

Bedrijfsplan 2013

Intergemeentelijke afdeling sociale zaken (IASZ)

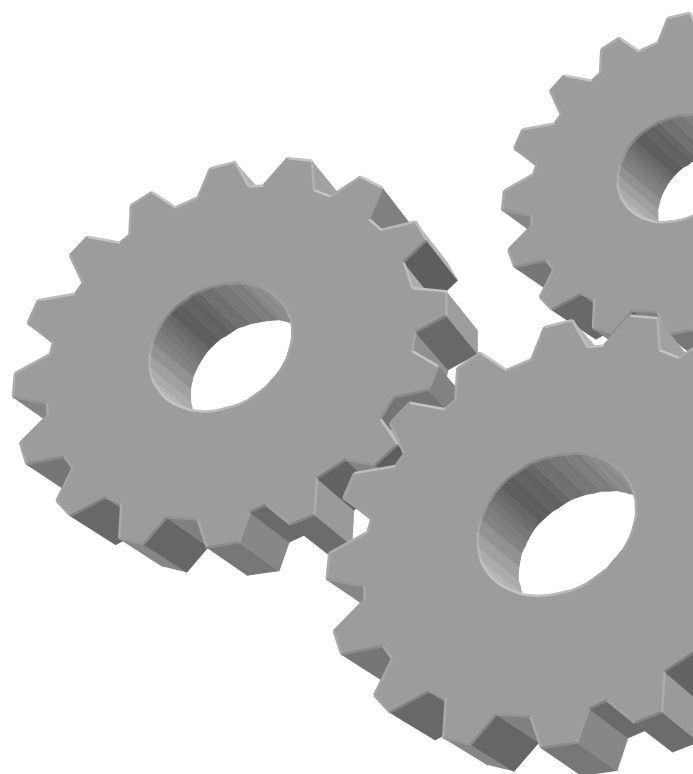
GEMEENTE BLOEMENDAAL



GEMEENTE HAARLEMMERLIEDE EN SPAARNWOUDE



GEMEENTE HEEMSTEDÉ



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Doelstelling van het management	3
Wat komt er in 2013 op de IASZ af?	4
Beleidsplan 2013	7
Uitvoeringsplan 2013.....	12
Organogram IASZ 2012	15
Organogram IASZ 2013	16
Verantwoordingsplan 2013	17
Het kwaliteitssysteem.....	17
De kwaliteitsindicatoren 2013.....	18
De verantwoording 2012	19
De accountantsverklaring.....	19
De afrekening	19
De marap.....	19
Het portefeuillehoudersoverleg sociale zaken.....	20
De intergemeentelijke cliëntenraad WWB.....	20
Bijlagen.....	21
Bijlage 1: De activiteiten IASZ 2013.....	21
Bijlage 2: Afstemming maraps en pcc.....	22

Voorwoord

Voor u ligt het bedrijfsplan 2013 van de intergemeentelijke afdeling sociale zaken (IASZ) van de gemeenten Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Bloemendaal en Heemstede.

Leidend voor het bedrijfsplan zijn de vigerende collegeprogramma's en wat de deelnemende gemeenten in de "Gemeenschappelijke regeling Samenwerking Sociale Zaken 2009" –hierna te noemen GR- hebben afgesproken. Dit plan bevat daarom een beschrijving voor komend jaar van de te verrichten werkzaamheden, de prestatieafspraken, procedurewijzigingen, en de inzet van middelen.

De ontwikkelingen in de sociale zekerheid waren nogal grillig in 2012!

In ons bedrijfsplan 2012 werd, naast onze reguliere taken rekening gehouden met extra werkzaamheden zoals de overheveling van WIJ-jongeren naar de WWB, de introductie van de huishoudtoets in de WWB, de komst van de Wet Gemeentelijke Schuldhulpverlening, de herstructurering van de Sociale Werkvoorziening, de financiële consequenties door halvering van het gemeentelijke re-integratiebudget per 2012 én niet in het minst de voorbereiding op de Wet Werken naar Vermogen. Het controversieel verklaren van de WWnV (inclusief de herstructurering SW) en met name de huishoudtoets WWB, dwong ons de jaarplanning weer volledig te herzien. Reeds aangepaste (ICT) processen, formulieren, verordeningen, instructies, publiciteit...alles moest weer worden teruggedraaid. Een bijzondere, doch leerzame ervaring! In de plannen van het nieuwe kabinet keert de WWnV namelijk per 2014 in een iets andere vorm terug (de Participatiewet), en later wordt de huishoudtoets een huishoud*uitkering*stoets én er wordt waarschijnlijk een quotumregeling SW ingevoerd (afbouw 100.000 werknemers SW > 30.000, nu te realiseren door werkgevers te verplichten arbeidsgehandicapten in dienst te nemen).

Het uitvoeringsjaar WWB 2012 was derhalve hectisch, maar dat was minstens zo het geval bij de WMO! In het kader van de beheersing uitgaven WMO-voorzieningen is er in samenwerking met de afdelingen Welzijn veel ambtelijke capaciteit ingezet om besparingsvoorstellen, beleidsregels en een nieuwe WMO-verordening te maken. Gevoegd bij alle voorbereidingsactiviteiten voor de uitvoering in 2013, is de werkdruk WMO tweede helft 2012/eerste helft 2013 vergelijkbaar met het invoeringsjaar van de HbH (overgang hulp bij huishouden naar gemeenten) in 2007.

Procesmatig zijn voorbereidende taken en uitvoerende taken geheel anders. Vandaar dat dit bedrijfsplan onderverdeeld zal worden in een beleidsplan, een uitvoeringsplan en tevens een verantwoordingsplan. Drie plannen samen toch één geheel vormend, de drie raderen van het voorblad krijgen hiermee hun betekenis.

Doelstelling van het management

Het management IASZ heeft een missie geformuleerd. Hiermee wordt beoogd een kader te verwoorden, waarbinnen de IASZ zich herkenbaar begeeft.

*De IASZ zorgt voor haar burgers die in een kwetsbare positie verkeren. Hierbij doen wij een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burger, met het doel dat iemand meer zelfstandig kan participeren binnen de samenleving.
Onze medewerkers handelen vakkundig, zijn betrouwbaar en betrokken.
Wij werken samen aan een succesvol resultaat.*

Een duidelijke missie biedt houvast. In de drie deelplannen komt één aspect van onze missie centraal te staan. Aan het begin van ieder deelplan wordt dit geaccentueerd.

Ruud Bouman
afdelingshoofd IASZ
1 december 2012

Wat komt er in 2013 op de IASZ af?

De recente politieke en economische ontwikkelingen zijn van directe invloed op de bedrijfsvoering van gemeenten en afdelingen sociale zaken in het bijzonder. Budgetten nemen af, werkzaamheden nemen toe. Verdere decentralisatie van overheidstaken is een vast gegeven. Daarnaast is het ook de verwachting dat een groot deel van de UWV-werkzaamheden over zullen gaan naar de gemeenten. Alhoewel er nog veel onduidelijk is over de invoering van **de Participatiewet** per 2014, er gaat hoe dan ook veel veranderen in het sociale domein. In de bijstand draait straks alles om participatie en het uitplaatsen naar werk, de voorbereidingen daartoe vinden plaats in 2013.

Verder in 2013:

WWB:

- **Wet “Aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving” (ook wel de Fraudewet genoemd)**, inwerkingtreding 1-1-2013.

Het wetsvoorstel regelt dat fraude in de sociale zekerheid in 2013 veel zwaarder bestraft zal gaan worden. Zo zullen fraudeurs met een uitkering alles moeten terugbetalen, ze krijgen een veel hogere boete en lopen zij het risico op (tijdelijk) stopzetten van de volledige uitkering.

