

Concept Programmaplan Tasforce Sociaal Domein

De stuurgroep heeft in november 2023 drie speerpunten vastgesteld. In de voorliggende notitie worden deze speerpunten uitgewerkt naar drie programmalijnen. In die programmalijnen wordt aangegeven wat de prioriteiten zijn per speerpunt, welke acties direct opgepakt gaan worden, welke prioriteiten uitgewerkt moeten worden tot een projectplan (vanwege omvang en complexiteit, en wordt er een onderverdeling gemaakt van verantwoordelijke teams.

De drie speerpunten die door de stuurgroep zijn vastgesteld:

- Monitoring (niet alleen het monitoringsinstrument maar het hele proces, taken/rollen/verantwoordelijkheden)
- Regiefunctie tijdens inhoudelijke proces (zowel in de individuele casuïstiek vanuit CMD maar ook naar de keten en samenwerkingspartners vanuit SO en het beleid wat ondersteunend is aan de inhoudelijke keuzes die gemaakt worden)
- Inzetten voorliggend veld (hoe organiseren we onze toegang? Welk aanbod hebben we en hoe maken we daar het beste gebruik van?)

Voorliggende besluiten voor de stuurgroep:

- De stuurgroep stemt in met de prioriteiten van de programmalijn monitoring
- De stuurgroep gaat akkoord met de directe acties en uit te werken projectplannen voor de programmalijn monitoring.

- De stuurgroep stemt in met de prioriteiten van de programmalijn regiefunctie.
- De stuurgroep gaat akkoord met de directe acties en uit te werken projectplannen voor de programmalijn regie functie.

- De stuurgroep stemt in met de prioriteiten van de programmalijn voorliggend veld.
- De stuurgroep gaat akkoord met de directe acties en uit te werken projectplannen voor de programmalijn voorliggend veld.

- De stuurgroep is zich bewust van de randvoorwaarden en de intentie uitspreekt om die te faciliteren. Op basis van de projectplannen/voorstellen.

Prioriteiten programmalijn Monitoring

	Wat	Directe actie of projectplan	Wie	Wanneer	Doel & indicatoren	Kosten	Baten/besparing
M1	Vormgeven nieuwe monitor sociaal domein	Directe actie: vormgeven en live krijgen monitor.	Synaxion onder aansturing van I&A, met input van de taskforce (Arjen en Niels) Eigenaarschap van de monitor: Inrichting & Design: I&A; Applicatiebeheer en signalering stijgingen/uitschietsing: CMD; Inzichten/toezicht, Signalering en communicatie mbt. Financiën: SO	Monitor wordt eind februari opgeleverd	Realtime beeld van de stand van zaken, waarbij duidelijk is waar we naar kijken en wat de variabelen (bron velden) zijn die gebruikt worden	I&A budget datagedreven werken 2023	Sturings informatie voor bestuur en management, input voor de regievoering
M2	Implementeren monitor in werkwijze Gemeente Waalre	Directe actie: medewerkers kennen de monitor, weten waar ze hem kunnen vinden, wat de informatie inhoud en hoe ze hem kunnen gebruiken.	Training Synaxion, Begeleiding van Niels, uitvoering door medewerkers CMD en SO	Direct na oplevering monitor tot en met april	Inzicht hebben in de realtime stand van zaken (& weten hoe)	Investeren in werken met nieuwe software	De monitor optimaal gebruiken en niet meer overvallen worden, en beleid bij kunnen sturen.
M3	Monitoren van de realtime sturingsinformatie. Op basis hiervan kunnen voorspellen/trends signaleren. Sturen op op-/afschalen.	Projectplan vervolg stappen: Doorontwikkeling monitor Proces rapportage monitor	Projectplan maken: Sascha, Nanette en Arjen	Vorbereiding febr/maart. Plan schrijven april. In stuurgroep eind april.	Rapportage vormgeven om inzicht te hebben	Tijd Arjen, Nanette en Sascha	Inzicht
M4	Structurele overleg momenten; kwaliteit, beleid, consultants en financiën	Directe actie	Eigenaar: beleidsmedewerkers / budgethouders	Januari 2024	Afstemming		

