

Sterkte Zwakte, Kansen en Bedreigingen vier alternatieve organisatievormen gebiedsteams



Vier alternatieve organisatievormen van de gebiedsteams

met gevolgen voor gemeentelijke organisatie en budget

1. Breng de gebiedsteams onder bij een stichting 'op afstand'. Zorgaanbieders zijn daarbij 'eigenaar' van de stichting (zoals aanbevolen in het evaluatieonderzoek);
2. Handhaaf de huidige constructie waarbij de gebiedsteammedewerkers werken voor de gemeente, maar formeel in dienst zijn bij zorgaanbieders;
3. Neem alle medewerkers in dienst van de Gemeente Nijkerk;
4. Neem alle medewerkers in dienst, behalve de 'superspecialisten': gedragsdeskundigen, orthopedagoog, praktijk ondersteuners huisartsen ggz, de specialist dyslexie.

1. Stichting waarvan aanbieders 'eigenaar' zijn (voorkeursoptie meeste aanbieders)

STERK: Focus, onafhankelijk van gemeente, professioneel, geen loyaliteitsconflict bij personeel in dienst stichting, verregaand stabiele organisatie (na aanloopperiode), na volledige implementatie en mits opgenomen in de service niveau overeenkomst tussen gemeente en stichting → scoort hoog ten aanzien van zorgcontinuïteit/één gezin, één gezicht, in belang van gebiedsteammedewerkers (niet van aansturende en ondersteunende gemeenteambtenaren)

ZWAK: 'Omgekeerde detachering' van ca. een 20-tal gemeenteambtenaren, Aansturing door bestuur = Langzaam schakelen tussen bestuur/beleid en uitvoering (vergelijkbaar met gemeenschappelijke regeling), teveel (samen met inwoner tegen gemeente) of juist te weinig verbondenheid met inwoners, zwaar implementatietraject met ontvlechting bij back-office, inkoop, kwaliteit, control, professionals hebben de neiging met professionals te willen werken en minder met vrijwilligers, deur dicht naar 1 sociaal domein

KANS: Kleiner gemeentelijk apparaat

BEDREIGING: Zorgaanbieders zijn eigenaar, te onafhankelijk van gemeente, stichting gedraagt zich autonoom, 't Kost wat 't kost, Te laat melden budgetoverschrijdingen, risico op wegvallen dienstverlening door budget op of bedrijfsvoering gerelateerde risico's, op termijn: te weinig verbonden met Nijkerk

2. Huidige constructie

STERK: We zijn trots op wat we hebben, we houden wat we hebben: geen migratieproces nodig, verregaand handelend volgens gemeentelijke visie en beleid, bestuur bepaalt opdracht/De Nijkerkse route, flexibele schil door gedetacheerden, strategische relatie met detacherende organisaties, tevens leveranciers NAT (lagere tarieven NAT)

ZWAK: Beperkingen in aansturing door bestuur/beleid van uitvoering omdat hiërarchisch leidinggevende mee beslist, scoort lager ten aanzien van zorgcontinuïteit/één gezin, één gezicht door vertrek personeel wegens ontbreken rechtszekerheid bij moederorganisatie, ambivalentie wel/niet gemeente, schijn van belangenverstrengeling tussen gebiedsteammedewerker en leverancier NAT, loyaliteitsconflict, regelmatig nieuwe gedetacheerden met andere kennis en ideeën, verschillende ICT infrastructuur, onvrede over verschillende arbeidsvoorwaarden, flexibele schil vanuit organisaties van wie flexibel bijspringen niet de core-business is

KANS: Snel schakelen met bestuur en beleid

BEDREIGING: Als visie op werkzaamheden niet aansluit op visie moederorganisaties zullen dezen niet (meer) detacheren, teveel proces en procedure, personeel wordt teruggetrokken door moederorganisaties vanwege arbeidsmarktproblematiek, niet in belang van medewerkers → door gebrek aan rechtszekerheid niet-planbare uitstroom voor meer rechtszekerheid, aanbesteding bepaalt de hoogte van de kosten

3. Iedereen in dienst

STERK: Uitvoering door gemeente = relatie van gemeente met inwoners = 'gemeente is vangnet', maximale score op zorgcontinuïteit/ één gezin één gezicht door stabiele organisatie, handelend volgens gemeentelijke visie en beleid, bestuur bepaalt opdracht en budget / De Nijkerkse route, gemeente is in control, personeel rolvast, geen loyaliteitsconflict, in dienst is goedkoper dan detachering, rechtszekerheid voor medewerkers, iedereen dezelfde arbeidsvoorwaarden voor dezelfde werkzaamheden, flexibele schil vanuit bedrijven van wie flexibel bijspringen core-business is, in belang van medewerkers mits er waarborgen zijn voor professionaliteit en zelfstandigheid, geen schijn van belangenverstrengeling (mits voor de inwoner onafhankelijke cliëntondersteuning beschikbaar is)

ZWAK: Risico dat gebiedsteammedewerkers op gevalsniveau niet onafhankelijk van beschikbaarheid van gemeentelijke budgetten mogen beslissen, goed personeel wat gedetacheerd wil blijven vertrekt, nieuwe invulling flexibele schil noodzakelijk, geen strategische relatie meer met leveranciers maatwerkwerkvoorzieningen (= zuivere inkooprelatie)

KANS: Snel schakelen met bestuur en beleid, stabiele organisatie creëren, deur open naar 1 sociaal domein, goed personeel aan je binden, ambtenaar 3.0 (zelfsturend)

BEDREIGING: Teveel proces en procedure, ambtenaar -2, onvoldoende vernieuwingskracht, zuivere inkooprelatie/hogere tarieven NAT ?

4. Iedereen in dienst behalve 'superspecialisten'

STERK: Uitvoering door gemeente = relatie van gemeente met inwoners = 'gemeente is vangnet', maximale score op zorgcontinuïteit/ één gezin één gezicht door stabiele organisatie, handelend volgens gemeentelijke visie en beleid, bestuur bepaalt opdracht en budget / De Nijkerkse route, gemeente is in control, personeel rolvast, geen loyaliteitsconflict, in dienst is goedkoper dan detachering, rechtszekerheid voor medewerkers, iedereen dezelfde arbeidsvoorwaarden voor dezelfde werkzaamheden, flexibele schil vanuit bedrijven van wie flexibel bijspringen core-business is, in belang van medewerkers (mits er waarborgen zijn voor professionaliteit en zelfstandigheid), geen schijn van belangenverstrengeling (mits voor de inwoner onafhankelijke cliëntondersteuning beschikbaar is), gemeente hoeft continuïteit en expertise 'superspecialisten' niet te waarborgen, uitvoerbaar binnen begroting 2019 (excl. eenmalige kosten)

ZWAK: Risico dat gebiedsteammedewerkers op gevalsniveau niet onafhankelijk van beschikbaarheid van gemeentelijke budgetten mogen beslissen, goed personeel wat gedetacheerd wil blijven vertrekt, geen strategische relatie meer met leveranciers maatwerkwerkvoorzieningen (= zuivere inkooprelatie)

KANS: Snel schakelen met bestuur en beleid, stabiele organisatie creëren, deur open naar 1 sociaal domein, goed personeel aan je binden, ambtenaar 3.0 (zelfsturend)

BEDREIGING: Teveel proces en procedure, ambtenaar -2, onvoldoende vernieuwingskracht, zuivere inkooprelatie/hogere tarieven NAT ?