

Nota van B&W

Portefeuille Van Velzen
Auteur Dhr. P. Haker
Telefoon 5114388
E-mail: phaker@haarlem.nl
PD/SZW Reg.nr. SZW/2006/50
Te kopiëren:
B & W-vergadering van 20 juni 2006

Onderwerp

Herschikking van taken binnen de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid (voorgenomen besluit reorganisatie)

Bestuurlijke context

In 2004 hebben wij de reorganisatie binnen de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgerond als gevolg van de invoering van het casemanagement. Gelet op een aantal ontwikkelingen is thans een herschikking van taken binnen SoZaWe noodzakelijk. Deze herschikking vergroot de effectiviteit van de organisatie door het wegnemen van een aantal inefficiënties in verschillende werkprocessen. Bovendien realiseren wij een lagere caseload voor de casemanagers zodat meer tijd vrijkomt voor reïntegratie, een voorwaarde voor verbetering van de uitstroomresultaten.

Een lagere caseload betekent uitbreiding van de beschikbare formatie casemanagers. Wij realiseren deze uitbreiding door een herschikking van taken binnen de beschikbare totale formatie van SoZaWe. Deze herschikking van taken ten gunste van het casemanagement is noodzakelijk voor het realiseren van betere uitstroomresultaten en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de beheersing van de kosten voor bijstandsverlening.

Voorliggende nota betreft ons voorgenomen besluit tot het uitvoeren van een reorganisatie binnen de afdeling SoZaWe. Er is sprake van een herschikking van formatie ter verbetering van onze reïntegratie-inspanningen. Tevens vindt er een aantal functiewijzigingen plaats: een aanpassing van de individuele jaarplannen van de casemanagers, trajectmanagers en kwaliteitsmedewerkers, allen functies op het niveau U8. Er is geen sprake van een wijziging van de organisatiestructuur. De maatregelen worden uitgevoerd binnen de bestaande formatie van SoZaWe.

Belangrijk onderdeel is het laten vervallen van de één op één controle van de verschillende bijstandsproducten. Met het wegvallen van de één op één toetsing verschuift het accent naar controle achteraf en wordt een nieuw systeem voor kwaliteitszorg geïntroduceerd. Een overstap van een kwaliteitssysteem vooraf naar een kwaliteitssysteem achteraf leidt tot een risico. Dit risico is niet exact te kwantificeren, want mede afhankelijk van de kwaliteit van de (kwaliteits)controle vooraf en van de (kwaliteits)controle achteraf, maar wel aanwezig. Voor 1 januari 2007 zal het nieuwe systeem van kwaliteitsbeheersing zijn uitgewerkt, waarbij de verificatieprotocollen t.b.v. de case-managers als ook (eventuele) werkinstructies ten behoeve van andere medewerkers na accoordbevinding door de accountant beschikbaar zijn, alvorens de overstap na het nieuwe kwaliteitssysteem daadwerkelijk gemaakt wordt.

Commissieparagraaf:

In het kader van de leidraad voor organisatieveranderingen wordt dit besluit ter kennisname gezonden aan de commissie Bestuur (voorheen CMC).

B&W-besluit:

1. Het college neemt een voorgenomen besluit tot reorganisatie binnen de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het betreft een herschikking van formatie en taken binnen de beschikbare formatie en middelen van SoZaWe.
2. Het college geeft het hoofd Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht tot het opstellen van het uitwerkingsbesluit binnen de kaders van de leidraad voor organisatieveranderingen.
3. Het college reserveert € 150.000 ten behoeve van de projectkosten en brengt deze ten laste van enkele subsidie-overschotten.
4. De commissie Bestuur ontvangt het besluit van het college ter informatie.

