



STICHTING  
WELZIJN  
OUDEREN



Steunpunt  
Mantelzorg  
Sint-Michielsgestel  
alle kernen

## **Visie en voorstel samenwerkende organisaties welzijn in Sint-Michielsgestel**

# 1. Inleiding en leeswijzer

## 1.1 Inleiding

De gemeente Sint-Michielsgestel heeft de vijf samenwerkende organisaties gevraagd om te komen tot een gezamenlijk plan van aanpak dat de volgende elementen bevat:

- 1) een (aanzet tot een) gezamenlijke visie op gekantelde welzijn en effectieve samenwerking tussen professionals alsmede burgers;
- 2) een (aanzet tot een) juridische samenwerkingsvorm, een heldere opdrachtgever-opdrachtnemer relatie met de gemeente en een globale business case en
- 3) een stappenplan en tijdpad om tot uitwerking en implementatie te komen.

De afzonderlijke subsidiebeschikkingen worden in 2016 bij voorkeur vervangen door een gezamenlijke offerte/beschikking, waarbij de totale subsidiesom uit het subsidieprogramma wordt gerespecteerd. Het jaar 2016 wordt door de gemeente beschouwd als een proefjaar. In 2017 treedt een nieuw subsidieprogramma in werking. De gemeente heeft de volgende inhoudelijke uitgangspunten voor de samenwerking geformuleerd:

- De samenwerking heeft betrekking op zowel de uitvoering van lokale ondersteuning/zorg en welzijn als alsmede op huisvesting en bedrijfsvoering (Sociaal Team, Basisteam Jeugd en Gezin en GGD kunnen bij het delen van huisvesting worden betrokken);
- De uitvoeringsregie van het Sociaal Team kan bij de gezamenlijke organisaties worden belegd mits zij tot een sterke, integrale samenwerkingsvorm komen. Tot dat moment blijft de uitvoeringsregie van het Sociaal Team in handen van de gemeentelijk kwartiermaker/teamleider;
- Een (welzijns)coöperatie is genoemd als mogelijke samenwerkingsvorm. Een dergelijke open structuur is bespreekbaar voor het college. Een coöperatie kan in de toekomst ook nieuwe WMO-partners incorporeren, zowel professionele organisaties als burgerorganisaties, zoals gemeenschapshuizen;
- Een herijking van de visie en de lokale prioriteiten is onderdeel van het vernieuwingsproces. Een onderscheid tussen gemeentebrede taken (bijv. innovatie mantelzorg, innovatie vrijwilligerswerk, educatie/re-integratie incl. maatschappelijke tegenprestatie) en kerngebonden taken (wijkgericht werken) is relevant;
- In het licht van de kerntakendiscussie kan het college geen financiële garanties geven. Ondanks de verzwaarde opdracht voor basishulp, dient de transitie van het lokale zorg-, en welzijnswerk binnen de contouren van de huidige prestatiesubsidies plaats te vinden ('nieuw voor oud', 'meer voor minder').

## 1.2 Leeswijzer

Dit voorstel van de vijf samenwerkende welzijnsorganisaties kent de volgende opbouw:

- Hoofdstuk 2: Visie op gekanteld welzijn en samenwerking tussen professionals alsmede burgers
- Hoofdstuk 3: Het dienstenpakket
- Hoofdstuk 4: Juridische en organisatorische samenwerking
- Hoofdstuk 5: Invulling opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie
- Hoofdstuk 6 : Implementatieplan op hoofdlijnen

## 2. Visie op gekanteld welzijn

### 2.1 Anticiperen op bewegingen in het sociaal domein

De toenemende taken in het sociale domein van de gemeente komen voort uit de opvatting dat een verschuiving plaats moet vinden van (duurdere) tweedelijns of specialistische hulp naar eerste- en nuldelijnsvoorzieningen en burgers (de civil society) zelf. De gedachte daarbij is dat een decentrale aansturing door de gemeente in het brede sociale domein effectiever is. De gemeente Sint-Michielsgestel heeft met de instelling van het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin een eerste invulling gegeven aan het versterken van de eerste lijn met als doel om zoveel mogelijk ondersteuningsvragen af te vangen en te voorkomen dat onnodig beroep wordt gedaan op tweedelijns- en specialistische voorzieningen. De welzijnsorganisaties leveren formatie voor beide teams.