- **Wet “Huisbezoek rechtmatigheid uitkering”**, inwerkingtreding 1-1-2013.

Mensen die een sociale uitkering voor een alleenstaande aanvragen, moeten aantonen dat zij ook echt zelfstandig en alleen wonen. De uitkerende instanties (gemeente, UWV, SVB) mag om een bewijs vragen. Uitkeringsgerechtigden kunnen het bewijs leveren door de instantie een huisbezoek te laten afleggen. Als een alleenstaande niet kan aantonen dat hij of zij alleen en zelfstandig woont, dan is een lagere uitkering het gevolg.

- **Wetsvoorstel “Vermogenstoets IOAW”**, is nog steeds in de tweede kamer in behandeling.

Bij de beoordeling van het recht op IOAW van mensen die tussen hun 50^{ste} en 55^{ste} jaar werkloos worden, gaat het eigen vermogen meetellen. Spaargeld tot een bedrag van € 5.105,- blijft buiten beschouwing. Ook vermogen dat uit een eigen huis bestaat telt daarbij niet mee. De beoordeling van het vermogen vindt eenmalig bij de aanvraag van de uitkering plaats. De toets gaat niet gelden voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

- **Wet “Uniformering Loonbegrip 2013”**.

Per 1-1-2013 treedt de WUL in werking. Hierdoor worden de grondslagen voor het berekenen van het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de bijdrage zorgverzekeringswet gelijk, het zogenoemde uniforme loonbegrip. Dit heeft ook consequenties voor de uitkeringsadministratie IASZ.

WMO:

- Twee andere grote decentralisaties waarmee de IASZ de komende tijd te maken gaat krijgen: de overgang van de **AWBZ-begeleiding** naar gemeenten (verlaat door het controversieel verklaren in 2012) en de overgang van de **Jeugdzorg** naar de gemeenten. Beide decentralisaties zullen hun beslag gaan krijgen vanaf 2014/2015, maar de voorbereidingen zijn nu al in volle gang bij de (in deze samenwerkende) afdelingen Welzijn. Vanwege de verbinding tussen de grote 3 decentralisaties, zal de IASZ in 2013 nadrukkelijker betrokken gaan worden bij deze ontwikkelingen in het sociale domein.
- Naast alles wat al in 2012 in gang is gezet betreffende **de uitvoering van de besparingen WMO**, zal het volgende nog gedaan moeten worden door de IASZ:

- ons softwarepakket CIVision aanpassen/uitbreiden

- afspraken maken met het CAK over de eigen bijdragen
- alle rapportages/beschikkingen WMO aanpassen
- voorlichting geven aan burgers in 3 gemeenten
- overgangsregeling maken voor 'getroffen' personen
- voorlichting aan medewerkers en zorgloketten
- procedures aanpassen
- website IASZ aanpassen en voorlichtingsmateriaal
- cursus "benutten eigen kracht van klanten" inkopen
- voorlichting aan woningbouw over gewijzigd beleid woonvoorzieningen WMO.

We verwachten begin 2013 een toename van het aantal verontruste burgers die contact met ons zoeken over de besparingen op de individuele verstrekkingen WMO. En ook valt niet uit te sluiten dat er meer bezwaarschriften zullen worden ingediend, wat zowel voor de IASZ als voor de afdelingen AJZ extra werk kan opleveren.

WSW

De beleidsadvisering WSW wordt door de IASZ verzorgd sinds de zogenoemde Modernisering WSW (2008). Hiervoor is toentertijd 0,22 fte. beleids capaciteit voor 3 gemeenten toegevoegd aan de formatie IASZ. In 2012 is echter beduidend meer ambtelijke capaciteit ingezet voor de aanvraag herstructureringsfaciliteit WSW, de mogelijke toekomstscenario's Paswerk en voor de aanpassing van de Gemeenschappelijke Regeling WSW.

Dit extra capaciteitsbeslag verwachten we ook in 2013. Er komt weliswaar geen Wet Werken naar Vermogen maar wél een Participatiewet (waarin opnieuw voor gemeenten de opdracht zit opgesloten het werknemersbestand SW terug te brengen van 100.000 > 30.000 fte.). Kortom, ongetwijfeld zal er een doorstart komen van het ambtelijke/bestuurlijke overleg over de toekomst van het SW-bedrijf, inclusief daarmee verwante onderwerpen (Participatiewet > re-integratie WWB, WSW, Wajong).

De voorgestelde aanpassing van de GR WSW Paswerk zal naar verwachting in februari 2013 in de raden van alle regiogemeenten worden behandeld.

Inburgering

Het inburgeringsstelsel in Nederland verandert drastisch per 2013. De nieuwe Wet Inburgering 2013 kenmerkt zich door:

- bezuinigingen en versterking eigen verantwoordelijkheid
- budget daalt tot nul in 2014
- van aanbodmarkt naar vragersmarkt
- van decentrale naar centrale uitvoering
- verblijfsrechtelijke gevolgen als stok achter de deur
- een sociaal leenstelsel
- speciale positie asielgerechtigden.

De IASZ komt met een gewijzigde Verordening Wet Inburgering 2013 en nieuwe beleidsregels Wet Inburgering 2013, inclusief alle consequenties van deze wijziging.

Kinderopvang

Per 2013 heeft het Kabinet een aantal bezuinigingsmaatregelen genomen ten aanzien van de kinderopvangtoeslag voor doelgroepouders. De maatregelen hebben gevolgen voor de huidige gemeentelijke taak voor de doelgroepen in de WKO (Wet Kinderopvang). De belangrijkste wijziging is dat de taak die gemeenten hebben sinds 2005 om het werkgeversdeel van de kinderopvangtoeslag voor gemeentelijke doelgroepen uit te keren, vanaf 2013 wordt overgedragen aan de Belastingdienst. De middelen die voor deze taak in het gemeentefonds zijn gestort worden per 1-1-2013 uit het gemeentefonds gehaald.

Minimabeleid

In 2012 is de procedure voor het aanvragen van schoolkosten voor de minima vereenvoudigd. Vooral de klant profiteert hier van, men hoeft nog maar 1 keer aan te vragen en kan vervolgens (tot het maximumbedrag) simpel declareren via de administratie IASZ. Deze vereenvoudigde procedure gaan we in 2013 ook invoeren voor aanvragen sociaal-culturele en sportieve activiteiten. Aldus verschuift een deel van deze werkzaamheden van de consultant naar de administratie IASZ.

Samenwerking extern

De samenwerking tussen de regiogemeenten en het UWV op het Werkplein in Haarlem is al enkele jaren in beweging. Dit heeft meerdere oorzaken.

- Door bezuinigen is het UWV genoodzaakt haar fysieke dienstverlening drastisch te beperken en verleent zij vrijwel uitsluitend nog E-dienstverlening aan haar klanten. Het aantal werkcoaches van het UWV op het Werkplein Haarlem is drastisch gekrompen. De (centrum)gemeente Haarlem dient een Werkpleinplusvestiging te realiseren voor het bedieningsgebied Zuid-Kennemerland én voor de IJmondgemeenten. Hiervoor is de locatie van de voormalige Publieksdienst aan de Zijlsingel aangewezen. De planning is inmiddels opgeschoven van 1-7-2013 naar 1-1-2014. De IASZ volgt de ontwikkelingen rond de Werkpleinplusvestiging Haarlem en zal zo nodig beleidsmatig haar inbreng leveren.
- Haarlem is als centrumgemeente ook de trekker voor afspraken betreffende een regionale werkgeversdienstverlening en regionale arbeidsmarktontwikkeling. In 2013 zal Haarlem daartoe met voorstellen komen om, naast een ambtelijke overlegstructuur, óók een bestuurlijk overleg te initiëren.

