

Bundel van de Commissie Sociaal van 3 oktober 2017

- 1 Opening
- 2 Spreekgelegenheid voor het publiek *)
- 3 Vaststellen agenda
- 4 Toezeggingenlijst
Toezeggingen commissie Sociaal t/m 05-09-2017
- 5 Voorbereiding en rapportage vanuit de gemeenschappelijke regelingen
- 6 Mededelingen van het college in het kader van de actieve informatieplicht (inclusief Transities in het Sociaal Domein)
Actieve schriftelijke informatievoorziening commissie Sociaal 03-10-2017 - wethouder M. Van Haaren
Actieve schriftelijke informatievoorziening commissie Sociaal 03-10-2017 - wethouder J.B. Boer
- 7 Presentatie door dhr. A. Habing, programmamanager, over regionale visie samenwerking Sociaal Domein
'Samenwerken om elkaar te versterken' - Visie op het sociaal domein en op de samenwerking binnen de Achterhoek.pdf
Advies Welzijnsraad op Regiovisie Sociaal Domein
Presentatie
- 8 Voorstel besprekstuk / Integratie SW- medewerkers in de buitendienst (5 minuten spreektijd)
Dossier 1015 voorblad
Voorstel en besluit - Integratie SW-medewerkers in de buitendienst
Bijlage 1 - Bedrijfsplan integratie SW
Bijlage 2 - Persbericht
- 9 Rondvraag
- 10 Sluiting

Commissie Sociaal

Toezeggingen t/m 05-09-2017

Volg-nr.	Omschrijving toezegging	Datum toezegging	Team	Streefdatum gereed	Datum gereed
1.	Beleidskaders volksgezondheid 2017-2020 Positieve Gezondheid en Preventie 1. In het beleidskader Sociaal Domein wordt meer aandacht besteed aan jongeren en kwetsbare groepen; deze groepen worden ook genoemd in het beleidskader ----- 2. Het beleidskader Sociaal Domein en de beleidskaders Volksgezondheid zijn leidend voor de daarna op te stellen preventie- en uitvoeringsprogramma's ----- 3. Aan het einde van de beleidsperiode wordt het beleid geëvalueerd aan de hand van toetsbare criteria	06-06-2017	Opdrachtgever-schap	1. Febr. 2018 2. Tweede kwartaal 2018 3. Eind beleids-periode (2020)	

ACTIEVE SCHRIFTELIJKE INFORMATIEVOORZIENING

Bestemd voor: Commissie Sociaal 3 oktober 2017

Steller: wethouder M.H.H. van Haaren

Datum verzending: 3 oktober

Huishoudelijke Hulp Toelage

De Huishoudelijke Hulp Toelage-regeling is door het Rijk in het leven geroepen om de werkgelegenheid bij de thuishulporganisaties te behouden door (meer) inwoners te stimuleren meer uren hulp in te kopen. In 2015 en 2016 hebben wij vanuit het Rijk hier geoormerkt geld voor ontvangen. Vanaf 2017 is dit budget structureel toegevoegd aan de integratie-uitkering sociaal domein en vanuit daar moeilijk te herleiden. Immers, de integratie-uitkering sociaal domein is een ontschot budget. Begin 2016 zijn we in Berkelland gestart met de HHT-regeling. Inwoners die hiervoor (via Voormekaar) in aanmerking komen, bijv. mantelzorgers, betalen € 5,- per voucher (= 1 uur huishoudelijke hulp). De bijdrage van de gemeente is € 17,- per voucher. De HHT-regeling is een succes als het gaat om het stijgende aantal gebruikers (311 inwoners per 1-1-2017) en het aantal aangekochte vouchers.

Tussen half september en eind september is de gemeente Berkelland door het geraamde budget van de 17.000 vouchers heen geraakt. Vooruitlopend op besluitvorming over de voortzetting van de HHT-regeling in 2018, vindt het college dat de regeling tot eind 2017 kan doorlopen en daarmee accepteren wij een te verwachten overschrijding van het aanvankelijk geraamde budget. Dit zullen wij mede door afname van geïndiceerde huishoudelijke hulp binnen het budget van het sociaal domein oplossen. Daarnaast worden HHT-gebruikers op korte termijn via een brief opgeroepen om opgespaarde vouchers in 2017 te gebruiken. In de najaarsnota die aan uw raad wordt voorgelegd verwerken wij dan, indien noodzakelijk, de budgettaire consequenties. Naar verwachting zal het college in november een besluit nemen over de continuering van de HHT-regeling in 2018; wij zullen uw raad en onze inwoners tijdig hierover informeren.

Meedoen-arrangement

In de begroting 2018 stellen wij uw raad voor om te onderzoeken of wij in 2018 gaan deelnemen aan het Meedoen-arrangement, een initiatief van de gemeente Doetinchem. Eigenlijk zijn wij hier al mee bezig. In het nieuwe beleidskader sociaal domein zal hierover een richtinggevende uitspraak worden opgenomen. Voor wat betreft de eventuele uitwerking ligt de uitdaging in de samenstelling van dit arrangement; dit zal 'vraag-gericht' worden vormgegeven en zal daardoor aansluiten bij de behoefte die er in de Berkellandse samenleving is.

Collectieve zorgverzekering

In het voorjaar van dit jaar is er een expertmeeting geweest over de collectieve zorgverzekering. Raadsleden en afgevaardigden van belangenorganisaties waren unaniem van oordeel dat er keuzevrijheid moest komen binnen de, door de gemeente betaalde, collectieve zorgverzekering. Een marktconsultatie heeft plaatsgevonden. Op dit moment zitten we in de fase van contractvorming. Na afronding hiervan, kunnen inwoners met een inkomen tot 130% van het bijstandsniveau vanaf 1 januari 2018 ook bij InTwente (onderdeel van DSW) en Salland Zorgverzekeringen gebruik maken van de collectieve zorgverzekering. In november zullen de campagnes gaan lopen, zal er op <https://www.gezondverzekerd.nl/> een pakketvergelijking worden gepresenteerd en zullen er, net zoals vorig jaar, in december weer fysieke overstapcoaches in het gemeentehuis aanwezig zijn. Qua gebruik is de collectieve zorgverzekering een succes. Het afgelopen

jaar (2017) hebben 1487 inwoners gebruikgemaakt van de collectieve zorgverzekering. In 2016 waren er dat 1078.

Preventie platform Jeugd

Het preventie platform jeugd Oost Achterhoek zet zich in voor het gezond, stabiel en veilig opgroeien van kinderen en jongeren tot en met 23 jaar in de gemeente Aalten, Oost Gelre, Winterswijk en Berkelland. Inmiddels zijn we ander half jaar verder en wordt er binnen het platform door zorgaanbieders en gemeenten gewerkt aan drie onderwerpen; de kunst van het opvoeden, voorkomen van complexe scheidingen en het doorbreken van generatie armoede. Actueel is dat het preventie platform oktober heeft uitgeroepen tot Maand van de Opvoeding. Gedurende deze maand kunnen zowel ouders, mede opvoeders als professionals tijdens een van de vele activiteiten ervaringen uitwisselen en het gesprek met elkaar aangaan.

Motie Toegankelijkheid de norm, ontoegankelijkheid de uitzondering

In de raad is de motie M17-10 (met titel: Toegankelijkheid de norm, ontoegankelijkheid de uitzondering) aangenomen. De afhandeling van deze motie wordt uitgevoerd door het team Projecten. De komende periode wordt er gesproken met belangenorganisaties. Er volgt een inventarisatie van mogelijk knelpunten, wettelijke verplichtingen, financiële kaders en middelen. Dit zal resulteren in een plan van aanpak voor een Lokale Inclusie Agenda in januari 2018.

Vervolg Ondersteuning Thuis

Ondersteuning Thuis krijgt een vervolg tot in ieder geval 1 januari 2019. Aan de hand van de -in samenspraak met aanbieders- opgestelde evaluatierapportage, heeft het college dit besloten. De pilot geeft nog steeds veel mogelijkheden voor experiment en onderzoek. Het doorgaan met de pilot heeft veel potentie om tot nieuwe inzichten te komen. De evaluatie wordt voor u in Ibabs geplaatst.

Jongerenoverlast Neede

Van onder andere omwonenden van de Peppelendijk in Neede ontvingen wij meldingen van overlast door rondhangende jeugd. In de vorige commissievergadering Sociaal hebben wij daar met elkaar over gesproken. Inmiddels is een gemeentelijk projectteam gevormd die de taak heeft gekregen om (samen met betrokkenen) op zoek te gaan naar oplossingen om de overlast te beperken voor de lange en de korte termijn. Parallel hieraan wordt in samenwerking met de politie gehandhaafd daar waar jongeren echt de fout in gaan. Wethouder Marijke van Haaren heeft zelf afgelopen week op de locatie met vrijwilligers van de eendenvijver gesproken en zij hebben hun zorgen aan de wethouder geuit. Binnenkort is er een bijeenkomst waarvoor jongeren en hun ouders worden uitgenodigd. Doel van deze bijeenkomst is om de ernst van de situatie/zorgen voor de jongeren met elkaar te delen, te bespreken en vervolgafspraken te maken.

ACTIEVE SCHRIFTELIJKE INFORMATIEVOORZIENING

Bestemd voor: Commissie Sociaal 3 oktober 2017

Steller: wethouder J.B. Boer

Datum verzending: 3 oktober

Voortgang stappenplan en tijdpad onderwijshuisvesting

Eind mei is u het spoorboekje 'onderwijshuisvesting uitvoering Onderwijsvisie Berkelland' toegestuurd. Inmiddels zijn we al weer een aantal maanden verder en zijn er verschillende stappen gezet (3^e kwartaal 2017). Daarnaast gaan er de komende maanden nog een aantal stappen gezet worden (4^e kwartaal 2017). Via deze weg willen we u laten weten welke stappen dit zijn.

Eibergen:

In Eibergen zijn op dit moment twee van de drie onderwijsinstellingen bezig met de uitvoering van de onderwijsvisie.

Op de locatie aan de Prins Bernhardstraat in Eibergen (Sterrenpalet) is inmiddels begonnen met de sloopwerkzaamheden van de laagbouw naar verwachting is dit begin november gereed. VCO is bezig met de aanbesteding van de verbouwing van het schoolgebouw.

Het R.K. onderwijs gaat centreren op het Simmelink in Eibergen. In de raad van 14 november zal er een aanvraag liggen voor een voorbereidingskrediet. Dit krediet zal gebruikt worden om een Plan van Eisen op te stellen. Aan de hand van dit programma zal de planvorming plaats gaan vinden (locatieonderzoek kwalitatief en kwantitatief).

Het bundelen van de scholen van het openbare onderwijs is op dit moment nog niet aan de orde.

Neede:

Naar aanleiding van verschillende informatieavonden met inwoners, ouders en leerkrachten zijn we tot de conclusie gekomen dat het goed is dat de schoolbesturen ook zelf informatie op gaan halen bij ouders/leerkrachten. In samenwerking met de schoolbesturen hebben we een gesprekslijn voor deze oudergesprekken opgesteld. Op maandag 9 oktober 2017 zal er een bijeenkomst plaats vinden tussen de schoolbesturen van VCO, OPONOA, Stichting Keender en de gemeente Berkelland. Hier presenteren de besturen de informatie die ze op hebben gehaald met de oudergesprekken. Aan de hand van deze informatie zullen we in samenwerking met de schoolbesturen verder gaan met de scenario ontwikkeling en locatieverkenning.

Borculo:

In verband met het vertrek van de bestuurder van Gelre Veste vindt de bestuurlijke verkenning later plaats dan in eerste instantie gepland (dit wordt ook aangegeven in het spoorboekje). De afspraak zal plaats vinden op 16 november 2017.

Ruurlo:

De schoolbesturen hebben aangegeven dat de urgentie op dit moment groter is in Borculo dan in Ruurlo. Aan de hand van de gesprekken in Borculo zullen ook de gesprekken in Ruurlo in worden gepland. Dit is echter later dan in Borculo.



Visie op het sociaal domein en op de samenwerking binnen de Achterhoek

Inhoud

Inleiding	2
1. Visie op het sociaal domein	4
1.1 Transformatie	4
1.1.1 De rol van de inwoner	4
1.1.2 De rol van de gemeente	4
1.1.3 De rol van partijen in het sociaal domein	5
1.2 De Achterhoek	5
1.3 Visie op het sociaal domein in de Achterhoek	6
1.3.1 Missie en doelen	6
1.3.2 Kantelen naar preventie	7
1.3.3 Onze inspiratie	8
2. Visie op samenwerking tussen gemeenten	9
3. Visie op samenwerken met partijen in het sociaal domein	11
Bijlage 1. Demografie	13
Bijlage 2. Van visie naar resultaat, van 'wat' naar 'hoe'	15
Bijlage 3. Preventie nader uitgewerkt	16
Bijlage 4. Het Esbjerg Model, Denemarken	17
Bijlage 5. Positieve Gezondheid	19
Bijlage 6. Regionale samenwerking tussen gemeenten in het sociaal domein	20
Bijlage 7. Concretisering regionale samenwerking tussen gemeenten	22

Inleiding

Sinds de invoering van de decentralisaties per 1 januari 2015 is er binnen de gemeenten veel tijd en energie gestoken in de transities, het oppakken van de nieuwe taken en het op orde krijgen van de daarbij behorende processen. Vooruitlopend op de decentralisaties hebben de acht Achterhoekse gemeenten besloten om hierin samen te werken. De belangrijkste reden is samen efficiënter en effectiever de transitie aan te kunnen pakken. De afspraken daarover zijn vastgelegd in het document: *'Achterhoekse kaderstelling in het maatschappelijk domein'*. Dit document is door de verschillende gemeenteraden in maart 2013 vastgesteld. Het beschrijft vooral de verschillende fases van de transitie.

Nu de transities voor een groot deel zijn afgerond, gaan de acht Achterhoekse gemeenten het vervolgproces aan. In dit vervolgproces staat de transformatie centraal. Daar gaan we met elkaar, zowel gemeenten als alle partners, gezamenlijk mee aan de slag. Voor de samenwerking tussen gemeenten is een interne overlegstructuur opgezet (zie hoofdstuk 2). Om de transformatie zo goed mogelijk te volbrengen, is er bij de samenwerkende gemeenten behoefte aan een visie van waaruit de komende jaren die transformatie verder kan worden ingezet. Gemeenten die effectief en efficiënt samenwerken op die onderdelen waar het er toe doet, kunnen elkaar versterken in het uitvoeren van hun taken en in het 'anders doen'. In deze notitie is deze visie vastgelegd.

Transitie: de overdracht van taken en verantwoordelijkheden van rijksoverheid en provincies naar gemeenten.

Transformatie: het realiseren van de beoogde inhoudelijke effecten van de transitie, namelijk meer participatie, vitaliteit en zelfredzaamheid van de inwoner, minder bureaucratie, meer slimme combinaties om reële resultaten te bereiken, een beperktere rol van de overheid en vermindering van de inzet van overheidsmiddelen.

Deze notitie is als volgt tot stand gekomen. In maart is het raamwerk van het visiedocument opgesteld. Deze is nader uitgewerkt in vier verschillende werksessies, met respectievelijk wethouders, ambtenaren, vertegenwoordigers van inwoners (vanuit sociale raad/Wmo-raad) en een selectie van aanbieders. Zij hebben daarbij input kunnen leveren voor de verdere concretisering van de visie. Dit heeft geleid tot een concept, dat vervolgens voor de zomervakantie nog voor reactie is voorgelegd aan de wethouders, ambtenaren, een selectie van aanbieders en vertegenwoordigers van inwoners (vanuit de sociale raad/WMO-raad). Na een oriëntatieronde langs de gemeenteraden wordt het document in de colleges van de verschillende gemeenten in oktober vastgesteld. Vervolgens wordt het in oktober/november 2017 ter vaststelling doorgeleid naar de verschillende gemeenteraden.

Het resultaat van het gezamenlijk proces om tot een visie te komen is dit document. Het is een regionale visie op het sociaal domein, op de samenwerking tussen de gemeenten en op de samenwerking tussen de gemeenten en de partijen die een rol spelen in het sociaal domein. Hierbij is de blik in eerste instantie vooral gericht op de onderwerpen van de nieuwe gedecentraliseerde taken op het terrein van de WMO en Jeugdhulp.

Dat betekent dat het geen brede, alomvattende visie op het sociale domein is, omdat het domein Werk en Inkomen en daarmee de Participatiewet ontbreekt. Het is een bewuste keuze om dit zo in fases te doen. De transformatie vergt veel energie, tijd en geld. Als er breed ingezet wordt loop je het

risico dat de samenwerking niet goed tot stand komt. Vandaar dat er eerst gekozen is voor een samenwerking op WMO en Jeugdhulp, uiteraard in afstemming met aanpalende beleidsterreinen. Op het moment dat de regionale samenwerking op Wmo en Jeugd succesvol verloopt kan er een verbreding met andere beleidsterreinen volgen.

Dit document is bedoeld om de visie en de daaruit volgende afspraken over regionale samenwerking vast te leggen. Met daarbij inzicht in wat lokaal en wat regionaal door de gemeenten wordt opgepakt en uitgevoerd (bijlage 7). Het bouwt voort op de samenwerking van de afgelopen jaren en de documenten (bijlage 6) die daarvoor zijn vastgesteld in verschillende bestuurlijke en ambtelijke gremia.

1. Visie op het sociaal domein

1.1 Transformatie

Nederland kent een uitgebreid stelsel van voorzieningen op het gebied van welzijn, ondersteuning, zorg en financiële ondersteuning. Het aanbod is echter gefragmenteerd en niet of onvoldoende vanuit de leefwereld en de vraag van de inwoner(s) ingericht. Daardoor is het onvoldoende effectief. Er is dus ruimte voor verbetering. Dat is ook nodig want de kosten in het sociaal domein zijn de afgelopen decennia sterk gestegen. Onder andere door die kostentoeename neemt de druk op de solidariteit toe. Dit proces zal de komende jaren verder toenemen door de verwachte toename van kosten door vergrijzing. Daarnaast verandert het komende decennium de verhouding tussen werkenden en niet-werkenden. Er zullen meer niet-werkenden zijn, waardoor ook de benodigde hulpverleners volgens de huidige werkwijze niet meer beschikbaar zijn. Om ook in de toekomst de hulp en ondersteuning beschikbaar en toegankelijk te houden is een forse hervorming van het totale stelsel nodig. Dat betekent ook dat een andere kijk op de rol van de overheid, van de hulpverlening en van de inwoners noodzakelijk is.

Daarom heeft de rijksoverheid de taken van de gemeenten op het gebied van jeugd, maatschappelijke ondersteuning en participatie vanaf 2015 verruimd (decentralisatie). Het idee hierbij is schaalverkleining. Door die schaalverkleining kan meer worden gewerkt vanuit de leefwereld van inwoners in plaats vanuit de systeemwereld van overheid en organisaties. Zodat de menselijke maat wordt teruggebracht in het sociaal domein. Door de decentralisaties ontstaat de mogelijkheid om in de uitvoering van deze taken samenhang aan te brengen en vernieuwing te realiseren.

Bij de transformatie in het sociale domein gaat het om het realiseren van een andere rolverdeling tussen inwoners, maatschappelijke instellingen en de overheid. Inwoners zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen leven. Het gaat dan om het versterken van zelfredzaamheid en zelfregie en van sociale samenhang. Transformeren is geen doel op zich, maar een dynamisch proces dat nooit af is. Het gaat erom dat we als gemeenten en betrokkenen gericht zijn op het bereiken van maatschappelijke effecten en blijven aansluiten bij de samenleving die steeds in verandering is. Deze verandering vereist dan ook een totaal andere manier van denken en handelen.

1.1.1 De rol van de inwoner

Van onze inwoners wordt verwacht dat ze allereerst zelf en met hun eigen netwerk, voor oplossingen voor de door hen ervaren problemen zorgen. Het doel is dat de inwoner zo lang mogelijk actief mee doet in de samenleving en daarbij in regie is over zijn of haar eigen leven. Het is niet langer wenselijk –zoals nu vaak het geval is– dat de overheid of de hulpverlener bepaalt wat goed is voor hem of haar. Het is met deze verandering wel belangrijk alert te zijn op het feit dat lang niet alle inwoners onder alle omstandigheden hiertoe in staat zijn (WRR rapport 'Weten is nog geen doen', mei 2017).

1.1.2 De rol van de gemeente

De taak van de gemeenten is om binnen de beschikbare budgetten:

- het eigen initiatief en de eigen verantwoordelijkheid van inwoners te stimuleren,
- inwoners te ondersteunen zelfredzaam en samenredzaam te blijven,
- hen te ondersteunen als zij zichzelf en samen met hun netwerk niet weten te redden.

Om te voorkomen dat inwoners een beroep moeten doen op specialistische zorg, vraagt het van gemeenten om vol in te zetten op preventie. Gemeenten moeten in dit kader ervoor zorgen dat de onderlinge verbindingen met de beleidsterreinen zoals sport, gezondheid, cultuur en onderwijs in orde

zijn. Vooral deze terreinen spelen een belangrijke rol bij preventie en vroegtijdige signalering. Daarnaast is de verbinding met het terrein werk en inkomen van groot belang. Aandacht voor een (solide) inkomen is een wezenlijk onderdeel van de integrale analyse/aanpak. Tevens streven we naar één gezin, één plan.

De transformatie vraagt verder om innovatie in het aanbod van ondersteuning. Deze dient tegemoet te komen aan de diverse wensen en behoeften rond ondersteuning en zorg in de samenleving. Dat houdt in dat de ondersteuning zo licht en kort als mogelijk is en zo zwaar en lang als nodig. Hierin hebben de gemeenten een regierol in de transformatie. Zij zullen moeten sturen op afstemming tussen de diverse spelers, hun doelen en acties, om zo tot een min of meer samenhangend geheel te komen. Dit kunnen gemeenten o.a. doen door nieuwe financiële prikkels te ontwikkelen waarbij maatschappelijke doelen voorop staan en aansturing plaatsvindt vanuit de inhoud.

De gemeenten hebben ook een regierol als het gaat om het aan elkaar knopen en integraal verbinden van de diverse domeinen (wmo, jeugdhulp, participatiewet, onderwijs, voorliggend veld). Ze kunnen daarmee belemmeringen voor de invulling van de menselijke maat wegnemen. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is dat voortaan de unieke hulpvraag vanuit de leefwereld van de hulpvrager het vertrekpunt wordt in plaats van de bestaande procedure of het beschikbare aanbod.

