



gemeente
Montfoort



Informatiebijeenkomst Het Nieuwe Werkbedrijf

Gemeenteraadsleden & Collegeleden
Woerden, 16 april 2013

Programma

- ▶ 19.30 – 19.40 uur Inleiding voorzitter Stuurgroep, de heer Jan Christiaan Goudbeek
- ▶ 19.40 – 20.00 uur Politieke ontwikkelingen & ‘Kadernota HNW’, de heer Anton Revenboer
- ▶ 20.00 – 20.20 uur Transitie en Vervolgstappen door Transitiemanager HNW, mevrouw Karin Brookhuis
- ▶ 20.20 – 20.30 Pauze
- ▶ 20.30 – 21.00 Vraag & Antwoord met leden van de Stuurgroep HNW

Politieke ontwikkelingen

Bruggen...



Inhoud

- ▶ Regeerakkoord
- ▶ Sociaal akkoord
- ▶ Eerste conclusies



Regeerakkoord

- ▶ Werk blijft de snelste route naar een goed inkomen en economische zelfstandigheid. We accepteren niet dat mensen onnodig thuis zitten en spreken daar zowel hen als de werkgevers op aan.
- ▶ Een betrouwbare overheid die kansen biedt en grenzen stelt.
- ▶ Doorgaan met de ingeslagen weg van het vorige kabinet
- ▶ 3 decentralisaties (maar eigenlijk 4...):
 1. Participatiewet
 2. AWBZ/ Wmo
 3. Jeugdzorg
 4. *Passend onderwijs*

Verbinding leggen tussen de decentralisaties daar waar mogelijk.

Sociaal akkoord: inhoud

- ▶ Binnen de groep mensen met een beperking worden vier groepen te onderscheiden.
 1. Wajong; iedereen wordt herkeurd. Criterium: duurzaam geen arbeidsvermogen
 2. Beschut werken 30.000, in dienst van Werkbedrijf/gemeente, huidige doelgroep blijft in Wsw-cao, per 1/1/15 geen instroom meer
 3. Gedeeltelijk inzetbaar; tot 70% loonkostensubsidie (*geen loondispensatie*)
 4. Gedeeltelijk inzetbaar maar nog geen werk. Voor mensen met zorgbehoefte €100 mln extra structureel m.b.t. kostendelersnorm



Sociaal akkoord: organisatie

- ▶ 35 Werkbedrijven, die zorg dragen voor de plaatsing.
- ▶ Werkgevers hebben aangegeven dat zij op regionaal niveau betrokken zullen zijn bij de financiering van de Werkbedrijven.
- ▶ Gemeenten hebben daarbij de lead en werken samen met UWV en sociale partners. Lokale werkgevers nemen deel aan het bestuur van de Werkbedrijven, die met een commerciële inslag worden geleid.
- ▶ Het Werkbedrijf is de schakel tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking, die aan de slag worden geholpen.
- ▶ Het Werkbedrijf bepaalt in samenspraak met de werkgever de loonwaarde en zorgt voor begeleiding op de werkplek

Sociaal akkoord: quotum niet, wel baangarantie voor groep 3 en 4 (gedeeltelijk inzetbaren)

- ▶ 2.500 in 2014, 5.000 in 2015
- ▶ Oplopend met 1.000 banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020 tot in 2026 een maximum van 100.000 extra werkenden is bereikt.
- ▶ Overheid 2.500 per jaar vanaf 2014 tot een maximum is bereikt van 25.000
- ▶ Monitoring:
 - ▶ In 2016 eerste meting: 11.000
 - ▶ Anders alsnog quotum regeling
 - ▶ Wordt wettelijk vastgelegd.

Sociaal akkoord: verdere proces

- ▶ **Werkkamer:** sociale partners en gemeenten gaan dit de komende drie maanden verder uitwerken
- ▶ Kabinet streeft er naar de parlementaire behandeling van de benodigde wetgeving nog dit jaar af te ronden
- ▶ Kabinet zal nader bezien –en daarbij ook de VNG betrekken- of UWV en CIZ worden samengevoegd.

Eerste conclusie m.b.t. Sociaal akkoord

- ▶ Gemeenten blijven financieel verantwoordelijk
- ▶ Plaatsen van mensen bij werkgevers en ontwikkelen blijft van belang: operationele integratie van kennis en ervaring van sociale diensten en De Sluis Groep blijft noodzakelijk
- ▶ Juridische vorm lijkt in lijn met sociaal akkoord
- ▶ Regio-indeling (de 35 werkbedrijven) en de consequenties er van moeten nog worden uitgewerkt
- ▶ Vraag of Participatiewet per 1 januari 2014 óf 1 januari 2015 wordt ingevoerd
- ▶ Instroom Wsw stopt per 1 januari 2015 i.p.v. 1 januari 2014
- ▶ Gedurende het implementatieproces uiteraard de landelijke ontwikkelingen betrekken

Regionale bruggen...