Voor het welzijnswerk (in brede zin) dat zich van oudsher op het snijvlak van bewoners en professionals in de eerste lijn richt, ligt als gevolg van de bovengenoemde bewegingen de opgave in:

- Het signaleren van (latente) behoeften aan, ondersteunen en waar nodig helpen organiseren van algemene collectieve voorzieningen voor en door burgers die voorkomen dat eerste- en tweedelijnszorg ingezet moeten worden of de inzet daarvan verminderen. Kortom, het beschikbaar komen en zijn van preventieve voorzieningen.
- Het leggen van verbindingen tussen deze algemene collectieve voorzieningen, het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin enerzijds en de tweedelijns of geïndiceerde voorzieningen anderzijds.
- Het bieden van integrale generalistische basishulp voor bewoners en gezinnen in de eerste lijn vanuit het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin.
- Het consequent doorvoeren van een nieuwe verhouding tussen professionals en burgers waarbij de burgers zelf de regie hebben en krijgen en waar mogelijk en nodig arrangeur en producent zijn van hun eigen 'aanbod' of 'voorziening'.
- Het zijn van een kerngerichte netwerkorganisatie die burgers en professionals met verschillende expertises aan elkaar verbindt met als doel te komen tot een zichzelf versterkende gemeenschap in Sint-Michielsgestel.

### 2.2 De veranderopgave

De veranderopgave voor de vijf samenwerkende welzijnsorganisaties ligt op twee vlakken: de ontwikkeling van onze professionals en de ontwikkeling van onze diensten.

#### 2.2.1 Ontwikkeling van onze professionals

Een belangrijke competentie voor onze professionals is ondernemerschap. Ondernemerschap dat zich uit in het vroegtijdig signaleren van vragen en kansen. En daar een vervolg aan geven met bewoners en partners in de vorm van nieuwe initiatieven of verbetering van voorzieningen. Het gaat dus om 'zien' en 'doen'. De signaleringsfunctie kent meerdere dimensies: het herkennen van leemtes in gesprekken met individuele bewoners, bijvoorbeeld waar het gaat om ontbrekende of niet aansluitende voorzieningen. Maar ook het herkennen van kansen om met bewoners tot nieuwe initiatieven te komen.

Wij onderscheiden twee typen professionals in het welzijnswerk van de toekomst:

1. De professionals die bewoners helpen bij het opzetten en organiseren van collectieve voorzieningen en outreachend leemtes in al dan niet bestaande voorzieningen identificeert en nieuwe voorzieningen initieert.
2. De professionals in het sociaal team of basisteam jeugd en gezin die individuele burgers of gezinnen met een ondersteuningsvraag helpen om te komen tot een antwoord op hun vraag.

### Ad 1:

De professional die collectieve voorzieningen ondersteunt, zal anders dan in het verleden, zich ontwikkelen tot een tijdelijke projectadviseur van bewoners en professionele partners die loslaat wanneer het kan. En geeft antwoord op vragen als: Hoe zetten wij als groep bewoners een collectieve voorziening op? Hoe maken we als professionele partner beter gebruik van vrijwillige inzet bij een bestaande of op te zetten collectieve voorziening. Deze professional werkt volgens het train de trainer-principe: leer bewoners en professionele partners hun voorziening of activiteit op te zetten. De tweede ontwikkeling zit in de signalerende en initiërende rol van deze professional. Als je taak is om leemtes in voorzieningen of niet aansluitende voorzieningen te signaleren en identificeren, dan vraagt dat een groot netwerk en bekendheid bij bewoners en professionele partners zoals de wijkverpleegkundige, zorgcentra en woningcorporaties. En dat zonder te vervallen in deelname aan allerlei geïnstitutionaliseerde overlegvormen.