Herschikking van taken binnen de
afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voorgenomen besluit reorganisatie

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Vraagstelling	4
3	Kader	4
4	Wijze van aanpak	5
	4.1 Vervallen functie trajectmanager	5
	4.2 Vervallen functie kwaliteitsmedewerker	6
	4.3 Uitbreiding formatie casemanagers	6
	4.4 Creëren functie projectmedewerker	7
	4.5 Samenvoeging Beëindigingen, Terug- en Invordering (BTI) en Beslag	7
	4.6 Hervreiding formatie	7
	4.7 Naar een systeem van kwaliteitszorg	8
5	Personele gevolgen	8
6	Financiële gevolgen en risico's	9
7	Overige gevolgen van de aanpak	10
8	Implementatie en tijdpad	10
9	Communicatie	10
10	Voorstel	11

1 Inleiding

In 2004 hebben wij de reorganisatie binnen de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgerond als gevolg van de invoering van het casemanagement. Gelet op een aantal ontwikkelingen is thans een herschikking van taken binnen SoZaWe noodzakelijk. Deze herschikking vergroot de effectiviteit van de organisatie door het wegnemen van een aantal inefficiënties in verschillende werkprocessen. Bovendien realiseren wij een lagere caseload voor de casemanagers zodat meer tijd vrijkomt voor reïntegratie, een grote wens van onze casemanagers én een voorwaarde voor verbetering van de uitstroomresultaten.

Een lagere caseload betekent uitbreiding van de beschikbare formatie casemanagers. Wij realiseren deze uitbreiding door een herschikking van taken binnen de beschikbare totale formatie van SoZaWe. Deze herschikking van taken ten gunste van het casemanagement is noodzakelijk voor het realiseren van betere uitstroomresultaten en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de beheersing van de kosten voor bijstandsverlening.

Voorliggende nota betreft ons voorgenomen besluit tot het uitvoeren van een reorganisatie binnen de afdeling SoZaWe. Er is sprake van een herschikking van formatie ter verbetering van onze reïntegratie-inspanningen. Tevens vindt er een aantal functiewijzigingen plaats: een aanpassing van de individuele jaarplannen van de casemanagers, trajectmanagers en kwaliteitsmedewerkers, allen functies op het niveau U8. Er is geen sprake van een wijziging van de organisatiestructuur. De maatregelen worden uitgevoerd binnen de bestaande formatie van SoZaWe.

2 Vraagstelling

Om onze reïntegratie-inspanningen te optimaliseren en de werkprocessen binnen de afdeling SoZaWe effectiever en efficiënter te maken, nemen wij een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

3 Kader

Een aantal ontwikkelingen maken deze reorganisatie noodzakelijk:

- een wijziging in de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) per 1 januari 2006
- de dreigende tekorten in het Inkomensdeel Wwb, het budget voor de kosten van bijstandsverlening
- gewijzigde inzichten met betrekking tot kwaliteitszorg, controle en audit

De wetswijziging maakt het mogelijk dat gemeenten een aantal reïntegratieactiviteiten weer zelf mogen uitvoeren. Kiezen voor meer activiteiten zelf uitvoeren, betekent automatisch dat de casemanagers van SoZaWe hiervoor de benodigde tijd moeten krijgen, zodat een verlaging van de caseload voor de hand ligt. Wij zijn dan ook voornemens van deze mogelijkheid gebruik te maken om zo de effectiviteit van onze reïntegratie-inspanningen te vergroten én om een dekkingsmogelijkheid te creëren voor een deel van de noodzakelijk formatie-uitbreiding voor casemanagers.

Het in eigen hand nemen van enkele reïntegratieactiviteiten heeft betrekking op een versterking van de rol van de casemanager ten opzichte van de individuele cliënt door meer individuele contacten gericht op reïntegratie. Ook willen wij de casemanagers scholen in een meer arbeidsmarktgeoriënteerde benadering. De feitelijke uitvoering van reïntegratieactiviteiten blijft in handen van private marktpartijen die op basis van aanbesteding worden gecontracteerd.

Met de invoering van de Wwb is de gemeenten ook financieel verantwoordelijk geworden voor de kosten van bijstandsverlening. In de afgelopen jaren heeft het Ministerie van SZW het macrobudget

voor het Inkomensdeel Wwb telkens verlaagd waardoor het steeds moeilijker is geworden binnen de lokale budgetten te blijven. In 2006 verwachten wij een fors nadeel.

Wij staan voor de uitdaging om het cliëntenbestand van SoZaWe dusdanig te verlagen dat het tekort op het Inkomensdeel zo beperkt mogelijk wordt. De verlaging van de caseloads van de casemanagers ten behoeve van de uitstroombestemming van ons bestand uitkeringsgerechtigden is dan ook voorwaardelijk om besparingen te realiseren op het Inkomensdeel Wwb.

