

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille mr. B. B. Schneiders
Auteur Mevr. AM de Bruijn
Telefoon 0235113239
E-mail: amdebruijn@haarlem.nl
DV/ WMO Reg.nr. 2012/74812
GEEN bijlagen kopiëren
B & W-vergadering van 3 april 2012

Onderwerp: Besluitvorming formatie team Wmo-voorzieningen

DOEL: Besluiten

Het college is bevoegd te beslissen over functiewaarderingen en/of formatiewijzigingen.

B&W

1. Het college besluit tot het omzetten van de stelpost van € 560.000,00 voor personeelslasten in vaste formatie conform het uitwerkplan bij team Wmo-voorzieningen (bijlage E), hoofdafdeling Dienstverlening met ingang van 1 januari 2012.
2. Financiële paragraaf
 - het besluit wordt gedekt binnen programma 3.3,
 - de bestaande stelpost van € 560.000,00 dekt de omzetting naar vaste formatie.
3. Het college stelt de functiewaarderingen vast zoals deze beschreven zijn in paragraaf 4 van de nota.
4. Het college stelt het uitwerkplan vast (zie bijlage E).
5. Het besluit van het college wordt ter overeenstemming toegestuurd aan het Georganiseerd Overleg en ter advisering aan de Ondernemingsraad.
6. De (intern) betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.

Collegebesluit

Onderwerp: Besluitvorming formatie team Wmo-voorzieningen
Reg. Nummer: DV/WMO 2012/74812

1. Inleiding

Op 1 januari 2007 is de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) van kracht geworden. De Wmo verving hiermee de voormalig 'Wet voorziening gehandicapten' en de voormalige 'Welzijnswet'. De Wmo behelst onder andere, dat gemeenten voorzieningen op het gebied van maatschappelijke ondersteuning treft ter compensatie van de beperkingen die een persoon ondervindt in zijn zelfredzaamheid en zijn maatschappelijke participatie. Met de komst van de Wmo is in 2007 het verstrekken van hulp bij het huishouden vanuit de 'Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten' (Awbz) overgedragen aan gemeenten. Verder is inmiddels de uitvoering van de pakketmaatregel¹⁾ binnen gemeenten vormgegeven.

Het team Wmo-voorzieningen heeft, als onderdeel van de hoofdafdeling Dienstverlening, tot taak het verstrekken van (individuele) voorzieningen en het geven van informatie, advies en ondersteuning daarbij (prestatieveld 3, 5 en 6 uit de Wmo). Het gaat hier om het uitvoeren van een wettelijke taak ter ondersteuning en compensatie van de kwetsbare burgers in onze stad.

Eind 2006 is besloten tot een beperkte formatie-uitbreiding van 7,56 fte voor de uitvoering nieuwe taken in de Wmo. Dit is in de afgelopen jaren niet voldoende gebleken. In de praktijk blijkt dat er structureel extra capaciteit nodig is om invulling te kunnen geven aan de wettelijke taken. Om deze reden is in de begroting vanaf 2010 binnen programma 3.3 een personele stelpost opgenomen van € 560.000,00 voor personeelslasten met de bedoeling dat deze in een latere fase omgezet zou worden naar vaste formatie. Op dit moment worden externe medewerkers ingehuurd.

Het omzetten van deze stelpost in vaste formatie was gekoppeld aan de voorwaarde dat een formatie-onderzoek onder vergelijkbare gemeenten zou worden uitgevoerd. Voor het eerst heeft een dergelijk onderzoek in 2009 plaatsgevonden. Onlangs is een vergelijking gemaakt met de benchmarkgegevens van het Sgbo onderzoek 2010. Door deze stelpost om te zetten in vaste formatie kunnen we voor hetzelfde geld meer interne capaciteit verwerven en deskundigheid in huis houden.

Om echter te kunnen voldoen aan het uitgangspunt van het college en de wet om tijdig en kundig uitvoering te geven aan de huidige Wmo taken en te voorkomen dat er nieuwe achterstanden ontstaan is 44,5 fte nodig (zie voor berekening in bijlage C). Dit is meer dan de formatie die gerealiseerd kan worden met het omzetten van de stelpost van € 560.000,00 in formatie. Hiermee kan slechts 8,75 fte gerealiseerd worden van de structureel benodigde 14 fte.

¹⁾ De voormalige AWBZ-functies begeleiding en activerende begeleiding zijn tot een nieuwe functie 'begeleiding' samengevoegd. De uitvoering ervan is inmiddels vanuit de AWBZ ondergebracht bij gemeenten onder de Wmo.