Regiefunctie

	Wat	Directe actie of projectplan	Wie	Wanneer	Doel & indicatoren	Kosten	Baten/besparing
R1	Aanpassen verordeningen, beleidsregels en mandaat regeling	Voorstellen: Aanpassen beleid indicaties Huishoudelijke hulp: indicatie waar mogelijk verlagen met half uur /vs/ robotstofzuiger (aanpassen normen kader en uitvoeringsbesluit) Of Voorstel: Aanpassen huidige beleid naar huidige uitvoering (aanpassen uitvoeringsbesluit)	Beleidsmedewerker SO	Besluitvorming college: april Besluitvorming: Mei/juni Uitvoering voorbereiden: mei/juni Uitvoeren: juli Besluitvorming voorstel: Half maart uitvoering	Waar mogelijk een half uur minder hulp, in vergelijking tot het normenkader wat nu in de uitvoering gebruikt wordt, om de zorg betaalbaar en toegankelijk te houden	Tijd investering beleidmedewerker voor het maken van het voorstel (mogelijkheden en onmogelijkheden) Aanpassen normenkader en uitvoeringsbesluit (Raad) Opleiden medewerkers toegang en CMD (hoe om te gaan met herindicatie en nieuwe vastgestelde normen) Going concern Gebeurd reeds	Wanneer wettelijk mogelijk (kosten half uur* gebruikers) zie financiële paragraaf Minus: extra kosten voor telefoontjes bij toegang & extra kosten bij bezwaren bij CMD
R2	Wasverzorging	Voorstel: Wasverzorging uren voor echtbaar en alleenstaanden gelijk trekken (aanpassen uitvoeringsbesluit)	Beleidsmedewerker SO	Besluitvorming college: april Besluitvorming raad: mei/juni Uitvoering:	De zorg betaalbaar en toegankelijk te houden	Gebeurd reeds	Geen extra besparing maar risicomangement huidige keuzes
R3	GPK & GPP	Projectvoorstel: Aanpassen proces GPK & GPP	Projectmanager met Beleidsmedewerker SO	Projectvoorstel :		Inzet projectmanager; SO en RO	Zie financiële paragraaf

			en RO (projectleider 2)	Mei Besluitvorming: September Uitvoering : Vroegst Q4 2024		Inhoudelijke voorstel Proceskeuzes (beleid & uitvoering) Aanpassen verordeningen Opleiden medewerkers in uitvoering	Tijd van medewerkers wanneer er minder worden aangevraagd waardoor er meer capaciteit is voor andere zaken
R4	Woningaanpassing	Voorstel: Met Dommel Vallei samen werken aan beleid woning aanpassingen (aanpassen normenkader en uitvoeringsbesluit)	Beleidsmedewerker	Inhoudelijk voorstel: eind maart Besluitvorming college: april Besluitvorming raad: mei/juni	Grip hebben op en perk stellen aan de verantwoordelijkheid van de gemeente.	Extra inzet beleidsmedewerker	Mogelijke kosten besparing per woning aanpassing! (rekening houden met extra kosten beroep en bezwaar)
R5	Aanpassen beleid	Projectplan: Komen tot eensluidend, gedegen en gedragen beleid. Meerder stappen te nemen, welke verordeningen, welk beleid, hoe sluit aan op elkaar, wat aan te passen en welke keuzes? Wat nu en wat later ihk hervormingsagenda jeugd. Inclusief herzien van de visie persoonlijk & dichtbij (structurele beleidskeuzes)	Projectmanager Eigenaar Nanette met team SO (projectleider 1)	Projectplan: Eind Q2 bij stuurgroep en college Inhoudelijke voorstel(len): Q4 Besluitvorming raad Q1 2025	Vaststellen van reel en financieel houdbaar (realistisch) ambitieniveau ten aanzien van zorgbeleid in de gemeente Waalre. Op basis waarvan de normenkaders en uitvoeringsbesluiten voor de toekomst gebaseerd kunnen worden.	Going concern	

				Uitvoering: Op vroegst Q1/Q2 2025			
R6	Uitdragen en werken via huidige beleid	Directe actie: 10 punten maatregelen toegang (blz. 24 jeugdbeleid) onder de aandacht brengen en afspraken maken binnen CMD over werkwijzen	Teammanager CMD ondersteunt door projectleider/programma leider (Arjen & Sascha)	Teamproces reeds gestart en is doorlopend aandachtspunt			
R10	10 punten jeugdbeleid	10.1: Vergoeden uit de juiste budgetten	Monitoring vanuit CMD financiële administratie (onderdeel van projectplan structurele monitoring M3)				
	10.5 (pgb sociaal netwerk voorwaarden en tarief) en 10.8 (werkproces voor gezinnen die niet uit de hulpverlening komen) zijn op dit moment geen onderdeel van het programmaplan en worden in een later stadium opgepakt.	Sluit aan bij monitoring en is reeds veel aandacht voor					
		10.2: inzetten algemene en voorliggende voorzieningen					
		Sluit aan bij programmalijn voorliggend veld					
		10.3: consultants werken zo effectief mogelijk met zo min mogelijk administratieve lasten					
		Sluit aan bij pilot die reeds loopt binnen CMD (WMO) bij evaluatie wordt voorstel aan stuurgroep gedaan om te verlengen					
		10.4: Bezwarencommissie toegankelijk om grijze gebieden duidelijk te maken.					
		Bereiden ons voor op bezwaren bij aangepaste indicaties op basis van R1, R2, R3 en R4					
		10.6: verlengingen worden streng beoordeelt (ook bij verwijzingen van medische verwijzers)					

