

PROJECT PARTICIPATIEWET

Werken loont

PROJECTPLAN
Versie 4.0

Versiebeheer

Versie	Datum	Omschrijving	Opmerking
3.1	16-01-2014	Eerste opzet	Enkele inhoudelijke wijzigingen deelprojecten
3.2	10-02-2014	Tweede opzet	Aangepast wetswijziging Wajong-oud
4.0	23-02-2014	Derde opzet	Geen wijzigingen

Distributie

Naam	Rol	V3.1	V3.2	4.0
Elsbeth Rademaker	Programmamanager	x	x	x
Jan de Graaf	Coördinerend portefeuillehouder			x
Simone Hol	Stuurgroeplid	x		x
Hans Hiehle	Stuurgroeplid			x
Ton van Amerongen	Stuurgroeplid			x
Thio van der Velde	Stuurgroeplid (agendalid)			x
Rob Tax	Stuurgroeplid (agendalid)			x
Karel van Erp	Stuurgroeplid (agendalid)			x
Simone Corjanus	Projectgroeplid	x	x	x
Frank Koopmans	Projectgroeplid	x	x	x
Pia van der Leest	Projectgroeplid	x	x	x
Rob Meijkamp	Projectgroeplid	x	x	x
Jan Willem Schmidt	Projectgroeplid (agendalid)	x		x
Jantje Eelsing	Projectgroeplid (agendalid)	X		x
Jolanda Vos	Projectgroeplid (agendalid)	X		x
Hester Wessels	Projectgroeplid (agendalid)	X		x
Marcel van Kallen	Projectgroeplid (agendalid)	X		x
Christina Weenk	Projectgroeplid (agendalid)	X		x
Alice van der Laan	Projectgroeplid (agendalid)	x		x

Akkoord voor deze versie 4.0 datum

	Naam	Rol	Datum	Paraaf
Namens Stuurgroep	Elsbeth Rademaker	Ambtelijk programmamanager	25-02-2014	

INHOUD

INHOUD	3
INLEIDING	4
1. PROJECTDEFINITIE	6
1.1. AANLEIDING	6
1.2. RESULTATEN TOT NU TOE	11
1.3. PROJECTDOELSTELLINGEN	13
1.4. PROJECTRESULTATEN	13
1.5. RANDVOORWAARDEN	14
1.5.1 TIJD	14
1.5.2 GELD	14
1.5.3 ORGANISATIE EN INFORMATIE	14
1.6. PROJECTRISICO'S	15
1.7. PROJECTEVALUATIE	16
2. PROJECTAANPAK	17
2.1. HOOFDLIJNEN AANPAK	17
2.2. AANPAK, FASERING EN BESLUITVORMING	17
2.3. PROJECTORGANISATIE	24
2.3.1. ORGANISATIESCHEMA, ROLLEN EN TAAKVERDELING	25
2.3.2. OVERLEGVORMEN, FREQUENTIE EN UREN	27
2.4. PROJECTPLANNINGEN	28
2.4.1. PLANNING DEELRESULTATEN	28
2.4.2. FINANCIËLE PLANNING	28

INLEIDING

Er komt één Participatiewet die de Wet werk en Bijstand, Wet Sociale Werkvoorziening en een deel van de Wajong samenvoegt. De nieuwe wet vervangt het voormalig wetsvoorstel Werken naar vermogen en de beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2015. De gemeente wordt daarmee verantwoordelijk voor een grotere en complexere doelgroep. Een deel van deze mensen met een bijstanduitkering en gedeeltelijke arbeidsongeschikten vinden vaak moeilijk werk. Met de Participatiewet wil het kabinet hen helpen weer mee te doen in de samenleving. Voor mensen die helemaal niet kunnen werken blijft er een sociaal vangnet in de vorm van een bijstandsuitkering. Voorkomen moet worden dat mensen structureel in dit vangnet blijven.

Feitelijk krijgt de gemeente met de Participatiewet een breed instrumentarium tot haar beschikking om de participatie van de inwoners te bevorderen. In samenhang met de andere decentralisaties op het terrein van de jeugdzorg en maatschappelijke begeleiding krijgt de gemeente daarmee een breed pallet aan instrumenten. De regering stelt een systeem voor dat gemeenten de vrijheid geeft om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. De gemeenten vinden deze beleidsvrijheid belangrijk om in samenhang maatwerk te kunnen bieden en waar mogelijk te werken met één gezin, één plan, één regisseur.

De gemeente Dronten is in 2011 gestart met het formuleren van een visie op participatie 2012-2014 en in het verlengde hiervan is een projectplan opgesteld. De beoogde invoeringsdatum van de nieuwe wet was toen 1 januari 2013. De wet is vervolgens controversieel verklaard en de nieuwe invoeringsdatum lag op 1 januari 2014. Het projectplan is vervolgens aangepast naar projectplan 2.0 en op basis daarvan heeft de gemeente zich met name gefocust op de herstructurering van de WSW en de opzet van de lokale werkgeversbenadering. Het sociaal akkoord dat kabinet en sociale partners op 11 april 2013 sloten heeft wederom een grote impact op de Participatiewet en de uitvoering ervan. De precieze gevolgen hiervan worden nu nog uitgewerkt. Ervan uitgaande dat 1 januari 2015 de datum van invoering wordt is het eerder opgestelde projectplan wederom aangepast op de nieuwe ontwikkelingen tot projectplan 3.0 Werken Loont.

Inmiddels is er binnen de gemeente Dronten – dit was een deelproject van projectplan 3.0 - een nieuwe visie op de Participatiewet opgesteld: visie Participatiewet Dronten@work. Op basis van deze visie, de voorgestelde deelprojecten die voortkomen uit deze visie en de nagenoeg definitieve tekst van de participatiewet is het voor u liggende projectplan 4.0 opgesteld. Deze geeft invulling aan de diverse thema's die opgepakt moeten worden met als doel de invoering van de Wet Participatie in 2014 gestructureerd te laten plaatsvinden zodat op 1 januari 2015 een ieder die zich in het kader van deze wet meldt bij de gemeente adequate ondersteuning krijgt bij voorkeur richting arbeidsmarktparticipatie. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de vorige versie van het projectplan 3.0 werken loont zijn:

- Tekst is aangepast aan de wijziging dat de mensen die vóór 1 januari 2015 een Wajong-uitkering hebben niet over komen naar de gemeente;
- Tekst over de bouwstenen van de participatiewet zijn waar nodig geupdate
- Er zijn een aantal deelresultaten toegevoegd (zie paragraaf 1.4 en 2.2)
- Bemensing en financiële middelen die benodigd zijn voor het project zijn aangepast

Leeswijzer

Het eerste hoofdstuk 'projectdefinitie' geeft de essentie en definitie van het project weer. Vanuit een beschrijving van de aanleiding en na te streven doelstellingen volgt een overzicht van de op te leveren projectresultaten. Dit vormt de basis voor het volgende hoofdstuk.

In hoofdstuk twee 'projectaanpak' treft u een beschrijving aan van de projectaanpak met een overzicht van de fasering waarbinnen het project plaats vindt. Binnen deze fasering worden de hoofdactiviteiten toegelicht inclusief de op te leveren resultaten. Tenslotte volgt een beschrijving van de projectorganisatie en de financiële middelen.

Referentiedocumenten

- Visiedocument Participatiewet Dronten@ work:
Het visiedocument op participatiewet biedt de inhoudelijke en financiële kaders aan waarbinnen de wet binnen de gemeente Dronten wordt vormgegeven. In de visie is uiteengezet hoe de gemeente de participatiewet budgetneutraal uitvoert en ervoor zorgt dat met een verruiming van de doelgroep en minder middelen we de totale doelgroep toch kunnen blijven. Tevens wordt aangegeven hoe er meer plaatsingsmogelijkheden worden gecreëerd samen met werkgevers voor werkzoekenden en hoe langdurige ondersteuning wordt geboden voor mensen die dat echt nodig hebben. In april 2014 wordt de visie vastgesteld door de raad.
- Projectplan Participatiewet:
Het projectplan is eind 2011 opgesteld (versie 1.0) en begin 2013 aangepast (versie 2.0). Eind 2013 is het projectplan wederom aangepast tot versie 3.0. Het had tot doel om de invoering van de Participatiewet in 2014 op een goede wijze plaats te laten vinden.

Overige documenten (externe documenten):

- Uitgangspunten werkkamer (stichting van de Arbeid en VNG, 29 januari 2014);
- Reactie verslag schriftelijk overleg Participatiewet en Quotum (30 augustus 2013);
- Bestuurlijke reactie concept participatiewet (8 augustus 2013);
- Kamerbrief over Participatiewet en Quotum na sociaal akkoord (27 juni 2013);
- Kamerbrief staatsecretaris Klijnsma: Contouren Participatiewet (21 december 2012);
- Kamerbrief: vraag en antwoord brief contouren Participatiewet (21 december 2012).

1. PROJECTDEFINITIE

1.1. Aanleiding

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie van het kabinet om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. De invoering van de nieuwe wet betekent dat er een toename zal zijn van de huidige doelgroep die zich op dit moment bij de gemeente meldt. De doelgroep zal ook complexer zijn. Daarnaast zal de wijze van kijken van de gemeente naar de doelgroep een structurele wijziging moeten ondergaan. Het gaat vooral om iemand deels of geheel richting het arbeidsproces te bewegen.

Feitelijk staat of valt het systeem met de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Een goede werkgeversdienstverlening is van groot belang. Iedere cliënt (voorheen de WWB-, WSW en Wajongers) die zich meldt via de Participatiewet heeft ten slotte een bepaalde mate van verdien capaciteit. De werkgevers zijn nodig om mensen aan een baan te helpen. Het is dus van belang om werkgevers die uit eigen wil maatschappelijk verantwoord willen ondernemen te binden aan de gemeente en goed gedrag te belonen. De afspraken in het Sociaal akkoord tussen het kabinet en de sociale partners over het beschikbaar stellen van 125.000 banen en de oprichting van 35 regionale werkbedrijven moet hieraan een positieve impuls geven.

Voor mensen die nog niet kunnen werken is een vangnet beschikbaar in de vorm van een uitkering en andere voorzieningen die deze mensen ondersteuning bieden op de gebieden die nodig zijn. Voor deze mensen zal gezocht moeten worden naar een andere vorm van deelname aan de maatschappij zoals bijvoorbeeld werkervaringplek of vrijwilligerswerk.

Onderstaand volgt een beschrijving van een aantal kernonderdelen uit de Participatiewet en andere onderdelen die bij de invoering van de Participatiewet moeten worden meegenomen. Zo ontstaat een totaalbeeld van de bouwstenen die van belang zijn om per 1 januari 2015 goed voorbereid te zijn op de nieuwe doelstellingen die de wet met zich meebrengt.

Werkgevers stellen zich garant voor 125.000 banen

De regering vindt het van belang dat de kansen op een baan voor mensen met een arbeidsbeperking beter worden benut. Het moet 'normaal' worden dat arbeidsgehandicapten deel uitmaken van het arbeidsproces. Dit vraagt om een forse cultuurverandering. Met het vastgestelde Sociaal akkoord nemen werkgevers hierin hun verantwoordelijkheid. Zij stellen zich garant voor 100.000¹ extra banen (garantiebanen) voor de doelgroep die moeilijk aan de slag komt. De overheid stelt zich garant voor 25.000² garantiebanen. Als werkgevers deze afspraken niet nakomen wordt het 'quotum' geactiveerd en krijgen werkgevers een 'formele' verplichting. Zij moeten gaan betalen voor niet vervulde plekken. Voor Dronten geldt dat zij tot aan 2018 circa 100 banen moeten genereren voor mensen met een arbeidsbeperking.