In 2012 wordt de aanvullend structureel benodigde 5,34 fte bekostigd uit de meeropbrengsten CAK (eigen bijdrage). De invulling in 2012 wordt flexibel vormgegeven.

Om de loonsom voor 2013 en verder bij te ramen voor de structureel aanvullend benodigde 5,34 fte ten behoeve van het team WMO-voorzieningen wordt bij de Kadernota een voorstel gedaan.

Op deze wijze kan eind 2012 de huidige uitvoeringsorganisatie daar waar samenhang blijkt te zijn, optimaal afgestemd en vormgegeven worden in combinatie met de nieuwe taken die vanuit het sociale domein (met name vanuit de Awbz) overkomen. Ook kan rekening gehouden worden met personeel binnen de gemeente dat mogelijk als gevolg van bijvoorbeeld de invoering van de 'Wet werken naar vermogen' hun werk ziet afnemen.

Tot slot wordt in deze nota besloten het waarderingsadvies van Leeuwendaal over te nemen in het kader van het uitwerkplan.

2. Besluitpunten college

1. Het college besluit tot het omzetten van de stelpost van € 560.000,00 voor personeelslasten in vaste formatie conform het uitwerkplan bij team Wmo-voorzieningen (bijlage E), hoofdafdeling Dienstverlening met ingang van 1 januari 2012.
2. Financiële paragraaf
 - het besluit wordt gedekt binnen programma 3.3,
 - de bestaande stelpost van € 560.000,00 dekt de omzetting naar vaste formatie.
3. Het college stelt de functiewaarderingen vast zoals deze beschreven zijn in paragraaf 4 van de nota.
4. Het college stelt het uitwerkplan vast (zie bijlage E).
5. Het besluit van het college wordt ter overeenstemming toegestuurd aan het Georganiseerd Overleg en ter advisering aan de Ondernemingsraad.
6. De (intern) betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.

3. Beoogd resultaat

Met de inzet zoals geformuleerd in deze nota zal naar verwachting weer voldaan kunnen worden aan het uitgangspunt van dit college om te zorgen voor tijdige en kundige uitvoering van onze Wmo-taken voor onze burgers en de wettelijke verplichtingen en termijnen rond de uitvoering van de Wmo.

Hiermee verbetert de dienstverlening aan de burgers die op deze voorzieningen zijn aangewezen om zelfstandig te kunnen blijven functioneren en te participeren aan de samenleving (programma 3 en prestatieveld 3, 5 en 6 uit de Wmo).

4. Argumenten

Zowel de benchmark van 2009 als van 2010 tonen aan, dat de formatie om invulling te geven aan de Wmo-taken die neergelegd zijn bij de hoofdafdeling Dienstverlening, ook na de hierbij te besluiten omzetting van de stelpost in formatie, laag is t.o.v. vergelijkbare gemeenten.

Uit het Sgbo benchmarkonderzoek 2009 (peiljaar 2008) is gebleken dat de formatieve inzet in Haarlem gerelateerd aan het aantal inwoners en aantal Wmo aanvragen in gemeenten van ongeveer dezelfde omvang (kring-gemeenten) laag is (zie bijlage A). Onlangs is een vergelijking²⁾ uitgevoerd met de Sgbo benchmark 2010 (gegevens peiljaar 2009). Ook deze vergelijking wijst uit dat Haarlem nog steeds een formatieve inzet heeft die beduidend lager ligt dan het 'kring gemiddelde' (bijlage B). Bovendien voert Haarlem -in tegenstelling tot de 'kring gemeenten'- 100% van de indicaties zelf uit; onze medewerkers verrichten dus meer werk dan bij de vergelijkbare collega-gemeenten. Zie bijlage B. Een vergelijking met de benchmark over het jaar 2011 is niet mogelijk. Haarlem krijgt niet de beschikking over deze gegevens omdat Haarlem niet meegedaan heeft aan deze landelijke benchmark.

Verder is in bijlage C op basis van werkprocessen/activiteiten een berekening van de benodigde structurele capaciteit gemaakt. Wordt deze berekende capaciteit van 44,5 fte³⁾ vergeleken met de benchmarkgegevens Sgbo 2010, dan scoort Haarlem nog steeds onder het gemiddelde van de kringgemeenten en op het gemiddelde van het landelijke cijfer (zie bijlage D). Hierbij moet wel gerealiseerd worden dat Haarlem, zoals eerder aangegeven 100% van de indicaties zelf stelt in tegenstelling tot vergelijkbare collega-gemeenten.