### Ad 2:

De professionals die bij de gezamenlijke welzijnsorganisaties individuele ondersteuning bieden (ouderenwerker, mantelzorgondersteuner, maatschappelijk werker) dienen zich te ontwikkelen tot een generalistische professional in het sociale domein die individuele ondersteuning biedt aan bewoners en gezinnen met een ondersteuningsvraag. De regie ligt bij de individuele ondersteuning ten principale bij de bewoner. Dat wil zeggen de bewoner is niet alleen eigenaar van zijn of haar probleem, maar ook van de oplossing ervan. De professional biedt maatwerk ter ondersteuning en invulling van die regie. En signaleert vragen en kansen die bijvoorbeeld door de 'tijdelijk projectadviseur' kunnen worden opgepakt.

Voor het inkleuren van het profiel van de professional wordt het zogenaamde T-model gehanteerd, waarbij de – staat voor de generalistische basisvaardigheden zoals het kunnen achterhalen van de vraag achter de vraag, integrale analyse en het motiveren en stimuleren van bewoners de eigen regie te nemen en te houden. De I staat voor het 'specialisme' van de professional. Dat kan zijn kennis van het herkennen en signaleren van diverse beperkingen, problemen en kwaliteiten zoals dementie, schulden, overbelaste mantelzorg, kwaliteiten voor het doen van (vrijwilligers)werk, psychiatrische aandoeningen en verstandelijke beperkingen. De ontwikkelopgave voor deze professionals is vooral gelegen in het tijdig en juist kunnen inzetten van 'specialismen' binnen en buiten het eigen team. Bijvoorbeeld: in een gezin waarbij sprake is van opvoedproblematiek, kan ook sprake zijn van overbelaste mantelzorgers. De professional die het gezin ondersteunt, kan via consultatie gebruik maken van de 'specialistische' kennis van een collega op het gebied van mantelzorg. De meerwaarde van het samenvoegen van professionals met een zelfde generalistische basis, maar met eigen 'specialismen' wordt hiermee optimaal benut. Zonder dat naar elkaar wordt doorverwezen of er weer een andere professional zichtbaar voor de bewoner wordt aangehaakt.

### 2.2.2 Ontwikkeling van onze diensten

In lijn met de ontwikkeling van de professionals van onze organisaties, is de opgave om te komen tot twee diensten *ondersteuning van en verwijzing naar collectieve voorzieningen en individuele ondersteuning*.

Ten opzichte van de huidige situatie wordt nadrukkelijk afscheid genomen van permanente betrokkenheid bij collectieve voorzieningen vanuit de welzijnsorganisaties. De consequentie daarvan is bijvoorbeeld dat het beheer en de exploitatie van accommodaties voor bewoners door de welzijnsorganisaties komt te vervallen. Dit wordt overgedragen aan bewoners en vrijwilligers. Ook zullen de professionals geen groepsactiviteiten meer trekken: gewerkt zal worden volgens het train de trainer-principe. De dienstverlening rondom collectieve voorzieningen richt zich op het signaleren, initiëren waar nodig en het overdragen van kennis en vaardigheden om voorzieningen en activiteiten

te organiseren of in stand te houden. Met als belangrijk neveneffect dat de collectieve voorzieningen het beroep op eerstelijns hulp kunnen doen afnemen.

De verandering voor de individuele dienstverlening is inhoudelijk en organisatorisch. Inhoudelijk wordt gewerkt volgens het T-model: generalistische professionals met eigen 'specialismen' die als team een dekkend palet aan specialismen in huis hebben. In termen van organisatie worden alle professionals die individuele ondersteuning bieden ondergebracht in het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin. De welzijnsorganisaties willen graag de regie nemen over het sociaal team, waarbij het wenselijk is dat op termijn het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin worden vervlochten tot één team. Immers in de praktijk lopen jeugd / gezin en volwassenen als doelgroepen sterk door elkaar heen. De welzijnsorganisaties pleiten er dan ook voor om in de evaluatie van het sociaal team en het basisteam jeugd nadrukkelijk ook nut en noodzaak van de vervlechting van beide teams als onderwerp mee te nemen.