Samenwerking intern

Gemeenten staan aan de vooravond van een grote, drieledige decentralisatieoperatie in het sociale domein. Hierbij is het uitgangspunt dat er meer samenhang dient te worden aangebracht tussen de beleidsterreinen werk/ participatie, inkomen, onderwijs, zorg en jeugdzorg. De komende jaren zal de IASZ met de afdelingen Welzijn de verknoping van zorg, participatie en werk in kaart dienen te brengen. Ongetwijfeld zal de samenwerking daardoor de komende jaren verder toenemen.

Website IASZ

De website www.iasz.nl krijgt een facelift in 2013. We proberen de site toegankelijker te maken voor onze doelgroep en ondermeer het aanvraagproces te vergemakkelijken. Ook ontwikkelen we een eigen logo wat in onze correspondentie gebruikt zal gaan worden vanaf medio 2013.

ICT

Bijna alle hierboven genoemde werkzaamheden zijn ICT-gerelateerd. Overige acties in 2013:

- Functionaliteit, processen en documenten inrichten voor huishouduitkeringstoets
- Koppeling realiseren met CAK ivm innen eigen bijdrage WMO
- Functionaliteit, processen en documenten inrichten voor Frauderegister
- Functionaliteit, processen en documenten inrichten voor Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving
- Per 1 januari 2013 gaat de gehele uitvoering van de kinderopvangtoeslag over naar de Belastingdienst. De gemeenten dienen klanten die tot de doelgroep behoren en die op traject zitten door te geven aan de Belastingdienst. Het Inlichtingenbureau (IB) fungeert als tussenpersoon. klanten moeten uit de applicatie gekoppeld worden met het IB
- SEPA/IBAN: Single European Payment Area / International Bank Account Number. Applicatie aanpassen en rekeningnummers converteren
- Applicatie inrichten om participatiebudget te kunnen verantwoorden op basis van baten/lasten
- Applicatie koppelen met een DocumentManagementsysteem
- Applicatie aanpassen voor de nieuwe CBS-statistiek BDFS 2013 (Bijstands Debiteuren en Fraudestatistiek)
- Diverse wijzigingen in applicatie ivm gewijzigde CBS-statistieken (BUS, SRG).

Beleidsplan 2013

De IASZ zorgt voor haar burgers die in een kwetsbare positie verkeren. Hierbij doen wij een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burger, met het doel dat iemand meer zelfstandig kan participeren binnen de samenleving.

Onze medewerkers handelen vakkundig, zijn betrouwbaar en betrokken.

Wij werken samen aan een succesvol resultaat.

We werken meer dan voorheen in een projectstructuur aan de belangrijkste beleidsitems. Hieronder een opsomming:

Wijzigingen Wet Inburgering 2013

	Omschrijving Opdracht
1. Onderwerp	Wijzigingen Wet inburgering 2013
2. Opdrachtgever	hoofd IASZ
3. Opdrachtnemer	senior stafmdw. IASZ
4. Aanleiding	Op 11 september heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet inburgering 2013. Vanaf 1 januari 2013 moet de inburgeringsplichtige de deelname en de financiering van de inburgering zelf regelen. Deze taak valt weg bij de gemeente. Wel blijven er nog een aantal taken bestaan.
5. Besluit (door college/gemeenteraad)	1. Gewijzigde verordening en beleidsregels. 2. Afspraken met taalaanbieders voor overgangsklanten
6 Doel/beoogd effect	Zorgen voor een nieuwe verordening en beleidsregels voor de handhaving van overgangsklanten
7. Criteria waaraan het gewenst resultaat moet voldoen	Aansluiting van artikel X gewijzigde Wet inburgering
8. Randvoorwaarden (oa tijdspad)	De wet treedt op 1 januari 2013 in werking. De nieuwe verordening zal in januari 2013 in de Raad behandeld worden en met ingang van 1 januari 2013 in werking treden.
9. Afbakening	
10. Betrokkenen	RB (opdrachtgever) CH (opdrachtnemer)
12. Keuze van aanpak	projectmatige aanpak
13. Activiteiten	Overleg met ministerie en DUO tijdens sessie 'inburgeringscafé' 1 november 2012. Opstellen nieuwe verordening en beleidsregels en deze voorleggen aan AJZ, werkinstructie voor consultants aanpassen. Met taalaanbieders in gesprek over verlenging contract.
14. Beheersactiviteiten	TIJD: hoeveel uren zijn er nodig? CH 20 uur Geld: project is met medewerkers uit de eigen organisatie uit te voeren. Organisatie: nvt Communicatie: informeren consultants
15. Planning	Raad januari 2013.

Verstrekkingenbeleid bijzondere bijstand

	Omschrijving Opdracht
1. Onderwerp	verstrekkingenbeleid bijzondere bijstand
2. Opdrachtgever	hoofd IASZ
3. Opdrachtnemer	Senior stafmdw. IASZ
4. Aanleiding	herbeoordeling verstrekkingenbeleid b.b.
5. Besluit (door college, ter informatie raadscommissie)	door wijzigingen in wet- en regelgeving zijn sommige beschrijvingen gedateerd.
6 Doel/beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• updaten bijzondere bijstandsbeleid
7. Criteria waaraan het gewenst resultaat moet voldoen	wettelijke bepalingen, werkbaarheid van het naslagwerk
8. Randvoorwaarden (oa Tijdsplan)	voor 01-04-2013
9. Afbakening	1.
10. Betrokkenen	RB (opdrachtgever) BD (opdrachtnemer), en afdelingsbreed op onderdelen
12. Keuze van aanpak	projectmatige aanpak
13. Activiteiten	inventariseren knelpunten aanpassen beleidsnotitie collegebesluit
14. Beheersactiviteiten	TIJD: hoeveel uren zijn er nodig? Van welke medewerkers? Nog onbekend Geld: project is met medewerkers uit de eigen organisatie uit te voeren. Geen inhuur externen Organisatie: projectteam(zie betrokkenen) Communicatie: informeren klanten
15. Planning	Collegebesluit april 2013

Wet 'Aanscherping, handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving'

	Omschrijving Opdracht
1. Onderwerp	Fraude, boete, huisbezoeken
2. Opdrachtgever	hoofd IASZ
3. Opdrachtnemer	Senior stafmdw. IASZ
4. Aanleiding	Nieuwe wetgeving.
5. Besluit (door Hoofd Sociale Zaken)	1. vaststelling verordening door gemeenteraad + uitvoerend beleid. 2. Implementatie nieuwe werkwijze consultants. 3. afstemming met handhavers/SR-Haarlem
6 Doel/beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• voldoen aan wettelijke bepalingen• verantwoord rendement van nieuwe mogelijkheden
7. Criteria waaraan het gewenst resultaat moet voldoen	<ul style="list-style-type: none">• minimaal voldoen aan wettelijke normen.
8. Randvoorwaarden (oa Tijdsplan)	Ingangsdatum 01-01-2013
9. Afbakening	1.
10. Betrokkenen	RB (opdrachtgever) BD (opdrachtnemer, projectleider)

	+ twee consultants en extra senior stafmdw.
12. Keuze van aanpak	projectmatige aanpak
13. Activiteiten	beleidskeuzes verordening redigeren verordening beleidskeuzes overig afstemming SR-Haarlem implementatie medewerkers
14. Beheersactiviteiten	TIJD: hoeveel uren zijn er nodig? Van welke medewerkers? Nog onbekend Geld: project is met medewerkers uit de eigen organisatie uit te voeren. Geen inhuur externen Organisatie: projectteam(zie betrokkenen) Communicatie: informeren klanten
15. Planning	Raad februari 2013

