





Agendapunt		B27
Collegevergadering	19 juli 2016	
Onderwerp	Bedrijfsvoering en organisatie sociaal domein	
Registratienummer	2016-23902	
Raad actief betrekken		
Organisatieonderdeel	BO Bedrijfsvoering en Control	
Behandelend ambtenaar	H Yazar	
	T (043) 350 4237	
	E Hulya.yazar@maastricht.nl	
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none"> 1. onderbouwing formatie inkooporganisatie BenO 2. onderbouwing formatie Sociale Zaken 	
Stukken ter inzage		
Informatie	Openbaar	
Aanvullende verplichte publicatie		



Betrokken tijdens opstellen collegevoorstel

		datum	overeenstemming
Portefeuillehouder	Wethouder Willems		Wordt vervangen door weth. Gerats
Andere collegeleden	Wethouder Aarts	11-07-2016	ja
	Wethouder Damsma	11-07-2016	ja
	Wethouder Gerats		
Ondernemingsraad	Afstemming met DB OR	13-07-2016	ja
Georganiseerd Overleg	Alg. directeur beleid en ontwikkeling	04-07-2016	ja
	Alg. directeur bedrijfsvoering en dienstverl.	04-07-2016	ja
	Sociale Zaken	24-06-2016	ja

Akkoord met voorliggend collegevoorstel

	datum	standaardroute	spoedroute	Vp route
Manager organisatieonderdeel				
Lid Directieteam	15-7-2016	XXXXXXXXXX	M. Rompen	XXXXXXXXXX
Toetsgroep			XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX
Gemeentesecretaris	15/7			
Portefeuillehouder Wethouder Willems	15/7/2016 <i>Damsma</i>			

Collegevoorstel



Samenvatting

Ten behoeve van de uitvoering van de nieuwe taken per 1-1-2015 op het gebied van de 3-decentralisaties (Jeugd Wmo en Participatie) heeft u reeds eerder ingestemd met een voorlopige formatie- uitbreiding van 57,3 fte bij het organisatieonderdeel Sociale Zaken (SZ) en 13 fte bij Beleid en Ontwikkeling (inkooporganisatie). Nadrukkelijk is daarbij aangegeven dat de definitieve omvang pas bepaald zal worden op basis van een evaluatie van de uitvoering. Deze evaluatie inclusief de uitwerking van de definitieve formatiebehoefte heeft inmiddels plaatsgevonden en wordt via deze nota ter besluitvorming voorgelegd.

In afwachting van uw definitief besluit inzake de formatie, zijn de betrokken medewerkers hoofdzakelijk aangenomen op basis van een payroll constructie met als einddatum 31-12-2016. Na vaststelling van deze nota zal voor de kernformatie tot definitieve werving worden overgegaan. Het spreekt voor zich dat de interne kandidaten ook nu weer in de gelegenheid zullen worden gesteld om op deze functies te solliciteren.

Beslispunten

Het college wordt voorgesteld om :

1. Kennis te nemen van het evaluatierapport van de inkooporganisatie (BenO) en Sociale Zaken
2. de formatie voor de uitvoering van de 3- D's van de onderstaande organisatieonderdelen als volgt vast te stellen :
 - a. Beleid en Ontwikkeling (Inkooporganisatie) vast te stellen op 15,5 fte (waarvan 80% kernformatie en 20 % flexibel)
 - b. Sociale Zaken (teams Jeugd, Wmo en Participatie) 64,7 fte (waarvan 80 % kernformatie en 20 % flexibel)

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 19 juli 2016:

Conform.



1. Aanleiding

Op 10 februari 2015 heeft u besloten tot tijdelijke uitbreiding van de formatie ten behoeve van de uitvoering van de nieuwe taken op het gebied van Jeugd, zorg en werk met voorlopig 57,3 fte bij Sociale Zaken en 13 fte bij Beleid en Ontwikkeling. Nadrukkelijk is toen aangegeven, het jaar 2015 te beschouwen als een overgangsjaar en op basis van de evaluatie eind 2015 de definitieve omvang van de formatie voor de uitvoering van deze taken te bepalen.

