



Gemeente  
Woudenberg



**Youké**  
sterke jeugd

<b>Rapportage ontwikkeltafel organisatieontwerp</b>		<b>Datum: 06-04-2017</b>
Naam project	Coöperatie De Kleine Schans	
Thema	Competenties en formatie	
<b>1. Inleiding</b>		
Voor de benodigde competenties en formatie wordt aangesloten op de huidige organisatie van De Kleine Schans. Dat sluit aan op de 4D reikwijdte; Wmo, Participatie, Jeugd en Leerplicht. Het jaarplan 2017 van het team De Kleine Schans wordt hierbij gevolgd.		
<b>2. Doel van het besluit</b>		
Het doel van dit besluit is om te komen tot een vastgesteld functieboek waarin de functiebeschrijvingen en bijbehorende competenties en waardering zijn opgenomen die nodig zijn om uitvoering te geven aan de doelstellingen van de coöperatie.		
<b>3. Omschrijving huidige situatie</b>		
Op dit moment is een aantal functies die ondergebracht zijn bij De Kleine Schans beschreven. Een aantal functies is alleen in een profielschets omschreven en van één functie is alleen een vacaturetekst beschikbaar. Het gaat hierbij om de volgende functies:		
Huidige situatie:		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Leerplichtmedewerker</li><li>2. Ondersteuning leerplichtambtenaar</li><li>3. WMO consulent</li><li>4. Klantmanager Sociale Zaken</li><li>5. Medewerker Sociaal Team</li><li>6. Juridisch Kwaliteitsmedewerker</li><li>7. Administratief medewerker Sociaal Domein</li><li>8. Teamleider Sociaal Domein</li></ol>		
De klantmanagers, de leerplichtambtenaar en de administratief ondersteuners zullen mogelijk als ambtenaar in dienst moeten blijven van de gemeente om hun taak ten uitvoer te kunnen brengen.		
Redenen hiertoe (nog nader te onderzoeken!) zijn onder andere:		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Uitvoering van kerntaken binnen de participatiewet die voorbehouden zijn aan een ambtenaar.</li><li>- Mandatering en/of autorisatie voor bepaalde systemen, zoals Suwinet en inzage in BRP.</li></ul>		

NB: Overzicht formatie en kosten is in de bijlage.

#### 4. Plan van aanpak/oplossingsrichting

Uitgangspunt is dat de huidige medewerkers/formatie van De Kleine Schans (alsmede de formatie die al langere tijd wordt ingehuurd via detachering) mee gaan naar de coöperatie.

De rol/functie van aanjager is een uitbreiding op de formatie (1 fte). Vanuit deze opdracht van de coöperatie wordt de verbinding tussen maatschappelijke partners en de verbinding met initiatieven vanuit inwoners aangejaagd. Dit is een rol die van oorsprong al onderdeel uitmaakte van de medewerkers in De Kleine Schans, maar deze krijgt tot op heden vooral op individueel casusniveau vorm. We adviseren de aanjagersrol toe te voegen aan de formatie voor de coöperatie.

In geval van indiensttreding bij de coöperatie moet er een keuze gemaakt worden over de te hanteren CAO (waar de functiewaardering aan gekoppeld zal zijn), zal er een keuze moeten worden gemaakt voor een functiewaarderingssysteem en zullen functies (met bijbehorende competenties) beschreven en gewaardeerd moeten worden. Ook moet de functie van bestuurder en de rol/functie van aanjager beschreven worden en zal hiervoor een wervingstraject moeten worden gestart.

Thema	Omschrijving/doel	Actie	Trekker	Betrokken organisaties	Financiën	Wanneer gereed?
Functiewaarderingssysteem	Komen tot keuze voor een functiewaarderingssysteem.	Vergelijk/beoordelen mogelijke systemen Maken keuze voor systeem (betrekken OR/Personneelsvertegenwoordiging)	Projectleider/bestuurder/HR	n.o.t.k.	p.m.	Augustus 2017
Functiebeschrijvingen en competenties	Komen tot functiebeschrijvingen	Opstellen functiebeschrijvingen en bijbehorende competenties (waaronder ook beschrijving bestuurder en aanjaagrol)	Projectleider/bestuurder/HR	n.o.t.k.	p.m.	Augustus 2017
Functiewaardering		Waarderen functies	Projectleider/bestuurder/HR	n.o.t.k.	p.m.	Augustus 2017
Keuze voor CAO	Bepalen te hanteren CAO (afhankelijk van werkgeverschap)	Vergelijking van diverse CAO's + keuze maken	Projectleider/bestuurder	n.o.t.k.	p.m.	Augustus 2017

## **5. Argumentatie/onderbouwing**

In geval van indiensttreding bij de coöperatie zal er een keuze gemaakt moeten worden over de te hanteren CAO (waar de functiewaardering aan gekoppeld zal zijn), zal er een keuze moeten worden gemaakt voor een functiewaarderingssysteem en zullen functies (met bijbehorende competenties) beschreven en gewaardeerd moeten worden. Ook zal de functie van bestuurder en de rol/functie van aanjager beschreven moeten worden en zal hiervoor een wervingstraject moeten worden gestart (zie ontwikkeltafel Governance).

## **5. Relatie met andere thema's/ontwikkelafels**

Dit thema heeft een relatie met de thema's:

- Interne bedrijfsvoering
- Begroting
- Werkgeversfunctie.

## **6. Risico's**

Niet tijdig inregelen van een functiebeschrijvingen, functiewaarderingssysteem en het bepalen van een cao maakt dat er onduidelijkheid is over functies/werkzaamheden/waardering. Dit heeft de volgende risico's tot gevolg:

- Onvoldoende budget en capaciteit voor de uitvoering (en ondersteuning) vormen een risico.
- Onzekerheid bij medewerkers: door (eventueel) uitblijven van besluitvorming van werkgeverschap maakt dat men op individueel niveau wellicht een andere keus zal maken. Een goede informatievoorziening over de voortgang van het project richting direct betrokken medewerkers is van groot belang. Niet tijdig inregelen van benoemde acties maakt dat er onduidelijkheid is over functies/werkzaamheden/waardering.

## **7. Financiële gevolgen**

Er is sprake van een wijziging t.o.v. de huidige situatie, temeer doordat gesteld is om met de huidige formatie (inclusief de huidige tijdelijk externe inhuur) over te gaan naar de coöperatie, inclusief de (op inhoud nader te bepalen) functies van bestuurder (1 fte) en aanjaagfunctie (1 fte).

Los hiervan kan er sprake zijn van incidenteel noodzakelijke externe inhuur bij piekbelasting of onderbezetting door langdurig verzuim.

## **8. Gevolgen voor de planning**

Gezien de hoeveelheid acties en de benodigde doorlooptijd i.v.m. de besluitvorming hierover is de voorgenomen planning om per 1 september 2017 operationeel te zijn niet haalbaar.

We adviseren om 2018 te gebruiken als overgangsjaar, waarin personeel in dienst treedt bij de coöperatie.

## **9. Gevraagde besluiten**

1. Opdracht geven tot het adviseren van het geldende CAO;
2. Opdracht geven tot het beschrijven (inclusief competenties) en waarderen van functies en het bepalen van benodigde competenties;

## **10. Bijlagen**

Beschikbaar voor de Projectleider:

Overzicht huidige functiebeschrijvingen, profielen, competenties.

-Overzicht formatie en kosten vast en ingehuurd personeel