

20201026 Toeslagen MT-dag aantekeningen

Deelnemers: []
(DO Control), []

Actualiteiten / Hoe zitten we erbij?

- [] ziekte. [] wil zo gauw mogelijk vervanging regelen op het team
- POK > [] / persvragen inzake memo SPA / Rol GRU vml. MT-lid TSL / Gesprek [] met [] om iedereen die destijds een rol speelde te spreken om zichzelf een beeld te vormen.
- Morgen gesprek met Boink > []
-

1. Ontvlechting ([])

- a. 1.1.2021 [] TSL
- b. Fase 1:3 DG's | Fase 2: eigen begrotingsartikel 13 | Fase 3a, 3b (Ontwerpen van de organisatie), 3c (Implementatie)
- c. Fase 3b: O&F-rapporten maken. Bepalen wat we blijven inlenen (SSO O&P).
- d. **Nu zitten we in fase 3a:** trekkers (zoals []). Complicerende factor is dat heel UHT nog geen formatie heeft en dat [] evenmin formatie heeft.
- e. 8 trekkers: [] (UHT), [] (Beleid en Uitvoering), [] (financiën en control), [] (en []), [] (bureau DG), [] (Bedrijfsvoering), [] (programma Vernieuwing, C&L, Ontvlechting), [] (dir. Toeslagen en de enige met een formele positie).
- f. Opdracht aan de 8 trekkers: lopende werk blijven doen, mensen aantrekken (inhuur, inleen, detacheren), opdracht 3b.
- g. Er zijn 21 directie die zich ermee 'bemoeien', dat geeft veel ruis.
- h. [] voegt toe: als we nu toch een reorganisatie ingaan, is dit dan niet een logisch moment om na te denken over een andere inrichting van Toeslagen (minder procesgeoriënteerd. Ook iets voor haar opvolger..
- i. [] vindt het erg belangrijk om nu al vanuit Tsl regulier een O&F op te maken > en daarmee het gesprek te starten over gewenste / toekomstige organisatie. Dus 3b te starten. [] geeft aan om onder het trekkerschap van [] een clubje te organiseren die de van mensen die O&F kunnen begeleiden en de trekkers te ondersteunen. Belangrijk om dit op één plek voor alle trekkers te regelen, om goede afstemming tussen de verantwoordelijkheden van de trekkers te bereiken en te behouden. [] pakt dit samen met [] op.
- j. **We besluiten hiermee een begin te maken. In november een dag plannen, onder begeleiding van strategisch advies.**
- k. **Terug naar 3a.** 1.1.2021 as-is over. Directie Toeslagen en alles wat daaronder hangt, inclusief het 'programma' UHT. Een aparte directie van UHT maken gebeurt pas bij 3b. Dat geldt ook voor de andere directies binnen het DG. Er liggen nog geen O&F-rapporten. Om die reden kunnen er formeel ook nog geen mensen worden aangetrokken (definitief).
- l. Er ligt wel een adviesaanvraag voor 50 functies binnen DG TSL.
- m. De sheets die als bijlage bij dit overleg zitten, komen vanmiddag in de Bestuursraad.

2. Brede discussie VVG PREVENTIEF

- a. Periodieke workshops. Facultatief. Enkele uren tot een dagdeel. Portefeuille P&O heeft input geleverd.
- b. Webinar over terugdringen werkdruk
 - i. Onderscheid maken tussen medewerkers en teamleiders.
 - ii. vooraf goed uitvragen wat de oorzaken zijn van (beleefde) werkdruk.
 - iii. Op basis hiervan bepalen welke werkvorm gekozen kan worden.
- c. Beweegchallenge
- d. Structureel SMO (teamsan)
- e. Toevoegen: coachpool (kan ook in re-integratie worden ingezet)

VERZUIMAANPAK

- f. Verzuimgesprek derde ziektedag tussen teamleider en medewerker (NB: op de vijfde ziektedag belt iemand van BlijWerkt). Er is wel ruimte om er vanaf te wijken. In principe wel, tenzij goede reden om dit niet te doen.
- g. Frequent verzuim gesprek.
- h. Actief verspreiden leidraad onder de teamleiders
- i. Actief informeren medewerkers

