

Notitie

*Regionale
samenwerking
Sociale Zaken*

*Albrandswaard
en Ridderkerk*

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Titel	Pagina
1	Inleiding	2
2	Aspecten van samenwerking	3
3	Beleid samenwerkingsverband	5
4	De juridische vorm van het samenwerkingsverband	12
5	Personeel en Organisatie	14
6	Kosten samenwerking	19
7	Informatievoorziening en Monitoring	21

1. Inleiding

Samen sta je sterker. Met die gedachte zijn de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk een proces in gegaan om de mogelijkheden te verkennen samen te werken op het beleidsterrein Sociale Zaken. Het resultaat van deze verkenning is deze notitie, waarin een voorstel wordt gepresenteerd om de samenwerking per 1 januari 2007 daadwerkelijk het licht te doen zien.

Besluitvorming

Voor de zomer hebben de colleges en de Raden reeds een besluit genomen over de juridische vorm, de financiële consequenties en de organisatievorm van het samenwerkingsverband. In deze notitie wordt op deze besluiten voortborduurd. Daar waar aan de orde, worden de besluiten van juli 2006 nog kort weergegeven.

Deze notitie legt na vaststelling door de colleges van beide gemeenten de basis voor de samenwerking tussen de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk op het beleidsterrein Sociale Zaken. Deze notitie bevat de besluitpunten voor de colleges om het implementatietraject te kunnen afronden. Het gaat daarbij om zaken op het gebied van personeel en organisatie, evaluatie en monitoring.

Op basis van deze notitie is de Contourennota "Samenwerking Sociale Zaken Albrandswaard en Ridderkerk" opgesteld. Deze nota zal aan de gemeenteraden ter vaststelling worden aangeboden. In deze nota worden die zaken besproken die tot de besluitvormende bevoegdheden van de Raad behoren. Daarbij gaat het hoofdzakelijk om het beleid van het samenwerkingsverband en de inhoud van de gemeenschappelijke regeling.

Na vaststelling van deze notitie door de Colleges en de Contourennota door de Raden, is de start van de samenwerking op 1 januari 2007 weer een flinke stap dichterbij gekomen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van deze notitie wordt een aantal aspecten besproken dat te maken heeft met de voorgenomen samenwerking. Er wordt kort ingegaan op de geschiedenis, de projectorganisatie en stappen tot nu toe.

In hoofdstuk 3 worden de uitgangspunten besproken voor het beleid dat het samenwerkingsverband zal gaan voeren. Vanuit de gedachte dat het beleid zoveel mogelijk gezamenlijk zal zijn, worden voorstellen voor harmonisatie gepresenteerd.

In hoofdstuk 4 worden de juridische aspecten van de samenwerking toegelicht. Beschreven wordt welke juridische constructie wordt gekozen en hoe de gemeenschappelijke regeling er uit komt te zien.

Hoofdstuk 5 behandelt de personele en organisatorische aspecten van de samenwerking. Hierbij gaat het om de organisatorische vormgeving en de personeelszaken die met de inrichting van de organisatie te maken hebben.

De financiële consequenties worden toegelicht in hoofdstuk 6. De totale kosten van de samenwerking en de verdeling over de beide gemeenten worden in dat hoofdstuk toegelicht.

Het laatste hoofdstuk gaat over de informatievoorziening vanuit het samenwerkingsverband aan de deelnemende gemeenten, informatie aan het management, de colleges en de raden. Ook komt de bestuurlijke aansturing aan de orde.

2. Aspecten van samenwerking

In dit hoofdstuk wordt toegelicht waarom de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk willen samenwerken op het terrein Sociale Zaken en welke doelen de gemeenten willen bereiken.

WWB en samenwerking

De wens om te komen tot een samenwerkingsverband Sociale Zaken is ontstaan met de aankondiging van de Wet Werk en Bijstand. Het besef kwam op dat de financiële belangen die de WWB met zich meebracht voor met name kleinere gemeenten tot risico's zouden kunnen worden. Dit omdat de afdelingen Sociale Zaken van deze gemeenten, als gevolg van de beperkte schaalgrootte, organisatorisch kwetsbaar zijn. En juist de WWB vraagt om een daadkrachtige en slagvaardige organisatie voor de uitvoering van de lokale sociale zekerheid.

In 2004 heeft onderzoeksbureau BMC een rapport uitgebracht over de mogelijkheden tot samenwerking in de back-office voor de gemeenten Barendrecht, Ridderkerk en Albrandswaard. De conclusie van het rapport was dat samenwerking voor alle drie de gemeenten voordelen had. Deze voordelen bestonden uit schaalvoordelen en de mogelijkheid de bezetting op kwetsbare posities het hoofd te bieden.

De gemeente Barendrecht heeft indertijd aangegeven de genoemde voordelen wel te erkennen, maar achtte verdergaande samenwerking op dat moment niet haalbaar.

De gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk hebben uiteindelijk besloten de mogelijkheden tot samenwerking uit te werken, omdat beide gemeenten voordelen zien in de beoogde samenwerking. Deze voordelen van samenwerking komen met name voort uit het feit dat een samenwerkingsverband een groter aantal klanten heeft dan de afzonderlijke gemeentelijke uitvoeringsorganisaties.

De beoogde voordelen zijn:

- Verminderde kwetsbaarheid in de uitvoering:
Er is sprake van een grotere organisatie dan de uitvoeringsorganisaties van de afzonderlijke gemeenten. Dat levert meer mogelijkheden voor vervanging tijdens ziekte en afwezigheid van medewerkers.
- Sterkere positie ten opzichte van partners in de SUWI-keten:
Vanuit een samenwerkingsverband is het eenvoudiger afspraken te maken met andere uitvoerders in de SUWI-keten, zoals het CWI en het UWV. Voor deze organisaties geldt dan het voordeel dat ze met minder afzonderlijke partijen afspraken hoeven te maken en daardoor meer geneigd zijn maatwerk te leveren.
Ten opzichte van reïntegratiebedrijven is de positie sterker omdat het voor grotere klantenaantallen makkelijker is gunstige tarieven te bedingen voor de dienstverlening van deze bedrijven.
- Meer mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt:
Voor werkgevers en opleidingsinstellingen is een samenwerkingsverband een aantrekkelijke gesprekspartner, omdat er meer kandidaten voor eventuele vacatures en opleidingen beschikbaar zijn. Daardoor wordt het bijvoorbeeld aantrekkelijker om een opleidingstraject met baangarantie aan te bieden.

Project Regionale samenwerking Sociale Zaken

In 2005 is een projectorganisatie ingericht om de samenwerking verder uit te werken en voor te bereiden. De projectorganisatie bestond uit een stuurgroep, voor de bestuurlijke voorbereiding van de besluitvorming, een projectgroep, voor de dagelijkse leiding van het project en werkgroepen voor de inhoudelijke voorbereiding van de samenwerking.

Voor het project is een stimuleringssubsidie van € 100.000,= aangevraagd en verkregen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van de Tijdelijke Stimuleringsregeling Samenwerkingsverband Abw / WWB. Deze subsidie is bedoeld als bijdrage in de kosten van het tot stand brengen van de samenwerking, zoals investeringen in automatisering en huisvesting of het inschakelen van externe adviseurs.

De subsidie is verleend onder de voorwaarde dat er op 31 december 2006 een samenwerkingsovereenkomst (of gemeenschappelijke regeling) is en dat er met de betrokken vestigingen van het Centrum voor Werk en Inkomen (Slinge en Zuidplein) gelijklopende samenwerkingsafspraken zijn gemaakt, die gelden voor alle klanten binnen het samenwerkingsverband.

Voornemen tot samenwerking

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk hebben op 25 oktober 2006 het besluit "Voornemen tot samenwerken sociale zaken" getekend. Het voornemen werd uitgesproken tot het aangaan van een samenwerkingsverband, op beleidsmatig en uitvoerend niveau, operationeel op 1 oktober 2006, ten aanzien van alle taken betreffende het I-deel en het W-deel van de Wwb en de WVG. Verder spraken de colleges de wens uit om de mogelijkheden om (onderdelen van) de WMO binnen de taken van het samenwerkingsverband onder te brengen, te onderzoeken.

In de overwegingen bij het besluit hebben de colleges een aantal randvoorwaarden meegegeven voor de samenwerking, waarvan de belangrijkste hieronder worden weergegeven.

1. De samenwerkingsvorm moet door zijn kwantitatieve en kwalitatieve eigenschappen continuïteit van dienstverlening, bedrijf en beleid voldoende waarborgen;
2. De samenwerking moet tot stand gebracht worden vóór 31 december 2006;
3. In de beoogde samenwerkingsvorm is gegarandeerd dat beide gemeenten, ten aanzien van die regelingen waarop lokaal "eigen beleid" mogelijk is, deze eigen beleidsruimte ook daadwerkelijk kunnen doen gelden;
4. Beide gemeenten moeten zich kunnen herkennen in het dienstverleningsconcept en de cultuur van het samenwerkingsverband;
5. De verwachting moet aanwezig zijn, mede met het oog op de streefdatum, dat de vervlechting van taken, administraties en werkprocessen tussen de samenwerkingspartners vlot en soepel gaat verlopen. Aspecten zoals de toegepaste automatiseringspakketten, werkwijzen zijn hierbij punten van afweging;
6. De frontoffice (d.w.z. directe klantencontacten) moeten zo dicht mogelijk bij de burger (d.w.z. lokaal) aangeboden blijven worden.
7. Bij het vormgeven van de werkprocessen van het samenwerkingsverband dienen effectiviteit en efficiency centraal te staan.
8. De beoogde samenwerking moet kunnen rekenen op voldoende draagvlak van het bestuur en het betrokken personeel.

Dit voornemen is in beide gemeenten in november 2005 ter kennisgeving aan de Raden gezonden.