Uitvoeringsprogramma Participatiebudget 2013

	Omschrijving Opdracht
1. Onderwerp	Uitvoeringsprogramma Participatiebudget 2013
2. Opdrachtgever	hoofd IASZ
3. Opdrachtnemer	senior stafmdw. IASZ
4. Aanleiding	Met de Wet Participatiebudget hebben gemeenten de mogelijkheden eigen beleidsafwegingen te maken op het gebied van inburgering, educatie en re-integratie. Jaarlijks wordt met het te besteden budget een uitvoeringsprogramma opgesteld.
5. Besluit (door college)	De colleges moet het Uitvoeringsprogramma vaststellen.
6 Doel/beoogd effect	Op een juiste manier participatiemiddelen inzetten voor doelgroepen
7. Criteria waaraan het gewenst resultaat moet voldoen	Budgettaire neutraliteit van inkomsten en uitgaven. Rekening houden met aangegane verplichtingen
8. Randvoorwaarden (oa Tijdspad)	Om tijdig juiste keuzes in de praktijk te kunnen brengen is het wenselijk het uitvoeringsprogramma in december voor te leggen aan de colleges.
9. Afbakening	
10. Betrokkenen	RB (opdrachtgever) CH (opdrachtnemer) + extra senior stafmdw.
12. Keuze van aanpak	projectmatige aanpak
13. Activiteiten	Overleg regio over keuzes educatie. Relatie Wijziging Wet inburgering en gevolgen voor budgetten 2013. Overleg re-integratiepartners
14. Beheersactiviteiten	TIJD: hoeveel uren zijn er nodig? CH 15 uur, BD 5 uur Geld: project is met medewerkers uit de eigen organisatie uit te voeren. Organisatie: nvt Communicatie: informeren consultants
15. Planning	13 november 2012 beleidsoverleg regio 12 december 2012 portefeuillehoudersoverleg IASZ 8 januari 2013 colleges B&W

Collectieve ziektekostenverzekering minima 2013

	Omschrijving Opdracht
1. Onderwerp	collectieve zorgverzekering
2. Opdrachtgever	hoofd IASZ
3. Opdrachtnemer	senior stafmdw.
4. Aanleiding	sinds medio 2012 is Univé toegevoegd als collectieve zorgverzekeraar naast Achmea. Nu overstapdatum nadert moet voor beide partijen publiciteit worden gemaakt, alsmede moet de beoordeling minima wederom worden gemaakt.
5. Besluit (niet bestuurlijk)	1. Implementatie nieuwe werkwijze consulenten. 2. nieuwsbrief maken voor minima 3. project beoordeling
6 Doel/beoogd effect	<ul style="list-style-type: none">• (her)beoordeling minima• gelijke promotie van beide partijen
7. Criteria waaraan het gewenst resultaat moet voldoen	
8. Randvoorwaarden (oa Tijdspad)	voor 01-01-2013
9. Afbakening	1.
10. Betrokkenen	RB (opdrachtgever) BD (opdrachtnemer), inzet afdelingsbreed, applicatiebeheer
12. Keuze van aanpak	projectmatige aanpak
13. Activiteiten	informerende klanten door nieuwsbrief, website + lokale media opnieuw opzetten processen en beschikkingen 2 x overwerken t.b.v. beoordelingen
14. Beheersactiviteiten	TIJD: hoeveel uren zijn er nodig? Van welke medewerkers? Nog onbekend Geld: project is met medewerkers uit de eigen organisatie uit te voeren. Geen inhuur externen Organisatie: projectteam(zie betrokkenen) Communicatie: informeren klanten
15. Planning	Overwerk december 2012, wellicht jan. 2013

Wijziging Gemeenschappelijke regeling Sociale Werkvoorzieningsschap Paswerk

Opdracht: de opdrachtformulering aan de regionale ambtelijke projectgroep SW van het Dagelijks Bestuur van Paswerk luidt:

Zorg dat de huidige gemeenschappelijke regeling van paswerk zodanig wordt aangepast dat deze in lijn is met de Wet Dualisering Gemeentebestuur. De aanpassingen moeten uiterlijk 1 januari 2013 van kracht zijn. Tenslotte dienen de aanpassingen zo makkelijk mogelijk plaats te vinden. Dat wil zeggen: er moet alleen rekening worden gehouden met de wettelijke vereisten. Met eventuele koerswijzigingen als gevolg van wet- en regelgeving in de sw hoeft geen rekening te worden gehouden.

Betrokkenen: senior stafmdw. IASZ en regio-collega's.

Planning: medio december 2012 was de laatste stand van zaken was dat er gestreefd wordt de nieuwe GR Paswerk in de februariraad 2013 van alle regiogemeenten te laten vaststellen.

Uitvoeringsplan 2013

De IASZ zorgt voor haar burgers die in een kwetsbare positie verkeren. Hierbij doen wij een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burger, met het doel dat iemand meer zelfstandig kan participeren binnen de samenleving.

***Onze medewerkers handelen vakkundig, zijn betrouwbaar en betrokken.
Wij werken samen aan een succesvol resultaat.***

Medewerkers en organisatie

Tot eind 2011 had de administratie IASZ haar werkplek op de eerste etage, terwijl de rest van de medewerkers IASZ veelal op de benedenverdieping van het flexgebouw haar taken verrichtte. Deze fysieke scheiding was niet altijd even gelukkig en eind 2011 is afgesproken om alle medewerkers IASZ bij elkaar te huisvesten op de benedenverdieping. Met uiteraard altijd nog de mogelijkheid door het hele gebouw te flexwerken.

Het samenvoegen is goed bevallen: medewerkers konden elkaar beter vinden, minder mailverkeer, kortere lijnen, elkaar direct bevragen, natuurlijker samenwerken.

Het management IASZ rekende op dit effect, doch heeft het eerst een halfjaar aangekeken. Hoe vinden medewerkers elkaar? Hoe werken zij samen? Is het huidige organisatieplaatje dan nog wel logisch? Zo ontstond gaandeweg het idee de afdelingsorganisatie aan te passen. Waarom staat het zo, kan het niet anders? Kan het niet platter! Zijn de administratie en consultants niet met hetzelfde doel bezig? Eigenlijk zijn zij heel direct aan onze producten en klantgerichte processen te koppelen. Waarom dan twee bureauhoofden? Kan het er niet één worden? Kunnen we dit realiseren? Kan één bureauhoofd dit wel behappen? Zo niet, hoe kunnen we dan toewerken dat dit op termijn wel kan? Wat vragen we dan van de medewerkers?

Zo ontstond een nieuw organogram, logischer van opzet (zie bladzijde 16). Grof verdeeld tussen uitvoerende taken en ondersteunende taken. De uitvoerende taken werden ondergebracht bij het bureauhoofd WIZ, de ondersteunende taken direct onder het afdelingshoofd. De functie van bureauhoofd administratie werd opgeheven, daarvoor kwam de functie van controller in de plaats. In de praktijk betekende dit slechts een geringe accentwijziging van taken voor het bureauhoofd administratie.

Vanaf juli 2012 hebben we met dit nieuwe model geëxperimenteerd. Dit verliep naar ieders tevredenheid. Begin 2013 verwachten we dit te formaliseren; verouderde/gewijzigde functiebeschrijvingen van diverse medewerkers worden dan eveneens geactualiseerd.