1.1.3 De rol van partijen in het sociaal domein

De zorgkosten zijn in Nederland gestegen van 46 miljard in het jaar 2000 naar 95 miljard in 2016. De transformatie vraagt aan de partijen in het sociaal domein om vooral aan te sluiten op de veranderende vraag uit de samenleving en daar flexibel op in te spelen, met als doel effectievere hulpverlening en een verlaging van de kosten. Dit betekent dat ook de werkwijze van organisaties in het sociaal domein in sommige gevallen zal moeten veranderen. Deze zal meer gericht moeten zijn op samenwerking in plaats van onderlinge concurrentie. Dit alles aansluitend op de rol van onze inwoners en in samenwerking met gemeenten. Het vraagt van aanbieders bij te dragen aan maatschappelijke doelen op de langere termijn en een flexibele inzet op de ondersteuning van de veranderende vraag vanuit de leefwereld van onze inwoners.

1.2 De Achterhoek

In de Achterhoek is er sprake van andere dynamiek dan in een grote stad en wordt gekenmerkt door sterke gemeenschappen, een rijk verenigingsleven en veel vrijwilligerswerk. De sociale samenhang (de betrokkenheid en de verbondenheid met elkaar) is in de Achterhoek groot. Het naar elkaar omkijken is vaak al aanwezig, hoewel omgaan met afwijkend gedrag toch ook in de Achterhoek moeilijk blijkt te zijn. Ook al is het naoberschap nog op veel plaatsen in de Achterhoek aanwezig, er moet toch voor gewaakt worden dat het wordt geïdealiseerd. Er zijn genoeg wijken en buurten waar het naoberschap zo goed als verdwenen is. Ook in de Achterhoek zijn veel mensen eenzaam en missen een sociaal netwerk.

De uitdagingen van de Achterhoek zijn de vergrijzing en ontgroening. Vooral veel hoger opgeleide jongeren trekken weg. Ook verdwijnen er aan de onderkant van de arbeidsmarkt banen. Dit heeft gevolgen voor het op termijn in stand houden van voorzieningen en de leefbaarheid. Het stelt de gemeenten in de Achterhoek in het sociaal domein de komende jaren voor een enorme opgave. (Zie voor meer informatie over de demografische ontwikkelingen bijlage 1).

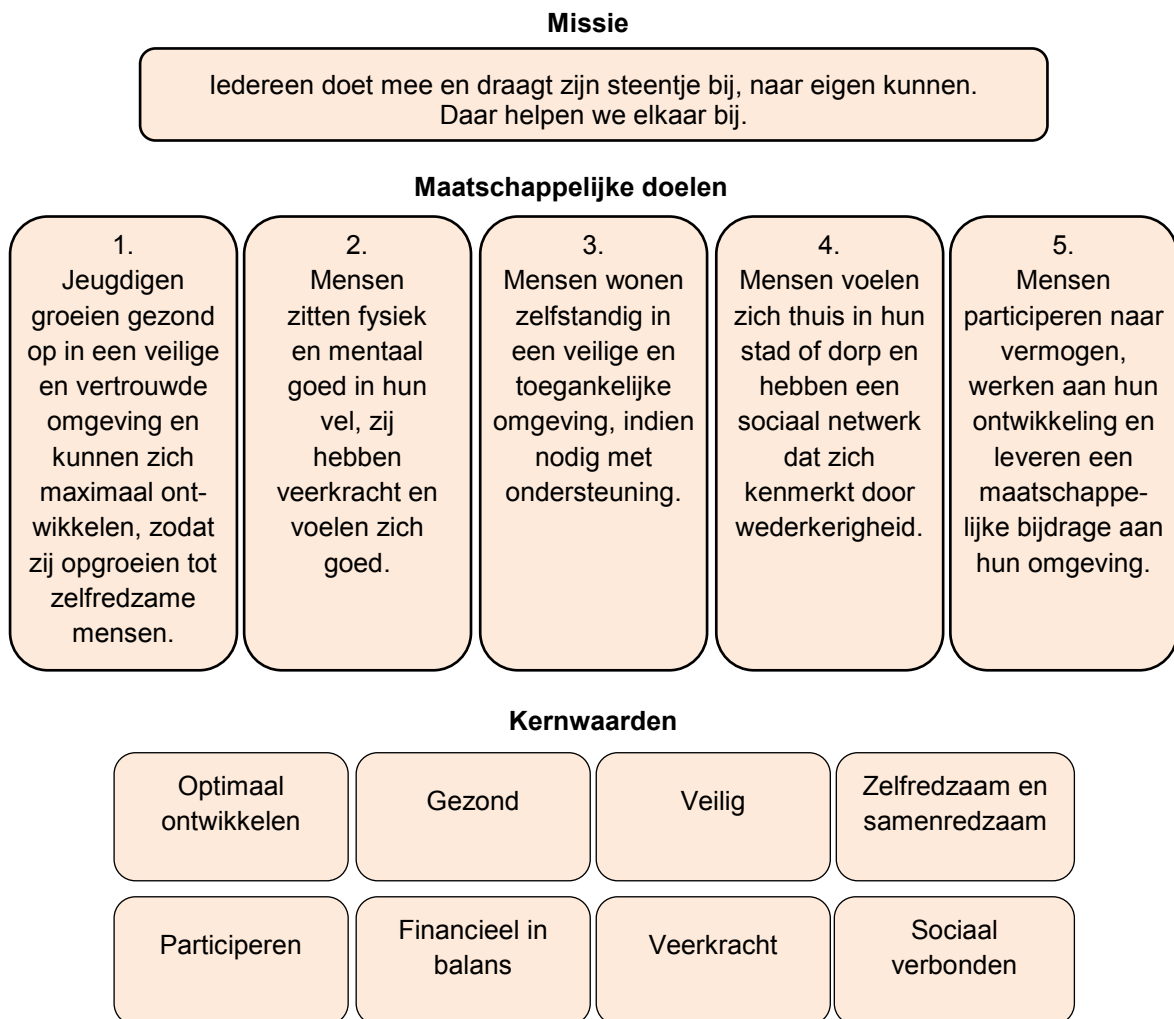
1.3 Visie op het sociaal domein in de Achterhoek

Onze kernboodschap is dat iedereen meedoet en zijn steentje bijdraagt, naar eigen kunnen. Iedereen is de moeite waard en hoort erbij. We stellen de leefwereld van de mens centraal. Ons doel is dat mensen een betekenisvol en veerkrachtig leven leiden. We reiken hiervoor handvatten aan, gericht op zelfredzaamheid, samen-redzaamheid en participatie. Daarbij gaan wij uit van wat men kan en wat men kan leren. We willen een gezonde, sterke en sociale samenleving creëren.

Onze maatschappelijke opdracht voor de lange termijn is het leefbaar houden van de Achterhoek, ook voor de komende generaties. Deze opdracht heeft veel facetten. Als we in het sociaal domein de goede dingen doen, draagt dat in hoge mate bij aan een leefbare Achterhoek. De nu voorliggende visie zien we als één van de stappen in het realiseren van onze lange termijn opdracht.

1.3.1 Missie en doelen

In onderstaand schema staat onze regionale missie met bijbehorende maatschappelijke doelen. Ze geven ons richting in wat we willen bereiken en op welke wijze we dat willen doen. De acht kernwaarden die naar voren komen vormen de acht pijlers van ons jaarlijkse uitvoeringsprogramma. In dit uitvoeringsprogramma maken we concreet met welke activiteiten we bijdragen aan onze missie en maatschappelijke doelen (zie bijlage 2).



Ons streven is dat de Achterhoekers een zelfstandig leven leiden en beschikken over voldoende zelforganiserend vermogen om problemen en tegenslagen op te lossen. We mobiliseren de krachten in de samenleving en delen de verantwoordelijkheid met onze inwoners en organisaties. Samen houden we onze gemeenschap levend en vitaal. We stimuleren en waarderen initiatieven van mensen. Hiermee sluit de visie aan op wat kenmerkend is voor de Achterhoek; het Naoberschap.

Wij willen vanuit een heldere regierol de randvoorwaarden voor nieuwe werkwijzen scheppen. Dit vanuit de overtuiging dat de transitie van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' gebaat is bij een duidelijk onderscheid tussen het 'wat' en het 'hoe'. Het 'hoe' is in de eerste plaats aan de inwoner(s) en in de tweede plaats aan de 'professionals'. De professionals geven aan vanuit welke kennis en inzichten zij, -samen met de inwoners, en waar nodig met elkaar- een adequate en duurzame bijdrage kunnen leveren. Die bijdrage zal zich moeten richten op een betekenisvol leven met bijzondere aandacht voor inwoners die een vorm van ondersteuning nodig hebben. Deze ondersteuning is zo licht en kort als mogelijk en zo zwaar en lang als noodzakelijk.

1.3.2 Kantelen naar preventie

De Achterhoekse gemeenten leggen de komende jaren de focus op de kanteling naar preventie. De doelstelling is veel meer inzetten op preventieve vormen van ondersteuning, zodat op termijn minder behandeling en curatie nodig is. Voorkomen is beter dan genezen. Het doel is dat inwoners steeds meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen vitaliteit, hun eigen gedrag en een gezonde leefstijl. We willen problemen voorkomen (preventie) en zo vroeg mogelijk opmerken en aanpakken (vroegsignalering en vroegtijdige interventies). Daarmee willen we het beroep op voorzieningen op de langere termijn beperken en ervoor zorgdragen dat voorzieningen beschikbaar en toegankelijk blijven.

Op dit moment vormt preventie nog maar een klein deel van de (zorg)uitgaven in Nederland. Een globale raming van het RIVM gaat ervan uit dat een kleine drie procent van de zorguitgaven aan preventie werd toegekend¹. Alhoewel exacte cijfers ontbreken, kunnen we stellen dat dit beeld ook geldt voor het sociaal domein waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn. Een klein deel van de beschikbare middelen wordt besteed aan preventie en het grootste deel aan behandeling, begeleiding en curatie. Daarbij is het ook nog eens zo dat een relatief groot deel van de middelen besteed wordt voor de ondersteuning aan een relatief kleine cliëntengroep.



¹ RIVM, Preventie in de Zorg, 2011

Universele en selectieve preventie als inzet

We gaan uit van verschillende vormen van preventie. We hanteren de indeling: universele, selectieve, geïndiceerde en zorggerelateerde preventie (zie voor nadere toelichting bijlage 3). De komende jaren richten we ons op het doorbreken van vaak hardnekkige en ongewenste maatschappelijke patronen en een intergenerationele aanpak, door dichtbij en met inwoners en partners samen te werken. Dit betekent dat we de komende jaren de omslag maken naar meer inzet van universele (het goede bevorderen in algemene zin) en selectieve preventie (voorlichting/bewustwording op thema's als gezonde leefstijl, opvoeding etc.), zodat minder zorggerelateerde preventie noodzakelijk is.

Een eerste stap daarin is om vanuit de gestelde maatschappelijke doelen de gewenste effecten op de verschillende onderwerpen concreet uit te werken. Daarmee gaan we processen bevorderen van:

- kansrijk opgroeien (voorkomen onderwijsachterstand, schooluitval);
- zelfredzaamheid, samen-redzaamheid en een actieve, gezonde leefstijl (voorkomen van afhankelijkheid, sociale isolatie, eenzaamheid, gezondheidsachterstand)
- participatie en economische zelfstandigheid (voorkomen werkloosheid, belonen 'loonwaarde', doorbreken patronen van armoede).

We realiseren ons dat er voor de kanteling naar preventie de komende jaren een flinke financiële impuls nodig is, om de periode tussen behandeling, begeleiding en curatie en preventie te overbruggen. We realiseren ons ook dat in die omslag niet alle effecten even goed meetbaar zullen zijn. Dat vergt extra aandacht hoe we de effectiviteit van de in te zetten interventies zo goed mogelijk kunnen volgen. Preventie is dan zinvol als het gestructureerd, geprogrammeerd en meerjarig wordt ingezet en de interventies ook daadwerkelijk bewezen effectief zijn. De komende periode werken we daarvoor - samen met betrokken partners – een meerjarenprogramma uit.

1.3.3 Onze inspiratie

Het realiseren van de beoogde inhoudelijke effecten van de transitie, of te wel de transformatie, is een zoektocht naar wat werkt en wat niet. Inspiratiebron is o.a. de 'Denemarken-reis', een studiereis in oktober 2016 gemaakt door een aantal bestuurders en medewerkers. Tijdens de reis hebben zij de mooie effecten van een andere kijk op de rol van de inwoners, de gemeenten en de betrokken partijen gezien in het Esbjerg-model (bijlage 4). Vooral de focus op preventie en de daarmee behaalde resultaten heeft de deelnemers aan de studiereis geïmponeerd en geïnspireerd.

Ook het model van 'Positieve Gezondheid' (bijlage 5) ontwikkeld door Machteld Huber is een inspiratiebron. Zij definieert gezondheid *'als het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven'*. Vanuit deze brede kijk op gezondheid wordt naast fysiek en mentaal functioneren, ook het dagelijks functioneren, de maatschappelijke participatie, kwaliteit van leven en zingeving als uitgangspunten voor het oplossen van problemen genomen. Positieve gezondheid is ook het uitgangspunt van het beleidskader Volksgezondheid van de Achterhoekse gemeenten.

2. Visie op samenwerking tussen gemeenten

Samenwerken om elkaar te versterken

In de Achterhoek werken we sinds 2013 samen op de nieuwe taakvelden van Wmo en jeugdhulp van het sociaal domein. Dit was tot voor kort vooral gericht op de inkoop van ondersteuning en zorg voor wmo en jeugdwet en de uitvoering daarvan. Verder zocht men elkaar naar behoefte op thema op voor (vrijblijvende) afstemming en kennisdeling. Begin dit jaar is besloten de samenwerking meer gestructureerd op te pakken in de overtuiging samen meer te kunnen bereiken dan ieder afzonderlijk. Het doel van de samenwerking in het sociaal domein is kwalitatief betere en kosten effectievere resultaten te realiseren voor de inwoners in de Achterhoek. Beter dan iedere gemeente individueel kan bereiken. We staan samen voor dezelfde taak en lopen daarin solidair gezamenlijk op.

**Doel
samenwerking:**
kwalitatief betere
en kosten
effectievere
resultaten voor
inwoners

Een eerste voorwaarde om dit doel te halen, is dat is dat de samenwerking duidelijke spelregels en afspraken kent over:

- het besluitvormingsproces,
- het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap,
- de ambtelijke en bestuurlijke samenwerking en
- wie waar verantwoordelijk voor is.

Een tweede voorwaarde om genoemd doel te bereiken is dat de samenwerking duidelijke samenhang en afstemming kent op inhoud *en* commitment van alle betrokken gemeenten op die inhoud. Een effectieve en efficiënte samenwerking vraagt om:

- inhoudelijke sturing op het proces,
- zicht op het totaal,
- afstemming tussen de verschillende onderdelen,
- adequate prioritering,
- inzet van de juiste expertise op de urgente onderwerpen,
- het nakomen van gezamenlijke gemaakte afspraken en
- een gelijke wijze van uitvoering door elke gemeente.

Om aan deze voorwaarden te voldoen is begin dit jaar een eenduidige en transparante structuur ingevoerd volgens de cyclus van besluitvorming zoals die binnen gemeenten verloopt (zie bijlage 6). De meerwaarde van onze samenwerking als gemeenten in de Achterhoek bestaat eruit dat wij elkaar versterken op de volgende terreinen:

- Het versterken van elkaars preventie-, hulp- en ondersteuningsaanbod door het realiseren van kwalitatief betere programma's en voorzieningen die voor een afzonderlijke gemeente niet haalbaar zijn vanwege de lage frequentie, of daar waar (specialistische) kennis schaars is.
- Het versterken van elkaars ambtelijke organisatie, zowel rondom beleid, de toegang als de back office, door het bundelen en delen van capaciteit en expertise. Dit vermindert ook de kwetsbaarheid door het op elkaar terug kunnen vallen en risico's samen op te vangen. Ook bestaat het elkaar versterken eruit dat er meer voortgang wordt geboekt tegen lagere kosten dan ieder afzonderlijk had kunnen realiseren.

Samenwerken om elkaar te versterken

- Het versterken van elkaars innovatieve kracht door ervaringen en kennis met elkaar te delen. Voor alle spelers in het sociaal domein is er sprake van een ontwikkelende en lerende praktijk. Die praktijk wordt gevoed door de verschillende lokale situaties – veranderen van onderop – maar vergt wel dat de lessen bij elkaar worden gebracht en gedeeld. Het is van meerwaarde om deze kennis met elkaar te delen, van elkaar te leren en zo gezamenlijk deskundigheid te ontwikkelen.
- Het versterken van elkaars strategische positie en invloed door in gezamenlijkheid op te trekken. Wij zijn niet de enige partij die actief is in het sociaal domein. Het is van meerwaarde om richting de grotere partijen samen aan tafel te zitten in plaats van ieder afzonderlijk, voor ons zelf alsook voor die partijen.

Voor een succesvolle samenwerking is het verder van belang dat er een inhoudelijke visie op het resultaat van de samenwerking is en het ambitieniveau (welke maatschappelijke doelen willen we samen concreet bereiken) is bepaald. Parallel aan de inrichting van de nieuwe structuur voor de sturing van het samenwerkingsproces, is daarom gestart met de ontwikkeling van een gezamenlijke visie op het sociaal domein zoals vastgelegd in deze notitie.

3. Visie op samenwerken met partijen in het sociaal domein

Samenwerking in een permanente dialoog tussen gemeenten, uitvoerende partijen en inwoners

De transities en de transformatie brengen niet alleen voor de gemeenten, maar ook voor de maatschappelijke organisaties die werkzaam zijn in het sociaal domein grote veranderingen met zich mee. Samen met hen zijn wij verantwoordelijk voor de juiste ondersteuning van en zorg voor onze inwoners, ieder vanuit onze eigen rol. Om hier inhoud aan te geven is het noodzakelijk dat er een voortdurende wisselwerking is tussen gemeenten en deze organisaties. Op het terrein van de Wmo en jeugdhulp is daar tot nu toe niet echt invulling aan gegeven omdat wij, en ook verschillende maatschappelijke organisaties, vooral intern bezig waren de basis op orde te krijgen.

Met de decentralisaties hebben wij als gemeenten een regierol gekregen. Een gemeente regisseert wanneer zij stuurt op afstemming tussen meerdere partijen om een doel vanuit een visie te bereiken. Hieraan willen we de komende tijd gezamenlijk met de partijen in het veld invulling geven. Zo kunnen we met elkaar problemen en maatschappelijke vraagstukken aanpakken en samen met partijen werken aan de uitvoering van onze inzet op preventie.

We moeten samen maatschappelijke opgaven formuleren en hiervoor samen onze verantwoordelijkheid nemen. Hierbij hebben wij en de andere partijen in het sociaal domein diverse afhankelijkheidsrelaties en verantwoordelijkheden met als uitgangspunt dat de regie bij de inwoner ligt. Wij zien het als onze taak om de partijen te verbinden zodat professionals van maatschappelijke organisaties met elkaar samenwerken in het realiseren van een keten van voorzieningen. In die verbinding is het wenselijk dat:

- plekken waar inwoners samenkomen (zogenaamde 'vindplaatsen' zoals bijvoorbeeld scholen) gebruikt worden voor het identificeren van signalen, ambities, verlangens, (hulp)vragen en noodsituaties en voor het bieden van nabije hulp en ondersteuning door inwoners onderling en door samenwerkende professionals.
- professionals een werkwijze hanteren die uitgaat van 'heel de mens' (sturen op een integrale en multidisciplinaire werkwijze) zodat door een adequatere en effectievere aanpak het aantal indicaties en toename van (complexe) hulpvragen daadwerkelijk afnemen.
- de aansluiting tussen de 'vindplaatsen' en de entree tot verdergaande professionele ondersteuning en zorg eenduidiger en eenvoudiger is, zodat in geval van een complexe zorgvraag via het beoogde eenduidige casemanagement (één gezin, één plan, één regie) daadwerkelijk adequate ondersteuning wordt geboden.

Onze inzet is om in een permanente dialoog met uitvoerende partijen en inwoners te gaan werken aan de transformatie. Dit doen we door bij de vorming van uitvoeringsbeleid de kennis van de professionals van de uitvoerende instellingen op te halen en inwoners te raadplegen. Tijdens de uitvoering wordt de dialoog voortgezet en de resultaten gemonitord en geëvalueerd. Op basis van deze informatie kunnen wij en de andere betrokken partijen bijsturen en een nieuw proces in gang zetten.

Als we de transformatie echt samen met de partijen in het sociaal domein vorm willen geven, moeten wij als gemeenten en die partijen de komende jaren een aantal zaken realiseren:

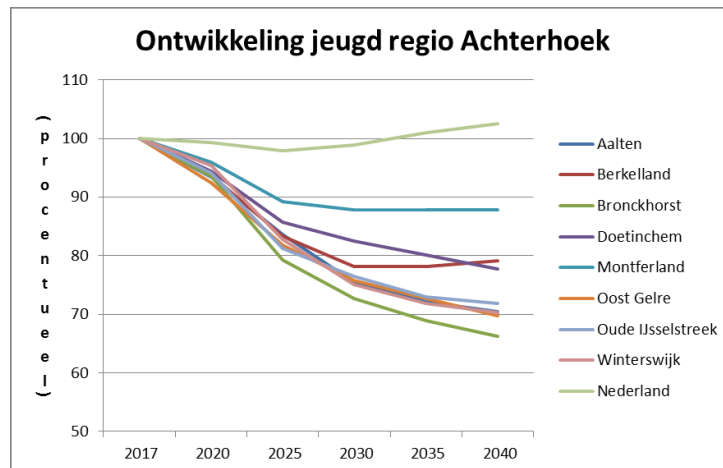
- Samenwerken in een vorm waarin wij en de partners een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de ondersteuning en zorg en de beheersing van de kosten.
- Sturen op maatschappelijke doelen en het realiseren daarvan –met een hierbij passende financiering- waarbij de professional de ruimte krijgt om dit te realiseren.
- Ontschotten van budgetten zodat er meer ruimte ontstaat om te doen wat nodig is.
- Ruimte om te experimenteren.

