Verslag overleg rapporteurs Werkplein D6 met het Werkplein Hart van West-Brabant
d.d. 26 oktober 2022

Aanwezig
Kitty Hoevenberg-Aerts (raadsrapporteur gemeenteraad Etten-Leur)
Jennie Boer (raadsrapporteur gemeenteraad Etten-Leur)
Corina Dam (raadsrapporteur gemeenteraad Halderberge)
Harold van Hoof (raadsrapporteur gemeenteraad Halderberge)
Hadewych den Ridder (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Ellen Willemse (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Ine Kuijpers (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Marianne Pas (raadsrapporteur gemeenteraad Moerdijk)
Hilde Raats (raadsrapporteur, gemeente Zundert)
Stijn van Looveren (raadsrapporteur, gemeente Roosendaal)
Martin van der Bijl (raadsrapporteur, gemeente Roosendaal)

Marko Does (directeur Werkplein Hart van West-Brabant)
Esther de Waard (gebiedsverbinder, Werkplein Hart van West-Brabant)
Arjan Dekker (teamhoofd kwaliteit, Werkplein Hart van West-Brabant)
Ruut van Andel (directieadviseur, Werkplein Hart van West-Brabant)

Julia Stroop (raadsadviseur gemeente Etten-Leur, voorzitter)
Ellen Roelfsema (raadsadviseur gemeente Roosendaal, verslaglegging)

1. **Opening en kennismaking**
   De voorzitter opent de vergadering rond 19.30 uur en heet iedereen welkom. Daarna volgt een korte kennismakingsronde.

2. **Vaststellen verslag overleg 23 februari 2022**
   Er zijn verder geen op- of aanmerkingen op het verslag van het overleg van 23 februari 2022.

3. **Toelichting vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant**
   Er wordt een presentatie verzorgd vanuit het Werkplein Hart van West-Brabant door Marko Does (directeur), Arjan Dekker (teamhoofd kwaliteit), Ruut van Andel (directieadviseur) en Esther de Waard (gebiedsverbinder). De presentatieslides van het Werkplein zijn bij dit verslag gevoegd.

   Het Werkplein in het kort
   Het Werkplein staat voor: werk, inkomen, meedoen en inburgering.
   Het Werkplein ondersteunt 5000 inwoners met bijstand (4000 dossiers) en heeft een begroting van inmiddels rond de 100 miljoen euro (dit is excl. toeslagen als TOZO en energietoeslag). Het Werkplein is dus een grote organisatie wanneer je kijkt naar de financiële verantwoordelijkheid.
   Het Werkplein telt 227 medewerkers (181 FTE).

   Doelgroepen
   De doelgroep van het Werkplein wordt steeds complexer (denk bij doelgroepen aan: bijstand, WSW oud, de nieuwe doelgroep Beschut *(deze groep gaat overigens over naar WVS – dat is een afspraak die in deze regio gemaakt is)*, de nieuwe doelgroep Regulier en Vml Wajong).
   Hierbij geldt dat de nieuwe doelgroepen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

-Slechts 3% van het huidige bestand valt nog in doelgroep A (doelgroep A wil zeggen: direct naar werk te geleiden).
-20% valt in doelgroep B (doelgroep B wil zeggen: bemiddelbaar met ondersteuning, minimaal 6 maanden nodig om naar werk te geleiden)
-Ruim 70% van het huidige bestand valt in doelgroep C (doelgroep C: deze mensen hebben echt een hele grote afstand tot de arbeidsmarkt).

Organisatieontwikkeling van het Werkplein
Ondertussen is de organisatieontwikkeling van het Werkplein in volle gang.
Doel van deze organisatieontwikkeling is om een toekomstbestendig Werkplein te realiseren.
Hierbij wil het Werkplein de volgende bewegingen maken:

- Méér inwonergericht (i.p.v. procesgericht)
- Méér gelijkwaardigheid (i.p.v. Werkplein bepaalt)
- Méér samen (i.p.v. verkokering)
- Méér maatwerk (i.p.v. bepalen a.d.h.v. beslisbomen)
- Gebiedsgerichter werken = dichter bij de inwoner (i.p.v. centraal)
- Zelforganisatie (i.p.v. aansturing)
- Netwerkorganisatie (i.p.v. hiërarchische organisatie)
- Méér op basis van data (i.p.v. enkel op basis van ervaring)
- Continue leren (i.p.v. af en toe een cursus)
- Mooi werk afleveren (i.p.v. goed werk afleveren)

Ten aanzien van bovengenoemde bewegingen is wat langer stilgestaan bij wat het betekent om méér op basis van data te gaan werken. Het Werkplein wil een resultaatgerichte organisatie zijn en wil op outcome sturen, d.w.z.: sturen op het maatschappelijk effect. Data kan hierbij gebruikt worden als sturingsinformatie. Dit betekent dat het Werkplein die data wil ophalen die ook echt kan worden gebruikt om resultaten te boeken en dat betekent dat de kwaliteit van de data moet worden verbeterd. Dit resulteert uiteindelijk in minder, maar betere informatie. Dit vraagt ook om een cultuuromslag bij medewerkers.

Er zijn veel medewerkers binnen het Werkplein heel erg positief over de organisatieontwikkeling, maar veranderingen blijven spannend en dat levert soms ook echt spanningsvelden op. De omslag van een ‘blauwe’ organisatie (georganiseerd meer vanuit controle en regels), naar een ‘groene’ organisatie (opererend vanuit maatwerk en vertrouwen) is niet van de een op andere dag gerealiseerd. Dhr. Does geeft aan dat hier ook echt nog wel een weg in te belopen is.

In 2024 moet de organisatieontwikkeling staan. Dan is het Werkplein 5 jaar met de organisatieontwikkeling bezig geweest.

Tijdens de bijeenkomst is hierbij de vraag aan de orde gekomen of de organisatieontwikkeling van het Werkplein nog iets vraagt van raadsleden, bijv. in opstelling/qua houding jegens het Werkplein. Hierbij is door het Werkplein aangegeven dat de begroting nog uitgaat van een ‘blauwe’ organisatie, waarbij door raden met name gestuurd is op uitstroom en het financiële plaatje. Het Werkplein zou graag meer met elkaar de discussie willen voeren over het maatschappelijk effect, over de ontwikkeling van mensen. Nu gaat het in de verantwoording zelden over de inhoud. Het Werkplein ziet dat dus graag veranderen.