¹ Werkgevers in de markt stellen zich garant voor 5000 banen in 2014, 5000 extra in 2015, oplopend met 1000 per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020 tot in 2026 een aantal van 100.000.

² 2500 banen per jaar vanaf 2014.

35 Regionale Werkbedrijven

Er komen 35 regionale werkbedrijven die de schakel vormen tussen werkgevers en werknemers met een arbeidsbeperking. Gemeenten hebben de lead en werken samen met de sociale partners en UWV. Lokale werkgevers kunnen bestuurlijke functies vervullen. UWV krijgt waarschijnlijk een belangrijke rol op het niveau van de regionale werkbedrijf. Zij zullen niet alleen beoordelen wie geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen (en dus in aanmerking komen voor de garantiebannen), zij zullen ook beoordelen wie binnen deze categorie zoveel begeleiding nodig hebben dat zij in aanmerking komen voor beschut werk. Dit laatste wel in opdracht van de gemeente. Een belangrijke taak voor het werkbedrijf lijkt verder te worden het plaatsen van mensen die vallen onder de garantiebannen die werkgevers ter beschikking stellen. De “landelijke werkkamer”³ heeft een advies neergelegd dat in de jaren 2015-2016 in eerste instantie de garantiebannen zijn voor Wajongers en mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst. Ná 2016 kan ook de brede doelgroep van de participatiewet in aanmerking komen voor de garantiebannen. Detachering en begeleiding/matching van werknemers naar reguliere werkgevers (125.000 banen die door werkgevers garant worden gesteld) is een belangrijke taak. Beschut werk eveneens indien de gemeente dit besluit. Het werkbedrijf moet een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden worden. Geen nieuwe bureaucratische structuur maar een praktische overlegtafel die het matchen makkelijk maakt. Zij sluiten zoveel mogelijk aan op al bestaande samenwerkingsverbanden in de 35 arbeidsmarktregio's. Elke regio moet een basispakket aan functionaliteiten (o.a. no riskpolis, vast contactpersoon voor werkgevers, jobcarving) onder regie van het werkbedrijf organiseren. Op dit moment vind de verdere uitwerking van de regionale werkbedrijven plaats in de “landelijke werkkamer”.

35 Arbeidsmarktregio's (SUWI)

Gemeenten zijn in het kader van de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) verplicht een regionale werkgeversbenadering op te zetten in één van de 35 arbeidsmarktregio's. De arbeidsmarktregio's vervullen een centrale rol bij de Participatiewet maar ook bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Gemeente Dronten participeert in de arbeidsmarktregio Flevoland waarbij zij ook over de regiogrenzen heen kijkt naar de arbeidsmarktregio IJssel-Vechtstreek. Met de komst van 35 werkbedrijven en de al bestaande 35 arbeidsmarktregio's is het de vraag welke keuze de gemeente maakt. Samenwerking met regio Zwolle of samenwerking met de regio Flevoland. Een extra dimensie die een dergelijke keus met zich meebrengt zijn de ontwikkelingen van plannen van het Kabinet om te komen tot een Noordvleugelprovincie⁴.

Lokale werkgeversbenadering Dronten

Naast de regionale werkgeversbenadering is de gemeente Dronten het afgelopen jaar bezig geweest met de opzet van een lokale werkgeversdienstverlening. Er ligt een marktwerking plan en er staat een werkgeverscontactteam. Het team bestaat uit accountmanagers van REO (generalist) en werkcoaches van SZ (specialist) die nauw samenwerken. De accountmanager van IMPact en UWV zijn aangehaakt. Ook is een accountmanager SROI⁵ benoemd binnen het contactteam. Er is een campagne “De Werkplek” gestart die zorgt voor een duidelijk beeldmerk bij werkgevers. Dit heeft een stevige impuls aan het werkgeverscontactteam

³ VNG en de sociale partners hebben zitting in de werkkamer.

⁴ Zie hiervoor ook de raadscommissiestukken van 10 oktober 2013

⁵ Het gaat hier om de inzet van de rol van accountmanager SROI voor de duur van een half jaar. Na een half jaar zal bekeken worden of dit structureel ingeregeld moet worden.

gegeven om werkzoekenden onder de aandacht te brengen bij werkgevers. Er zijn producten voor werkgevers ontwikkeld en er ligt divers communicatiemateriaal zoals een film, folder, website: www.dewerkplek.nu, gadgets en diverse gepubliceerde artikelen in de Handel&Wandel over o.a. "De Werkplek", SROI, jobcarving etc.. Tevens is een dashboard beschikbaar voor de registratie van de werkgeverscontacten. In 2014 zal bekeken worden op welke wijze de lokale werkgeversbenadering samen zou kunnen werken met de regionale werkgeversbenadering die wordt opgezet in het kader van de SUWI en het werkbedrijf.

Loonkostensubsidie

De regering stelt een specifieke vorm van loonkostensubsidie⁶ voor om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Werkgevers ontvangen loonkostensubsidie om zo het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimum loon (WML) te compenseren. Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Eenduidige toepassing van dit instrument (en ook andere instrumenten) in de regio is voor werkgevers van groot belang. Binnen de 35 werkbedrijven zouden afspraken gemaakt worden over de minimumeisen waaraan een methode ter bepaling van loonwaarde moet voldoen⁷ evenals voor andere instrumenten. De doelgroep zijn mensen die wel arbeidsvermogen hebben maar verminderd arbeidsproductief zijn (mensen met een loonwaarde van minder dan 100% WML).

Rechten en plichten (Participatiewet: WWB, WSW en Wajong)

Inwoners die per 1 januari 2015 de Participatiewet instromen krijgen te maken met de uitkeringsvoorwaarden van de huidige WWB. Inkomensondersteuning is alleen mogelijk aanvullend op de middelen die iemand zelf bezit. De uitkeringsvoorwaarden betreffen net als in de WWB de landelijke bijstandsnorm en gemeentelijke toeslagen, een partner en middelentoets, een arbeids- en reïntegratieverplichting en aanspraak op ondersteuning⁸.

Vanaf 2015 is het niet meer mogelijk om de WSW in te stromen. Deze mensen kunnen aanspraak maken op de Participatiewet. Wie nu al in de WSW werkt houdt zijn wettelijke rechten en plichten. Ook blijft het voor gemeenten mogelijk begeleidt werken voor deze mensen te organiseren.

De Wajong is per 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk voor mensen die nooit zullen kunnen werken. Zij vallen onder de verantwoordelijkheid van UWV. Jongeren die niet in aanmerking komen voor de Wajong omdat zij arbeidsvermogen hebben vallen onder de doelgroep van de Participatiewet. Mensen die al een Wajong hebben worden herkeurd maar blijven in tegenstelling tot eerdere berichten onder de Wajong vallen en komen niet over naar de gemeente.

Voorziening beschut werk

Gemeenten krijgen binnen de kaders van de Participatiewet de ruimte om beschut werk als voorziening te organiseren / voort te zetten. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat de 35 werkbedrijven bij de organisatie van beschut werk kunnen worden ingezet. Beschut werk is één van de voorzieningen die de gemeente kan inzetten en kan daarmee mensen in

⁶ Loonkostensubsidie komt in plaats van de loondispensatie (Wet werken naar vermogen).

⁷ Voorstel is, indien dit niet tijdig is gedaan, het rijk dit vaststelt met lagere regelgeving.

⁸ Hier komen de wijzigingen die middels het wetsvoorstel maatregelen WWB -die in 2014 worden ingevoerd- nog bij (zie voor inhoud wijzigingen einde van deze paragraaf)

een dienstbetrekking laten werken. Het gaat om mensen met een dusdanige beperking dat intensieve begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig is. Dit kan in een sociale werkvoorziening maar de gemeente mag de werkplek ook bij een reguliere werkgever organiseren die de benodigde (hoge mate van) begeleiding en (werkplek)aanpassingen kan aanbieden. Het gaat hier om een dienstbetrekking. In een verordening legt de gemeente de aard, omvang en voorziening van beschut werk vast.

Sturen op Werk- én Inkomensdeel

Gemeenten ontvangen middelen voor begeleiding van de doelgroep via het ontschotte participatiebudget (W-deel⁹) en middelen voor de verstrekking van de uitkeringen (I-deel). Het W-deel wordt met de komst van de Participatiewet samengevoegd met het budget voor de WSW. Tegelijk wordt een korting doorgevoerd op de reïntegratiemiddelen (vorig kabinet ging uit van totaal oplopend tot 28%) en gaan de beschikbare middelen voor mensen met een WSW-indicatie omlaag (van € 25.750,- naar € 22.050,- per jaar). Voor het I-deel geldt dat ambitieuze doelstellingen nagestreefd moeten worden maar dat voorkomen moet worden dat eventuele besparingen op het I-deel op voorhand ingeboekt worden omdat dit weer een nadeel kan hebben op de middelen voor het I-deel die je een jaar later krijgt toebedeeld.

Kortom: sturing op het W- en I-deel wordt van groot belang. Om een effectieve inzet van de middelen te kunnen garanderen is het van belang om op basis van de visie en beleidskeuzes een helder sturingsindicatoren (die onderdeel worden van het huidige management - informatiesysteem) te ontwikkelen.

Samenwerking drie transities

Het kabinet wil in korte tijd veel tot stand brengen. Uitgaan van de eigen kracht van mensen om wie het gaat is daarbij belangrijk. Naast de Participatiewet worden ook op andere beleidsterreinen (begeleiding AWBZ, Jeugdzorg) decentralisaties doorgevoerd. Het kabinet vindt het van belang dat er bij het begeleiden van mensen een integrale aanpak wordt gehanteerd: één gezin, één plan, één regisseur is het uitgangspunt bij de verschillende decentralisaties. De decentralisaties moeten ertoe bijdragen dat de eigen kracht, het sociale netwerk en de voorzieningen in een gemeente beter worden benut. De gemeente Dronten heeft een integrale toekomstvisie 'Dronten ontdekt die ruimte' 2030 waarin de visie op het sociale domein een belangrijke plek inneemt. Op dit moment werken de drie projectleiders van Jeugdhulp, AWBZ en Participatie nauw samen om een zo integraal mogelijke toegang en werkwijze te ontwikkelen als het gaat om de dienstverlening voor de drie transities.

Binnen het gemeentefonds komt een sociaal deelfonds bestaande uit het participatiebudget, nieuwe middelen voor de uitvoering van de AWBZ/WMO en van de jeugdwet. Deze maatregel biedt de gemeente de vrijheid om binnen de kaders van het sociaal deelfonds de middelen vrij te besteden en zo integraal beleid te voeren binnen het sociaal domein. Het I-deel maakt hier geen onderdeel van uit. Binnen de stuurgroep 3 transities is ervoor gekozen om voorlopig de budgetten voor de drie transities nog niet integraal in te zetten.