Doel van de samenwerking

De samenwerking moet resulteren in een organisatie die toegerust is om de werkzaamheden behorende bij de WWB en de WVG goed uit te kunnen voeren en de risico's die aan de WWB verbonden zijn kan beheersen, waar de focus ligt op het beperken van de instroom door werk centraal te stellen. De organisatie moet dusdanig worden ingericht dat kwaliteit en kwantiteit de continuïteit van dienstverlening, bedrijfsvoering en beleid waarborgen.

Klantgericht, flexibel en resultaatgericht zijn de sleutelwoorden die de nieuwe organisatie kenmerken. Vanuit het samenwerkingsverband moet duidelijk met de klanten worden gecommuniceerd.

De bedrijfsvoering wordt transparant en helder ingericht, zodat aanvragen correct en tijdig worden afhandelt.

3. Beleid samenwerkingsverband

Missie en Visie

Missie

“Een kansrijke en leefbare samenleving voor iedereen, waarbij voorkomen moet worden dat mensen een beroep moeten doen op een uitkering”.

We stimuleren onze klanten bij het (kunnen) nemen van eigen verantwoordelijkheid met als doel zelfstandigheid en zelfredzaamheid te bevorderen. Voorop staat bij ons het ondersteunen en stimuleren van werkzoekenden bij het vinden van een baan.

Indien nodig zorgen wij tijdelijk voor inkomen en bieden wij ondersteuning in de vorm van schuldhelpverlening, bijzondere bijstand en voorzieningen.

Daarnaast willen wij maatschappelijke participatie stimuleren ter voorkoming van sociale problemen en achterstanden.

Wij doen dit met betrokken en professionele medewerkers en samen met onze ketenpartners en cliëntenraden.

Visie

We willen met het samenwerkingsverband een klantgerichte, flexibele en resultaatgerichte organisatie zijn.

We willen uitgroeien tot een regionale dienst sociale zaken en werkgelegenheid, die bruggen weet te slaan tussen wensen en mogelijkheden, tussen uitkering en salaris, tussen werkloosheid en een vaste baan. En organisatie die duidelijk met klanten communiceert, die correct en tijdig (aan)vragen afhandelt.

Een resultaatgerichte organisatie waarbij de focus ligt op het voorkomen van instroom, door werk centraal te stellen. Bedrijfsvoering moet transparant en helder ingericht zijn, zodat op elk moment op resultaten gestuurd kan worden. Daarnaast dienen prestatie afspraken tot op het niveau van de individuele medewerker bekend te zijn.

In dit hoofdstuk staat het beleid van het samenwerkingsverband centraal. Eerst worden de uitgangspunten beschreven. Vervolgens worden de verschillen geanalyseerd en worden voorstellen gedaan om, daar waar mogelijk en gewenst, de verschillen gelijk te trekken.

Uitgangspunten

In deze paragraaf worden de uitgangspunten beschreven die ten grondslag liggen aan het beleid dat het samenwerkingsverband op het gebied van sociale zaken van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk zal ontwikkelen en/of uitvoeren. Een en ander in overeenstemming met de taken die in het samenwerkingsverband worden ondergebracht.

Bij de beschrijving van het beleid is een indeling gemaakt naar de producten Werk, Inkomen en Zorg. Deze indeling stemt overeen met de producten die in het samenwerkingsverband zullen worden ondergebracht. Omdat beleid en uitvoering nauw samen hangen, worden op enkele plaatsen uitspraken gedaan over de organisatie van de uitvoering.

Vanuit de wens om zo veel mogelijk gezamenlijk beleid te maken is het navolgende afgesproken. Er zal, in een cyclus van twee jaar, voor het samenwerkingsverband een beleidsplan worden opgesteld. Dit beleidsplan wordt voorbereid in het samenwerkingsverband en vastgesteld door de stuurgroep. Vervolgens zal het beleidsplan aan de afzonderlijke colleges van burgemeester en wethouders en gemeenteraden ter vaststelling worden aangeboden.

Werk

Uitgangspunt is de “work-first”-benadering, waarbij niet in eerste instantie gekeken wordt of een uitkering moet worden verstrekt, maar of de klant aan betaalde arbeid geholpen kan worden.

Doelstellingen bij dit product zijn:

- Klanten sneller op de arbeidsmarkt plaatsen;
- Beperken van de instroom in een uitkeringssituatie;
- Daling van het bestand uitkeringsgerechtigden realiseren.

Veel klanten kunnen doorgaans (gedeeltelijk) werken. Wanneer dat niet zo is kan er in de meeste gevallen een beroep gedaan worden op andere (uitkerings-)regelingen. Bedoeld worden vooral de WIA (Wet Inkomensvoorziening naar Arbeidsvermogen) of de beschermde werkomgeving van de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening).

Toeleiding naar werk staat dus voorop en kan op vele manieren gerealiseerd worden. Het activeren door de klantmanager en bemiddeling door uitzendbureaus zijn daar voorbeelden van. Het aanvaarden van werk is in dit verband gekoppeld aan het begrip algemeen geaccepteerde arbeid, waarmee de mogelijkheden om werk te verkrijgen worden vergroot.

Kan de klant niet meteen aan werk geholpen worden, dan is het eventueel verstrekken van een uitkering en het aanbieden van reïntegratietrajecten, gesubsidieerde arbeid, vrijwilligerswerk, scholing of een combinatie van deze instrumenten aan de orde.

Voor klanten voor wie duidelijk is dat zij belemmeringen ondervinden bij de toetreding tot de arbeidsmarkt wordt de sociale werkvoorziening, of de vrijwilligersvacaturebank ingeschakeld als ondersteuning voor arbeidsoriëntatie en arbeidsgewenning.

In het kader van doelgroepenbeleid zullen keuzes gemaakt worden over de per doelgroep in te zetten instrumenten en middelen. Voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren zonder startkwalificatie voor de arbeidsmarkt, worden speciale projecten ontwikkeld, zo mogelijk met steun van externe financiering.

Inkomen

Bij het product Inkomen gaat het om het uitvoeren van de gemeentelijke financiële zorgplicht voor al degenen die daarvoor in aanmerking komen. Uitgangspunt is dat de klant zo kort mogelijk afhankelijk moet zijn van de uitkering. Klanten die zich niet aan afspraken houden, zullen met de gevolgen worden geconfronteerd.

Doelstellingen voor de uitvoering van dit product zijn:

- Strengere controle aan de poort;
- Iedere klant krijgt waar hij/zij recht op heeft;
- Tegengaan van fraude en oneigenlijk gebruik

Uitkeringen moeten tijdig en juist worden verstrekt, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen krijgt waar hij/zij recht op heeft. Oneigenlijk gebruik of misbruik zal worden bestreden en bestraft. De mogelijkheden voor gemeenten om invulling te geven aan eigen beleid zijn klein. Dat ligt vooral aan het feit dat het voorzien in inkomen op basis van de Wet Werk en Bijstand weinig ruimte laat voor eigen beleid. Als er al keuzen gemaakt kunnen worden, dan ligt dat eerder op uitvoerend niveau, zoals de wijze waarop gemeenten de rechtmatigheid van uitkeringen willen waarborgen.

Om de geformuleerde doelstellingen te kunnen realiseren gelden de volgende uitgangspunten:

- Een correcte en tijdige verstrekking van de uitkering aan die inwoners die daar recht op hebben;
- Het verrichten van periodieke controles om de voortzetting van het recht op uitkering te kunnen vaststellen;
- Voorlichting aan de klant over rechten, plichten en handhaving zal worden verbeterd en geïntensiveerd;
- Het tijdelijk verstrekken van uitkeringen, overbruggingen en aanvullingen voor die klanten die in een gemeentelijk werkprogramma zijn opgenomen;

De nadruk ligt op de rechtmatigheid van het verstrekken van uitkeringen levensonderhoud. Wanneer de klant zich niet aan afspraken houdt en/of misbruik of oneigenlijk gebruik maakt van de voorzieningen, wordt dit niet geaccepteerd. De hiervoor beschikbare instrumenten – korting op uitkering, maatregelen, terugvordering – worden dan ingezet.

Rechtmatigheid staat centraal bij het verstrekken van uitkeringen levensonderhoud. Om dit te waarborgen neemt bij de organisatie en uitvoering van de werkzaamheden administreren, verificatie en interne controle een belangrijke plaats in. Ook periodieke externe controles spelen in dit streven een belangrijke rol.

Zorg

Het samenwerkingsverband vindt het van belang dat elke burger, die dat nodig heeft, een beroep moet kunnen doen op voorzieningen in het kader van de Wet Voorzieningen Gehandicapten, bijzondere bijstand en minimabeleid. Deze voorzieningen moeten zijn afgestemd op de behoefte van de klant. De klant moet goed worden geïnformeerd over de voorzieningen die vanuit het samenwerkingsverband worden aangeboden.

Doelstellingen:

- Klantvriendelijk door middel van een snellere afhandeling van aanvragen;
- Goede op de vraag afgestemde klantvoorlichting;
- Déregulering, dat wil zeggen met minder regels en voorschriften een zelfde resultaat;
- Mogelijkheden van elektronische dienstverlening benutten;

Onder het product zorg vallen verstrekkingen in het kader van minimabeleid, de Wet Voorzieningen Gehandicapten en bijzondere bijstand.

Minimabeleid

Tot het minimabeleid worden de volgende onderdelen gerekend:

- Fondsen: CES /Maatschappelijke Participatiefonds en Brillen en contactlenzenfonds;
- Verstrekken van de Rotterdampas;
- Collectieve zorgverzekering;
- Schuldhulpverlening.

Het minimabeleid heeft als uitgangspunt dat de participatie in de samenleving van mensen met een inkomen op minimumniveau moet worden gestimuleerd. Bij het vormgeven van het minimabeleid blijven accentverschillen bij de afzonderlijke gemeenten mogelijk. Deze accenten worden bepaald door de lokale situatie.

WI

Momenteel wordt op landelijk niveau een nieuwe wet Inburgering voorbereid. De uitvoering van deze wet zal in het samenwerkingsverband worden ondergebracht. Op het moment dat de wet definitief is vastgesteld, zal vanuit het samenwerkingsverband een voorstel voor de uitvoering worden gedaan. Dat zal betekenen dat naast de inspanningen voor de inburgering van nieuwkomers ook de activiteiten voor de inburgering van oudkomers in het samenwerkingsverband zullen worden opgepakt.