		Sluit aan bij programmalijn regie en projectplan R9					
		10.7: streven naar duurzame oplossingen waarbij streven is voor kortere behandel/begeleidingsduur en afschalen waar mogelijk Sluit aan bij programmalijn regie en projectplan R9					
		10.9: strenger controleren op inzet juiste producten. Sluit aan bij programmalijn monitoring en wordt mee genomen in projectplan M3					
		10.10: zetten in op samenwerking met huisartsen en CMD. Afstemming met huis artsen op andere manier vorm gaan geven. En meer sturen op verwijzingen en verleningen van huisartsen. Start bij monitoring (M3) en daarna regie (R9)					
R7	Werkwijze en verwachtingspatroon consulenten	Directe actie: Medewerkers CDM mee nemen in het gehele proces en de verwachtingen vanuit de taskforce (zie randvoorwaarden) Per subteam zitten hier wel focusverschillen in. Wat er van de verschillende subteams gevraagd wordt varieert.	Teammanager CMD ondersteunt door projectleider/programma leider (Arjen & Sascha)	Teamproces reeds gestart en is doorlopend aandachtspunt	Bewustwording in de financiële uitdagingen van de gemeente Bewustwording waarom beleid wordt aangepast: Ambitieniveau en betaalbare en toegankelijke zorg.		Impact op de inhoudelijke afwegingen vanuit aangepast beleid (niet te kwantificeren)
R8	Aanpassen werkprocessen jeugd en WMO	Directe actie: Maken van werkinstructies die aansluiten bij huidige beleid zodat werkzaamheden uniform worden opgepakt.	CMD kwaliteit / inhuur	Q1 & Q2	Zorgen dat de werkinstructies aansluiten bij de verantwoordelijkheden van de verschillende functies en het beleid,	Uren teammanager voor keuzes taakverdeling Kwaliteitsmedewerker s en inhuur voor	Uitvoering volgens beleid waardoor juiste en uniforme normenkaders gehanteerd

		Waarin meegenomen wordt welke taken bij WMO, welke bij jeugd, en welke bij administratie.			zodat we werken naar het (aangescherpte) beleid	schrijven wekprocessen Uren kwaliteitsmedewerkers Uren inhuur	worden Tijd besparing doordat werkinstructies mensen sneller er doorheen helpen. Meer focus binnen de functies doordat taken aansluiten bij de betreffende functie.
R9	Sturen op afschalen waar mogelijk	Projectplan: Hoe en waar sturen op afschalen waar mogelijk (wachlijst en bestaande indicaties) Regie functie tijdens het proces en bij verleningen. Waarbij met beleid ook gekeken kan worden op welke manier beleid hierbij kan ondersteunen.	Projectleider in samenspraak met CMD en SO (projectleider ? wie)	Q3 projectplan	De duur van indicaties en zorgverlening in te korten of af te schalen wanneer mogelijk.	Uren projectleider Uren beleidsmedewerker Uren kwaliteit, WMO en jeugdconsulenten Uitvoering: Verder uitgewerkt in projectplan.	In eerste instantie een projectplan In tweede instantie grip op het proces om structureel af te schalen op de momenten die daar mogelijkheid voor bieden.
R11	Onderzoeken mogelijkheden en voordelen indicatie onbepaalde tijd	Voorstel: Voor en nadelen aangeven en stuurgroep voorleggen voor besluit.	SO	Q3 voorstel	Terugdringen administratieve last. Wat passend is wanneer er regievoering is op het geheel. Koppeling met projectvoorstel R9	Uren beleidsmedewerker voorstel Uitvoering: Uren inrichting en uitvoering	Minder uren administratieve last waardoor meer focus op inhoudelijke werkzaamheden Werken volgens de bedoeling en naar de inwoner toe als dienstverlening
R12	Sturen op Plusteam	Directe acties: 1. Samen met de gemeente Geldrop sturen op het verminderen van de inzet	Beleidsmedewerker SO	Q1	Terugdringen uitgaven plusteam En inzetten expertise	Uren inzet beleidsmedewerker voor contact en afstemming	Minder inkoop door plusteam en meer gefocuste inzet van het

		<p>van geïndiceerde zorg. Niet inkopen maar zelf uitvoeren van zorgverlening.</p> <p>2. Implementatie/uitvoering afspraken met het PlusTeam over terugkoppeling casusbeheer, en management informatie (uitvoering gegeven opdracht maart 2022)</p> <p>3. Implementatie/uitvoeren van de afspraken met het plusteam over de Tandemfunctie met de GI en het plusteam inclusief duidelijke terugkoppeling.</p>			plusteam	Uren inzet regie houden op inhoudelijke afstemming met plusteam door de consulenten.	<p>plusteam.</p> <p>Nakomen van de reeds gemaakte prestatie afspraken.</p>
--	--	---	--	--	----------	--	--