Samenwerking tussen gemeenten

Beleid kan het beste dicht bij de inwoners worden uitgevoerd. Met de decentralisaties in het sociale domein draagt het kabinet hieraan bij. Gemeenten krijgen een steeds omvangrijker wettelijk takenpakket. Het is een grote opgave dit groeiende takenpakket adequaat uit te voeren en de daarvoor benodigde maatschappelijke verbindingen aan te gaan. Opschaling en

⁹ Naast het W-deel bevat het participatiebudget ook de middelen voor inburgering en educatie.

samenwerking zal op een aantal onderdelen noodzakelijk zijn zodat Dronten een goede partner is en blijft voor maatschappelijke organisaties, om financiële risico's te kunnen dragen en te beschikken over de benodigde kennis en capaciteit. De provinciale herindeling speelt hierbij ook een rol. Voor de transitie Participatiewet heeft het college zich uitgesproken dat zij vooral ook naar de provincie Overijssel willen kijken. Op dit moment lopen er twee sporen: Flevoland en Overijssel. Om de Participatiewet op 1 januari 2015 efficiënt uit te kunnen voeren zal hier een keuze gemaakt moeten worden (zie ook kopje werkbedrijf en SUWI).

Aantallen vanaf 2013

Het exacte aantal mensen dat vanaf 1 januari 2015 de Participatiewet instroomt en aan het werk geholpen moet worden is nog niet exact bekend. Wel is bekend dat in de periode van nu tot en met 2018 het aantal bijstandsgerechtigden zal toenemen. In de gemeente Dronten zal de totale doelgroep van de participatiewet zich naar verwachting als volgt ontwikkelen:

Dronten	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Groei
Bijstandsuitkering	585	651	711	736	754	772	+32%
- Toename door P-wet	0	0	+15	+18	+18	+18	
- Toename overig	0	+66	+45	+7	0	0	
WSW-plekken	86	81	76	71	67	63	-27%
Totaal	671	732	787	807	821	835	+24%

Het aantal bijstandsuitkeringen zal met ongeveer 32% toenemen in de komende jaren. Deze prognose gaat uit van toename van het aantal bijstandsuitkeringen als gevolg van aanscherping van de Wajong in de jaren 2015, 2016, 2017 en 2018. Daarnaast wordt uitgegaan van stabilisatie van de toename van het aantal bijstandsuitkeringen als gevolg van economische en overige ontwikkelingen met ingang van 2016 (conform de begroting van het Rijk).

Hoewel aansluiting is gezocht bij door het Rijk gehanteerde cijfers, kan deze prognose als optimistisch worden beschouwd, omdat de kans dat het aantal bijstandsuitkeringen meer toeneemt dan hier is geschetst vrij groot is. Er wordt door het Rijk van uitgegaan dat een aantrekkende economie ook vrij snel gunstige effecten heeft op het aantal bijstandsuitkeringen, terwijl de ervaring leert dat eerst andere groepen profiteren, zoals zelfstandigen zonder personeel, WW-ers en schoolverlaters.

Binnen de Participatiewet valt straks ook de doelgroep Wsw-oud. Deze doelgroep daalt in omvang omdat de Wsw per 1 januari 2015 wordt afgeschaft en er geen instroom meer mogelijk is. Wij verwachten dat het aantal Wsw-plekken als gevolg daarvan met ingang van 2015 met gemiddeld 6% per jaar daalt. Dit is een gemiddelde voor de sector. Het werkelijke natuurlijke verloop kan van jaar tot jaar verschillen.

Financiële middelen

De Participatiewet gaat gepaard met een forse bezuiniging op het budget: 400 miljoen euro op het budget voor reïntegratie (het W-deel) en 290 miljoen op het budget voor de sociale werkvoorziening, in de vorm van een korting op de rijksbijdrage per SW-plek (per plek daalt deze met circa 500,- euro per jaar tot circa 22.700,- structureel vanaf 2019). De VNG heeft uitgerekend dat gemeenten door de korting op het Wsw-budget in de problemen kunnen komen omdat de bestaande kosten van de sociale werkvoorziening maar gedeeltelijk zijn te beïnvloeden. De VNG zien grote financiële risico's die samengevat kunnen worden tot:

- Doelgroep wordt groter;
- Het aantal mensen dat een beroep doet op sociale dienst neemt toe (recessie);

- Beschikbare reïntegratiemiddelen gaan omlaag (oplopend tot 28% in 2018);
- Beschikbare middelen voor mensen met een WSW-indicatie gaan omlaag (vorige kabinet ging uit van 25.750,- naar 22.050,- per jaar);
- Huidige omzetten van SW-bedrijf staan al onder druk;

Tot slot is het in het kader van de financiën goed om op te merken dat de WSW-middelen voor het zittend bestand per 1 januari 2015 onderdeel gaan uitmaken van het participatiebudget (nu zijn het nog 'aparte' middelen). Dit heeft negatieve consequenties voor het totale participatiebudget omdat WSW-oud voor een onevenredig groot deel beslag legt op dit budget.

Binnen de gemeente is inmiddels een 'visie op de participatiewet Dronten@work' opgesteld. Hierin wordt een oplossing voorgesteld die ervoor zorgt dat de middelen die benodigd zijn voor WSW-oud dusdanig omlaag gaan – door de WSW-oud op basis van verdien capaciteit uit te plaatsen in plaats van op basis van een totaalsubsidie- dat het participatiebudget voldoende middelen zou hebben om de totale doelgroep van de Participatiewet te kunnen bedienen. Dit wordt in het voorjaar van 2014 met een businesscase nader onderzocht.

Wijzigingen uit regeerakkoord

In het regeerakkoord 'Bruggen slaan' zijn een aantal maatregelen aangekondigd die betrekking hebben op het sociale domein. Verder is inmiddels bekend dat er een wet maatregelen WWB wordt ingevoerd. Zo komt er een kostendelersnorm en zal het armoedebeleid geïntensiveerd worden. De maatregelen WWB en andere ontwikkelingen die op de gemeente afkomen houden verder het volgende in:

- Invoering plicht tot tegenprestatie
- MKOB¹⁰ als uitzondering op de middelentoets WWB
- Aanscherping maatregel bij ernstige misdragingen
- Bij niet naleven van sollicitatieplicht wordt uitkering 3 maanden gestopt;
- Striktere handhaving op (uniformering) naleving WWB-verplichtingen;
- Invoering zoektijd van 4 weken en standaard opstellen plan van aanpak
- Langdurigheidstoeslag wordt vervangen door een individuele toeslag voor personen die langdurig met een laag inkomen moeten rondkomen zonder zicht op verbetering;
- Afschaffing toeslagen ouderen en einde partnertoeslag AOW
- Afschaffing maatschappelijke participatie
- WW wordt teruggebracht tot maximaal 2 jaar (met na half jaar werkaanvaarding);

De invoering van deze maatregelen hebben een duidelijke samenhang met de invoering van de Participatiewet. Zo worden de maatregelen WWB ook op 1 januari 2015 ingevoerd.

1.2. Resultaten tot nu toe

Het project invoering Wet werken naar vermogen is begin 2012 van start gegaan. Op dat moment zou de Wet werken naar vermogen op 1 januari 2013 van kracht worden. In mei 2012 is het kabinet gevallen en is de Wet werken naar vermogen controversieel verklaart. Besloten is om een aantal deelprojecten te stoppen en een aantal toch te starten (zie eerste drie kolommen onderstaande tabel) ondanks dat de wet controversieel was verklaard. Vervolgens is het nieuwe kabinet gekomen met hoofdlijnen van een nieuwe Participatiewet (in plaats van de Wet werken naar vermogen). Deze zou op 1 januari 2014 in werking treden.

¹⁰ Mogelijkheid koopkrachttegemeetkomst ouderen belastingplichtigen

In februari 2013 is projectplan 2.0 vastgesteld. Met de komst van het Sociaal akkoord zijn een aantal cruciale wijzigingen doorgevoerd en is de invoeringsdatum verschoven naar 1 januari 2015. Op basis daarvan is projectplan 3.0 opgesteld en in het najaar 2013 gestart.

In onderstaande tabel worden horizontaal de deelprojecten die binnen de diverse versies (1.0 t/m 3.0) van de projectplannen zijn gestart. Verticaal wordt weergegeven welke deelprojecten (nog) lopen, gestopt of afgerond zijn.

Resultaat/deelresultaat	Af Gerond 2012	Gestopt na controversieel verklaring	Gestart na controversieel verklaring	Gestart voorjaar 2013 op basis hoofdlijnen Participatiewet	Gestart najaar 2013 op basis van wijzigingen sociaal akkoord	Af-Gerond 2013 of 2014
	Projectplan 1.0			Projectplan 2.0	Projectplan 3.0	
Herstructurering WSW						
Keuze scenario herstructurering WSW	x					
Plan van aanpak herstructurering WSW	x					
Verordening WSW		x				
Beoordelen welke onderdelen van herstructurering uitgevoerd moeten worden en met welke middelen	x					
Omgevingsanalyse en juridische structuur			x			x
Samenwerkingsvorm en structuur gemeente/IMPact				Niet gestart*		
Opstellen meerjarenbegroting IMPact			x			x
Regionale werkgeversbenadering						
Opzet regionale werkgeversbenadering/ werkbedrijf			x			
Invoering wet werken naar vermogen						
Visievorming Participatie Dronten@work 2014-2018				x		x
Doelgroepen, beleidskeuzes en inzet middelen		x				
Financiële situatie in relatie tot bezuinigingen		x				
Vernieuwing proces en uitvoering Sociale zaken ¹¹		x				
Impact analyse en Implementatieplan						
Inkoop en aanbesteding		x				
Verordening Wet werken naar vermogen/participatiewet		x				
Pilot werk APK IMPACT			x			x
Toegang en werkwijze						
Keuzedocument toegang en werkwijze					x	
Uitvoeringsnotitie toegang						
Pilot toegang werkwijze						
Lokale werkgeverbenadering						
Opzet lokale werkgeversbenadering			x			
Vormen social return (pilot)			x			x
Implementatie Social return organisatiebreed				x		
Samen naar werk				x		
Kerngroep SEA					x	
Communicatie						
Uitvoeren communicatieplan werkgevers					x	

¹¹ inclusief beleggen van het instrument loonkostensubsidie, herziening werkprocessen, wijziging formulieren en beschikkingen etc

**dit deelproject wilde de gemeente in samenwerking met de gemeente Kampen uitvoeren. Gemeente Kampen was nog niet zover. Besloten is om dit deeltraject niet uit te voeren en te starten met de visievorming Participatiewet waarin onderdelen uit dit deeltraject worden meegenomen.*

Samenvattend kan gesteld worden dat er drie deelresultaten in 2012 zijn afgerond en 6 deelresultaten zijn gestopt. Sinds de controversieel verklaring zijn 12 deelprojecten gestart waarvan 7 deelprojecten op dit moment nog lopen en inmiddels 5 deelresultaten zijn afgerond. Daarnaast zijn op basis van projectplan 2.0 nog eens drie deelresultaten gestart. In totaal lopen er nu 6 deelresultaten. Drie deelresultaten zijn in 2013 afgerond.