In het najaar 2017 bereiden we ons voor op de inkoop voor het jaar 2019 en verder. Wij zullen dan ook de hierboven beschreven visie op hoe wij als gemeenten willen sturen, de rolverdeling gemeente-zorgaanbieder en de bekostiging van het zorgaanbod verder concretiseren en uitwerken.

Bijlage 1. Demografie

Ontgroening

Het aantal kinderen neemt de komende jaren op regionaal niveau met 25% af. Op gemeentelijk niveau is de variatie aanzienlijk: van 12 tot 34% daling. Landelijk stijgt na een korte 'dip' het aantal kinderen weer tijdelijk (veroorzaakt door schommelingen in het aantal geboorten en het migratiesaldo in het verleden). Gevolg van de afnemende kind aantallen is onder meer een toename van de lastendruk op bestaande voorzieningen (bijv. het consultatiebureau en sport- en cultuurvoorzieningen).

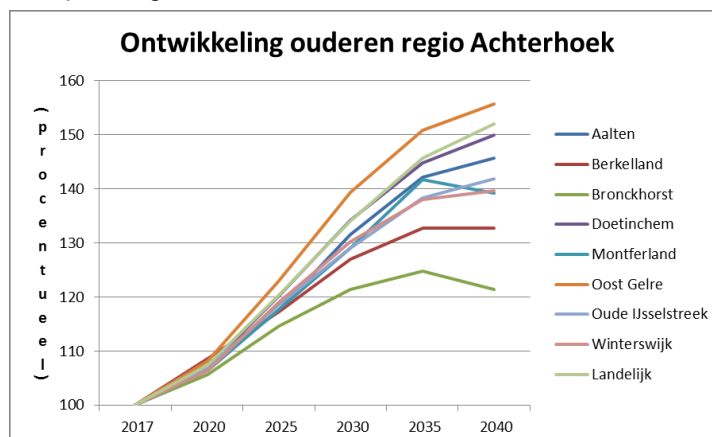


Toelichting: De procentuele toe- of afname van het aantal jeugdige (0 – 18 jaar) ten opzichte van het basisjaar 2017 (2017=100%).

Vergrijzing

Het aantal ouderen gaat op regionaal niveau met 40% toenemen (de toename betreft 26.000 inwoners met een leeftijd boven de 65 jaar). Op gemeentelijk niveau zijn er verschillen; aan het einde van de onderzoeksperiode zien we bij de meeste gemeenten een toename van het aantal ouderen, bij een enkele gemeente zien we dan een afvlakking of zelfs een daling van het aantal ouderen. De toename van het aantal ouderen is een landelijke ontwikkeling.

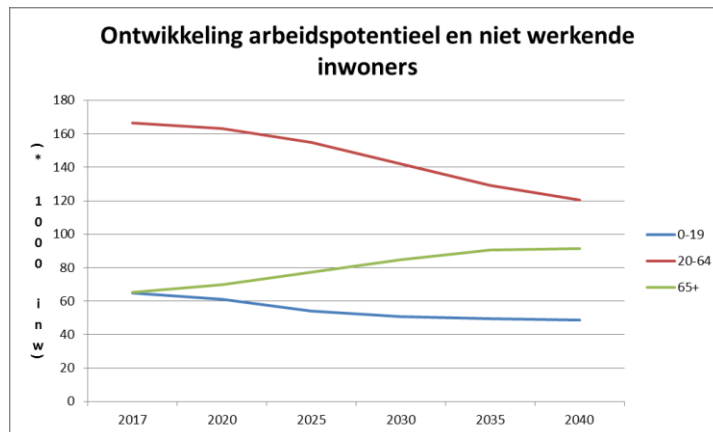
Bij inwoners op hogere leeftijd zien we het aantal en de ernst van beperkingen en de daarmee de vraag naar ondersteuning/zorg toenemen. Dit gaat hoge kosten met zich meebrengen, tenzij daar andere innovatieve oplossingen voor komen.



Toelichting: De procentuele toe- of afname van het aantal ouderen (> 65+). Ten opzichte van het basisjaar 2017 (2017=100%).

Arbeidsbevolking

De potentieel werkende groep neemt sterk af, terwijl de niet werkende groep ook nog iets gaat toenemen door de vergrijzing. Gevolg is dat de groep professionals in ondersteuning en zorg afneemt terwijl de behoefte aan ondersteuning/zorg toeneemt. De huidige ontwikkeling dat zorgaanbieders voor bepaalde taken moeilijker geschikte medewerkers kunnen aantrekken wordt door deze ontwikkeling versterkt.



Toelichting: Voor het arbeidspotentieel is uitgegaan van de groep inwoners tussen 20 en 64 jaar. De werkelijkheid is wat genuanceerder omdat ook jongeren (<20 jaar) en ouderen (> 65 jaar) kunnen werken.

Andere aspecten van bevolkingsontwikkeling

Om voorzieningen in stand te houden neemt de vraag naar vrijwilligers toe. Het beeld dat de nieuwe grote groep 65-plussers dit gaat opvangen geldt slechts in beperkte mate. De toename van het percentage vrijwilligers van de inwoners in die leeftijdscategorie neemt namelijk niet fors toe en veel 75-plussers stoppen met vrijwilligerswerk. Ook de vraag naar mantelzorg neemt door de grotere groep ouderen en de toepassing van het eigen kracht principe toe. Het risico van overbelasting van deze groep is reëel.

De veranderingen in de bevolkingssamenstelling vraagt ook om een transformatie in het woningbestand, bijvoorbeeld doordat:

- inwoners zelf de woning tijdig aanpassen
- de realisatie van woonzorgwoningen
- de realisatie van aanbod voor de toename in eenpersoonshuishoudens in de regio.

Gebruik van ondersteuning en zorg

Op basis van de gegevens van [‘Waar staat je gemeente.nl’](http://Waar.staat.je.gemeente.nl) valt op dat er qua gebruik van voorzieningen behoorlijke verschillen zijn tussen de gemeenten in de Achterhoek. Dit zien we bijv. bij de maatwerkvoorzieningen in het kader van de WMO. Bij jeugd kan op basis van ‘Waar staat je gemeente’ en de monitor van Initi8 een voorzichtige conclusie worden getrokken dat er nog geen sprake is van een verschuiving van verblijf naar ambulante zorg. Ook bij jeugdbescherming en jeugdreclassering zien we geen daling. De tweedelijns Jeugdhulp wordt voor een groot deel op latere leeftijd ingezet, terwijl uit ervaringen in Denemarken blijkt dat de inzet op jongere leeftijd effectiever is.

Bijlage 2. Van visie naar resultaat, van 'wat' naar 'hoe'

De visie in deze notitie beschrijft in belangrijke mate wat de gemeenten de komende jaren willen realiseren. Samen met inwoners en de partners in het veld. De Achterhoekse gemeenten realiseren zich dat de transformatie in het sociaal domein niet van de ene op de andere dag verwezenlijkt is en een meerjarige inzet vraagt. De concrete vertaling van de geformuleerde doelstellingen (het 'hoe') vindt de komende tijd plaats. We stellen jaarlijks een uitvoeringsprogramma op waarin we concreet beschrijven wat we het komende jaar gaan doen in het sociaal domein.

Voor 2017 is een jaarplan vastgesteld met daarin onder meer de volgende projecten en activiteiten:

- Het versterken van het opdrachtgeverschap van Veilig Thuis;
- Inkoop van bovenregionale Jeugdhulp voor het jaar 2018;
- Inkoop bij de Gecertificeerde Instellingen voor het jaar 2018;
- Omzetten van DBC's naar een reguliere PxQ bekostiging;
- Het opzetten van een Jeugdbeschermingstafel;
- Verbinden van de bovenregionale Jeugdhulp met de regionale Jeugdhulp;
- Het opstellen van een regiovisie voor Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang;
- Het gezamenlijk uitvoeren van de clientervaringsonderzoeken Wmo;
- De voorbereidingen op de inkoop van Wmo en Jeugd voor het jaar 2019 en verder;
- Het opstellen van een preventieprogramma;
- Het opzetten en inrichten van een regionaal CLM-team.

In diverse projecten werken we samen met het veld; de samenwerkingspartners verschillen per project.

In het najaar 2017 stellen we het uitvoeringsplan voor het jaar 2018 op volgens de peilers van onze visie. In diverse projecten werken we uit hoe we de maatschappelijke doelstellingen uit deze visie gaan realiseren.



In het plan benoemen we voor iedere peiler de resultaten die we willen behalen en welke acties we uitvoeren om die resultaten te realiseren. Achteraf rapporteren we jaarlijks welke resultaten we hebben behaald en wat dit heeft bijgedragen aan de maatschappelijke doelen.

Bijlage 3. Preventie nader uitgewerkt

Het doel van preventie is te zorgen dat mensen zelfredzaam en samenredzaam blijven door hun eigen kracht te bevorderen en te beschermen. Ook heeft preventie tot doel het ontstaan van problemen te voorkomen of in een zo vroeg mogelijk stadium op te sporen. Preventieve maatregelen worden op verschillende locaties uitgevoerd; op school, in de wijk en op de werkplek. Bij een integrale benadering richten preventiemaatregelen zich zowel op het gedrag van de personen als op de fysieke en sociale omgeving.

Wpg/jeugdwet	Wpg/JW/Wmo		JW/Wmo & Zvw	Zvw	Wlz
Alle mensen Maatregelen omgeving	Voorlichting en bewustwording	Signaleren en adviseren	Vroeg symptoom Preventie interventies	Kortdurende Behandeling	Chronische/ Gehandicapten zorg
	R I	S I	C O	Curatie	Participatie
Universele preventie	Selectieve preventie	Selectieve preventie	Geïndiceerde preventie	Behandel- gerelateerde preventie	Behandelgerela- teerde preventie
Gewoon gezond leven	Er op tijd bij zijn	Zelf bijsturen	Bijsturen met hulp	Behandelen	Voorkomen van erger Blijven meedoen

Universele preventie

Richt zich op de algemene bevolking, die niet gekenmerkt wordt door een verhoogd risico op het ontstaan van een bepaald probleem (lichamelijk, psychisch, financieel). Het doel is om de kans op het ontstaan van risicofactoren hiervoor te verkleinen.

Selectieve preventie

Richt zich op (hoog)risicogroepen in de bevolking. Het doel is te voorkomen dat personen met één of meerdere risicofactoren voor een bepaald probleem daadwerkelijk dit probleem krijgen (ziek worden, schulden krijgen).

Geïndiceerde preventie

Richt zich op het individu die vaak nog geen gediagnosticeerde problemen heeft, maar wel risicofactoren of symptomen laat zien. Het doel is om te voorkomen dat beginnende signalen van een probleem verergeren tot het ontstaan van een daadwerkelijk probleem.

Zorggerelateerde preventie

Richt zich op individuen met een aandoening of één of meer gezondheidsproblemen. Het doel is dat het individu wordt ondersteund bij zelfredzaamheid en dat complicaties, beperkingen, een lagere kwaliteit van leven of sterfte worden voorkomen.

Bijlage 4. Het Esbjerg Model, Denemarken

De gemeente Esbjerg heeft een manier van werken ontwikkeld (het coördinatiemodel) om de inwoner te ondersteunen in het bereiken van een zelfstandig en waardevol leven, ondanks vermindering van het functioneren. Zij nemen daarbij rehabilitatie als uitgangspunt. Hierbij wordt onder rehabilitatie het volgende verstaan: een doelgericht en tijdsgebonden samenwerkingsproces tussen de inwoner, mantelzorgers en professionals. Het doel is dat de inwoner, die te maken krijgt met verlies of verregaand dreigend verlies van zijn fysieke, mentale en/of sociale functievermogen, een zelfstandig en waardevol leven krijgt. Rehabilitatie baseert zich op de gehele levenssituatie en besluitvorming en bestaat uit een gecoördineerde, samenhangende en wetenschappelijk gebaseerde interventie.

Bij het ontwikkelen van het Esbjerg Model is gebruik gemaakt van een antropologisch onderzoek in de thuiszorg, dat de beleving van het handelingsvermogen van mensen heeft geïnventariseerd. Daarom bevat het model een visie met de focus op het ondersteunen van de inwoner in het verantwoordelijk zijn voor en het in regie zijn over het eigen leven.

Het coördinatiemodel is ontwikkeld vanuit de behoefte aan een gezamenlijke richting en taal, een behoefte aan een krachtiger samenhang en duurzaamheid van interventies waarin de inwoner centraal staat. De coördinatiefunctie in het model moet gezien worden als een overstijgend model, dat bruikbaar is in alle sectoren, ongeacht de context en het kader. Het model is geschikt voor alle publieke systemen waar behoefte bestaat aan coördinatie en samenhang.

Het bijzondere aan het Esbjerg Model is het praktische gereedschap dat de inwoner centraal stelt en de organisatievorm die medewerkers ondersteunt in hun dagelijks werk met inwonerbetrokkenheid. Het gereedschap bevat een bijzondere systematiek omdat het gebaseerd is op de 'Internationale Classificatie van het menselijk Functioneren, Functieverlies en Gezondheid' (ICF-codes) ontwikkelt door de World Health Organisation. De ontwikkelde methodiek gebruikt gereedschappen die een holistische en rehabiliterende aanpak in de dagelijkse praktijk ondersteunen. Eén van de gereedschappen in het Esbjerg Model is het Gesprekswiel waarmee voor de inwoner de gespreksinhoud bij de inventarisatie van zijn wensen, behoeftes en handelingsvermogen, visueel wordt gemaakt (zie afbeelding hieronder).

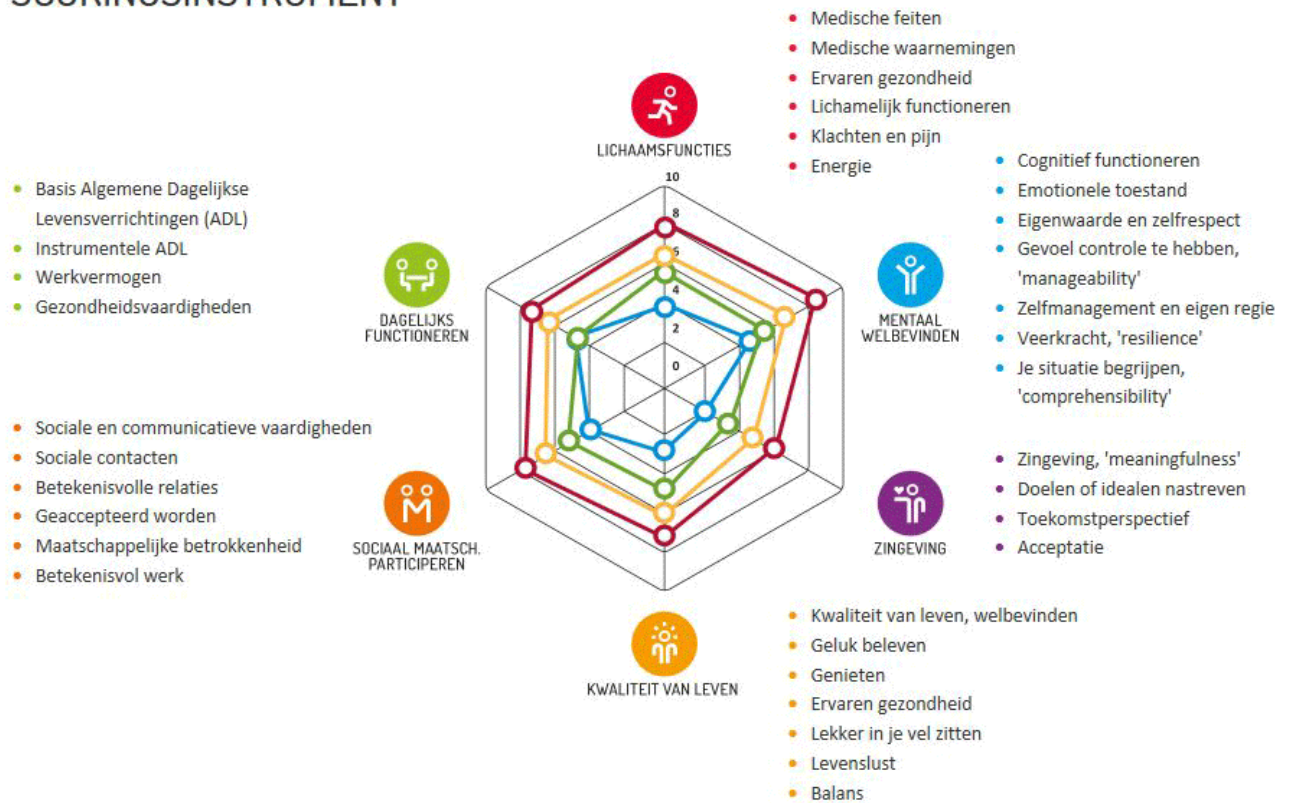


Het coördinatiemodel is interessant omdat de resultaten daarvan in de gemeente Esbjerg laten zien dat inwoners meer plezier in het leven krijgen, zich gezonder voelen, minder vaak worden opgenomen en minder behoefte hebben aan (persoonlijke) hulpmiddelen, met als gevolg kostenverlaging. Bovendien heeft het coördinatiemodel de samenwerking tussen zorg, welzijn en gemeenten versterkt. De werkwijze is in Esbjerg veranderd van alleen probleemoplossend naar het ontdekken van kracht. Niet alleen de eigen kracht van inwoners, maar ook die van samenwerkingspartners, het netwerk, de plaatselijke gemeenschap en de samenleving. Door op deze manier te werken zijn de interventies duurzamer en leiden ze tot vernieuwd welbevinden.

Bijlage 5. Positieve Gezondheid

Het begrip Positieve Gezondheid is ontwikkeld door dr. Machteld Huber. Het is een manier om breder naar gezondheid te kijken, dan enkel vanuit het voorkomen of behandelen van ziekte. De leefwereld van de inwoner wordt centraal gesteld en voor die inwoner zijn op dat moment misschien heel andere zaken van belang, dan zijn of haar (medische) beperkingen. Door hier op te focussen (motivational interviewing) kan aan inwoners een aanbod van handelingsperspectieven worden aangeboden, waarmee zij zelf iets aan hun situatie kunnen veranderen. Dit werkt 'empowerend' en kan ertoe leiden dat mensen ook op andere terreinen stapjes zetten om hun leven betekenisvol en prettig te houden. De essentie van Positieve Gezondheid ligt dan ook niet bij het voorkomen of oplossen van (medische) beperkingen, maar bij het bevorderen van een veerkrachtig en betekenisvol leven. Hiervoor is het nodig om naar zes dimensies te kijken in iemands leven, die vaak in een spinnwebdiagram worden weergegeven.

SCORINGSINSTRUMENT



Bijlage 6. Regionale samenwerking tussen gemeenten in het sociaal domein

Eerder vastgestelde documenten

Eerder vastgestelde documenten over de samenwerking in het sociaal domein in de achterhoek zijn:

- 'D'ran in de Transitie', oktober 2013
- 'Transformatie Sociaal Domein Achterhoek 2015 en verder', april 2015
- 'Voorstel organisatie Regionale agenda Sociaal Domein', januari 2016

Verdeling verantwoordelijkheden

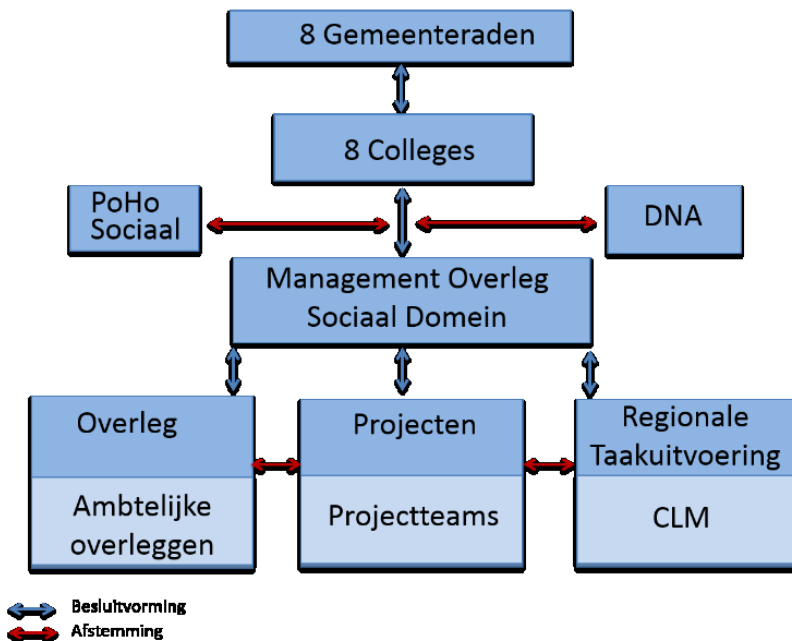
In onderstaand schema staat de verdeling van de verantwoordelijkheden in de regionale samenwerking weergegeven:



Structuur samenwerking

In de samenwerkingsstructuur zijn de sociaal domein verantwoordelijke managers (gebundeld in het Management Overleg Sociaal Domein (MOSD)) *de spin* in het web. Het MOSD is integraal verantwoordelijk voor de sturing, de prioritering, de samenhang, de afstemming en de verbinding in de uitvoering van de gezamenlijke activiteiten. De afzonderlijke managers zijn daarbij verantwoordelijk voor de borging en verbinding in zijn/haar eigen gemeentelijke organisatie.

In schema:



Toelichting op de structuur: PoHo Sociaal staat voor het overleg tussen portefeuille houdende wethouders in het sociaal domein. DNA staat voor Directeuren Netwerk Achterhoek. CLM staat voor contract- en leveranciersmanagement, de eerste en enige taak waarvoor regionaal in het sociaal domein een team is ingericht die hieraan uitvoering geeft ten behoeve en in naam van alle acht gemeenten. Voor verdeling van de verantwoordelijkheden tussen gemeenteraad, college en MOSD, zie vorige pagina.

Bijlage 7. Concretisering regionale samenwerking tussen gemeenten

De concrete samenwerking tussen de gemeenten vindt plaats op basis van de in deze bijlage 7 weergegeven thema's. Hieraan zal in de komende jaren gemeenschappelijk worden gewerkt (=de beleidsagenda). Deze thema's zijn preventie en de verschillende functies en taken rondom het verstrekken van wmo- en jeugdhulpvoorzieningen via de gemeente. Onderstaand wordt aangegeven waarop we regionaal samenwerken en waarop niet. De beleidsagenda zal jaarlijks worden vertaald in een jaarplan. Dit plan geeft een overzicht van de concrete projecten die in dat jaar zullen worden uitgevoerd of in uitvoering zijn. Per project worden de doelen en de benodigde mensen en middelen beschreven. Het jaarplan geeft alle gemeenten vooraf inzicht in welke onderwerpen waar geagendeerd worden en wie waarvoor de trekker en het aanspreekpunt is.