Kinderopvang

De Wet Kinderopvang is onderdeel van de samenwerking. Het gaat hierbij om de werkzaamheden die betrekking hebben op de financiële ondersteuning van mensen met een minimuminkomen die gebruik maken van kinderopvang. Dit gebruik van kinderopvang kan te maken hebben met activiteiten in het kader van een reïntegratietraject, een opleiding of werk.

Wet Voorzieningen Gehandicapten

Bij de Wet Voorzieningen Gehandicapten staat het verstrekken van woon -en vervoersvoorzieningen en rolstoelen aan mensen met beperkingen centraal. Het verstrekkingenbeleid is erop gericht mensen in staat te stellen zo lang mogelijk zelfstandig in hun woon- en leefomgeving te participeren. Met de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) zal de WVG vervallen. De WVG-taken zijn dan onderdeel van de WMO.

Bijzondere Bijstand

Bij de bijzondere bijstand betreft het noodzakelijke verstrekkingen in de kosten van het bestaan, een en ander vast te stellen door het college van burgemeester en wethouders. Uitgangspunt is dat de participatie in woon- en leefomgeving door de verstrekkingen wordt bevorderd en gestimuleerd. Uitgangspunt bij de organisatie van het werk is dat het vertrekken van bijzondere bijstand wordt vereenvoudigd, zodat ook een snellere afhandeling van aanvragen kan plaatsvinden.

Eigen bijdragen

Zowel in het kader van minimabeleid, de Wet Voorzieningen Gehandicapten als de nieuwe WMO-taken zullen eigen bijdragen worden gevraagd aan de klanten /gebruikers. De organisatie van het werk en de uitvoering moet zodanig worden ingericht dat voorkomen wordt dat er een cumulatie van eigen bijdragen ontstaat die de draagkracht van de klant overschrijden. In het kader van éénduidig beleid is het vereist dat uniformiteit in de vaststelling van eigen bijdragen ontstaat, zodat geen onduidelijkheid voor de klant bestaat.

Relatie met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)

De verstrekkingen vanuit het product Zorg hebben een nauwe relatie met de taken en werkzaamheden die de gemeenten gaan krijgen in het kader van de uitvoering van de WMO, zoals huishoudelijke hulp en realisatie van het " Eén-loket". Afstemming van de werkzaamheden tussen het samenwerkingsverband en de WMO-loketten in de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk is een vereiste. Daarbij is belangrijk dat klanten met hulpvragen op het gebied van zorg en/of WMO vanuit beide loketten worden doorverwezen.

Inventarisatie bestaand beleid en voorstellen tot harmonisatie

In deze paragraaf worden de verschillen in het beleid geanalyseerd en worden voorstellen gepresenteerd om de verschillen, waar mogelijk en gewenst, af te stemmen. Het gaat bij deze voorstellen om denkrichtingen, welke zullen worden uitgewerkt in het Beleidsplan 2007 voor het samenwerkingsverband. Ook zullen deze voorstellen, daar waar nodig, worden verwerkt in de verordeningen, behorend bij de beleidsterreinen waar het samenwerkingsverband mee is belast. Het Beleidsplan 2007 en de wijzigingen in de verordeningen zullen eind 2006 aan u worden voorgelegd. Er heeft een inventarisatie van het beleid en de verschillen daarin plaatsgehad en zijn voorstellen gedaan ten aanzien van het afstemmen en harmoniseren van de verschillen.

Inventarisatie beleid	Albrandswaard	Ridderkerk	Verschillen
Toeslagenverordening (toeslagenbeleid)	Ja	Ja	Ja
Afstemmingsverordeningen (maatregelenbeleid)	Ja	Ja	Nee
Reïntegratieverordening (uitstroombeleid)	Ja	Ja	Ja
Verordening klantenparticipatie (Beleid cliëntenparticipatie)	Ja	Ja	Ja
Verordening Boete WIN (Beleid Inburgering Nieuwkomers)	Ja	Ja	Nee
Verordening CES fonds (minimabeleid)	Nee	Ja	Ja
Verordening Brillen /contactlenzen (minimabeleid)	Nee	Ja	Ja
Maatschappelijke Participatiefonds	Ja	Nee	Ja
Rotterdampas	Ja	Ja	Nee
Collectieve ziektekostenverzekering (minimabeleid)	Nee	Ja	Ja
Bijzondere bijstand	Ja	Ja	Ja
Schuldhulpverlening	Ja	Ja	Ja
Nota handhaving (fraudebeleid)	Ja	Ja	Ja
Inkoopbeleid	Ja	Ja	Ja
Verificatieplan (Interne controle)	Ja	Ja	Nee
Procedure duurzame elementaire gebruiksgoederen	Nee	Ja	Ja
Service Niveau Overeenkomst met Centrum Werk en Inkomen (CWI)	Ja	Ja	Ja
WIN Nieuwkomers	Ja	Ja	Ja
WIN Oudkomers	Nee	Nee	NVT
Kinderopvang	Ja	Ja	Ja

Toeslagenbeleid

Ten opzichte van de verordening van de gemeente Ridderkerk kent de verordening van Albrandswaard meer verlagingen op de uitkering. Er zijn 3 verschillen:

1. In de gemeente Ridderkerk geen verlaging van de uitkering i.v.m. inwonende verdienende kinderen;
2. In de gemeente Ridderkerk geen aparte en in de gemeente Albrandswaard wel een aparte norm voor 21 en 22-jarigen;
3. In de gemeente Ridderkerk en Albrandswaard worden verlagingen toegepast i.v.m. het ontbreken van woonlasten. De percentages van de verlagingen zijn verschillend.

Afstemming /harmonisatievoorstel samenwerkingsverband

- Verlaging van de uitkering in verband met inwonende verdienende kinderen invoeren in Ridderkerk;
- Een aparte norm voor 21 en 22 jarigen invoeren in Ridderkerk;
- Verlagingen in verband met ontbreken van woonlasten in Albrandswaard en Ridderkerk op een gelijk niveau brengen.

Cliëntenparticipatie

De participatie van cliënten hebben de gemeenten verschillend gorganiseerd.

- 1) In de gemeente Ridderkerk zijn twee raden voor de cliëntenparticipatie, het Sociaal Platform en het Klantenplatform.
- 2) In de gemeente Albrandswaard functioneert een gezamenlijk cliëntenplatform waarin zowel cliënten als organisaties die cliënten ondersteunen, vertegenwoordigd zijn. Met de komst van de WMO zal in Albrandswaard naast het cliëntenplatform een WMO-raad (gebruikers) en een WWZ-beraad (aanbieders) opgericht worden. In Ridderkerk is reeds in 2006 een WMO-raad opgezet, waarin alleen de gebruikers zitting hebben.

Afstemming /harmonisatievoorstel samenwerkingsverband

De visie op en de uitgangspunten ten aanzien van cliëntenparticipatie in beide gemeenten verschillen en zijn vanuit lokale overwegingen van belang.

Gezien het feit dat beleidsvormende bevoegdheden niet worden overgedragen en het mogelijk blijft dat lokaal gemeentelijk beleid o.a. t.a.v. minima kan worden uitgevoerd is het thans niet gewenst te harmoniseren.

Afstemmen is overigens wel noodzakelijk in verband met de taken en werkzaamheden, waarover cliëntenraden onder meer mogen adviseren, welke worden ondergebracht bij het samenwerkingsverband.

De structuur in het kader van cliëntenparticipatie blijft in beide afzonderlijke gemeenten gehandhaafd en in het kader van besluitvormingsprocessen worden de cliëntenraden van beide gemeenten betrokken.

Fraudebeleid

Intussen zijn beide gemeenten gestart met het gezamenlijk ontwikkelen van nieuw beleid op het terrein van Hoogwaardige handhaving.

Hoogwaardige handhaving is een klantbenaderingsfilosofie met als doel om de situatie te bereiken waarin (potentiële) klanten, die een uitkering (gaan) ontvangen de wet- en regelgeving uit zichzelf naleven.

Hoogwaardige handhaving wil bereiken dat de klanten de wet spontaan naleven. Om dat te realiseren moeten klanten weten en vooral begrijpen wat van hen wordt verlangd en wat zij te verwachten hebben.

Aan de ontwikkeling van dit beleid en deze aanpak wordt momenteel gewerkt en trekken beide gemeenten gezamenlijk in op. Hiervoor zal een startnotitie en plan van aanpak worden opgesteld. De startnotitie zal aan de Raden worden voorgelegd.

Minimabeleid

Het minimabeleid is bij uitstek een terrein, waarin lokale verschillen kunnen optreden en die in de belangstelling staan bij gemeenteraden. Er zijn een aantal verschillen aan te wijzen:

- 1) Ridderkerk heeft een collectieve ziektekostenverzekering, Albrandswaard niet. Beide gemeenten hebben verschillende aanbieders voor schuldhulpverlening. De Rotterdammer wordt wel in beide gemeenten aangeboden, maar de verantwoordelijkheid ligt bij verschillende beleidsafdelingen.
- 2) Ridderkerk heeft een brillen- en contactlenzenfonds, bij Albrandswaard is het vergoeden van brillen en contactlenzen een deel van de verstrekkingen in het kader van de bijzondere bijstand.
- 3) Albrandswaard heeft een voorziening voor ouderen, chronisch zieken en gehandicapten in het Maatschappelijk Participatiefonds, Ridderkerk heeft de afgelopen jaren éénmalige regelingen uitgevoerd.
- 4) In het Albrandswaardse Maatschappelijke participatiefonds zit ook een mogelijkheid voor een vergoeding van de kosten voor schoolgaande kinderen, deze mogelijkheid bestaat in Ridderkerk niet meer.
- 5) Het CES-fonds in Ridderkerk biedt 90% vergoeding ipv 100% vergoeding van de kosten tot een bepaald maximum in Albrandswaard.