Uit landelijk bench-mark onderzoek door bureau CEBEON blijkt dat de uitvoeringskosten voor de WMO hoger zijn dan bij aanvang van de Wmo in 2007 de verwachting was.

Uit onderzoek van CEBEON blijkt dat sowieso landelijk meer formatie nodig is voor uitvoeringskosten van de taak Wmo (individuele) voorzieningen. In de junicirculaire 2010 zijn om die reden voor de uitvoeringskosten extra middelen van rijkswege ter beschikking gesteld. Dit is geëffectueerd in de meicirculaire van 2011 en verwerkt in de budgetten van de gemeente Haarlem. Deze middelen zijn onderdeel van de Wmo-middelen in de algemene uitkering. Er heeft echter tot nu toe geen doorvertaling plaatsgevonden naar de formatie ten behoeve van de uitvoering.

²⁾ Er is niet meegedaan aan dit deel van het onderzoek van het Sgbo zelf over 2009. Er is op basis van de gegevens van het Sgbo een vergelijking gemaakt met de huidige formatieve bezetting bij het team Wmo-voorzieningen.

³⁾ Het gaat om vergelijking op hoofdlijnen.

De praktijk van de afgelopen jaren leert dat in Haarlem structureel extra capaciteit nodig is om adequaat uitvoering te geven aan de wettelijke taken in het kader van de Wmo. Die is tot nu toe ingehuurd. Bij inzet van vast personeel is sprake van betere kennisborging.

Voor de uitvoering van de gemeentelijke taken in het kader van de Wmo is meer nodig dan de formatie waarmee bij de start van de nieuwe Wet rekening is gehouden. Eind 2006 is besloten tot een beperkte formatie-uitbreiding van 7,56 fte. Dit is in de afgelopen jaren onvoldoende gebleken.

Sinds de invoering van de Wmo is jaarlijks sprake geweest van relatief hoge kosten voor additionele externe inhuur. De redenen hiervoor waren:

1. Toename van het aantal aanvragen voor individuele voorzieningen;
2. De toenemende complexiteit van de aanvragen door met name decentralisatie van Awbz taken (pakketmaatregel);
3. Uitvoering van aantal projecten zoals
 - a. herindicaties,
 - b. arbeidsintensieve en complexe aanbestedingen,
 - c. invoering van digitaal afhandelingproces van de dossiers;
4. Een aantal incidenten zoals het staken van zorg door leveranciers en specifieke problematiek rond aanbestedingen.
5. Omvangrijke factuurcontroles op cliëntniveau
6. In het algemeen de instabiele situatie binnen de Wmo

Voor de begroting vanaf het jaar 2010 is om deze reden onder programma 3.3 voorsnog een stelpost opgenomen van € 560.000 voor personeelslasten. Dit heeft tot nu toe echter niet geleid tot uitbreiding van de vaste formatie.

Structurele inbedding van capaciteit voor de uitvoering van de activiteiten is noodzakelijk vanuit het oogpunt van efficiency en kennisborging. Voor de invulling van deze vaste formatie wordt de geldende route voor werving en selectie gevolgd die hierop van toepassing is. Dit betekent dat eerst binnen de gemeente gezocht wordt naar geschikte kandidaten.

Met de inzet zoals geformuleerd in deze nota kan voldaan worden aan de wettelijke termijnen, verbetert de dienstverlening aan de burger die dat nodig heeft en wordt voorkomen dat achterstanden verder oplopen.

Als gevolg van de huidige situatie blijken al enige tijd de onderstaande effecten zich voor te doen voor de burger, de organisatie en de medewerkers:

- a. de burger;
30% -35% van de aanvragen wordt op dit moment buiten de wettelijke doorlooptijd afgehandeld. Voor de burger betekent dit een doorlooptijd en dus wachttijd van meer dan 8 weken. Effecten zijn o.a. dat er door de burger meer telefonisch contact wordt gezocht, er ergernis ontstaat en ongeruste burgers,