Kadernota HNW

Ambitie

- ▶ Samenwerking tussen IASZ van gemeenten Woerden, Montfoort & Oudewater, de afdeling Werk & Inkomen van Bodegraven-Reeuwijk en WVS De Sluis;
- ▶ Synergie door inzet van kennis, expertise & infrastructuur
- ▶ Eenduidige, gemeenschappelijke werkwijze op het gebied van participatie, werk & inkomen
- ▶ Per 1 januari 2014 een operationeel gemeenschappelijke uitvoeringsorganisatie



- ▶ Re-integratie van uitkeringsgerechtigden en ‘nuggers’ richting arbeidsmarkt (uitstroom)
- ▶ Ontwikkeling van uitkeringsgerechtigden en ‘nuggers’ naar meer zelfredzaamheid
- ▶ Doelmatige uitvoering voor de bestaande Wsw groep
- ▶ Doelmatige en doeltreffende verstrekking van uitkeringen en voorzieningen

▶ Hoofdpunten per thema

1. Algemene kaders
2. Kaders m.b.t. Werkgeversdienstverlening
3. Kaders m.b.t. Werknemersdienstverlening
4. Kaders m.b.t. Opdrachtgeverschap
5. Financiële kaders
6. Kaders m.b.t. Eigenaarschap

1. Algemene kaders

- ▶ Burgers die bij de gemeenten aankloppen voor ondersteuning weten wat ze kunnen verwachten en krijgen goede dienstverlening
- ▶ Integrale gemeenschappelijke aanpak op het terrein van participatie, werk & inkomen binnen het sociale domein.
 - ▶ Bevordering van de effectiviteit en efficiëntie van de uitvoering
 - ▶ Optimalisering van de kwaliteit van dienstverlening
 - ▶ Reduceren van de uitvoeringskosten
- ▶ Uitvoering bestaat uit 2 primaire werkprocessen:
 - I. Werkgeversdienstverlening
 - II. Werknemersdienstverlening
- ▶ Match maken tussen wat mensen *kunnen* en wat werkgevers *willen*
- ▶ Er zijn ondersteunende processen waar financiën, sturing/beheersing en rechtsvorm van belang zijn



1. Algemene kaders

Taken van HNW:

- ▶ Uitvoering van de volgende wet – en regelgeving:
 - ▶ Wet sociale werkvoorziening (Wsw)
 - ▶ Wet werk & bijstand (WWB)
 - ▶ Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
 - ▶ Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)
 - ▶ Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004)

- ▶ Hieronder vallen ook uitkeringsverstrekking, poortwachtersrol en handhaving

2. Kaders m.b.t. Werkgeversdienstverlening

▶ **Ambitie is de inclusieve arbeidsmarkt:**

- ▶ Arbeidsmarkt waar alle burgers, ongeacht hun “etiket”, naar vermogen duurzaam meedoen in de samenleving
- ▶ Mentaliteitsverandering:
 - ▶ Maatschappelijk verantwoord ondernemen is ‘normaal’
 - ▶ Openstaan voor innovaties
 - ▶ Buiten de grenzen werven en werken



▶ **HNW als arbeidsmarktspecialist, dienstverlener en partner van werkgevers**

- ▶ Verleiding & ontzorging van werkgevers
- ▶ Samenwerking met partners (UWV, onderwijsinstellingen, werkgeversnetwerken, regionale samenwerkingsverbanden, AWBZ instellingen)

3. Kaders m.b.t. Werknemersdienstverlening

- ▶ **“Potentiële werknemer”**
 - ▶ Duurzame arbeid is de stip aan de horizon
 - ▶ van niemand wordt het onmogelijke gevraagd, maar het mogelijke moet:
 - ▶ Kan iemand aan het werk dan gaat hij/ zij aan het werk
 - ▶ Heeft een persoon ondersteuning nodig dan zorgt HNW hiervoor, bijvoorbeeld via trajecten
- ▶ Samenwerkende organisaties staan voor eigen verantwoordelijkheid, zelfredzaamheid en empowerment van potentiële werknemers en ‘nuggers’
- ▶ Het Nieuwe Werkbedrijf hanteert een doelgroepenbeleid waar op basis van verdien capaciteit mogelijkheden voor de potentiële werknemer zijn.

4. Kaders m.b.t. Opdrachtgeverschap

- ▶ Sturing en beheersing van Het Nieuwe Werkbedrijf
- ▶ De gemeenten zijn eigenaar van HNW en bepalen als afzonderlijke opdrachtgever wát zij aan HNW opdragen en welke resultaten zij willen zien.
 - ▶ Via Dienstverleningsovereenkomsten (DVO's)
- ▶ **Beleid:**
 - ▶ Het *strategisch* beleid wordt uitgevoerd bij de individuele gemeenten.
 - ▶ Het opstellen van *uitvoerend* beleid ligt bij HNW.

5. Financiële kaders

- ▶ De financiële kaders worden in principe gevormd door de Rijksbudgetten.
- ▶ HNW richt zich op verschillende doelgroepen met een eigen financieel regime en waarvoor specifieke dienstverlening mogelijk is.
- ▶ Diensten van HNW zijn ingedeeld in 3 onderdelen:
 - I. HNW Beschut Werken
 - II. HNW Ontwikkeling & Plaatsing
 - III. HNW Poort
- ▶ Het gaat om een indeling waarmee verschillende kosten en opbrengsten worden berekend.