Preventie

De komende jaren is onze focus gericht op preventie, we zijn het er over eens dat we de focus moeten verleggen van curatie naar preventie. Hierin werken we samen. We streven naar uniforme doelen en aanpak in een gezamenlijk programma met de volgende uitgangspunten:

- De focus op preventie heeft consequenties voor de keuzes wat wel en wat niet wordt opgepakt als activiteit in het sociaal domein.
- Het programma kent een duidelijke samenhang in de activiteiten, de activiteiten versterken elkaar.
- Nieuwe activiteiten die na vaststelling van het programma voorbij komen worden alleen opgepakt als zij kunnen worden verbonden aan het programma.
- Het programma verbindt de verschillende leefgebieden waarin inwoners zich bewegen (school, vrije tijd, werk).
- Het programma heeft duidelijke doelen en is gericht op het halen van resultaten. Deze worden gemonitort en getoetst.

Op het gebied van preventie start dus een regionale samenwerking om een gezamenlijk preventieprogramma te ontwikkelen, waarna alle gemeenten dezelfde doelen hanteren. De uitvoering van dit programma vindt lokaal plaats met voldoende ruimte voor diversiteit.

Functies en taken rondom het verstrekken van voorzieningen wmo en Jeugdhulp

De volgende functies en taken zijn te onderscheiden in de verstrekking van wmo- en jeugdhulpvoorzieningen vanuit de gemeente:

1. Formuleren beleid
2. Inkoop ondersteuning en zorg wmo en Jeugdhulp
3. Contract- en leveranciersmanagement inclusief monitoring en toezicht op kwaliteit en rechtmatigheid
4. Bereikbaarheid en informatievoorziening
5. Vraagverheldering, wat heeft een jeugdige, volwassene of gezin/huishouden nodig op basis van wat men kan i.p.v. wat men niet kan
6. Bepaling van benodigde ondersteuning en zorg
7. Uitvoeren of regelen van ondersteuning waaronder ook het stimuleren van informele zorg
8. Regievoering, in het kader van één gezin, één plan, één regisseur
9. Toeleiding naar niet vrij toegankelijke ondersteuning en zorg (met beschikking)
10. Backoffice taken, als uitwerken van beschikkingen en verwerken van facturen voor gecontracteerde ondersteuning en zorg

In onderstaande tabel staat in grote lijnen weergegeven welke taken we lokaal en welke we regionaal gaan uitvoeren.

Functies/taken	Lokale uitvoering	Regionale uitvoering
1. Formuleren beleid.	Per thema wordt in een uitvoeringsplan de regionale en lokale uitvoering beschreven.	Op de diverse thema's vraagt de visie om een nadere concretisering (opvang en bescherming, preventie etc.). Dit wordt gezamenlijk opgepakt en vertaald in een plan van aanpak.
2. Inkoop ondersteuning en zorg wmo en Jeugdhulp.	Huishoudelijke hulp wordt door gemeenten afzonderlijk of in kleiner verband ingekocht.	De hulpmiddelen vanuit de oude wmo wordt al langere tijd regionaal met elkaar ingekocht. Ook de inkoop van de nieuwe wmo en Jeugdhulp is vanaf de start met elkaar vormgegeven in regionale projecten.
3. Contract- en leveranciersmanagement (CLM) inclusief monitoring en toezicht op kwaliteit en rechtmatigheid.	Deze nieuwe taak voor gemeenten is door enkele gemeenten vormgegeven door het aanstellen van een lokale contractmanager. Afgesproken is dat elke gemeente een lokale contractmanager zal aanstellen voor het uitvoeren van CLM taken richting lokale partijen.	In februari jl. hebben de gemeenten het besluit genomen gezamenlijk een regionaal team CLM in te richten voor de partijen die in meer dan twee gemeenten werkzaam zijn. Per 1 juni 2017 is dit team van start gegaan met vier contractmanagers, een contractbeheerder, een kennismanager en een toezicht & kwaliteitsmanager. De lokale contractmanagers vormen de buitenschil van dit team en zorgen voor verbinding met de afzonderlijke gemeenten. Het regionale team CLM is de motor in het vormgeven van de samenwerking en de transformatie met de gecontracteerde partijen in combinatie met mensen vanuit beleid en de uitvoering van de gemeenten.
4. Bereikbaarheid en informatievoorziening.	Gemeentelijke websites zijn er voor de digitale bereikbaarheid. De fysieke en telefonische bereikbaarheid wordt tijdens kantooruren door gemeenten zelf vormgegeven.	Om uniforme informatie aan de inwoners van de Achterhoek te verstrekken over o.a. Veilig Thuis, Jeugdbescherming en Jeugdreclassering zullen teksten hierover regionaal worden opgesteld en beschikbaar komen om te

Functies/taken	Lokale uitvoering	Regionale uitvoering
		plaatsen op de afzonderlijke websites van de gemeenten. De telefonische bereikbaarheid buiten kantoor tijden is via Spoed Eisende Zorg van JBG regionaal gecontracteerd voor alle gemeenten.
5. Vraagverheldering, wat heeft een jeugdige, volwassene of gezin/huishouden écht nodig op basis van wat men kan i.p.v. wat men niet kan.	Dit wordt uitgevoerd door de consulenten van gemeentelijke toegangsteams. Zij zijn in wisselende vormen georganiseerd, als team van de gemeente dan wel ondergebracht in een stichting of in een BV. Ook is de invulling van de rollen van de consulenten (procesregisseur, casemanager, hulpverlener, wel of geen specialisatie op jeugd, wmo, ggz etc.) bij de acht gemeenten verschillend ingevuld.	De komende tijd zal er gewerkt worden aan een gezamenlijke taal en denkkader. Op termijn zou dit kunnen leiden tot een gezamenlijk gekozen instrumentarium voor een brede kijk op de situatie (coördinatiemodel Esjberg Denemarken bijvoorbeeld). In 2018 wordt er een regionaal onderzoek opgestart naar verschillen in effecten en resultaten van de diverse organisatievormen van de toegangsteams en zullen de diverse rolinvullingen met elkaar worden vergeleken. Dit is onderdeel van het jaarplan 2018.
6. Bepaling van benodigde ondersteuning en zorg.	Wordt uitgevoerd door de consulenten van de gemeentelijke toegangsteams. Het afwegingskader in de vorm van beleidsplannen, verordeningen en beleidsregels worden door de individuele gemeenten opgesteld. Zo is er ruimte voor lokale verschillen.	De komende tijd zal er gewerkt worden aan een uniforme interpretatie van het huidige inkoopkader (deze laat ruimte voor verschillende interpretaties). De ambtelijke voorbereiding van de uitwerking van beleidsplannen, verordeningen en beleidsregels vindt gezamenlijk plaats. Per gemeente worden deze in eigen vorm gegoten en lokale accenten aan toegevoegd.
7. Uitvoeren of regelen van ondersteuning, stimuleren van informele zorg.	Afhankelijk van de organisatievorm van het toegangsteam wordt dit door de consulenten van dat team of door partijen in het voorliggend veld in betreffende gemeente opgepakt.	Momenteel wordt er gewerkt aan een gemeenschappelijk kader en afspraken voor samenwerking tussen lokale toegangsteams en gecertificeerde instellingen (GI's) over hoe met elkaar wordt opgetrokken.

Funcities/taken	Lokale uitvoering	Regionale uitvoering
8. Regievoering, in het kader van één gezin, één plan, één regisseur.	Afhankelijk van de organisatievorm van het toegangsteam wordt dit door de consultants van dat team of door partijen in het voorliggend veld in de betreffende gemeente uitgevoerd.	Momenteel wordt gewerkt aan een gemeenschappelijke inrichting van een Jeugdbeschermingstafel voor aansluiting bij het gedwongen kader met meldingsbevoegden vanuit de lokale teams bij de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK). De inzet van deze instanties is wettelijk vereist en qua omvang te beperkt om op gemeentelijk niveau in te richten.
9. Toeleiding naar niet vrij toegankelijke ondersteuning en zorg (met beschikking).	Wordt uitgevoerd door de consultants van de gemeentelijke toegangsteams. Hierbij wordt gewerkt vanuit een lokaal werkkader (beleidsplannen, verordening en beleidsregels) voor: a. Voorwaarden toekenning individuele voorziening. b. Wijze van beoordeling toekenning. c. Afwegingsfactoren voor grondslag beoordeling. d. Gevraagde aan gecontracteerde aanbieders.	De komende tijd zal er gewerkt worden aan een gezamenlijke taal en denkkader, ook om de transformatie met aanbieders goed vorm te kunnen geven.
10. Backoffice taken, als uitwerken van beschikkingen en verwerken van facturen voor gecontracteerde zorg.	De uitvoering hiervan vindt plaats op gemeentelijk niveau.	Er wordt een gelijke werkwijze gehanteerd o.a. via Vecozo en I-standaarden. Met als doel eenduidigheid en verlaging van bureaucratie en administratieve lasten te realiseren.

Regionaal monitorprogramma

Vanuit het regionale team CLM zal een monitorprogramma worden ontwikkelen voor de gehele regio zodat zichtbaar wordt wat het effect van ondersteuning en zorg is, kosten beter beheerst kunnen worden, kosten/productie en resultaten aan elkaar gerelateerd kunnen worden en regionaal geleerd kan worden van elkaars ervaringen met gemeentelijke projecten. Nu valt over het resultaat van de ingezette ondersteuning en zorg moeilijk iets te zeggen, omdat dit niet (consequent) gemeten wordt vanwege het feit dat er nog geen eenduidige systematiek voor is.

Het College van burgemeester
en wethouders van Berkelland
Postbus 200
7270 HA BORCULO

Ons kenmerk : MS / 2017

Onderwerp : Advies over concept visiestuk Sociaal Domein Achterhoek "Samenwerken om
elkaar te versterken"

Verzonden : 02 OKT. 2017

Geacht college,

De Welzijnsraad kan zich in grote lijnen vinden in de regionale visie ten aanzien van de gezamenlijke aanpak op de terreinen WMO en Jeugdhulp. Het visiestuk gaat voornamelijk in op het 'Wat'. De uitwerking in diverse gezamenlijk te ontwikkelen of financieren initiatieven zullen een wat concretere vertaalslag maken naar het 'Hoe'.

Vooruitlopend op de invulling van het 'Hoe' plaatst de Welzijnsraad de volgende kanttekeningen:

-

- Blz. 5

"De zorgkosten zijn in Nederland gestegen van 46 miljard in het jaar 2000 naar 95 miljard in 2016. De transformatie vraagt aan de partijen in het sociaal domein om vooral aan te sluiten op de veranderende vraag uit de samenleving en daar flexibel op in te spelen, met als doel effectievere hulpverlening en een verlaging van de kosten."

De Welzijnsraad acht het als een goed uitgangspunt om effectief in te zetten op preventie in combinatie met zelfredzaamheid en samenredzaamheid van de inwoners. Echter wordt deze preventie gekoppeld aan verlaging van kosten, doordat de intentie is om beter te luisteren naar de behoeften gezien vanuit de leefwereld van de inwoners. De Welzijnsraad acht het goed om in ogenschouw te nemen dat meer preventieve zorgverlening in combinatie met meer inbreng van de inwoners ervoor zorgt, dat de interactie steeds meer gaat worden. Uiteindelijk kan het zo zijn dat de zorgkosten per inwoner dalen, maar door het op gang brengen van een interactief sociaal proces kunnen er veel meer zaken aan het licht komen. Dit kan tot gevolg hebben dat de kosten in de toekomst op een ander vlak meer gaan worden.

- Blz. 9

"De rijksoverheid heeft de taken van de gemeenten op het gebied van jeugd, maatschappelijke ondersteuning en participatie vanaf 2015 verruimd (decentralisatie)."

Het idee hierbij is schaalverkleining. Door die schaalverkleining kan meer worden gewerkt vanuit de leefwereld van inwoners in plaats vanuit de systeemwereld van overheid en organisaties. Zodat de menselijke maat wordt teruggebracht in het sociaal domein."

Ons advies is om ervoor te waken dat bovengenoemd uitgangspunt van de decentralisatie geen afbreuk lijdt door deze regionale samenwerking. Door de daarmee gepaard gaande schaalvergroting kan preventie en hulp te ver van de leefwereld van de burger af komen te staan. Breng de plaatselijke eigenheid en problematiek goed in beeld en blijf dit centraal stellen. Ten aanzien van het uitgangspunt om te ontdekken waar de kracht van een regio ligt op het sociale domein, kan dit plaatselijk zeer verschillend zijn. Ons advies is om per gebied een analyse te maken van waar die regionale kracht uit bestaat.

De volgende aspecten dienen hierbij in beeld gebracht te worden en op basis daarvan kan een keuze gemaakt worden uit initiatieven en experimenten:

- Sociale cohesie
- Kracht van sociale netwerken
- Aanwezigheid lokale hulpverleners
- Voorzieningen
- De kracht en typering van de mensen zelf.

Ten aanzien van het streven om in te zetten op krachten bundelen en het goede bevorderen in algemene zin is onze vraag: Hoe breed dat wordt opgevat? Is per regio inzichtelijk waar specifieke problematieken, wensen of verwachtingen liggen die met initiatieven ter preventie zou kunnen worden opgepakt? We denken hierbij aan onderwerpen als:

- Gezonde omgeving, zuivere lucht
- Veilige leefomgeving, verkeersveiligheid
- Alcohol, roken, drugs
- Voortijdige schoolverlaters.

- Blz. 21

"Het versterken van elkaars innovatieve kracht door ervaringen en kennis met elkaar te delen. Voor alle spelers in het sociaal domein is er sprake van een ontwikkelende en lerende praktijk.

Die praktijk wordt gevoed door de verschillende lokale situaties - veranderen van onderop - maar vergt wel dat de lessen bij elkaar worden gebracht en gedeeld. Het is van meerwaarde om deze kennis met elkaar te delen, van elkaar te leren en zo gezamenlijk deskundigheid te ontwikkelen."

Dit achten wij zeer waardevol. Deel in de Best Practices en leer van elkaars fouten door transparantie in evaluaties en verslaglegging.

- Ten aanzien van de op blz. 25 genoemde wens om ruimte te creëren voor experimenten, is ons advies om ook hier een regionale spreiding en diversiteit van aanpak en onderwerp te kiezen, gericht op in dat gebied specifieke sociale kenmerken, doelgroepen en (dreigende) problemen.

Wij achten het van belang om de burger bij de keuze van initiatieven en experimenten tijdig te betrekken en ze mee te nemen in deze visie. Draagvlak bij en motivatie van de burger levert een bijdrage aan het succes van preventie.

Naar aanleiding van een recent krantenartikel geven wij u graag de volgende aanbeveling mee: Waak ervoor dat het systeemdenken in het vinden van oplossingen niet de overhand krijgt. Zorg ervoor dat de eigen netwerken die dichtbij een gezin of kind staan een stem houden en mee kunnen denken in oplossingen. Graag verwijzen wij naar bijgaand artikel:

<https://www.socialevraagstukken.nl/jeugdzorg-vergt-niet-meer-professionals-maar-juist-mensen-uit-de-eigen-omgeving/>

Wij willen u tot slot ten aanzien van een effectief preventieprogramma aangaande het gebruik van alcohol en drugs wijzen op een succesvol initiatief in IJsland waarover De Volkskrant onlangs berichtte. Door jongeren langer op school te houden en ze sport en vermaak aan te bieden werd verveling vooral bij tieners tegengegaan en is het starten met drank- en drugsgebruik uitgesteld. IJsland is een uniek land door het lage inwoneraantal, de geïsoleerde ligging en een stabiele samenleving met weinig ongelijkheid. Met name op het Achterhoekse platteland is de situatie vergelijkbaar zou een dergelijk experiment ter preventie effectief kunnen zijn.

Graag verwijzen wij naar het volgende artikel: <https://www.volkskrant.nl/buitenland/hoe-ijslandse-tieners-drank-en-sigaretten-inruilden-voor-sport~a4503620/>

Voor de duidelijkheid voegen wij het advies dat namens de Seniorenraad Berkelland via de Welzijnsraad is aangeleverd, als bijlage bij ons advies.

Vriendelijk verzoeken wij u het volledige advies op zijn merites te beoordelen.

Wij horen graag van u hoe u tegen ons advies aan kijkt.

Met vriendelijke groet,

Welzijnsraad gemeente Berkelland,



J. Reijgersberg-van Grootveld.
secretaris.

K. Koolschijn,
voorzitter.



Berkelland, september 2017

In een eerste reactie op het visiedocument "Sociaal domein Achterhoek" merkt de SRB het volgende op:

1. Niet duidelijk is in het hele document terug te vinden dat men weet heeft van en alert is op het grote gevaar dat een tweedeling in de lokale maatschappij ontstaat doordat enerzijds een elite van hoger opgeleide, autochtone burgers die de weg kent en het goed weet te regelen voor zichzelf. En anderzijds een klasse van lager opgeleiden, migranten, mensen met een licht verstandelijke beperking en sommige ouderen, die het niet voor elkaar weet te krijgen. Terwijl dat voor hen juist hard nodig is.
2. De hierboven aangegeven problematiek zal versterkt tot uitdrukking komen bij de groep ouderen met een migratie achtergrond die onze taal niet goed machtig is en waarmee communicatie slechts moeizaam verloopt.
3. Uit niets blijkt dat men zich bewust is van een ander feit nl. dat lang niet iedere burger wil meedoen in lokale besluitvormingsprocessen/denkprocessen. Zo blijkt uit onderzoek dat ruim 70% van de wethouders en gemeenteraadsleden denkt dat burgers graag participeren in lokale besluitvorming, terwijl maar 33% van de inwoners dat ook blijkt te willen. En 81% van de Nederlanders heeft zelfs nog nooit meegedaan aan burgerinitiatieven.
4. Samenwerking is schaalvergroting en schaalvergroting is zeker niet altijd kosteneffectiever. Daarnaast draagt schaalvergroting het gevaar in zich dat er meer afstand tot de burger ontstaat en dit staat haaks op de bedoeling dat de "cliënt centraal" staat.
5. Ad punt 1.1.2. Waarom wordt alleen ter voorkoming van een beroep op specialistische zorg volop ingezet op preventie. Een bredere aanpak of formulering kan voorkomen dat zorg op welk niveau dan ook pas later hoeft worden ingezet. Punt 1.3.2. verwoordt e.e.a. beter.
6. H2 pag. 9. Visie op samenwerking gemeenten, 3^e alinea, 5^e bullit "Inzet van de juiste expertise op de urgente onderwerpen". M.a.w. op minder urgente onderwerpen is de juiste expertise niet of minder noodzakelijk. Hier kunnen op zijn minst vraagtekens bij geplaatst worden.
7. H3 pag. 11, 3^e alinea, 1^e bullit. Wie gaat die signalen identificeren en melden? Wordt er verwacht dat de inwoner dit gaat doen? Een goede communicatie en een bewustwordingsproces dienen hierbij hand in hand te gaan.
8. H3 pag. 12, 2^e alinea "Wij zullen dan ook de hierboven beschreven visie op hoe wij als gemeenten enz." Onduidelijk wat hier bedoeld wordt.
9. De organisatorische opzet en uitwerking in de bijlagen komen uiterst bureaucratisch over. Veel 'clubs', veel overleg en dus veel tijd en dus veel kosten. JtB / BK



Sociaal domein Achterhoek



Regiovisie op Sociaal Domein en op samenwerking in de Achterhoek

augustus 2017



Onderwerpen

- Waarom een regiovisie?
- Welk proces doorlopen we?
- Wat is de visie?
 - Op transformatie
 - Op samenwerking tussen de gemeenten
 - Op samenwerking met partijen
- Vervolg
- Afsluiting



Waarom een regiovisie

- 1) Afronding transitie
- 2) Transformatie vanuit gezamenlijke visie transitie
- 3) Samenwerken vraagt om gezamenlijk doel
- 4) Duidelijkheid richting aanbieders
- 5) Verduidelijking samenwerkingsstructuur



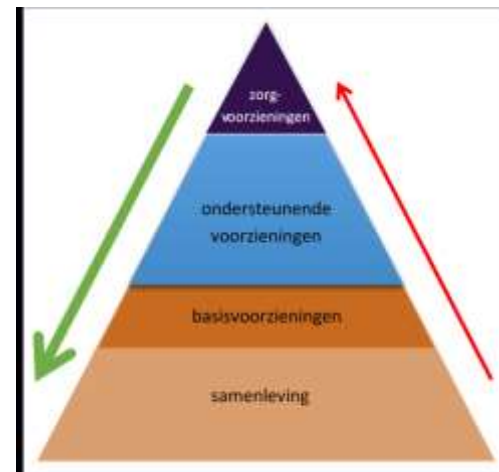
Proces

- April: ophaalsessies bij medewerkers, portefeuillehouders, cliënten/sociale raden, zorgaanbieders
- Mei: opstellen 1^{ste} concept
- Juni: consultatieronde
- Augustus: 2^{de} concept bespreken in PoHo
- September/oktober: ronde langs gemeenteraden
- Oktober/november: vaststelling door colleges en gemeenteraden