Inzetten voorliggend veld

	Wat	Directe actie of projectplan	Wie	Wanneer	Doel & indicatoren	Kosten	Baten/besparing
V1	Vormgeving Toegang Gemeente Waalre	<p>Projectplan: Hoe willen we de toeging binnen de organisatie Gemeente Waalre vormgeven op een manier dat we optimaal gebruik maken van het voorliggend veld?</p> <p>Gaat om de manier waarop de toeging binnen de organisatie organisatorisch ingericht</p>	<p>Teammanager CMD en projectmanager (projectleider 2)</p>	Projectplan: Eind Q1	Goede toegang voor inwoners waarbij inwoners binnen de termijn naar passende zorg geleid worden met de focus op het voorliggend veld, en waar nodig naar CMD.	<p>Uren inzet projectleider</p> <p>Uren inzet team manager</p> <p>Uren inzet beleidsmedewerker input</p> <p>Uren inzet kwaliteit en consulenten</p>	<p>in eerste instantie een projectvoorstel.</p> <p>Van uitvoering van het project zijn de baten betere inzet van voorliggend veld waardoor er minder casuïstiek naar CMD gaat.</p>

		wordt.			Het doel is een projectplan maken om te komen tot een voorstel.	Bovenstaande zijn uren voor het projectplan. In het projectplan worden de uren voor de vormgeving en uitvoering aangegeven.	
V2	Inzetten huidige aanbod voorliggend veld	Directe actie: Overzicht creëren van huidig aanbod Huidig aanbod onder de aandacht brengen van uitvoering	Samenwerking SO/CMD, Eigenaar: stage SO?	Q2	Inzicht en overzicht zodat we nog beter gebruik maken van het voorliggend veld	Uren inzet SO En eigen maken medewerkers CMD zodat ze het nog meer inzetten	In de uitvoering meer zorgvragen naar voorliggend veld doorzetten zodat we minder zorg verlenen binnen het CMD wanneer aanbod van voorliggend veld ook passend is.
V3	Door ontwikkelen aanbod voorliggend veld	Projectplan: Door ontwikkelen voorliggend veld: sluit het aanbod van het voorliggend veld aan bij de vraag vanuit de inwoners en wat kan er binnen het voorliggend veld extra ontwikkeld worden?	Projectleider Beleidsmedewerker SO	Projectplan Q4	Om een sluitend aanbod binnen het voorliggend veld te creëren zodat we niet vanuit CMD de gaten in het voorliggend veld moeten dichten met eigen dienstverlening en indicatie, wanneer dit eventueel ook mogelijk zou kunnen binnen voorliggend veld	Uren inzet analyse vragen en vormgeving projectplan	in eerste instantie een projectplan met als doel minder indicaties wanneer voorliggend veld ingezet zou kunnen worden
V4	Werkwijze CMD t.o.v. individuele dienstverlening en groepsaanbod	Projectplan: Onderzoek of en waar	Projectleider i.s.m. CMD en SO	Projectplan Q4	Clusteren van eigen	Uren inzet voor het maken van het	Meer geclusterd aanbod

		groepsaanbod binnen de dienstverlening van het CMD mogelijk is.- Waarin het uitgangspunt is werken vanuit de bedoeling en we inwoners een dienstverlening bieden die van toegevoegde waarde is.			dienstverlening naar groepsaanbod	projectplan	
V5	Scootmobielpool	Directe actie: Voorstel om te komen tot een Scootmobielpool	Beleidsmedewerker SO	Q2	Terugdringen kosten	Verlengen inzet extra beleidsmedewerker WMO €10.000,- (inhuur) Inzet communicatie Inzet uren CMD Na invoering: Uren CMD voor bezwaren	Minder individuele scootmobielen. Daadwerkelijke opbrengsten komen in beeld bij voorstel op basis van vooronderzoek
V6	Echtscheidingsloket	Directe actie: Voorstel komen om tot een echtscheidingsloket	Beleidsmedewerker SO (in samenspraak met CMD en Plusteam)	Voorstel Q2	Sneller kunnen reageren op de veel voorkomende vragen en problematiek rondom scheidingen. Waardoor het minder capaciteit kost van CMD en de inwoners sneller ondersteunt	Uren inzet SO Uren inzet CMD	Baten worden inbeeld gebracht in het voorstel