5. Financiële kaders

- ▶ Door de teruggang van budgetten is er vanuit het Rijk minder geld beschikbaar voor het ondersteunen van de participatie van de (brede) doelgroep.
- ▶ Omvang Participatiebudget

* 1.000	woerden			bodegraven-reeuwijk			montfoort			oudewater		
	p-budget	wajong	sw	p-budget	wajong	sw	p-budget	wajong	sw	p-budget	wajong	sw
2012	€ 987		€ 6.486	€ 601		€ 2.243	€ 195		€ 626	€ 135		€ 666
2013	€ 781		€ 6.273	€ 433		€ 2.198	€ 135		€ 581	€ 101		€ 653
2014	€ 631		€ 6.075	€ 349		€ 2.154	€ 111		€ 566	€ 86		€ 627
2015	€ 631	€ 135	€ 5.078	€ 349	€ 70	€ 1.797	€ 111	€ 23	€ 471	€ 86	€ 17	€ 516

- ▶ Gezamenlijk P- budget daalt

2013	€1,45 mln
2015	€1,17 mln

- ▶ Gezamenlijk Wsw budget daalt

2013	€9,5 mln
2015	€7,8 mln

5. Financiële kaders

▶ Businesscase

- ▶ Inzichtelijk maken van de financiële gevolgen in geval van ongewijzigd beleid en uitvoering;
- ▶ Inzichtelijk maken welke bijdrage samenwerking via Het Nieuwe Werkbedrijf levert aan de doelmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering.

▶ Notitie projectkosten

- ▶ De kosten m.b.t. de voorbereidingen van HNW worden in een notitie inzichtelijk gemaakt.

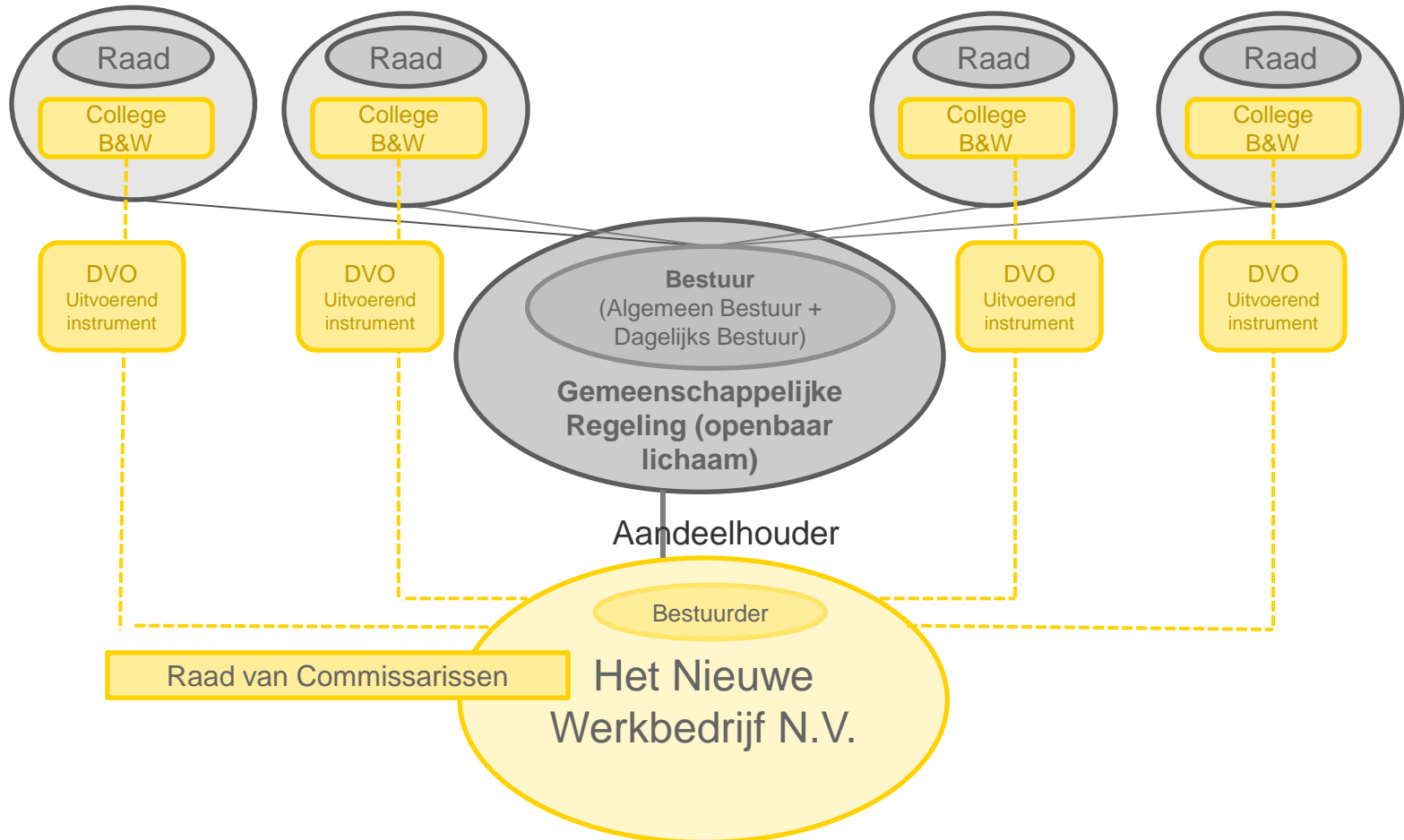
De Businesscase en de Notitie Projectkosten worden in mei via de Colleges aan de Raad aangeboden.