Afstemming /harmonisatievoorstel samenwerkingsverband

- Door gezamenlijk inkoopbeleid kan een aantal verschilpunten geharmoniseerd worden. Het gaat hier om een gezamenlijke aanbesteding voor een collectieve ziektekostenverzekering. Als deze gerealiseerd is, kan het brillenfonds van de gemeente Ridderkerk opgeheven worden. Ook de schuldhulpverlening kan gezamenlijk ingekocht worden.
- In navolging van de gemeente Albrandswaard is het wenselijk om een dergelijke regeling ook in Ridderkerk onder te brengen een maatschappelijk fonds, waarbij de voorkeur uitgaat naar het gelijkschakelen van het CES-fonds van Ridderkerk aan het Maatschappelijk Participatiefonds in Albrandswaard.
Voor de uitvoering van een gelijklopend maatschappelijk (participatie)fonds zullen beide gemeenten wel afzonderlijk een verordening moeten opstellen.

Uitstroombeleid (reïntegratie)

Ook het beleid ten aanzien van reïntegratie is beleid waarin lokale verschillen kunnen optreden en die in de belangstelling staan bij gemeenteraden. Er zijn een aantal verschillen aan te wijzen:

Hieronder volgen een aantal geconstateerde beleidsverschillen:

- 1) De benadering van alleenstaande ouders is verschillend: in Albrandswaard krijgen deze klanten een arbeidsverplichting opgelegd tenzij er redenen zijn dat niet te doen. In Ridderkerk telt de zorgplicht zwaar, wat inhoudt dat de alleenstaande ouder met een kind in de leeftijd tot 6 jaar die aangeeft de voorkeur te geven aan de zorgplicht voor het kind geen arbeidsverplichting krijgt opgelegd.
- 2) Sociale Activering is in Albrandswaard een speerpunt van beleid en kan als verplichting aan de klant worden opgelegd. In Ridderkerk is Sociale Activering wel een mogelijkheid die als verplichting kan worden opgelegd, maar het is geen speerpunt van beleid.
- 3) In Albrandswaard wordt de subsidie voor de voormalige ID banen in principe per 1 januari 2007 gestopt (op 1 na, welke buiten de gemeente is gerealiseerd). Wel kent de gemeente Albrandswaard de optie van een loonkostensubsidie gedurende maximaal 2 jaar van 90% van het Wettelijk Minimum Loon (WML). In Ridderkerk wel optie van permanente gesubsidieerde banen, ook met een loonkostensubsidie van 90% van het WML.
- 4) Inkomstenvrijlating is wel mogelijk in Ridderkerk en niet in Albrandswaard, vanwege het tekort op het inkomensdeel in Albrandswaard.
- 5) De gemeente Albrandswaard verstrekt activeringspremies als klanten werk aanvaarden, Ridderkerk doet dit niet.
- 6) Voor detachingsbanen is een aparte verordening vastgesteld in Albrandswaard, in Ridderkerk is dit een onderdeel van de reïntegratieverordening.

Afstemming /harmonisatievoorstel samenwerkingsverband

- Op basis van de uitgangspunten kan in ieder geval gezamenlijk reïntegratiedienstverlening worden ingekocht. Gezien het uitgangspunt van inkoop van losse producten, kan rekening worden gehouden met de verschillen in samenstelling van de bevolking en doelgroepen tussen de gemeenten. Als er gekozen wordt voor een eenvoudige reïntegratieverordening, dan kan per gemeente de mogelijkheid van een nadere invulling van de voorzieningen worden open gehouden.

- Onderzocht wordt of op het gebied van loonkostensubsidies, activeringspremie en inkomstenvrijlating of overeenstemming mogelijk c.q nodig is. Dit is mede afhankelijk van de financiële ruimte in het budget van het inkomensdeel en het reïntegratiedeel van beide gemeenten.

Ontwikkelingen

In de komende periode zal nieuwe wet- en regelgeving van kracht worden, zoals de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en een nieuwe wet op het terrein van inburgering. Deze ontwikkelingen vereisen bij invoering projectmatig operationele inzet om daadwerkelijke implementatie te realiseren.

De invoering van de WIA en de aanpassingen in de WW, met als kern een beperking van de aanspraak op beide voorzieningen, hebben beide als gevolg dat in de toekomst meer mensen een beroep op de bijstand moeten doen. Dit zou kunnen leiden tot een extra toeloop van klanten.

Positionering samenwerkingsverband

Ketenpartners

Met invoering van het besluit Structuur Uitvoering Werk en Inkomen 2002 (SUWI) heeft de Rijksoverheid aangegeven hoe de samenwerking tussen gemeenten, UWV, CWI en uitvoeringspartijen op het gebied van werk en inkomen moet worden vormgegeven. De samenwerking en afspraken tussen de gemeente en het CWI is nader vastgelegd in een Service Niveau Overeenkomst (SNO) Via inkoopbeleid zijn werkzaamheden in het kader van uitstroom bij reïntegratiebedrijven en andere partijen aanbesteed en contractueel vastgelegd.

Intussen hebben in het kader van SUWI een aantal aanpassingen plaatsgehad, waarvan de belangrijkste zijn:

- Het vervallen van de uitbestedingsverplichting van werkzaamheden in het kader van uitstroom (trajecten) voor de gemeenten;
- Het overdragen van de uitkeringsintake van het CWI aan de gemeenten.

Het samenwerkingsverband zal met het CWI afspraken maken over de dienstverlening. O.a. moet worden afgesproken op welke wijze het CWI bijdraagt aan de beperking van instroom en het uitgangspunt " strenge controle aan de poort".

Verder wordt de mogelijkheid onderzocht om voor het samenwerkingsverband een Service Niveau Overeenkomst (SNO) af te sluiten en uit te voeren met één CWI –vestiging. Op basis van de bestaande situatie is sprake van twee CWI – vestigingen.

De bestaande samenwerking op het terrein van handhaving en de werkzaamheden van de sociale recherche in het samenwerkingsverband ROTS blijft gehandhaafd.

Inkoopstrategie

Daar waar het samenwerkingsverband externe partijen inschakelt, zal dit geschieden via openbare en transparante inkoopprocessen. De inkoop van scholing, reïntegratie, schuldhelpverlening en andere dienstverlening zal vanuit het samenwerkingsverband plaatsvinden, waardoor een optimale afstemming van ingekochte producten wordt gerealiseerd en de budgetten adequaat kunnen worden bewaakt.

Het samenwerkingsverband richt zich op het inkopen van losse producten (modulair) en geen complete trajecten. De klantmanager bepaalt welke producten worden opgenomen in individuele trajecten van klanten. Centraal worden de contracten beheerd en bewaakt.

4. De juridische vorm van het samenwerkingsverband

Keuze voor de Centrumgemeente-variant

Bij de besluitvorming van de Raden voor het zomerreces is reeds besloten te kiezen voor een variant gebaseerd op de Wet Gemeenschappelijke regelingen. Deze keuze is ingegeven door het feit dat de WGR vanuit de wet een aantal zaken regelt aangaande vorm en inhoud van de samenwerking en de mogelijkheden tot wijziging ervan. De WGR biedt houvast voor de bestuurlijke verhoudingen binnen het samenwerkingsverband.

Binnen de kaders van de WGR is gekozen voor de centrumgemeentevariant. Conform de WGR liggen de bestuurlijke verhoudingen in de Gemeenschappelijke Regeling vast. Beide gemeenten hebben de ruimte voor eigen beleid, maar de mate waarin hangt af van de bevoegdheden die worden gemandateerd.

De keuze voor de centrumgemeentevariant wordt vanuit organisatorisch perspectief bepaald door het feit dat dit relatief snel en eenvoudig kan worden uitgewerkt, omdat kan worden aangesloten bij een reeds bestaande organisatie, waar in een aantal zaken zoals rechtspositie personeel, huisvesting etc. reeds is voorzien. Dit sluit aan bij de wens de samenwerking snel en efficiënt vorm te geven.

Het bij de samenwerking betrokken personeel van de gemeente Albrandswaard komt in dienst van de gemeente Ridderkerk.

Inhoud gemeenschappelijke regeling

In deze paragraaf worden de contouren van de gemeenschappelijke regeling voor het samenwerkingsverband geschetst. De volgende onderwerpen worden geregeld in de gemeenschappelijke regeling, waarbij wordt uitgegaan van de centrumgemeente-variant.

1. Doel van de samenwerking

Het gezamenlijk uitvoeren van de taken inzake het I-deel en het W-deel van de Wet Werk en Bijstand.

2. Aanwijzen centrumgemeente

Ridderkerk wordt aangewezen als centrumgemeente voor het samenwerkingsverband.

3. Mandaat of delegatie

Beide colleges zullen hun bevoegdheden ingevolge de Wet Werk en Bijstand en de Wet Voorzieningen Gehandicapten alsmede de bevoegdheden uit daarop gebaseerde regelgeving (algemene maatregelen van bestuur, koninklijke besluiten, ministeriele regelingen, - circulaire's etc, gemeentelijke verordeningen en beleidsregels) mandateren aan het hoofd van afdeling Gemeentelijk Service Centrum van de centrumgemeente.

In tegenstelling tot delegatie behouden beide colleges dan de verantwoordelijkheid voor de genomen besluiten. Besluiten worden namens het college van de gemeente (waar verzoeker / gerechtigde woont) ondertekend door het voornoemde afdelingshoofd.

Het college van de gemeente Ridderkerk en het afdelingshoofd GSC dienen wel met de mandatering door het college van de gemeente Albrandswaard in te stemmen.

Aan de mandatering van bevoegdheden aan het afdelingshoofd GSC in Ridderkerk is de beperking gesteld dat afwijzende beslissingen altijd zullen worden voorgelegd aan de colleges van de gemeente waar de betrokkene woonachtig is.

Beide colleges kunnen toestaan dat de bevoegdheid in ondermandaat wordt uitgevoerd.

4. Beleid

Ten aanzien van de vaststelling van beleid wordt bepaald dat de centrumgemeente (samenwerkingsverband) iedere twee jaar een beleidsplan opstelt.