### 3. Het gezamenlijke dienstenpakket

De samenwerkende welzijnsorganisaties bieden één gezamenlijk dienstenpakket<sup>1</sup> aan dat bestaat uit het *ondersteunen van en verwijzen naar collectieve voorzieningen* en *individuele ondersteuning*. Daarmee ontstaat voor de bewoners één gezicht en één 'loket' en wordt een einde gemaakt aan de versnippering van het welzijnswerk in Sint-Michielsgestel. Tevens biedt het de mogelijkheid om ondersteunende faciliteiten zoals communicatie en website samen te voegen.

#### 3.1 Ondersteuning bij collectieve voorzieningen

Het ondersteunen van en verwijzen naar collectieve voorzieningen vindt ondersteunend aan

bewoners en het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin plaats. De professionals zijn gepositioneerd tussen bewoners en het sociaal team en het basisteam jeugd. Bewoners kunnen immers een beroep doen op hen, maar ook de professionals vanuit beide voornoemde teams. Nadrukkelijk wordt gekozen voor het entameren en faciliteren van collectieve voorzieningen. In Sint-Michielsgestel worden door verschillende (vrijwilligers)organisaties veel vormen van collectieve

Voorbeelden van huidige preventieve collectieve voorzieningen zijn de hulpdiensten door vrijwilligers zoals de klussendienst, de vervoersdienst en het buddyproject.

voorzieningen aangeboden. Deze collectieve voorzieningen worden voor alle bewoners, niet alleen die geholpen worden door het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin ontsloten. Daar waar zich in de kernen vanuit bewoners of (professionele) organisaties *vraag* is naar collectieve voorzieningen waarin nog niet is voorzien, zullen de gezamenlijke welzijnsorganisaties hen helpen collectieve voorzieningen op te zetten en in te richten. Nadrukkelijk wordt daarbij een faciliterende en entamerende rol gekozen: nadat een dienst is ontwikkeld en uitgevoerd wordt, verdwijnt de betrokkenheid vanuit de welzijnsorganisaties. Collectieve voorzieningen waarbij vanuit welzijn tijdelijke ondersteuning wordt geboden, kunnen zich o.a. richten op bewoners, vrijwilligers en mantelzorgers. Het gaat hierbij om de ondersteuning en support van burgerkracht en nieuwe burgerinitiatieven. Samen met bewoners invulling geven aan nieuwe vormen van maatschappelijke ondersteuning en maatschappelijke steunsystemen. Denk hierbij b.v. aan het opzetten van zorgcoöperaties, buurtenergie, vervoer, maaltijdvoorzieningen, etc.

Maar ook kan in de samenwerking met zorgpartners ondersteuning vanuit de welzijnsorganisaties worden geboden. Bijvoorbeeld bij het zoeken naar vrijwilligers of het opzetten of aanpassen van collectieve voorzieningen. Denk hierbij aan nieuwe en andere vormen van dagbesteding.

Ten opzichte van het huidige dienstenpakket van de vijf organisaties wordt gekozen om het beheer en de exploitatie van accommodaties voor bewoners af te stoten. Dit wordt overgedragen naar bewoners en vrijwilligers. De rol van welzijn is om bewoners en organisaties die behoefte hebben aan ruimte te wijzen op de mogelijkheden hiervoor. Dit is onderdeel van de ondersteuning van collectieve voorzieningen.

#### 3.2 Individuele ondersteuning

De individuele ondersteuning vindt plaats vanuit het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin. De ondersteuning is gericht op kwetsbare bewoners met kortdurende begeleiding. De huidige knip tussen de individuele ondersteuning vanuit het sociaal team (meer gericht op complexere en multiprobleemsituaties) en individuele basishulp (bijvoorbeeld het maatschappelijk werk) vanuit één van de partners

Voorbeelden van individuele ondersteuning zijn:

- Ondersteuning van een cliënt van Amarant vanwege een vermoeden van financiële uitbuiting
- Hulp aan een moeder met een licht verstandelijke beperking die het overzicht in het huis heeft verloren
- Structuur en ondersteuning organiseren voor een overbelaste mantelzorger
- Terugvalproblematiek bij overmatig alcoholgebruik

<sup>1</sup> In bijlage 1 is een overzicht weergegeven van het bestaande dienstenpakket van de vijf welzijnsorganisaties.