- b. de organisatie;
- burgers beginnen verzoeken in te dienen tot uitbetaling 'Wet dwangsom'. Een percentage van 30-35% van de aanvragen buiten de doorlooptijd kan tot een potentieel financieel risico op uitbetalingen 'Wet dwangsom' leiden, oplopend tot € 250.000,00 op jaarbasis. Daarnaast betekent dit voor de organisatie extra werkzaamheden (administratie, klachten, bezwaar/beroep),
 - er kan onvoldoende invulling worden gegeven aan de controle eisen die de accountant stelt (onderdeel van deze eisen betreft de gedetailleerde factuurcontrole),
 - druk op de telefoonfunctie,
 - er vinden minder huisbezoeken plaats en er wordt meer telefonisch geïndiceerd,
 - beperkte invulling kunnen geven aan de beleidsomslag 'De Kanteling',
 - verminderd rendement op het gebied van opleiding en training,
 - verminderde inzet op integrale gemeentelijke processen en overleggen (zelfstandig wonen voor ouderen en mensen met een beperking, zaken loket Haarlem betreffende het zijn van inhoudelijk loketpartner, deelname sociale teams, regiosamenwerking, etc.),
 - incidentmanagement neemt steeds meer tijd in beslag,
 - ontstaan van een vicieuze cirkel,
- c. de medewerkers
- oplopende werkvoorraden,
 - hoge werkdruk
 - klagende burgers,
 - onrust, inefficiëntie en demotivatie,
 - steeds moeilijker kunnen omgaan met de tegenstelling dat de vraag meer, anders en complexer wordt t.o.v. de formatie, tijd en middelen die minder worden.

Met de inzet zoals geformuleerd in deze nota wordt gewerkt aan het structureel oplossen van de hiervoor genoemde effecten. De dienstverlening aan de (kwetsbare) burgers in Haarlem die zijn aangewezen op compensatie vanuit de Wmo (individuele) voorzieningen verbetert. Er zal naar verwachting weer voldaan kunnen worden aan de uitgangspunten van dit college om te zorgen voor een tijdige en kundige uitvoering van onze Wmo-taken voor onze inwoners en de wettelijke verplichtingen en termijnen rond de uitvoering van de Wmo. De interne organisatie zal tevens de ruimte krijgen om te herstellen naar een normaal te hanteren werkvoorraad.

De totale kosten ten behoeve van personele inzet verminderen en de externe inhuur wordt teruggebracht.

In de afgelopen jaren is ten behoeve van het team Wmo-voorzieningen tussen de 1 en 1,2 miljoen jaarlijks aan arbeidscapaciteit extra ingehuurd boven op de vaste formatie. Met het omzetten van de stelpost in vaste formatie wordt dit bedrag teruggebracht.

Dit besluit is budgettair neutraal

De financiële stelpost van € 560.000,00 in de personeelsbegroting is al sinds 2010 opgenomen in de meerjarenbegroting en is in de berekeningen betreffende de bezuinigingen die binnen de Wmo gerealiseerd moeten worden, meegenomen als structurele uitgave voor de uitvoeringsorganisatie.

De eveneens structureel benodigde aanvulling van 5,34 fte (zie bijlage C en de tweede kanttekening), welke wordt voorgesteld bij de Kadernota, wordt bekostigd uit de structurele meeropbrengsten van de eigen bijdragen (CAK). Het structurele karakter van deze meeropbrengsten was bij het opstellen van de begroting 2012 (e.v.) en de nota 'Hof 2.0; van visioen naar doen' nog niet bekend. Deze formatieve aanvulling heeft dus ook geen negatieve effecten op de te realiseren bezuinigingen binnen de Wmo/Hof2.0.

De bezuinigingen die specifiek betrekking hebben op de Wmo en waarvoor de nota 'Hof 2.0; van visioen naar doen' is opgesteld, worden binnen het totaal beschikbare budget inclusief de Wmo reserve uitgewerkt zoals beschreven in de nota 'Hof 2.0; van visioen naar doen'.

De waardering is tot stand gekomen conform gemeentelijk opgestelde richtlijnen.

De reden een aantal functies voor waardering voor te leggen is tweeledig. Ten eerste zijn met de invoering van de Wmo destijds bestaande functies aangepast op de nieuwe taken, maar niet expliciet voor waardering aangeboden. Hierbij is de afgelopen jaren ook gebleken dat zich in de praktijk werkzaamheden hebben voorgedaan die niet voorzien waren bij de invoering van de Wmo. Daar waar aan de orde zijn de jaarplannen hierop aangepast, dan wel zijn de werkzaamheden opgenomen in een nieuwe functie.

De tweede reden hangt samen met de dynamiek in het werkveld. Naast de nieuwe taken in 2007, is de complexiteit van de inhoud van een aantal functies toegenomen. Dit is onder andere veroorzaakt door de gefaseerde decentralisatie van Awbz taken en de landelijke ingezette beleidsomslag 'De Kanteling'⁴⁾ (beleidsadviseur, (jr.) casemanager, kwaliteitsmedewerker).