Via de collegenota 2015-42283 van 12 januari 2016 is vastgesteld dat evaluatie eind 2015 niet haalbaar was, daar we nog niet over de benodigde informatie beschikten. Inmiddels is de benodigde informatie beschikbaar en ligt de evaluatie middels deze nota voor. Ten behoeve van de onderbouwing van de benodigde capaciteit is gebruik gemaakt van benchmarks, resultaten van tijdschrijven en rekenmodellen van VNG. Tevens is rekening gehouden met de besluitvorming van de andere gemeenten inzake de samenwerking op het gebied van inkoop, etc.

2. Context

Deze nota is een vervolgnota op de twee eerder vastgestelde nota's inzake de bedrijfsvoering-organisatie van de 3- decentralisaties (besluit college 10-2-15 en 12-1-2016). Ook de nota "Inzet passende ondersteuning sociaal domein 2015 " (besluit college 8-07-2014) is relevant. Op basis van de toegezegde evaluatie wordt in deze nota een voorstel gedaan voor de definitieve invulling van de benodigde formatie voor de uitvoering van deze nieuwe taken.

3. Gewenste situatie

Op basis van een 3-tal bronnen is in de 2 bijlagen behorende bij deze collegenota de benodigde formatie inzichtelijk gemaakt:

1. Realisatie 2015
2. Benchmark Berenschot
3. Benchmark met andere regio's

Bij punt 3 dient opgemerkt te worden dat het uitvoeren van een benchmark tussen regio's met kanttekeningen omgeven is. Er spelen tal van zaken die per regio verschillen en waarop een vergelijking minder betrouwbaar is. Hierbij valt te denken aan verschillen in organisatievorm en aansturing, takenpakket, inkoopmodellen, inkoopbeleid en proces, het aantal productcategorieën, aantal en diversiteit aan aanbieders en het aantal contracten. Daarbij heeft elke regio nu 1 jaar ervaring wat bij regio's weer tot aanpassingen en verbeteringen zal leiden. Een benchmark heeft pas na een paar jaar zin omdat regio's dan naar een zekere volwassenheid zijn gegroeid en ontdaan van



kinderziektes. Er bestaat voorlopig geen standaardoplossing. Het is dus een zoekproces wat vraagt om begrip, geduld en vertrouwen. Wij nemen deze benchmark toch op als vergelijkingsmateriaal omdat het ondanks de hiervoor genoemde onzekerheden , helpt in het vormen van een beeld over de benodigde formatie.

Onderstaand treft u voor zowel de inkooporganisatie (BenO) als de uitvoerorganisatie (SZ) de bevindingen en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor de formatie. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar de bijlagen.

Inkooporganisatie (BenO)

Conform collegenota van januari 2015 is bij de oprichting van de inkooporganisatie behoudend gestart. De wens om de nieuwe taken zo 'slank' mogelijk te organiseren was en blijft het uitgangspunt.

De inkooporganisatie sociaal domein betreft een geheel nieuwe organisatie die blanco is begonnen, zelf heel veel heeft moeten ontwikkelen (activiteiten en procedures benoemen, regionale processen inrichten, etc.) in een kwetsbare omgeving. Landelijke systemen zoals Gegevensknooppunt (GGK) werken niet optimaal, landelijke richtlijnen en productcodes werden (te) laat afgegeven etc.. Er worden bij dit alles flinke vorderingen gemaakt, maar we zijn er nog niet !

De inkooporganisatie is nog volop in ontwikkeling waarbij continue ervaring wordt opgedaan, processen worden verbeterd en nieuwe inzichten worden verkregen. Aan sommige taken is uitvoering gegeven, maar andere taken zijn nog niet (volledig) opgepakt en moeten nog van de bodem worden opgebouwd. Dit proces vraagt om ruimte en flexibiliteit. En dat geldt ook voor de samenstelling van de organisatie. In dit licht bezien is het voorstel dan ook om te gaan werken met een zogeheten vaste kern (80 %) en een flexibele schil van 20 % (betreft inhuur). Naarmate we meer ervaring opdoen en de nieuwe taken zich verder uitkristalliseren kan bezien worden of de flexibele schil afgebouwd kan worden. Deze werkwijze past ook bij de afspraken die wij met andere gemeenten hebben inzake de samenwerking vanuit onze rol als centrumgemeente (looptijd huidige GR Jeugd Zuid-Limburg: t/m 2018).

Op basis van de resultaten van tijdschrijven en, benchmarks komen we tot de onderstaande kwantificering en indeling van de benodigde formatie.