Daarbij is het belangrijk dat raden weten waar het over gaat. Dat is nodig om ook op de inhoud in te kunnen te gaan. Hierbij is aangegeven, dat het belangrijk is om te kijken -samen met het Werkplein- hoe hier nog meer de gezamenlijke afstemming in gezocht en gevonden kan worden.

De begroting van het Werkplein is bijvoorbeeld beleidsarm, maar de strategische doelen van het Werkplein worden elk jaar door het Werkplein met colleges vastgesteld in een zgn. programmaplaat (rond de zomer, deze maakt het Werkplein). Daarbij is in de bijeenkomst de vraag aan de orde gekomen of de gemeenteraden, via de colleges, ook gekend worden in deze programmaplaat. Dit blijkt niet in alle gemeenten: De raadsrapporteurs van Moerdijk geven aan deze programmaplaat wel te krijgen vanuit het college, andere raadsrapporteurs geven aan deze niet te krijgen.

Terugblikkend op de organisatieontwikkeling tot nu toe:
-De visie is aangepast
-De organisatiestructuur is aangepast (leidinggevende lagen er tussenuit, teams herverdeeld)
-De functieomschrijving en het plaatsingsproces van medewerkers is zo goed als afgerond
-Processen zijn aangepast/worden aangepast
-Het lokaal werken in werkgebieden is in gang gezet (de gebiedsverbinders zijn bezig met het stimuleren om meer naar de inwoners toe te gaan en gemeenten te stimuleren hier ook daadwerkelijk plek voor beschikbaar te stellen)
-Vanaf januari 2023: een nieuwe huisstijl (*zie presentatieslide 9*)

Terugblikkend op de in gang gezette cultuurverandering:
Hier zijn verschillende tools en handvatten voor benut, o.a.: intervisie, zgn. expedities (met trainers die helpen verkennen waar medewerkers tegenaanlopen bij de organisatieontwikkeling), het organiseren van een serious game (d.w.z. een soort simulatiespel), lunchleersessies met MT-leden (t.b.v. sparren over de organisatieontwikkeling), zgn. inspiratiefestivals (om mensen te inspireren om te blijven leren en ontwikkelen) en het organiseren van het zgn. Leerplein.
De doelstelling is dat medewerkers ongeveer 20% van hun werktijd aan het leren zijn (dit is incl. casusbesprekingen).

Waar staat het Werkplein nu m.b.t. de organisatieontwikkeling? (focus op 2023):
Zoals hierboven reeds gemeld is het plaatsingsproces van medewerkers zo goed als afgerond. Er wordt nu nog gekeken naar de zgn. flexibele schil, waarbij wordt bezien of daar nog mensen tussen zitten die een vaste aanstelling kunnen en willen krijgen. Hierbij is opgemerkt, dat er sprake was van een flexibele schil van ca. 40%. Het Werkplein vindt niet dat dit de beste manier is om een organisatie te organiseren en wil meer mensen in vaste dienst (t.b.v. continuïteit en kostenbesparing). Het streven is om nog een flexibele schil te handhaven van max 7%.

Daarnaast zijn de nieuwe teams gevormd en is men nu bezig met een zachte landing lokaal bij gemeenten (zachte landing m.b.t. het weer op locatie werken en dus inwoners op locatie gaan spreken en m.b.t. een meer multidisciplinaire aanpak (integraliteit van de 3 decentralisaties)). De planning m.b.t. de realisatie hiertoe loopt nog tot april 2023. De ene gemeente is hier al wel beter op voorbereid dan de andere gemeente, maar dit wordt met elkaar opgepakt.

Daarnaast ligt in 2023 de focus op:
-Het definitief oprichten van het Leerplein
-Het oppakken van datasturing (dus echt aan de gang om daar vorm aan te geven, dit is best een ingewikkeld (cultuur)vraagstuk, dit betekent dat medewerkers ook heel erg goed hun gegevens moeten bijhouden).
-Leren communiceren & leidende principes (het zgn. 'groen' communiceren en 'groene Werkplein' is losgelaten, er wordt in deze fase gesproken over 'het nieuwe Werkplein', waarbij de communicatie nu volgens de 'waarderend vernieuwen' methode wordt ingestoken. Dit is een bestaande methode die naar de eigen organisatie vertaald is en waarbij echt het gesprek aangaan (zonder vooroordelen) een centrale rol speelt. Hierbij worden 5 leidende principes gehanteerd: 1. Zeggen wat we doen, doen wat we zeggen, 2. Iedereen is verantwoordelijk voor een gedeelte van de route, 3. Optimale benutting van talenten en kwaliteiten, 4. Hou het simpel 5. Samenwerken.

Qua klantcontact is het streven van het Werkplein om terug te gaan naar 2 medewerkers binnen het Werkplein die het contact met een inwoner hebben (en dus niet meer).

Daarnaast wordt handen en voeten gegeven aan de contacten binnen het sociaal domein breed.

Toelichting bij het Organogram van het Werkplein
Tijdens de bijeenkomst is het nieuwe organogram van het Werkplein gepresenteerd (*zie presentatieslide 12*), met daarin de 3 geformuleerde werkgebieden. Naast het managementteam (met daarin de directeur, directiestaf, gebiedsverbinders en leidinggevenden van de specialistenteams) zijn er 5 teams – 3 specialistische teams (diagnose, ontwikkeling en Werkpunt) en 2 ondersteunende teams (kwaliteit en bedrijfsondersteuning).
De 3 geformuleerde werkgebieden (gebiedsteams) in willekeurige volgorde zijn: 1. Moerdijk en Halderberge, 2. Roosendaal en 3. Etten-Leur, Rucphen en Zundert.
Er is dus feitelijk nog maar 1 managementlaag.

Wat speelt er (verder) bij het Werkplein?