komt te vervallen. Hiervoor wordt gekozen om kwaliteitsredenen. Het bij elkaar zetten van de individuele ondersteuning van de verschillende organisaties in teams zorgt voor een natuurlijke samenwerking en aansluiting van verschillende expertises. Voorkomen wordt dat de individuele ondersteuning (basishulp) vanuit verschillende standalone organisaties en medewerkers wordt geleverd. Onafhankelijke cliëntondersteuning (zoals nu geleverd door MEE), waarbij de ondersteuning zich primair richt op het versterken van de cliënt in het contact met de gemeente of instanties en zorginstellingen vindt niet plaats vanuit het sociaal team of het basisteam jeugd en gezin, maar wordt op afstand daarvan uitgevoerd, vergelijkbaar met de ondersteuning bij collectieve diensten. Integrale vroeghulp blijft regionaal georganiseerd om redenen van schaal (wordt op niveau van Sint-Michielsgestel beperkt gebruikt) en specialisme.

### 3.3 Kwaliteit van dienstverlening

Onderdeel van het dienstenpakket is permanente monitoring van de kwaliteit van de dienstverlening. Niet met kostbare instrumenten en metingen, maar heel praktisch vormgegeven. Elk dienstverleningstraject eindigt standaard met een korte evaluatie met de bewoners op doelbereik en tevredenheid. Eens per jaar wordt er bijvoorbeeld een spiegelgesprek met partners georganiseerd om van partners te horen hoe de dienstverlening kan worden verbeterd.

### 3.4 Aansluiting diensten bij gemeentelijke doelstellingen Beleidsplan Wmo

Onderstaand is aangegeven welke van bovenstaande diensten bijdragen aan de doelstellingen van de gemeente Sint-Michielsgestel.

<i>Specifieke doelstellingen basishulp (p 14)</i>	<i>Dienst</i>
I. Welzijnswerk: het stimuleren en faciliteren van activiteiten in de nabije omgeving van burgers en hun sociale netwerk, waar deze niet op eigen kracht van de grond komen of in stand blijven	Ondersteuning collectieve voorzieningen
II. Maatschappelijk werk: het bieden van tijdelijke psychosociale en materiële hulp aan burgers van alle leeftijden en gezinnen en huishoudens met lichte en complexe problematiek	Individuele ondersteuning in sociaal team en basisteam jeugd en gezin
III. MEE: het bieden van cliëntondersteuning en specifieke (vooral) lichte hulp aan burgers met een beperking en hun sociaal netwerk	

### 3.5 Formatie

Uitgangspunt voor de formatie is de huidige formatie, waarbij geen sprake is van taak- of functiegarantie. De gemeente heeft immers aangegeven dat er geen extra budgettaire ruimte is. De overhead wordt beperkt tot maximaal tien procent van de gezamenlijke formatie. Dat betekent dat ondersteunende functies en activiteiten door de vijf organisaties gezamenlijk worden georganiseerd. De formatieve verdeling tussen de twee diensten is op basis van de huidige verdeling naar ondersteuning van collectieve voorzieningen en individuele ondersteuning bepaald en geldt als vertrekpunt voor de formatie het gezamenlijk dienstenpakket. Dat betekent dat 6,47 FTE wordt ingezet voor de ondersteuning van collectieve voorzieningen en 6,58 FTE voor de inzet voor individuele ondersteuning in het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin. De berekening voor deze verdeling is opgenomen in bijlage 2. De hiervoor genoemde verdeling wordt na één jaar geëvalueerd.

### 3.6 Huisvesting

De vijf organisaties kiezen voor gezamenlijke huisvesting die bij voorkeur aansluit bij de huisvesting van het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin.