Visie op transformatie

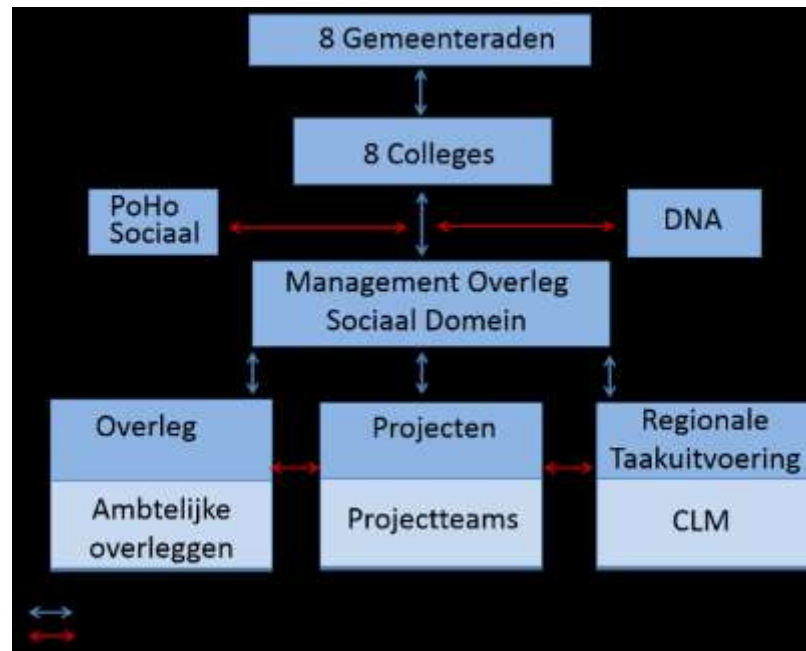
- 1) Betreft wmo-jeugd (in afstemming met andere beleidsterreinen)
- 2) Iedereen doet mee en draagt een steentje bij naar eigen kunnen
- 2) Inspiratie: 'Positieve gezondheid' en Denemarken-reis
- 3) Kantelen naar preventie





Visie op samenwerking tussen gemeenten

1. Samenwerken om elkaar te versterken
2. Doel: betere zorg en ondersteuning voor inwoners



Sociaal domein in de Achterhoek



Visie op samenwerking met aanbieders

1. Gezamenlijke verantwoordelijkheid
2. Sturen op maatschappelijke doelen
3. Ruimte voor de professional
4. Ontschotten van budgetten
5. Ruimte voor experimenteren



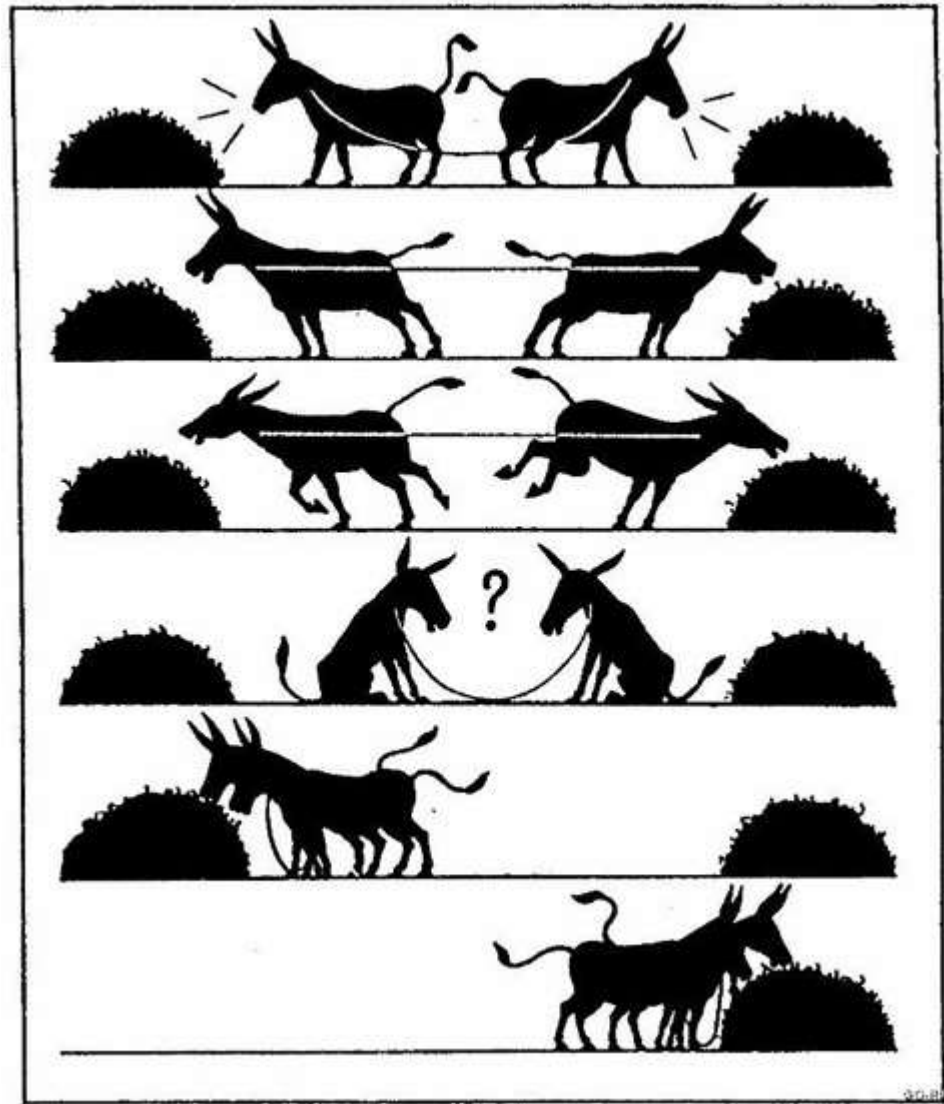
Vervolg

1. Concrete vertaling van waarom naar wat en hoe
2. Opstellen uitvoeringsprogramma



Afsluiting

Slim 'samen optrekken'
levert iedereen wat op



Commissie Sociaal

Dossiernummer 1015
Vertrouwelijk Nee
Vergaderdatum 3 oktober 2017
Agendapunt 8
Omschrijving Voorstel bespreekstuk / Integratie SW- medewerkers
in de buitendienst (5 minuten spreektijd)

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Sociaal	3 oktober 2017

Zaaknummer : 192270

Raadsvergadering : 17 oktober 2017

Onderwerp : Integratie SW-medewerkers in de buitendienst

Collegevergadering : 12 september 2017

Portefeuillehouder : J.B. Boer, J.A. Pot-Klumper

Steller : W.G.J. Wormgoor

tel: : 0545-250 541

Te nemen besluit:

1. kennis nemen van het bedrijfsplan voor de integratie van SW-medewerker in de buitendienst.
2. een krediet beschikbaar stellen van € 485.000,-- voor de aanschaf van vervoersmiddelen, materieel, handgereedschap en kleding ten behoeve van de inzet van SW-medewerkers in de buitendienst.

Waarom dit voorstel en wat is het effect

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 april 2017 heeft uw raad op 23 mei 2017, ten behoeve van de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst, besloten:

1. in te stemmen met een verbreding van de organisatievisie voor de buitendienst van focus op servicewerkzaamheden naar het eveneens behouden van voldoende kritische massa en robuustheid om ook SW-medewerkers slagvaardig en flexibel in te kunnen zetten;
2. een krediet beschikbaar te stellen van € 283.000,-- voor de strategische aankoop van een tweetal bedrijfspanden van Hameland.

In het raadsvoorstel hebben wij aangegeven om in het vervolg op dit besluit een projectgroep in te stellen om de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst verder uit te werken in een bedrijfsplan.

Doel van dit bedrijfsplan is om concreet te krijgen hoe de gemeente Berkelland de inzet van SW-medewerkers zelf kan organiseren en de haalbaarheid hiervan te onderbouwen. Onderdeel van het bedrijfsplan is een implementatieplan, waarin is vastgelegd wat er moet worden geregeld om op 1 januari 2018 operationeel te zijn.

Argumentatie:

- 1.1 Het bedrijfsplan bevestigt de conclusies uit de aanvankelijk uitgevoerde QuickScan dat het maatschappelijk en financieel haalbaar is om de uitbestede groenwerkzaamheden met de inzet van Berkellandse SW-medewerkers zelfstandig uit te voeren. Bij de medewerkers van de buitendienst is er voldoende draagvlak om SW-medewerkers als toekomstige collega's te accepteren en respecteren. Ook is er het jaarrond voldoende werk beschikbaar voor uitvoering door SW-medewerkers.
- 1.2 De in de QuickScan geraamde besparing van ca. € 300.000,-- per jaar wordt door het bedrijfsplan niet helemaal bevestigd. In het bedrijfsplan is becijferd dat deze besparing ca. € 220.000,-- bedraagt. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt doordat er in de

In te vullen door Griffie:

Commissievergadering

Afhandelingsvoorstel voor raad:

0 hamerstuk

0 besprekstuk

0 anders, nl

Raadsvergadering

0 zonder hoofdelijke stemming

0 met algemene stemmen

0 stemmen voor, stemmen tegen

0 aangenomen

0 verworpen

0

QuickScan is uitgegaan van minder ambtelijke begeleiding. Verder geeft het bedrijfsplan aan dat er in eerste instantie meer, dan in de QuickScan geraamde, werkzaamheden zijn die moeten worden uitbesteed aan derden. Voor een deel zijn dat werkzaamheden die op dit moment in beeldbestekken zitten en daar niet zomaar uitgehaald kunnen worden. Ook gaat het om werkzaamheden waarvoor op dit moment de capaciteit ontbreekt om in eigen beheer uit te voeren. De verwachting is dat de hiervoor benodigde capaciteit en vaardigheid via een breder aanbod uit het doelgroepenregister in de toekomst meer beschikbaar zal komen. Zodoende ontstaat er een groeimodel in het werkaanbod ten behoeve van inzet door mensen met een arbeidsbeperking en een verdere besparing op de gemeentelijke kosten.

1.3 Het arbeidsaanbod ligt circa 1.400 uur boven het werkvolume. Deze overcapaciteit komt ten goede aan het gemiddelde onderhoudsniveau van het openbaar groen en vertegenwoordigt een marktwaarde van circa € 40.000,--.

2.1 Om de werkzaamheden uit te kunnen voeren is voor de SW-medewerkers vervoer, materieel, handgereedschap en kleding nodig. In het bedrijfsplan is hiervan een overzicht opgenomen. Op basis van nieuwwaarde vraagt dit om een investering van € 485.000,--. De kapitaallasten van deze investering zijn verwerkt in de in het bedrijfsplan opgenomen begroting en komen ten laste van de vrijvallende middelen ten gevolge van het niet meer uitbesteden van groenwerkzaamheden.

Alvorens nieuw materieel en vervoer aan te schaffen gaan we eerst met Hacron in overleg om te bezien wat er eventueel overgenomen kan worden. Voor de berekende kapitaallasten maakt dat in principe niets uit omdat bij reeds gebruikt materieel een kortere afschrijvingstermijn gehanteerd moet worden.

Kanttekeningen en risico's

In het bedrijfsplan worden een aantal risico's benoemd en de beheersingsmaatregelen die daarop ingezet kunnen worden. Belangrijke risico's die worden benoemd zijn:

1. Uitstroom van SW-medewerkers zonder dat daar instroom tegenover staat. Dit zal uiteindelijk leiden tot een capaciteitstekort waardoor er voor uitvoering door SW-medewerkers geschikte arbeid alsnog op de markt gezet moet worden. Om dit te voorkomen moeten er tijdig nieuwe medewerkers met een arbeidsbeperking worden geworven (participatiewet en/of doelgroepenregister).
2. Terugloop van draagvlak bij medewerkers. Dit zal de teamgeest aantasten en in combinatie met een hoger ziekteverzuim leiden tot een lagere arbeidsproductiviteit. Dit moet en kan worden voorkomen door structureel en tijdig medewerkers te informeren en betrekken bij belangrijke ontwikkelingen die hun werk aangaan. Een open communicatie is daarbij van groot belang.
3. Een aantal functies in de aansturing en begeleiding van SW-medewerkers kan niet vanuit de SW-populatie worden ingevuld. Het streven is om deze functies het eerste jaar van Hacron in te huren. Hierover moeten met Hacron nog afspraken worden gemaakt.

Op zich zijn dit risico's die de organisatie niet geheel in de hand heeft, maar met inzet van de juiste maatregelen wel kan beïnvloeden.

Financiën

Het bedrijfsplan laat zien dat met de integratie van SW-medewerkers in de eigen buitendienst er een besparing op het uitvoeren van groenonderhoud kan worden gerealiseerd van € 220.000,-- per jaar. Dit structurele voordeel zal worden verwerkt in de begroting van 2018 (voorjaarsnota 2019) en verder.

Communicatie

We informeren zowel de buitendienst als de betrokken medewerkers van de Hacron via een aparte bijeenkomst. Daarna willen we in aanloop naar de feitelijke integratie per 1 januari 2018 elke zes weken een informatiebijeenkomst houden voor zowel de buitendienst als de SW-medewerkers. We denken eraan om in oktober voor de SW-medewerkers een introductiedag te organiseren om kennis te maken met de organisatie. Dit zou bv gecombineerd kunnen worden met een passessie voor de Berkellandse bedrijfskleding. Door middel van een regelmatig uit te geven nieuwsbrief kunnen alle betrokkenen thuis nog eens nalezen hoe de voorbereidingen verlopen. Dit stemmen we af met Hacron en SDOA.

Initiatief, participatie en rol gemeente

Niet van toepassing.

Planning en evaluatie

Nadat uw Raad kennis heeft genomen van het bedrijfsplan en het krediet voor de noodzakelijke investeringen beschikbaar heeft gesteld, worden op basis van het implementatieplan de stappen gezet die noodzakelijk zijn voor een succesvolle start per 1 januari 2018.

Het projectteam van dit bedrijfsplan is verantwoordelijk voor de voorbereidingen van de integratie per 1 januari 2018 en de verdere implementatie. Hierdoor kunnen eventuele onvoorziene zaken of complicaties snel en adequaat worden opgepakt en opgelost. Om de overgang van de SW-medewerkers geleidelijk vorm te geven en kennis te behouden, zetten we erop in om in het eerste jaar een aantal meewerkende voormannen van Hacron in te huren.

De functies van uitvoerder en assistent uitvoerder zijn nieuwe functies. Ook hier streven we naar een geleidelijke overgang en behoud van kennis. Daarom geven we de voorkeur aan de inhuur van mensen via Hacron.

In 2018 wordt het functioneren van de meewerkende voormannen en de uitvoerder en assistent uitvoerder gemonitord. Er wordt dan ingezet op een definitieve invulling van de functies met een dienstverband bij de gemeente.

Burgemeester en wethouders van Berkelland,
de secretaris, de burgemeester,

M.N.J. Broers. drs. J.H.A. van Oostrum.

Raadsvergadering : 17 oktober 2017

De raad van de gemeente Berkelland;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 12 september 2017;

b e s l u i t :

1. kennis te nemen van het bedrijfsplan voor de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst.
2. een krediet beschikbaar te stellen van € 485.000 voor de aanschaf van vervoersmiddelen, materieel, handgereedschap en kleding ten behoeve van de inzet van SW-medewerkers in de buitendienst.

Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van
17 oktober 2017

de griffier,

de voorzitter,

Toelichting raadsvoorstel

Onderwerp : Integratie SW-medewerkers in de buitendienst

Zie bijgevoegd “Bedrijfsplan SW-medewerkers in de buitendienst”

Bedrijfsplan SW-medewerkers in de buitendienst

Plan van aanpak voor de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst



Iedereen doet mee – niemand aan de kant!

13 september **2017**

Bedrijfsplan SW-medewerkers in de buitendienst

Plan van aanpak voor de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst



Colofon

Opdrachtgever:
Gemeente Berkelland

Project:
574101
Bedrijfsplan integratie SW-
medewerkers

Contactpersoon:
W. Wormgoor

Projectleider:
Rob Ellenbroek

Auteurs:
Marjel Das, Rob Ellenbroek

Datum:
13 september 2017

Inhoud

1	Inleiding	7
2	Doelen en kaders	9
2.1	Hoofddoelen integratie SW-medewerkers	9
2.2	Een nieuw team; een nieuwe naam!	9
2.3	Missie en visie	9
2.4	Kaders	10
2.5	Kritische succesfactoren	11
2.6	Risico's en beheersing	12
2.7	Rolverdeling en samenwerking	13
3	Organisatie	17
3.1	Teamstructuur	17
3.2	Medewerkers	19
3.3	Cultuur	20
3.4	Processen	21
3.5	Middelen	22
4	Implementatieplan	27
4.1	Projectmatige implementatie	27
4.2	Activiteitenplan	27
	Bijlagen	29
	Bijlage 1 Teamstructuur	31
	Bijlage 2: Processen	35
	Bijlage 3: Werkvolume en arbeidsaanbod	39
	Bijlage 4 Gedetailleerde begroting	43

1 Inleiding

Aanleiding

Op 31 december 2017 wordt de gemeenschappelijke regeling Hameland beëindigd. De SW-medewerkers die het groen onderhouden, werken nu nog bij Hacron Groen. Vanwege aanbestedingsregels kan deze werkwijze vanaf 2018 niet op dezelfde wijze worden gecontinueerd en gegarandeerd. Voor de gemeente was dat een natuurlijk moment om na te gaan of het op deze manier uitvoeren van groenonderhoud ook in de toekomst de beste optie is. Er spelen immers meer zaken:

- Met de invoering van de participatiewet is de gemeente er verantwoordelijk voor dat iedereen die kan werken aan de slag gaat en waar nodig ondersteund wordt. Een belangrijk deel van het groenonderhoud is geschikt voor de arbeidsparticipatie van deze doelgroep.
- Een structurele bezuinigingstaakstelling van € 50.000 op het onderhoud van openbaar groen.
- Regelmatig opmerkingen over het te geringe onderhoudsniveau van het openbaar groen in met name de woonwijken.

Daarom heeft de gemeente in een QuickScan onderzocht of het interessant is om de inzet van SW-medewerkers via de eigen buitendienst te organiseren. Uit de QuickScan blijkt dat het zowel maatschappelijk als financieel haalbaar is dit door te voeren. Ook kan er vanuit de beschikbare capaciteit een plus op het gemiddelde onderhoudsniveau worden gerealiseerd. De gemeente heeft daarom besloten in een bedrijfsplan uit te werken hoe zij hieraan invulling kan geven.

Doel

Doel van dit bedrijfsplan is om concreet uit te werken hoe de gemeente Berkelland de inzet van de SW-medewerkers zelf kan organiseren en de haalbaarheid van het plan te onderbouwen. Onderdeel hiervan is een implementatieplan, waarin is vastgelegd wat er moet worden geregeld om op 1 januari 2018 operationeel te zijn.

Focus en afbakening

- Dit bedrijfsplan focust op de inzet van SW-medewerkers via de eigen buitendienst en wat er (extra) nodig is om dit te organiseren. Het is een plan voor de integratie van SW-medewerkers en geen plan voor de totale buitendienst.
- Het is een bedrijfsplan op strategisch/tactisch niveau. We brengen in beeld wat er op basis van de nu beschikbare informatie nodig is om de integratie tot een succes te maken. In de implementatiefase (die volgt op dit plan) en in de praktijk (vanaf 2018), wordt de definitieve invulling bepaald en waar nodig bijgesteld.
- Elke organisatie is blijvend in ontwikkeling. Dat geldt ook zeker voor de doelgroep SW-medewerkers. Ontwikkeling, doorstroom, uitstroom en instroom vragen regelmatig om bijstellingen in de organisatie. In die zin biedt dit bedrijfsplan een perspectief dat vraagt om goede monitoring en regelmatige bijstelling.

Vervolg

Als er wordt gekozen voor de inzet van SW-medewerkers via de eigen buitendienst, wordt de implementatie opgestart. Het resterende deel van 2017 wordt dan benut om de integratie van de SW-medewerkers goed voor te bereiden.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 'Doelen en kaders' definiëren we wat de ambities, kaders en risico's zijn voor de integratie van SW-medewerkers in de eigen buitendienst. Vervolgens beschrijven we in hoofdstuk 3 'Organisatie' hoe de gemeente Berkelland hier invulling aan kan geven. We sluiten af met hoofdstuk 4 'Implementatieplan', waarin we de stappen uitwerken die moeten worden gezet om de integratie van de SW-medewerkers voor te bereiden.



2 Doelen en kaders

In dit hoofdstuk werken we de ambities uit voor de integratie van de SW-medewerkers in de buitendienst van de gemeente Berkelland. Het hoofdstuk start met de missie van de buitendienst, gevolgd door een uitwerking van de doelen en kaders. Daarnaast worden de kritische succesfactoren en risico's benoemd.

2.1 Hoofddoelen integratie SW-medewerkers

Gemeente Berkelland kiest bewust voor de integratie van SW-medewerkers in haar buitendienst. De gemeente wil met de integratie maatschappelijke meerwaarde realiseren. Door de integratie:

- toont Berkelland haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie voor het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- geeft ze invulling aan haar ambities om SW-medewerkers dicht bij de woonplek werk te bieden.
- kan ze een hogere kwaliteit leveren in de openbare ruimte tegen gelijkblijvende of lagere kosten.
- Vult ze haar verantwoordelijkheid in voor de “nieuwe SW”, de opvolgende regeling met betrekking tot het doelgroepenregister.

2.2 Een nieuw team; een nieuwe naam!

Met de integratie van de SW-medewerkers wordt een nieuw team aan de gemeentelijke organisatie toegevoegd. Het onderhoud van groen is de voornaamste taak van het team. We noemen het team daarom ‘Team Onderhoud groene leefomgeving’.

2.3 Missie en visie

Missie ‘Team Onderhoud groene leefomgeving’

Bij het onderhoud van de openbare ruimte hechten we veel waarde aan een prettige werksfeer. We zijn daarbij servicegericht en bieden passend werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Visie 'Team Onderhoud groene leefomgeving'

- We onderhouden de openbare ruimte op het vastgestelde niveau en waar mogelijk bieden we een 'plus'.
- We geven passend werk aan de SW-medewerkers en helpen onze medewerkers in hun ontwikkeling.
- Dienstverlening en service staan hoog in het vaandel. In de openbare ruimte zijn we het gezicht en aanspreekpunt van de gemeente en faciliteren we bewonersparticipatie.
- We werken efficiënt en effectief.
- We werken samen in een informele en prettige werksfeer.

2.4 Kaders

Om doelen te kunnen realiseren, is het belangrijk dat iedereen weet wat de bewegingsvrijheid is. We scheppen duidelijkheid door kaders te stellen.

