

Conceptreactie Stichting Sigma op TRANSFORMATIEPLAN Sociaal Domein en voorgenomen bezuinigingen gemeente Nijkerk, september/oktober 2020

Inleidend over de inhoud van onze reactie

In de brief over de aangeboden notities staan diverse vragen over het Transformatieplan en de bezuinigingsvoorstellen, met de uitnodiging om daarop te reageren.

Bij het geven van deze reactie realiseren we ons dat de gemeente voor een zware opgave staat met betrekking tot de financiële huishouding.

Dit document vormt de reactie van Sigma op het Transformatieplan Sociaal Domein (A) en de voorgenomen bezuinigingen van de gemeente Nijkerk (B), zoals deze ons in diverse documenten en gesprekken zijn aangereikt.

Daarnaast geven we een aantal aandachtspunten (C) aan die in onze ogen voor de toekomst van belang zijn voor een efficiëntere dienstverlening en die een bijdrage kunnen leveren aan de kostenbesparing.

Wij zijn er van overtuigd dat de korte termijn erom vraagt te investeren in de lokale gemeenschap en zorg voor/contact met elkaar, op een manier die ook op lange termijn helpt voorkomen dat kosten van geïndiceerde, betaalde zorg blijven groeien. Wij zien meer mogelijkheden daarvoor als de zogenoemde 'algemeen toegankelijke voorzieningen', waar onze dienstverlening onderdeel van uitmaakt, als cruciale ondersteuningsvorm in de ontwikkeling van integrale samenwerking wordt betrokken.

SIGMA en de visie op algemeen toegankelijkheid van voorzieningen

Sigma werkt vanuit een visie op algemeen toegankelijke voorzieningen in het sociaal domein, waarin preventie, sociale samenhang en inclusie kernbegrippen zijn. We geven daar, vanuit onze dienstverlening, een concrete invulling aan door inwoners te helpen hun verantwoordelijkheid en mogelijkheden zo goed mogelijk in te zetten voor zichzelf, hun naasten en de lokale gemeenschap. Enerzijds door als vrijwilliger of mantelzorger actief te kunnen zijn en blijven (waar nodig met hulp van kwalitatief goede ondersteuning). Anderzijds door inwoners met een vraag zo effectief mogelijk te ondersteunen en sterker te maken, waar mogelijk binnen een eigen netwerk.

Door de inzet van beroepskrachten (hbo-niveau) bieden we kwaliteit van dienstverlening, op hetzelfde niveau als hulpverleners/sociaal werkers binnen de gemeente of andere organisaties. Tegelijkertijd bieden we door inzet van vrijwilligers veel meer uren dienstverlening aan de lokale gemeenschap dan alleen met beroepskrachten. Door vrijwillige inzet wordt tegelijkertijd gewerkt aan een breder palet van 'inzet voor elkaar' door inwoners onderling. Kwaliteit van werving, coördinatie, training en coaching van vrijwilligers hebben we hoog in het vaandel.

In dit alles werken we samen met andere organisaties: een ontwikkeling waar in de komende jaren alleen maar meer behoefte aan zal zijn.

Hiermee werken we volgens de inhoudelijke en organisatorische principes zoals op pag. 7 van het Transformatieplan verwoord.

A. TRANSFORMATIEPLAN

Algemene opmerkingen ten aanzien van het transformatieplan

We missen een uitgewerkte inhoudelijke visie met daarbij horend uitvoeringsplan, bestaand uit diverse (ontwikkel)stappen. Juist dan is voor alle partijen de ontwikkeling duidelijker te volgen en kan er beter bijgestuurd worden. Dit plan blijft behoorlijk abstract en biedt geen zicht op maatregelen die genomen gaan worden om vorm te geven aan de gewenste inhoudelijke transformatie, zowel voor de korte als voor de lange termijn. Zowel in de transitie als in transformatie gaat het om taken en verantwoordelijkheden. In dit geval van de gemeente én organisaties in het veld. Een uitwerking daarvan zou naast meer helderheid ook meer gezamenlijkheid geven.

Ook tekstueel gezien bestaat het plan uit veel aannames en voornemens. We zien daarom op basis van dit document niet hoe deze uitgangspunten handvatten bieden om toe te passen bij de "nieuwe vorm" van inkoop.

In 2015 is door de gemeente Nijkerk een Hoofdlijnennota opgesteld voor de Wmo. Het huidige transformatieplan bevat dezelfde uitgangspunten, vergelijkbaar met wat ook in andere gemeenten geformuleerd is. In die zin is er weinig nieuws onder de zon.