## 4. Organisatorische en juridische samenwerking

### 4.1 Wegingsaspecten

Bij de keuze voor de organisatorische en juridische samenwerking tussen de vijf organisaties zijn de volgende wegingsaspecten gebruikt:

- Mate waarin tot een eenduidige en enkelvoudige opdrachtgever-opdrachtnemer relatie wordt gekomen.
- Mate waarin tot een robuuste organisatie wordt gekomen
- Mate waarin tot een lokaal ingebedde organisatie wordt gekomen
- Mate waarin het dienstenpakket zoals toegelicht in hoofdstuk 3 kan worden gerealiseerd
- Mate waarin de visie zoals verwoord in hoofdstuk 2 concreet handen en voeten kan worden gegeven
- Mate waarin de vijf organisaties kunnen voorsorteren op veranderende, nieuwe of aanvullende taken

### 4.2 Samenwerkingsmodel

De vijf organisaties hebben verschillende samenwerkingsmodellen gewogen en komen tot het volgende samenwerkingsmodel: gedeeltelijke fusie en inkoop door de nieuwe organisatie bij de regionaal opererende partners Juvans en MEE. Concreet betekent dit dat:

- De drie lokale stichtingen fuseren tot één nieuwe welzijnsorganisatie met een directeur / manager en een Raad van Toezicht
- De nieuwe welzijnsorganisatie dienstverlening inkoop bij Juvans en MEE voor het bedrag dat deze organisaties in 2015 aan subsidie ontvangen van de gemeente Sint-Michielsgestel
- De ingehuurd formatie van MEE en Juvans operationeel aangestuurd wordt vanuit de nieuwe organisatie
- De nieuwe welzijnsorganisatie de nieuwe opdrachtnemer wordt voor de gemeente

Na het eerste jaar van de operationele nieuwe organisatie vindt een besluit plaats of de dienstverlening ingekocht bij Juvans en MEE volledig onderdeel wordt van de nieuwe organisatie.

### 4.3 Proces van vorming nieuwe organisatie

Het ontbinden van de drie lokale welzijnsorganisaties vraagt tijd en capaciteit, net als het oprichten en inrichten van de nieuwe organisatie (met inkooprelatie). De gemeente heeft de subsidie voor 2016 aan de drie lokale organisaties gegarandeerd. Concreet wordt in de eerste helft van 2016 gestart met het ontbinden van de drie bestaande lokale organisaties en het oprichten van de nieuwe organisatie. Dit inclusief het vormgeven van de inkooprelatie met MEE en Juvans. In het najaar van 2016 is dan de nieuwe organisatie volledig operationeel en voor 2017 kan de gemeente een overeenkomst aangaan met de nieuwe organisatie.

De huidige besturen werven een nieuwe raad van toezicht voor de nieuwe organisatie en voorzien in hun eigen aftreden. De huidige besturen trekken een directeur / manager aan (24 uur per week) voor de nieuwe organisatie die verantwoordelijk is voor de vormgeving van de nieuwe organisatie en de realisatie van het dienstenpakket zoals eerder beschreven. Ook het relatiebeheer met de gemeente wordt een taak van de directeur / manager, die deze taken geleidelijk overneemt van de huidige besturen. De inzet van de directeur / manager wordt deels bekostigd vanuit de bestaande formatie en deels tijdelijk (maximaal 1 jaar) aanvullend gefinancierd door de gemeente. De samenwerkende organisaties zien op dit moment geen budgettaire ruimte om de inzet van de directeur / manager geheel uit de eigen formatie te bekostigen. Na een jaar, als de organisatieontwikkeling gereed is, krijgt de directeur ook gedeeltelijke uitvoerende taken. Het huidige personeel van de drie lokale



stichtingen gaat over naar de nieuwe organisatie, waarbij het aan de aan te trekken directeur / manager is om te bepalen hoe de personele bezetting over de diensten wordt verdeeld.

Voor de vorming van de nieuwe organisatie zijn drie randvoorwaarden cruciaal:

- Continuering van de bestaande budgetten voor de huidige vijf organisaties
- Aanvullend budget voor het traject van vorming van de nieuwe organisatie
- Een principiële uitspraak vooraf dat het Sociaal Team en het Basisteam Jeugd en Gezin onder regie komt van de nieuw te vormen lokale organisatie

De eerste voorwaarde is nodig om continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen in een periode van transitie. En de tweede voorwaarde is noodzakelijk om tot een praktische invulling en uitwerking van de nieuwe organisatie te komen. De derde voorwaarde komt voort uit de inhoudelijke visie zoals toegelicht in hoofdstuk 2. Bij een integratie van diensten hoort ook de verantwoordelijkheid voor beide teams bij de nieuwe organisatie. Over het tempo waarin dat gebeurt, dienen vooraf afspraken te worden gemaakt, waarbij ook een duidelijke rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeente en de nieuwe organisatie is afgesproken over de toegang tot geïndiceerde jeugdzorg en maatwerkvoorzieningen. De overgang van de beide teams naar de nieuwe organisatie maakt mogelijk ook budget vrij dat nu wordt ingezet ten behoeve van de kwartiermaker.