**Omvang inkooporganisatie sociaal domein**

Functie	Fte Oorspr.	Fte voorstel	Toelichting
Coördinator	1	1	
Inkopers/account- managers	4	5	Mede a.g.v. toename van het aantal aanbieders
Contractmanagers	4	4	
Financieel (advies &beheer)	3	4	Tbv uitvoering van structurele taken zoals AO/IC, risicomangement etc. die nog niet (volledig) zijn opgepakt
Administratieve ondersteuning	1	1,5	1 mw heeft conform uw besluit reeds een vaste aanstelling
Totaal*	13 fte	15,5 fte*	

* Op dit moment zijn we in gesprek met de Heuveland gemeenten (excl. Valkenburg aan de Geul; met deze gemeente hebben we reeds een dienstverleningsovereenkomst) inzake de eventuele overdracht van de administratieve taken (declaraties, monitoring, contractmanagement) voor het onderdeel Wmo nieuw (voor onderdeel Jeugd gebeurt dit al) naar de inkooporganisatie sociaal domein. De omvang van de hiervoor benodigde capaciteit is nog niet concreet uitgewerkt en is dan ook (nog) niet meegenomen bij de bepaling van die 15,5 fte.

Sociale Zaken**Team Jeugd**

Voor de raming van de formatie van het team jeugd in 2015 (uitgangspunt) is een aantal aannames gedaan. Destijds waren er nauwelijks referentiecijfers beschikbaar waarmee deze aannames 'hard' onderbouwd konden worden. Nu, anderhalf jaar verder, hebben we inmiddels ervaringscijfers. Hieruit blijkt dat we op onderdelen een goede inschatting hebben gemaakt van aantallen en doorlooptijden. Zo zien we dat het aantal aanmeldingen en de formatieve bezetting voor case-management, twee van de belangrijkste taken van het team, redelijk goed zijn ingeschat. Op andere onderdelen hadden we meer vraag verwacht. Zo bleef het aantal meldingen (inclusief zorgmeldingen) zo'n 35% achter bij de prognoses. In principe is dit een ontwikkeling die we nastreven. Een deel van de meldingen lopen via huisartsen en andere verwijzers. Het is noodzaak om daarmee pro-actief goede verbindingen te leggen met het oog op een integrale aanpak/ afstemming. Op onderdelen blijkt ook dat de ervaringen van het afgelopen anderhalf jaar hebben uitgewezen dat formatieve aanpassingen noodzakelijk zijn. Wij benoemen de belangrijkste:



1. De herindicaties Zorg In Natura (ZIN) blijken in aantallen aanzienlijk hoger en qua uitvoering en verwerking veel complexer te zijn, naast een te maken inhaalslag op de lopende trajecten op basis van het uitgangspunt 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur
 2. De administratieve werkzaamheden waarmee de doelmatigheid en rechtmatigheid van het toewijzen van zorg kunnen worden aangetoond, blijken omvangrijker en complexer. (van 1,8 fte naar 4,2 fte)
 3. De investeringen die nodig zijn om van Transitie naar Transformatie te komen zijn destijds-omdat het beleid daarover toen nog in een verkennende fase was- niet volledig meegenomen.
- Tegenover deze gevraagde investeringen zijn er ook besparingen. Ook hier noemen we de belangrijkste:

- De benodigde capaciteit voor bezwaar, beroep en juridisch advies valt lager uit. Het aantal bezwaarschriften is laag (prognose 2017 is 15)
- Ook de benodigde capaciteit voor post en archief, financiële administratie en opleiding is lager dan vooraf geschat .

Samengevat leiden de bovengenoemde ontwikkelingen tot de onderstaande indeling van de benodigde formatie :

Team Jeugd

Functie	Fte	Fte	Toelichting
	Oorspr.	voorstel	
Teammanager	1,0	1,0	
Adviseur	0,5	1,0	
Kwaliteitsmedewerker	1,6	1,6	
Consulent	20,0	21,7	
Gedragswetenschapper	0	1,8	
Fin.adm. medewerker	1,8	4,2	
Post en archief	0,7	0,2	
Bezwaar,beroep en juridisch advies	0,7	0,4	
Interne controle	0,4	0,4	
Financiële administratie	0,4	0,2	
Opleiding, instructie en infovoorziening	0,2	0,1	
Totaal	27,3 fte	32,6 fte	