Met de invoering van de Wwb zijn de wettelijke uitvoeringsvoorschriften en de hiermee samenhangende controle- en verantwoordingsystematiek vervallen. De afgelopen twee jaar hebben veel gemeenten geëxperimenteerd met nieuwe, eigen controlesystemen en vindt de verantwoording aan de raad en het Rijk plaats op basis van de single audit.

Wij willen meer verantwoordelijkheid leggen bij de casemanagers door de individuele toetsing in de lijn van alle producten te laten vervallen. In plaats hiervan introduceren wij een kwaliteitssysteem van audits achteraf.

4 Wijze van aanpak

Kern van deze reorganisatie is het bevorderen van de uitstroom door efficiënter werkprocessen gekoppeld aan het realiseren van een lagere caseload voor casemanagers. Dit bereiken wij door de functies kwaliteitsmedewerker en trajectmedewerker te laten vervallen. De beschikbare formatie komt grotendeels ten gunste van het casemanagement, een deel van de formatie van de huidige kwaliteitsmedewerkers wordt ingezet voor het versterken van het kwaliteitssysteem van de single audit achteraf. Het betreft een herschikking van taken die de efficiency en effectiviteit van de werkprocessen ten goede komen.

Daarnaast nemen wij een aantal kleinere maatregelen samenhangende met de interne bedrijfsvoering van SoZaWe.

4.1 Vervallen functie trajectmanager

Tijdens de reorganisatie van SoZaWe als gevolg van de invoering van het casemanagement hebben wij de functie van trajectmanager gecreëerd. Deze functie heeft tot doel de aansturing van de contractpartners op het gebied van sociale activering en reïntegratie. En fungeert dan ook als spil tussen de casemanager en de contractpartners.

De huidige functie trajectmanager omvat 5,5 fte en bestaat uit de volgende taakonderdelen: aansturen contractpartijen, administratieve verwerking van trajectgegevens in de reïntegratiemodule van het cliënt-volg-systeem, schakel tussen casemanager en contractpartij en tot slot aanjager voor het vullen van contracten en specifieke projecten.

Zowel de casemanagers als de trajectmanagers ervaren inefficiency in de werkprocessen die betrekking hebben op activering en reïntegratie, er is sprake van overbodige overdrachts-momenten. De verschillende taakonderdelen blijven noodzakelijk, het ligt echter voor de hand om deze anders te groeperen binnen SoZaWe.

Het blijkt niet efficiënt om uitsluitend de trajectmanagers het contact te laten onderhouden met de contractpartij op het niveau van de individuele cliënt. Zeker nu de casemanagers meer tijd gaan besteden aan reïntegratie is deze extra schijf in het werkproces een onwenselijke situatie. Dit taakonderdeel brengen wij dan ook onder bij de casemanagers.

In de huidige situatie controleren de trajectmanagers of de inspanningen van de gecontracteerde activerings- en reïntegratiebedrijven ook conform de gesloten contracten zijn. De individuele rapportages over de trajecten wordt beoordeeld door de trajectmanagers en bij een positief oordeel betaalbaar gesteld.

Wij willen de casemanagers meer verantwoordelijkheid geven over de resultaten van hun inspanningen én die van de uitvoerende partijen. Daarbij hoort ook het informatiebeheer, ofwel de verantwoordelijkheid voor het vastleggen van gegevens in het cliënt-volg-systeem. Hiermee worden de casemanagers verantwoordelijk voor de controle op de resultaten van de trajecten en beslissen zij over de betaling van facturen.

4.2 Vervallen functie kwaliteitsmedewerker

Nu de single audit als controle- en verantwoordingssysteem is ingevoerd, is de oude zogenoemde één-op-één toetsing door kwaliteitsmedewerkers niet langer noodzakelijk. In navolging van andere grote gemeenten willen wij deze toetsing vooraf dan ook vervangen door de steekproefsgewijze toetsing achteraf in het kader van de single audit.

De huidige functie kwaliteitsmedewerker komt hiermee in 2006 te vervallen. Hiermee is circa 11 fte gemoeid.