					worden		
V7	Meenemen vrijwilligers in het voorliggend veld in het inzetten van voorliggend veld ten opzichte van CMD	Directe actie: Naast de bewustwording van het belang van het voorliggend veld binnen het CMD moeten ook de vrijwilligers in het voorliggend veld mee genomen worden in de noodzaak om meer andere partijen in het voorliggend veld in te zetten en niet naar het CMD door te verwijzen. Koppeling met toegang	Medewerker SO vrijwilligers ondersteuning	Q1	Doel: Voorliggend veld bewust maken mogelijkheden binnen voorliggend veld zodat voorliggend veld niet naar CMD verwijst wanneer er andere opties binnen voorliggend veld gepaster zijn. Niet van kastje naar de muur: werken vanuit de bedoeling		
V8	Aandacht besteden aan / toetsen WLZ	Directe actie: Bewustwording Consulenten	Kwaliteit medewerkers/ beleidsmedewerkers	Q1			
V9	Brede spuk / Gala	Directe actie: Afstemming tussen CMD/Beleid De inhoudelijke afstemming waarbij er in het voorliggend veld/ spuk/ mogelijkheden voor vergoeding zijn. Koppelen aan V3	Beleidsmedewerkers SO	Q1			

Randvoorwaarden:

1) Betrokkenheid CMD

Een belangrijk aandachtspunt voor de prioriteiten en uiteindelijk de projectplannen is het betrekken van de medewerkers van het CMD. De nut en noodzaak van de taskforce dient ook bij hen duidelijk te zijn.

Zij zijn een belangrijke schakel o.a. bij het inzetten van het voorliggend veld. Dit vraagt een andere denkwijze van de medewerkers van het CMD. Er dient een bewustwording gecreëerd te worden dat het voorliggend veld goede oplossingen biedt. En wordt er in het voorliggend veld aanbod gemist dan koppelen zij dit terug aan beleid en wordt er bekeken hoe we een dergelijk aanbod kunnen realiseren.

Daarnaast zullen de gesprekken met onze inwoners ook kritischer gevoerd moeten worden, hiervoor zullen de medewerkers opgeleid moeten worden. Er zal uiteindelijk vaker 'nee' verkocht moeten worden en ons meer gaan houden aan wat we noodzakelijk moeten doen.

Van belang hierbij is dat er duidelijke kaders en regels zijn. Medewerkers hebben handvaten nodig om dit soort gesprekken op een goede manier te kunnen voeren.

Bovenstaande loopt tegelijk met het ontwikkelen van duidelijk beleid/richtlijnen op te stellen waar medewerkers op terug kunnen vallen. (zie geformuleerde acties)

2) Ontwikkel- en verandercapaciteit

Het gehele programma vraagt van medewerkers om op een andere manier te gaan werken en wellicht ook denken. Sommige zaken gebeuren al jaren op een bepaalde manier, en het vraagt ruimte in tijd en gedachten om aanpassingen in deze werkwijzen te maken. Dit vraagt om het goed mee nemen van de medewerkers waarom we bepaalde zaken anders gaan doen, kost tijd en capaciteit. Dit vraagt dat medewerkers het kunnen verwerken en accepteren, kost tijd en capaciteit. Het vraagt dat we medewerkers de ruimte geven om mee te denken hoe de veranderingen het beste in de uitvoering verwerkt kunnen worden, kost tijd en capaciteit. En dat medewerkers de nieuwe werkwijzen eigen kunnen maken, kost tijd en capaciteit.

3) Benodigde structuur

Om de bovenstaande acties uit te kunnen voeren is er een structuur nodig waarin alle afdelingen en alle lagen van de organisatie betrokken zijn. Deze overleggen kosten ook weer capaciteit van medewerkers.

Momenteel hebben we de stuurgroep en de werkgroepen. Het voorstel is om de werkgroepen anders vorm te gaan geven en gericht te gaan werken in projectgroepen, waarbij alleen de benodigde medewerkers betrokken worden. Om de samenhang in het geheel te waarborgen is het belangrijk dat er dan wel goede projectondersteuning/projectmanagement is en dat er een totaal overzicht blijft bij een programmamanager zodat de verschillende stukken op elkaar aan blijven sluiten, op elkaar inhaken en elkaar waar nodig aanvullen en ondersteunen.

Het advies zou daarom zijn om te gaan werken met projectgroepen per actie, waarbij in de projectgroepen altijd een projectleider betrokken is, en het geheel overzien wordt door de programmaleider (die ook binnen de grote projecten van de taskforce betrokken is als projectmanager).