Team Wmo

In 2015 werden de gemeenten in Nederland voor het eerst geconfronteerd met de nieuwe taken die vanuit de Wmo wetgeving werden gedecentraliseerd van de centrale naar de gemeentelijke overheid. Dit betekende dat er bovenop de Wmo die de gemeenten reeds uitvoerden, er een fors aantal nieuwe doelgroepen bij kwam (1960 mensen in begeleiding, 750 in beschermd wonen). Destijds (eind 2014) zijn er op basis van een groot aantal onzekerheden (budgetten die niet duidelijk waren, systemen die er niet waren, nog niet volledig uitgekristalliseerde beleidsplannen, geen toezichtkaders, geen referentiecijfers) inschattingen gedaan om de uitvoering van de nieuwe Wmo werkzaamheden vorm te kunnen geven. Op basis van de ervaringen van de afgelopen periode kunnen we betere uitspraken doen over de uitvoeringscapaciteit voor 2017.

De oorspronkelijke gedachte dat de gemeente, doordat zij dicht bij haar burger staat, beter in staat is om 'integraal' maatwerk te leveren op basis van de vraag van de burger staat nog steeds fier overeind. Met ondersteuning van de gemeente en de sociale omgeving wordt een burger terug in zijn of haar kracht gezet en gestimuleerd om mee te doen in de samenleving. Dit moet niet alleen zorgen voor meer persoonlijk welbevinden, maar – uiteindelijk - ook voor een kostenbesparing. Hierdoor moet de kwaliteit van de zorg ook voor de komende jaren gewaarborgd blijven.

Om bovenstaande visie te realiseren is eind 2014 een routepad uitgestippeld dat bestond uit een transitiefase en een transformatiefase. Met name in die laatste fase zou de doorontwikkeling van de dienstverlening en de vormgeving van de integrale benadering moeten worden neergezet die uiteindelijk moet resulteren in het gewenste 'integraal maatwerk concept' dat het uitgangspunt is van de dienstverlening in de Maastricht-Heuvelland regio.

De scheiding tussen de transitiefase en de transformatie fase bleek in realiteit minder scherp dan gedacht. Zo is er in de gemeente Maastricht vanaf begin 2015 al hard gewerkt om een basisstructuur neer te zetten die in lijn is met (de geest van) de nieuwe wet- en regelgeving van de Wmo en een goede uitgangspositie vormt om het transformatieproces verder vorm te geven. Zo zijn intussen in een aantal wijken wijkteams actief waaraan ook consultants van de teams Wmo deelnemen. Ook is er steeds meer samenhang tussen de oude en nieuwe taken ontstaan, waardoor er voor de burger meer synergie ontstaat bij een hulpvraag.

Het implementeren van de nieuwe wetgeving per 1-1-2015 (transitiedatum) vraagt echter meer tijd dan tevoren was ingeschat, het transitieproces is verre van afgerond.



Alle Nederlandse gemeenten werden in meer of mindere mate geconfronteerd met aanzienlijke omissies en inrichtingsvraagstukken in het transitieproces.

We noemen er enkele:

- verdere inregeling van het trekkingsrecht van de SVB;
- correctie Eigen Bijdrage van cliënten waarbij het PGB niet opgebruikt is;
- Beschermd wonen als centrumgemeente ingericht;
- herindicaties van overgangsccliënten vanuit de AWBZ;
- mutaties in leveringsvorm (PGB ↔ ZIN) en arrangement bij nieuwe doelgroepen.

Ook in 2017 zal een aantal van bovenstaande zaken – die onderdeel zijn van het oorspronkelijke transitieproces – blijven spelen, al was het maar omdat de verwachting is dat de SVB problematiek nog even zal voortduren. Dit betekent dat een gedeelte van de uitvoeringsformatie in 2015 en in het lopende jaar 2016 belast is (geweest) met transitiezaken. Ondanks dat zijn de 3 teams erin geslaagd om tevredenstellende resultaten te behalen voor het cliënttevredenheidsonderzoek (BMC). Indien we echter rekening houden met bovenstaande 'extra' werkzaamheden en ons streven om de transformatie verder vorm te geven dan heeft dat (minimale) personele consequenties. Het doorontwikkelen van *Werkwijzen* (vakmanschap, professioneel en projectmatig werken), *Cultuur* (gedrag en houding) en *Verhoudingen* (tussen burger en overheid; overheid en maatschappelijk middenveld) kan alleen als daar een passende personele uitvoeringscapaciteit tegenover staat. Alleen zo kan de uitvoeringsorganisatie werken aan de doorontwikkeling van 1 gezin-1 plan-1 regisseur, de verdere ontkokering op de werkvloer en het creëren van een omgeving die consultants stimuleert om actief te netwerken. Allen met als doel meer integraliteit en samenhang in het Sociaal Domein. Met ingang van 2016 is Sociale Zaken Maastricht Heuvelland (SZMH) operationeel. Bij de definitieve inrichting van de organisatie zijn er drie teams Wmo gevormd, ieder team wordt aangestuurd door een teammanager. De benodigde capaciteit voor administratie, resourceplanner, debiteuren, post en archief, financiële administratie en opleiding is lager dan vooraf ingeschat



