

Samenvatting Masterplan

“Samen verder...”

In het sociale domein

“What if I fall? Oh, but my darling, what if you fly?”

(gedicht van Erin Hanson)

'Samen Verder' is het programma om de doorontwikkeling van het sociale domein vorm te geven. Zowel inhoudelijk als organisatorisch. We gaan niet werken met een van tevoren opgesteld beleidskader, maar kiezen voor de pragmatische, lerende aanpak.

Onze leidende principes, om het sociale domein verder te brengen:

We kennen onze klant en hiervoor:

- Bekijken we vraagstukken in samenhang, dus vanuit alle beleidsvelden (integraal werken)
- Hanteren we een gebiedsgerichte aanpak
- Staat de (zorg)vraag centraal
- Staan kwaliteit en duurzaamheid voorop; dat betekent soms op (kortere) termijn een investering
- Gaan we voor hoogwaardige dienstverlening
- Leggen we meer regie bij de samenleving
- Vertrouwen we op de kennis en het oordeel van onze professionals die in de gebiedsteams werkzaam zijn
- Zorgen we voor verbinding tussen beleid en uitvoering

Wat gaan we in ieder geval op korter termijn doen?

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| - Bestuurlijk Strategisch Overleg inplannen (3BSO) | -> vanaf januari |
| - Communicatieplan ontwikkelen | -> eind januari/ begin februari |
| - Laatste inhoudelijke slag ambitiekaarten | -> januari |
| - Programmaplan Samen Verder (stap voor stap) | -> oplevering februari |
| - Proces raad betrekken bij Samen Verder | -> vanaf januari |
| - Personele invulling Samen Verder | -> februari |
| - Voorjaarsconferentie voor de hele BAR | -> maart |
| - Verbinding leggen andere programma's
m.n. Excellente Dienstverlening, Omgevingswet | -> vanaf januari |

Het programmaplan Samen Verder zal ook duidelijkheid geven over de eventueel benodigde extra inzet.

Waarom is het nodig?

De snel veranderende, complexe opgaven in de samenleving vragen fundamenteel ander gedrag van gemeenten de komende jaren. Met een focus op het ondersteunen van die inwoner, die het echt niet zelf kan. In plaats van alles te standaardiseren, is dynamiek en eigenaarschap en wat meer (dan tot nu toe) buiten de lijntjes kleuren. Terug naar de essentie, terug naar de bedoeling. En daarmee naar een meer wendbare, efficiënte en effectieve organisatie.

Het vraagt om een nieuwe koers. Een koers waarbij klantgerichtheid belangrijk is, maar waar het vooral gaat om bij alles wat we doen uit te gaan van de meerwaarde die dat heeft voor de (lokale) samenleving. Gemeenten hebben niet alleen klantcontacten. Gemeenten zijn complexe organisaties omdat ze rollen vervullen die soms op gespannen voet staan met elkaar. *In de wijkteams zijn we bijvoorbeeld hulpverlener, verwijzer en regisseur op verschillende vakgebieden.* Een enkelvoudige strategie werkt daarbij niet. Het vraagt om een koers waarbij gekeken wordt naar de bedoeling en de (beleids)opgaven die voorliggen. En minder naar de systemen, protocollen en regels die zeggen hoe we moeten handelen. Niet alleen binnen het sociaal domein maar juist ook in verbinding met het ruimtelijke en publiek/openbaar domein.

Tegelijk zijn er een aantal complexe (beleid) strategische opgaven, waarin de gemeenten steviger dan tot nu toe hun positie moeten bepalen richting Rijk, Provincie, Zorgaanbieders, Zorgkantoren etc. Dat vraagt bundelen van denkkraft, samen optrekken waar dat kan en gewenst is.

Wat hebben we hiervoor nodig, organisatorisch?

Het vraagt om een wendbare gemeentelijke organisatie. Er is de komende jaren een geleidelijke verschuiving nodig van centrale regie vanuit de afdelingen naar decentrale regie en beleidsontwikkeling in de gebiedsteams. Uitgangspunt is: lokaal wat kan en regionaal/centraal waar nodig. Gebiedsprogramma's zijn gebaseerd op collegeprogramma's, gebiedsanalyses, ervaringen en resultaten uit de praktijk van professionals en inwoners. Ze komen bij voorkeur tot stand in dialoog met alle betrokkenen. Raadsleden, bestuurders, inwoners, woningcorporaties, zorgaanbieders, onderwijs, bedrijfsleven etc. . kortom er wordt gewerkt vanuit de opgave in een gebied.