-Organisatieontwikkeling *(hierboven reeds uitgebreid benoemd)*
Ten aanzien van het tijdens de bijeenkomst gepresenteerde transitievenster (*zie presentatieslide 13)* is door het Werkplein aangegeven, dat het inrichten van de bovenstroom (d.w.z.: processen – systemen – werkplek) wel lukt, maar dat de uitdaging hem vooral zit in de onderstroom (d.w.z.: de fasen doorlopen van 'weerstand' en 'niet weten', naar 'leren & groeien' en 'doen').
Voor wat betreft die onderstroom zit het Werkplein nu vooral nog in de fasen: 'weerstand' en 'niet weten'. Daar is dus echt nog wel wat werk te verrichten. Deze 2 fasen kosten overigens het meeste tijd. De fasen daarna: 'leren & groeien' en 'doen' zijn eigenlijk continu-fasen.

De organisatieontwikkeling is al een grote opgave, maar daarnaast kent het Werkplein nog veel andere uitdagingen, te weten:

-**Ketensamenwerking** (dit jaar wordt voor het eerst een gezamenlijke paragraaf opgenomen in de begroting over ketensamenwerking). Men weet elkaar in de ketensamenwerking nu meer te vinden dan voorheen (en is door de zgn. 'zure appel' heen). Nu kunnen er meters worden gemaakt ten aanzien van de ketensamenwerking en verwacht men op inhoud resultaten te kunnen boeken.

N.B.:, onder de keten wordt verstaan: WVS, ISD Brabantse Wal en het Werkplein.

-**Werkdruk** – afgelopen jaren, in coronatijd, zijn er 6 Tozo rondes doorlopen. 2 weken geleden zijn de laatste controles van Tozo afgrond. Tot nu is het Werkplein dus eigenlijk nog bezig geweest met de controles en vorderingen in het kader van Tozo. Dat heeft voor een enorme werkdruk gezorgd (naast het reguliere werk, d.w.z. met consequenties voor de kerntaken van het Werkplein), maar ook andere rijksregelingen (denk aan de toeslagenaffaire, de energietoeslag, leefgeld Oekraïners) hebben ervoor gezorgd, dat het Werkplein te maken heeft met een hoge werkdruk en het werken onder hoge tijdsdruk. De werkdruk betreft ook een mentale werkdruk. De toenemende armoede als gevolg van de inflatie en de energiecrisis maakt dat mensen hun rekeningen niet meer kunnen betalen. De medewerkers van het Werkplein krijgen veel ten aanzien hiervan voor de kiezen en moeten ook vaak 'nee' verkopen omdat mensen met een modaal inkomen niet kunnen worden ondersteund aangezien zij te veel verdienen (hierbij ook het dilemma tot hoever maatwerk kan en mag gaan). Deze (mentale) werkdruk bij het Werkplein zie je inmiddels ook terug in het ziekteverzuim (nu ruim 7%).

N.B.: Tijdens de bijeenkomst is uitgebreid stilgestaan bij het punt van de (mentale) werkdruk, waarbij vanuit de raadsrapporteurs nadrukkelijk is verzocht om hierbij aandacht te hebben voor de individuele medewerker. Dit signaal wordt door het Werkplein als aandachtvestiging meegenomen. Het Werkplein heeft ook aangegeven, dat er een brief wordt gestuurd naar de Staatsecretaris om aan te geven dat de energietoeslag een enorme impact heeft op de organisatie.

-**De systematiek van vette en magere jaren** – deze systematiek is zo bedacht in Den Haag, dat als je het heel goed doet als organisatie, je het op een gegeven moment niet meer kunt redden met de BUIG-gelden. Dit omdat als je het een heel aantal jaren goed doet, het macro-economische budget daalt en daardoor krijg je minder BUIG-budget toebedeeld, want zo zit het systeem nu eenmaal in elkaar. Het Werkplein merkt dat er een omslagpunt komt wat dit betreft en dit betekent concreet, dat we nu op de BUIG-gelden tekort zullen gaan komen.

4. Simulatie Watertoeslag (wat doet zo'n crisis met jouw organisatie??)

Vervolgens is in de bijeenkomst met de raadsrapporteurs een simulatiecasus besproken, waarbij de te maken keuzen uitgebreid werden bediscussieerd.

Casus:

Er is als gevolg van een milieuramp sprake van absurde prijsstijgingen van het kraanwater. De regering heeft besloten dat hier een toeslag voor moet komen, ten behoeve van mensen die dit kraanwater niet meer kunnen betalen; de zgn. watertoeslag.

Deze toeslag geldt voor alle huishoudens die een inkomen hebben tot 150% van de bijstandsnorm. In West-Brabant gaat het om 20.000 huishoudens, 750 euro per adres, in totaal 15.000.000 euro aan toeslaggelden.

De toeslagen zijn door inwoners uitsluitend aan te vragen via DigiD en moeten zo snel mogelijk worden toegekend, d.w.z.: het Werkplein krijgt ca. 3 maanden voor de uitvoering.

In spelvorm werd als het ware gesimuleerd hoe een rijksregeling uitgevoerd kan worden (welke keuzes je hierin kunt maken) en hoe daar op voor te bereiden (waarbij ook de ervaringen met de thans door het Werkplein uit te voeren rijksregelingen, zoals de energietoeslag, konden worden meegenomen).

In de simulatie is gekeken vanuit 2 verschillende uitgangspunten
-Het 'groene' uitgangspunt: gebaseerd op vertrouwen, minimale procedures/regels/controle;
-Het 'blauwe' uitgangspunt: procesmatig, optimale doelmatigheid/juridische borging/ controlemechanismen.

Hierbij zijn diverse dilemma's verkend, zoals:
-het dilemma van rechtmatigheid versus het verlenen van maatwerk (begrenzen versus hulpvraag – hoe ga je hier mee om?)
-Wat kost 'controle' ten opzichte van het 'geven van vertrouwen' (hierbij ook in ogenschouw nemende in hoeverre de reguliere taken van het Werkplein nog kunnen worden uitgevoerd)?