4) Benodigde projectmanagement capaciteit

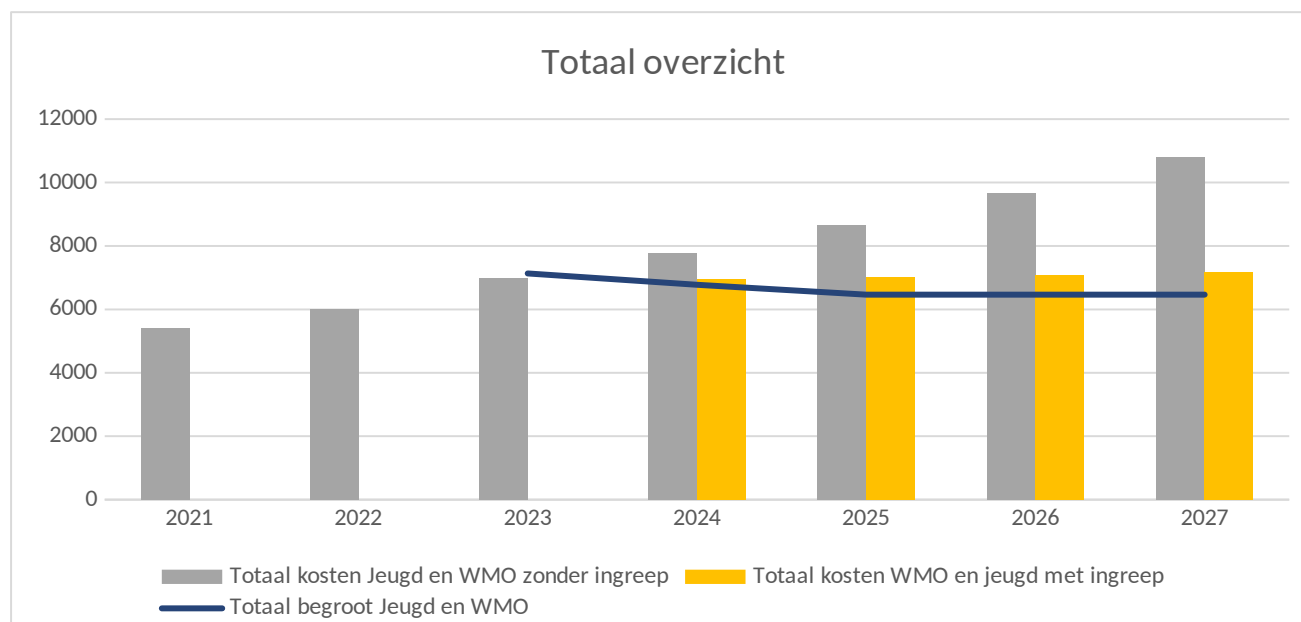
Om de benodigde projectondersteuning te kunnen bieden is meer inzet benodigd van het team strategie. In eerste instantie is op korte termijn capaciteit vrijgespeeld om direct tot concrete inzichten te komen. Maar om op lange termijn het gehele programma te ondersteunen is meer capaciteit nodig. Deze ondersteuning zal een combinatie moeten zijn van een programmamanager, en een aanvullende projectmanager/ondersteuner. De programmamanager kan het geheel blijven overzien en zorg dragen dat de veranderingen aansluiten bij de overige veranderingen die binnen de organisatie in gang gezet zijn (oa. Programma Meer in Control). Daarnaast kan de programmamanager op enkele grote strategische projecten binnen het programma ook als projectmanager functioneren. De aanvullende projectmanager/ondersteuner kan op de overige acties als projectmanager functioneren om er op die manier gezamenlijk zorg voor te dragen dat het gehele programma en de verschillende acties op elkaar aangesloten blijven, dat knelpunten of vertragingen op tijd gesignaleerd worden en dat de veranderingen die in dit proces in gang gezet worden verankert zijn in de werkwijze waar we als organisatie naar toe willen. De rol van projectleider kan niet bij de teammanagers neergelegd worden vanwege de reeds aanwezige werkdruk, en het feit dat de acties veelal team overstijgend zijn.