⁴⁾ De Kanteling wil de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) zo toepassen dat iedereen kan meedoen in de samenleving. Het belangrijkste doel van de Kanteling is de huidige uitvoering van de Wmo zo te 'kantelen' dat participatie centraal staat. Dat vraagt een nieuwe manier van denken en doen: vanuit de hele persoon, vanuit oplossingen naar resultaten en niet slechts vanuit de bestaande voorzieningen. Hoe kan iemand meedoen? Wat gebeurt er in het leven van die persoon? Hoe heeft hij zijn leven georganiseerd, welke ambities heeft hij? Wat zijn zijn hobby's, welk vrijwilligerswerk heeft hij en bij wie gaat hij graag op bezoek? Wordt hij hierin belemmerd? Mensen met een beperking zullen duidelijk moeten maken hoe hun leven eruit ziet en wat zij nodig hebben om mee te kunnen doen. Dat gaat verder dan het aanvragen van een concrete voorziening. In een gesprek 'aan de keukentafel' wordt in overleg uitgezocht wat de vraag is en welke oplossingen op maat mogelijk zijn.

De gewijzigde jaarplannen zijn voor advies voorgelegd aan Leeuwendaal. Hierna volgt het resultaat van de advisering:

Functies team Wmo voorzieningen				
functie	status functie	huidige schaal	waar- dering	nieuwe schaal
Teammanager	V	13	nee	nvt
Beleidsadviseur	N	nvt	ja	11
Beleidsmedewerker uitvoering	VA	10a	ja	10
Teamleider administratie	V	10	nee	nvt
Administratief medewerker	V	6	nee	nvt
All round administratief medewerker	N	nvt	ja	7
Allround medewerker/proceseigenaar	N	nvt	ja	8
Junior Casemanager	VA	7	ja	7
Teamleider verstrekkingen	V	11	nee	nvt
Kwaliteitsmedewerker	VA	8	ja	9
Sr. Casemanager/proceseigenaar	FV	9	nee	nvt
Casemanager	VA	8	ja	9
Adviseur woningaanpassingen	V	8	nee	8
V	= Voortgezette functie, geen wijzigingen			
VA	= Voortgezette functie met Aanpassingen			
N	= Nieuwe functie			
FV	= Functie Vervallen			

Ten aanzien van het waarderingsadvies voor wat betreft de junior casemanager vindt nog overleg plaats met HRM en Leeuwendaal. Mocht dit alsnog tot een aangepaste waardering leiden dan wordt deze functie in een latere fase aanvullend ter vaststelling voorgelegd aan het college.

5. Kanttekeningen

De formatie-uitbreiding past niet binnen het beleid om gemeentebreed het aantal formatieplaatsen terug te dringen.

Bovenstaand beleid is al sinds 2009 aan de orde en is ook één van de redenen dat deze nota zo lang op zich heeft laten wachten. De noodzaak voor een ruimere formatie om de taken onder de Wmo uit te kunnen voeren was echter in de praktijk feitelijk al vanaf de start van de Wmo zichtbaar en voelbaar. In 2007 en 2008 zijn inhuurbudgetten benoemd in de begroting. Vanaf 2010 is er vanwege de gebleken structurele noodzaak zelfs een stelpost in de personeelsbegroting opgenomen. Gelet op de actuele situatie en de structureel benodigd gebleken inhuur om aan de compensatieplicht (inclusief het voldoen aan wettelijke termijnen) ten behoeve van de kwetsbare burgers in Haarlem te kunnen voldoen, is uitvoering van deze nota noodzakelijk.

Indien de aanvulling van 5,34 fte bovenop de omzetting van de stelpost van € 560.000,00 in formatie niet beschikbaar komt, zullen de effecten genoemd onder de argumenten zich in de nabije toekomst in versterkte mate voordoen.

In bijlage C is op basis van werkprocessen/activiteiten een berekening van de benodigde structurele capaciteit gemaakt. Aangegeven wordt welke formatie realiseerbaar is binnen de personele stelpost van € 560.000,00, maar ook de formatie die feitelijk nodig is om de huidige taken structureel te kunnen vervullen binnen de wettelijke kaders en termijnen, en gemeentelijke uitgangspunten. Om te kunnen voldoen aan het uitgangspunt van het college en de wet tijdig en kundig uitvoering te geven aan de huidige Wmo taken is 44,5 fte nodig (zie voor berekening in bijlage C). Dit is meer dan de formatie die gerealiseerd kan worden met het omzetten van de stelpost van € 560.000,00. Hiermee kan slechts 8,75 fte gerealiseerd worden van de structureel benodigde 14 fte.