In de simulatie waren de raadsrapporteurs het er wel over eens dat het 'groene uitvoeringsscenario' de voorkeur geniet. De uitvoeringskosten van het uitvoeren van de rijksregeling op basis van vertrouwen (groen) lijken ook minder hoog te zijn dan bij een meer (blauwe) procesgerichte aanpak *(zie doorrekening op presentatieslide 25, waarbij vanuit het Werkplein overigens wel is aangegeven, dat dit geen uitgebreide doorrekening betreft, maar meer een inschatting.*

Vanuit het Werkplein is aangegeven, dat de werkelijkheid wel een stuk genuanceerder ligt dan enkel het kiezen tussen een 'groen' of 'blauw' scenario, waarbij het Werkplein heeft aangegeven dat het goed is dat hier van te voren over na wordt gedacht, ook door gemeenteraden. Het Werkplein blijft immers een uitvoeringsorganisatie. Uiteindelijk bepalen de gemeenteraden.

5. Richtlijnen begroting 2024 Werkplein

In de bijeenkomst is ook kort stilgestaan bij de richtlijnen voor de begroting 2024 van het Werkplein. Hierbij heeft het Werkplein een tweetal punten uit de financiële richtlijnen specifiek belicht:

<u>Ad 4</u>:
Bijdrage gemeenten stijgt maximaal met geldende CAO-indexeringen en prijsontwikkelingen
Hierbij is aangegeven dat inkomen een open einde regeling betreft.

<u>Ad 5</u>:
In de begroting wordt omschreven hoe de gemeentelijke bijdrage kan worden verminderd
Hierbij is aangegeven dat de participatiewet een vangnetregeling is met een open einde financiering. De directeur van het Werkplein heeft in de bijeenkomst de wens uitgesproken dat dit (het verminderen van de gemeentelijke bijdrage) niet gaat gebeuren. Voor een groot deel van de taken is dit ook niet mogelijk; niet uit onwil, maar de enige ruimte die hier zit zou een stukje bedrijfsvoering zijn en dit zou ten koste gaan van de medewerkers van het Werkplein.

Verder is nog opgemerkt dat het amendement dat op 20 oktober jl. door de gemeenteraad van Roosendaal is aangenomen, in de richtlijnen zal worden verwerkt.

Vanuit het Werkplein is wel meegegeven dat het hier om vrij ‘blauwe’ formuleringen gaat. Hierbij heeft het Werkplein de wens uitgesproken dat er wellicht in de toekomst wat meer smaak en gevoel kan worden gegeven aan de beleidsmatige richtlijnen, bijvoorbeeld aan de hand van de eerder in de bijeenkomst genoemde programmaplaat.

De raadsrapporteurs van de gemeente Halderberge hebben in de bijeenkomst opgemerkt, dat in Halderberge de richtlijnen nog uit het college moeten komen. Naar verwachting zal daar begin december over de richtlijnen worden besloten.

6. Uitchecken/Rondvraag

Het Werkplein wil graag de gemeenteraden meenemen in welke dilemma’s er spelen. Daarom wil het Werkplein graag weten hoe zij kan helpen in het informeren van de gemeenteraden. Hierbij is door het Werkplein aangegeven, dat zij graag langskomt bij de raden (informatiebijeenkomsten in de gemeenten). Dit zodat de raadsleden goed op de hoogte zijn van de dilemma’s die vanavond ter tafel zijn gelegd. Dit aanbod ligt er dus.

Daarnaast zal het Werkplein, bij het aanbieden van de programmaplaat, de diverse colleges verzoeken om deze ook te delen met hun gemeenteraad.

7. Plannen volgend overleg

De voorzitter stelt voor om woensdagavond 1 maart om 19.30 uur alvast te reserveren voor een volgend overleg met de D6 raadsrapporteurs voor het Werkplein (dit wordt tegen die tijd nog met de griffies nader afgestemd). Onderwerp van bespreking is dan (in ieder geval) de kaderbrief 2024 van het Werkplein.

8. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur en bedankt alle aanwezigen.