- De SW-medewerkers die in de gemeente Berkelland wonen en in de groenvoorziening werken (ook bij particuliere opdrachtgevers), gaan werken in het 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. Het gaat om 27 SW-medewerkers: 2 van hen zijn maaimachinist, 1 van hen is trekkerchauffeur, 4 zijn meewerkend voorman en 20 SW-medewerkers onderhouden (openbaar) groen.
- Alleen de door de SW-medewerkers uitgevoerde werkzaamheden worden geïntegreerd. De overige werkzaamheden die Hacron nu uitvoert en waarbij de inzet van SW-medewerkers minimaal is, worden niet geïntegreerd maar uitbesteed.
- 'Team Onderhoud groene leefomgeving' voert alleen werkzaamheden uit voor de gemeente (geen werk voor derden, geen werkverdringing).
- De SW-medewerkers worden zoveel mogelijk ingezet op gemeentelijke werkzaamheden. Alleen als er binnen gemeentelijke werkzaamheden onvoldoende werk is, kunnen SW-medewerkers worden gedetacheerd bij derden.
- Middelen (zoals handgereedschap en materieel) volgen op het uit te voeren werk; we nemen alleen van Hacron over wat echt nodig is.
- De kosten mogen in de nieuwe situatie niet meer zijn dan in de bestaande situatie.

2.5 Kritische succesfactoren

Kritische succesfactoren zijn de essentiële randvoorwaarden om de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst te laten slagen.

Jaarrond voldoende werk

Het is essentieel dat er jaarrond voldoende werk is voor alle SW-medewerkers, waarbij de pieken en dalen door het jaar heen zoveel mogelijk worden afgevlakt.

Leiding en begeleiding op maat

De SW-medewerkers die bij de gemeente Berkelland in dienst komen, zijn bovenal gewone medewerkers. Wel heeft de doelgroep extra begeleiding nodig om optimaal te kunnen functioneren. Denk zowel aan begeleiding in de dagelijkse sturing en het inplannen van werk, als aan 'maatschappelijke' begeleiding. De achtergrond en de problemen waarmee de doelgroep te maken heeft, zijn divers. Goede begeleiding op de werkplek is dan ook een vereiste om succesvol te kunnen zijn.

Heldere taken, verantwoordelijkheden en processen

De gemeente wil efficiënt en effectief werken. Dat betekent systematisch, planmatig en doelgericht. Om dit te bereiken, is het belangrijk dat alle betrokkenen weten wat op welk moment van hen wordt verwacht en wie hen daarbij kunnen ondersteunen.

Voldoende en de juiste middelen, financieel en materieel

Om de kerntaken uit te kunnen voeren, is het van belang dat er voldoende middelen en de juiste middelen aanwezig zijn. Daarbij gaat het zowel om financiële als fysieke middelen, zoals huisvesting, materieel en gereedschap. Deze middelen moeten zijn afgestemd op het werkpakket dat wordt uitgevoerd.

Stabiele organisatie

Met de integratie van de SW-medewerkers ontstaat een buitendienst met een grote diversiteit aan medewerkers. Ambtelijke medewerkers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken samen aan de openbare ruimte. Elke medewerker heeft zijn specifieke kracht, kunde en (on)mogelijkheden. Stabiliteit is voor veel SW-medewerkers een belangrijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren. De buitendienst zet in op stabiliteit, behoud van werk en kent geen sterfhuiskonstructie.



Geleidelijke overgang en integratie

Zowel de buitendienst als de SW-medewerkers hebben baat bij een geleidelijke overgang naar de nieuwe situatie. Dit betekent dat de SW-medewerkers en ambtelijke medewerkers in beginsel hetzelfde werk blijven doen en dat veranderingen en verbeteringen organisch worden ingezet. Het streven is bovendien om dezelfde begeleiders in te zetten als vóór de integratie.



Goede werkcultuur en samenwerking

Harde randvoorwaarden zoals structuur en middelen zijn relatief eenvoudig in te vullen. Een goede werkcultuur is minder eenvoudig te realiseren, terwijl uit onderzoek blijkt dat dit juist de belangrijkste factor is voor succes. Een goede werkcultuur geeft mensen een goed gevoel over wat zij doen en is bevorderlijk voor de prestaties. Een gezonde cultuur, waarin mensen elkaar kennen en vertrouwen en een goede samenwerking tussen alle betrokken partijen zijn essentieel voor een succesvolle integratie.

Uitstroom en instroom

Vanaf 2015 is de Wet Sociale Werkvoorziening afgesloten voor nieuwe instroom. De huidige SW-regeling is dan ook een sterfhuisconstructie waaruit geen aanvulling en vervanging meer gehaald kan worden voor uitstromende SW-ers. Om in de toekomst voldoende capaciteit te houden voor de uitvoering van de groentaken, moet deze vervanging gehaald worden uit het zogenaamde doelgroepenregister waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak waarin afspraken zijn gemaakt over het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

2.6 Risico's en beheersing

Het succes van een organisatie wordt niet alleen bepaald door de wijze waarop ze invulling geeft aan de kritische succesfactoren. Als organisatie heb je namelijk niet alles in eigen hand. We onderzoeken daarom ook de risico's die de organisatie wel kan beïnvloeden, maar niet geheel in de hand heeft. We benoemen de risico's en de beheersingsmaatregelen.

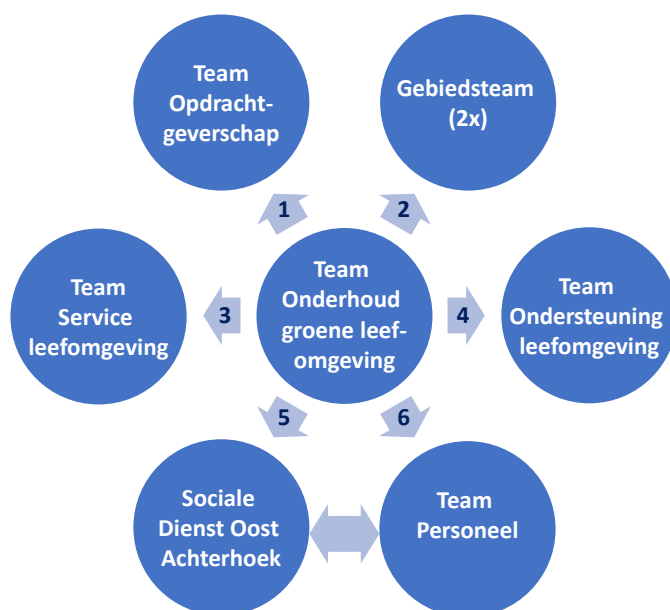
Risico	Beheersing
Uitstroom van SW-medewerkers zonder dat daar instroom tegenover staat.	Tijdig 'werven' van nieuwe medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet en/of doelgroepenregister) om het team aan te vullen.
Draagvlak bij medewerkers.	Structureel en tijdig informeren en betrekken van medewerkers en zorgen voor open communicatie.
Veranderende werksfeer.	Actief inzetten op teambuilding en het ontwikkelen van een gezamenlijke identiteit en cultuur.
Financieel tekort doordat de rijksvergoeding afneemt.	Monitoren van kosten en inkomsten en indien nodig de begroting tijdig bijstellen.

2.7 Rolverdeling en samenwerking

Bij de integratie van de SW-medewerkers in 'Team Onderhoud groene leefomgeving' zijn diverse partijen betrokken. Door duidelijkheid te creëren over de rolverdeling tussen de verschillende partijen, leggen we de basis voor een succesvolle samenwerking.

Figuur 2.1 toont de belangrijkste partners van 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. Onder het schema geven we een korte toelichting op de onderlinge relaties.

'Team Onderhoud groene leefomgeving' verzorgt het onderhoud van de groene leefomgeving. In het team worden SW-medewerkers begeleid en aangestuurd door SW-medewerkers en ambtelijke medewerkers. De dagelijkse leiding en begeleiding is ondergebracht in 'Team Onderhoud groene leefomgeving'.



Figuur 2.1: De belangrijkste partners van team 'Onderhoud groene leefomgeving'.

1) 'Team Opdrachtgeverschap' verzorgt de voorbereidende werkzaamheden voor het dagelijkse beheer van de buitenruimte en is de opdrachtgever van 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. 'Team Opdrachtgeverschap' is verantwoordelijk voor de budgetten en verzorgt het toezicht en de directievoering op het onderhoud. In eerste instantie besteedt het team de onderhoudstaken die niet door 'Team Onderhoud groene leefomgeving' kunnen worden uitgevoerd, uit aan derden.

In de toekomst kunnen deze taken mogelijk ook door 'Team Onderhoud groene leefomgeving' zelf worden uitbesteed.

2) De twee gebiedsteams voeren taken en projecten uit op verzoek van en in samenspraak met inwoners. Het betreffen vaak kleine projecten, zoals de aanplant van groen. In de huidige situatie vraagt het team aan Hacron een offerte op te stellen voor de uitvoering van dergelijke projecten. Hacron verzorgt in dat geval de calculatie, werkvoorbereiding en uitvoering.

In het eerste jaar worden de calculatie en werkvoorbereiding bij derden neergelegd. De (bege)leiding van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' kan zich dan richten op de aansturing en coaching van de SW-medewerkers. Uitgangspunt is dat de calculatie en werkvoorbereiding vanaf 2019 door 'Team Onderhoud groene leefomgeving' zelf worden uitgevoerd.

3) en 4) 'Team Service leefomgeving', 'Team Ondersteuning leefomgeving' en 'Team Onderhoud groene leefomgeving' vormen samen de gemeentelijke buitendienst. Er wordt ingezet op een geleidelijke integratie. Na de integratie van de SW-medewerkers richten de teams zich in eerste instantie op hun eigen werkzaamheden. Geleidelijk vermengen de taken en uitvoering zich, zodat teams en medewerkers elkaar aanvullen en versterken. Bij natuurlijk verloop binnen de teams Service leefomgeving en Ondersteuning leefomgeving wordt eerst beoordeeld of er productiewerkzaamheden vrijvallen die geschikt zijn voor de inzet van SW-medewerkers. Pas dan worden deze werkzaamheden met inzet van de vrijvallende loonkosten via het Team Opdrachtgeverschap op de markt gezet. Op deze manier ontstaat er een groei in het arbeidsaanbod voor Team Onderhoud groene leefomgeving en dito kansen voor mensen met een arbeidsbeperking uit het doelgroepenregister.

5) Sociale Dienst Oost Achterhoek (SDOA) verzorgt de begeleiding en ontwikkeling van de SW-medewerkers en is de formeel leidinggevende. Om snel en slagvaardig besluiten richting de SW'ers te kunnen nemen, heeft gemeente Berkelland een volmachtbesluit genomen. Hierdoor kan de SDOA SW'ers rechtstreeks informeren namens de gemeente. Dit zonder dat er een tijdrovende en omslachtige brievenstroom tussen de gemeente en SDOA nodig is.

SDOA werkt actief samen met de (bege)leiding in 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. De dagelijkse leiding en begeleiding is ondergebracht in 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. SDOA biedt hierin ondersteuning en kent daarnaast specifieke verantwoordelijkheden. De dienst is verantwoordelijk voor het Individueel Ontwikkelings Plan (IOP), het bijhouden van de dossiers en de instroom, doorstroom en uitstroom.

6) 'Team Personeel' ondersteunt de (bege)leiding van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' en SDOA bij het uitvoeren van de personeelstaken. Zij verzorgt vanuit die rol onder andere de salarisadministratie. Hiertoe is een koppeling gemaakt tussen Compas, het systeem van SW-bedrijf Hameland, en Beaufort/Raet, de personeels- en salarisadministratie van de gemeente Berkelland. Vanuit de gemeente ontvangt iedere SW'er maandelijks zijn of haar salarisstroom en een verlofoverzicht. Het team heeft ook een arbo-coördinator en bedrijfsverpleegkundige. De arbo-coördinator ziet toe op de arbeidsomstandigheden van de SW'ers bij 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. De bedrijfsverpleegkundige verzorgt samen met een externe bedrijfsarts de medische ondersteuning bij de ziekteverzuimbegeleiding van de SW'ers.

3 Organisatie

Dit hoofdstuk beschrijft hoe de buitendienst de inzet en integratie van de SW-medewerkers organiseert. We behandelen achtereenvolgens de onderdelen teamstructuur, cultuur, medewerkers, processen en middelen.

3.1 Teamstructuur

In deze paragraaf werken we de structuur van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' uit. We omschrijven hoe de taken op hoofdlijnen worden verdeeld over de verschillende functies. Deze paragraaf vormt de samenvatting van de uitgebreide uitwerking in bijlage 1.

Gemeentelijke uitgangspunten

Gemeente Berkelland anticipeert op de veranderingen in de samenleving. Het basisuitgangspunt van de gemeente is dat teams zelforganiserend zijn. Zelforganisatie is geen doel op zich, maar een middel.

In 'Team Onderhoud groene leefomgeving' werken voornamelijk SW-medewerkers. Zij hebben over het algemeen extra begeleiding nodig om naar vermogen te kunnen functioneren. We kiezen daarom in beginsel niet voor zelforganisatie en leggen de leidinggevende taken bij één of meerdere personen. De komende jaren onderzoeken we wel in welke mate zelforganisatie mogelijk is.

Structuur 'Team Onderhoud groene leefomgeving'

De meeste taken op het gebied van groenonderhoud kunnen gebiedsgericht, in wijkploegen, worden opgepakt. Maaien vormt een uitzondering; deze taak kan het beste gemeentebreed worden uitgevoerd door zelfstandig werkende maaimachinisten. Ook de trekkerchauffeur wordt gemeentebreed ingezet op ondersteunende werkzaamheden.

De wijkindeling van de groenonderhoudsploegen wordt gebaseerd op een goed hanteerbare groepsgrootte, die werkt vanuit één werkbus. Dit is efficiënt vanwege het vervoer en het beperken van reistijd. Ook geven

we invulling aan de gewenste 'ogen en oren-functie'; medewerkers kennen hun gebied en inwoners kennen de medewerkers. De gebiedsindeling wordt ingericht op een goede match tussen het gebied (lees: de hoeveelheid werk) en de ploeg (lees: arbeidsaanbod). Vooralsnog gaan we daarom uit van twee wijkploegen voor Ruurlo, een wijkploeg voor Borculo en drie voor Eibergen en Neede.

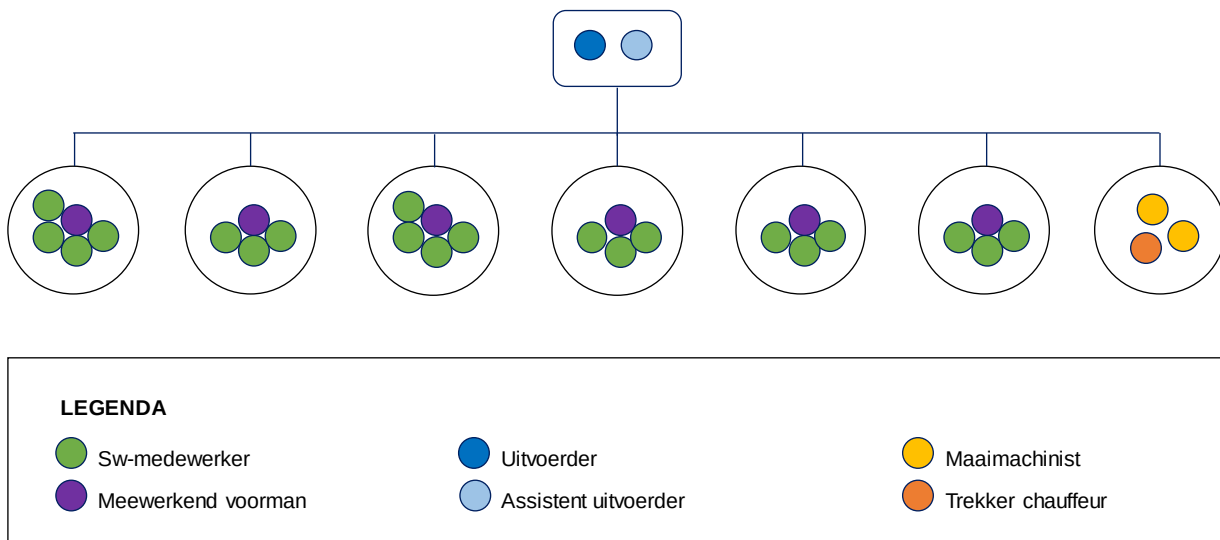
De kwaliteiten en beperkingen van de SW-medewerkers verschillen sterk, maar er zijn geen medewerkers die door hun beperkingen alleen kunnen worden ingezet op bepaalde taken en/of een bepaald gebied. Bij de invulling van de structuur wordt rekening gehouden met kennis, kunde en karakters, als basis voor goed uitgebalanceerde wijkploegen.

We leggen de verantwoordelijkheid laag in de organisatie. Leiding, begeleiding en ondersteuning worden alleen gegeven waar medewerkers het zelfstandig niet redden. Van SW-medewerkers is bekend dat goede leiding en begeleiding essentieel zijn voor een goed functioneren. De leiding en begeleidingstaken worden als volgt vormgegeven:

- De dagelijkse aansturing en begeleiding op het werk worden verzorgd door de meewerkend voorman (waar mogelijk ingevuld met SW-medewerkers).
- De calculatie, werkvoorbereiding, werkplanning, werkverdeling, coaching en begeleiding bij ziekteverzuim worden uitgevoerd door de uitvoerder en assistent uitvoerder. We adviseren om beide functies in eerste instantie tijdelijk in te vullen, om te bepalen wat de optimale structuur en functieomvang is.

De structuur van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' is dan als volgt:

- Zes wijkploegen met drie tot vijf SW-medewerkers onder begeleiding van een meewerkend voorman.
- Twee zelfstandig werkende maaimachinisten.
- Een zelfstandig werkende trekkerchauffeur.
- Een uitvoerder.
- Een assistent uitvoerder.



Figuur 3.1: De structuur van 'Team Onderhoud groene leefomgeving'.

3.2 Medewerkers

Invulling teamstructuur

Er stromen 27 SW-medewerkers in. Op basis van de informatie die nu beschikbaar is, verwachten wij de volgende invulling:

- Twee SW-medewerkers continueren hun werk als maaimachinist.
- Een SW-medewerker continueert zijn werk als trekkerchauffeur.
- Vier SW-medewerkers worden ingezet als meewerkend voorman.
- 20 SW-medewerkers werken als groenmedewerker in de wijkploegen.

N.B. Bij de implementatie dit najaar krijgen we op basis van gesprekken met de medewerkers een gedetailleerd inzicht in de potentie van de medewerkers. Dan zal de definitieve invulling worden bepaald.

Er resteren twee plekken voor meewerkende voormannen die naar verwachting niet kunnen worden ingevuld met SW-medewerkers. Die worden ingevuld door nieuwe, ambtelijke medewerkers. Om de overgang van de SW-medewerkers geleidelijk vorm te geven en kennis te behouden, zetten we erop in om in het eerste jaar de huidige meewerkende voormannen van Hacron in te huren.

De functies van uitvoerder en assistent uitvoerder zijn nieuwe functies. Ook hier streven we naar een geleidelijke overgang en behoud van kennis. Daarom geven we de voorkeur aan de inhuur van mensen via Hacron.

In 2018 wordt het functioneren van de meewerkende voormannen en de uitvoerder en assistent uitvoerder gemonitord. Er wordt dan ingezet op een definitieve invulling van de functies met een dienstverband bij de gemeente.

Arbeidsvoorwaarden

De cao Wet sociale werkvoorziening (WSW) is van toepassing op de SW'ers. Maar de bij de ontmanteling van het SW-bedrijf betrokken gemeenten, hebben in 2016 ook afspraken gemaakt over het van toepassing blijven van de overige arbeidsvoorwaarden. Partijen hebben dit via een zogenaamde bestuursovereenkomst met elkaar afgesproken. Hierin is vastgelegd dat de rechtspositie van de SW'ers niet wijzigt. Ook de voor de overgang bij Hameland afgesproken bedrijfsregelingen, zoals bijvoorbeeld een 'Regeling vervoer op maat', een 'Kaderregeling voor de werktijden' en een 'Attentieregeling', blijven van kracht voor de betrokken SW'ers.

Ook is er een seniorenregeling voor de SW-medewerkers. Hierbij kunnen oudere medewerkers hun werktijd per week met maximaal een vijfde inkorten, met behoud van (een groot deel van) het loon.

Momenteel maken vijf SW-medewerkers van deze regeling gebruik. De verwachting is dat dit aantal toeneemt.

De inzet van SW-medewerkers is minimaal 30 uur en maximaal 42,5 uur per week. Deze bandbreedte wordt door Hacron benut om het arbeidsaanbod af te stemmen op de pieken en dalen in het werkaanbod. Ook is er een speciale regeling voor weerverlet. Bij uitzonderlijke weersomstandigheden kan dan worden besloten dat de SW-medewerkers naar huis mogen. In dat geval is 50% van de tijd werktijd en wordt 50% van de tijd afgeboekt als roostervrij. Deze werkwijze wordt in de nieuwe situatie gecontinueerd.

Werktijden

De buitendienst van de gemeente Berkelland werkt van 's ochtends 7.45 uur tot 's middags 16.15 uur. 'Team Onderhoud groene leefomgeving' hanteert dezelfde werktijden.

3.3 Cultuur

Cultuurverschillen tussen twee groepen werknemers kunnen een bron van onrust zijn. Denk aan pauzegewoontes, omgangsvormen et cetera. Als wordt gekozen voor integratie, is het daarom belangrijk bewust te zijn van cultuurverschillen en te werken aan een gezamenlijke cultuur. De cultuur is geen doel op zich, maar een middel. Belangrijk is dan ook om duidelijk af te spreken wat er van medewerkers wordt verwacht (prestaties) en hoe dit wordt gerealiseerd (aanpak en gedrag). Hoe meer duidelijkheid er is, hoe beter mensen hun functie en de daarbij behorende verwachtingen in kunnen vullen.

Gemeente Berkelland werkt momenteel aan bijstelling van de kernwaarden. Dit is een doorontwikkeling van de bestaande kernwaarden oplossings- en resultaatgericht, noaberschap en eerlijk, open en echt.

Verandering van cultuur vergt veel tijd, aandacht, communicatie en betrokkenheid van de medewerkers zelf. Het kan samengaan met het ontwikkelen van de prestaties en samenwerking in de nieuwe organisatie. Als er een positief besluit is genomen over de integratie, kan ook worden begonnen met het werken aan een gezamenlijk team en een gezonde werkcultuur.

3.4 Processen

Goed georganiseerde processen borgen de effectiviteit en efficiëntie van een organisatie, maken vervanging van mensen eenvoudiger en zorgen voor overzicht en grip. Bij de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst, zijn twee primaire hoofdprocessen te onderscheiden:

- Arbeidsontwikkeling van de SW-medewerkers (en in de toekomst mogelijk ook Pw-medewerkers¹).
- Onderhoud van de openbare buitenruimte.