In 2012 wordt de aanvullend structureel benodigde 5,34 fte bekostigd uit de meeropbrengsten CAK (eigen bijdrage). De invulling in 2012 wordt flexibel vormgegeven.

In de kadernota wordt voorgesteld om voor 2013 en verder de loonsom bij te ramen voor de structureel aanvullend benodigde 5,34 fte ten behoeve van het team Wmo-voorzieningen.

Waarom in 2012 flexibel en niet direct in vaste formatie?

Eind 2012 zal meer bekend zijn over de uitvoering van de taken die met name vanuit de decentralisatie van de Awbz overkomen naar de gemeenten, de doorwerking van de nieuwe 'Wet werken naar vermogen' en de mogelijke veranderingen die uit de praktijkwerkplaatsen Hof 2.0 naar voren komen. De verwachting is dat er overlap en samenhang is tussen de huidige taken en de nieuwe taken die overkomen uit de Awbz. De eerste aanwijzingen en mogelijkheden hiervoor worden al voorzichtig waargenomen binnen de uitwerking van de decentralisatie Awbz en de praktijkwerkplaatsen.

Door in 2012 de voor de huidige taken structureel aanvullend benodigde 5,34 fte flexibel in te vullen, kan eind 2012 de huidige uitvoeringsorganisatie daar waar samenhang blijkt te zijn, optimaal afgestemd en vormgegeven worden in combinatie met de nieuwe taken die vanuit het sociale domein, met name vanuit de Awbz, overkomen. Ook kan dan rekening gehouden worden met personeel binnen de gemeente dat mogelijk als gevolg van bijvoorbeeld de invoering van de 'Wet werken naar vermogen' het werk ziet afnemen.

Daarnaast heeft team Wmo-voorzieningen net als alle andere afdelingen van de gemeente Haarlem een deel van de gemeentelijke bezuinigingstaakstelling meegekregen (€ 35 miljoen). Voor 2012 resteert een opgave van 1,13 fte. Dit is binnen de formatieve krapte die geconstateerd is, niet te realiseren. Tegelijkertijd kan het team zich niet aan deze opdracht onttrekken. In 2012 zal om deze reden de taakstelling incidenteel binnen het product opgelost worden. Met de inrichting van de nieuwe uitvoeringsorganisatie voor de Wmo als gevolg van de ontwikkelingen in het sociaal domein zal in structurele zin teruggekomen worden op deze bezuinigingstaakstelling.

Zonder de aanvulling van 5,34 fte zal noodgedwongen overgegaan moeten worden tot telefonische behandeling van de aanvragen. Alleen bij situaties die meervoudig

en uiterst complex zijn, kan dan nog op huisbezoek worden gegaan. Hierdoor zal het persoonlijke contact met de burger verder afnemen. Het integrale inzicht in de thuissituatie en de mogelijkheid passend maatwerk aan te bieden zullen daaronder leiden.

De beleidsondersteuning voor personeel en management zal beperkt worden tot het hoogst noodzakelijke ter borging van de voortgang van het primaire proces. Ook zal moeten worden gezien of er nog invulling gegeven kan blijven worden aan de huidige kosteloze inzet vanuit het team als loketpartner in loket Haarlem. Vanuit efficiency oogpunt zal nog nadrukkelijker dan nu, gestuurd worden op productie. Verder komt de (inhoudelijke) inzet onder druk te staan die noodzakelijk is voor de doorontwikkeling van het digitale werken/digitale verwerking van dossiers. Ook inzet ten behoeve van analyse en doorvoeren verbeteringen naar aanleiding van management- en sturingsinformatie zal geminimaliseerd moeten worden.

6. Uitvoering

Na accordering van de nota worden in samenwerking met de afdeling HRM de vereiste procedures gevolgd richting Ondernemingsraad, Georganiseerd Overleg en personeel. Het personeel van het team Wmo-voorzieningen is vooraf betrokken geweest bij het aanpassen van jaarplannen en heeft vooraf de gelegenheid gehad tot inbreng op dit collegebesluit.