6. Kaders m.b.t. Rechtsvorm

- ▶ Bepaalde wettelijke taken moeten in een Gemeenschappelijke Regeling worden uitgevoerd.
- ▶ De overige taken mogen worden geregeld in een privaatrechtelijke entiteit, N.V.
- ▶ Vervolgtraject:
 - ▶ Beoordelen welke van de uit te besteden taken uitgevoerd worden door het bestuur van de GR;
 - ▶ Personele gevolgen onderzoeken
 - ▶ Aanpassen van de GR- regeling aan de nieuwe ontwikkelingen
 - ▶ Akkoord vragen van Gemeenteraden

6. Kaders m.b.t. Rechtsvorm

Beoogde structuur van HNW:



Besluitvorming

- I. Het principe van een nieuwe gemeenschappelijke uitvoeringsorganisatie op het terrein van participatie, werk & inkomen voor de vier gemeenten, waarbij het personeel, de expertise en infrastructuur van IASZ Woerden, afdeling Werk & Inkomen Bodegraven-Reeuwijk en WVS De Sluis/ De Sluis N.V. wordt ingezet;
- II. De, in de “Kadernota Het Nieuwe Werkbedrijf”, beschreven beleidskaders;
- III. De nadere uitwerking en implementatie van de beschreven beleidskaders door het College.

Verschillen met het 'Hoofdlijnenvoorstel HNW' (juni 2012)

- ▶ De kadernota bevat concrete beleidskaders die als paraplu fungeren. De vervolgstappen om Het Nieuwe Werkbedrijf te realiseren worden binnen deze kaders gezet.
- ▶ Het juridische kader is gewijzigd. Er is nu sprake van een Gemeenschappelijke Regeling met een N.V. eronder. En niet meer alleen een N.V.
- ▶ De gemeenschappelijkheid van de vier samenwerkende gemeenten is benoemd en samen geaccordeerd. Alle gemeenten en het Werkvoorzieningschap De Sluis staan achter de samenwerking en de genoemde kaders.

Het Hoofdlijnenvoorstel is in twee van de deelnemende gemeenten door de gemeenteraad vastgesteld. Om het voorliggende besluit in de deelnemende gemeenten zoveel mogelijk te harmoniseren, is de principe-uitspraak daarom nu, bij het aanbieden van de Kadernota, opnieuw (ter bekrachtiging) in het besluit opgenomen.

Conclusie m.b.t. Sociaal akkoord...

- ▶ Gemeenten blijven financieel verantwoordelijk
- ▶ Plaatsen van mensen bij werkgevers en ontwikkelen blijft van belang: operationele integratie van kennis en ervaring van sociale diensten en De Sluis Groep blijft noodzakelijk
- ▶ Juridische vorm lijkt in lijn met sociaal akkoord
- ▶ Regio-indeling (de 35 werkbedrijven) en de consequenties er van moeten nog worden uitgewerkt
- ▶ Vraag of Participatiewet per 1 januari 2014 óf 1 januari 2015 wordt ingevoerd
- ▶ Instroom Wsw stopt per 1 januari 2015 i.p.v. 1 januari 2014
- ▶ Gedurende het implementatieproces uiteraard de landelijke ontwikkelingen betrekken

...betekent voor HNW

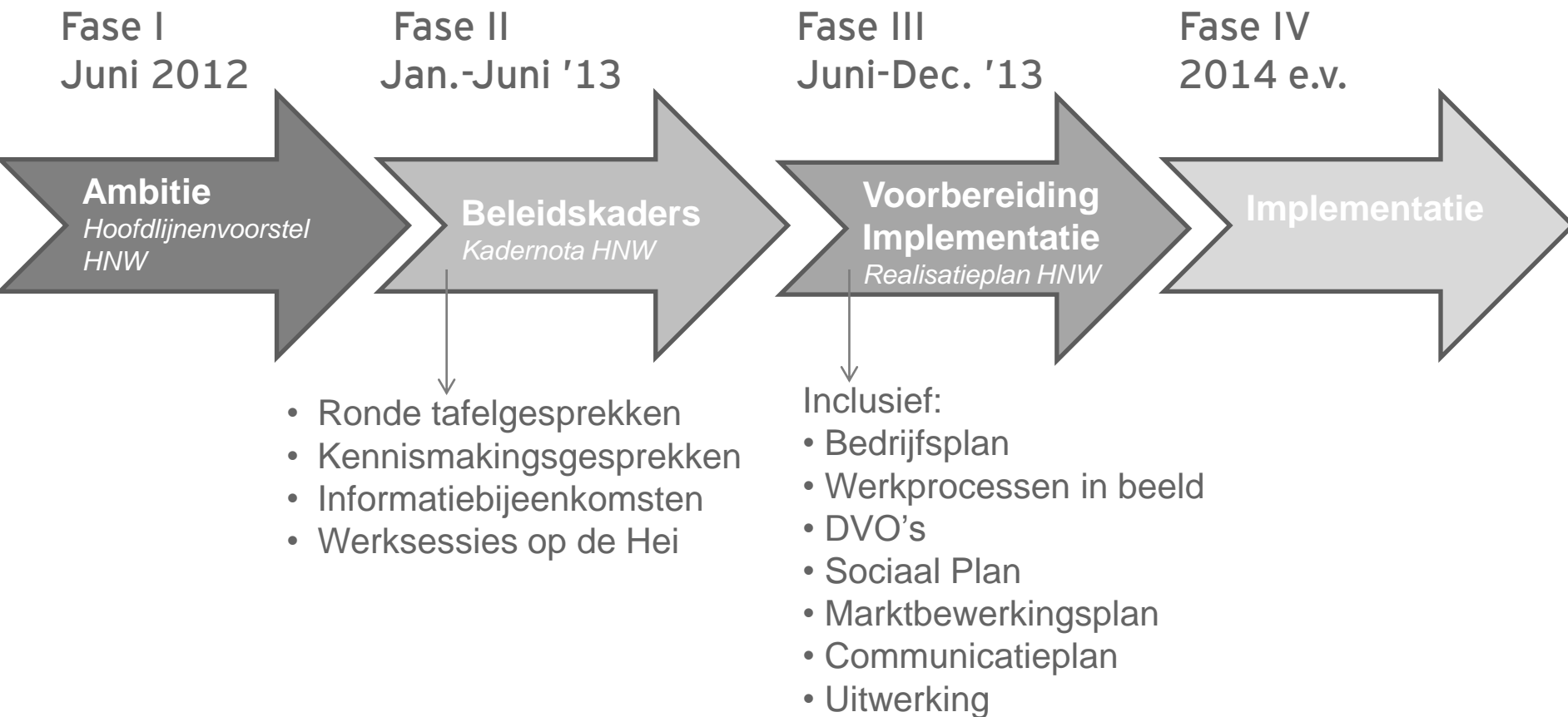
- ▶ Niet stoppen maar met 'beleid' doorgaan
- ▶ Kaders zijn in lijn met sociaal akkoord
- ▶ Bestuurlijk proces voortzetten!