In 2013 staan we voor een nieuwe uitdaging. Op dit moment wordt elk rapport/besluit wetstechnisch nog getoetst door de stafmedewerkers. De vraag is: is dit nodig? De vraag is niet nieuw (we hebben dit inderdaad al eerder gemeld), maar in 2013 willen we stappen maken. Onderdeel van onze aanpak is dat alle bijstandsconsultanten een opleiding juridisch kwaliteitsmedewerker/toetsers (JK/GSD) mogen volgen. Eind 2013 zal naar verwachting 80% van de consultants de opleiding JK/GSD hebben gevolgd, vrij uniek op een afdeling Sociale Zaken. En bij vacatures zal JK/GSD voortaan als een functie-eis worden gesteld.

Overige redenen:

- Er door de IASZ heel veel besluiten worden genomen (2011: 7.219);
- Er vele soorten van besluiten zijn;
- Deze soorten van besluiten een verschillend soort risico oplevert (financieel, juridisch, procesmatig);
- We verantwoordelijkheden lager in de organisatie willen leggen;
- We medewerkers meer aan willen kunnen spreken op hun verantwoordelijkheden;
- We denken dat de medewerkers meer verantwoordelijkheid als positief zullen ervaren;
- De span-of-control voor het bureauhoofd WIZ nu mogelijk tegen grenzen aanloopt, dit vergt meer zelfstandigheid van medewerkers;
- Er andere manieren zijn om risico's in te dekken (bestandsanalyses, waarschijnlijkheidscontroles, bestandscontroles, interne- en kwaliteitscontroles);
- De medewerker die voornamelijk toetst in 2013 met pensioen gaat.

Als we de één-op-één-toets loslaten, dan zal het bestaande model van de administratieve organisatie wel gewijzigd moeten worden en moeten daarom ingebouwd worden in de bestaande processen.

Processen

Waarom werken we met processen?

De IASZ verstrekt veel overheidsgeld aan de daarvoor in aanmerking komende burgers van de deelnemende gemeenten. Dit in de vorm van uitkeringen (bijstand) en voorzieningen (WMO). Soms worden de uitkering verstrekt in de vorm van een lening, bedrijfskrediet of krediethypotheek. Dit geleend geld moet worden afgelost, teveel verstrekt geld aan uitkeringen moet worden teruggevorderd. Soms is er een vermoeden dat de uitkeringsbehoefte is voorgewend, hetgeen onderzocht moet worden. Indien dit is vastgesteld moet de omvang van de onterecht verstrekte uitkering worden berekend. Dit kunnen zeer complexe berekeningen zijn waarbij alle regels met betrekking tot de loon- en inkomstenbelasting moeten worden meegewogen. Denk hierbij aan de verschillende van toepassing zijnde heffingskortingen. Daarnaast leggen we de uitkeringsgerechtigde, en zijn partner, al of niet de arbeids- en re-integratieverplichting op. Voor hen zijn we óf zelf actief sturend óf kopen we re-integratietrajecten in. Al deze activiteiten moeten bewaakt worden en de kosten daarvan mogen bepaalde grenzen niet overschrijden.

Kortom een veelheid van werkzaamheden die soms lineair (aanvragen, beëindigingen) maar veelal cyclisch verlopen (doelmatigheidsonderzoeken, rechtmatigheidsonderzoeken, debiteurenonderzoeken). Deze moeten allemaal gestructureerd, volgordelijk, volgens de regels die aan een administratieve organisatie gesteld moeten worden, uitgevoerd worden. Deze structuren leggen we vast in processen. Aanvraagprocessen moeten binnen wettelijke termijnen worden uitgevoerd. Daarbinnen stelt de IASZ haar eigen doelstellingen (zie kwaliteitsindicatoren 2013).

Het is ook juist hierom dat de medewerkers móeten samenwerken, omdat een medewerker slechts een deel van het proces kan en mag behandelen (functiescheidingen zijn noodzakelijk binnen een administratieve organisatie).

Het is dan ook van het grootste belang dat de individuele medewerker op de hoogte is van het verloop van het proces, want een cliënt heeft geen boodschap aan functiescheiding. Die wil gewoon weten hoe het met zijn aanvraag staat of wanneer hij zijn uitkering of voorziening krijgt. De individuele medewerker moet hem/haar dat kunnen vertellen.

Het werkproces geeft het noodzakelijke overzicht en inzicht.

De IASZ werkt in hoofdzaak digitaal. Er zijn echter nog uitzonderingen. Zo hebben we een digitale aanvraag bij de aanvragen levensonderhoud WWB en een papieren aanvraag voor de overige verstrekkingen en voorzieningen. Daarnaast zijn er de noodzakelijk bijkomende papieren kopieën van bewijsstukken, loonstroken, bankafschriften, e.d. en hebben we dus ook nog een papieren archief. In 2013 verwachten we het papieren archief deels te hebben omgezet in een digitaal archief.

Overigens zijn in CIVision rapporten en beschikkingen ook elektronisch raadpleegbaar. Dit maakt het werken op afstand (thuis, elders of in een zorgloket) vrij eenvoudig.

De processen zijn zo afgestemd dat zowel digitale werkvoorraad en papieren bescheiden gelijktijdig op een bureau van een medewerker aanwezig moeten zijn volgens het principe: "papier volgt proces".

Wij zijn continue bezig met vragen als: is het proces nog logisch, kan het niet korter, is het nog noodzakelijk? Moeten er werkprocessen bij of sommige er af? Dit kwaliteitsdenken is onderdeel van ons dagelijkse doen en laten geworden. En alle medewerkers zijn hierin meedenkend en signalerend. Het gaat om het resultaat, niet wie er mee komt. Daarnaast worden processen beïnvloed of bepaald door veranderingen buiten de IASZ om (wet- en regelgeving, informatieoverdracht o.a. CBS, CAK). De processen worden door onze applicatiebeheerders in CIVision ingebouwd.

Procedurewijzigingen zijn tijdvreterende activiteiten, omdat procedures geheel, tot in detail, uitgedacht en ingebracht moeten worden in de applicatie.

Er zijn echter zeker voordelen.

Een proces levert de IASZ het inzicht om:

- Tijdig te kunnen afhandelen (wettelijke en IASZ-normen);
- Volledig en correct de noodzakelijke taken uit te kunnen voeren;
- De noodzakelijke functiescheiding aan te brengen (eisen aan administratieve organisatie);
- De werkhouding, prestaties en nauwkeurigheid van medewerkers bespreekbaar te maken;
- Op om (knel-) punten (bij) te kunnen sturen;
- Informatie te geven aan cliënt en de medewerkers van de IASZ.

Het verantwoordingsplan gaat hier verder op in.

Middelen

De gemeenten krijgen zelf de rijksmiddelen met specificaties. Bloemendaal en Haarlemmerliede sturen de specificaties naar de IASZ en storten de rijksmiddelen op de rekeningen die Heemstede speciaal voor deze gemeenten beheert. Dit is omslachtig, maar noodzakelijk, daar de vorm van de GR rechtstreekse betaling vanuit het Rijk naar de IASZ uitsluit. Voorts brengt Heemstede salariskosten, bijzondere beloningen, overhead en automatiseringskosten bij Haarlemmerliede en Bloemendaal in rekening. Overheadkosten worden op basis van het DAR-tarief berekend (gelijk aan de GBKZ) conform de GR sociale zaken.