De hiermee beschikbaar komende formatie komt deels ten gunste van het casemanagement, deels ten gunste van het Bedrijfsbureau voor het uitbouwen van de single audit van een verantwoordinginstrument naar een systeem van kwaliteitszorg. Kernpunten van de single audit zijn dan ook de werkinstructies op de toetsingselementen vooraf door de casemanager zelf, vastlegging van de toetsingshandelingen tijdens het proces en de systematische beoordeling en terugkoppeling achteraf.

Toetsing van besluiten in het kader van de Wwb wordt hiermee verantwoordelijkheid van de casemanager zelf aan de hand van een verificatieprotocol. Functiescheiding realiseren wij door de besluiten te laten fiatteren door het bureauhoofd of de bureaucoördinator.

4.3 Uitbreiding formatie casemanagers

Een wetswijziging maakt mogelijk dat de gemeente niet langer alle reïntegratieactiviteiten dient uit te besteden aan de private markt. Dat betekent een belangrijke impuls voor casemanagers om zelf een actievere rol te spelen met betrekking tot de reïntegratie van hun cliënten.

Wij maken van deze mogelijkheid gebruik door de caseloads van de casemanagers te verlagen van 120 naar gemiddeld 75 à 90 cliënten. Op deze wijze kunnen casemanagers meer contact onderhouden met hun cliënten voor wie reïntegratie aan de orde is. Deze cliënten worden vaker aangesproken op hun reïntegratieverantwoordelijkheid, bijvoorbeeld door maandelijks de uitgevoerde sollicitaties door te nemen.

Vergelijking met andere gemeenten wijst uit dat een dergelijke caseload een positief effect heeft op de uitstroom uit de bijstand en daarmee de kosten van bijstandsverlening. Een lagere caseload is dan ook voorwaardelijk voor een effectieve bijdrage aan de beheersing van de kosten van bijstandsverlening.

Verlaging van de caseloads betekent een uitbreiding van de formatie ten behoeve van het casemanagement. Wij bereiken deze uitbreiding van formatie enerzijds door het vervallen van de functies trajectmanager en kwaliteitsmedewerker, anderzijds door het onderbrengen van een deel van de reïntegratieactiviteiten in het Werkdeel Wwb.

Resultaat van deze maatregel moet zijn dat het cliëntenbestand van SoZaWe aantoonbaar afneemt in 2006. Wij verwachten een afname van 150 tot 300 cliënten ultimo 2006. In dat licht bezien is de uitbreiding van formatie voor het casemanagement voor een deel van tijdelijke aard: afname van het cliëntenbestand betekent uiteindelijk ook een afname van het aantal casemanagers.

4.4 Creëren functie projectmedewerker

Voor het noodzakelijk taakonderdeel aansturen van contractpartijen op het niveau van contractbeheer creëren wij de functie van projectmedewerker. Daarnaast vervult de projectmedewerker een aanjaagfunctie waar het gaat om het vullen van de contracten en realiseert hij specifieke projecten.

Met name deze laatste taak wordt steeds belangrijker omdat SoZaWe afstapt van de zogenoemde totaaltrajecten en inzet op een projectmatige aanpak. Belangrijke pijler van het reïntegratiebeleid is 'work first' en werkgeversbenaderingen. Het initiëren en realiseren van werkgeversbenaderingen, bedrijfspresentaties, work first et cetera vergt een projectmatige aanpak welke niet kan worden uitgevoerd door casemanagers.

Wij ramen de benodigde capaciteit op 3,5 fte. Deze wordt gerealiseerd uit de vervallen formatie van de trajectmanagers. De functie van projectmedewerker is beschreven en gewaardeerd op U8 (bijlage).

4.5 Samenvoeging Beëindigingen, Terug- en Invordering (BTI) en Beslag

Naast de verlaging van de caseload van de casemanagers overwegen wij nog een aantal kleinere efficiëncymaatregelen. Binnen Bureau Debiteurenbeheer & Fraudebestrijding houden zich twee teams bezig met terugvordering: BTI en Beslag. Door samenvoeging van beide kleine teams en het uitwerken van twee functies in één jaarplan wordt het aantal overdrachtmomenten verder beperkt en de afhandelingstermijn verkort. Deze aanpassing vindt plaats binnen de formatie.

4.6 Herverdeling formatie

Bovenstaande voorstellen leiden tot een herverdeling van taken en formatie in een aantal organisatieonderdelen van SoZaWe.