Het beleidsplan wordt door de afzonderlijke colleges en raden vastgesteld.

5. Personeel

Het bij de samenwerking betrokken personeel komt in dienst is van de gemeente Ridderkerk, conform de rechtspositieregeling van de gemeente Ridderkerk.

6. Financiën

Inzake de financiën wordt in de regeling opgenomen dat de kosten van de samenwerking worden verdeeld op basis van het model dat uitgaat van de maatstaven gemeentefonds.

7. Informatie en verantwoording

Hierover wordt vastgelegd dat alle deelnemende gemeenten tijdig de gewenste management- en financiële informatie van de centrumgemeente ontvangen en dat de centrumgemeente tijdig over de noodzakelijke informatie van de overige gemeenten kan beschikken. In hoofdstuk 7 van deze notitie wordt nader ingegaan op dit onderwerp.

8. Dagelijkse leiding

De dagelijkse leiding wordt opgedragen aan de hoofden van de afdeling Gemeentelijk Service Centrum en de afdeling Sociaal Beleid, Participatie en Onderwijs van de centrumgemeente.

9. Bestuurlijke aansturing

De bestuurlijke aansturing geschiedt door een stuurgroep, bestaande uit de portefeuillehouders Sociale Zaken van de deelnemende gemeenten.

10. Afhandeling bezwaar- en beroepschriften

De bevoegdheid om te besluiten op een bezwaarschrift wordt niet gemandateerd. Beide colleges beslissen dus op bezwaarschriften 'uit eigen kring'.

Alvorens op een bezwaarschrift te beslissen dienen belanghebbenden te worden gehoord.

Voor kanten uit Ridderkerk wordt dat gedaan door de commissie bezwaarschriften van de gemeente Ridderkerk. Voor klanten uit Albrandswaard geldt dat zij worden gehoord door de wethouder Sociale Zaken.

11. Archief

De dossiers die betrekking hebben op klanten, die een lopende uitkering of voorziening hebben, wordt gearhiveerd in Ridderkerk.

12. Toetreding, wijziging en uittreding

In dit artikel van de Gemeenschappelijke regeling wordt aangesloten bij de kaders van de WGR.

De Gemeenschappelijke regeling, die de juridische basis zal vormen voor de samenwerking, is bij deze notitie gevoegd. Deze regeling zal zowel door de colleges als de gemeenteraden moeten worden vastgesteld.

5. Personeel en Organisatie

In dit hoofdstuk gaan wij in op de organisatorische inbedding van de samenwerking en de personele aspecten, welke verbonden zijn aan de samenwerking.

Ten aanzien van de organisatorische inbedding van de samenwerking gaat het met name om de vraag op welke wijze de gemeente Ridderkerk de werkzaamheden van het samenwerkingsverband gaat organiseren.

Wat betreft de personele aspecten gaat het met name om de rechtspositionele gevolgen voor de betrokken medewerkers en de wijze waarop de invulling van de functies in de nieuwe organisatie zal verlopen.

Voor al deze onderwerpen geldt dat de Ondernemingsraden van beide gemeenten actief bij het project zijn betrokken. De Ondernemingsraden zijn zowel in de projectgroep als in de werkgroep Personeel en Organisatie vertegenwoordigd.

Organisatiemodel Samenwerkingsverband

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van de organisatie van het samenwerkingsverband binnen de gemeente Ridderkerk.

Huidige situatie

Er is een inventarisatie gemaakt van de huidige organisatieopzet bij beide gemeenten en een inventarisatie van de functies.

In Albrandswaard zijn de taken ten aanzien van Sociale Zaken voornamelijk geconcentreerd in het team Werk, Inkomen en Zorg.

De taken ten aanzien van Sociale Zaken zijn in de gemeente Ridderkerk anders georganiseerd. Een belangrijk uitgangspunt is het onderbrengen van alle klantencontacten in het Gemeentelijk Service Centrum.

De klantcontacten ten aanzien van Sociale Zaken (WWB en WVG) zijn ondergebracht bij de afdeling Gemeentelijk Service Centrum in het loket Zorg en Welzijn. De functie 2^e lijnsgeneralist (klantmanager) is gesplitst in een functie 2^e lijnsgeneralist (klantmanager) Werk en 2^e lijnsgeneralist (klantmanager) Inkomen. Aan deze functies is ook de administratieve ondersteuning gekoppeld (de ondersteunend medewerker).

De werkzaamheden ten aanzien van de bedrijfsvoering en de beleidsontwikkeling voor het loket Zorg en Welzijn in een andere afdeling ondergebracht, namelijk de afdeling Sociaal Beleid, Participatie en Onderwijs (SPO). Binnen SPO vallen de bedrijfsvoering en de beleidsontwikkeling ieder binnen een ander team, namelijk de teams Bedrijfsvoering en het team Sociaal Beleid en Onderwijs.

Tabel 1: Functies Albrandswaard en Ridderkerk:

Albrandswaard	Ridderkerk
<i>Team WIZ:</i>	<i>Loket Zorg en Welzijn:</i>
Consulent WIZ	2 ^e lijns generalist Werk 2 ^e lijns generalist Inkomen
Consulent WVG	2 ^e lijns generalist Zorg
Medewerker WKO	
1 ^e mw uitk.administratie/applicatiebeheer	
Medewerker uitkeringsadministratie	Ondersteunend medewerker
Administratief medewerker (archief)	Administratief medewerker (bovenform.) 1 ^e lijns generalist (baliefunctie)
Teammanager	Coördinator Zorg en Welzijn
	<i>Afdeling SPO: (team bedrijfsvoering)</i>
	Coördinator bedrijfsvoering
Kwaliteitsmedewerker (toetsen/ int.contr.)	Medew. Bedrijfsvoering/interne controle
(in A'waard bij Financiën)	Medew. Planning&Control
	Medew. Applicatiebeheer
	Medew. Ondersteuning
	<i>Afdeling SPO: (team soc.bel. onderw.)</i>
Beleidsmedewerker WWB etc/ tevens coördinator	Beleidsmedewerker

Inrichting organisatie samenwerkingsverband

Uitgangspunten

Het eerste uitgangspunt is de gekozen juridische variant, te weten een samenwerkingsverband op basis van de WGR met een centrumgemeente.

Het tweede uitgangspunt is dat in de nieuwe organisatie de werkzaamheden maximaal efficiënt en effectief georganiseerd worden.

Als derde uitgangspunt geldt dat de klantcontacten worden georganiseerd in de lokale frontoffices in Ridderkerk en Albrandswaard. Organisatorisch maken deze frontoffices deel uit van het GSC,

Effectieve en efficiënte organisatie

Zoals bij de uitgangspunten reeds is geformuleerd, wordt getracht een zo effectief en efficiënt mogelijk functionerende organisatie op te zetten. Om dit te bereiken wordt een aantal stappen ondernomen.

De werkprocessen van de nieuwe organisatie worden gezamenlijk beschreven, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de werkprocessen die Ridderkerk reeds gebruikt. Zodra de werkprocessen gereed zijn, worden instructies voor de medewerkers verzorgd.

Ook wordt een gemeenschappelijk geautomatiseerd systeem voor de registratie van de klantgegevens gebruikt: GWS4ALL. Binnen dit systeem kunnen alle noodzakelijke gegevens van alle klanten worden bijgehouden en het systeem is voor alle medewerkers toegankelijk. Momenteel worden alle noodzakelijke voorbereidingen getroffen om een soepele integratie mogelijk te maken. Ook andere mogelijkheden van digitale dienstverlening worden onderzocht.

Om een efficiënte levering van managementinformatie mogelijk te maken zijn de P&C-ccli van de beide gemeenten naast elkaar gelegd. In 2007 zal de levering van managementinformatie verder worden verbeterd, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht.

Of deze ontwikkelingen op den duur gevolgen hebben voor de formatie, immers een efficiëntere en effectievere organisatie zou hetzelfde werk met minder personeel moeten kunnen doen, is nu nog niet te zeggen. Dit is ook afhankelijk van de ontwikkeling van het klantenbestand, zowel wat betreft de omvang van het klantenbestand als de aard van de problematiek van de klanten.

Ook zijn externe ontwikkelingen, zoals de ontwikkeling van de (lokale) arbeidsmarkt als ontwikkelingen bij de ketenpartners (CWI, reïntegratiemarkt) van invloed op de werklust van de organisatie.

De nieuwe organisatie

Bij de vraag hoe de werkzaamheden georganiseerd moeten worden zijn drie opties in overweging genomen:

- 1) handhaven huidig model;
- 2) alle functies onderbrengen bij het loket Zorg en Welzijn in de afdeling GSC
- 3) het creëren van een aparte, nieuwe afdeling (die zich in de toekomst kan ontwikkelen tot openbaar lichaam)

Er is voor gekozen om de huidige organisatie-inrichting te handhaven. Hiervoor zijn onder andere de volgende redenen.