Laten we vooral bestaande bruggen gebruiken...



Vervolgstappen

Fasen

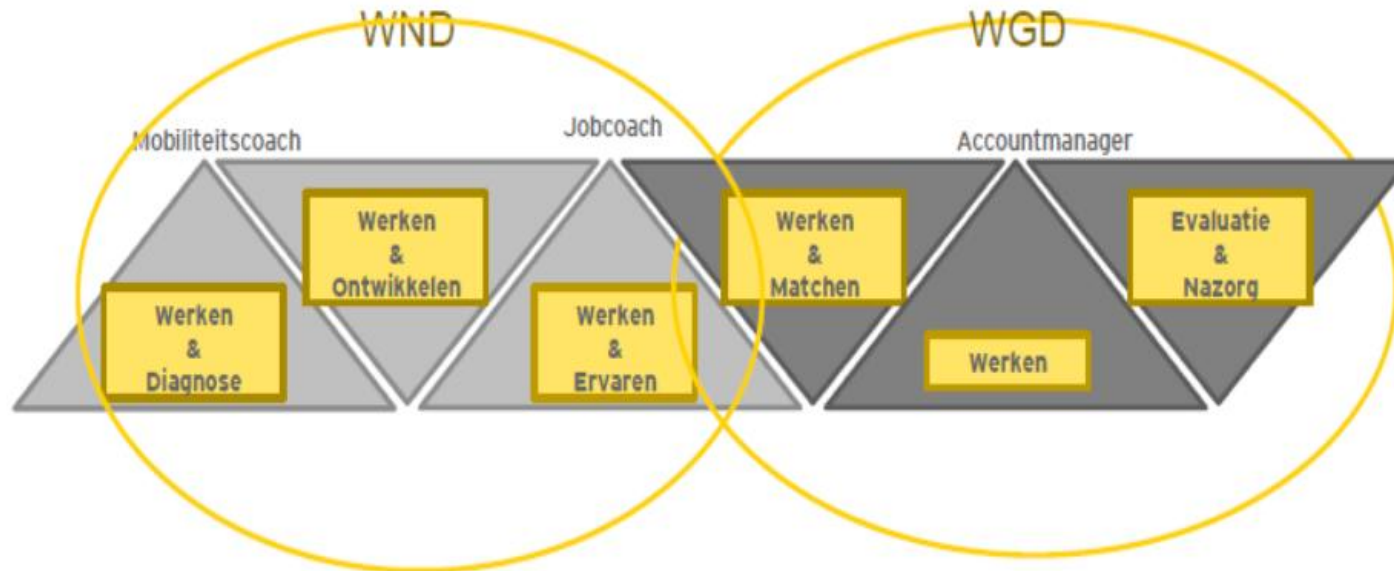


In het hele proces worden de adviesorganen actief geïnformeerd.
De OR/ BOR en de Cliëntenraden/Wsw-raad wordt advies gevraagd in Fase III