Het voorliggende projectplan 4.0 is opgesteld na het afronden van de visie op de Participatiewet Dronten@work waar een aantal nieuwe deelresultaten uit volgen én de bekendmaking van de wettekst die op het moment van schrijven van dit projectplan naar de tweede kamer is gestuurd. In dit projectplan zijn de 7 lopende deelresultaten meegenomen (zie hoofdstuk 2).

1.3. Projectdoelstellingen

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur regulier werk. Het doel om arbeidsgehandicapten bij werkgevers te plaatsen is zeker een doel voor het project. Maar ook een zo integraal mogelijke toegang en werkwijze is een belangrijk. Om er voor te zorgen dat meerdere zaken gerealiseerd worden die bijdragen aan deze doelen wordt de volgende projectdoelstelling voorgesteld:

“Het doel van het project is dat de gemeente Dronten op 1 januari 2015 zodanig is voorbereid dat de Participatiewet op een professionele, efficiënte en financieel verantwoorde wijze kan worden uitgevoerd.”

1.4. Projectresultaten

Het resultaat van dit project is :

1. Dronten is aangesloten bij een regionaal werkbedrijf die de verbinding vormt tussen mensen met een arbeidsbeperking en reguliere werkgevers. Tevens is Dronten aangesloten bij een arbeidsmarktregio¹² waar de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden wordt doorontwikkeld conform SUWI.
2. Elke inwoner met een hulpvraag over werk en inkomen¹³ wordt beoordeeld op zijn mogelijkheden om (deels) te werken en zoveel mogelijk begeleid naar regulier werk op basis van een goed ingericht en helder proces conform de richtlijnen van de nieuwe wet. Indien nodig wordt (tijdelijk) passende ondersteuning (instrumenten en voorzieningen) geregeld;
3. Duidelijk is waar en hoe de toegang en werkwijze (inclusief 1 plan, 1 gezin, 1 regisseur) is georganiseerd om de hulpvraag t.a.v. werk en inkomen op te lossen¹⁴;

¹² Dronten is nu aangesloten bij arbeidsmarktregio Flevoland. Het regionaal werkbedrijf zal in regio IJssel-Vecht zitten. Dronten dient een keuze te maken (of bij twee regio's) als het gaat om de arbeidsmarktregio waar zij bij willen aansluiten.

¹³ Van wie het recht op toegang tot de participatiewet is vastgesteld

¹⁴ Dit wordt zoveel mogelijk samen met de andere twee transities Jeugd en AWBZ/WMO opgepakt en uitgewerkt.

4. Er is een lokale werkgeversbenadering ingericht die maximaal inzet op het werven van arbeidsplaatsen, het in eigen kracht zetten van werkzoekenden en het plaatsen van deze kandidaten bij reguliere werkgevers.
5. De inwoners, maatschappelijke organisaties en werkgevers die gebruik maken van de Participatiewet zijn voldoende geïnformeerd over alle ontwikkelingen.

1.5. Randvoorwaarden

De participatiewet zal binnen de kaders van de visie Sociaal domein vormgegeven moeten worden. Vertaald naar de participatiewet betekent dat:

- De eigen kracht en verantwoordelijkheid in het sociale netwerk staat voorop voordat een beroep wordt gedaan op de publieke gefinancierde voorzieningen en/of de begeleiding naar werk.
- Als het echt niet anders kan wordt de nodige ondersteuning georganiseerd op het gebied van begeleiding richting werk of participatie en eventuele andere instrumenten die nodig zijn. Bij diegene waar recht bestaat op een uitkering wordt deze geboden.
- De hulp wordt afgestemd op de vraag en er wordt waar mogelijk uitgegaan van één gezin, één plan, één regisseur voor individuele problematiek op alle gebieden (jeugdhulp, AWBZ/WMO en werk en inkomen).

1.5.1 Tijd

Op 1 januari 2015 zullen de in paragraaf 1.4 beschreven resultaten opgeleverd moeten zijn.

Op onderdelen zal er besluitvorming nodig zijn door college en raad. Om 1 januari 2015 te halen is hiervoor een strakke planning opgesteld. Deze wordt in paragraaf 2.2 bij elk afzonderlijk deelresultaat benoemd voor zover te overzien.

1.5.2 Geld

Projectbudget (invoering participatiewet en financiële middelen)

Voor de invoering van de Participatiewet zijn geen aparte middelen beschikbaar gesteld vanuit het rijk. De gemeente heeft eenmalig middelen beschikbaar gesteld in 2012 voor de uitvoering van projectplan 1.0 en later een extra bedrag daarbovenop voor uitvoering van versie 2.0 waarna resterende middelen zijn ingezet voor versie 3.0. Voor de voorliggende versie 4.0 van het projectplan kunnen de resterende middelen van versie 3.0 worden ingezet. Dit zal echter niet voldoende zijn en wordt vooral veroorzaakt door een aantal nieuwe doch essentiële deelresultaten die voortkomen uit de visie op participatie Dronten@work. Voor een overzicht van middelen en hoe die worden ingezet, wordt verwezen naar paragraaf 2.4.2.

Uitvoering Participatiewet en financiële middelen

De uitvoering van de Participatiewet zal budget neutraal plaatsvinden. De visie op hoe wij dit denken te bereiken is de kern van de visie op de participatiewet Dronten@work.

1.5.3 Organisatie en informatie

Onderdeel van de invoering van de Participatiewet is het inkopen van diverse instrumenten om de wet uit te kunnen voeren zoals reïntegratie- en begeleidingstrajecten (o.a. jobcarving, medische keuringen, jobcoaching, no risk polis). Daarnaast zal bekeken moeten worden hoe

loonkostensubsidie in de nieuwe wet wordt vormgegeven. Het is mogelijk dat het uitvoeren van loonkostensubsidie (of onderdelen daarvan) ingekocht moeten worden. Hiertoe dient het inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente Dronten gevolgd te worden. Belangrijk is om op te merken dat binnen de gemeente Dronten nog slechts enkele contracten lopen met externe leveranciers voor de reïntegratie- en begeleidingstrajecten. De gemeente is echter de afgelopen jaren steeds meer zelf gaan doen.

Bij de invoering van de Participatiewet wordt rekening gehouden met de volgende projecten:

Interne projecten binnen de gemeente Dronten:

- a) Project Transitie AWBZ
- b) Project Transitie Jeugdzorg
- c) Project Koersen op dienstverlening (KCC)

Daarnaast zijn de volgende ontwikkelingen van belang om binnen het project Participatiewet rekening mee te houden:

- Ontwikkelingen vanuit het rijk m.b.t. de invoering van diverse wijzigingen / maatregelen WWB, handhaving en minimabeleid (zoals omschreven in paragraaf 1.1)
- Ontwikkelingen m.b.t. samen voeging drie provincies /samenwerking met andere gemeenten

Het college en de raad zullen periodiek op de hoogte gehouden worden van de tussenresultaten en voortgang van het totale project naast de formele momenten van college en raadsvoorstellen op de deelresultaten (voor overzicht van de deelresultaten: zie paragraaf 2.2). De cliëntenraad OBD wordt periodiek middels een door hen geformeerde werkgroep op de hoogte gesteld van de voortgang en resultaten.

1.6. Projectrisico's

<i>Risico</i>	<i>Kans ontstaan</i>	<i>Impact</i>	<i>Maatregel</i>
Weinig tijd intern personeel. Mede doordat er in 2014 meerdere wijzigingen vanuit het regeerakkoord op de gemeente afkomen en ingevoerd moeten worden	Hoog	Hoog	Middelen beschikbaar stellen voor inhuur externe ondersteuning om invoering van maatregelen uit regeerakkoord vorm te geven.
Gebrek aan de juiste kennis (bijvoorbeeld sturingsmodel financiën, maken van businesscase Impact etc.)	Middel	Middel	Middelen beschikbaar stellen voor inhuur juiste kennis
Nagenoeg nog geen digitale inzicht in diagnoses door problemen met aansluiting Matchcare en systeem Centric	Middel	Middel	SZ stuurt in de lijn al waar nodig hierop. Indien nodig kan in overleg met SZ opgeschaald worden.
Vertraging/problemen bij implementatie wijzigingen door invoering Participatiewet in de systemen (door problemen ICT-beheer)	Hoog	Hoog	Zo vroeg mogelijk starten met doorvoeren van wijzigingen in de systemen. Afdeling ICT agendalid maken van de projectgroep. Extra capaciteit inhuren.
De WIZ-monitor Stimulanz is nog niet op alle onderdelen optimaal werkend. Dit vormt een risico bij de implementatie van de prestatie-indicatoren voor nieuw beleid	Laag	Laag	Zo veel mogelijk de WIZ monitor doorontwikkelen in de lijn zodat medio 2014 een volledig werkend systeem staat waarop aangehaakt kan worden
Er komen met de invoering van de Participatiewet tegelijkertijd forse bezuinigingen op het budget om deze wet uit te voeren	Hoog	Middel	Risico vermelden in de kader nota en programmabegroting. Door slim en creatief invoeren van de wet trachten risico's te beperken. Inmiddels is een visie Participatiewet Dronten@work opgesteld.

1.7. Projectevaluatie

Aan het einde van het project zal een evaluatie plaatsvinden over:

- hoe is het project verlopen,
- wat zijn punten die succesvol waren
- wat zijn de leerpunten voor de toekomst

Kernvraag is of de producten en resultaten behaald zijn binnen de gestelde termijnen, kosten en randvoorwaarden.

Gedurende het jaar 2014 zal middels een planning worden bijgehouden of het project nog volgens de afspraken in dit projectplan lopen en of en waar eventuele bijsturing noodzakelijk is. Zodra de stuurgroep hierom vraagt zal inzicht gegeven worden in de stand van zaken in relatie tot de einddatum van de oplevering van de verschillende deelresultaten. Het programmabureau ondersteunt dit proces.

2. PROJECTAANPAK

In antwoord op de in hoofdstuk één omschreven projectdefinitie wordt in dit hoofdstuk een voorstel voor de aanpak, fasering en planning beschreven.

2.1. Hoofdpijnen aanpak

Bij de invoering van de Participatiewet worden drie projectresultaten geformuleerd om het project tot een goed einde te kunnen brengen. Om deze projectresultaten te bereiken worden er 5 hoofdproducten binnen het project onderscheiden:

Projectresultaat	Hoofdproducten
Dronten is aangesloten bij een regionaal werkbedrijf die de verbinding vormt tussen mensen met een arbeidsbeperking en reguliere werkgevers. Tevens is Dronten aangesloten bij de arbeidsmarktregio waar de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden wordt doorontwikkeld conform SUWI.	Regionaal
Elke inwoner met een hulpvraag over werk en inkomen wordt beoordeeld op zijn mogelijkheden om (deels) te werken en zoveel mogelijk begeleid naar regulier werk op basis van een goed ingericht en helder proces conform de richtlijnen van de nieuwe wet. Indien nodig wordt (tijdelijk) passende ondersteuning (instrumenten 15 en voorzieningen) geregeld;	Invoering Participatiewet (P-wet)
Duidelijk is waar en hoe de toegang en werkwijze (inclusief 1 plan, 1 gezin, 1 regisseur) is georganiseerd om de hulpvraag over werk en inkomen op te lossen ¹⁶ ;	Toegang en werkwijze (TW)
Er is een lokale werkgeversbenadering ingericht die maximaal inzet op het werven van arbeidsplaatsen, het in eigen kracht zetten van werkzoekenden en het plaatsen van deze kandidaten bij reguliere werkgevers.	Lokale werkgeversbenadering
De inwoners, maatschappelijke organisaties en werkgevers die gebruik maken van de Participatiewet zijn voldoende geïnformeerd over alle ontwikkelingen.	Communicatie

De hoofdproducten hangen onderling samen. De grootste afhankelijkheid zit tussen:

- 'regionaal' en de 'invoering Participatiewet'
- 'regionaal' en 'lokale werkgeversbenadering'
- 'toegang en werkwijze' en 'invoering Participatiewet'

Door de 'Invoering Participatiewet' apart te organiseren binnen het project wordt de onderlinge beïnvloeding – indien andere hoofdproducten niet op tijd klaar zijn - zo laag mogelijk gehouden. Zo wordt uitvoering van de wet op 1-1-2015 conform regels mogelijk.