We stellen een aantal verbeterpunten voor:

1. De veranderpunten genoemd op pagina 5 onderschrijven we. We schrikken er wel van dat het voor de gemeentelijke ondersteuning als veranderpunten wordt beschreven. Door Sigma en veel andere organisaties in het Sociaal Domein is het al gebruikelijk om op die manier te werken. Wellicht is er via meer uitwisseling en ontwikkeling mogelijk door een werkgroep/taskforce in te richten met enkele vertegenwoordigers uit organisaties.
2. Op een aantal punten constateren we dat er geen ontwikkeling geweest is ten opzichte van de Hoofdlijnennota Wmo uit 2015 die we naast dit plan hebben gelegd. Een uitwerking in een uitvoeringsplan is zoals genoemd o.i. van groot belang in deze fase.
3. Dit plan is erg descriptief en op sommige punten ook betuttelend. Zodra er sprake is van gemeentelijke ondersteuning gaat het over 'onze' inwoners.
4. We zien een aantal tegenstrijdigheden tussen het in het Transformatieplan genoemde uitgangspunten en de keuze van voorgenomen bezuinigingen. Er is meer verbinding en congruentie nodig. We geven hier bij bezuinigingen de een en ander over aan.
5. Het hele document spreekt veel over integraliteit en samenwerking: dit wordt echter m.n. beschreven met aandacht voor de interne gemeentelijke zaken. (Waar gesproken wordt over 'we' wordt de gemeentelijke organisatie bedoeld en niet de Nijkerkse samenleving.)

Verloop, versnippering en inhuur van externe medewerkers heeft een aanslag gedaan op continuïteit en kwaliteit in lokale samenwerking. Dat heeft ook buiten de muren van het gemeentehuis veel tijd, energie en inspanning gekost. Het is mede daarom jammer dat in de totstandkoming van de stukken er weer alleen binnen de muren aan gewerkt is. Dit zien we voor de toekomst graag anders. Niet alleen integraal werken binnen, maar dit ook buiten de muren vorm geven.

6. Het is van belang om een aantal veel gebruikte termen nader te definiëren om tot een inhoudelijke visie te komen. Wat wordt bijvoorbeeld verstaan onder 'normaliseren', 'ondersteuning', 'toegang'? En is dit voor medewerkers van de gemeente hetzelfde als voor andere professionals binnen het sociaal domein? Hierbij kan het benaderen van deze vragen vanuit inwoners behulpzaam zijn.

Samenspraak met partners en inwoners

De gemeente wil alles in samenspraak doen met partners en inwoners. Dat juichen we toe. Alleen: als er geen gemeentelijke visie is, wordt het wel een lastig gesprek, dat alle kanten op kan gaan. Een visie geeft inhoudelijke kaders aan en biedt thema's om met elkaar het gesprek over aan te gaan. Nu is bovendien niet helder hoe verschillende opmerkingen over de stukken 'gewogen' kunnen worden.

Er is ook een groot aantal inwoners dat minder assertief is, minder politiek geëngageerd of om andere redenen niet geïnteresseerd of in staat is om op dergelijke plannen te reageren. Wie verwoordt hun stem?

Op pagina 2, 2^e alinea staat dat de transformatie verder vorm moet krijgen: *“Een effectieve en toegankelijke ondersteuning die is afgestemd op de daadwerkelijke behoefte van inwoners staat centraal”*. Vraag is hoe dat er dan uit moet zien, zeker als we ook willen 'normaliseren'. Dit punt vraagt om nadere concretisering.

Er staat ook: *“We zetten in op preventie om zwaardere ondersteuning in de toekomst te voorkomen”*. Dat is wat ons betreft een goede doelstelling voor de lange termijn, die het hele sociaal domein aangaat. Om de doelstelling te bereiken is een concretere invulling van het plan nodig.

Het geeft wel te denken hoe dan juist bezuinigingen op diensten die preventief werken te beargumenteren zijn. We zullen hier bij de bezuinigingsvoorstellen nader op ingaan.

Taken en rollen

Er staat: *“Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn veelal belegd. Processen zo goed mogelijk ingericht”*. In de Hoofdlijnennota 2015 stond: *“De gemeente heeft verschillende rollen: regie voeren, kaders aangeven, stimuleren, faciliteren, overzicht houden, controleren”*.