7. Bijlagen

- a. resultaat benchmark Sgbo 2009 (peiljaar 2008)
- b. vergelijking Haarlem met benchmark Sgbo 2010 (peiljaar 2009)
- c. berekening benodigde formatie op basis van werkzaamheden
- d. vergelijking berekende formatieve inzet met de benchmark 2010
- e. uitwerkplan team Wmo voorzieningen

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester

	Apeldoorn	Enschede	Groningen	Haarlem	Maastricht	Nijmegen	Tilburg
WMO- FORMATIE							
percentage aanvragen indicatie door gemeente gedaan							
Gehandicaptenparkeerkaart	25,1%	26,9%	onbekend	39%	onbekend	100%	onbekend
wonen, rolstoelen en vervoer	20%	23,9%	onbekend	100%	onbekend	100%	onbekend
hulp bij het huishouden	80%	52,6%	onbekend	100%	onbekend	84,5%	onbekend
inhoudelijke werkwijze van consulenten en toetsers							
consulenten stellen programma van eisen op	nee	soms	ja	ja	soms	Ja	soms
consulenten doen zelf passing/meting	soms	nee	soms	nee	nee	Ja	soms
consulenten stellen verweerschriften op	nee	nee	nee	nee	nee	Nee	nee
er vindt actieve zorgbemiddeling plaats	ja	soms	soms	ja	soms	Ja	nee
toetsers toetst alle beschikkingen	nee	nee	ja	ja	ja	steekproef	ja
formatieplaatsen individuele voorzieningen per 10.000 inwoners							
fte vast	2,25	2,2	1,52	1,52	1,73	3,01	1,49
fte inhuur	0	0,56	0,72	0,58	0,25	0,31	1,28
fte uitvoerend	1,3	1,4	1,17	1,17	1,65	1,95	2,19
fte ondersteuning	0,58	0,89	0,58	0,52		0,9	0,12
fte overhead	0,37	0,47	0,49	0,4	0,34	0,47	0,47
totaal fte per 10.000 inwoners	2,25	2,76	2,24	2,09	1,99	3,32	2,78
formatieplaatsen per 1000 aanvragen	5,03	3,51	4,99	3,56	onbekend	8,74	Onbekend
Financiële administratie							
controle rekeningen zorgaanbieders	ja	ja	ja	ja	ja	onbekend	Onbekend
controle rekeningen leveranciers	nee	ja	ja	ja	ja	Ja	Steekproef
aantal uren per maand t.b.v. factuurcontrole							
leveranciers hulpmiddelen	0,1	?	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
leveranciers hulp bij het huishouden	1,1	?	6,8	10,7	?	1,6	4,5
Behandeling AWBZ vragen aan het loket	nee	ja	nee	ja	nee	nee	Onbekend

Huidige formatieve inzet in Haarlem tov laatste benchmark gegevens sgbo								
Aantal formatieplaatsen per 10.000 inwoners	Haarlem		Apeldoorn	Arnhem	Emmen	Enschede	kring gemiddelde	benchmark gemiddelde
Inwonersaantal	151.000		155.065	143.495	109.196	154.760	144.748	53.878
	vaste fte	incl. inhuur						
Uitvoerend; loket, consulent, beroep en bezwaar	1,12	1,44	1,4	1,6	2,1	1,6	1,6	1,6
Ondersteunend; administratief, applicatiebeheer	0,32	0,58	0,6	0,8	1	0,8	0,8	0,6
Overhead; beleidsmedewerker, leiding	0,22	0,28	0,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,5
totaal	1,66	2,3	2,3	3	3,5	3,1	2,9	2,7
% zelf indicatiestelling HH	100%		80%	70%	87%	80%	79,30%	67,80%
% zelf indicatiestelling overige voorzieningen	100%		80%	70%	81%	51%	70,50%	64,10%

BEREKENING BENODIGDE FORMATIE OP BASIS VAN WERKPROCESSEN/ACTIVITEITEN (peiljaar 2010)