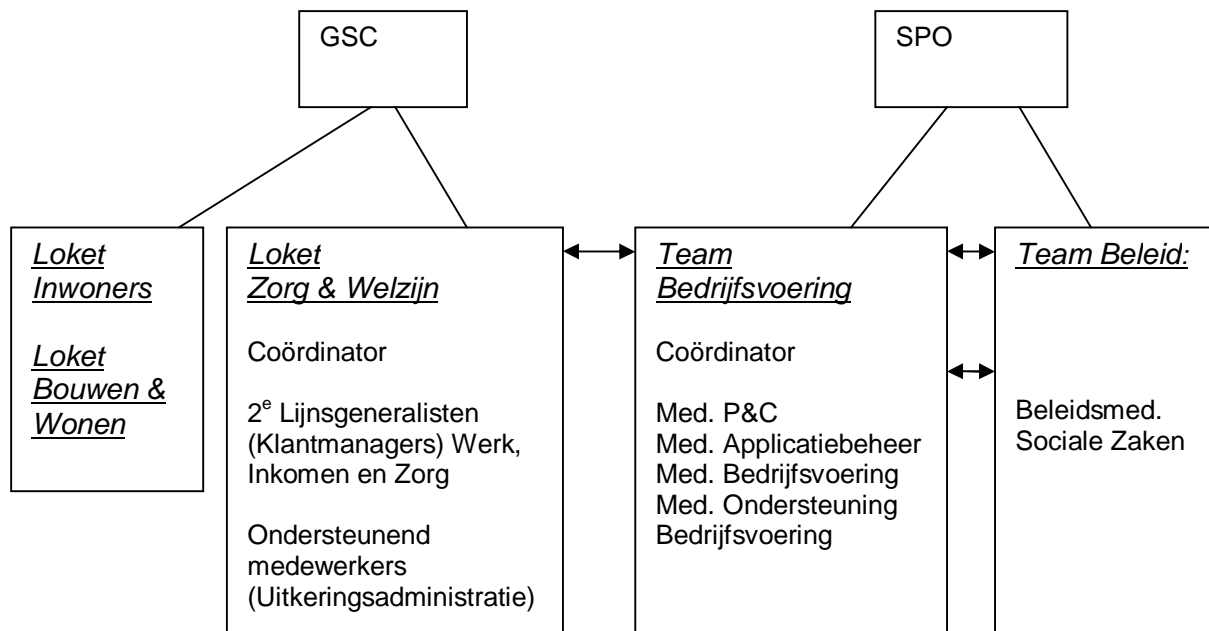
Ten eerste is het uitgangspunt dat alle klantcontacten in het Gemeentelijk Service Centrum moeten plaatsvinden voor de gemeente Ridderkerk van grote waarde. Het onderbrengen van beleids- of ondersteunende functies, behalve de uitkeringsadministratie, binnen het GSC past niet in die filosofie.

Ten tweede is de reorganisatie, die in 2005 heeft plaatsgevonden, nog niet volledig geïmplementeerd en kan op dit moment niet goed op haar resultaten worden beoordeeld. Wanneer nu besloten zou worden deze reorganisatie geheel of gedeeltelijk terug te draaien, zullen de voordelen van de reorganisatie wellicht niet volledig worden bereikt.

Het uitgangspunt is dat de startformatie van het samenwerkingsverband gelijk is aan de huidige formatie die in beide gemeenten betrokken is bij de werkzaamheden op het terrein Sociale Zaken. Daarmee is de verwachting dat voor alle medewerkers ook in de nieuwe situatie een geschikte functie beschikbaar is.

Ten derde is reeds op het moment dat voornemen tot samenwerking werd uitgesproken als uitgangspunt geformuleerd dat het hele proces zo soepel mogelijk moest verlopen. Door aan te sluiten bij de huidige organisatie in Ridderkerk, kan de plaatsing van personeel relatief eenvoudig verlopen.

Organisatieplaatje Samenwerkingsverband



Hoe de formatie van het samenwerkingsverband zich in de toekomst zal ontwikkelen, is op dit moment nog moeilijk te zegen. Deze ontwikkeling is afhankelijk van de mate waarin de organisatie effectief en efficiënt kan werken, de ontwikkeling van de klantenaantallen en ontwikkelingen bij externe partners zoals het CWI.

In de nieuwe situatie zullen 38,12 FTE werkzaam zijn voor het samenwerkingsverband. Daarnaast is er nog 0,55 FTE tijdelijk beschikbaar, totdat de betreffende medewerker uit dienst treedt. Van deze formatie is 26,02 FTE onderdeel van het loket Zorg en Welzijn bij afdeling GSC en 12,1 FTE behoort tot de formatie van afdeling SPO, verdeeld over het team Bedrijfsvoering en het team Beleid.

In september zal het definitieve formatieplan, waarin alle functies binnen het samenwerkingsverband zijn opgenomen en waarin het aantal FTE per functie is bepaald, door de colleges van Albrandswaard en Ridderkerk worden vastgesteld.

In het najaar zal door een extern adviseur een formatieprognose worden uitgebracht. Het gaat daarbij om een prognose voor de komende jaren, waarbij ook nieuwe ontwikkelingen worden betrokken. Te denken valt hierbij aan de gevolgen van de invoering van de WMO en de overdracht van de uitkeringsintake van het CWI naar de gemeenten.

Uit een eerste verkenning van de extern adviseur blijkt, dat de huidige formatie – op basis van de klantenaantallen – voor de start van het samenwerkingsverband voldoende is.

Zaken die nog moeten worden uitgezocht zijn o.a.: het dienstverleningsmodel, de samenstelling van het klantenbestand en de invulling van de kwaliteitscontrole. Zodra deze zaken gereed zijn, kan de formatieprognose worden gemaakt.

Tijdens een overgangperiode wordt met de 2^e lijnsgeneralisten (klantmanagers) een traject van kwaliteitsbevordering gevolgd. Uitgangspunt daarbij is dat alle klantmanagers zelf moeten kunnen beslissen en dat collegiale toetsing wordt ingevoerd. Het traject zal starten met het testen van de consulenten van Albrandswaard en 2^e lijnsgeneralisten van Ridderkerk en hen de mogelijkheid te geven zich te brevetteren voor eigen beslissingen. Hiertoe zal voor één jaar een kwaliteitsmedewerker worden aangesteld, die de opdracht heeft deze kwaliteitsslag met de medewerkers te maken. Deze kwaliteitsmedewerker wordt tijdelijk toegevoegd aan de formatie van het samenwerkingsverband,

maar gefinancierd uit het reorganisatiebudget van de reorganisatie van SDV in de gemeente Ridderkerk. Hierdoor zal het toetsmoment in de functie van de coördinator zich kunnen beperken tot afwijkende/bijzondere gevallen en tot steekproeven.

Het invullen van de nieuwe organisatie

Algemeen

De belangen van de bij de samenwerking betrokken personeelsleden zullen gedurende het gehele traject zwaar wegen. In het gehele proces dat moet leiden tot de uiteindelijke samenwerking is nadrukkelijk aandacht voor de medezeggenschap van het personeel dat in dienst bij de betrokken gemeenten. De ondernemingsraden zijn vanaf het begin bij het samenwerkingsproces betrokken. Zo zijn beide raden vertegenwoordigd in de projectorganisatie. Uiteraard zal ook het Georganiseerd Overleg in beide gemeenten om advies worden gevraagd. Hierbij moet vooral worden gedacht aan de rechtspositionele gevolgen.

Ten aanzien van de met de samenwerking gemoeide formatie geldt, dat de startformatie wordt gevormd door de huidige formatie Sociale Zaken van beide gemeenten. Daarmee wordt gewaarborgd dat de werkgelegenheid van het betrokken personeel bij aanvang van de samenwerking behouden blijft. Ook wordt behoud van salaris gegarandeerd. Daarnaast heeft een vergelijking van de rechtspositie plaats gevonden. Uit een eerste globale inventarisatie is gebleken, dat de verschillen marginaal zijn. In een sociaal plan voor de medewerkers worden indien nodig aanvullende maatregelen getroffen voor behoud of compensatie van afspraken. Er is veel aandacht voor de communicatie rond dit project. Inmiddels hebben enkele informatiebijeenkomsten voor de bij het project betrokken personeelsleden plaats gehad.

In juli, hebben, met een voorbehoud ten aanzien van positieve besluitvorming van de Raden betreffende de Contourennota in september, beide colleges een voorgenomen besluit tot organisatiewijziging genomen. Dit besluit is dan ter advisering aan de Ondernemingsraden van beide gemeenten voorgelegd. Na een positief advies van de Ondernemingsraden kunnen de Colleges begin september, wederom met een voorbehoud ten aanzien van de besluitvorming inzake de Contourennota, een besluit tot organisatiewijziging nemen en de noodzakelijke personeelsprocedures starten. Deze procedures zullen na definitieve besluitvorming door de Raad worden afgewikkeld

Plaatsing personeel

Bij de plaatsing van het personeel wordt aangesloten bij de Sociaal Statuten van beide gemeenten. Het uitgangspunt "mens volgt werk" wordt gehanteerd bij de invulling van de nieuwe organisatie. Indien dit als gevolg van de organisatiewijziging niet – geheel - mogelijk is wordt in ieder geval een passende functie aangeboden.

Bij de plaatsing van het personeel zal de uiterste zorgvuldigheid in acht worden genomen. Voor dit doel zal een plaatsingscommissie in het leven worden geroepen. Deze commissie inventariseert de huidige plaatsingsplannen van de betrokken afdelingen en stelt een plaatsingsplan voor het samenwerkingsverband op, op basis waarvan de voorlopige plaatsingsbesluiten kunnen worden genomen. De medewerkers kunnen tegen het voornemen bedenkingen in dienen. In dat geval wordt de medewerker gehoord door de portefeuillehouders P&O van beide gemeenten en een medewerker P&O. Daarna volgt definitieve besluitvorming met betrekking tot de plaatsing. Ten aanzien van het definitieve plaatsingsbesluit bestaat de mogelijkheid tot bezwaar/beroep.

De plaatsingsprocedure zal eind september van start gaan. Naar verwachting zal de volledige procedure vóór 1 januari 2007 zijn afgerond. De inhoud van de plaatsingsprocedure, de samenstelling van de plaatsingscommissie en de plaatsingscriteria zullen, samen met het reeds genoemde formatieplan, in september door de colleges worden vastgesteld.

Met betrekking tot de samenstelling van de plaatsingscommissie wordt voorgesteld, dat uit beide gemeenten vertegenwoordigers van het Georganiseerd Overleg, de Ondernemingsraad en het management zitting nemen in de commissie. Tevens zullen beide gemeentesecretarissen zitting nemen in de commissie. Daarnaast zal de commissie worden ondersteund door de betrokken P&O'ers.

Flankerend Beleid

Indien de medewerker wordt geplaatst in een functie waarin de medewerker aanvullende opleiding of andere vormen van toerusting behoeft om deze functie adequaat te kunnen vervullen, dan worden de benodigde faciliteiten verstrekt. De met de medewerker hiervoor gemaakte afspraken worden neergelegd in een persoonlijk ontwikkelplan.