Ons inziens zou het wenselijk zijn om deze gemeentelijke rollen t.a.v. het Sociaal domein nader te concretiseren. Dat helpt ook om de juiste mensen in de juiste functie te plaatsen. Dat geldt vervolgens ook voor de juiste verhouding met alle in het Sociaal Domein actieve organisaties.

Hier dragen we graag aan bij om een daadwerkelijke dialoog met elkaar tot stand te brengen. Het maakt namelijk ook duidelijker wat, in ons geval, Sigma als organisatie te bieden heeft en wat onze rol voor de gemeente is/kan zijn. Sigma is immers door de gemeente 'ingesteld' om een belangrijke rol in het voorliggend veld te vervullen.

Zodra de genoemde rollen, en daarmee samenhangende verwachtingen, duidelijker (omschreven) zijn, krijg je met elkaar ook een kwalitatief beter en constructiever gesprek over doelen en effecten.

Invulling van de rollen van de gemeente is gemakkelijker als de inhoudelijke visie uitgewerkt is, maar vraagt ook om een kwalitatieve en efficiënte ambtelijke organisatie. Dat voorkomt dat er steeds ambtenaren bijgepraat moeten worden, omdat de geschiedenis en processen beter geborgd worden.

Het is prettig om hier op pagina 17 van het plan al een en ander te lezen over de gewenste inzet in de gemeentelijke organisatie.

Kosten en baten

De gemeente wil de kosten/baten van de prestaties gaan meten. Dit lijkt ons een belangrijk punt voor de inkoop. Wat moet er gemeten worden? Op welke manier? Dit zal aan de

kant van de uitvoerende organisaties meer kosten met zich meebrengen en dus een hogere prijs betekenen.

Met de organisaties zal dat vroegtijdig besproken moeten worden om hen de mogelijkheden te geven hun systemen daarop aan te passen.

Cultuuromslag

“Andere manier van organiseren, denken en werken”. Dit betekent een soort cultuuromslag bij beleidsmakers, ambtelijk en bestuurlijk. In de eerdere Hoofdpijnennota stond: *“De vernieuwing van het Sociaal Domein betekent ook dat er een cultuurverandering moet plaatsvinden. De gemeente pakt haar rol hier in het formuleren van een visie, het creëren van de randvoorwaarden, maar ook in het faciliteren van de samenwerking”*. Het gaat om een organisatie die denkt vanuit de inwoners.

Als een werkgroep of taskforce zich hiermee bezig gaat houden verdient het ons inziens aanbeveling om partners uit het maatschappelijk veld te laten participeren.

B. VOORGENOMEN BEZUINIGINGEN

Bezuinigingen m.b.t. diensten van Sigma

In het Transformatieplan wordt het sociale gezicht van de gemeente meermalen benadrukt, tegelijk met nadruk op de goedkoopste oplossingen. Dat biedt volgens ons juist de argumentatie om niet te bezuinigen op het voorliggend veld.

Er wordt benadrukt dat preventie ingezet wordt, maar er is geen uitgewerkte visie op preventie en hoe dit past in de zorgketen. De ervaringen leren ons dat GebiedsTeam (GT)-medewerkers en andere ambtenaren van uitvoeringsafdelingen niet allemaal verwijzen naar voorliggende, goedkopere, effectieve diensten, zoals door Sigma aangeboden. Beter nog: laat inwoners met een vraag starten bij de AT voorzieningen en de beroepskrachten die er werken. Als er zwaardere, geïndiceerde zorg of ondersteuning nodig is, wordt er onmiddellijk doorverwezen.

Voorstel: laat het gebiedsgerichte werken starten met spreekuren waar naast een GT-medewerker ook een beroepskracht van Sigma aanwezig is. Datzelfde kan bij een pilot integraal werken.

Er is nog geen idee over hoe effecten gemeten moeten worden. Hoe wordt gedacht analyse en 'sturing' voor het voorliggend veld te doen, zoals beschreven voor bijvoorbeeld Jeugdhulp, Wmo en Werk en Inkomen? Daarover moet wel helderheid zijn alvorens er nieuwe inkoopafspraken gemaakt kunnen worden.

In de stukken staat heel kort beschreven dat Sigma in 2018 en 2019 extra incidentele middelen heeft ontvangen. Hiervoor is een duidelijke onderbouwing aan de gemeente geleverd met beschrijving van de cijfers t.a.v. minder middelen voor de basisdiensten ten opzichte van hogere groei van de individuele dienstverlening. Deze middelen zijn in 2020 gehalveerd. Het aantal individuele cliënten is echter niet verminderd.