Regionale bijeenkomst raadsrapporteurs

Ontwikkelingen Werkplein

26 oktober 2022

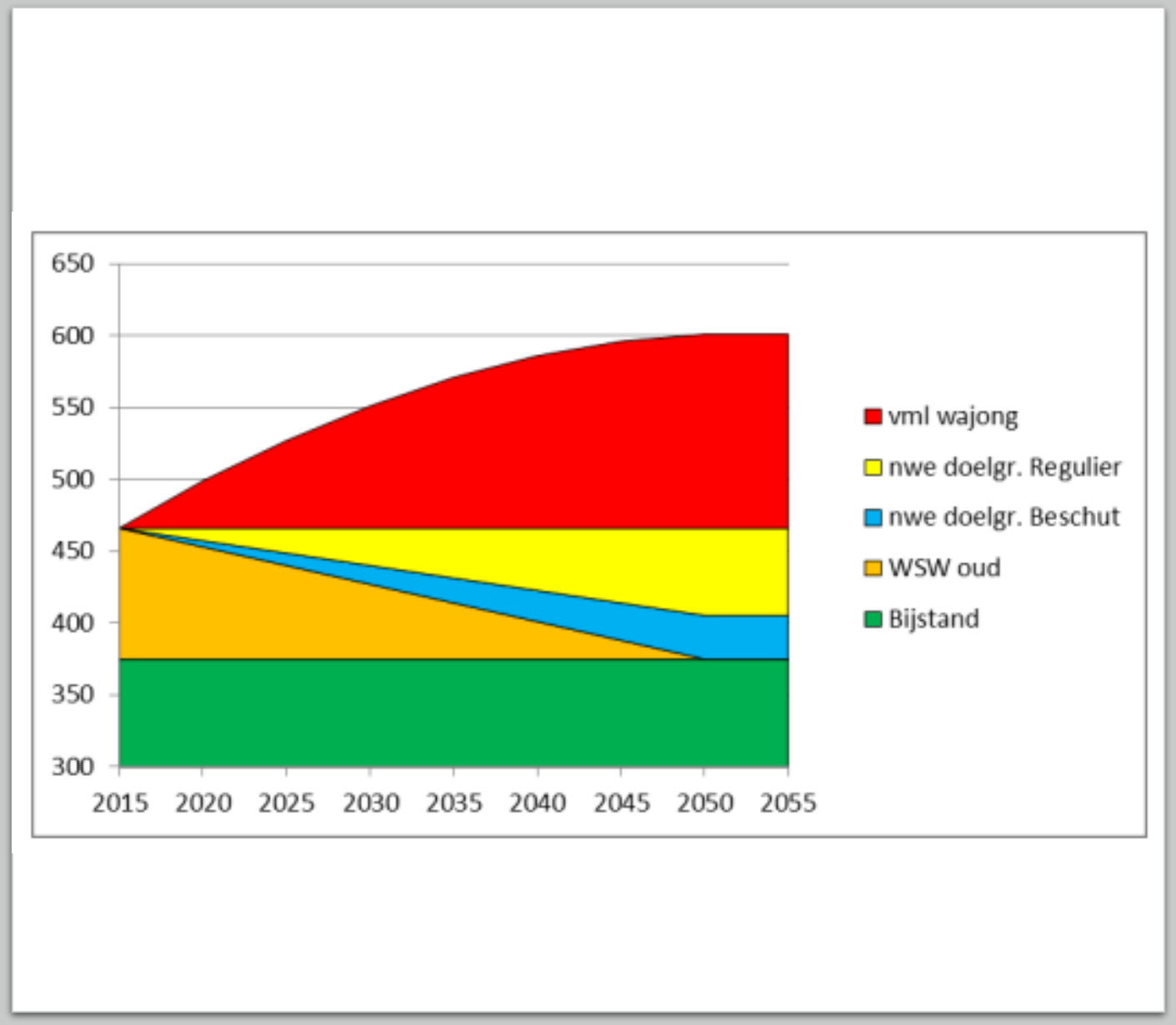
Programma

1. Voorstellen Werkplein
2. Organisatieontwikkeling Werkplein
    1. Doel
    2. Terugblik
    3. Waar staan we nu?
3. Wat speelt bij het Werkplein
4. Energietoeslag
5. Simulatie Watertoeslag
6. Richtlijnen begroting 2024
7. Uitchecken

Werkplein Hart van West-Brabant

- Voor werk, inkomen en meedoen
- Ondersteunt 5.000 inwoners met bijstand (4.000 dossiers)
- Heeft een begroting van €94.000.000
- Telt 227 medewerkers

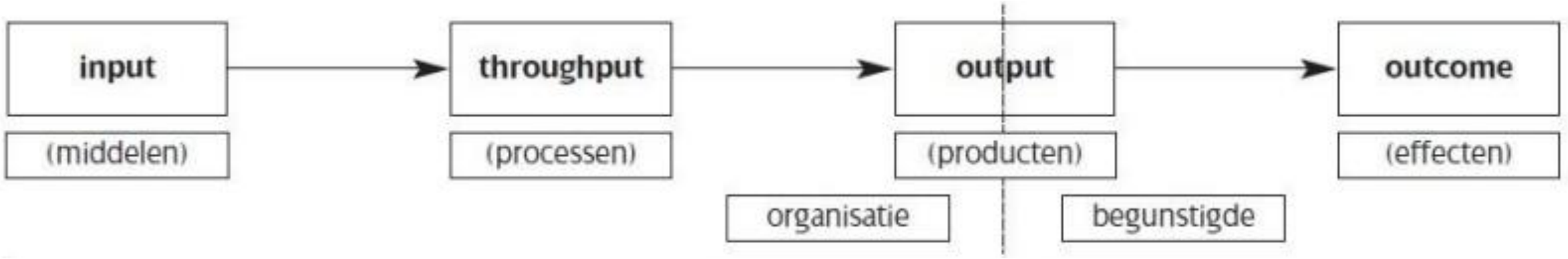
Doelgroep wordt complexer



Organisatieontwikkeling Werkplein

Doel organisatieontwikkeling

- Toekomstbestendig Werkplein
- Terug naar de basis: Inwoner centraal
- Aansluiten op maatschappelijke tendens
- Taakvolwassen organisatie



Veranderingen Werkplein

Van meer:

- Procesgericht
- Werkplein bepaalt
- Verkokerd
- Beslisboom
- Centraal
- Aansturing
- Hiërarchisch
- Op basis van ervaring
- Soms een cursus
- Goed

Naar meer:

- Inwonergericht
- Gelijkwaardig
- Samen
- Maatwerk
- Dichtbij de inwoner
- Zelforganisatie
- Netwerk
- Op basis van data
- Continu leren
- Mooi

Taakvolwassen organisatie

Onze visie:

- We gaan uit van de talenten en kwaliteiten van inwoners en medewerkers

Onze opdracht:

- We behalen de strategische doelen (intern, opdracht D6 en lokaal)

Inwoners, collega's en partners ervaren:

- Oprechte (groene) communicatie

We beloven (leidende principes):

- We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen
- Iedereen is verantwoordelijk voor een gedeelte van de route
- Talenten en kwaliteiten worden optimaal benut
- We houden het helder en simpel
- Samenwerken is de basis

Terugblik: Structuur

- Visie
- Aanpassing organisatiestructuur
- Functieomschrijving en plaatsingsproces medewerkers
- Aanpassen processen
- Lokaal werken in werkgebieden
- Nieuwe huisstijl

werkplein



Oog voor wat écht telt

Terugblik: Cultuur

- Intervisie
- Expedities
- Serious game
- Lunchleersessies
- Inspiratiefestivals
- Leerplein

Waar staan we nu?

- Plaatsingsproces afgerond
- Nieuwe teams gevormd
- Zachte landing lokaal bij gemeenten
- 2023 focus op:
  - Leerplein oprichten
  - Datasturing
  - Leren communiceren & leidende principes

Managementteam

Directeur
Directiestaf
(advies, HRM, secretariaat, com.)