2.2. Aanpak, fasering en besluitvorming

In onderstaande tabel wordt per hoofdproduct de deelresultaten beschreven voorzien van een korte toelichting en planning. In bijlage 1 is een totaaloverzicht opgenomen van alle deelresultaten afgezet tegen de tijd. Voor overzicht is het raadzaam deze te raadplegen.

¹⁵ Onderdeel van deze instrumenten kan IMpact zijn (zie ook 1)

¹⁶ Dit wordt zoveel mogelijk samen met de andere twee transities Jeugd en AWBZ/WMO opgepakt en uitgewerkt.

Regionaal		
	Omschrijving	
1	<p>Aansluiting bij regionale werkgeversbenadering / werkbedrijf + gezamenlijke uitwerking (loopt)</p> <p>De gemeente Dronten heeft in 2012 in het kader van de SUWI wet voor de regionale arbeidsmarktregio Flevoland gekozen. Na oplevering van de notitie "samenwerking regionale werkgeversbenadering Flevoland" in het bestuurlijk overleg Sociaal Domein begin 2013 zijn er geen concrete stappen meer gezet richting implementatie. Dit omdat de gemeente Lelystad en Almere de economische belangen vooral in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) zien liggen. Najaar 2013 is besloten door beide gemeenten dat de vastgestelde arbeidsmarktregio niet terzijde geschoven kan worden. Inmiddels is het regionaal Flevolands overleg om te komen tot een regionale arbeidsmarktbenadering weer van start gegaan.</p> <p>In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er 35 regionale Werkbedrijven worden gevormd die mensen met een arbeidsbeperking aan de slag helpen bij reguliere werkgevers of via bijvoorbeeld beschut werk. De arbeidsmarktregio's vervullen een centrale rol bij de Participatiewet en het goed functioneren van de arbeidsmarkt. De verdeling van de garantiebanen zal via het werkbedrijf gaan lopen. Voor de gemeente Dronten is de arbeidsmarktregio IJssel-Vechtstreek eveneens interessant. Deze regio is een economische groeiregio en dit is tevens de regio waar de SW-voorziening is gesitueerd.</p> <p>Dit deelresultaat dient ervoor om enerzijds duidelijkheid te scheppen in hoe de gemeente Dronten nu verder gaat (welke regio). Hiertoe zal een onderzoek plaatsvinden welke arbeidsmarktregio de meeste kansen biedt voor de gemeente Dronten (Windesheim-onderzoek in verlengde van Hanzelijnmonitor). Op basis hiervan wordt een keuze gemaakt en zal de regionale werkgeversbenadering in de gekozen arbeidsmarktregio worden opgepakt en ingeregeld.</p> <p><i>Collegevoorstel: in route 29 april (info naar raad nader te bepalen)</i></p>	<p>November 2013 – december 2014</p> <p>Januari – april 2014</p>

Invoering Participatiewet		
	Omschrijving	Planning
2.	<p>Herstructurering Impact: opstellen businesscase WSW-oud</p> <p>Eind 2013 is de visie op de Participatiewet bepaald. Kern van de visie is dat we alle mensen willen blijven ondersteunen bij voorkeur richting werk. De middelen die de gemeente vanaf 1 januari 2015 ontvangt voor de Participatiewet zijn echter zeer beperkt. Dit komt met name voor de samenvoeging van de WSW aan het Participatiebudget. Een groot deel van de reïntegratiemiddelen – bedoeld voor een totale doelgroep van circa 900 mensen – gaat naar slechts en zeer beperkt deel van de doelgroep 'WSW-oud'. In de visie wordt voorgesteld de middelen evenredig te verdelen tussen alle uitkeringsgerechtigden (inclusief WSW-oud).</p> <p>In de businesscase worden meerdere casus/modellen aangaande WSW-oud getoetst op financiële en sociale consequenties voor de gemeente Dronten. De centrale vraag waarop de businesscase antwoord dient te geven is 'op welke wijze kan WSW-oud worden uitgevoerd tegen zo laag mogelijke kosten met inachtneming van het wettelijk kader dat van toepassing is op WSW-oud in de Participatiewet'. Het doel is een zodanige businesscase op te stellen dat het college en raad een weloverwogen keuze kan maken tussen de modellen. Vervolgens kan op basis van dat besluit de financiële ruimte worden vastgesteld die beschikbaar is om de visie via het beleidsplan te kunnen concretiseren en vervolgens het bijbehorende uitvoeringsmodel te kunnen ontwerpen en implementeren. De businesscase wordt afgerond met een advies voor het beste scenario voor de uitvoering van de participatiewet (en de wijze waarop WSW-oud daarbinnen) wordt uitgevoerd.</p>	<p>maart - juni 2014</p>

	<i>College en raadsvoorstel: in route juni 2014</i>	
3.	<p>Beleidsnotitie uitwerking doelgroepen, beleidskeuzes, inzet middelen en sturing daarop</p> <p>Met de nieuwe wet zal de omvang van de doelgroep toenemen. Ook zullen we te maken krijgen met een nieuwe doelgroep Wajong (instroom) en een nieuw instrument loonkostensubsidie. De focus ten aanzien van de doelgroepen zal nog meer dan voorheen op werk moeten komen te liggen of een groeipad ernaar toe. Daarbij zijn o.a. de lokale en regionale werkgeversbenadering, SROI en de meerjarige afspraken met werkgevers van belang. De middelen voor reïntegratieactiviteiten nemen de komende jaren verder af. In een notitie zal duidelijk moeten worden welke doelgroepen de gemeente wil onderscheiden, wat de beleidskeuzes zijn en op welke wijze de (beperkte) middelen worden ingezet.</p> <p>De visie op de Participatiewet dronten@work en de uitkomsten van de businesscase WSW-oud (het gekozen scenario) zullen als basis dienen voor de beleidsnotitie. In de beleidsnotitie wordt aandacht besteed aan o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Analyse van het op te lossen participatievraagstuk (o.a. instroom brede doelgroep); – De te realiseren doelen en beoogde resultaten (per doelgroep); – Overzicht van in te zetten voorzieningen/ instrumenten voor de doelgroepen (maatwerk)¹⁷; – De bijbehorende werkwijze /ontwerp voor de uitvoering van de participatiewet; – Hoe de werkgevers worden betrokken / doelen voor de werkgeversbenadering – Hoe de middelen van het Werkdeel en Inkomensdeel worden ingezet; – Wat de sturingsindicatoren zijn behorende bij de onderscheiden doelgroepen en producten; – Hoe de effectiviteit inhoudelijk en financieel wordt gemonitord; – Hoe slimme arrangementen met de andere transities (Jeugd en AWBZ) worden gemaakt. <p>NB: Afhankelijk van het gekozen scenario uit de businesscase zal in het beleidsplan tevens duidelijk worden wat de gemeente zelf doet en/of wat zij uitbesteden / willen inkopen, welke juridische actoren in het uitvoeringsmodel worden onderscheiden en hoe een en ander zich verhoudt tot de WSW-oud. Er zal binnen het beleidsplan tevens een meerjarenbegroting voor de uitvoering van de participatiewet beschikbaar zijn waarin de financiële consequenties (en eventueel verwachte frictiekosten) uit de businesscase zijn meegenomen zodat een totaalbeeld ontstaat voor de jaren 2015-2018.</p> <p><i>College en raadsvoorstel: in route 5 augustus 2014</i></p>	April - augustus 2014
4.	<p>Uitvoeringsontwerp</p> <p>Op basis van de businesscase WSW-oud (en beleidsplan) wordt het scenario gekozen op welke wijze we verder gaan met de doelgroep WSW-oud binnen de brede doelgroep van de Participatiewet op dusdanige wijze dat de middelen evenredig worden verdeeld over alle uitkeringsgerechtigden. Het doel van het ontwerp is om een doorvertaling te maken van het gekozen scenario en beleidsplan in een uitvoeringsmodel voor de gemeente Dronten. Met het uitvoeringsmodel wordt het volgende duidelijk. Wat doen we zelf en wat besteden we uit en welke juridische entiteit hoort daarbij (indien van toepassing), wat zijn benodigde human resource, wat kopen we in, welke werkprocessen horen erbij, hoe ziet de ICT infrastructuur en de financiële administratie eruit.</p> <p><i>College- en raadsvoorstel: in route 5 augustus 2014</i></p>	Mei – augustus 2014
5.	<p>Opstellen verordening Participatiewet</p> <p>Op basis van de visie en beleidsplan en de definitieve wettekst kunnen de verordeningen worden vormgegeven. Het gaat om een verordening waarin het beleid is geformuleerd over de inzet van een</p>	Mei – juli 2014

¹⁷ Regionale werkgeversbenadering, loonkostensubsidies, tegenprestatie, handhaving, jobcoaching, jobcarving, WMO, vrijwilligerswerk, AWBZ etc