BIJLAGE C

		werkprocessen		benodigde tijd		omrekening naar		inzet mogelijk met	Verschil benodigd	
		soort	aantal 2010 afgerond	totaal op jaarbasis	per proces in uren	in uren op jaarbasis	formatieplaatsen = tijd / 1350 uur	uitbreiding stelpost van € 560.000	vs mogelijk met € 560.000	
Casemanagement										
Casemanager	woonvoorzieningen	1840 wp	5960 wp	4,5 uur	26820 uur	19,87 fte	19,87 fte	16,30 fte	3,57 fte	
	rolstoelen	640 wp								
	vervoer	1970 wp								
	HH meervoudig complex	1440 wp								
	begeleiding CVV	40 wp								
	Mutatie HH inhoudelijke beoordeling	30 wp								
Jr. Casemanager	HH enkelvoudig	1000 wp	2660 wp	1,5 uur	3990 uur	2,96 fte	4,97 fte	5,00 fte	-0,03 fte	
	GPK	1250 wp								
	Mutatie HH zonder inhoudelijke beoordeling	410 wp								
Administratie; algemeen en financieel										
Jr. Casemanager	telefoon	400 t. p/wk	16000 tel.	0,17 uur	2720 uur	2,01 fte				
Administratief mwk	administratie algemeen	9995 wp	9995 wp	0,4 uur	3998 uur	2,96 fte	2,96 fte	3,00 fte	-0,04 fte	
Allround adm. mwk.	inname voorzieningen	190 wp	1240 wp	1 uur	190 uur	0,14 fte	3,92 fte	4,00 fte	-0,08 fte	
	beëindigingen	1050 wp		1 uur	1050 uur	0,78 fte				
	facturatie	ervaring				3,00 fte				
Allround adm. mwk/proceseigenaar	complexe (financiële) administratie	ervaring				0,90 fte	0,90 fte	0,80 fte	0,10 fte	
Experts										
Beleid		ervaring				2,80 fte	2,80 fte	1,50 fte	1,30 fte	
Woningadviseurs		ervaring				2,50 fte	2,50 fte	2,86 fte	-0,36 fte	
Kwaliteitsmedewerker	bezwaar	135 wp		5 uur	675 uur	0,50 fte	3,80 fte	2,80 fte	1,00 fte	
	algemeen	ervaring				3,30 fte				
						subtotaal	41,72 fte	41,72 fte	36,26 fte	5,46 fte
Leiding *)										
Leiding team totaal		1 fte	15 fte			2,78 fte	2,78 fte	2,90 fte	-0,12 fte	
						totaal	44,50 fte	44,50 fte	39,16 fte	5,34 fte
wp	werkproces	t. p/w	telefoontjes per week							
wkn	weken	tel.	telefoontjes per week							
fte	formatie eenheden	*)	De leidinggevende van de administratie verricht ook (financieel) complexe uitvoerende administratieve taken							

Berekende benodigde formatie t.o.v. benchmarkgegevens sgbo 2010							
Aantal formatieplaatsen per 10.000 inwoners	Haarlem	Apeldoorn	Arnhem	Emmen	Enschede	kring gemiddelde	benchmark gemiddelde
Inwonersaantal	151.000	155.065	143.495	109.196	154.760	144.748	53.878
Uitvoerend; loket, consulent, beroep en bezwaar	1,83	1,4	1,6	2,1	1,6	1,6	1,6
Ondersteunend; administratief, applicatiebeheer	0,55	0,6	0,8	1	0,8	0,8	0,6
Overhead; beleidsmedewerker, leiding	0,33	0,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,5
totaal	2,71	2,3	3	3,5	3,1	2,9	2,7
% zelf indicatiestelling HH	100%	80%	70%	87%	80%	79,30%	67,80%
% zelf indicatiestelling overige voorzieningen	100%	80%	70%	81%	51%	70,50%	64,10%

UITWERKPLAN TEAM WMO-VOORZIENINGEN										
	status en waardering		waardering		formatie huidig			formatie nieuw		loonsom
	status functie	waar-dering?	functie schaal oud	functie schaal nw.	formatie per team huidig	fte per functie huidig	begroot obv per. 9	formatie per team nw	fte per functie nw	loonsom 2012 obv per. 9
Algemeen					1,88			2,50		
Teammanager	V	nee	13	13		1,00	89.000		1,00	89.000
Beleidsadviseur	N	ja	-	11					0,50	36.000
Beleidsmedewerker uitvoering	VA	ja	10a	10		0,88	59.000		1,00	63.000
Team Administratie					6,57			13,70		
Teamleider administratie	V	nee	10	10		0,50	31.000		0,90	56.000
Administratief medewerker	V	nee	6	6		6,07	246.000		3,00	122.000
Allround administratief medewerker	N	ja	-	7					4,00	177.000
Allround medewerker/proceseigenaar	N	ja	-	8					0,80	40.000
Junior casemanager	VA	ja	7	7					5,00	222.500
Team verstrekkingen					21,96			22,96		
Teamleider Verstrekkingen	V	nee	11	11		1,00	72.000		1,00	72.000
Kwaliteitsmedewerker	VA	ja	8	9		2,35	118.000		2,80	158.500
Junior casemanager	VA	ja	7	7		1,25	55.000		-	
Sr. casemanager/proceseigenaar	FV	nee	9	-		0,95	54.000		-	
Casemanager	A	ja	8	9		13,55	681.000		16,30	921.500
Adviseur woningaanpassingen	V	nee	8	8		2,86	144.000		2,86	144.000
					30,41	30,41	1.549.000	39,16	39,16	2.101.500

V = Voortgezette functie
 VA = Voortgezette functie met een Aanpassing
 N = Nieuwe functie
 FV = Functie Vervallen