Baangarantie

Mocht zich in de toekomst een situatie voordoen waarbij er voor een medewerker geen plaats meer is in de functie die op dat moment wordt uitgevoerd, dan gelden de regels van het Sociaal Statuut van de gemeente Ridderkerk. Uitgangspunt van dat Sociaal Statuut is dat er geen gedwongen ontslagen vallen.

De betreffende medewerkers, waarvoor geen passende functie beschikbaar is, worden onder gebracht bij de afdeling Managementondersteuning in het team Algemene Ondersteuning. Dit betekent dat artikel 3:5 van het Sociaal Statuut op deze medewerkers van toepassing is. In dit artikel staat dat in eerste instantie wordt gekeken naar een passende of geschikte functie binnen de gemeentelijke organisatie, indien dit niet lukt zullen de werkgever en de medewerker zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.

In afwachting van het vinden van een structurele oplossing worden aan de medewerker tijdelijke werkzaamheden worden opgedragen.

De medewerkers zijn verplicht om aan het bovenstaande medewerking te verlenen, hiervoor wordt verwezen naar artikel 3:6 van het Sociaal Statuut. In afwachting van het zoeken naar een structurele oplossing zal aan de betreffende medewerkers de bovenformatieve status worden toegekend.

Tot en met de bestuurlijke vaststelling van de evaluatie wordt de medewerkers werk geboden bij het Gemeentelijk Service Centrum en / of de afdeling Sociaal beleid, Participatie en Onderwijs. Tenzij sprake is van zodanige functioneringsproblemen, dat dit in redelijkheid niet wenselijk is.

Medio 2008 vind de bestuurlijke besluitvorming plaats over de evaluatie van het functioneren van het samenwerkingsverband.

6. Kosten samenwerking Ridderkerk en Albrandswaard

Inleiding

Ten aanzien van de financiën van het samenwerkingsverband is in juni 2006 reeds een besluit door de gemeenteraden genomen.

De verdeling van de kosten zal plaatsvinden op basis van een verdeelmodel dat uit gaat van een aantal maatstaven van het gemeentefonds. Dit vanwege het belang dat wordt gegeven aan een stabiele basis voor de verdeling van de kosten van de samenwerking.

Deze keuze voor een verdeelmodel is voor enkele jaren vastgelegd, omdat een jaarlijkse discussie over de verdeelsleutel van de kosten onwenselijk en onwerkbaar wordt gevonden.

Het model op basis van de maatstaven van het gemeentefonds is het meest objectief en het minst onderhevig aan grote afwijkingen in de verdeelsleutel. Deze maatstaven worden op grond van landelijke ontwikkelingen jaarlijks aangepast en de eventuele afwijking is onder invloed van 8 variabelen. Deze maatstaven zijn: het aantal bijstandsontvangers, het aantal lage inkomens, het aantal uitkeringsontvangers, het aantal minderheden, de lage inkomensdrempel, ABW-nadeel, ABW-voordeel en het aantal 1-oudergezinnen per gemeente. Een eventuele afwijking in één van de variabelen heeft op de totale verdeelsleutel een kleiner effect op de kostenverdeling dan op basis van de gewijzigde variabele alleen.

Voor de vaststelling van de kosten van de overhead zal worden uitgegaan van het niveau dat wordt genoemd in de Handleiding overheidsstarieven van het ministerie van Financiën. Onder overhead wordt verstaan: de vergoeding voor de centrale beheerskosten en de algemene exploitatiekosten hierbij kan gedacht worden aan o.a. huisvestingskosten, automatisering en de kosten van de ondersteunende afdelingen.

Begin 2008 (na één jaar samenwerken) wordt deze norm geëvalueerd. Er bestaat dan meer inzicht in de daadwerkelijke kosten van het samenwerkingsverband.

Voor het samenwerkingsverband is een eerste exploitatiebegroting gemaakt. Hierin zijn alle operationele kosten verwerkt die met de samenwerking zijn gemoeid. Onder operationele kosten worden alle kosten verstaan, die met de uitvoering van de werkzaamheden te maken hebben, zoals personeelslasten, huisvesting, ICT, etc.. De totale kosten van de samenwerking bedragen in 2007 indicatief € 2.664,291,=. Voor de gemeente Ridderkerk is er sprake van een voordeel van € 142.425,- in 2007. Dit voordeel ontstaat met name omdat Albrandswaard gaat mee betalen aan overhead, waarvoor Ridderkerk nu reeds de kosten draagt.

Op basis van deze exploitatiebegroting is, op basis van de verdeelsleutel, berekend welke bijdrage Albrandswaard zal doen in de kosten van de samenwerking. Deze bijdrage zou voor 2007 uitkomen op € 658.659,=. Dat zou voor Albrandswaard neerkomen op een kostenstijging ten opzichte van 2006 van € 107.400,=.

Er is een model ontwikkeld waarbij de hoogte van de bijdrage van de gemeente Albrandswaard lager uitkomt dan het resultaat van de verdeelsleutel en waarin de bijdrage in enkele jaren toegroeit naar het werkelijke financiële resultaat volgens de verdeelsleutel.

In het ontwikkelde groeimodel is de bijdrage van Albrandswaard gerelateerd aan de formatie uitbreiding die in de komende jaren zou moeten plaatsvinden als de samenwerking niet door zou gaan. Dit houdt in dat de bijdrage van Albrandswaard in de jaren 2007 tot 2010 oploopt. Uitgegaan wordt van een toename van 1,5 FTE in 2007 naar 2 FTE in 2009. Voor 2007 betekent dit dat Albrandswaard € 24.900,= minder bijdraagt dan de bijdrage volgens de berekening conform de verdeelsleutel. Dit verschil wordt in jaarlijkse stappen afgebouwd en vanaf 2010 zal Albrandswaard conform de verdeelsleutel bijdragen.

Het voordeel voor Ridderkerk bedraagt, gebaseerd op de indicatieve exploitatiebegroting en de verwachte ontwikkeling in klantenaantallen, in 2007 € 117.525,= en vanaf 2010 € 150.984,=.

De bijdragen van beide gemeenten voor de jaren 2007 tot en met 2010 zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Overzicht bijdragen in totale kosten incl. groeimodel en bijdrage frontoffice Albrandswaard

Jaar	Aantal klanten	Kosten samenwerking	Scenario Maatstaven Gemeentefonds	
			Albrandswaard	Ridderkerk
2.007	A'waard 229 / R'kerk 650	€ 2.664.291	€ 633.759	€ 2.030.532
2.008	A'waard 244 / R'kerk 650	€ 2.664.291	€ 647.509	€ 2.016.782
2.009	A'waard 250 / R'kerk 650	€ 2.664.291	€ 661.259	€ 2.003.032
2.010	A'waard 250 / R'kerk 650	€ 2.664.291	€ 667.218	€ 1.997.073

De verwachte effecten van samenwerking voor de werk- en inkomensbudgetten in het kader van de WWB

Tot en met 2006 is het mogelijk dat samenwerkende gemeenten het I-deel en het W-deel van de WWB gezamenlijk ontvangen. Voorwaarde is dat de samenwerking plaats vindt op basis van de WGR met een Openbaar Lichaam dat alle verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft. Deze mogelijke gezamenlijke financiering was één van de redenen om de mogelijkheden tot samenwerking te onderzoeken. In de loop der jaren zijn echter twijfels ontstaan over deze financieringsvorm, met name omdat de verdeling van het macrobudget van het I-deel van de WWB over de gemeenten in Nederland er scheef getrokken door werd.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief van 23 maart 2006 het standpunt duidelijk gemaakt ten aanzien van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. In deze brief wordt aangegeven dat samenwerkingsverbanden voor de financiering van de budgetten niet meer als één gezamenlijke entiteit zullen worden gezien, maar dat iedere deelnemende gemeente het eigen afzonderlijke budget zal houden. Hij geeft aan dat hierdoor geen onzekerheid meer zal bestaan over de omvang van het budget als gemeenten gaan samenwerken omdat het historisch verdeelmodel vervangen zou kunnen worden door een objectief verdeelmodel. Een ander argument van de staatssecretaris is dat op deze wijze de inbreng van het college, de verantwoordelijke wethouder en de gemeenteraad beter is gegarandeerd.

Voor Albrandswaard betekent dit standpunt handhaving van de T-2-financieringssytematiek voor het I-deel van de WWB.

7. Informatievoorziening en Monitoring

Op het moment dat per 1 januari 2007 de samenwerking tussen Albrandswaard en Ridderkerk van start gaat, is het noodzakelijk het functioneren van het samenwerkingsverband te kunnen monitoren. Hiervoor is informatie noodzakelijk, zowel inhoudelijke informatie als financiële informatie als managementinformatie.

Inhoudelijke informatie

De inhoudelijke informatie zal komen uit verslagen en rapportages in het kader van de P&C-cyclus. Onder inhoudelijke informatie wordt verstaan: ontwikkelingen op het beleidsterrein Sociale Zaken zoals nieuwe of gewijzigde wetgeving, nieuwe subsidiemogelijkheden etc., ontwikkelingen bij de partners in de SUWI-keten die van invloed zijn op de positie van het samenwerkingsverband in die keten en lokale ontwikkelingen.

Prestaties samenwerkingsverband

De prestatie-indicatoren zijn vooral ontleend aan de collegeprogramma's 2006 -2010 van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk en bestaande programma-afspraken. De monitoring van de prestaties van het samenwerkingsverband zal met behulp van de onderstaande prestatie-indicatoren worden gedaan.