Beide hoofdprocessen zijn in bijlage 2 gedetailleerd uitgewerkt in werkprocessen, waarbij tevens is benoemd wie verantwoordelijk is en betrokken zijn. In deze paragraaf vindt u een korte samenvatting.

Arbeidsontwikkeling

De klantmanager van SDOA is leidinggevende van de SW-medewerkers en hoofdverantwoordelijk voor de arbeidsontwikkeling. Hij werkt hierin actief samen met de uitvoerder of assistent uitvoerder van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' en 'Team Personeel'. De klantmanager is hoofdverantwoordelijk voor de instroom, de arbeidsontwikkeling, het ziekteverzuim en de doorstroom, terugstroom en uitstroom. Veel van de dagelijkse taken die hieronder vallen, worden in overleg met de klantmanager bij de uitvoerder en assistent uitvoerder neergelegd, omdat zij op de werkvloer het dagelijkse contact met de SW-medewerkers hebben.

Onderhoud van de openbare buitenruimte

De uitvoerder en assistent uitvoerder zijn hoofdverantwoordelijk voor het onderhoud van de openbare ruimte. Zij werken hierbij actief samen met opdrachtgevers vanuit 'Team Gebied' en 'Team Opdrachtgeverschap'.

¹Pw-medewerkers: medewerkers die vallen onder de Participatiewet.

'Team Gebied' en 'Team Opdrachtgeverschap' zijn verantwoordelijk voor duidelijk geformuleerde opdrachten. De uitvoerder en assistent uitvoerder van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' bekijken of het team die werkzaamheden zelf uit kan voeren. Als dit niet mogelijk is, wordt het werk 'in eerste instantie²' aan derden uitbesteed door 'Team Gebied' of 'Team Opdrachtgeverschap'. De inkoop van kleine materialen regelen de uitvoerder en assistent uitvoerder zelf. De complexere inkoop wordt gefaciliteerd door 'Team Opdrachtgeverschap'.

3.5 Middelen

In deze paragraaf werken we de benodigde middelen uit en maken we een vergelijking met de beschikbare financiële middelen.



Werkvolume en arbeidsaanbod

Jaarrond voldoende werk is een kritische succesfactor. Om hier inzicht in te krijgen, is zowel het werkvolume als het arbeidsaanbod berekend en met elkaar vergeleken. In bijlage 3 is hiervan een gedetailleerde uitwerking opgenomen.

Het werkvolume bestaat voornamelijk uit het onderhoud van groen en de reiniging van de openbare ruimte. Dit werk is nu ondergebracht bij Hacron. Uit dit werkvolume selecteren we de taken die geschikt zijn voor uitvoering door SW-medewerkers. De taken waarop weinig tot geen SW-medewerkers kunnen worden ingezet, worden in de nieuwe situatie uitbesteed. Naast het onderhoud van groen vinden er projectmatig werkzaamheden plaats voor 'Team Gebied'. Ook zijn er enkele aanvullende werkzaamheden, zoals handmatige inzet bij gladheidsbestrijding en het wassen van verkeersborden.

Het arbeidsaanbod volgt uit het aantal uitvoerende medewerkers, het aantal productieve uren³ dat zij op jaarbasis kunnen maken en de hoeveelheid werk die zij gemiddeld per uur kunnen verrichten (productiviteitsfactor⁴).

Uit de vergelijking van het werkvolume met het arbeidsaanbod blijkt dat het arbeidsaanbod voor een groot deel van het jaar hoger is dan het werkvolume.

Die overcapaciteit kan worden benut om het groenonderhoud op een iets hoger kwaliteitsniveau te onderhouden dan beleidsmatig vereist is.

² Op termijn zou 'Team Onderhoud groene leefomgeving' dit mogelijk ook zelf aan derden kunnen uitbesteden.

³ Productieve uren: het aantal uren dat een medewerker productief is.

⁴ Productiviteitsfactor: productie die een medewerker/groep medewerkers per uur levert in verhouding tot de gemiddelde productie van reguliere medewerkers, van gemiddelde leeftijd, zonder beperkingen.

Er kan daardoor jaarrond in voldoende werk worden voorzien. De hogere kwaliteit die kan worden geleverd, vertegenwoordigt een marktwaarde van circa € 40.000.

Huisvesting

Om het onderhoud efficiënt en effectief uit te voeren, is het wenselijk de reistijd zoveel mogelijk te beperken. Op basis van het werkvolume per kern is onderstaande huisvestingsopzet uitgewerkt:

- Een ploeg op de werf in Borculo.
- Twee ploegen op het recent aangekochte steunpunt in Ruurlo;
- Drie ploegen, twee maaimachinisten en een trekkerchauffeur op het recent aangekochte steunpunt in Neede.

De meewerkende voormannen, uitvoerder en assistent uitvoerder krijgen de beschikking over een mobiele telefoon en voor de uitvoerder en assistent uitvoerder worden werkplekken ingericht.

Kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

‘Team Onderhoud groene leefomgeving’ wordt onderdeel van de buitendienst en krijgt daarom de beschikking over hetzelfde kledingpakket. Zij krijgen hiervoor jaarlijks een vast budget. Ook krijgen de medewerkers persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), zoals veiligheidsschoenen en werkhelmen. In 2017 is vanwege de integratie eenmalig extra geld nodig om iedereen te voorzien van kleding en PBM's. Daarna is het jaarlijkse persoonlijke budget toereikend.

Materieel en handgereedschappen

Om de werkzaamheden uit te kunnen voeren, is voor alle medewerkers van ‘Team Onderhoud groene leefomgeving’ vervoer en handgereedschap nodig. Het benodigde materieel omvat:

- Zes bussen en aanhangers voor de wijkploegen.
- Twee cirkelmaaiers voor de maaimachinisten.
- Een trekker en aanhanger voor de trekkerchauffeur.
- Twee bestelauto's voor de uitvoerder en assistent uitvoerder.

Overzicht lasten en baten

Onderstaande tabel geeft een globaal inzicht in de lasten en baten van de nieuwe en bestaande situatie voor 2018. In bijlage 4 is een gedetailleerde uitwerking van de lasten en baten opgenomen, inclusief een uitgebreide toelichting.

Omschrijving	Huidig	Nieuw	Saldo
Lasten	€ 1.920.000	€ 1.599.000	€ 321.000
Loonkosten	€ 735.000	€ 968.000	€ -233.000
Huisvesting	€ -	€ 54.000	€ -54.000
Materieel en handgereedschap	€ -	€ 136.000	€ -136.000
Personeelskosten	€ -	€ 29.000	€ -29.000
Inhuur derden	€ 1.176.000	€ 412.000	€ 764.000
Overige kosten	€ 9.000	€ -	€ 9.000
Baten	€ 754.000	€ 653.000	€ 101.000
Detacheringsvergoeding	€ 101.000	€ -	€ 101.000
Rijksbijdrage	€ 642.000	€ 642.000	€ -
Overige baten	€ 10.500	€ 10.500	€ -
Per Saldo	€ 1.166.000	€ 946.000	€ 220.000

De tabel laat zien dat met de integratie van de SW-medewerkers in de eigen buitendienst op jaarbasis € 220.000 kan worden bespaard. Daarbij moet worden vermeld dat naast die besparingen ook een verhoging van de kwaliteit van de openbare ruimte wordt verwacht die een marktwaarde vertegenwoordigt van circa € 40.000. Een substantieel deel van de werkzaamheden blijft in eerste instantie uitbesteed aan derden. Voor een deel zijn dat werkzaamheden die op dit moment in beeldbestekken zitten en daar niet zomaar uitgehaald kunnen worden zonder de essentie van het bestek aan te tasten. Ook gaat het om werkzaamheden waarvoor op dit moment de capaciteit ontbreekt om ze in eigen beheer uit te voeren. De verwachting is dat de hiervoor benodigde capaciteit en vaardigheid via een breder aanbod uit het doelgroepenregister in de toekomst meer beschikbaar zal komen. In dat geval ontstaat er een groeimodel in het werkaanbod ten behoeve van inzet door mensen met een arbeidsbeperking en een verdere besparing op de gemeentelijke kosten.

Investeringsen

Om de integratie mogelijk te maken, moet op korte termijn worden geïnvesteerd. Er zullen eenmalig extra budget en kredieten moeten worden vrijgemaakt voor de aanschaf van kleding, PBM's, gereedschappen, materieel en de inrichting van ICT en werkplekken.

Detacheren op loonwaarde

De SW-medewerkers worden door SDOA gedetacheerd bij 'Team Onderhoud groene leefomgeving'. Voor dit team wordt in de begroting een aparte kostenplaats ingericht om de lasten en baten zuiver te monitoren. De detachingsvergoeding wordt gebaseerd op de loonwaarde van de medewerkers. De loonwaarde gaat uit van de productie van de medewerker, inclusief een compensatie voor de extra kosten van 'Team Onderhoud groene leefomgeving' voor onder andere begeleiding, huisvesting en materieel. Door in te lenen op loonwaarde, houden we de lasten en baten van zowel het fysieke als het sociale domein zuiver.

Voorkeurspositie 'Team Onderhoud groene leefomgeving'

Het is belangrijk dat 'Team Onderhoud groene leefomgeving' een voorkeurspositie heeft bij 'Team Opdrachtgeverschap' en 'Team Gebied' voor de gunning van werkzaamheden in de openbare ruimte. Hiermee is het team jaarrond verzekerd van voldoende werk en kan goed passend werk voor de SW-medewerkers worden geselecteerd.

Het is belangrijk dat beide teams de huidige omvang van het werk garanderen, zonder dat 'Team Onderhoud groene leefomgeving' wordt overvraagd. 'Team Opdrachtgeverschap' continueert haar onderhoudswerkzaamheden, waaronder het onderhoud aan begraafplaatsen, bosplantsoen en openbaar groen. Daarnaast gunt het nieuwe aanvullende taken aan 'Team Onderhoud groene leefomgeving', zoals handmatige gladheidsbestrijding. 'Team Gebied' continueert de jaarlijkse opdrachten voor omvang van circa 1.800 normuren (omgerekend zo'n 4.000 SW-uren).



4 Implementatieplan

Dit hoofdstuk geeft op hoofdlijnen inzicht in de stappen die moeten worden gezet in voorbereiding op de integratie van de SW-medewerkers per 1 januari 2018.

4.1 Projectmatige implementatie

De projectmatige aanpak die bij het opstellen van dit bedrijfsplan is gehanteerd, wordt ook in de implementatie toegepast. Het projectteam van dit bedrijfsplan is verantwoordelijk voor de voorbereidingen op de integratie per 1 januari 2018 en de verdere implementatie in 2018. Door het projectteam na integratie te continueren, kunnen eventuele onvoorziene zaken of complicaties snel en adequaat worden opgepakt en opgelost.

4.2 Activiteitenplan

In onderstaande tabel zijn de activiteiten per categorie benoemd. Het implementatieplan is een dynamisch document.

Categorie / activiteit	aug	sep	okt	nov	dec	2018
Formele besluitvorming						
Collegebesluit onder voorbehoud van positief advies OR						
Adviesaanvraag OR						
Informeren Onderdeelcommissie en advies OC via OR						
Ter kennisgeving/besluitvorming aan de raad						
Kredietaanvraag aan de raad						
Medewerkers						
Inlenen huidige voormannen en uitvoerder/assistent uitvoerder van Hacron per 2018						
Monitoren van het functioneren						
Definitieve werving						
Gedetailleerd inzicht verkrijgen in medewerkers, competenties en beperkingen						
Ploegsamenstelling uitwerken						
Opleiding- en werkinstructieplan (toolbox)						

Categorie / activiteit	aug	sep	okt	nov	dec	2018
Middelen						
Aanschaffen/overnemen materieel/leasen						
Aanschaf/overnemen handgereedschap						
Aanschaf/inregelen ict en telefonie (hardware en software, o.a. compas, key2finance, werkplanningsprogramma)						
Analyse huisvesting en werkplekken en eventueel benodigde aanpassingen (incl. arbocheck) (september)						
Inrichten werkplekken en uitvoeren aanpassingen						
Inrichten begroting (incl. opstellen kostenplaats en aanwijzen budgetbeheerder)						
Schoonmaak regelen						
Catering (koffie, melk/karnemelk, fruit) regelen						
Gedetailleerde analyse werkvolume en arbeidsaanbod i.s.m. Hacron						
Uit- en aanbesteden overige werkzaamheden in eerste instantie voor 1 jaar						
Passessie kleding en PBM's						
Leveren kleding en PBM's						
Communicatie en informatie						
Communicatieplan (augustus-september)						
Centraal voorbereiden informatiebijeenkomsten (augustus)						
Informatiebijeenkomsten eigen dienst (vanaf september, elke 6 weken, incl. nieuwsbrief)						
Informatiebijeenkomsten SW (vanaf september, elke 6 weken, incl. nieuwsbrief)						
Introductiedag (incl. introducees, gecombineerd met passessie)						

Bijlagen

Bijlage 1 Teamstructuur

Gemeentelijke uitgangspunten

Gemeente Berkelland anticipeert op de veranderingen in de samenleving. De gemeentelijke uitgangspunten voor de organisatie zijn verwoord in 'Organiseren 3.0'. Het basisuitgangspunt van de gemeente is dat elk team zelforganiserend is en geen teamleider heeft. Boven alles geldt echter de ambitie om als gemeente en inwoners samen meer voor elkaar te krijgen. Zelforganisatie is dan ook geen doel, maar een middel.

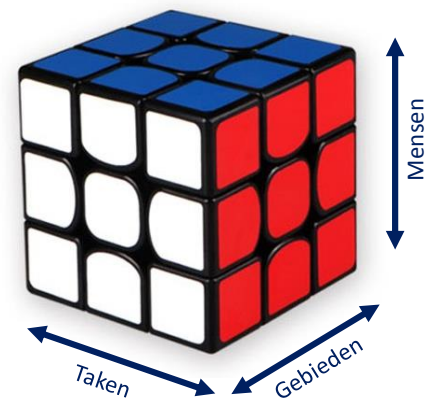
SW-medewerkers vallen onder de Wet sociale werkvoorziening (WSW). Deze wet is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. SW-medewerkers hebben over het algemeen extra begeleiding nodig om naar vermogen te kunnen functioneren. Daarom wijken we in beginsel af van het gemeentelijke uitgangspunt voor zelforganisatie en brengen we de leidinggevende taken onder bij één of meerdere personen. Wel moet de komende jaren worden onderzocht in welke mate zelforganisatie mogelijk is, als basis voor meer verantwoordelijkheid.

Orderingsprincipes

Voor het bepalen van de organisatiestructuur zijn verschillende invalshoeken mogelijk. De structuur is een logisch gevolg van visie, kaders en omstandigheden. We hanteren drie orderingsprincipes om de structuur vorm te geven.

Als eerste kijken we naar de taken, die onder te verdelen zijn naar vakgebied en complexiteit. De reguliere groenonderhoudstaken zijn relatief eenduidig en eenvoudig van aard en goed te koppelen aan SW-medewerkers. De meer specialistische taken zijn over het algemeen complexer en minder geschikt. Uit een analyse van het werkvolume en het arbeidsaanbod blijkt dat het onderhoud van de plantsoenen, gazons en de begraafplaats zeer geschikt is voor uitvoering door de SW-medewerkers en door de gemeente wordt gecontinueerd. De meeste taken kunnen gebiedsgericht, in wijkploegen, worden opgepakt. Maaien vormt een uitzondering; deze taak kan het beste gemeentebreed worden uitgevoerd door zelfstandig werkende maaimachinisten. Ook de trekkerchauffeur wordt gemeentebreed ingezet op ondersteunende werkzaamheden.

Vervolgens is gekeken naar de gewenste indeling in gebieden. Gemeente Berkelland hanteert bij de uitvoering van het onderhoud geen vaste wijkindeling. Wel wil de gemeente gebiedsgericht werken om niet alleen de 'ogen en oren' van de wijk, maar ook een aanspreekpunt te kunnen zijn. Bovendien bevordert een gebiedsgerichte aanpak de



efficiency, omdat de medewerkers niet constant de hele gemeente door hoeven te rijden.

De gebiedsindeling wordt daarom ingericht op een goede match tussen het gebied (lees: de hoeveelheid werk) en de ploeg (lees: arbeidsaanbod).

Ten slotte is ingezoomd op de menselijke component, de toekomstige medewerkers. Het streven is een optimale integratie van SW-medewerkers in onderhoudsploegen. De kwaliteiten en beperkingen van de SW-medewerkers verschillen sterk, maar er zijn geen medewerkers die door hun beperkingen alleen kunnen worden ingezet op bepaalde taken en/of een bepaald gebied. De medewerkers zijn dan ook geen bepalende factor geweest bij het indelen van de structuur. Bij de uiteindelijke invulling van de structuur wordt rekening gehouden met kennis, kunde en karakters, als basis voor goed uitgebalanceerde wijkploegen.

Uitgangspunten

Voor de organisatiestructuur gelden de volgende uitgangspunten:

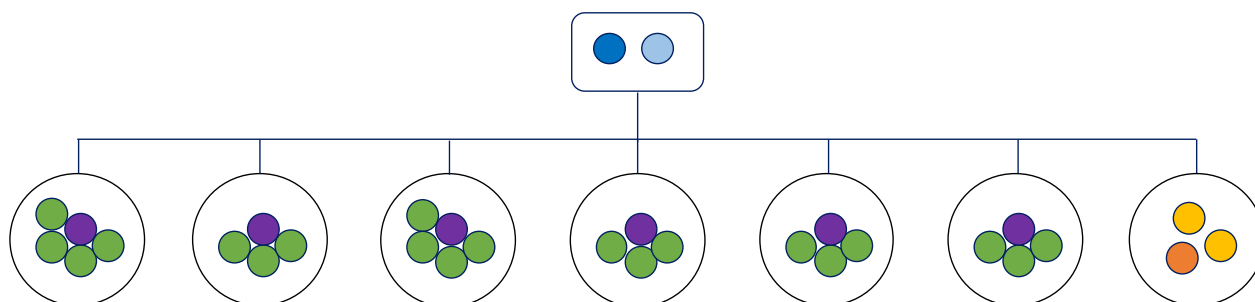
- De structuur wordt ingericht op de regel en niet op de uitzonderingen.
- De invulling is flexibel. Voor specifieke taken en omstandigheden kan een andere samenstelling worden gehanteerd, op basis van de benodigde kennis en competenties.
- De relatief eenvoudige en repeterende werkzaamheden worden uitgevoerd door wijkploegen.
- De maaiwerkzaamheden worden uitgevoerd door zelfstandig werkende maaimachinisten. In de winterperiode worden zij toegevoegd aan een wijkploeg.
- De gemeente Berkelland beslaat een groot gebied en bestaat uit diverse (kleine) kernen. Door het werkgebied op te delen in wijkploegen die in één bus passen, wordt het verlies aan reistijd geminimaliseerd, is de ploeg bekend met het gebied (ogen en oren-functie) en zijn de bewoners bekend met de ploeg (herkenbaar, aanspreekbaar).
- Vooralsnog gaan we daarom uit van twee wijkploegen voor Ruurlo, een wijkploeg voor Borculo en drie voor Eibergen en Neede.
- De verantwoordelijkheid ligt laag in de organisatie. Leiding, begeleiding en ondersteuning worden alleen daar toegevoegd waar medewerkers het zelfstandig niet redden. Van SW-medewerkers is bekend dat goede leiding en begeleiding essentieel zijn om naar vermogen te kunnen functioneren.

- De leiding en begeleidingstaken worden als volgt vormgegeven:
 - De dagelijkse aansturing en begeleiding op het werk wordt uitgevoerd door de meewerkend voorman.
 - Calculatie, werkvoorbereiding, werkplanning, werkverdeling, coaching en begeleiding bij ziekteverzuim worden verzorgd door de uitvoerder en assistent uitvoerder.
- De balans in de dubbelrol van een meewerkend voorman - het begeleiden van SW-medewerkers en het leveren van een bepaalde productie - is van belang. Uit ervaringen van andere gemeenten en hoveniers blijkt dat een ambtelijk meewerkend voorman op vier tot vijf SW-medewerkers een goede balans geeft.

Structuur

Rekening houdend met de uitgangspunten, is voor de volgende organisatiestructuur gekozen:

- Zes wijkploegen met drie tot vijf SW-medewerkers onder begeleiding van een meewerkend voorman.
- Twee zelfstandig werkende maaimachinisten.
- Een zelfstandig werkende trekkerchauffeur.
- Een uitvoerder.
- Een assistent uitvoerder.



LEGENDA

● Sw-medewerker

● Meewerkend voorman

● Uitvoerder

● Assistent uitvoerder

● Maaimachinist

● Trekker chauffeur

Bijlage 2: Processen

Goed georganiseerde processen borgen de effectiviteit en efficiëntie van een organisatie, maken vervanging van mensen eenvoudiger en zorgen voor overzicht en grip. Bij de integratie van SW-medewerkers in de buitendienst, zijn twee primaire hoofdprocessen te onderscheiden:

- Arbeidsontwikkeling van de SW-medewerkers (en in de toekomst mogelijk ook Pw-medewerkers⁵).
- Onderhoud van de openbare buitenruimte.

Elk hoofdproces is uitgewerkt in werkprocessen.

Arbeidsontwikkeling

- Instroom:
 - Als er een werkplek beschikbaar komt bij 'Team Onderhoud groene leefomgeving', neemt de uitvoerder of assistent uitvoerder initiatief en benadert de SDOA.
 - De klantmanager van SDOA werft een geschikte kandidaat.
 - Bij akkoord van de uitvoerder of assistent uitvoerder, volgt een proefperiode die bij een goed verloop wordt gecontinueerd.
- Arbeidsontwikkeling (inclusief bijhouden dossier):
 - De klantmanager van SDOA is verantwoordelijk voor het monitoren van de arbeidsontwikkeling en het bijhouden van het dossier in Compas. Hij werkt hierbij actief samen met de uitvoerder of assistent uitvoerder en de medewerkers van 'Team Personeel'.
- Doorstroom/terugstroom:
 - Zowel de klantmanager van SDOA als de uitvoerder en assistent uitvoerder monitoren de arbeidsontwikkeling van SW-/Pw-medewerkers.
 - Als medewerker en taak om de een of andere reden niet meer goed met elkaar matchen, wordt gekeken of een medewerker kan door- of terugstromen.
 - De klantmanager van SDOA zoekt dan naar een nieuwe werkplek die beter bij de arbeidsontwikkeling van de medewerker past.