	<p>aantal instrumenten zoals de no risk polis, werkvoorziening, vormgeving van beschutte werkplekken en loonkostensubsidie. De verordeningplicht voor de reïntegratie zoals die nu geldt voor de WWB wordt met bovenstaande instrumenten uitgebreid. Idealiter wordt gewacht tot de voorbeeldverordening er is.</p> <p><i>College en raadsvoorstel: in route 5 augustus 2014</i></p>	
6.	<p>Impactanalyse en implementatieplan Op basis van de visie, beleidsplan, uitvoeringsontwerp, regionale / lokale werkgeversbenadering en verordeningen zal een impactanalyse en implementatieplan worden opgesteld. Het is goed mogelijk dat er gedurende de visie en beleidskeuzes en de wijze waarop we de toegang voor de inwoners willen regelen grote(re) wijzigingen in het huidige proces nodig zijn. Het is mogelijk dat deze wijzigingen niet in één keer vóór 1 januari 2015 ingevoerd kunnen worden. Dan zal het implementatieplan zich richten op wat de gemeente wettelijk op 1 januari 2015 ingevoerd dient te hebben. Eventuele wijzigingen rondom toegang zullen dan gefaseerd na 1 januari 2015 worden ingevoerd. Zodra het implementatieplan klaar is kan gestart worden met de implementatie. De hoeveelheid werk en impact op SZ is afhankelijk van hoe breed de herinrichting van proces wordt ingestoken.</p> <p>Er zal nauw afgestemd worden met de implementatie van de wijzigingen wet maatregelen WWB. Deze hangen nauw samen met de implementatie van de wijzigingen die doorgevoerd worden in het kader van de Participatiewet.</p> <p><i>Implementatieplan wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep 3 transities.</i></p>	Augustus - september 2014
7.	<p>Inkoop/aanbestedingen Naar aanleiding van de implementatie van de Participatiewet en hetgeen de gemeente op dit moment zelf al doet voor haar WWB-kanten (zoals empowerment en workfast) zal bekeken moeten worden welke producten (trajecten/instrumenten) de gemeente wil inkopen en in hoeverre nieuwe aanbestedingen noodzakelijk zijn. Mogelijke aanbestedingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loonkostensubsidie (Instrument) - Leer-werktrajecten voor volwassenen (traject) - Educatie (korte cursussen en opleidingen) - Beschut werken/ handhavingstrajecten/werkervaringsplaatsen / pilot werkAPK - Zorgtrajecten en dagbestedingstrajecten (AWBZ-trajecten en/of beschut werk) - Jobcoachingstrajecten voor Wajongers en WSW (indien we dit niet zelf doen) - Jobcarvingstrajecten voor creëren van (nieuwe) functies/banen <p>Alvorens dit bepaald kan worden zal eerst bekeken moeten worden wat de gemeente zelf gaat doen en wat zij wil uitbesteden. Dit wordt in de scenarioanalyse/businesscase en beleidskeuzes bepaald. Ook zal bekeken worden in hoeverre aanbestedingen noodzakelijk zijn.</p>	Juli – december 2014
8.	<p>Nieuwe instroom Wajong in participatiewet Per 1 januari 2015 is de Wajong alleen nog beschikbaar voor mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn. Iedereen die enige mate van verdiencapaciteit heeft komt per 1 januari onder de Participatiewet te vallen (met uitzondering van het 'zittend bestand' Wajong die vóór 1 januari 2015 recht hadden op een uitkering bij UWV). Het doel van het deelresultaat 'nieuwe instroom Wajong in participatiewet' is het voorbereiden van de gemeente op deze nieuwe en veelal relatief complexe doelgroep. De op te pakken activiteiten zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoe kan de gemeente zich het best voorbereiden op de komst van deze (moeilijke) doelgroep? Doel hiervan is om met een concreet aanbod van informatieoverdracht (mogelijk bijeenkomsten met medewerkers e.d.) voor te bereiden; - In kaart brengen van behoeften: extra mensen / middelen / instrumenten - inhoudelijke kennisoverdracht/cursus over Wajongers aan consulenten (kenmerken, 	Mei – december 2014

	<p>valkuilen in dienstverlening)</p> <p>De bovengenoemde activiteiten zullen deels in regionaal verband plaatsvinden. Daarnaast is samenwerking met scholen, om de overgang van Wajongers uit speciaal onderwijs of praktijkonderwijs naar werk, soepel te laten verlopen ook onderdeel van dit deelproject.</p>	
9.	<p>Pilot loonkostensubsidie</p> <p>Vanaf 1 januari 2015 krijgt de gemeente de beschikking over loonkostensubsidie. De werkgever betaald minimaal het wettelijk minimum loon (wml) of het toepasselijke cao-loon aan de werknemer en draagt de werkgeverslasten. De gemeente verleent een loonkostensubsidie aan de werkgever ten bedrage van het verschil tussen het wml en de loonwaarde. Om ervaring op te doen met het nieuwe instrument loonkostensubsidie in relatie tot (mogelijke besparingen) op het I-deel wordt een pilot opgestart met 10 WWB-ers /WSW-ers. Het doel van de pilot is o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – een methodiek te ontwikkelen die op een slimme manier gebruik maakt van de mogelijkheid die de gemeente heeft om loonkostensubsidies uit het inkomensdeel te financieren; – ervaring opdoen met een instrument ter bepaling van de loonkostensubsidie/verdiencapaciteit – ervaring opdoen om mensen op basis van hun verdiencapaciteit bij en werkgever te plaatsen met loonkostensubsidie; <p>Tweede onderdeel van dit deelproject is het verzamelen van informatie over loonkostensubsidie en wat we vóór 1 januari 2015 geregeld moeten hebben om goed beslagen ten ijs te komen. Daarbij is tevens de vraag van belang of we regionaal moeten samenwerken op dit onderdeel of dat dit lokale aangelegenheid is. Indien nodig wordt hiertoe een notitie opgesteld. Uiteindelijk zal dit bij verordening ingeregeld worden.</p>	Maart-oktober 2014

Toegang en werkwijze		
	Omschrijving	Planning
10	<p>Notitie (integrale) toegang en werkwijze (loopt al)</p> <p>Er zal een keuzedocument worden opgesteld ten aanzien van de toegang en werkwijze. De kern van de opdracht is dat de gemeente een integrale kijk en notitie heeft gericht op de (integrale) toegang en werkwijze sociaal domein in 2018 waarin de ambities, uitgangspunten en hoofdlijnen van het proces zijn opgenomen. Het moet antwoord geven op de vraag: hoe vinden wij dat een zo integraal mogelijke toegang en werkwijze eruit ziet in de wereld van morgen. Feitelijk geeft het richting aan het vormgeven van de toegang tot het sociale domein, doet het uitspraken over een aantal belangrijke bouwstenen voor de inrichting en werkwijze en de stappen daartoe.</p> <p>Dit document geeft tevens aan wat de hoofdlijn is ten aanzien van de wijze waarop we de toegang voor de Participatiewet willen inregelen. De belangrijkste vraag is of we een andere toegang willen organiseren dan nu en waar deze toegang dan moet zijn (bijvoorbeeld gemeentehuis of dicht bij inwoner) en of deze al dan niet (deels) integraal is. Ook dient nagegaan te worden hoe we omgaan met 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur. Standaard of alleen bij multiproblematiek.</p> <p><i>Collegevoorstel: in route maart 2014</i></p>	november 2013 – maart 2014
11	<p>Uitvoeringontwerp (integrale) toegang en werkwijze sociaal domein 2018</p> <p>Er zal op basis van de notitie (integrale) toegang en werkwijze sociaal domein een procesmatige uitwerking worden gemaakt van de toegang tot de Participatiewet (in relatie en wellicht volledige samenwerking met de AWBZ en Jeugd). De volgende vragen zullen o.a. op basis van deze notitie beantwoord worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hoe richten we de processen in rondom de verschillende fasen van het model – Hoe geven we invulling aan 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur? – Hoe richten we de teams in 	April – juni 2014

	<ul style="list-style-type: none"> – Wat zijn de benodigde human resources en capaciteiten/vaardigheden – Hoe ziet de ICT infrastructuur eruit (financiële administratie en monitoring)? – Hoe zorgen we dat de zelfredzaamheid wordt gestimuleerd / eigen verantwoordelijkheid? – Wat is het stappenplan om te komen tot een (integrale) toegang en werkwijze in 2018? – Welke pilots zijn nodig om uit te testen? <p>Dit zal in samenhang met de andere twee transities Jeugd en AWBZ worden uitgewerkt.</p> <p><i>Uitvoeringsnotitie wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep (indien nodig ook bestuur)</i></p>	
12	<p>Pilot(s) (integrale) toegang en werkwijze</p> <p>Op dit moment is nog niet duidelijk hoe de (integrale) toegang en werkwijze sociaal domein eruit gaat zien. Afhankelijk van de uitkomsten van de notitie (deelresultaat 10) zullen diverse pilots worden opgestart om de keuzes en uitwerkingen van de notitie 'uit te proberen' in de praktijk. Het is niet verstandig om dit in één keer in te voeren. Gedacht wordt aan bijvoorbeeld een pilot voor een multiprobleem team met een afgebakend aantal klanten (vanuit drie transities) om te toetsen of dit werkt. Of een pilot waarbij een toegangsfunctie met een generalist wordt getoetst. Ook kan een pilot voor de gehele procesgang worden opgezet.</p> <p>Dit is niet noodzakelijk als de keuzes die gemaakt worden voor de toegang en werkwijze voor de Participatiewet relatief simpel zijn. Weinig anders georganiseerd dan nu het geval is. De resultaten uit de uitvoeringsontwerp (integrale) toegang en werkwijze (deelresultaat 11) worden dan meegenomen in de impactanalyse (deelresultaat 6).</p> <p><i>Deelprojectplan pilot wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep.</i></p>	mei – december 2014 (en verder)

Lokale Werkgeversbenadering		
	Omschrijving	Planning
13	<p>Doorontwikkeling lokale werkgeversbenadering</p> <p>De nieuwe wet vraagt om een effectieve werkgeversbenadering. Onder het oude projectplan is in 2012 al gestart met de opzet van een werkgeversbenadering. Er moet een snelle en effectieve verbinding tussen werkgever en werkzoekende komen in de vorm van een werkgeversbenadering. Het gaat hier vooral om WWB-clients die niet zelfstandig werk kunnen vinden (wat bijvoorbeeld vaak wel het geval is als mensen nog bij de methodiek workfast zijn ondergebracht). De basis gedachte is zoveel mogelijk de mensen in hun eigen kracht te zetten en hen van daaruit zelfstandig naar werk toe te leiden. In de werkgeversbenadering die op dit moment binnen het project wordt opgezet worden de volgende fasen onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bepalen witte vlekken (afgerond) - Bepalen doelstellingen, uitgangspunten en commitment organisatie (afgerond) - Opstellen marktwerkingsplan (afgerond) - Inrichten werkgeverscontactteam en uitvoeren marktwerkingsplan (afgerond) - Evaluatie (loopt) <p>Op dit moment zit de lokale werkgeversbenadering in zijn laatste fase. De afgelopen periode heeft op basis van een gezamenlijk opgesteld marktwerkingsplan zich een werkgeverscontactteam ontwikkeld bestaande uit 3 accountmanagers (generalisten) en 3 werkcoaches (specialisten). De acties (uitvoeren/inbedden gekozen werkgeversbenaderingstrategie, ontwikkelen communicatiemiddelen, opzetten werkgeverscontactteam, iedereen op zelfde informatieniveau brengen, deelname aan businessdagen en borrels, aanhaken UWV/IMPact, campagne opzetten, non profit werkgevers aanhaken, SROI inbedden etc) uit het marktwerkingsplan hebben als basis gediend voor het team. Er vind op dit moment een eindevaluatie plaats waarbij tevens wordt bepaald hoe de gemeente Dronten de komende jaren verder gaat met het team.</p>	Januari 2014 – december 2014