Samengevat leiden de bovengenoemde ontwikkelingen tot de onderstaande indeling van de benodigde formatie:

Functie	Fte	Fte	Toelichting
	Oorspr.	voorstel	
Teammanager	1,0	2,0	Definitieve inrichting SZMH
Adviseur	0,5	1,0	
Kwaliteitsmedewerker	0,8	0,8	
Consulent	17,5	16,2	
Resource planner	0,0	1,0	Nieuwe functie
Fin.adm. medewerker	1,5	0,4	
Post en archief	0,8	0,3	
Bezwaar, beroep en juridisch advies	0,6	0,6	
Handhaving	0,5	0,5	
Debiteuren	0,2	0	
Interne controle	0,4	0,2	
Financiële administratie	0,2	0,2	
Opleiding, instructie en infovoorziening	0,2	0,1	
Totaal	24,1 fte	23,3 fte	

Collegevoorstel

Participatie :

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet heeft als doelstelling om mensen, die nu nog aan de kant staan, meer kansen te geven om naar vermogen in hun eigen levensonderhoud te voorzien en, wanneer dat (nog) niet lukt, om naar vermogen mee te doen in de samenleving. Er zijn tevens wijzigingen ingevoerd om de bijstand activerender en (financieel) houdbaar te maken. Deze wijzigingen hebben onder andere betrekking op het maatregelenregime bij het niet nakomen van verplichtingen.

Het hierboven genoemde heeft gevolgen voor de taakomvang van Sociale Zaken. Door de toename van de doelgroepen in de Participatiewet, het vervallen van de WSW en beperking Wajong, stijgt het bestand op termijn (2018) met circa 420 personen. Er is in 2015 en begin 2016 sprake van stijging van het bestand, dit deels is toe te schrijven aan de nieuwe doelgroepen. Verder is categoriale verstrekking niet meer toegestaan en is de administratieve afhandeling van de Individuele



Inkomenstoeslag (voorheen Langdurigheidstoeslag) ingeperkt. Het aangescherpte sanctiebeleid heeft tot gevolg dat er meer boetes worden opgelegd. De aannames voor 2015 met betrekking tot aantallen en doorlooptijd zijn grotendeels correct gebleken en zijn dus ongewijzigd doorgerekend. De Participatiewet gaat uit van het arbeidsvermogen van burgers. Vanaf 1 juli 2015 is gestart met de herindicaties, afronding is voorzien eind 2017 .

Samenvattend wordt op basis van de nu bekende informatie de volgende formatie gevraagd voor 2017 en verder:

Functie	Fte Oorspr.	Fte voorstel	Toelichting
Consulent	4,0	6,9	Toename bestandsomvang
Boetemedewerker	0,5	0,5	
Fin.adm. medewerker	1,4	1,4	
Totaal	5,9 fte	8,8 fte	

Voor alle bovengenoemde functies van SZ geldt ook de verhouding 80-20 m.a.w. 80 % kernformatie (vaste medewerkers) en 20 % flexibele schil.

12 Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

13 Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

14 Personeel en organisatie

Voor personele gevolgen wordt conform afspraak met DB OR een adviesaanvraag ingediend bij de OR voor de uitbreiding van 2,5 fte bij BenO (inkooporganisatie) en een aparte aanvraag voor SZ.

Zoals hiervoor aangegeven zal zowel bij BenO als bij SZ gewerkt worden met een zogeheten vaste kern (80 %) en een flexibele schil van 20 % (betreft inhuur). Naarmate we meer ervaring opdoen en de nieuwe taken zich verder uitkristalliseren kan bezien worden of de flexibele schil afgebouwd kan worden. Hierbij willen we ook met nadruk erop wijzen dat waar mogelijk via verschillende trajecten (o.a. lean aanpak) getracht zal worden om de processen zo efficiënt mogelijk in te richten. Dit kan een positief effect hebben op de afbouw van de flexibele schil.