Deze halvering, samen met de niet gecompenseerde Cao-verplichtingen, kostte al een fte: er is in 2020 dus al bezuinigd op de inzet voor de basisdiensten.

Dat maakt dat we het wel erg zorgelijk vinden als er nog meer bezuinigd moet worden,

zeker gezien het geringe aandeel van alle middelen die in het sociaal domein naar de taartpunt 'welzijn' gaan. Ons inziens strookt dit niet met de aandacht die beschrijvend uitgaat naar preventie, meedoen voor iedereen en inclusie.

Vandaar ook dat we moeite hebben met de aangekondigde bezuinigingen op een aantal Sigma-diensten:

1. Uitvoering Mantelzorgwaardering

Vanwege de hierboven beschreven bezuiniging heeft Sigma in 2020 al niet meer de middelen om de uitvoering uit te voeren. We hebben dit in juni gemeld aan de wethouder. Op dringend verzoek ligt er een aangepast voorstel om dit alsnog in summiere vorm op te pakken. Dit betekent dat er wachtlijsten voor andere individuele vragen zullen ontstaan wat niet wenselijk is. Opnieuw hierop bezuinigen is wat ons betreft niet reëel. Zeker niet nu, mede door corona, juist meer mantelzorgers zwaar belast zijn/worden.

Een groot deel van de zorg in Nederland (80%) wordt gedaan door mantelzorgers. Als je mensen wilt aansporen om in hun eigen netwerk vragen/problemen op te lossen, is het geen goed signaal om op de ondersteuning en waardering van deze groep inwoners te bezuinigen.

De gemeentelijke waardering omvormen naar een bos bloemen geeft ons inziens niet de gewenste erkenning en waardering voor mantelzorgers en zal op heel veel kritiek kunnen rekenen. In de 'participatiesamenleving' wordt veel, heel veel en vaak té veel van mantelzorgers gevraagd. Dat dit moeilijk in geld is uit te drukken, betekent niet dat je het kunt afdoen met een 'bos bloemen' (waar zeker niet iedereen blij van wordt). Tevens is een cadeaubon ook een bijdrage aan de middenstand van Nijkerk.

Opmerkingen/klachten hierover betreffen een politieke keuze. We zullen inwoners daarmee dan ook naar de gemeente verwijzen.

2. Formulierenhulp

Belastingaangifte wordt alleen gedaan voor mensen met een laag inkomen die door taal, beperking of andere zaken niet in staat zijn dat zelf te doen. Als mensen het zelf kunnen leren, worden ze daarin geholpen. Het feit dat er ongeveer 100 personen per jaar hiermee geholpen worden, waarvan zo een 80% geld terugkrijgt, helpt om andere maatschappelijke problemen (armoede en/of schulden, stress en gezondheid) te voorkomen. De maatschappelijke last van het niet doen is groot. Bijvoorbeeld: een deel van de mensen kan pas in een schulddienstverleningstraject starten als er aangifte gedaan is.

De meeste aangiften worden gedaan door vrijwilligers. De beroepskracht is voor complexe vragen 'achter de hand', zoals gebruikelijk bij alle onderdelen van Formulierenhulp.

Er wordt actief verwezen naar andere organisaties. Via het Platformoverleg financiën en regelingen wordt juist gewerkt aan het niet-overlappen van zorg. Er is goede afstemming met andere organisaties. Verschil is dat Sigma als back up van haar vrijwilligers, maar ook voor de meer complexe vragen op dit gebied deskundige beroepskrachten in dienst heeft. Zij vangen ook met enige regelmaat situaties op waarin door vrijwilligersorganisaties fouten zijn gemaakt vanwege het ontbreken van actuele overzichtskennis.

Ook de doelgroep is voor een deel anders dan bij de andere organisaties: statushouders, inwoners van niet-westerse afkomst, ouderen.

Voor alle Sigma-vrijwilligers (ook binnen de andere diensten) geldt dat zij zo nodig terug kunnen vallen op ondersteuning van de beroepskrachten.

3. Maatschappelijke Stage

De functie van makelaar Maatschappelijke Stage (MaS) is geïntegreerd met andere taken vanuit het servicepunt vrijwillige inzet: daarin wordt juist effectief gewerkt met alle non-profitorganisaties binnen de gemeente.