Gebieds-verbinders

Leidinggevenden specialistenteams

Specialistenteams

Diagnose

Specialisaties T-shape
Kennismaking, zorgvraag in beeld, financiële Toets, rechtmatigheid, verbinding brede sociaal domein en perspectiefplan

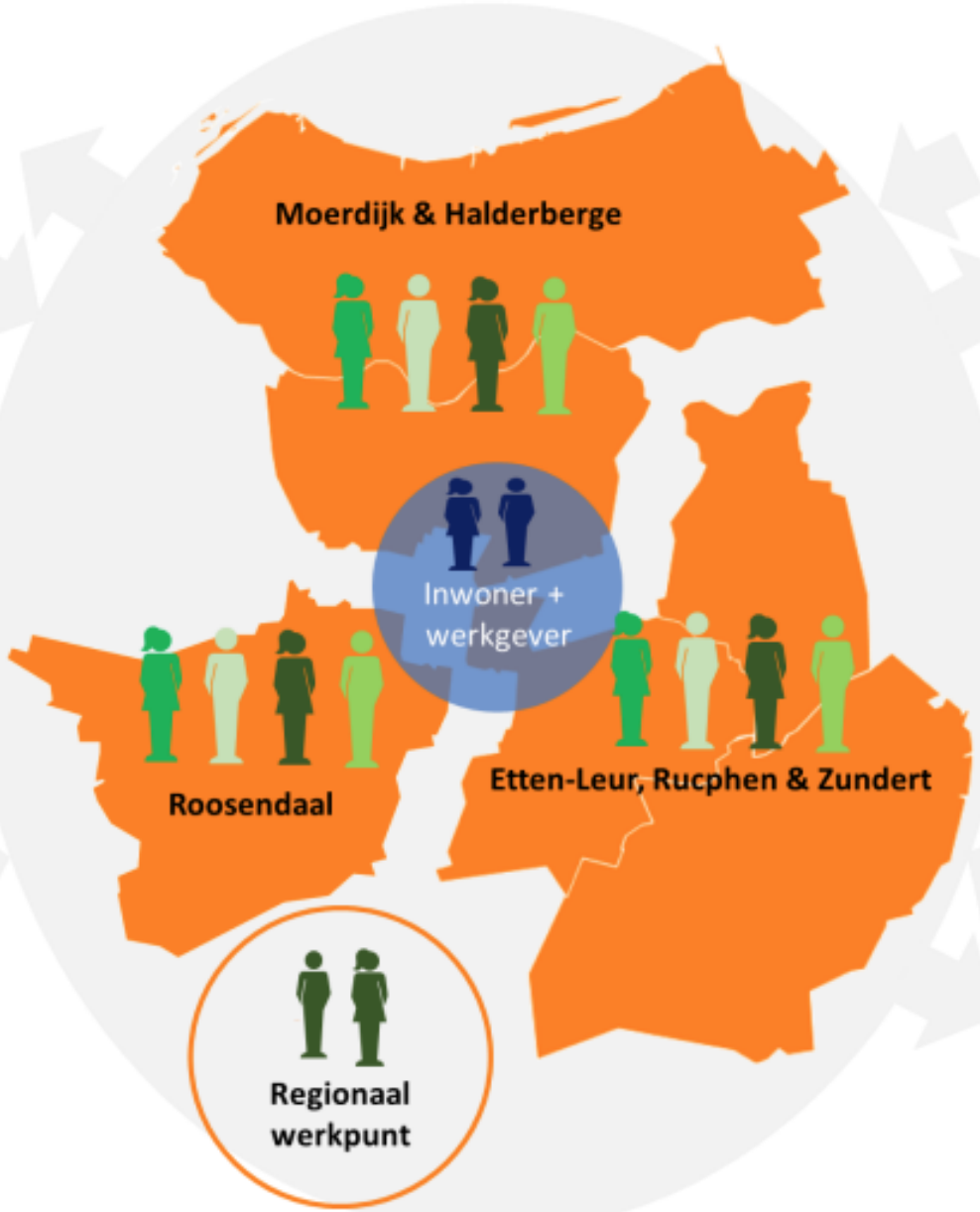
Ontwikkeling

Specialisaties
Talenten en kwaliteiten stimuleren, signaleren mutaties financiële situatie, 1 plan richting werk en participatie.

Werkpunt

Specialisaties
Werkgevers- en onderwijsbenadering lokaal of regionaal

Gebiedsteams



Ondersteunende teams

Kwaliteit

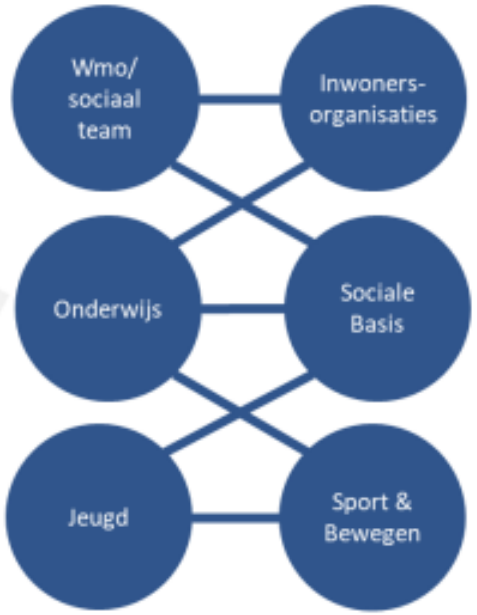
Beleid
Data-analyse
Kwaliteit
IC
Terugv./verh.