In de maraps 2013 worden onder andere de financiële risico's per gemeente aangegeven. Gelijktijdig met de levering van marap-2 in 2013 verstrekt Heemstede de begroting IASZ 2014. Ook wordt marap-2 uitgebreid met een financieel overzicht 2013, waarin duidelijk de voorgestelde mutaties voor de gemeentelijke begrotingen 2013 (najaarsnota) worden aangegeven. Uiteraard is dit onzerzijds slechts een suggestie, de gemeente is vrij naar eigen bevind te handelen.

De deelnemende gemeenten hebben de begroting IASZ 2013 al ter beschikking. Het lijkt daarom in dit bedrijfsplan niet nodig uitvoerig bij de cijfers stil te staan.

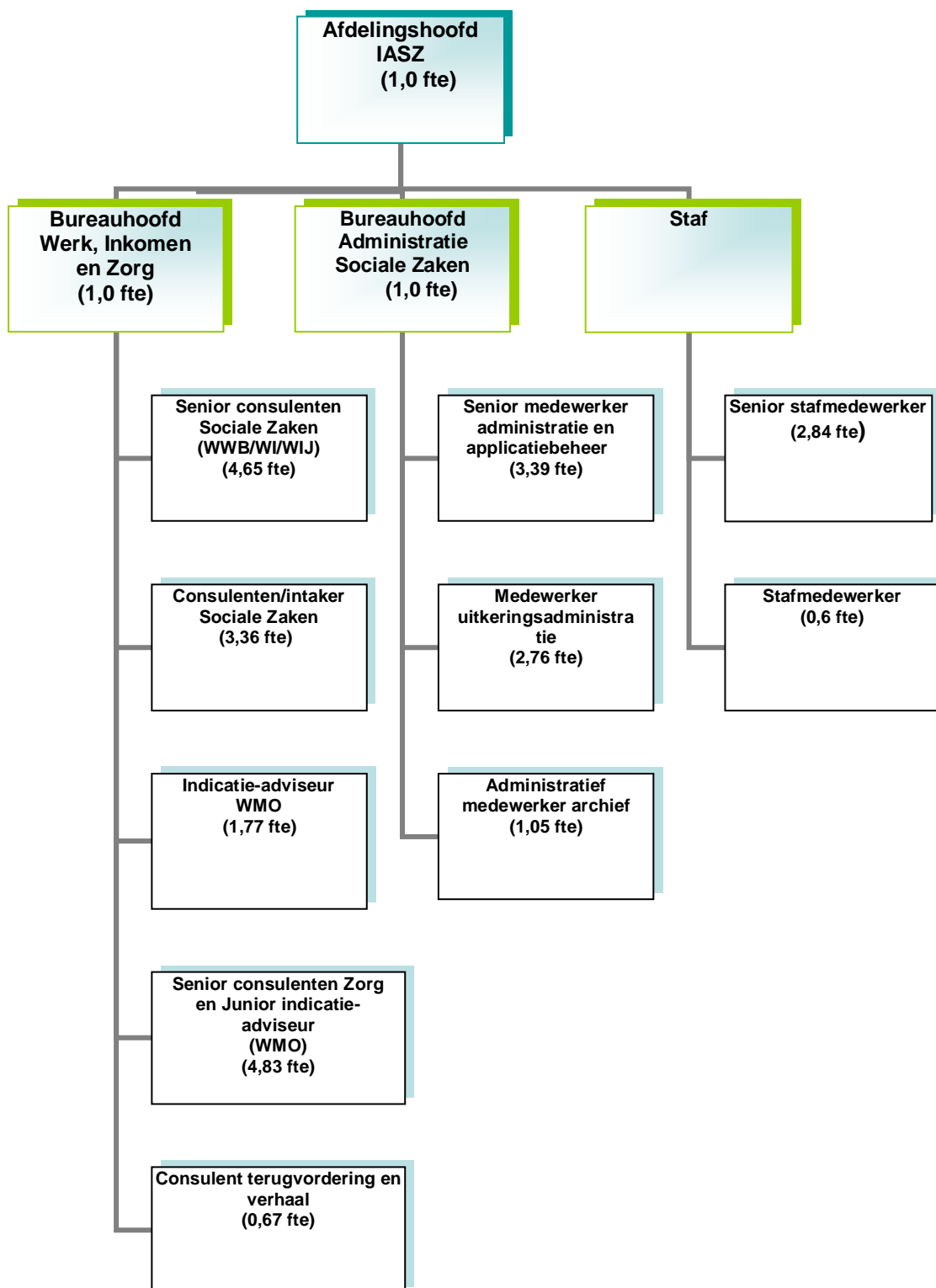
Personeel

De totale formatie van de IASZ is 28,90 fte. Daarvan is 0,17 fte. ten tijde van de opstelling van dit bedrijfsplan (nog) niet opgevuld.

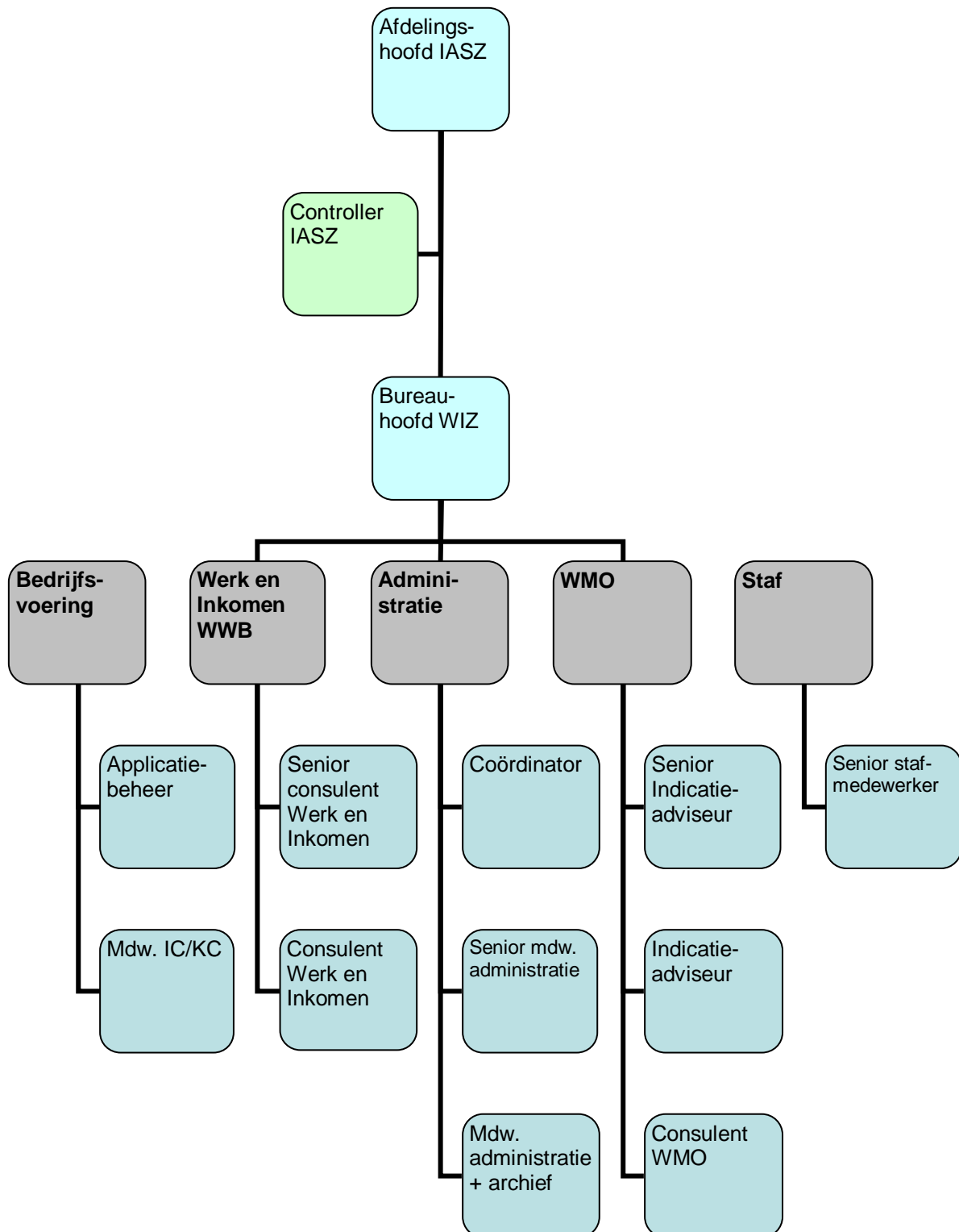
In het totaal werken bij de IASZ 34 medewerkers, 25 vrouwen en 9 mannen. Van de vrouwen zijn er 6 met een fulltime dienstverband en 19 van hen werken in deeltijd. Gemiddeld dienstverband bij het vrouwelijk personeel is 0,77 fte. De 9 mannen werken vrijwel uitsluitend in volledig dienstverband. De gemiddelde leeftijd zal in 2013 dalen naar 42,7 jaar door vertrek van gepensioneerde medewerkers.