Trajectmanagers

SoZaWe beschikt over 5,5 fte trajectmanagement. Wij hebben besloten deze per 1 mei 2006 als volgt te verdelen:

- 3,5 fte projectmedewerker
- 2,0 fte casemanagement

Kwaliteitsmedewerkers

SoZaWe beschikt over circa 11 fte kwaliteitsmedewerkers verspreid over de bureaus Werk en Inkomen, Administratie & Dienstverlening en Debiteurenbeheer & Fraudebestrijding¹. Wij zijn voornemens deze per 1 januari 2007 te verdelen ten behoeve van uitbreiding casemanagement² en ten behoeve van de versterking van de single audit in het Bedrijfsbureau. De exacte verdeling nemen wij op bij het uitwerkingsbesluit, omdat wij op dit onderdeel nog de nodige voorbereidingen moeten treffen. Deze hebben betrekking op het waarborgen van de kwaliteit van de producten, de rechtmatigheid en de audit, waarbij ook onze accountant om advies zal worden gevraagd.

Casemanagers

De huidige bestandsomvang bedraagt circa 3.530. Een aantal doelgroepen binnen dit bestand komt niet in aanmerking voor reïntegratie, namelijk de cliënten van het team bijzondere doelgroepen (circa 420)³. Deze maatregelen hebben dan ook betrekking op zo'n 3.110 bijstandsgerechtigden

¹ De 2 fte kwaliteitsmedewerkers binnen Bureau Schuldhulpverlening en Budgetbeheer worden vooralsnog buiten beschouwing gelaten.

² Inclusief casemanagement binnen bureau Debiteurenbeheer & Fraudebestrijding.

³ Het betreft hier de doelgroepen mensen met psychiatrische problematiek, dak- en thuislozen en mensen verblijvend in (semi) residentiële voorzieningen.

(inclusief 65+) waarvan zo'n 2.900 in aanmerking komen voor activering en reïntegratie. De huidige formatie casemanagers omvat hiervoor ruim 26 fte. Zij hebben (naar rato van deeltijdfunctie) een caseload van 120 cliënten. De verlaging van de caseloads gaat in fasen.

Per 1 april hebben wij de caseloads verlaagd naar 100, zodat de benodigde capaciteit 31 fte casemanagers bedraagt. Wij realiseren deze formatiebehoefte door tijdelijke externe inhuur van casemanagers en brengen de kosten ten laste van het Werkdeel Wwb.

Per 1 oktober verlagen wij de caseload naar 80. Omdat dan de eerste resultaten van work first zijn behaald, is het bestand ook afgenomen zodat de totale formatiebehoefte uitkomt op zo'n 35 fte. Wij realiseren deze formatiebehoefte uit de vervallen formatie voor trajectmanagers.

Per 1 januari 2007 kan de omvang van het bestand opnieuw worden vastgesteld en zal de totale formatiebehoefte kunnen worden opgevangen uit de vervallen formatie voor kwaliteitsmedewerkers.

De tijdelijke inhuur is noodzakelijk omdat de interne nieuwe casemanagers nog moeten worden opgeleid (periode 1 april – 1 oktober) en er rekening wordt gehouden met enig productieverlies als gevolg van deze maatregelen.

4.7 Naar een systeem van kwaliteitszorg

Met het wegvallen van de één-op-één toetsing verschuift het accent naar controle achteraf en wordt een nieuw systeem voor kwaliteitszorg geïntroduceerd. Wij gaan de kwaliteit van de producten langs drie invalshoeken monitoren:

- rechtmatigheidscontrole van de verstrekkingen
- kwaliteit van de werkprocessen
- kwaliteit van de productie van individuele medewerkers

Door middel van het instellen van een controleteam bij het CWI (versterking poortwachter door instelling van een controleteam voorafgaand aan de bijstandsaanvraag) en steekproeven achteraf zal de kwaliteit op deze drie aspecten worden gevolgd. De rechtmatigheidscontroles vinden plaats aan te ontwikkelen verificatie-protocollen per product. Dit nieuwe systeem van kwaliteitszorg wordt in de komende periode uitgewerkt en per bijstandsproduct (bijvoorbeeld mutaties, aanvragen beëindigingen) ingevoerd en geëvalueerd totdat op 1 januari 2007 het systeem volledig is geïmplementeerd.