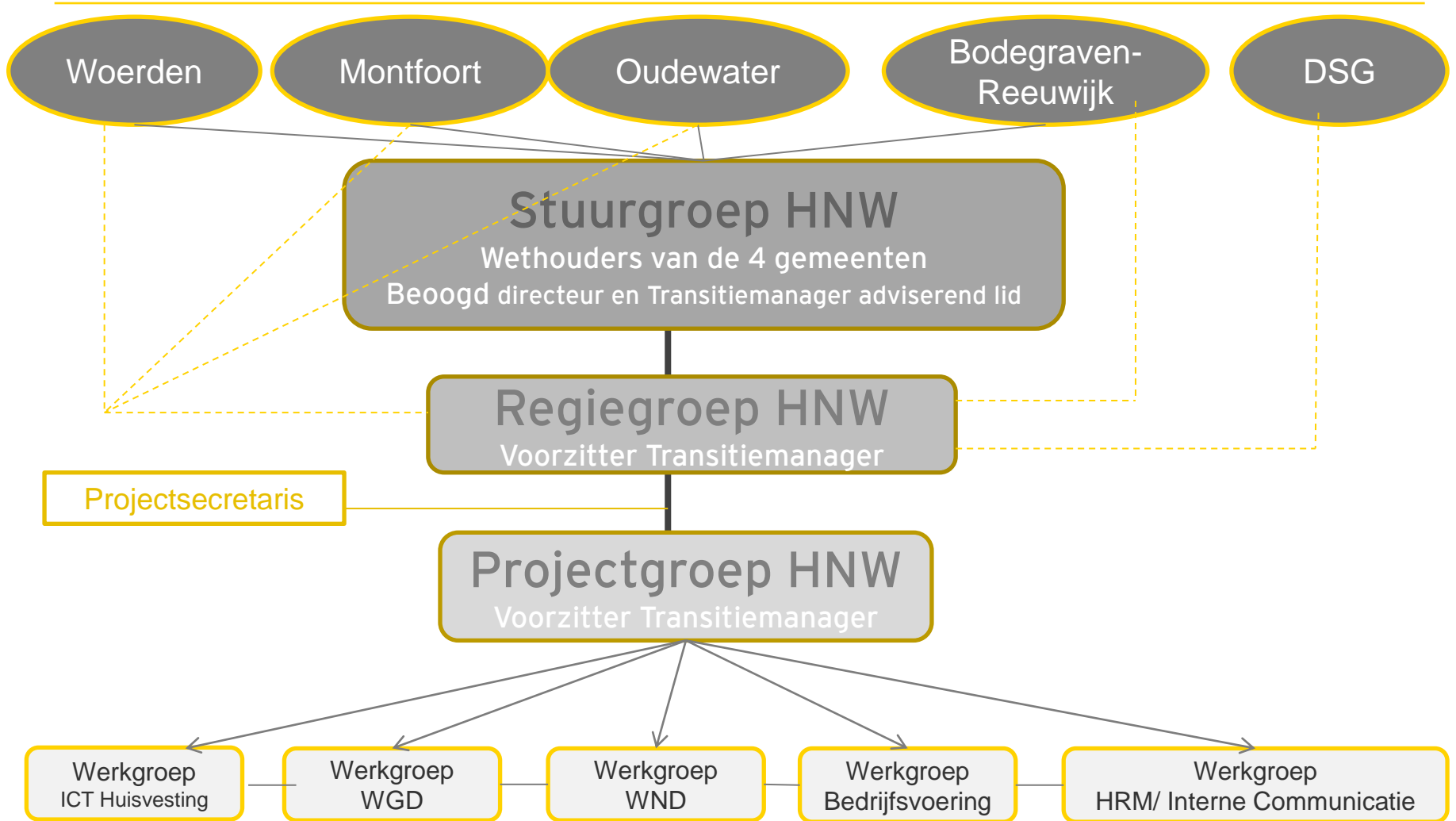
Fase III: Opdracht van de Transitie HNW

- ▶ *Het uitvoeren van de integrale gemeenschappelijke aanpak in het kader van arbeidstoeleiding, beschut werk, zorg, handhaving en uitkeringsverstrekking vanuit de kaders van de Hoofdlijnenvoorstel HNW, de Kadernota HNW en het Transitieplan HNW.*

“Met, voor en door elkaar”