Het ziekteverzuim bij de IASZ lag in 2012 beduidend lager dan het gemiddelde van de publieke sector (3,9%, CBS: ziekteverzuim bij lokale overheid, gegevens tm 2e kwartaal 2012). Het streven is om ook in 2013 op een ziekteverzuimpercentage uit te komen onder dit landelijke cijfer.

Organogram IASZ 2012



Organogram IASZ 2013



Verantwoordingsplan 2013

De IASZ zorgt voor haar burgers die in een kwetsbare positie verkeren. Hierbij doen wij een beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de burger, met het doel dat iemand meer zelfstandig kan participeren binnen de samenleving.

Onze medewerkers handelen vakkundig, zijn betrouwbaar en betrokken.

*Wij werken samen aan **een succesvol resultaat**.*

Relatieve kwaliteit moet gemeten worden aan de hand van daarvoor vastgestelde criteria. De uitkomst van dit intern gerichte onderzoek moet kenbaar en betrouwbaar zijn. Daar gaat het om in dit verantwoordingsplan.

Het kwaliteitssysteem

Algemeen:

Allereerst moet vastgesteld worden of de gegevens waarop het onderzoek zich richt juist zijn, oftewel: is de basis goed?

Hierin is een belangrijke taak weggelegd voor applicatiebeheer. Scripts, veelal in SQL (een databasetaal), worden gebruikt, aangepast, of gemaakt om mogelijke tekortkomingen in betrouwbaarheid en/of consistentie te signaleren. Is dit het geval dan maakt applicatiebeheer de nodige reparaties. Dit geeft een redelijke zekerheid over de samenhang en de betrouwbaarheid van gegevens. Maar er is meer.

Financieel:

De administratie IASZ bestaat uit drie aparte financiële subadministraties, voor elke deelnemende gemeente één. Deze gegevens worden uiteindelijk in een groter financieel systeem ingebracht: de financiële administratie van de gemeente Heemstede. De subadministraties IASZ worden door de uitvoeringsorganisatie (zo wordt de IASZ genoemd in de GR Sociale Zaken) beheerd. De afdeling Financiën Heemstede beheert het grote geheel en is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van artikel 7 van de GR Sociale Zaken.

De IASZ moet periodiek kunnen aantonen dat de boekhoudkundige gegevens in het grote geheel (K2F=financieel systeem gemeente Heemstede) stroken met de gegevens uit de applicatie van de IASZ (pakket CIVision WIZ). Dit is één van de taken van de controller IASZ. Deze medewerker stelt periodiek ook vast:

- de samenhang tussen data met een periodiek aanvullend recht (norm + toeslag – verlaging + premie -reserve vt –inkomsten –forfaitaire inkomsten vt) en data met een periodieke betaling (netto + uitbetaling vt + netto crediteuren + inhoudingen op voorschot of debiteursaldo);
- de juiste fiscalisering van de netto bestanddelen conform de Wet Loonbelasting (toepassing juiste heffingskortingen onder aftrek van bij gekorte heffingskortingen van loondienstverbanden elders of sociale uitkering/pensioen);
- de afstemming tussen het uitkeringsbestand met het betaalbestand en/of debiteurenbestand en de journaalposten;
- dat bij drie gemeenten a.g.v. het doel en de reikwijdte van de regeling (artikel 2 GR Sociale Zaken) de juiste bedragen in rekening worden gebracht.
-

De controles worden doorgenomen met de financieel consultant van Heemstede. Deze laatste medewerker gebruikt deze gegevens voor het opsteldossier, zijnde hét brondocument voor de accountantscontrole, en de opstelling van de gemeenterekeningen onderdeel Sociale Zaken, de SISA-opstellingen en de facturatie naar de deelnemende gemeenten (conform artikel 7 van de GR SZ).

Door deze grondige aanpak is de IASZ er van overtuigd dat de data waarop de waarnemingen gebaseerd worden juist zijn en dat er de juiste samenhang tussen de data is.

Toch zijn er onzekerheden, maar niet in de basis.

Wetstechnisch/interne controle en kwaliteitscontrole:

Deze onzekerheden worden grotendeels voorkomen doordat de IASZ met een één-op-één toetsing werkt. Deze toetsing is een wetstechnische/juridische controle. Voor het geval dat er toch nog wat tussen de mazen van het net doorglipt, voert de IASZ achteraf nog periodiek onderzoek uit. Dit wordt gedaan door de medewerker interne controle en kwaliteitscontrole (IC/KC). Periodiek stelt deze medewerker vast of betalingen of verstrekkingen aan burgers rechtmatig zijn geweest (a-selecte steekproef). Ook heeft deze medewerker de taak vast te stellen of de individuele medewerker IASZ zich aan de daartoe opgestelde interne richtlijnen houdt. De bevindingen van deze medewerker IC/KC worden periodiek besproken met het management IASZ. Het management trekt hieruit zijn bedrijfsmatige conclusies en neemt beslissingen om tekortkomingen op te heffen en/of in het vervolg te voorkomen. Dit alles verloopt cyclisch: constateren, besluiten/bijsturen en de werking ervan weer controleren. De rapportage van de medewerker IC/KC is eveneens een brondocument voor de accountant.

Het bureauhoofd WIZ houdt voorts de vinger aan de pols wat betreft de doorlooptijden van de processen WWB en WMO. Zijn bevindingen worden maandelijks met de consultants besproken.

Daarnaast zijn er periodieke werkoverleggen waarin de kwaliteit een belangrijk onderwerp van gesprek is. Dit om de kwaliteit van werken zo goed als mogelijk bij de medewerkers IASZ te borgen.

De kwaliteitsindicatoren 2013

Een belangrijke overweging bij deze doelstellingen is wat de uitvoeringsorganisatie zelf in de hand heeft. Een belangrijke doelstelling om zoveel mogelijk klanten te laten uitstromen naar werk, is beperkt beïnvloedbaar door externe factoren als ontwikkeling economie/werkgelegenheid of krimp van het beschikbare re-integratiebudget (nu nog 1/3 van het budget 2010). Om daar uitsluitend succes aan af te meten is niet verstandig. Vandaar dat gekozen is voor de meetpunten die wat van de organisatie zelf zeggen.