Een overstap van een kwaliteitssysteem vooraf naar een kwaliteitssysteem achteraf leidt tot een risico⁴. Gelet op de invoering van de nieuwe werkwijze, verwachten wij dan ook dat in de beginfase in 2007 de resultaten van de single audit minder goed zullen zijn. Dit risico is niet exact te kwantificeren, want mede afhankelijk van de kwaliteit van de controle vooraf en van de controle achteraf, maar wel aanwezig.

Voor 1 januari 2007 zal het nieuwe systeem van kwaliteitsbeheersing zijn uitgewerkt, waarbij de verificatieprotocollen ten behoeve van de casemanagers als ook (eventuele) werkinstructies ten behoeve van andere medewerkers na accoordbevinding door de accountant beschikbaar zijn, alvorens de overstap na het nieuwe kwaliteitssysteem daadwerkelijk gemaakt wordt.

5 Personele gevolgen

Trajectmanagers

⁴ Het betreft hier geen financieel risico. Gelet op de decentrale verantwoordelijkheid van de uitvoering van de WWB legt het Ministerie geen boetes meer op bij eventuele rechtmatigheidsproblemen.

Aan de trajectmanagers wordt voor 1 mei een belangstellingsregistratie voorgelegd waarbij de keuze voor de functieopvolger (projectmedewerker) of de bestaande functie casemanager voorligt. Voor trajectmanagers die de overstap maken naar het casemanagement, is een gedegen scholingsprogramma ontwikkeld dat binnen SoZaWe wordt uitgevoerd. Trajectmanagers die niet in aanmerking komen voor zowel de functie van projectmedewerker als casemanager worden herplaatsbaar.

Kwaliteitsmedewerkers

Nadat wij meer duidelijkheid hebben verkregen over de voorwaarden op basis waarvan wij deze functie kunnen laten vervallen, krijgen ook de kwaliteitsmedewerkers een belangstellingsregistratie. De keuze ligt op (senior) casemanager dan wel medewerker bedrijfsbureau (single audit en opleiding). Met name de laatste functie moet nog worden beschreven.

Casemanager

Voor de casemanagers wordt slechts het individueel jaarplan aangepast die niet leidt tot een andere functiewaardering, er zijn verder geen personele gevolgen.

Projectmedewerker

De nieuwe functie projectmedewerker is een voortgezette functie van de trajectmanager, beiden schaal U8. Het individueel jaarplan is hierop aangepast en bijgevoegd.

Opleiding

In het vormings- en opleidingsplan 2006 is rekening gehouden met bovenstaande ontwikkelingen.

6 Financiële gevolgen en risico's

Er zijn beperkte financiële gevolgen. De huidige formatie voor trajectmanagers en kwaliteitsmedewerkers maakt structureel onderdeel uit van de personeelsbegroting van SoZaWe.

De functie projectmedewerker is beschreven en gewaardeerd op U8 (bijlage).

De aan te passen functie medewerker bedrijfsbureau (single audit) worden beschreven en gewaardeerd met het uitwerkingsbesluit. Mogelijkerwijze kan hier een gering financieel effect optreden indien deze functie anders wordt gewaardeerd dan de huidige functie van kwaliteitsmedewerker. Indien hiervan sprake is, vangen wij dit op binnen de reguliere personeelsbegroting.

Wij ramen de totale projectkosten voor de reorganisatie op circa € 400.000,-. Deze hebben met name betrekking op de ontwikkeling van het kwaliteitszorgsysteem en de inhuur van specifiek extern advies en zijn als volgt opgebouwd:

- ontwikkelen kwaliteitszorg inclusief verificatieprotocollen: € 250.000,-
- advies accountant: € 30.000,-
- projectmanagement: € 120.000,-.

Voor het ontwikkelen van het systeem van kwaliteitszorg maken wij binnen SoZaWe capaciteit vrij door de inzet van kwaliteitsmedewerkers van wie de één op één toetsing inmiddels is teruggebracht. Zij worden derhalve ingezet voor het realiseren van het kwaliteitszorgsysteem alvorens zij in het kader van het plaatsingsplan worden geplaatst op de functie casemanager of kwaliteitsmedewerker bedrijfsbureau.