	<i>De evaluatie en adviesnotitie wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep.</i>	
14	<p>Meerjarenafspraken werkgevers (major accounts)</p> <p>In de visie op participatiewet Dronten@work is opgenomen dat de werkgevers een belangrijke partij zijn waarmee de gemeente samen naar de toekomst wil optrekken. In dat kader zal – naast het benaderen van werkgevers voor het matchen van kandidaten op vacatures – gekeken worden in hoeverre er meerjarenafspraken / arrangementen te maken zijn voor het te werk stellen van groepen mensen uit de Participatiewet. Bij bedrijven die zich in Dronten vestigen of bedrijven die gaan uitbreiden wordt actief ingezet om afspraken te maken over de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat feitelijk om acquisitie op bestuurlijk/directieniveau, relatiebeheer, sluiten van deals, opstellen van intentieverklaringen/contracten, relaties leggen in de regio en wellicht ook daarbuiten etc.</p> <p>Het is van belang om hier een duidelijke link te leggen met het werkgeverscontactteam om ervoor te zorgen dat de verschillende afspraken en/of potentiële arbeidsplaatsen/vacatures die worden gecreëerd aansluiten op de mensen die een werkplek zoeken en worden nagekomen/ingevuld.</p> <p>De volgende deelresultaten hangen nauw met dit deelresultaat samen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regionale werkgeversbenadering (deelresultaat 1) • doorontwikkeling werkgeverscontactteam (deelresultaat 13) • opzet van de 6^e kerngroep (deelresultaat 16). <p>Idealiter worden deze deelresultaten door één en dezelfde persoon uitgevoerd (eerst binnen het project (kwartiermaker) en later regulier als functie in te bedden in de organisatie).</p>	Maart – december 2014
15	<p>Implementatie social return on investment conform inkoopbeleid 2013 (loopt al)</p> <p>Eind 2012 is een SROI-pilot gestart. Doel hiervan was om heel bewust SROI bij drie grote aanbestedingen mee te nemen (stratenmaker, wegen en groen) en na te gaan hoe meer rendement uit SROI gehaald kan worden in de vorm van plaatsingen. Er hebben 5 daadwerkelijke plaatsingen met contract (en opleiding) plaatsgevonden. Het doel is gehaald en de pilot is afgerond.</p> <p>Inmiddels is in het inkoopbeleid SROI als een integraal en breed onderdeel van inkoop en subsidies opgenomen. Om ervoor te zorgen dat SROI en de werkwijze organisatiebreed bekend is en de kans dat deze succesvol wordt toegepast zo hoog mogelijk te maken (met zoveel mogelijk plaatsingen van onze doelgroep bij reguliere werkgevers) is een implementatietraject gestart. Hier is tevens een link gelegd met het werkgeverscontactteam door de benoeming van de rol van SROI-accountmanager.</p> <p><i>Deelprojectplan implementatie SROI wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep</i></p>	oktober 2013 – maart 2014
16	<p>Kerngroep SEA</p> <p>In 2014 zal een 6^e kerngroep worden opgericht als onderdeel van de SEA. Dit zal een uitvoerende werkgroep zijn die zich zal richten op één of meerdere sectoren (bijvoorbeeld zorg en techniek). In de te kiezen sectoren is of wordt op korte termijn een tekort aan arbeidskrachten verwacht. Samen met werkgevers (en bijvoorbeeld opleidingsinstellingen, IMPact) zal bekeken worden hoe dit tekort ingevuld kan worden met mensen uit de Participatiewet. Er zal hier een link worden gelegd naar het werkgeverscontactteam. Inmiddels zijn met de OVDD afspraken gemaakt over een 6^e kerngroep.</p> <p>NB: een idee is om binnen deze kerngroep de 'werkplek on tour met de wethouder' te organiseren zodra het nieuwe college is gekozen met als doel allianties met werkgevers te sluiten.</p>	December 2013 – december 2014
17	<p>Samenwerking uitzendbureau en UWV: "pilot Samen naar werk" (loopt al)</p> <p>Het doel van dit deelproject is dat de gemeente Dronten en Noordoostpolder, het UWV en Randstad uitzendbureau meer mensen zo snel mogelijk langdurig aan het werk helpen binnen 6 maanden en daarmee een belangrijke rol spelen in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod binnen de regionale arbeidsmarkt. Daarnaast heeft het project enkele nevendoelestellingen:</p>	September 2013 – maart 2014

	<ul style="list-style-type: none"> - Plaatsen van kwalitatief goede cv's in werk.nl - Werkgeverscontactteam naar een hoger niveau te tillen door de uitwisseling van de ervaringen tussen randstad en de gemeente; - Opleveren van een 'boekje' met lessons learned voor andere gemeenten <p>Aan het einde van het project wordt bekeken wat we hebben geleerd en of de werkwijze uit het project door de gemeente overgenomen wordt en/of structureel een uitzendbureau bij het werkgeverscontactteam betrokken blijft.</p> <p><i>De eindevaluatie wordt ter accordering voorgelegd aan de stuurgroep.</i></p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

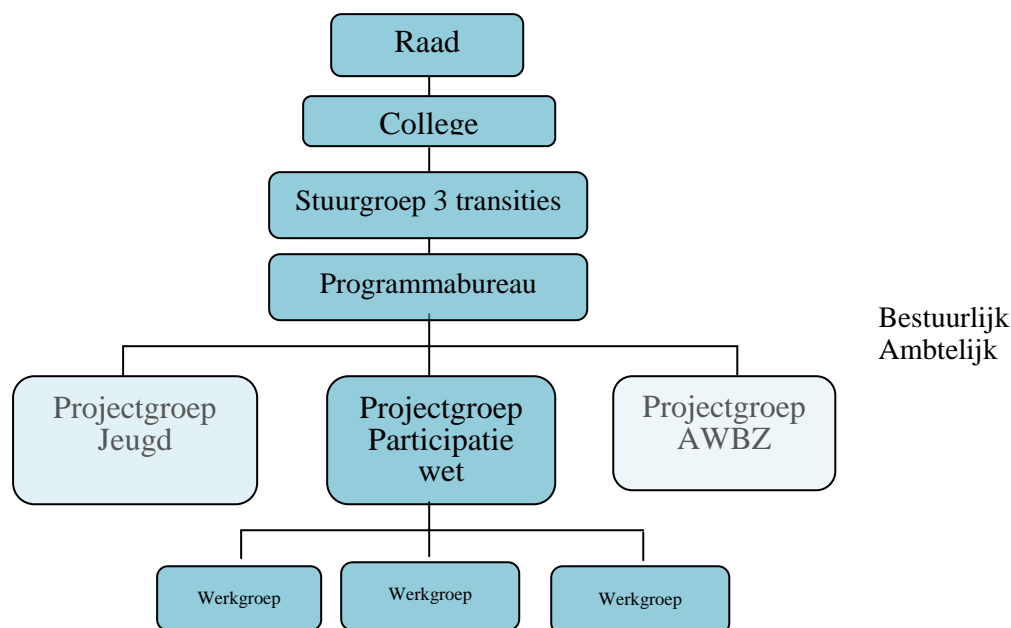
Communicatie		
	Omschrijving	
18	<p>Opstellen en uitvoeren Communicatieplan Werkgevers (loopt al)</p> <p>Er is een communicatieplan specifiek voor werkgevers opgesteld door de afdeling communicatie i.s.m. het werkgeverscontactteam. Het thema van het communicatieplan is "de werkplek" (tevens Campagne). Deze wordt in verschillende communicatie uitingen verwerkt zoals een filmpje, folder, website en abris. Daarnaast is een communicatielijijn uitgezet om periodiek te publiceren en aanwezig te zijn bij bijeenkomsten waar werkgevers elkaar treffen (o.a de business to business dagen). In 2014 zal doorgedaan worden met de communicatie rondom de werkplek door het blijven publiceren in vakbladen en kranten, postercampagne met abris (ik heb een werkplek gegeven! voor wie heeft U een werkplek?), doorontwikkeling van de website en eventueel een nieuwsbrief voor werkgevers.</p>	Juni 2013 – december 2014
19	<p>Opstellen en uitvoeren communicatie inwoners Participatiewet (inclusief interne organisatie)</p> <p>Communicatie, zowel intern als extern, is binnen het project Participatiewet van belang om de omslag van het huidige werken naar het nieuwe werken volgens de richtlijnen van de nieuwe wet onmisbaar. Het communicatietraject vraagt om een planmatige, maar ook flexibele aanpak. Vanuit het programmabureau gaat het bureau S.I.R. (communicatieadvies en management) dit oppakken voor de drie transities (inclusief de participatiewet). Er zal een communicatieplan worden opgesteld voor enerzijds de communicatie naar de inwoners en anderzijds de interne communicatie binnen de gemeente Dronten. Vervolgens zal het plan worden uitgerold in 2014 o.l.v. S.I.R.</p>	December 2013 - december 2014

2.3. Projectorganisatie

Gezien de omvang van het programma is in 2013 besloten een programmabureau op te richten. Daarin werken de programmamanager en drie projectleiders samen. Voor de verdere invulling van het programmabureau wordt verwezen naar het programmaplan. Onder het programmabureau zijn drie projectgroepen van de transities gesitueerd en daaronder werkgroepen. In dit projectplan wordt verder alleen de projectorganisatie van het project Participatiewet uitgewerkt.

2.3.1. Organisatieschema, rollen en taakverdeling

In onderstaand plaatje wordt de projectorganisatie weergegeven:



Opdrachtgever

Hans Hiehle is opdrachtgever voor het programmabureau. Elsbeth Rademaker is programmamanager voor de drie transities en vanuit die hoedanigheid tevens opdrachtgever voor de projectleider Participatiewet. De programmamanager heeft als belangrijkste taak het regelmatig beoordelen van de projectresultaten, projectdoelstelling en projectrisico's. Periodiek overlegt de opdrachtgever met de projectleider over de voortgang.

Stuurgroep Transities

De stuurgroep Transities is verantwoordelijk voor de bewaking en realisatie van het project Participatiewet en de voorbereiding van de bestuursvoorstellen voor college en raad. De stuurgroep Transities bestaat uit de betrokken managers, directeur strategie en projecten, wethouders en opdrachtgever. De projectleider rapporteert aan de stuurgroep Transities en is tevens agendalid van de stuurgroep.

De belangrijkste aandachtspunten voor het voortgangsoverleg van de stuurgroep zijn:

- Bewaking van de voortgang en inhoud van het project
- Sturen op beschikbare middelen en organisatorische consequenties
- Voortgang in relatie tot de planning
- Beoordeling beslisrijpheid en acceptatie opgeleverde producten/eindresultaat
- Oplossen van issues/dilemma's
- Bewaken onderlinge afhankelijkheid en samenhang van de drie transities
- Inzet van beschikbare mensen en middelen
- Voorbereiding formele besluitvorming en advisering bestuursorgaan
- Afstemming over regionale aspecten

Dit project is van groot belang voor de afdeling Sociale Zaken. Voor enkele deelresultaten blijft de lijnmanager Sociale Zaken integraal verantwoordelijk (bijvoorbeeld deelresultaat 6). Opdrachtgever en lijnmanager Sociale zaken stemmen af over voortgang en knelpunten. Bij verschil van inzicht wordt dit in de lijn voorgelegd aan de directeur Strategie & Projecten. In het kader van het programmabureau is er een periodiek overleg tussen directeur strategie en projecten, manager SZ, CD en MO en de programmamanager (binnen het programma wordt dit het bedrijfsvoeringsoverleg (BVO) genoemd).