B & B
Fraudeprev.
Productontwik-kelaar
Control

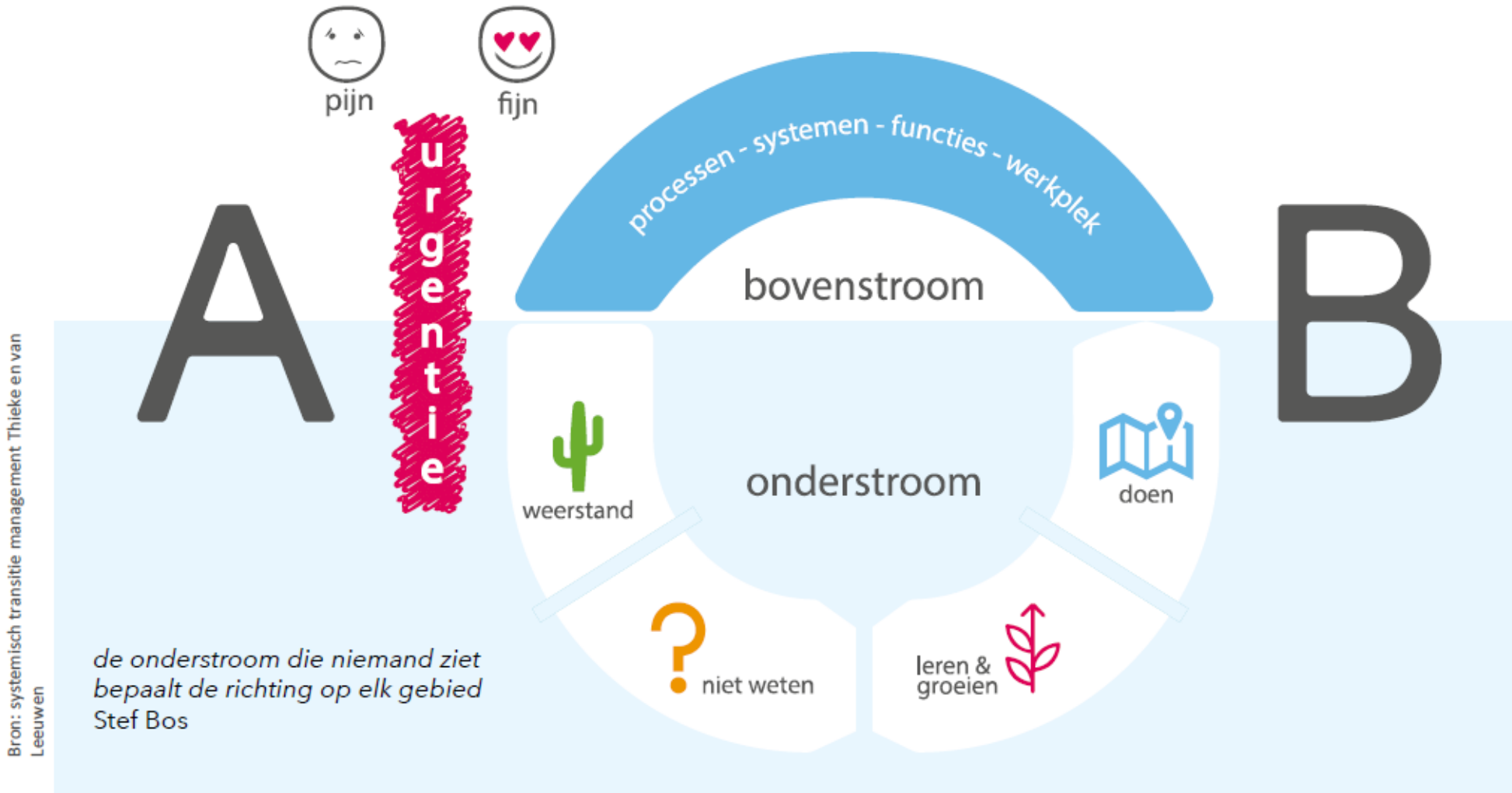
Bedrijfsond.

DIV
Uitkeringsadministratie
ICT
Financiën

Brede sociaal domein



TRANSITIEVENSTER



Wat speelt bij het Werkplein?

Wat speelt

- Ketensamenwerking
- Werkdruk
- Toeslagenaffaire
- Rijksregelingen
- Armoede
- Vette jaren, magere jaren

Energietoeslag

Energietoeslag

- 9716 aanvragen, 8902 toegekend
- 82% van de doelgroep bereikt
- 85 minuten per aanvraag
- Uitvoeringskosten 90 euro per aanvraag
- Consequenties van gemeentelijke verschillen

Rijksregelingen

- Tozo, Tonk, energietoeslag, leefgeld Oekraïners
- Onder tijdsdruk
- Veroorzaakt werkdruk
- Verschuivingen intern: Consequenties voor kerntaken
- Stresstest: Simulatie

Simulatie Watertoeslag

Watertoeslag

Opgave:

- Watertoeslag voor huishoudens tot 150% bijstandsnorm
- 20.000 huishoudens
- € 750 per adres
- € 15.000.000 kosten toeslag
- Uitsluitend aanvragen via DigiD
- Zsm toekennen, 3 maanden uitvoering

Opdracht

Omschrijf zo concreet mogelijk de operatie (capaciteit, financiën) en consequenties voor inwoners en organisatie:

1. Focus op optimale doelmatigheid, juridische borging, controlemechanismen (‘blauw’)
2. Gebaseerd op vertrouwen, met minimale procedures, regels en controle (‘groen’)

Interne opgave

- Post
- Beoordeling klantmanager
- ICT / communicatie
- Klantcontactcentrum
- Controle
- Terugvordering, bezwaar en beroep
- Beleid



Etten-Leur:
Verhoog de norm tot 175%



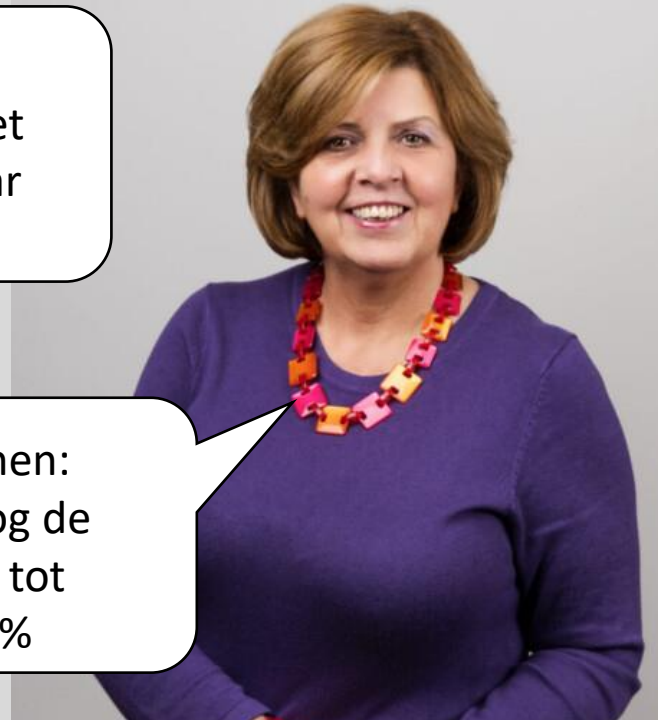
Zundert:
Verruim de bijzondere bijstand



Halderberge:
Geen inkomens-politiek!



