het wettelijk minimumloon (wml) kunnen verdienen;
- Voor de mensen in de WWNV gelden de 'polisvoorwaarden' van de WWB/WIJ.

Mensen met een arbeidsbeperking die een beroep gaan doen op de WWNV zullen in eerste instantie beoordeeld worden op hun mogelijkheden om (deels) te werken.

- Als iemand alleen in een beschutte omgeving kan werken, dan blijft instroom in de Wsw mogelijk;
- Voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikte jonggehandicapten blijft de Wet Wajong bestaan.

Voor de uitvoering

De WWNV wordt uitgevoerd door gemeenten. Gemeenten worden verantwoordelijk voor de hulp en ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking. Ze krijgen daarbij meer vrijheid om de diverse re-integratiebudgetten naar eigen inzicht te besteden.

- Er komt een ongedeeld re-integratiebudget;
- Gemeenten zullen zich verantwoorden en informatie verstrekken conform de huidige WWB-systematiek. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en VNG gaan kijken of er een verlichting mogelijk is;
- De huidige expertise van het UWV met betrekking tot het naar werk begeleiden en ondersteunen van jongeren met een arbeidsbeperking moet behouden blijven en op zorgvuldige wijze ondergebracht worden bij de gemeenten;
- Er komt een herstructureringsfaciliteit sociale werkvoorziening. Mensen moeten ook in de toekomst beschermd kunnen werken. De faciliteit is bedoeld voor de verdere herstructurering van de Sociale Werkvoorziening. Voor de transitieperiode is een eenmalig bedrag beschikbaar.

Bijlage 1

Voor hulp aan werkgevers

Gemeenten zullen, zoals ze gewend zijn, ook straks in de WWNV werkgevers actief gaan benaderen.

- Gemeenten zullen voor dienstverlening aan werkgevers die ook buiten de gemeente actief zijn dienstverlening ontwikkelen die daarbij aansluit. Dit gebeurt waarschijnlijk door aansluiting bij regionale initiatieven, dan wel mee ontwikkelen van deze initiatieven;
- Werkgevers hoeven bij inzet van loondispensatie alleen de geleverde productiviteit te betalen;
- Door regelingen te bundelen worden de mogelijkheden inzichtelijker voor werkgevers: eenvoudig en effectief;
- Werkgevers moeten mensen simpel en eenvoudig kunnen inpassen.

Om de uitdagingen van de WWNV een goede invulling te kunnen geven is er een verandering nodig in de relatie van werkgevers, onderwijs en overheid. Er zullen nieuwe samenwerkingsverbanden moeten worden gevonden, waarin de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen opnieuw worden gedefinieerd.

waar moeten we op letten? (risico's en neveneffecten)

In het proces van onderzoeken welk samenwerkingsverband het meest geschikt is voor de uitwerking en implementatie van de WWNV zijn de belangrijkste vier risico's:

1. Wanneer de gemeenten veel randvoorwaarden aan het begin van het traject formuleren, dan wordt de beweegruimte tijdens het onderzoek beperkter.
2. Wanneer een of meerdere gemeenten, ondanks de oorspronkelijke toezegging om het proces af te ronden, vervroegd aangeeft niet langer de uitwerking en implementatie van de WWNV gezamenlijk te willen uitvoeren, heeft dit consequenties voor de andere gemeente(n). De gevolgen, zoals hierboven beschreven, zijn te groot om als gemeente alleen uit te voeren. Dit geldt ook voor de combinatie van twee van de drie BAR gemeenten.
3. Zoals in punt 2 genoemd, is de omvang belangrijk. Een derde risico kan zijn dat uiteindelijk de gevolgen van de WWNV zelfs te groot is voor de gezamenlijke BAR gemeenten. In dat geval moet er gekeken worden naar andere partners.
4. Samenwerkingsverbanden, in welke vorm dan ook, leveren in eerste instantie geen besparingen op. De efficiëntie winsten die te realiseren zijn volgen na de investeringen om de samenwerking op gang te krijgen.

wat hoort nietbij dit project?(afbakening)

De invoering van de WWNV en de gezamenlijke aanpak op het gebied van sociale zaken heeft relaties met de decentralisaties op het gebied van de AWBZ en de Jeugdzorg. Deze onderwerpen worden echter in aparte projectgroepen voorbereid.