In 2006 verwachten wij een positief resultaat van € 150.000,- op enkele subsidievaststellingen. Wij stellen voor dit bedrag eenmalig aan te wenden voor de resterende projectkosten en nemen dit op in de kadernota.

De tijdelijk benodigde externe inhuur wordt gedekt uit de eigen begroting.

In overleg met de accountant hebben wij vastgesteld welke gemeentelijke reïntegratie-activiteiten door de casemanagers worden uitgevoerd en welke kunnen worden gefinancierd uit het Werkdeel

Wwb. De totale omvang van deze werkprocessen worden in de jaarlijkse verantwoording opgenomen van het Werkdeel Wwb. Met dit budget wordt jaarlijks een deel van de formatiebehoefte aan casemanagement gefinancierd, buiten de reguliere personele begroting.

De kosten voor het scholingsprogramma staan opgenomen in het Vormings- en Opleidingsplan van de afdeling SoZaWe. Gevolg van het scholingsprogramma is een tijdelijke daling van de productiecapaciteit. Deze wordt indien noodzakelijk door middel van externe inhuur tijdelijk opgevangen en blijven binnen de begroting van SoZaWe.

Eén van de doelen van het verlagen van de caseloads van de casemanagers is een grotere inzet op uitstroom uit de bijstand, in 2006 minimaal een extra afname van 150 bijstandsgerechtigden. Dit heeft een positief effect op de kosten voor bijstandsverlening en dus op de ontwikkelingen in het Inkomensdeel Wwb. Hiermee anticiperen wij op het begrootte tekort op het Inkomensdeel Wwb in 2006.

Er bestaat de mogelijkheid dat een aantal medewerkers herplaatsbaar wordt verklaard indien geen passende functie kan worden geboden. Gelet op de beperkte wijzigingen in de individuele jaarplannen gaan wij er echter vanuit dat hiervan geen sprake zal zijn. In het uitwerkingsbesluit zullen wij nader ingaan op de functievergelijkingen.

7 Overige gevolgen van de aanpak

Met de overheveling van taken van de trajectmanagers naar de casemanagers, ontstaan efficiënter werkprocessen. Er zijn geen organisatorische wijzigingen.

8 Implementatie en tijdpad

Om één en ander te realiseren worden de volgende activiteiten conform de leidraad uitgevoerd:

Reorganisatie	SoZaWe	POI	OR	Weth. P	College	CMC	Afgerond
Voorgenomen besluit	x	x	x		x	Tkn	Mei
Uitwerkingsbesluit inclusief functiebeschrijving	x	x	x		x	Tkn	Juli
Functiewaardering	x	x					Juli
Vergelijking oud-nieuw	x						Juli
Concept plaatsingsplan	x						Oktober
Informereren personeel	x						doorlopend
Vaststellen plaatsingsplan				x			November
Besluit reorganisatie inclusief plaatsingsplan	x	x	x		x	tkn	November
Individuele plaatsingsbesluiten	x						November
Herplaatsbaarverklaringen		x					November
Herplaatsingsbesluiten		x					November

Voorliggende nota betreft ons voorgenomen besluit tot deze reorganisatie. Het uitwerkingsbesluit en plaatsingsbesluit zullen wij gefaseerd vaststellen omdat het tijdpad voor de wijzigingen rondom de functie trajectmanager en kwaliteitsmedewerker niet gelijktijdig verloopt.

9 Communicatie

Voorliggende nota is voorgelegd aan de Ondernemingsraad van de Publieksdienst. De OR heeft positief geadviseerd. Alle medewerkers van SoZaWe worden periodiek geïnformeerd over de wijzigingen.

10 Voorstel

1. Het college neemt een voorgenomen besluit tot een reorganisatie binnen de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het betreft een herschikking van taken binnen de beschikbare formatie en middelen van SoZaWe.
2. Het college reserveert € 150.000 ten behoeve van de projectkosten en brengt deze ten laste van enkele subsidie-overschotten.
3. Het college geeft het hoofd Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht tot het opstellen van het uitwerkingsbesluit binnen de kaders van de leidraad voor organisatieveranderingen.
4. De nota wordt ter kennisname gezonden aan de commissie Bestuur (voorheen CMC).