In de uiterste vorm, ontstaan op termijn mogelijk zelfsturende gebiedsteams, met eigen decentrale budgetten en verantwoordelijkheden. De samenstelling van de gebiedsteams ligt niet voor jaren vast zoals bij de huidige afdelingen, maar verandert mee met de (beleids)opgaven. *De afgelopen 2 jaar is hier in de wijkteams al ervaring mee opgedaan. Bijvoorbeeld door de teams zelfstandig processen te laten ontwerpen en te laten beslissen of zij in een casus de regie pakken, verwijzen of op hun handen blijven zitten.*

Personeelsplanning

“Werknemers zijn het kapitaal van organisaties”

Om de wendbare organisatie te worden die we moeten zijn vraagt dit ook wat van onze mensen. Het vraagt namelijk een nieuw soort vakmanschap van medewerkers van de gemeente. Het optimaal inzetten van de kwaliteiten en talenten van de medewerkers én het vergroten van hun flexibiliteit is van belang om tot een wendbaar, competent en kwalitatief goed domein te komen die klaar is voor de toekomst. Daarnaast krijgen ook de medewerkers de ruimte om zich voor te bereiden op ontwikkelingen en hun toekomst.

Belangrijk onderdeel van Samen verder is het aandacht te hebben voor de samenstelling en kwaliteit van het gewenste personeelsbestand. De centrale vraag hierbij is: hoe dragen we zorg voor een samenstelling waarbij de juiste mensen met de benodigde kwalificaties en competenties op de goede plaats zitten en/of komen te zitten, afgestemd op het beschikbare budget? Bij de beantwoording van dit vraagstuk zal HRM in de vorm van een partnerschap samen met het management van het domein een cruciale rol vervullen.

Bestuurlijk strategisch overleg

We hebben een plek nodig waar strategische onderwerpen besproken worden. Dit bevordert de integraliteit op de inhoud en de samenhang en efficiency binnen de drie gemeenten. Voorbeelden: inkoop schulddienstverlening, opzet innovatiebudget WMO, volwassenen doelgroep wijkteams.

Onderwerpen die alleen van toepassing zijn op één gemeente, casusbesprekingen en/of die zaken die expliciet los staan van andere onderwerpen in het sociaal domein, worden nog in de overleggen behandeld per gemeente, per portefeuille zoals we die nu kennen.

Ambitiekaarten

Wat gaan we doen de komende tijd? Binnen Samen Verder hanteren we de lerende aanpak, ofwel we willen tussenresultaten zien en hierop voorboorduren. Samen met de organisatie en het bestuur hebben we de vraagstukken waar we op korte en langere termijn mee geconfronteerd gaan worden naar boven gehaald. Deze hebben we ondergebracht in een vijftal ambities waar we de komende 1,5 jaar aan gaan werken. Hieronder staan de ambities en wat we daar mee bedoelen omschreven. De concrete uitwerken en welke projecten daaronder vallen staan in het masterplan Samen Verder.

Ambitie	Wat bedoelen we hiermee?
We gaan (nog meer) gebiedsgericht werken	Het domein maatschappij gaat gebiedsgericht werken. Integrale teams waarin professionals vanuit verschillende disciplines rondom opgaven met elkaar samenwerken. Zodat we de vragen van onze klant integraal, ontschot en vraaggericht behandelen.
De lokale infrastructuur is belangrijk en deze moet krachtig zijn	Het vertrekpunt hierbij zijn de wijkteams. Zij zijn onze ogen en oren in de wijk en de spil in het lokale infrastructuur web. We moeten helder formuleren wat doelen en doelgroepen van de wijkteams zijn. Als gemeente doen we wat nodig is. Dat betekent aan de ene kant het stimuleren om mensen in hun eigen kracht te zetten. Maar dat betekent 'wat als..' mensen het zelf niet kunnen redden. Voor die inwoners zijn wij verantwoordelijk om voorzieningen te organiseren. We stappen hierbij af van de grote algemene voorzieningen en hanteren maatwerk en maken een preventie- en ontwikkelagenda voor en vanuit het gebied.
We zetten in op partnerschappen	Public relations, lobbyen, accountmanagement, het zijn allemaal begrippen die zich richten op het versterken van relaties. Wij zeggen vaak dat we een samenleving zijn, niet alleen op de wereld en de (zorg)vragen samen met partners aan willen pakken. Dat betekent dat wij in gaan zetten op relatieversterking. Waarbij wij onze rol en verantwoordelijkheid niet uit het oog verliezen. Als overheid zijn wij uniek in onze taak en daardoor hebben wij verschillende rollen. Hier moeten we mee om leren gaan.

Ambitie	Wat bedoelen we hiermee?
Sturen, Leren, Inkopen en Monitoren	We willen de transformatie meetbaar maken. Zodat we zicht op de stand van uitvoering van beleidsdoelen hebben, dit koppelen we aan p&c cyclus. Met de veranderende rol van de overheid moeten we ook nadenken wat onze visie op sturing in het sociaal domein is en hoe we hier handen en voeten aan geven.