3. Cultuur en Leiderschap
 - a. Relatie met koersgesprekken. Komt volgende week terug in MT.
4. Pauze
5. Gesprek MT UHT en Toeslagen Regulier
 - a. Kennis maken |
 - i. [] gemeente Rotterdam sociaal domein
 - ii. [] ca. 18 jaar bij BD, KGB (tsl Regulier), sinds maart jl. in soort [] operationele teams – persoonlijk zaakbehandelaren, procesinrichting.
 - iii. [] sinds een jaar bij BD, 1 april jl. officieel bij UHT, [] Pf. Interne organisatie (Bedrijfsvoering)/[] voordat [] kwam.
 - iv. [] lange historie bij BD, komt van BD GO, sinds september bij UHT. Pf: vaktechniek, beoordelingsteam
 - v. [] 12 jaar bij BD MKB, sinds augustus jl. bij UHT. Pf: ouders in acute nood en Commissie Bezwaarschriften en Commissie Schade
 - b. Raakvlakken & Zorgen |
 - i. Individuele dossiers Bezwaar, beroep, klacht, fraude, uitval/uitworp.
 1. [] refereert aan notitie waarin we in het DT hebben laten besluiten om dossiers te niet meer integraal te gaan beoordelen, omdat regulier verder moet/wil. Actie: Wens om hier binnen twee weken vorderingen in te boeken, anders terug op de tafel bij [] en [] met oplossingsrichting. [] NMA.
 - ii. Personeel, uitgangspunt is dat alles inhuur is.
 1. Zorg over verschillende niveaus van inschaling t.a.v. vergelijkbare functies TSL Reg <>UHT (b.v. teamleiders). Hoe kan regulier helpen.
 2. Zorg inzake capaciteit vaco's en teamleiders.
 - iii. Financieel
 - c. Vervolgafspraken |
 - i. [] geeft aan dat UHT op 2 november echt moet staan om de hersteloperatie te kunnen vorm te geven. Toch ook nog open eindjes, zoals IV. Ambitie en politieke toezegging is om dit jaar nog 400 ouderdossiers volledig integraal te beoordelen.
 - ii. PZB-teams ([]) doen de analyse voor welke regelingen ze in aanmerking komen {de voorwas}. Dit levert een pre-advies op, wat in het beoordelingsteam (van []) wordt vastgesteld {de hoofdwas}. Eventueel daarna nog voorgelegd aan een commissie ([]) {de handwas}.
 - iii. T.a.v. notities die raking hebben met de andere directie, afstemming zoeken aan de voorkant bij elkaar.
6. Opzet werkstromen verbeterprogramma Productiesturing
 - a. Doel programma om wat meer gestructureerd te gaan werken. Productiesturing gaat ook over kwaliteit.
 - b. Raakvlakken met vaktechniek zit in elk geval op 4 werkstromen: 2b, 3c, 5a, 5b. Behoeft aan aansluiten iemand van vaktechniek bij dit programma > Actie: [] of []??
 - c. NB: raking met te maken keuzes t.a.v. inrichting (zie punt 1j t.a.v. Ontvlechting). Vooralsnog gaat [] verder. De ontwikkelingen in onderhavig project zien ip niet op een reorganisatie, maar op verbeteringen in de productiesturing. [] haar inschatting is dat we voor een reorganisatie zo maar een jaar verder zijn.
7. Resultaten jaarplan 2021 (eventueel IBO Toeslagen)
 - a. Actiepunt 8: Beslissingen worden goed en begrijpelijk gemotiveerd wanneer deze afwijken van gegevens die huishoudens hebben aangeleverd. Daarnaast zal zoveel mogelijk vooraf contact worden gezocht, waarbij ook uitleg kan worden gegeven over mogelijkheden die huishoudens hebben om actie te ondernemen. >> Vaktechniek/vta's hebben hierin een belangrijke rol.
8. Digitale Borrel
9. Overige: oogst koersgesprekken
 - a. Actie: Terugkoppelen uitkomst en besluiten naar teamleiders en verdere verdieping op thema's, waarbij m.n. Menselijke maat een belangrijke is..
 - b. Volgende M-dag is 1 december. Begrip 'menselijke maat' is het lastigst. Daarover het vervolg/verdieping op de M-dag. Andere onderwerpen voor de M-dag nog te bepalen.

10. Overige: definitieve fiches weging (IBO Toeslagen) > impactbepaling > contourennota/routekaart richting een alternatief stelsel (lopend van een 0-optie (niets doen) – volledig afschaffen – alternatief stelsel)
11. Webinars:
 - a. 2 november webinar over 'ontvlechting', samen met OR
 - b. 30 november webinar. Onderwerpen nnb