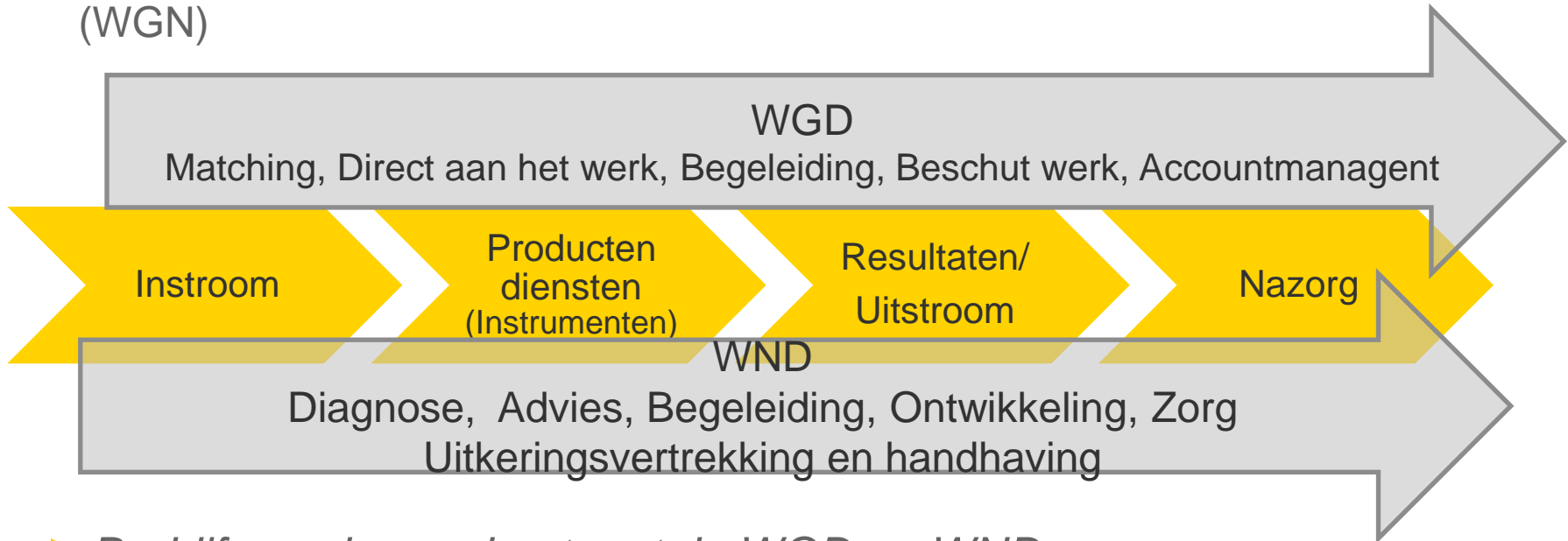


Transitieorganisatie HNW



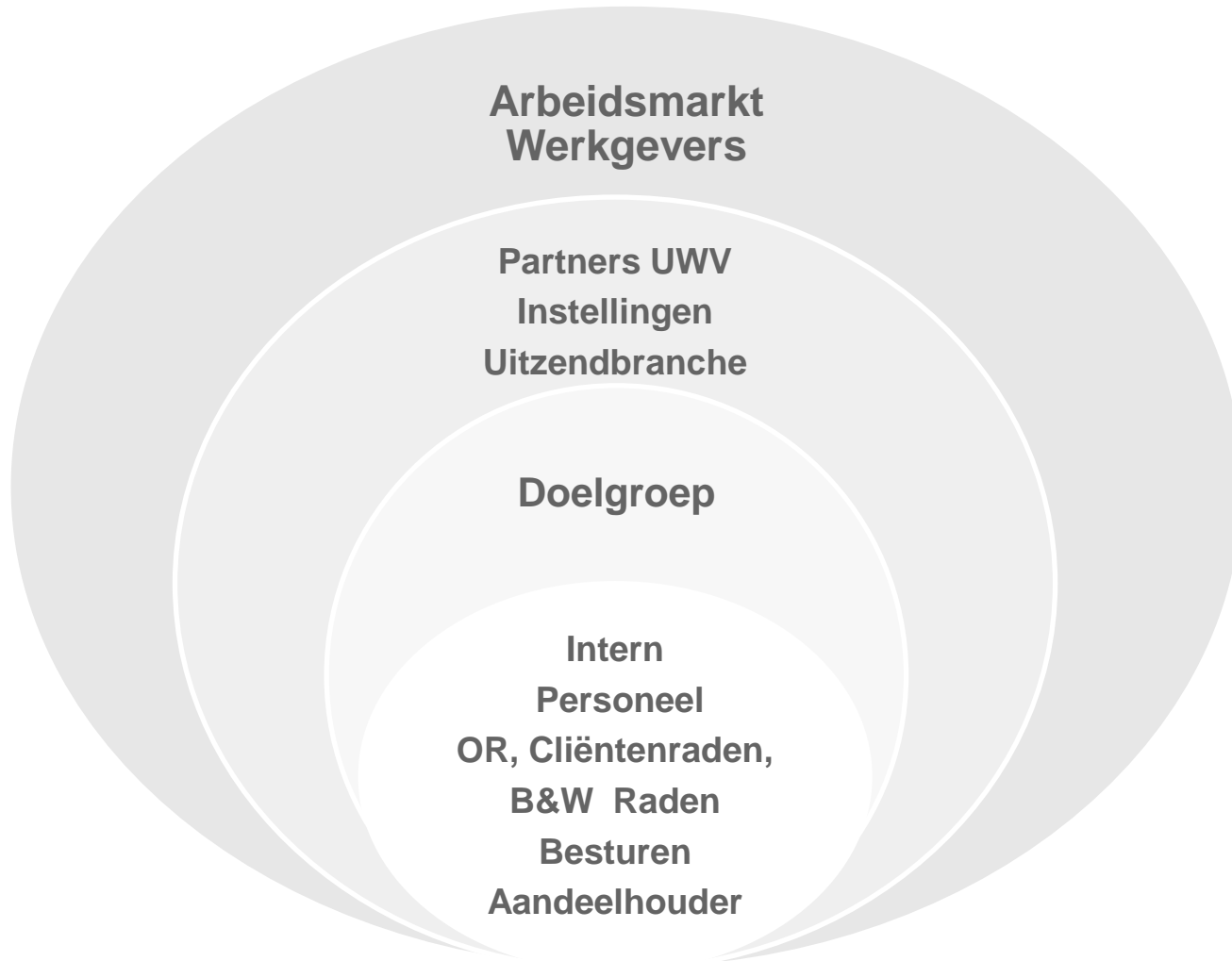
1 project, 1 werkwijze

- ▶ Schema van 1 werkwijze primair proces, met de invalshoek van Werkgeversdienstverlening (WGD) en de Werknemersdienstverlening (WGN)