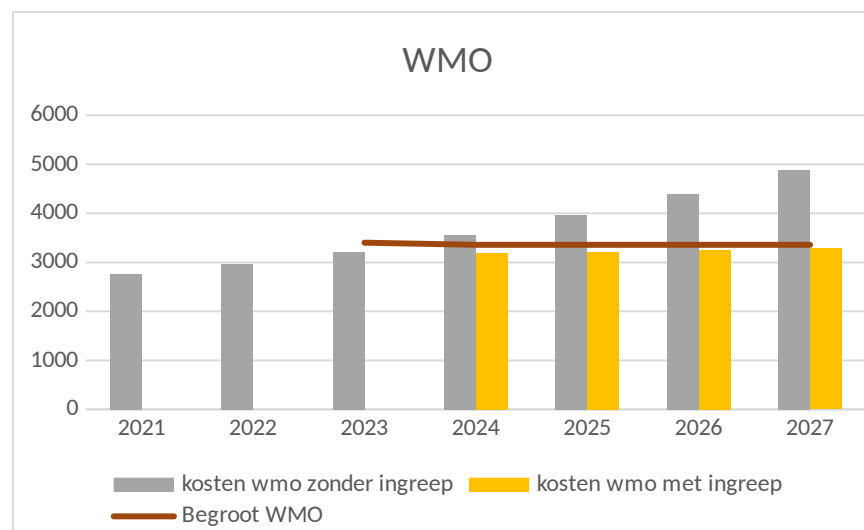
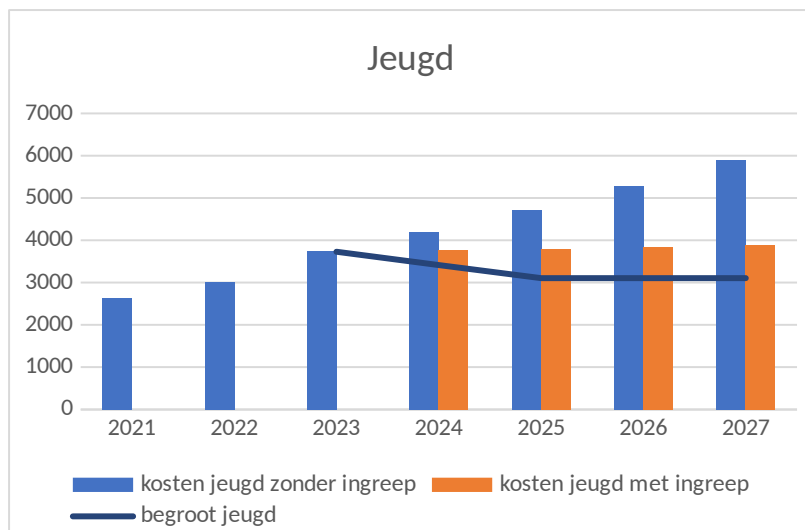
5) Medewerkers capaciteit

Het blijft zeer lastig om aan te geven hoeveel capaciteit dit gehele traject gaat vragen van medewerkers. Op verschillende deel acties is het wel mogelijk om het te concretiseren. Maar ook daarin zien we dat de capaciteit die benodigd is vrijwel altijd extra is bovenop de huidige formatie. Naarst het uitvoeren van de acties zullen ook de overleggen en de procesveranderingen capaciteit vragen van de medewerkers. En het gevoel blijft dat dit niet mogelijk is binnen de huidige capaciteit en de huidige taken. Echter kunnen we dit op dit moment nog niet hard maken. En dit willen we graag als aandachtspunt met de stuurgroep bespreken. Hoe gaan we hier mee om? Nu en in het verloop van het proces. Het uitgangspunt blijft dat we allemaal zien dat we met de bovenstaande acties aan de slag willen en moeten. Echter blijft de vraag waar we dan de benodigde capaciteit vandaan moeten halen. En dat zouden we graag met de stuurgroep willen bespreken. Onderstaand een eerste grove indicatie om te bespreken.

Financiële Paragraaf

In de onderstaande paragraaf is op basis van de kosten van Jeugd en WMO van de afgelopen jaren een inschatting gemaakt van de prognose voor de komende jaren (toelichting onder de grafieken). Daarnaast is een ruwe schatting gemaakt van de kosten om alle besproken acties uit te voeren en een ruwe schatting van de baten van deze acties (toelichting kosten onder de tabel). Waarbij de expliciete kanttekening gemaakt moet worden dat het gaat om een ruwe en positieve schatting van de baten. En dat het gaat in beide gevallen om een ruwe inschatting.





Toelichting grafieken

De grafieken zijn gebaseerd op de cijfers van de afgelopen jaren waarbij er een prognose is gemaakt op basis van de gemiddelde stijging van de WMO en Jeugdkosten (op basis van monitor 10-2023 en jaarstukken vanaf 2018). Op basis hiervan is de aanname dat de kosten met dit gemiddelde (Jeugd 11% en WMO 12%) zullen blijven stijgen wanneer we geen ingrepen doen zoals besproken in het gehele programmaplan.

De voorgestelde acties leveren in zowel het Jeugd als WMO domein een ruwe geschatte bezuiniging van 12% waarmee de verwachte stijging afgebogen wordt naar een situatie die vrijwel neutraal is. Waarbij de prognose is gesteld op een stijging van 1% ivm risico management. Echter blijft er ook met de voorgestelde acties een uitdaging om binnen het gestelde budget van jeugd te blijven en is het wenselijk om te blijven onderzoeken welke acties nog meer uitgezet kunnen worden.

Hierbij is geen rekening gehouden met inflatie en stijgende personeelskosten.