Prestatie-indicatoren Instroom:

- Aantal cliënten WWB, IOAW, IOAZ, BBZ per maand;
- Aantal aanvragen WWB, IOAW, IOAZ, BBZ per kwartaal
- Aantal Toekenningen/afwijzingen/nibna WWB, IOAW, IOAZ, BBZ per kwartaal
- Doorlooptijden aanvraag
- Aantal en verloop Bezwaarschriften

Prestatie-indicatoren Uitstroom:

- Aantal beëindigingen en reden uitstroom per kwartaal
- Aantal trajecten (inclusief gesubsidieerde arbeid) onderverdeeld naar
 - Ø soort traject en bemiddelbaarheid cliënt;
 - Ø Aantal meldingen bij Rots en verloop melding
 - Ø Bedrag van de verlagingen van de uitkering per maand;

Prestatie-indicatoren Zorg

- Aantal aanvragen WMO (onderverdeeld naar soort), BB,
- Langdurigheidstoelage en maatschappelijk participatiefonds per kwartaal
- Aantal Toekenningen/afwijzingen/nibna per kwartaal
- Doorlooptijden aanvraag
- Aantal en verloop Bezwaarschriften
- Aantal schuldhulpverleningstrajecten en Inburgering;

Prestatie-indicatoren financieel beheer

- Aflossing en Opboeken van Debiteuren en Verhaal per kwartaal
- Financiële fout bij de Interne controle bij accountantscontrole

In het Beleidsplan 2007 zal nader worden ingegaan op de concrete prestaties die het samenwerkingsverband zich voor 2007 ten doel stelt.

Financiële en managementinformatie

Voor de monitoring van het samenwerkingsverband zijn financiële en managementinformatie van groot belang.

Onder financiële informatie vallen de uitgaven ten laste van het I-deel en het W-deel van de WWB, de uitgaven in het kader van de WVG en de organisatiekosten van het samenwerkingsverband, zoals personeelskosten en overhead.

Ten aanzien van het verkrijgen van de financiële informatie die nodig is om te kunnen sturen is van belang dat bekend is welke informatie beschikbaar is en welke informatiemomenten er zijn.

Daartoe zijn de P&C-cycli van beide gemeenten naast elkaar gelegd. Bekeken is welke informatie geleverd wordt in de rapportages die bij beide gemeenten uit de P&C-cyclus voortkomen. Gebleken is dat de geleverde informatie vrijwel gelijk is, alleen de rapportagemomenten verschillen. De conclusie is dat vanuit de administratie, zoals die door de gemeente Ridderkerk wordt gebruikt, alle financiële informatie leverbaar is, die de gemeente Albrandswaard nodig heeft voor haar P&C-instrumentarium.

Ten aanzien van managementinformatie geldt dat beide gemeenten nog zoekende zijn naar welke managementinformatie noodzakelijk is. Duidelijk is wel dat er meerdere niveau's zijn waarvoor managementinformatie belangrijk is, nl. het niveau van de medewerker, het niveau van de afdelingsleiding en het bestuurlijk niveau college en raad.

Op medewerkersniveau gaat het dan bijv. om de werkvoorraad: het aantal lopende trajecten van de "eigen" klanten, af te handelen beschikkingen etc. Bijbehorende indicatoren zijn bijv. doorlooptijd Korte doorlooptijd van de aanvraag, doorlooptijd tot plaatsing op traject. Maar ook: ziekteverzuim %, tevredenheid, aantal klanten per fte.

Op managementniveau is naast voornoemde informatie ook de totale bedrijfsvoering van belang: inkomsten en uitgaven, kwaliteit van de medewerkers (Opleidingsuren t.o.v. reguliere uren, % gekwalificeerd personeel). Ook de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden is een belangrijk aandachtspunt voor het management, te denken valt aan het monitoren van de rechtmatigheid van de werkzaamheden (% gegronde bezwaarschriften, % rechtmatig verstrekte uitkeringen, % fraude gevallen).

Op bestuurlijk niveau zijn zaken als in- en uitstroom, bestandsomvang en samenstelling uitgavenpatroon belangrijke gegevens om te kunnen monitoren en daar waar gewenst bij te sturen.

Uit een vergelijking van de beide gemeentebegrotingen is gebleken dat dezelfde prestatie-indicatoren worden gebruikt. Het voorstel is om vooralsnog te werken met een maandelijkse meting op deze prestatie-indicatoren.

Het leveren van de juiste managementinformatie en het gebruiken ervan zal in het eerste jaar van de samenwerking verder moeten worden ontwikkeld.

Evaluatie

In het kader van de organisatieaanpassing van SDV is door het college van de gemeente Ridderkerk besloten dat het functioneren van de nieuwe organisatie zal worden geëvalueerd. Op dat moment was het nog niet zeker óf en wanneer Ridderkerk in het kader van de uitvoering van de sociale zekerheid zou gaan samenwerken met andere gemeenten. De organisatieaanpassing van SDV, met de keuze voor een gedeeltelijke overgang van de afdeling naar het GSC is nog niet volledig in de organisatie ingedaald. Bij het besluit tot deze organisatieaanpassing in 2005 is voor de volledige implementatie van de reorganisatie een termijn van 2 jaar uitgetrokken. Een evaluatie zou dus in 2007 moeten plaatsvinden.

Ook de samenwerking zal worden geëvalueerd om te bezien of de nieuwe organisatie functioneert en of de voor het eerste jaar van de samenwerking gewenste resultaten worden bereikt. Deze evaluatie moet medio 2008 plaatsvinden en wordt afgerond met bestuurlijke besluitvorming. Eventuele wijzigingen in organisatie of formatie worden, indien mogelijk, in 2008 doorgevoerd.

Om te voorkomen dat de nieuwe organisatie in korte tijd wordt geconfronteerd met evaluaties, die ook met elkaar in verband staan, zal de evaluatie van de organisatieaanpassing van SDV in 2005 worden gecombineerd met de evaluatie van het samenwerkingsverband. Dit zal volgens het genoemde tijdpad medio 2008 plaatsvinden.

Voor Ridderkerk heeft dit geen nadelige consequenties, omdat eventuele gevolgen van de evaluatie van de organisatieaanpassing nog op geen enkele wijze in de gemeentebegroting of toekomstplannen zijn verwerkt.

Voor de evaluatie zijn de volgende toetsingscriteria geformuleerd:

- Er mag geen verslechtering optreden van de directe klantencontacten. Dit kan worden vastgesteld door een tevredenheidsonderzoek. Het cliëntenplatform dient te worden betrokken bij dit onderzoek;
- De externe waardering is toegenomen, zowel bij het bestuur, burgers als cliënten. Door een gerichte enquête dan wel een beperkt tevredenheidsonderzoek in 2007 kan dit worden vastgesteld.
- De beschikbare formatie is afgestemd (extern getoetst) op de omvang van de uit te voeren werkzaamheden.
- Door het verstrekken van managementinformatie op basis van een doorrekening van werkzaamheden versus formatie kan dit worden vastgesteld;
- Medewerkers, die zijn herplaatst, zijn toegerust voor de uitvoering van hun werkzaamheden door het volgen en afronden van scholing, opleiding, training en/of coaching. Door de uitvoering van het opleidingsplan kan dit worden vastgesteld;
- Doelmatigheid en effectiviteit in de dagelijkse werksituatie zijn toegenomen. Door het uitvoeren van de voorgestelde actiepunten en het vermelden van de resultaten daarvan kan dit worden vastgesteld;
- Door eenduidige uitvoeringsregels wordt aan de rechtmatige eisen voldaan
- Door de gewijzigde organisatie en aanpak is het samenwerkingsverband beter geëquipeerd voor de uitvoering van de WWB en is er sprake van een betere beheersbaarheid van de financiële risico's. Door het vooraf vaststellen van prestatieafspraken (normeren van kwaliteit, kwantiteit, tijd en geld) en het meten van de resultaten en verkregen managementinformatie kan dit worden vastgesteld.
- Het draagvlak bij medewerkers ten opzichte van 2006 is toegenomen. Door het houden van een tevredenheidsonderzoek in 2007 kan dit worden vastgesteld.
- Op basis van de vooraf vastgestelde en erkende verschilpunten in beleid moet worden vastgesteld of de gemeenten voldoende lokaal eigen beleid hebben kunnen voeren;
- Vastgesteld dient te worden dat tijdig en juist de managementinformatie aan de afzonderlijke gemeenten wordt geleverd. Door een gerichte enquête in samenwerking met de betrokken teams in Albrandswaard en Ridderkerk kan dit worden vastgesteld.

Bestuurlijke monitoring samenwerkingsverband

Sinds de start van het project Regionale Samenwerking Sociale Zaken van de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk is een stuurgroep actief. De stuurgroep bestaat uit de wethouders Sociale Zaken en vertegenwoordigers van de directies van de beide gemeenten.

De stuurgroep is bestuurlijk verantwoordelijk voor het samenwerkingsproject. De taak van de stuurgroep is 1) het voorbereiden van de besluiten die worden voorgelegd aan de colleges en raden van de beide gemeenten en 2) het bewaken van de voortgang van het project.

Ook als de samenwerking op 1 januari 2007 een feit is, moet het samenwerkingsverband worden aangestuurd. Dit is van belang voor:

- de afstemming van beleid en het voorbereiden van bestuurlijke besluitvorming
- het formuleren en evalueren van de prestaties van het samenwerkingsverband
- het bewaken van het implementatietraject en de evaluatie in het eerste kwartaal van 2008

Deze stuurgroep, die het samenwerkingsverband heeft voorbereid, zal actief blijven tot en met de evaluatie in 2008. De voornaamste taak van de stuurgroep is het voorbereiden en vaststellen van de evaluatie die medio 2008 zal plaatsvinden. De stuurgroep vergadert 1 x per kwartaal.

De inhoudelijke aansturing van het samenwerkingsverband wordt gedaan door het wethoudersoverleg, waarin de beide wethouders Sociale Zaken zitting hebben. Dit overleg wordt voorbereid door het samenwerkingsverband. Inhoudelijke advisering van de wethouders zal door de beleidsmedewerkers en de beleidscoördinator Sociaal Beleid van afdeling SPO gebeuren.

De taak van het wethoudersoverleg is:

- afstemming beleid dmv. Vaststellen 2 jaarlijks beleidsplan
- voorbereiding bestuurlijke besluitvorming
- bewaken prestaties samenwerkingsverband