## 5. Inrichting opdrachtgever-opdrachtnemer relatie

### 5.1 Opdrachtformulering

De gemeente geeft de vijf organisaties voor 2016 de aanvullende ontwikkelopdracht om dit plan van aanpak te realiseren. Bestaande afspraken voor 2015 worden voor 2016 gecontinueerd tot de realisatie van de nieuwe organisatie. De nieuwe organisatie is vanaf operationeel zijn ook verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het sociaal team en het basisteam jeugd en gezin. In 2016 ontwikkelen de gemeente en de vijf organisaties gezamenlijk een nieuwe opdracht voor 2017 die gefinancierd wordt op basis van (1) beschikbaarheid van voorzieningen en tevens verantwoord wordt op (2) behaalde resultaten met en effecten van de dienstverlening.

### 5.2 Vormgeving relatie met de gemeente

Tot het moment van operationeel zijn van de nieuwe organisatie blijven de bestaande overlegvormen met de gemeente tussen de organisaties van kracht, waarbij het bij de vijf organisaties de sterke voorkeur heeft om de contacten met de gemeente zoveel als mogelijk gezamenlijk te hebben. Zeker vanwege het transformatieproces dat vanaf 2016 door de vijf organisaties gezamenlijk wordt ingezet.

Vanaf de startdatum van de nieuwe organisatie wordt de directeur / manager van de nieuwe organisatie de contactpersoon voor de gemeente, zowel ambtelijk als bestuurlijk. De nieuw te vormen Raad van Toezicht heeft een toezichthoudende functie op de nieuwe organisatie en heeft geen rol in de relatie met de gemeente.

## 6. Implementatieplan op hoofdlijnen

### 6.1 Inleiding

Navolgend is op hoofdlijnen een implementatieplan beschreven met op onderdelen een eerste planning. De samenwerkende organisaties werken dit implementatieplan, na overeenstemming met de gemeente over het voorliggende plan van aanpak, in het najaar van 2015 verder uit.

### 6.2 Implementatieplan op hoofdlijnen

Het implementatieplan kent de volgende hoofdstukken:

#### **Hoofdstuk 1: Personeel**

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- omgang met rechtspositie van medewerkers, mede in het licht van de wet Werk en Zekerheid
- ontwikkeling van functiegebouw en -profielen voor medewerkers
- ontwikkeltrajecten voor medewerkers
- functieprofiel en opdracht van de directeur / manager
- functieprofiel leden van Raad van Toezicht

#### **Hoofdstuk 2: Organisatie**

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- ontbinding bestaande lokale organisaties
- oprichten nieuwe organisatie
- overdrachtsafspraken tussen bestaande besturen en nieuwe organisatie
- inhuurrelatie met MEE en Juvans

#### **Hoofdstuk 3: Dienstverlening**

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- waarborgen continuïteit van dienstverlening (tijdens de verbouwing blijft de winkel open)
- afbouw van taken
- doorontwikkeling van diensten
- ontwikkeling van betrokkenheid bij sociaal team en basisteam jeugd en gezin

#### **Hoofdstuk 4: Huisvesting, ICT en facilitaire ondersteuning**

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- keuze gezamenlijke huisvesting
- ICT
- Inrichting facilitaire ondersteuning

#### **Hoofdstuk 5: Communicatie**

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Inrichting communicatiefunctie en ondersteuning daarbij in de nieuwe organisatie
- Communicatie gedurende transitieperiode met gemeente, bewoners, gebruikers en cliënten, partners en medewerkers.

Het weergeven van de overige informatie achten wij op dit moment niet relevant.

Voor meer info kunt u zich richten tot Dhr. Tom de Haas [info@tomdehaas-consultancy.nl](mailto:info@tomdehaas-consultancy.nl)