Onderdeel rechtmatigheid:

- Goedkeurende accountantsverklaringen voor Bloemendaal en Haarlemmerliede betreffende de uitvoering van de bijstandswetten en de WMO;
- Heemstede heeft geen aparte accountantsverklaringen voor de bijstandsregelingen en de WMO. Daarom wordt de kwaliteitseis zo geformuleerd dat "er goedkeurende accountantsverklaringen voor Heemstede zouden kunnen worden verstrekt".

Onderdeel tempo van dienstverlening levensonderhoud WWB:

- In 50% van de aanvragen wordt binnen 28 dagen na de aanvraagdatum beschikt;
- In 95% van de aanvragen wordt binnen 56 dagen (wettelijke termijn) beschikt.

Onderdeel tempo van dienstverlening bijzondere bijstand en minimabeleid:

- In 50% van de aanvragen wordt binnen 21 dagen na de aanvraagdatum beschikt;
- In 95% van de aanvragen wordt binnen 56 dagen (wettelijke termijn) beschikt.

Onderdeel tempo van dienstverlening WMO:

- In 50% van de aanvragen wordt binnen 21 dagen na de aanvraagdatum beschikt;
- In 80% van de aanvragen wordt binnen 28 dagen na de aanvraagdatum beschikt;
- In 95% van de aanvragen wordt binnen 56 dagen (wettelijke termijn) beschikt.

Onderdeel re-integratie/participatie:

- Geen gemeentelijke bijdrage aan de participatiemiddelen 2013;
- Een (traject)plan voor iedereen in de bijstand met een arbeidsverplichting (voorzover er financiële ruimte is het participatiebudget)

Onderdeel beleidsvoorbereiding:

- De planning wordt niet overschreden.

Onderdeel verantwoording:

- De planning wordt niet overschreden.

We noemen niet alle meetpunten, maar er zijn er uiteraard meer. Denk aan doorlooptijden en opbrengsten onderzoeken terugvordering en verhaal, snelheid uitbetaling van toegekende uitkeringen, snelheid verstrekking van WMO-hulpmiddelen, handhaven inburgeringstermijnen, correcte/tijdige archivering, meten telefonische bereikbaarheid, meten klanttevredenheid, deelname in gemeentelijke zorgklokken en sociaal teams, snelle en correcte klachtafhandeling, resultaat mediation ingeval bezwaar, snel leveren van pleitnotities/verweerschriften/conceptteksten voor bestuurlijke besluitvorming en beschikking ingeval bezwaar, etc.

En de maraps verantwoord worden we ons over een aantal van de hierboven genoemde werkzaamheden.

De verantwoording 2012

De accountantsverklaring

Het belangrijkste verantwoordingsdocument is natuurlijk de accountantsverklaring Bijstandsregelingen en de WMO voor Bloemendaal en Haarlemmerliede. Heemstede heeft geen aparte accountantsverklaring; de verklaring is opgenomen in de gehele accountantsverklaring van de gemeenterekening. Over het tijdstip van aanleveren jaarstukken 2012 wordt nog overleg gevoerd met Bloemendaal en Haarlemmerliede maar in de lijn van de afspraken jaarrekeningcontrole 2011 zou dit de uitkomst zijn:

- controle E&Y te Heemstede 25-3 t/m 5-4-2013 (reeds gepland)
- aanlevering voorlopige cijfers aan BLD en HLD vrijdag 29-3-2013 (nog afstemmen)
- aanlevering accountantsverklaringen/SiSa BLD en HLD donderdag 11-4-2013 of vrijdag 12-4-2013 (nog afstemmen).

De afrekening

De intergemeentelijke financiële afrekening wordt vóór 13-4-2013 aan Bloemendaal en Haarlemmerliede verstuurd.

De marap

In de GR Sociale Zaken is voorgeschreven dat driemaal per jaar een marap aan de deelnemende gemeenten wordt verstrekt op de afgesproken data.

Gemeenten ervaren echter dat dit onvoldoende aansloot op hun planning-en-controlcyclus (PCC). De IASZ kan de maraps echter niet eerder leveren. Dit is geen onwil, maar het is tijdrovend om de gegevens IASZ te kunnen leveren. Dit heeft alles te maken met de complexiteit van de producten IASZ. Denk hierbij bijvoorbeeld aan loonheffingsberekeningen en de afdrachten ervan, de vele externe partijen (re-integratiebureaus, vervoer- en rolstoelvoorzieningen, woningaanpassingen, adviezen, zorgaanbieders, inburgeringspartijen, schuldsanering, WSW, kinderopvang en scholing, de controles en correcties dataconsistentie, de afstemming met de afdeling Financiën, de tussenrekeningen, enz.).

Uiteraard willen we de gemeenten toch tegemoet komen, zonder daarbij ons zelf teveel in de vingers te snijden.

In bijlage 2 hebben we in schema opgenomen, wat en wanneer de IASZ rapporteert en hoe deze rapportages gebruikt kunnen worden in de gemeentelijke PCC. Kern van deze pragmatische oplossing is dat gemeenten eerst hun voor- en najaarsrapportage opstellen, zonder de nieuwste IASZ gegevens. De praktijk is namelijk dat de gemeenten ná de mei- en septembercirculaire nog apart rapporteren. Deze rapporten worden gelijktijdig met de voorjaars- en najaarsnota bestuurlijk behandeld. Als in deze rapportages de dan wél bekende IASZ-gegevens worden meegenomen, is de informatie aan het bestuur toch nog tijdig en juist.

Het portefeuillehoudersoverleg sociale zaken

Periodiek (doch minimaal 2 x jaarlijks conform de GR) worden op uitnodiging van het afdelingshoofd IASZ met de wethouders van de drie gemeenten overleg gevoerd. Van dit overleg wordt een verslag gemaakt. Alle onderwerpen met betrekking tot de IASZ kunnen in dit overleg worden besproken. Tussentijds is er regelmatig informeel overleg tussen de leiding IASZ en de wethouders.

De intergemeentelijke cliëntenraad WWB

De cliëntenraad WWB vergadert 6 x per jaar en geeft de IASZ desgevraagd advies over allerlei bijstands(gerelateerde) onderwerpen. Er is helaas niet veel animo om zitting te nemen in de cliëntenraad, het kost veel moeite om elke gemeente te laten vertegenwoordigen.

Bijlage 1: De activiteiten IASZ 2013

Conform de GR volgt een opsomming van de uit te voeren uitvoerings- en beleidstaken:

Taak	Beleid	Uitvoering
WWB (inclusief bijzondere bijstand)	X	X
IOAW	X	X
IOAZ	X	X
BBZ	X	X
Minimabeleid	X	X
Re-integratie	X	X
Inburgering	X	X
WKO (Kinderopvang)	X	X
WMO		X
Schuldhelpverlening	X	X
WSW	X	

Bijlage 2: Afstemming maraps en pcc

Verslagperiode IASZ	Rapportage IASZ	Uiterste leverdatum	Rapportage door gemeente	Doel van de rapportage gemeente
Nvt	Finap-1	15-apr	Kadernota	Bijstelling rijksbudgetten jaar t plus herijking budgetten jaar t nav jaarcijfers t-1
Januari tm maart	Marap-1	31-mei	Rapportage meicirculaire	Herijking budgetten jaar t
Januari tm juni	Marap-2 begroting t+1	31-aug	Rapportage septembercirculaire	Begroting IASZ t+1
	Marap-2 realisatie t	31-aug	Rapportage najaarsnota	Herijking budgetten jaar t
Januari tm september	Marap-3	30-nov	Nvt	Bestuursinformatie jaar t
Januari tm december	Marap-4	31-mrt	Rapportage jaarrekening	Definitieve cijfer jaar t