Invulling stuurgroep:

- Jan de Graaf (voorzitter, coördinerend/verantwoordelijk wethouder)
- Ton van Amerongen (stuurgroeplid, financiën)
- Hans Hiehle (stuurgroeplid, directeur)
- Elsbeth Rademaker (stuurgroeplid, programmamanager)
- Simone Hol –Wapperom (stuurgroeplid, Sociale zaken)
- Karel van Erp (agendalid, Maatschappelijke ontwikkelingen)
- Thio van der Velden (agendalid, Publiekszaken)
- Rob Tax (agendalid, Ruimtelijke ordening en economische zaken)
- Denise Caljé (agendalid, projectleider)
- Gerry Drijfhout (agendalid, projectleider Jeugd)
- Johan van der Zee (agendalid, projectleider AWBZ)

Projectleider

De projectleider is opdrachtnemer. De projectleider is operationeel verantwoordelijk voor de realisatie van de projectresultaten en leidt de projectgroep. De projectleider is opdrachtgever voor de diverse deelprojecten die uitgevoerd moeten worden om de projectresultaten te bereiken. Voor het uitvoeren van de deelprojecten wordt per deelproject een trekker (deelprojectleider) aangewezen die de projectleider aanstuurt. De projectleider is binnen het project en waar nodig binnen de deelprojecten procesadviseur en fungeert tevens als 'spin in het web'.

De projectleider brengt wekelijks verslag uit aan de opdrachtgever en periodiek aan de stuurgroep Transitie en zorgt ervoor dat de diverse gevraagde producten opgeleverd worden. Daar waar de kennis en expertise het toelaat zal zij zelf ook inhoudelijk zorgdragen voor de oplevering van producten. In die zin fungeert zij als 'meewerkend voorman'.

Projectgroep Participatiewet

De projectgroep Participatiewet bestaat uit twee beleidsmedewerkers (afdeling Maatschappelijke ontwikkeling), de reïntegratiecoördinator en management coördinator (afdeling Sociale Zaken) en één financieel adviseur (afdeling CD). De projectgroep bereidt de producten voor en zorgt ervoor dat deze desgewenst middels werkgroepen wordt vormgegeven /uitgevoerd.

De belangrijkste aandachtspunten voor de projectgroep zijn:

- Adviseren van de projectleider
- Uitvoeren van taken in de daarvoor bestemde werkgroepen¹⁸
- Planning van de werkgroepen in relatie tot de overall planning
- Beoordeling kwaliteit en tijdigheid van de op te leveren producten

¹⁸ Gezien het feit dat Dronten een middelgrote gemeente is zal het onvermijdelijk zijn dat de projectgroepleden ook in één of meerdere werkgroepen zitting hebben en vanuit die hoedanigheid opdrachten/taken zullen uitvoeren.

- Bewaking van de afstemming met de aanverwante projecten
- Voorbereiding informatievoorziening naar de stuurgroep Transities
- Voorbereiding, planning en informatievoorziening aan college en raad (via stuurgroep)

Invulling vaste leden projectgroep:

- Denise Caljé (vast lid en tevens projectleider, beleid WI, WEB, minima)
- Simone Corjanus (vast lid, beleid WWB, WSW)
- Pia van der Leest (vast lid, coördinator reïntegratie)
- Frank Koopmans (vast lid, managementcoördinator SZ/WMO)
- Rob Meijkamp (vast lid, financiën WWB, participatiebudget)

Agendaleden:

- Jolanda Vos (communicatie/CD)
- Alice van der Laan (financiën WWB/SZ)
- Jan Willem Schmidt (juridische kwaliteit/SZ)
- Hester Wessels (juridisch/CD)
- Marcel Kallen (inkoop/CD)
- Christina Weenk (economische zaken/REO)

Eventueel wordt externe expertise op afroep ingezet.

De werkgroepen

In de werkgroepen worden de diverse activiteiten uitgevoerd om te komen tot de deelproducten binnen de vijf hoofdproducten. Als de projectgroep een opdracht voor een werkgroep heeft dan wordt er een trekker aangewezen van de werkgroep. De trekkers fungeren als aanspreekpunt voor de projectleider en zijn verantwoordelijk voor het opleveren van het gevraagde resultaat. Feitelijk zal hier zoveel als mogelijk praktisch mee om worden gegaan.

Raad, college en OBD

De raad en het college zullen middels specials op de hoogte gehouden worden van de belangrijkste ontwikkelingen. Het OBD zal via een door hen ingestelde werkgroep periodiek geïnformeerd worden over de ontwikkelingen op de verschillende onderwerpen.

2.3.2. Overlegvormen, frequentie en uren

De stuurgroep bestaat uit 6 structurele leden en komt 1 maal per maand bij elkaar. Dit komt neer op 12 bijeenkomsten van 1,5 uur in 2014. De stuurgroepleden zijn inclusief voorbereidingstijd (1 uur) 30 uur per persoon bezig met het project tot 1/1/2015.

De programmamanager zal gemiddeld eens in de week overleggen met de projectleider. Daarnaast is er periodiek overleg tussen de projectleiders van de transities en de programmamanager. Dit betekent inclusief voorbereiding (gemiddeld 0.5 uur) een urenbesteding van gemiddeld 80 uur.

De projectgroep, bestaande uit 5 structurele leden, komt eens in de maand 1,5 uur bij elkaar. Inclusief voorbereiding van 1,5 uur betekent dit een ureninzet in 2014 van 36 uur pp en in totaal voor de projectgroep 180 uur. De ureninzet van agendaleden is relatief laag daar zij sporadisch betrokken zullen worden. Zij zullen wel altijd alle stukken ontvangen die in de projectgroep worden besproken.

De werkgroepen komen periodiek bij elkaar, zoveel als nodig is om de opdracht binnen de planning te kunnen realiseren. De invulling van de werkgroepen op medewerkerniveau bestaat vooral uit de projectgroepleden en andere intern/extern betrokkenen.

De projectleider zal gemiddeld 28 uur per week met het project bezig zijn. Dit betekent op jaarbasis circa 1260 uur.

2.4. Projectplanningen

2.4.1. Planning deelresultaten

Zie bijlage 1

2.4.2. Financiële planning

Urenbegroting intern

De urenbegroting is uitgesplitst naar een urenbegroting intern en een urenbegroting voor externe inhuur. Daarnaast is voor de stuurgroep, projectgroep en projectleider een aparte urenbegroting opgenomen. Voor de opbouw van deze uren wordt verwezen naar paragraaf 2.3.2.

	Interne uren 2014
Opdrachtgever (pp)	80
Projectleider (pp)	1260
Stuurgroep (pp) ¹⁹	30
Projectgroep (pp)	36

In een apart excelbestand wordt een indicatie gegeven van de interne uren van de trekkers van de deelresultaten en de interne uren van de medewerkers die betrokken worden middels een werkgroep bij één of meerdere deelresultaat. Het excelbestand wordt besproken met de betreffende managers.

Projectbegroting (externe kosten)

De projectbegroting is gebaseerd op de geschatte externe uren die benodigd zijn om de verschillende deelresultaten te kunnen uitvoeren. Dit kan gaan om inhuur van externe expertise of om inhuur extra capaciteit omdat er intern geen medewerkers beschikbaar zijn.

In het najaar van 2013 is het projectplan 3.0 opgesteld. In totaal was in 2013 € 139.640,- beschikbaar voor de uitvoering van de deelresultaten. In het najaar van 2013 is de visie op participatie Dronten@work opgesteld en zijn met name activiteiten besteed aan de verdere opbouw van de werkgeversbenadering. Op dit moment is van het totaalbudget van € 139.640,- nog € 80.050,- beschikbaar. Het bedrag van € 80.050,- is echter niet toereikend voor projectplan 4.0. Er zijn verschillende redenen aan te wijzen waarom er een substantieel hoger budget noodzakelijk is in vergelijking tot het budget dat op dit moment beschikbaar is op basis van projectplan 3.0:

¹⁹ Deze uren van de stuurgroepleden lopen parallel met de uren van het project overheveling AWBZ

- Er heeft een verschuiving van de invoeringsdatum participatiewet van 1-1-2014 naar 1-1-2015 plaatsgevonden (de oorspronkelijke budgetbegroting ging uit van de invoeringsdatum van 1 januari 2014);
- Bij projectplan 3.0 waren de kosten voor de (integrale) toegang en werkwijze sociaal domein nog niet duidelijk. Inmiddels is daar meer inzicht in;
- De visie op participatie Dronten@work leidt tot een 3-tal extra deelresultaten (businesscase WSW-oud, uitvoeringsontwerp, pilot loonkostensubsidie);
- Er is een apart deelresultaat voor de nieuwe doelgroep die naar de gemeente toe komt opgenomen om ervoor te zorgen dat de organisatie goed wordt voorbereid op deze meer complexe doelgroep;
- Voor de verdere ontwikkeling van de werkgeversbenadering zijn diverse (nieuwe) deelresultaten benoemd die nodig zijn om verdere aansluiting bij de werkgevers te realiseren in 2015-2018 zodat meer werkplekken voor de doelgroep uit de participatiewet wordt gecreëerd (het gaat om de doorontwikkeling van de lokale werkgeversbenadering, de aansluiting op de regionale werkgeversbenadering (realiseren 100 banen quotum), het maken van meerjarenafspraken (komt voort uit de visie op participatie Dronten@work) en het opzetten van de 6^e kerngroep SEA;
- In 2014 zullen er binnen het project Participatiewet een groot aantal deelresultaten tegelijk draaien waardoor extra projectcapaciteit (met name uren) en ondersteuning gewenst is;
- In projectplan 3.0 waren de kosten voor communicatie inwoners en werkgevers nog op p.m. gezet. Inmiddels is duidelijk wat de kosten hiervoor zijn.

In onderstaand overzicht worden de deelresultaten weergegeven van het voorliggende projectplan 4.0 voorzien van de inschatting van de kosten die daarmee gepaard gaan.

De deelresultaten in onderstaande tabel worden altijd in nauwe samenwerking opgepakt met een interne medewerker (interne trekker) en (indien nodig) een werkgroep met interne medewerkers. In de tabel zijn alleen de uren van de externe inhuur (externe expertise of inhuur extra capaciteit) opgenomen. Voor een overzicht van de interne uren per deelresultaat is een apart excelbestand beschikbaar (zie ook 2.4.2 urenbegroting intern).

Resultaten*	uren externe inhuur
Regionale werkgeversbenadering	412
Invoering Participatiewet	1729
Toegang en werkwijze (onderdeel Participatiewet)	294
Lokale werkgeversbenadering**	518
Communicatie	235
Onvoorzien	118
totaal	3306

* In deze begroting zijn de kosten voor opleiding medewerkers niet meegenomen.

** bekeken wordt in hoeverre deze uren extern ingevuld moeten worden of dat dit door interne medewerkers opgepakt kan worden.

Het totaal aantal externe uren voor de uitvoering van projectplan 4.0 worden geraamd op 3306 uur. Bij een gemiddelde externe uur prijs van € 85,- komt dit neer op een totaalbedrag van € 281.000,-. Op dit moment is € 80.050,- beschikbaar op basis van projectplan 3.0. Dat betekent dat er € 200.950,- verschil is. Voor de uitvoering van het project 4.0 is € 200.950,- euro nodig.

Tot slot wordt het volgende opgemerkt. Het deelresultaat 'Samen naar werk' wordt bekostigd vanuit een decentralisatie uitkering van € 130.000,- vanuit het rijk. Het deelresultaat pilot loonkostensubsidie wordt – als het gaat om de bekostiging van de trajecten- uit de bestemmingsreserve WWB inkomensdeel bekostigd.

BIJLAGE 1: PLANNING