

# Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille P.J. Heiliegers
Auteur Dhr. M.J. Spier
Telefoon 5114683 E-mail: mjspier@haarlem.nl
MS/HRM Reg.nr. 2010/102059
GEEN bijlagen kopiëren
B & W-vergadering van 29 juni 2010

## Onderwerp

Funcitiewaardering Medewerker Handhaving (SZW-111)

## DOEL: Besluiten

Het vaststellen van de functiewaardering is een rechtspositionele aangelegenheid. Het college is bevoegd hierover een besluit te nemen.

---

## B&W

1. Het college besluit de waardering van het jaarplan Medewerker Handhaving (SZW-111) per 1 oktober 2009 vast te stellen op het niveau van bouwsteen U9.
2. Ter compensatie van het financiële effect van de bijgestelde functiewaardering wordt de formatie verlaagd van 5.2 naar 4.63.
3. Dit besluit heeft per saldo geen budgettaire consequenties.
4. Betrokken medewerkers ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.

# Collegebesluit

**Onderwerp: Functiewaardering Medewerker Handhaving (SZW-111)**  
**Reg. Nummer: 2010/102059**

## 1. Inleiding

De functie Medewerker Handhaving is, mede naar aanleiding van de invoering van de Wet werk en bijstand (Wwb), per 1 februari 2004 ingevoerd en ondergebracht bij het bureau Fraudebestrijding van de afdeling Debiteurenbeheer, Fraudebestrijding en Administratie Wwb van de Hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Sozawe). De nieuwe functie werd destijds ingeschaald in schaal 8.

Het college heeft op 5 maart 2008 besloten de Medewerkers Handhaving en de Sociaal Rechercheurs van de afdeling Sozawe aan te wijzen als toezichthouders in de zin van artikel 76a Wet werk en bijstand (Wwb), artikel 45a van de Wet werk en inkomen kunstenaars (Wwik), artikel 53a Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Ioaw) en de Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (Ioaz) en artikel 15a van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Per 16 september 2008 zijn de Medewerkers Handhaving formeel aangewezen als toezichthouders en vervullen zij hun functie met gebruikmaking van de aan hen toegewezen bevoegdheden. Het gaat hier om vijf medewerkers die allen dezelfde functie Medewerker Handhaving uitoefenen. Na één jaar is de functie geëvalueerd wat heeft geleid tot een verzoek om functiewaardering, in casu per 1 oktober 2009. Met deze aanwijzing hebben de toezichthouders extra bevoegdheden gekregen die zij daarvoor niet hadden. Het heeft de functie zwaarder gemaakt: bij het toepassen van de dwangmiddelen moeten de eventuele consequenties goed ingeschat en afgewogen worden. De grenzen die de Algemene wet bestuursrecht, het wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafvordering stellen moeten goed in het oog gehouden worden. Fraudeurs worden slimmer waardoor fraudeonderzoeken moeilijker en tijdrovender worden. Handhavingsmedewerkers zijn dan ook continu bezig met het ontwikkelen van nieuwe onderzoekstactieken en –strategieën. Het jaarplan is aangepast aan de nieuwe situatie en voor advies voorgelegd aan Leeuwendaal. Dit bureau heeft geadviseerd het nieuwe jaarplan te koppelen aan bouwsteen U9.

Het gaat hier niet om een nieuwe functie of uitbreiding van de formatie, maar om een wijziging van de functie. De meerkosten bedragen het verschil tussen U9 en U8, ofwel € 4.236,- per fte op jaarbasis. De formatie wordt gewijzigd van 5.2 in 4.63 fte en hieruit worden de meerkosten voor 4.63 fte ad € 19.612,- op jaarbasis gedekt.

## 2. Besluitpunten college

1. Het college besluit de waardering van het jaarplan Medewerker Handhaving (SZW-111) per 1 oktober 2009 vast te stellen op het niveau van bouwsteen U9.
2. Ter compensatie van het financiële effect van de bijgestelde functiewaardering wordt de formatie verlaagd van 5.2 naar 4.63.
3. Dit besluit heeft per saldo geen budgettaire consequenties.
4. Betrokken medewerkers ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.

## 3. Beoogd resultaat

Vaststellen van de functiewaardering.

#### **4. Argumenten**

Bureau Leeuwendaal heeft geadviseerd het jaarplan Medewerker Handhaving (SZW-111) te koppelen aan bouwsteen U9. Kort samengevat worden de volgende elementen door Leeuwendaal aangedragen:

- De functie is voornamelijk uitvoerend van karakter en dient ingedeeld te worden in hoofdgroep U (Uitvoerend).
- U7, U8 en U9 komen in aanmerking vanwege het specialistische karakter en de eigen analyse die in de functie is vereist.
- Regelmatig moeten nieuwe werkwijzen worden ontwikkeld. Eigen analyse is dus essentieel.
- Bouwsteen U7 is te licht; hierbij liggen werkwijzen en methoden grotendeels vast.
- Bouwsteen U8 sluit aan op deze functie. Werkmethoden en werkwijzen liggen gedeeltelijk vast en eigen analyse en interpretatie zijn essentieel.
- Bouwsteen U9 sluit ook aan op deze functie. De medewerker bepaalt regelmatig zelf de werkwijze in de vorm van de onderzoeksstrategie en –tactiek (grote mate van zelfstandigheid). Werkmethoden en werkwijze liggen lang niet altijd vast. Er is echter nog niet duidelijk sprake van het realiseren van nieuwe praktijkoplossingen.
- De functie bevindt zich op de scheidslijn tussen U8 en U9. Bij het onderdeel contacten kan sprake zijn van onderhandelingsituaties: tactvol optreden zodat de informatie zonder escalatie wordt verkregen. Op dit onderdeel is bouwsteen U9 passender.

Het college ziet geen aanleiding om van dit advies af te wijken.

#### **5. Kanttekeningen**

Geen.

#### **6. Uitvoering**

De afdeling HRM draagt zorg voor de uitvoering van dit besluit, de berichtgeving aan belanghebbende, de leidinggevende en het management van de hoofdafdeling Middelen en Services.

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester