



**Gemeente Renkum**

## Voorstel aan de raad

Verantwoordelijk team

Samenleving

Nummer

—

Kenmerk

46997

Raad d.d.

22 februari 2017

Paragraaf begroting

1

Portefeuillehouders

H.J. (Hermine) van den Berg-van Zijl/

drs. A.D.(Wendy) Ruwhof

Steller

drs.J.G. (Joan) de Graaff

Datum

4 januari 2017

Onderwerp

**Investeringsplan Sociaal Domein 2020**

Geadviseerd besluit

Vast te stellen het Investeringsplan Sociaal Domein 2020

### Toelichting op beslispunten

De decentralisaties Wmo 2015, Jeugdwet en P-wet brachten veel onzekerheden. Wij kregen te maken met nieuwe en onbekende stakeholders, nieuwe en onbekende taken en zorgvormen. Daarbij moesten wij gelijktijdig zorg dragen voor de nieuwe uitvoering en de continuïteit van zorg.

In 2015 zijn wij er redelijk in geslaagd om de zorgcontinuïteit te borgen en zijn wij op zoek gegaan naar meer zekerheden omtrent uitvoering en zorgkosten. Langzaam en met veel moeite krijgen wij meer zicht op en inzicht in bestedingen. Zowel wat betreft zorgkosten als uitvoeringskosten.

In de loop van 2015 zijn wij tot het besef gekomen dat de inrichting voor het sociaal domein van onze organisatie niet past bij de nieuwe taken. Daarom is een totaal nieuwe organisatie nodig om structureel onze nieuwe rol en de daarbij horende taken uit te voeren.

Het opnieuw vormgeven van onze organisatie voor het sociaal domein is noodzakelijk om de om de uitvoering structureel op een kwalitatief en efficiënt peil te krijgen zodat bezuinigingen die het rijk ons oplegt structureel worden opgevangen.

In 2016 hebben wij hiervoor de eerste stappen kunnen zetten in de transformatie van onze eigen organisatie. Dat heeft geleid tot het inrichten van het sociaal domein in drie teams: sociaal team gericht op uitvoering, bedrijfsteam gericht op alle betalingsperikelen en het beleidsteam.

Deze drie teams hebben ieder een kwartiermaker. Deze bepaalt aan de hand van de uitvoering en de tekortkomingen dan wel successen hoe het team verder ontwikkeld moet worden. Dit betreft omvang in fte, kennis, kunde en attitude.

Aan personele capaciteit heeft het vanaf de transitie structureel ontbroken. Dit is een gevolg van het feit dat er onmogelijk ingespeeld kon worden op de nieuwe taken, omdat er zoveel (en zo lang) onduidelijk was. Dit heeft geresulteerd in veel tijdelijke inkoop voor alle drie de teams. Deze inkoop vindt plaats via inkoop bij bureaus en inkoop via de payroll constructie. Beide vormen zijn relatief duur. Om deze inkoop te realiseren moet steeds opnieuw een plan worden ingediend waarop dan wordt besloten. Dat kost tijd en brengt geen rust en ruimte voor ontwikkeling met zich mee.

We zijn nu zover dat wij, op basis van de ervaring die wij in 2015 en 2016 hebben opgedaan, kunnen aangeven dat een aantal functies blijvend zijn en noodzakelijk om de transformatie vorm te geven, welke functies nog tijdelijk nodig zijn (flexibele schil) en welke functies binnen afzienbare tijd niet meer nodig zijn. Daarmee zijn we nog niet klaar. Naar het zich laat aanzien kunnen ook binnen de gedecentraliseerde taken nieuwe veranderingen optreden, waardoor verdere vernieuwing van de organisatie nodig is. Daarbij valt te denken aan het door decentraliseren van centrumgemeente taken (beschermde wonen).

Dit betekent dat er structureel geïnvesteerd moet worden bezetting, kennis, kunde en attitude. Dit betekent ook dat nieuwe functies op basis van bewezen effect structureel moeten worden gemaakt, Sommige taken zullen wij tijdelijk kunnen uitvoeren,.

Omdat deze investering voorwaardelijk is voor de transformatie is het essentieel dat deze investering geen ad-hoc karakter heeft maar stevig in begroting en organisatie is ingebed. Voor het behalen van de financiële taakstellingen is de continuïteit van deze investeringen evident. Daarom is een investeringsplan voor de komende drie jaar opgesteld waarin de bekostiging van inhuur en structurele bezetting is opgenomen: Investeringsplan Sociaal Domein 2020.

Om de transformatie van de organisatie met de nodige rust en ruimte te realiseren is een geraamd budget van € 3.350.000 nodig tot 2020 voor inhuur en een budget van €240.200 in 2017 en € 342.400 t.b.v. extra formatie in de jaren daarna. Wij stellen voor om het budget voor inhuur te onttrekken aan de reserve sociaal domein, en de extra formatie te financieren binnen het totale materiele budget binnen het sociale domein om zo de noodzakelijke investering in de organisatie veilig te stellen.

Wij vragen u om het Investeringsplan Sociaal Domein 2020 vast te stellen.

## Beoogd effect

In de periode tot 2020 worden een solide toekomstbestendige SD teams neergezet die door kennis, kunde en attitude beleid en uitvoering zo afstemmen dat de gemeentelijke bijdrage aan het behalen van de rijkstaakstelling wordt ingevuld.

## Kader

Wet en regelgeving Sociaal Domein (Wmo2015, Jeugdwet en P-wet)

Begroting 2017

Kadernota Sociaal Domein

*Onderwerp*

1

*Datum*

4 januari 2017

*Kenmerk*

46997

*Pagina*

2 van 5

## Argumenten

Om de nieuwe taken blijvend te kunnen uitvoeren en om de taakstelling die het rijk ons oplegt van 25% op het sociaal domein te kunnen behalen moet op personeel geïnvesteerd worden. Dit betreft omvang fte's, kennis, kunde en attitude.

Om onze aandacht volledig te richten op de transformatie die nodig is, is het noodzakelijk dat er ook financieel ruimte en rust is. Daarom is het noodzaak om hierop een besluit door de raad te laten nemen.

## Sociaal Team

Op basis van de kennis opgedaan in de afgelopen 2 jaar kan inhuur nieuwe expertise nu structureel gemaakt worden en daarmee gewerkt worden aan continuïteit en ontwikkeling. Bovendien besparen we zo op de kosten van inhuur door payrollconstructie.

Daarnaast is een flexibele schil ingecalculleerd om wisselende werkdruk mee op te vangen.

Voor de inzet op re-integratie en inkomen is uitgerekend op basis van taken en bestand wat nodig is aan formatie. Deze formatie is vooralsnog ook als extra inhuur aangevraagd om alle taken te kunnen uitvoeren. Nu maken we deze onderdeel van de payrollconstructie. We vragen ze tijdelijk aan voor de komende twee jaar. In die twee jaar zal op basis van de huidige Renkumse situatie een plan getrokken worden waarop vervolgens de formatie kan worden aangepast.

## Beleidsteam

Binnen het beleidsteam is de formatie uitgebreid met ontwikkel capaciteit op de verschillende beleidsvelden. De gedachte is dat deze ontwikkelcapaciteit voor uitwerken van projecten en ontwikkelrichtingen na een aantal jaren overgaat in borgen van de ontstane taken. Daarmee kan de formatie naar verwachting weer worden teruggebracht. De verwachting is echter ook dat door nieuwe taken op heel nieuwe gebieden structurele formatie nodig is, omdat we die nu niet hebben (zorg en veiligheid, beschermd wonen et cetera).

## Bedrijfsteam

Het bedrijfsteam is faciliterend aan het Beleidsteam en het Sociaal Team. Uitbreiding van werkzaamheden in die teams leiden doorgaans ook tot extra werk voor het bedrijfsteam. Denk hierbij aan de administratieve verwerking in, en het beheer van bedrijfsapplicaties (de Suites), inrichten processen in het kader van wet- en regelgeving, financiële en kwantitatieve rapportages alsmede administratieve taken in het kader van invoer en controle op facturen. Om de gevolgen van de decentralisatie en de transformatie administratief goed in te richten moeten we deels structureel en deels incidenteel extra capaciteit inzetten. Ook vraagt deze fase om extra inhoudelijke sturing.

## Sturingsinformatie

Sturingsinformatie in de vorm van managementrapportages is essentieel voor het slagen van onze opdracht. Daarom willen we hier- naast de verwerking van gegevens- stevig op inzetten door te investeren op het binnen de eigen organisatie borgen van het beheer van Suites (ICT applicaties voor het sociaal domein) en het aantrekken van een Business Data Analyst.

## Onderwerp

1

Datum

4 januari 2017

Kenmerk

46997

Pagina

3 van 5

## Kanttelingen

We leven in een dynamische tijd en weten derhalve niet welke veranderingen op korte termijn nog vanuit de rijksoverheid op ons af kunnen komen. Deze hebben dan hun impact op het hele SD en hebben dan dus ook gevolgen voor de noodzakelijk geachte investeringen. Hierover blijven wij elkaar informeren, zodat hierop aanvullend kan worden ingespeeld. Op korte termijn verwachten we bijvoorbeeld de doordecentralisatie van Beschermd Wonen.

## Draagvlak

Voor de interne organisatie berust dit voorstel op breed draagvlak, omdat het de rust en ruimte geeft om flexibel, snel en efficiënt te kunnen acteren.

## Aanpak/Uitvoering

Na vaststelling van het investeringsplan worden de gevolgen in de VJN meegenomen.

## Communicatie

Via de VJN en overige overleggen, formeel en informeel.

## Financiële consequenties

Om de transformatie van de organisatie met de nodige rust en ruimte te realiseren is een geraamd budget van € 3.350.000 nodig tot 2020 voor inhuur en een formatiebudget van €240.200 in 2017 en € 342.400 in de jaren daarna.

In bijlage treft u het overzicht van de reserve sociaal domein en de uitnamen dan wel taakstellingen die hierop rusten.

De gekleurde balken zijn nieuw ten opzichte van de begroting.

Dit betekent dat de 'mutaties lopende boekjaar' en de 'taakstellingen lopende boekjaar' in de begroting zijn opgenomen.

Nieuw is de tijdelijke (tot 2020) onttrekking aan de reserve ten behoeve van de tijdelijke inhuur personeel om de transformatie van de organisatie en het SD zelf gestalte te geven.

Ook nieuw is de onttrekking voor de structurele inzet, dit is echter een ombuiging van het SD naar het P-budget omdat het structurele werkplekken inhoudt. Neemt niet weg dat hiermee de taakstelling op het SD budget structureel wordt vergroot.

We verwachten dat de structurele besparing op het sociaal domein 3.500.000 vanaf boekjaar 2017 is en dat we verwachten dat we hier jaarlijks 250.000 structureel aan kunnen toevoegen.

Indien het plan akkoord wordt bevonden en wordt vastgesteld door de raad, blijft er nog een vrij besteedbaar reserve SD van € 593.000. (de genoemde PM post).

## Juridische consequenties

Niet van toepassing

## WMO-aspecten

Het investeringsplan staat voor de uitvoering van het hele SD, waaronder de Wmo2015

*Onderwerp*

1

*Datum*

4 januari 2017

*Kenmerk*

46997

*Pagina*

4 van 5

## Gezondheid

Niet van toepassing

## Duurzaamheid

De investering is noodzakelijk om de organisatie duurzaam in te richten, dat wil zeggen klaar voor toekomstige ontwikkelingen, waardoor eventuele inpassingen minimaal zijn.

## Effect op vermindering regeldruk

Niet van toepassing

## Alternatieven

Het alternatief is dat bij iedere nieuwe fase van ontwikkeling en iedere verandering waarop ingespeeld moet worden, een nieuw P-voorstel moet worden ingediend. Dat is tijdrovend en omslachtig. Daarnaast ontstaat het risico naarmate de taakstelling stijgt en de doelen niet worden gehaald omdat de investering niet tijdig heeft kunnen plaatsvinden, er onvoldoende middelen vanuit het SD beschikbaar zijn om investeringen in de organisatie alsnog te kunnen doen. Om slavaardig te kunnen acteren is het zekerstellen van de investering noodzakelijk.