15 Informatiemanagement en automatisering

Momenteel zijn we bezig met de aanbesteding van een software –systeem die een geautomatiseerde invulling van de rol van de centrumgemeente optimaal ondersteund.

16 Financiën

De kosten van uitvoering inclusief overhead komen ten laste van de decentralisatie-uitkeringen. De kosten van de inkooporganisatie van Ben O worden gedeeltelijk doorbelast naar de 17 andere gemeenten in Zuid-Limburg daar wij vanuit onze centrumfunctie werkzaamheden voor hen uitvoeren op gebied van jeugd.

Gemeld dient te worden dat naast de kosten van de formatie er sprake is van de onderstaande posten die ook ten lasten komen van 3- D's (kosten accountant, Helpdesk 3-D's, ontwikkeltafels en ICT -) van in totaal € 0,5 mln. Dit bedrag is meegenomen in de onderstaande tabel.

Onderdeel	Raming kosten formatie 2017
Jeugd	SZ: € 2,68 mln. Beleid en Ontwikkeling € 2,29 mln = € 4,97 mln.
Wmo-nieuw	SZ: € 1,97 mln. Beleid en Ontwikkeling € 1,25 mln= € 3,22 mln.
Participatie	SZ: € 0,53 mln.
Totale kosten bruto	€ 8,72 mln. komt overeen met de oorspr. Raming ad € 8,7 mln. ; de uitbreiding van de formatie wordt gecompenseerd door de lagere overhead kosten.
-/- bijdrage andere gemeenten in de kosten inkoop-organisatie	€ 1,47 mln.* (is hoger dan de oorspr. Raming ad € 0,8 mln.)
Totale kosten netto	€ 7,25 mln.

*Def. Besluitvorming hierover dient nog plaats te vinden.

De totale netto kosten zullen voor een bedrag ad € 0,525 mln. (onderdeel Participatie) gedekt worden uit het BUIG-budget (voormalig I-deel) en het restant (€ 6,73) komt ten laste van de budgetten Jeugd en Wmo nieuw.

17 Aanbestedingen

Zie paragraaf 15.



18 Participatie tot heden

De raad en stad zijn via de presentaties in de stadsrondes inzake de monitoring 3- decentralisatie op de hoogte gebracht van de uitvoeringskosten van deze nieuwe taken.

De OR had reeds eerder op 12 november schriftelijk ingestemd met de verlenging van de contracten van de medewerkers die bezig zijn met de uitvoering van de nieuwe taken op het gebied van jeugd, zorg en participatie tot 31 december 2016. Op 13 juli 2016 heeft overleg plaatsgevonden met DB van de OR. Hierbij is afgesproken dat voor de personele gevolgen een adviesaanvraag dient te worden aangevraagd voor de uitbreiding van 2,5 fte bij de inkooporganisatie van BenO. Voor SZ geldt dat, conform eerder afspraak, een afzonderlijk adviesaanvraag zal worden ingediend over de formatie alsook de wijze van invulling van functies. Dat betekent ook dat voor het SZ deel van dit voorstel geldt dat er sprake is van een voorgenomen besluit.

19 Voorstel

Het college wordt voorgesteld om :

1. Kennis te nemen van het evaluatierapport van de inkooporganisatie (BenO) en Sociale Zaken
2. de formatie voor de uitvoering van de 3- D's van de onderstaande organisatieonderdelen als volgt vast te stellen :
 - a. Inkooporganisatie (BenO) vast te stellen op 15,5 fte (waarvan 80% kernformatie en 20 % flexibel)
 - b. Sociale Zaken (team Jeugd, Wmo en Participatie) 64,7 fte (waarvan 80 % kernformatie en 20 % flexibel)

20. Uitvoering, evaluatie en vervolg

In deze collegenota wordt voorgesteld te werken met kernformatie en flexibele schil (80-20 verhouding) . Jaarlijks zal bekeken worden welk deel van deze flexibele schil daadwerkelijk structureel benodigd is. Op basis van deze ontwikkelingen kan de verhouding kernformatie/ flexibele schil worden aangepast.

21. Communicatie

De communicatie richting medewerkers zal via de leidinggevenden plaatsvinden. Tevens zal op intranet een bericht worden geplaatst.

