

Nr. RI17.0004 (2017)

Betreft: Versterking formatie Sociaal Domein

Aan de leden van de Gemeenteraad

Samenvatting

De uitvoering van de nieuwe wettelijke taken binnen het sociaal domein vraagt een grotere inspanning dan in 2015 werd voorzien. Dit heeft verschillende oorzaken die in deze brief worden toegelicht. In oktober 2016 werd op basis van een onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting bij de afdeling sociaal domein duidelijk dat de werkdruk als relevant hoger wordt ervaren dan gemiddeld in Nederland. In het Plan van Aanpak sociaal domein dat in november 2016 is vastgesteld, is opgenomen dat in het 1^e kwartaal van 2017 de inhoud van de werkdruk inzichtelijk zal worden gemaakt.

Om de dienstverlening aan de inwoners en contract- en ketenpartners op het gewenste niveau te houden, is vanaf medio 2015 op tijdelijke basis extra formatie aan de uitvoeringscapaciteit van het sociaal domein toegevoegd. Vooruitlopend op het inzichtelijk maken van de inhoud van de werkdruk hebben wij besloten deze tijdelijke formatie structureel aan de formatie van de afdeling sociaal domein toe te voegen.

Tot 2015

zette de gemeente vooral in op een rechtmatige besteding van de rijks- en gemeentelijke budgetten. Het verleggen van de focus naar de doelmatigheid komt voort uit de doelen die wij ons stellen met betrekking tot loonvormende participatie. De ondersteuning die wij bieden op de weg naar betaald werk of maatschappelijke participatie, zorgt er voor dat de redzaamheid van onze burgers toeneemt. Dit streven past in onze slogan "mooier, sterker, gelukkiger". De personele inzet die dit beleid vraagt, leidt tot maatschappelijk rendement en op den duur ook tot een vermindering van structurele uitgaven voor onder meer uitkeringen en inkomensvoorzieningen. Hier staan echter kosten tegenover.

Twee jaar op weg

Als gevolg van de transitie van nieuwe wettelijke taken is er vanaf medio 2014 hard gewerkt aan het richten en inrichten van de organisatie om deze in de goede positie te krijgen voor de uitvoering van de nieuwe taken en verbeterde uitvoering van de oude taken. De periode van twee jaar is nog te kort om voldoende stabiliteit in de uitvoering te brengen. De ervaring is nog te gering, de routine te laag. Maatwerk blijkt intensief, er is een hoge mate van arbeidsintensieve "trial and error" ten gunste van een passende dienstverlening. Ook zijn de nieuwe taken vanuit het perspectief van de transformatiedoelen nog onvoldoende in de organisatie ingebed. De rechtmatigheid wint het in denken en doen van de doelmatigheid. Er zijn ontwikkelingsverschillen tussen uitvoerende teams. Op basis van de ervaringen van het management en op basis van de praktijk die aangeeft dat eind 2016 ongeveer 19 fte over de verschillende uitvoeringsonderdelen extern en tijdelijk zijn toegevoegd aan de personeelsformatie, hebben wij besloten om de formatie structureel te versterken met 19 fte.

Doorontwikkelen

De doorontwikkeling naar een taak- en resultaatgerichte organisatie waar de klant centraal staat en waar productienormen leidend worden voor de omvang van de formatie, brengt met zich mee dat vanaf 2017 voor zowel de nieuwe maar vooral ook voor de oude taken de formatie structureel op orde moet worden gebracht. Er is over het algemeen een hoge werkvoorraad waardoor lange wachttijden dreigen te ontstaan. Daar komt bij dat de jeugd- en gezinsproblematiek in onze gemeente heftiger is dan op grond van gemiddelden kon worden aangenomen. Behalve personeel bijzetten, zijn door het management ook andere maatregelen getroffen. Onder andere zijn beoordelingsprocedures drastisch vereenvoudigd maar dit biedt op langere termijn toch onvoldoende verlichting omdat toch aan minimale eisen van rechtmatigheid moet worden voldaan. Dit heeft als consequentie dat de formatie naar ons huidig inzicht met 19 fte versterkt moet worden.

Op termijn kunnen de taken waarschijnlijk met minder mensen uitgevoerd worden, mede als gevolg van verbeteringen in de procesvoering, door training en opleiding, groeiende routine, transformatie, verleggen van de ondersteuningsvraag van burgers naar het preventieve voorveld enz. Als het

moment zich aandient dat de formatie kan krimpen dan kan dat gerealiseerd worden omdat er continu door- en uitstroom van personeel plaatsvindt. Een hard gegeven is dat tot en met 2020 in totaal 7,4 fte van het sociaal domein zal uitstromen wegens pensionering.

Budgetrecht


De uitbreiding van de formatie wordt bekostigd uit verscheidene budgetten. Een belangrijk deel komt ten laste van de Integratie-Uitkering Sociaal Domein (IU-SD). Dit komt neer op een structureel bedrag van ruim € 800.000,-. De IU-SD is bedoeld voor de uitvoering van de wettelijke taken. Voor een deel betaalt de gemeente daaruit de diensten van contractpartners en voor een ander deel drukken de eigen uitvoeringskosten op dit budget. Relevant hierbij is dat de uitvoeringskosten van de taken binnen het door de gemeenteraad vastgestelde kader blijven. Dit kader is de omvang van de taakgerichte rijksmiddelen. De IU-SD blijft (meer dan) toereikend voor de uitvoering van de voorzieningen voor de burgers.

Wij informeren u thans over het door ons genomen besluit over de versterking van de personeelsformatie voor het sociaal domein in het vertrouwen dat u de daarvoor benodigde middelen uit de IU-SD beschikbaar zult stellen. De daarvoor door u te nemen besluiten zullen wij u in concept voorleggen bij de gelegenheid van de vaststelling van de 1e tussenrapportage 2017.

Den Helder, 24 januari 2017.

Burgemeester en Wethouders van Den Helder,

Burgemeester
Koen Schuiling



secretaris
Robert Reus

