

1	Programma Inkomen
1A	Indiener: Marjolein
2	<p>Tekstuele onderbouwing van de noodzaak voor extra personele inzet</p> <p>Inleiding De werkzaamheden van team Inkomensbeheer zijn vanaf 2015, met de komst van de Participatiewet, aanzienlijk maar geleidelijk veranderd. Het werk van de inkomensconsulent is door de visie op de Leefwereld versus de systeemwereld, de Bedoeling, de toeslagenaffaire en de boodschappenkwestie, en als gevolg hiervan wijzigingen van inzicht in de wet (jurisprudentie), veel complexer geworden. Medewerkers werken niet meer zoals voorheen op basis van de letter van de wet, maar in de geest van de wet. Dit vergt andere competenties, kennis en vaardigheden.</p> <p>Veranderde casuïstiek Bovendien, daar waar tot een aantal jaar geleden 20% van de casuïstiek multi-problematiek bevatte, is dat nu 80% van de casuïstiek. Dit is rond 2017 meer gaan spelen en heeft zich in de jaren daarna doorgezet. De verandering in de casuïstiek vraagt om een andere, integrale en intensievere aanpak: meer tijd en schakelen met en informatie opvragen bij lokale werkteams, hulpverlening en bewindvoerders door de consulent Inkomen. Het uitkeringenbestand is redelijk stabiel gebleven in de afgelopen jaren en bedraagt gemiddeld genomen 2.350 uitkeringen in de Lekstroomgemeenten. De formatie Inkomensbeheer bedraagt ongeveer 10 FTE. Dit betekent dat een Inkomensconsulent (1 FTE) gemiddeld een caseload heeft van 235 uitkeringendossiers. Met het oog op Leefwereld en integraal werken, maar ook de gezondheid van onze medewerkers, is dit niet meer te behappen. Sinds vastgehouden wordt aan de zogenaamde “nullijn” is er, hoewel het werk aanzienlijk complexer is geworden, geen capaciteit voor Inkomensbeheer bijgekomen. De rek is er uit.</p> <p>Maximale caseload moet terug Op basis van ervaring bij andere gemeenten is gebleken dat een caseload van 170 uitkeringsdossiers het maximale is om de werkzaamheden uit te voeren. En zelfs met een caseload van 170 is het niet mogelijk om alle klanten uit te nodigen voor een jaarlijks gesprek wat in het kader van de Bedoeling en rechtmatigheid heel wenselijk is. Het spreekt voor zich dat je alle klanten minstens 1 keer per jaar zou willen spreken. In een jaar tijd kan er veel veranderen in privésfeer (leefwereld) van de klant (scheiding, samenwonen/gehuwd, kinderen, hersteld van ziekte, etc.) en klanten vinden het doorgaans fijn om aandacht te krijgen, gehoord te worden en zich niet “vergeten” te voelen.</p>
3	<p>Wat vraagt WIL precies? Voor Inkomensbeheer wordt daarom structureel 2FTE erbij gevraagd. Hiermee is geen rekening gehouden met de taakstelling statushouders (200) voor Lekstroom.</p>
4	<p>Wat is er binnen het programma al gedaan om te voorkomen dat een begrotingswijziging noodzakelijk is Het team Inkomensbeheer kijkt continue naar het verbeteren en efficiënter maken van processen. Hier is geen simpele winst meer te behalen. Er wordt voor vrijwel alle klanten ondertussen al gebruikt gemaakt van de verkorte aanvraagroute Bovendien wordt er al 5 jaar bovenformatief een inhuurkracht ingezet.</p>
5	<p>Wat zijn de alternatieven? Voor wat betreft alternatieven valt te denken aan de volgende scenario's. Indien voor een bepaald scenario gekozen wordt zal dit verdere en gedegen verdere verkenning en uitwerking behoeven. Je streept namelijk niet eenvoudig 2 FTE aan werk weg (want dat waar het in feite om gaat):</p>

	<p>1) Het versoberen van de dienstverlening. De dienstverlening zal teruggaan naar basisdienstverlening, uitsluitend gericht op rechtmatigheid van de aanvraag. De integrale aanpak zal komen te vervallen, en er zal aanzienlijk minder maatwerk toegepast gaan worden. In het verlengde ligt het laten vervallen van heronderzoeken (dit is onrechtmatig) en het substantieel aanpassen van werkprocessen (ook hier zal een knelpunt ontstaan op het vlak van rechtmatigheid). Een deel van onze klanten krijgt hierdoor bovendien niet de dienstverlening die zij nodig heeft, wat de problematiek waarmee deze klanten niet kleiner maakt. En tzt dus als forse maatschappelijke meerkosten terugkomt op het bord van de gemeente.</p> <p>2) Streng selecteren aan de poort: Strengere selectie aan de poort betekent een daling in het aantal nieuwe aanvragen. Daarnaast valt te overwegen om tot een strengere vorm van toeleiding naar werk over te gaan zoals Direct Work (dit ligt buiten team Inkomensbeheer). Dit leidt samen effectief tot een lager uitkeringenbestand denken wij. En dus minder werk. Op de langere termijn is het de vraag of deze oplossing duurzaam is en het brengt bestaanszekerheid van klanten (en hun gezinnen) in gevaar. In het verlengde hiervan kan gedacht worden van een andere organisatorische inrichting (of ophanging). Denk hierbij het laten vervallen van de poort en deze onder Inkomensbeheer te schuiven cq de intake door de Inkomensconsulent te laten verrichten. Dat levert alleen 'winst' op als het poort/aanvraagproces substantieel herzien wordt.</p> <p>3) Investerings: Het doen van een flinke investering in een serieuze digitaliseringsslag binnen programma's Inkomen en Werk. Dit vergt een fikse investering en implementatie duurt langere tijd (min 1,5 jaar – 2jaar). Ook hier in combinatie met een versimpeling en herijking van de poort- en aanvraagprocessen. Digitalisering is zonder twijfel effectief en gaat zorgen voor meer ruimte voor de menselijke maat.</p>
3)	<p>Wat is het gevolg voor de opdracht van WIL als oplussen formatie niet gehonoreerd wordt? Een gevolg zou zijn dat niet aan de wens van de gemeenten voldaan kan worden om integraal te werken, vanuit de Leefwereld en Bedoeling te werken en maatwerk te kunnen bieden. Dit gaat ten koste van het toepassen van de menselijke maat. Ook komt de bestaanszekerheid van klanten en hun gezinnen hiermee in het geding. Hun probleem wordt niet goed opgepakt. De problematiek verschuift alleen maar van WIL naar later of een andere ketenpartner die dan iets moet doen (en vaak meer)</p> <p>Tot slot is er zorg om de medewerkers. De hoge werkdruk zal leiden tot meer uitval. Een ander risico is dat ervaren consulenten op zoek gaan naar een andere werkgever, waar de gemiddelde caseload minder groot en behapbaarder is. Nieuwe mensen vinden op de huidige arbeidsmarkt is niet eenvoudig.</p>

*Delete wat niet van toepassing is