⁵ pw-medewerkers: medewerkers die vallen onder de Participatiewet.

- Uitstroom:
 - Als een SW-medewerker gebruikmaakt van (vroeg)pensioen, stroomt de medewerker uit.
 - De uitvoerder en assistent uitvoerder organiseren het afscheid van de SW-medewerker in samenspraak met de medewerker en de klantmanager van SDOA.
- Ziekteverzuim:
 - Medewerker meldt zich ziek bij zowel de uitvoerder of assistent uitvoerder als de klantmanager van SDOA.
 - De uitvoerder of assistent uitvoerder maakt vervolgafspraken en stemt die afspraken af met de klantmanager.
 - Bij langdurig ziekteverzuim of frequent verzuim neemt de klantmanager de leidende positie in de verzuimbegeleiding over.
 - De klantmanager is de spil in de verzuimbegeleiding en onderhoudt de contacten met de uitvoerder of assistent uitvoerder, het 'Team Personeel', de bedrijfsverpleegkundige en de bedrijfsarts.
- Urenregistratie
 - De registratie van uren (inclusief verlof en arbeidsduurverkorting (adv)) wordt uitgevoerd door de meewerkend voorman, de uitvoerder of de assistent uitvoerder.
- Individueel Ontwikkelings Plan (IOP)
 - Het IOP wordt opgesteld door de klantmanager in samenspraak met de medewerker en uitvoerder of assistent uitvoerder.
- HR-cyclus/functioneringsgesprek
 - Het functioneringsgesprek is de verantwoordelijkheid van de uitvoerder of assistent uitvoerder. De klantmanager van SDOA is bij het gesprek aanwezig.

Onderhoud van de openbare buitenruimte

- Opdracht/werkbeschrijving
 - 'Team Gebied' en 'Team Opdrachtgeverschap' zijn verantwoordelijk voor een goed uitgewerkte opdracht/werkbeschrijving.
- Opstellen werkplan
 - Uitvoerder of assistent uitvoerder werkt uit of de werkzaamheden binnen de planning en capaciteit vallen en geeft dat terug aan de opdrachtgever.
 - Als zij de werkzaamheden zelf niet kunnen uitvoeren, wordt het werk in eerste instantie door 'Team Gebied' of 'Team Opdrachtgeverschap' aan derden uitbesteed. Op een later moment wordt bekeken of 'Team Onderhoud groene

leefomgeving' dergelijke werkzaamheden ook zelf kan uitbesteden (als hoofdaannemer).

- Jaar- en weekplanning
 - De jaar- en weekplanning worden opgesteld door de uitvoerder of assistent uitvoerder in samenspraak met de meewerkend voormannen, maaimachinisten en trekkerchauffeur.
 - De dagplanning wordt bepaald door de meewerkend voormannen, maaimachinisten en trekkerchauffeur in samenspraak met de uitvoerder of assistent uitvoerder.
- Inhuur aannemers/taken uitbesteden
 - Indien het werkvolume het arbeidsaanbod overstijgt, kan de uitvoerder of assistent uitvoerder aannemers inhuren en/of taken uitbesteden.
- Toezicht
 - De uitvoerder of assistent uitvoerder houdt toezicht op de geleverde kwaliteit, inzet en uren.
- Inkoop
 - De inkoop van leveringen voor projecten en de aanschaf van groot materieel wordt uitgevoerd door 'Team Opdrachtgeverschap'.
 - De inkoop van kleine materialen, handgereedschap en kleding is de verantwoordelijkheid van de uitvoerder of assistent uitvoerder.

Bijlage 3: Werkvolume en arbeidsaanbod

Deze bijlage vormt de basis voor de afstemming van werkvolume en arbeidsaanbod. Doelstelling is om werk en arbeid jaarrond zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. In deze bijlage is het huidige werkvolume voor groenwerkzaamheden uitgewerkt.

Werkvolume

Het werkvolume is met name het onderhoud van het groen en de reiniging van de openbare ruimte, dat nu is ondergebracht bij Hacron. Uit dit werkvolume worden de taken geselecteerd die het meest geschikt zijn voor uitvoering door de SW-medewerkers. De taken waarop weinig tot geen SW-medewerkers worden ingezet, worden in de nieuwe situatie uitbesteed.

Naast het onderhoud van groen vinden projectmatig werkzaamheden plaats voor 'Team Gebied' en zijn er enkele aanvullende werkzaamheden, zoals handmatige inzet bij gladheidsbestrijding en het wassen van verkeersborden.

Het werkvolume bestaat uit de volgende werkzaamheden, waarbij een inschatting is gemaakt van de mate waarin de SW-medewerkers de taken zelf kunnen uitvoeren en welk aandeel wordt uitbesteed.

Taken	% zelf	% uitbesteed	uren zelf	uren derden	Totaal
Begraafplaatsen	100%	0%	1.517	-	1.517
Onderhoud bomen	30%	70%	1.125	2.626	3.751
Onderhoud bosplantsoen	100%	0%	1.471	-	1.471
Onderhoud openbaar groen					
Maaien gazons	60%	40%	1.063	708	1.771
Knippen hagen	70%	30%	536	230	765
Overig onderhoud_huidig niveau	100%	0%	5.131	-	5.131
Onderhoud sportvelden					
Sportvelden_maaien	0%	100%	-	177	177
Sportvelden_regulier onderhoud	0%	100%	-	109	109
Sportvelden_grootonderhoud	0%	100%	-	60	60
Sportvelden_terreinonderhoud	0%	100%	-	84	84
Vegen en onkruid	0%	100%	-	2.094	2.094
Aanvullende taken	100%	0%	1.793	-	1.793
Nieuwe aanvullende taken					
Bijv. Handmatige gladheidsbestrijding	100%	0%	500	-	500
Borden wassen en rechtzetten	100%	0%	150	-	150
Onderhoud recreatieve paden	100%	0%	1.500	-	1.500
Afzetten hakhout zaksloten	100%	0%	500	-	500
Aanleg groen via kapitaaldienst (herinrichtingen, etc)	100%	0%	1.350	-	1.350
Schoonmaken bruggen (6 wkn vanaf 1 oktober)	100%	0%	800	-	800
Totaal:			17.436	6.088	23.523

Het werkvolume is vertaald in een jaarplanning, om te kunnen vergelijken met het jaarlijkse arbeidsaanbod. De globale planning leert dat het werkvolume redelijk gelijkmatig over het jaar te verdelen is.



Arbeidsaanbod

Het arbeidsaanbod volgt uit het aantal uitvoerende medewerkers, het aantal productieve uren⁶ dat zij op jaarbasis kunnen maken en de hoeveelheid werk die zij gemiddeld per uur kunnen verrichten (productiviteitsfactor⁷).

- De SW-medewerkers maken op jaarbasis circa 1.400 productieve uren.
- Ambtelijke medewerkers in de uitvoering maken op jaarbasis ongeveer 1.490 productieve uren.
- Wij gaan er vanuit dat de productiviteitsfactor van de SW-medewerkers die integreren gemiddeld 45% bedraagt.
- Medewerkers op een tractor en maaimachine ondervinden over het algemeen minder hinder van hun beperking. We ramen de productiviteitsfactor op 75%.
- Wij gaan er vanuit dat de meewerkende voormannen per dag een uur besteden aan aansturing en begeleiding en brengen dat in mindering op de productieve uren.

Het arbeidsaanbod bedraagt dan:

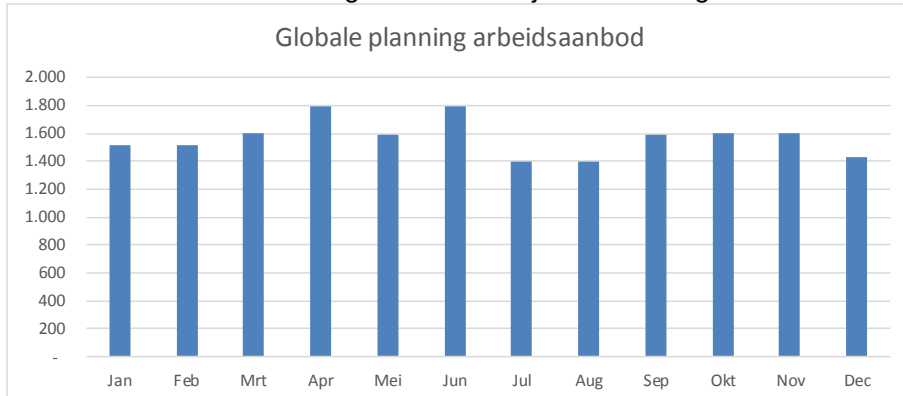
Medewerkers	Aantal	FTE	Productieve uren per fte	Productie-factor	Normuren per fte	Normuren totaal
SW-medewerker groenonderhoud	20	17,33	1.397	45%	628	10.891
SW-medewerker maaimachinist	2	2,00	1.397	75%	1.047	2.095
SW-medewerker trekkerchauffeur	1	1,00	1.397	75%	1.047	1.047
SW-medewerkers (voorman)	4	4,00	1.222	45%	550	2.200
Ambtelijk (voorman)	2	2,00	1.301	100%	1.301	2.602
	29					18.836

⁶ Productieve uren: het aantal uren dat een medewerker productief is.

⁷ Productiviteitsfactor: productie die een medewerker/groep medewerkers per uur levert in verhouding tot de gemiddelde productie van reguliere medewerkers, van gemiddelde leeftijd, zonder beperkingen.

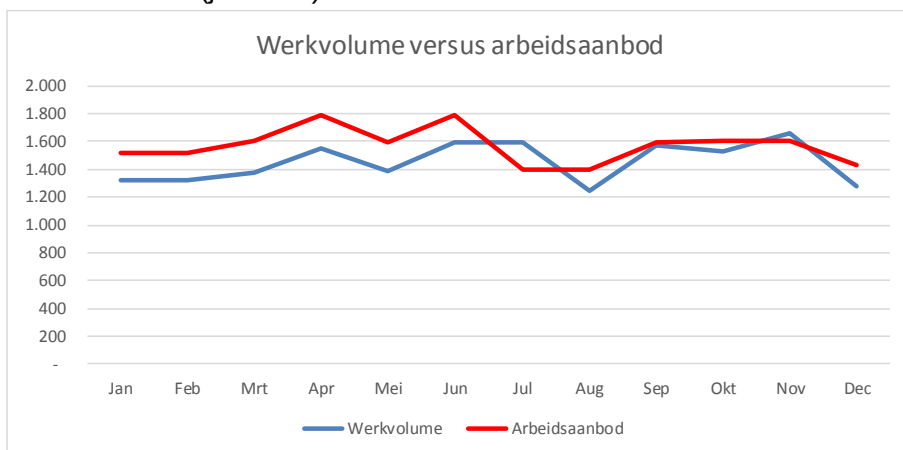
Bij het berekenen van het arbeidsaanbod door het jaar heen, is rekening gehouden met vakantieperiodes, ziekteverzuim en het flexibele inroosteren van SW-medewerkers binnen de bandbreedte.

Het arbeidsaanbod in uren gedurende het jaar is als volgt:



Arbeidsaanbod versus werkvolume

De volgende grafiek toont de relatie tussen werkvolume en arbeidsaanbod (jaarrond).



De vergelijking van het werkvolume met het arbeidsaanbod laat zien dat:

- Het arbeidsaanbod hoger is dan het werkvolume.
- Deze overcapaciteit niet kan worden ingezet op het uit te besteden werk (6.088 uur), omdat dit werk niet geschikt is voor uitvoering door de SW-medewerkers.
- De overcapaciteit op jaarbasis circa 1.400 uur bedraagt (arbeidsaanbod 18.836 - werkvolume 17.436).
- Die overcapaciteit kan worden benut om het groenonderhoud op een hoger kwaliteitsniveau te brengen dan beleidsmatig is vereist. Nu is een B-C kwaliteit vereist. Om dit op te trekken naar een A-kwaliteit, is minimaal 3.000 uur extra nodig.
- De hogere kwaliteit een marktwaarde vertegenwoordigt van circa € 40.000.

Bijlage 4 Gedetailleerde begroting

Onderstaande tabel geeft een gedetailleerd inzicht in de lasten en baten van de nieuwe en de bestaande situatie voor 2018.

Omschrijving	Huidige situatie	Nieuwe situatie	Saldo
Lasten	€ 1.920.000	€ 1.599.000	€ 321.000
Loonkosten	€ 735.000	€ 968.000	€ -233.000
Uitvoerder / werkvoorbereider	€ -	€ 59.000	€ -59.000
Assistent uitvoerder	€ -	€ 52.000	€ -52.000
Voormannen/begeleiders	€ -	€ 92.000	€ -92.000
SW-medewerkers	€ 735.000	€ 765.000	€ -30.000
Huisvesting	€ -	€ 54.000	€ -54.000
Huisvesting (incl. schoonmaak en meubilair)		€ 43.000	€ -43.000
ict en telefonie		€ 10.700	€ -10.700
Materieel en handgereedschap	€ -	€ 136.000	€ -136.000
Handgereedschap		€ 12.150	€ -12.150
Cirkelmaaier		€ 27.500	€ -27.500
Tractor+ aanhanger		€ 17.500	€ -17.500
Bus		€ 60.000	€ -60.000
Aanhanger en loofrekken		€ 6.000	€ -6.000
Bestelauto		€ 13.000	€ -13.000
Personeelskosten	€ -	€ 29.000	€ -29.000
Kleding & PBS		€ 12.150	€ -12.150
Opleiding		€ 13.500	€ -13.500
Sociaal (lief en leed)		€ 3.591	€ -3.591
Inhuur derden	€ 1.176.000	€ 412.000	€ 764.000
Inzet Hacron	€ 1.019.000		€ 1.019.000
Inhuur derden voor extra aanvullende werkzaamheden	€ 157.000		€ 157.000
Uitbesteed werk: vegen & onkruid		€ 192.500	€ -192.500
Onderhoud bomen		€ 148.400	€ -148.400
Onderhoud sportvelden		€ 20.500	€ -20.500
Maaien gazons		€ 39.000	€ -39.000
Knippen hagen (machinaal)		€ 11.200	€ -11.200
Overige kosten	€ 9.000	€ -	€ 9.000
Loonkostensubsidie	€ 8.892		€ 8.892
Baten	€ 754.000	€ 653.000	€ 101.000
Detacheringsvergoeding	€ 101.000	€ -	€ 101.000
SW-medewerkers	€ 101.000	€ -	€ 101.000
Rijksbijdrage	€ 642.000	€ 642.000	€ -
SW-medewerkers	€ 642.000	€ 642.000	€ -
Overige baten	€ 10.500	€ 10.500	€ -
SW-medewerkers	€ 10.502	€ 10.502	€ -
Per Saldo	€ 1.166.000	€ 946.000	€ 220.000

Maatschappelijk meerwaarde hogere kwaliteit

€ 40.000

Loonkosten

- De uitvoerder wordt ingedeeld in schaal 8.
- Voor de assistent uitvoerder geldt schaal 7.
- De voormannen zijn meewerkend en sturen een ploeg aan van drie tot vijf SW-medewerkers. De ambtelijke meewerkende voormannen worden ingeschaald in schaal 5.
- De loonkosten van de SW-medewerkers bedragen in 2018 circa € 765.000.

Bijkomende kosten

- Kleding en PBM: de gemeente rekent € 275 per jaar per persoon voor werkkleding inclusief veiligheidskleding. Voor alle PBM's en schoenen wordt uitgegaan van € 450 per persoon.
- Handgereedschap: de jaarlijkse kosten van (gemotoriseerd) handgereedschap bedragen circa € 450 per persoon.
- Materieel: in totaal is rekening gehouden met twee cirkelmaaiers, een tractor met aanhanger en zes aanhangers met loofrekken.
- Bus: dit betreft minimaal een vijfpersoons bus voor de wijkploegen (bestaande uit een voorman en vier medewerkers).
- Bestelauto: dit is het vervoermiddel voor de uitvoerders.
- Huisvesting: de gemeente gaat uit van de bestaande huisvesting die Hameland op dit moment gebruikt (Nijverheidsstraat 17 Neede, Houtwal 1 Ruurlo en de eigen gemeentewerf). Daarnaast is rekening gehouden met schoonmaakkosten, cateringkosten en kosten voor meubilair.
- ict en telefonie: ter facilitering voor de voormannen en de uitvoerder en assistent uitvoerder.
- Opleiding: de gemeente rekent een budget van € 500 per persoon per jaar.
- Sociaal: dit zijn de kosten voor 'lief en leed' en uitjes. Deze kosten bedragen € 133 per persoon per jaar en bestaan uit € 50 voor kerst, sint en een bbq, € 35 voor teambuilding en € 48 voor de werkgeversbijdrage aan de personeelsvereniging. Daarnaast kan er, afhankelijk van het lief en leed dat zich voordoet, individueel nog een cadeaubon, bloemetje of fruitmand of iets dergelijks bijkomen.

Inhuur derden

- Inzet Hacron: dit zijn de totale kosten voor de gemeente voor al het werk dat nu aan Hacron wordt uitbesteed.
- Inhuur derden voor extra aanvullende werkzaamheden: dit zijn aanvullende werkzaamheden die nu zijn uitbesteed of blijven liggen en na integratie van de SW-medewerkers door hen kunnen worden opgepakt. Denk aan de assistentie bij gladheidbestrijding en de schoonmaak van en het onderhoud aan recreatieve paden.

- Uitbesteed werk: werk dat nu door Hacron wordt uitgevoerd en in eerste instantie na integratie wordt uitbesteed, omdat hiervoor op dit moment de capaciteit en de vaardigheid ontbreekt.
- Dit betreft:
 - Vegen en onkruid
 - Onderhoud bomen
 - Onderhoud sportvelden
 - Maaien gazons
 - Knippen hagen (machinaal)
- Verwacht wordt dat met een breder aanbod uit het doelgroepenregister deze capaciteit en vaardigheid in de toekomst ten dele wel beschikbaar zal komen. Op deze manier ontstaat er een groeimodel in het werkaanbod ten behoeve van arbeidsparticipatie. Dit zal zich ook vertalen naar een voordeliger exploitatieresultaat.

Overige kosten

- Loonkostensubsidie: dit betreft een subsidie die de gemeente nu aan Hacron betaalt voor een begeleid werker bij Hacron.

Baten

- Detacheringsvergoeding: dit is de vergoeding die de gemeente van Hacron ontvangt voor de inzet van SW-medewerkers.
- Rijksbijdrage: de vergoeding die de gemeente van het Rijk ontvangt voor de SW-medewerkers.
- Lagelonenvergoeding: dit is een voordeel voor lage inkomens. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten van werknemers met een laag loon en geldt met ingang van 1 januari 2017.



ALGEMEEN POSTADRES
Postbus 3 | 2410 AA Bodegraven
Fax +31 (0)172 477 678

VESTIGING BODEGRAVEN
Kerkstraat 103 | 2411 AC Bodegraven
T +31 (0)172 631 720

VESTIGING KAMPEN
Burgwal 121 | 8261 EV Kampen
T +31 (0)38 422 00 24

info@cyber-adviseurs.nl
www.cyber-adviseurs.nl

Persbericht

20 september 2017

College heeft bedrijfsplan voor eigen uitvoering groenonderhoud met inzet van SW-medewerkers vastgesteld

De QuickScan voor het in eigen beheer inzetten van SW-medewerkers in het openbaar groen is uitgewerkt in een bedrijfsplan. Na uitwerking blijkt dat er een financieel voordeel is van 220.000 euro en een extra kwaliteitsimpuls mogelijk is. Het jaar rond is er voldoende werk beschikbaar voor uitvoering door SW-medewerkers. Niets lijkt in de weg te staan om 27 SW-medewerkers van Hacron per 2018 welkom te heten bij de buitendienst van de gemeente. Samen zullen zij straks verantwoordelijk worden voor het groenonderhoud in Berkelland.

Na het besluit om de sociale werkvoorziening Hameland in Lichtenvoorde per 1 januari 2018 op te heffen, zijn alle SW-medewerkers in dienst gekomen bij hun eigen gemeente. Een deel van de Berkellandse SW-medewerkers is gedetacheerd bij Hacron/Vebego en voert daar werkzaamheden uit in het openbaar groen. Deze overeenkomst met Hacron/Vebego loopt tot 1 januari 2018. Voor de gemeente was dat een natuurlijk moment om na te gaan of het op deze manier uitvoeren van groenonderhoud ook in de toekomst de beste optie is.

Hoofddoelen integratie SW-medewerkers

Gemeente Berkelland kiest bewust voor de integratie van SW-medewerkers in haar buitendienst. Door de integratie:

- toont Berkelland haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie voor het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- geeft ze invulling aan haar ambities om SW-medewerkers dicht bij de woonplek werk te bieden;
- kan ze een gelijke of hogere kwaliteit leveren in de openbare ruimte tegen lagere kosten.

Geleidelijke overgang

In het bedrijfsplan is uitgewerkt wat er allemaal moet zijn geregeld om in 2018 daadwerkelijk van start te kunnen gaan. Er wordt ingezet op een geleidelijke integratie waarbij de SW-medewerkers in eerste instantie zoveel mogelijk hun eigen werkzaamheden blijven doen. Voor de huisvesting zijn de bestaande panden van Hameland in Ruurlo en Neede, van waaruit men ook nu werkt, aangekocht. Eén ploeg zal worden gehuisvest op de werf in Borculo.

Bedrijfsplan

Op verzoek van de gemeenteraad is in een gedetailleerd bedrijfsplan uitgewerkt hoe de gemeente het groenonderhoud zelf kan organiseren met de inzet van 27 SW-medewerkers inclusief de financiële haalbaarheid. Het bedrijfsplan bevestigt in grote lijnen de conclusies uit de QuickScan. In het bedrijfsplan is becijferd dat deze manier van werken voor de gemeente een besparing oplevert van 220.000 euro per jaar en een extra kwaliteitsimpuls mogelijk is.

Doelgroepen

De huidige SW-regeling is op 1 januari 2015 op slot gegaan. Door natuurlijk verloop komt er in de toekomst ruimte voor het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking uit het zogenaamde doelgroepenregister. De huidige SW-regeling is immers op 1 januari 2015 op slot gegaan, waardoor er geen aanwas van SW-medewerkers meer is.

Noot voor de redactie:

Nadere informatie bij: Communicatie gemeente Berkelland, telefoon: 0545-250 589.