Daarnaast hebben de ontwikkelingen op het gebied van een gezamenlijk Klantcontactcentrum voor de BAR-gemeenten raakvlakken met het project WWNV. Ook dit valt niet onder het werk van de projectgroep. Het is wel van groot belang dat de veranderingen in lijn met elkaar worden ingezet.

planning

Fase 0:

Akkoord uitgangspunten invoering WWNV en onderzoek uitvoering sociale zaken in BARverband

Bijlage 1

Fase 1:

Inventarisatie mogelijkheden WWNV en sociale zaken BAR

Fase 2:

Ontwikkeling werkzaamheden WWNV en sociale zaken BAR

Fase 3:

Implementatie WWNV en sociale zaken BAR

Nadruk op organisatie, personeel en financiën

Iedere afgeronde fase betekent een keuzemoment voor colleges en gemeenteraden.

Een vertaling van de activiteiten die noodzakelijk zijn voor een succesvolle afronding van het traject, in een voorlopige planning is hieronder aangegeven:

Oktober/november 2011: behandeling van de startnotitie door klantenplatform en colleges;

Raadsinformatiebrief en de startnotitiesnaar de raden van de BAR gemeenten;
Oktober/november 2011 tot eind 2012: regelmatig informeren/bespreken van de voortgang met de raden van de BAR gemeenten.

eerste helft 2012: afronding van de eerste fase

tweede helft 2012: voorbereiden WWNV en sociale zaken BAR

1 januari 2013: invoering WWNV

wie doet er mee?
(participatie)

Er zal gedurende het gehele proces van de vertaling van de WWNV intensief afstemming en overleg zijn met de raden van de BAR gemeenten. Daarnaast zal in een vroeg stadium de betrokken klantenplatforms/adviesraden in de drie gemeenten voor een pre-advies worden gevraagd. Uiteraard zal het eindproduct, naast de colleges en raden van de BAR gemeenten, ook worden voorgelegd aan de betrokken klantenplatforms.

In de werkgroepen zullen medewerkers van de BAR-gemeenten plaats nemen. Tijdens de verschillende fases liggen er verschillende accenten. Bij de start ligt het accent op de inbreng van beleidsmedewerkers, vervolgens ligt het accent op werkwijze, proces en bedrijfsvoering en wordt de inbreng van staffunctionarissen en uitvoerende medewerkers van belang.

communicatie

De belangrijkste momenten om te communiceren is bij de start, door middel van deze startnotitie, en bij de afronding van de eerste fase, door middel van een beleidsnotitie. In overleg met betrokken wethouders, raden en klantplatforms kunnen informatiebijeenkomsten voor de klanten en andere burgers van de BAR gemeenten worden georganiseerd.

In de tweede fase (implementatiefase) tot 2013 worden de consequenties en stand van zaken op verschillende momenten met de medewerkers van de gemeenten gecommuniceerd.

evaluatie

Er vindt een evaluatiemoment plaats bij de afronding van de eerste fase. Tevens vindt er bij de besluitvorming van de eerder genoemde beleidsnotitie een evaluatiemoment plaats. Het is goed denkbaar om twee à drie jaar na de invoering van de WWNV, dus 2015 of 2016, een evaluatiemoment in te bouwen om de implementatie te beoordelen.

Bijlage 1

wat hebben we voor het project nodig?(randvoorwaarden)

Er is een aantal randvoorwaarden, die een succesvolle afronding van het project helpen bewerkstelligen:

- Inventarisatie van de minimumeisen van de afzonderlijke gemeenten, waarbij geldt dat een beperkt aantal minimumeisen leidt tot meer bewegingsvrijheid gedurende het proces;
- Toegewijldheid van de drie gemeenten om het proces in BAR verband af te ronden, waarbij de noodzaak om dit in BAR verband op te pakken en uit te voeren centraal staat;
- Ambtelijke tijd voor zowel de ontwikkeling en implementatie van de WWNV in BAR-verband als de uitvoering, waarbij de prioriteit voor dit traject impact kan hebben op andere onderwerpen;
- Financiële ruimte voor externe ondersteuning als de expertise binnen de BAR-gemeenten ontbreekt.

heeft het project draagvlak?(haalbaarheid)

Het is de uitdrukkelijke wens om de gevolgen van de ontwikkelingen op het gebied van sociale zaken gezamenlijk te organiseren. Dezewens wordt gevoeld door het bewustzijn dat de impact die de lokale vertaling van de WWNV heeft, te groot is om als individuele gemeente te dragen. Het is wel noodzakelijk continu draagvlak te behouden bij bestuurders, raadsleden en medewerkers van de BAR-gemeenten.