Moerdijk:
Verhoog het bedrag naar €1.500



Rucphen:
Verhoog de norm tot 160%



Roosendaal:
Eens met de collega’s, voer het uniform uit

Watertoeslag

Opgave:

- Watertoeslag voor huishoudens tot 150% bijstandsnorm, in Rucphen tot 160%, in Etten-Leur tot 175%
- In Zundert alert op ruimere bijzondere bijstand
- ~~**20.000**~~ 30.000 huishoudens
- € 750 per adres, in Moerdijk € 1.500
- € 22.500.000 kosten toeslag (verschil = € 7.500.000)

Uitvoeringskosten rijksregeling

Procesgericht

- Capaciteit:
  - 60.000 uur afhandelen rijksregeling
  - 8.000 uur klantcontact
  - 2.000 uur ICT / communicatie

= 70.000 uur x € 80 = € 5.6 mln.

Vertrouwen

- Capaciteit:
  - 20.000 uur afhandelen rijksregeling
  - 8.000 uur klantcontact
  - 2.000 uur ICT / communicatie

= 30.000 uur x € 80 = € 2.4 mln.

Uitvoeringskosten regeling + gemeentelijk supplement

Procesgericht

- Capaciteit:
  - 60.000 uur afhandelen rijksregeling
  - 30.000 uur maatwerk gemeente
  - 8.000 uur klantcontact
  - 2.000 uur ICT / communicatie

= 100.000 uur x € 80 = € 8 mln.

Vertrouwen

- Capaciteit:
  - 20.000 uur afhandelen rijksregeling
  - 10.000 uur maatwerk gemeente
  - 8.000 uur klantcontact
  - 2.000 uur ICT / communicatie

= 40.000 uur x € 80 = € 3.2 mln.

Uitvoeringskosten totaal

Procesgericht

- Capaciteit: 100.000 uur x € 80 = € 8 mln.
- Controle: steekproef 10% = €300.000
- Forse werkgroepenstructuur: beleid, IC, kwaliteit, ICT, terugvordering&verhaal, bezwaar&beroep, communicatie

Vertrouwen

- Capaciteit: 40.000 uur x € 80 = € 3.2 mln.
- Controle: steekproef 5% = € 150.000
- Beperkte inzet staande organisatie

Kosten totaal

Procesgericht

- Uitvoering: € 8,3 mln. + ambtelijke inzet
- 100 inwoners niet naar werk kunnen helpen x € 12.000/jaar = €1.2 mln.

Totale kosten: € 9.5 mln.

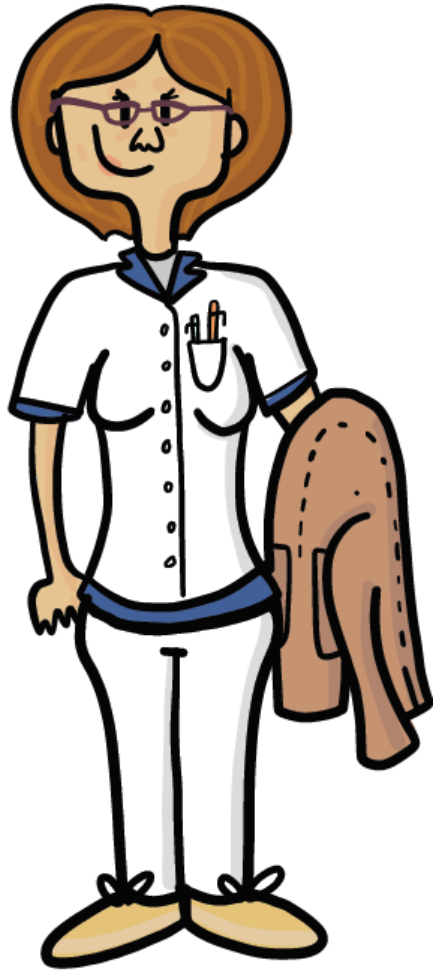
+ € 22.5 mln kosten toeslag

Vertrouwen

- Uitvoering = € 3.35 mln.
- ‘Oneigenlijk’ gebruik: 9% x 30.000 aanvragen x € 750 = €2.000.000

Totale kosten: € 5.35 mln.

+ € 22.5 mln kosten toeslag



Riet heeft een inkomen dat net boven de norm voor de regeling is. Toch komt ze niet rond. Door de gestegen prijzen kan Riet haar drinkwater niet meer betalen. Ze haalt nu vaak water bij haar kinderen. Wanneer Riet geen extra inkomsten krijgt om haar betalingsachterstand bij BrabantWater te voldoen wordt haar water afgesloten. Daarom doet Riet toch een aanvraag voor Watertoeslag.

Stelling 1:

Het Werkplein kan Riet niet helpen, want ze komt niet in aanmerking komt voor de regeling. Omdat ze water bij haar kinderen kan halen is er ook geen sprake van nood.



De werkdruk die bij het Werkplein ontstaat als gevolg van deze regeling leidt ertoe dat de ontwikkelaar van Ali geen tijd meer heeft om Ali persoonlijk te woord te staan en te begeleiden. Hierdoor verdwijnt Ali langzaam uit beeld en stapelen de problemen met officiële instanties zich op.

Stelling 2:

Het is onvermijdelijk dat het Werkplein in deze tijd van crisis niet toekomt aan begeleiding van Ali.

Dilemma’s

- Controle versus uitvoerbaarheid
- Focus op korte termijnhulp (toeslag) versus focus op lange termijnhulp (uitstroom)
- Begrenzen gebruik versus hulpvraag inwoners

Richtlijnen begroting 2024

Financiële richtlijnen

Ad 4: Bijdrage gemeenten stijgt maximaal met geldende CAO indexeringen en prijsontwikkelingen

- Inkomen betreft een open einde regeling

Ad 5: In de begroting wordt omschreven hoe de gemeentelijke bijdrage kan worden verminderd

- De Participatiewet is een vangnetregeling met open einde financiering.

Uitchecken