	Kosten	Kosten extra		Baten op jaarbasis	bedrag
--	--------	--------------	--	--------------------	--------

	bestaande capaciteit	capaciteit inhuur				
Uren WMO beleid		€ 99.360,00	Huishoudelijke hulp	R1	Aantal cliënten* half uur* uurtarief* 45 weken* 0,75 voor zaken waarin niet mogelijk	€ 297.000,00
Uren jeugd beleid	€ 41.600,00		Sturen op afschalen waar mogelijk	R9, R8, R7, R6, R5	Behandeling jeugd 10% verminderen (Ambulant en GGZ)	€ 115.000,00
Uren projectmanagement, programma-management en begeleiding organisatieverandering	€ 66.560,00	€ 104.000,00	Sturen op afschalen waar mogelijk	R9, R8, R7, R6, R5	Doorstroom naar WLZ 5%	€ 10.000,00
Uren CMD ontwikkelruimte	€ 133.120,00	€ 80.000,00	Casus regie op gehele specialistische jeugdzorg	R12, R9, M3	Casus regie op individuele casuïstiek in de specialistische jeugdzorg (evaluaties, aanbieders, verwijzers, verlengingen en stapelingen) 7,5%	€ 269.000,00
Uren CMD bezwaren		€ 23.920,00	Groep ipv individueel begeleiding WMO	V4	WMO begeleiding 1 en 2 met 10% verminderen door groepswerk	€ 34.650,00
Uren kwaliteit		€ 77.280,00	Groep ipv individueel begeleiding jeugd	V4	Begeleiding 1 en 2, zelfstandig leven jeugd: Verminderen 10% door groepswerk	€ 31.125,00
Uren teammanagers	€ 41.600,00		Inzetten voorliggend veld waardoor minder begeleiding	V1, V2, V3, V7	2% verminderen begeleiding (groep en individueel, begeleiding 1 en 2) bij jeugd en WMO door voorliggend veld in te zetten	€ 20.900,00
Uren business controller	€ 10.400,00		Echtscheidingsloket	V6	Door inzet van loket wordt de vraag naar begeleiding en behandeling minder (verminderen behandeling en begeleiding jeugd met 1%) jeugdzorg, vak therapie	€ 8.400,00
			Scotmobieelpoule	V5	Besparing van 5%	€ 6.500,00
			Woning aanpassing	R4	Besparing als we max €10.000,- vergoeden, met een enkele indicatie kan bespaard worden tot:	€ 20.000,00
			GPK & GPP	R3	Medische keuring niet vergoeden	€ 8.970,00
totaal eenmalig	€ 293.280,00	€ 384.560,00			totaal	€ 821.545,00

Toelichting kosten:

Uren WMO beleid	Uren om extern in te huren zodat beleid op orde kan komen. En het schrijven van de aangepaste werkprocessen. Externe inhuur doorzetten van afgelopen half jaar, waarmee binding en kennis die reeds opgebouwd is wordt behouden.
Uren jeugd beleid	Is een tijdsinvestering nodig maar geen extra inhuur
Uren projectmanagement	Projectmanagement is 16u per week voor de lopende periode, vanuit team strategie. Daarnaast circa 20u programmamanagement en projectmanagement voor de grotere trajecten waarbij ook de organisatieverandering (denk en werkwijze) begeleid wordt om de gewenste doelen te bereiken.
Uren CMD ontwikkelruimte	Zoals gesproken binnen de randvoorwaarden is er ontwikkelcapaciteit nodig om dit alles uit te voeren. Waarbij het echt gaat om mee denken en anders gaan werken. Dit kan deels in de bestaande capaciteit (gemiddeld 2 uur per week per medewerker). En deels is er extra inhuur nodig om de vaste medewerkers de ruimte te geven om mee te denken en te ontwikkelen en werkwijzen aan te passen (trainingen). De inhuur wordt vormgegeven door het verlengen van bestaande inhuur binnen team WMO om geen nieuwe mensen in te hoeven werken en wel de ruimte te creëren die noodzakelijk is.
Uren CMD bezwaren	De veranderingen zullen extra bezwaren op gaan leveren. Om de stijging op te kunnen vangen (naast alle reguliere taken van Kwaliteit) is het nodig om extra in te huren om de bezwaren af te handelen. (bedrag is gebaseerd op afhandeling van 52 bezwaren)
Uren kwaliteit	Om een inhaal slag te maken binnen de werkprocessen is er tijdelijk extra capaciteit nodig. De extra capaciteit wordt ingezet om de werkprocessen, samen met de vaste medewerkers, uit te schrijven. Waarbij de vaste medewerkers mee denken en het doe werk bij de inhuur ligt zodat de vaste medewerkers zich kunnen richten op de vaste taken en de processen rondom monitoring en regievoering. (16u per week voor een periode van 1 jaar).
Uren teammanagers	Valt binnen het reguliere werk maar gaan wel uren naar toe.
Uren Business Controller	Valt binnen het reguliere werk maar gaan wel uren naar toe.