- ▶ *Bedrijfsvoering ondersteunt de WGD en WND processen*

Communicatie



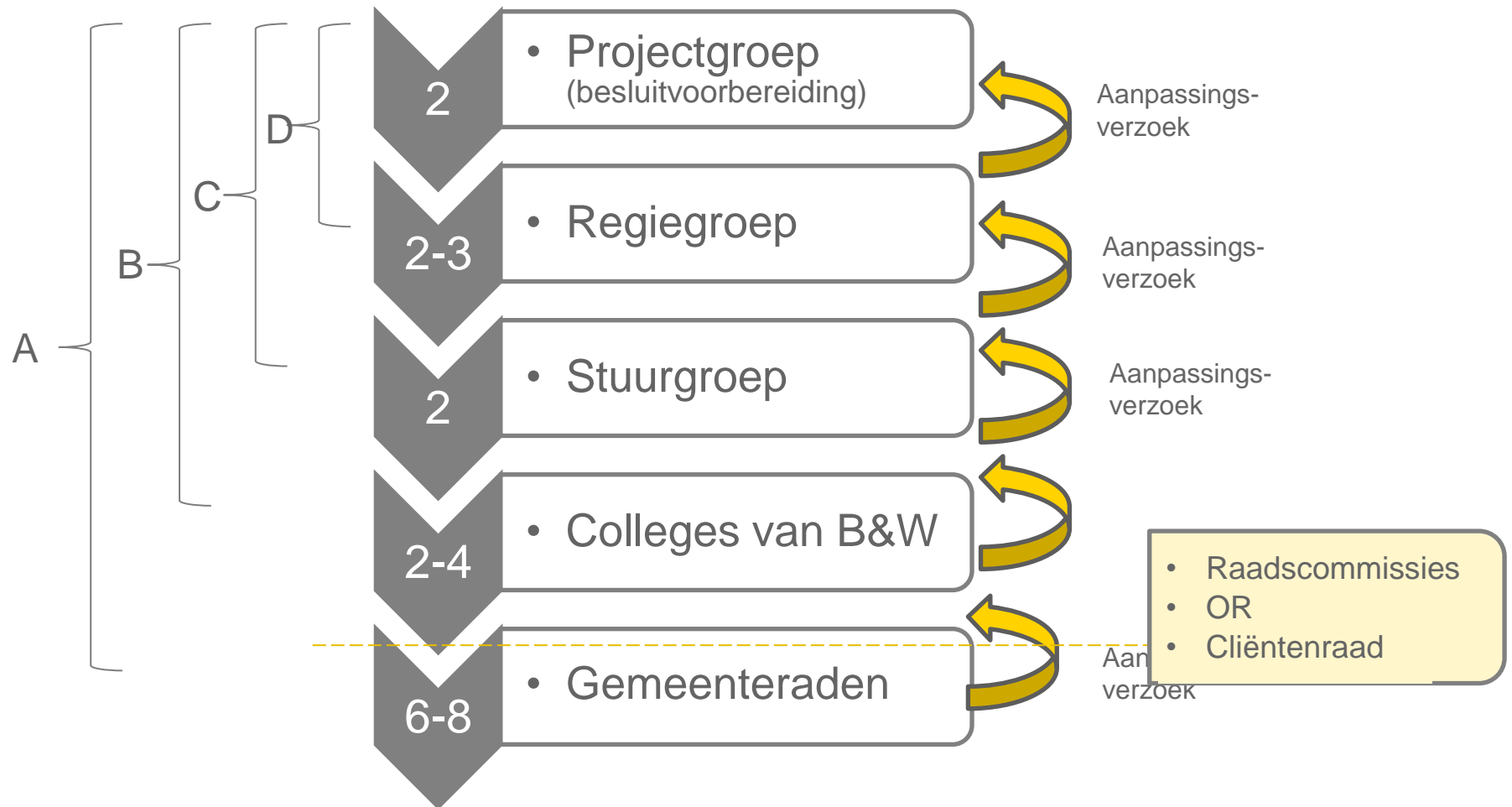
Documenten



Besluitvormingsproces

Datum verzending	Ontvanger	Documenten	Collegevergadering	Raadscommissie		Raadsvergadering	
9-apr	Colleges B&W	Collegevoorstel en Kadernota HNW'	16-apr-13				
6-mei-13	Colleges B&W	<ol style="list-style-type: none"> 1. Collegevoorstel; 2. Businesscase HNW (incl. Friciekosten); 3. Transitieplan (inclusief opdracht van het College aan de Stuurgroep om het Transitieplan uit te voeren binnen de projectkosten); 4. Notitie Projectkosten; 5. Raadsvoorstel 6. Aanbiedingsbrief voor Raad 	14-mei-13				
14-mei	Gemeenteraden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raadsvoorstel, 2. Aanbiedingsbrief, 3. Kadernota HNW; 4. Businesscase HNW 5. Notitie Projectkosten 		Bodegraven-Reeuwijk	28-mei-13	Bodegraven-Reeuwijk	18-jun-13
				Woerden	5-jun-13	Woerden	27-jun-13
				Montfoort	18-jun-13	Montfoort	1-jul-13
				Oudewater	17-jun-13	Oudewater	4-jul-13

Besluitvormingsroutes (A t/m D) en doorlooptijd (in weken)




Besluitvorming route A kan 14 tot 19 weken duren (nog los van vakanties)

FOKKE & SUKKE NEMEN DE PLANNING DOOR



AAN DE SLAG!



Anton Revenboer, Eindverantwoordelijke
Karin Brookhuis, Transitie manager
Donia Saeidi, Projectsecretaris