De scholen investeren zelf in interne stagecoördinatoren en er is een beleidsmatig en op uitvoeringsniveau uitstekende samenwerking, als vanaf de start in 2009. Behouden van deze functie binnen Sigma is juist gericht op het brede maatschappelijke veld en de matching van jonge vrijwilligers naar non-profitorganisaties. Effect is bijvoorbeeld ook beroepskeuze van jongeren voor de zorg, juist doordat ze er hun Mas gedaan hebben.

Als we op Lange Termijn de inzet van vrijwilligers willen stimuleren en behouden dan is de inzet van jongeren op deze wijze cruciaal, het discrimineert niet: alle jongeren maken kennis met vrijwilligerswerk. Wetenschappelijk onderzoek heeft al aangetoond dat hierin 'jong geleerd is oud gedaan' werkelijk geldt. Mensen laten steunen op een eigen netwerk en, waar dat ontbreekt, de inzet van vrijwilligers is naar de toekomst toe juist iets om in te investeren.

4. Nijkerks Kadootje

Een vorm van vrijwillige inzet die inwoners vanuit ziekte of beperking de mogelijkheid geeft een eerste stap te zetten naar actief meedoen in de samenleving en iets voor anderen te betekenen. Waardevol om mee door te gaan, ook bijvoorbeeld in de doorontwikkeling van de Participatiewet.

5. Optioneel Ouderen Advies

Wegens vergrijzing niet iets om al te noemen. Liever: investeren in samenwerking met bijvoorbeeld de thuiszorg en de gezondheidszorg die steeds moeilijker aan personeel kunnen komen. Hoe kunnen we door samen te werken de signaleringsfunctie en preventieve acties versterken zodat veel volwassenen van nu later zelfredzamer ouder kunnen worden? In samenwerking met andere organisaties is al een begin gemaakt hier over na te denken (werkgroep vanuit Strategisch Overleg Kwetsbare Ouderen).

Bezuinigingen m.b.t. overige diensten

1. Vrijwilligerscompliment

Dit betreft gemeentelijke uitgaven waarmee vrijwillige inzet van inwoners waardering en stimulans kreeg in de afgelopen jaren. Erg jammer als op dit soort positieve prikkels bezuinigd wordt terwijl we naar de toekomst toe de inzet van diverse vormen van vrijwillige inzet als gemeenschap heel hard nodig zullen hebben, ook in het sociaal domein.

2. Feestjes Jeugd- en Jongerenwerk

Voor zover bij ons bekend is, betreft dit juist een verdienmodel voor deze organisatie. De argumentatie is dus niet duidelijk.

3. Digitale Wegwijzer

Met deze voorgenomen bezuiniging strandt de zoveelste poging van de gemeente om Digitale Informatievoorziening in/over het sociaal domein voor de langere termijn goed te regelen.

Het enige dat we kunnen aangeven is dat dit jammer is van alle moeite die er, ook van samenwerkingspartners ingestoken is – de keuze berust niet op dialoog met de redactieraad die al vanaf het begin van het project actief is. Belangrijk om aan te geven dat de gemeentelijke inzet door de jaren heen versnipperd is geweest, betrokkenheid van het GT er niet is terwijl de maatschappelijke organisaties nog dezelfde afgevaardigden leveren. Kort gezegd heeft het ontbroken aan juiste regievoering.

De vraag naar de informatieve producten van Sigma is niet verminderd in de afgelopen jaren. De Wegwijzer, Mantelzorgwijzer, Geheugenwijzer en enkele specifieke thematische documenten worden telkens geactualiseerd, zijn ook op papier verkrijgbaar en zijn veel gevraagd, zowel door inwoners als door beroepskrachten van allerlei organisaties.

4. Evaluatie regeling Meedoen

We stellen het op prijs als deze bij aanvang af integraal wordt opgepakt. De beroepskrachten van formulierenhulp kunnen er vanuit hun ervaring met een diverse gebruikersgroep o.i. een goede bijdrage in leveren

Integraliteit

De besparings- en bezuinigingsvoorstellen zijn per cluster aangegeven: naar de toekomst gekeken zou ook hier integraliteit op z'n plek zijn.

C. Algemene vragen en opmerkingen

- Hoe komt het dat de Ozb zo'n heilig huisje is, dat daar niet aan getornd mag worden? Nijkerk heeft vergeleken met andere gemeenten een lage Ozb. De bezuinigingen worden uitgesmeerd over 4 jaar, waarom de ozb dan al vastzetten voor een zo lange periode?

Het zou juist ook een middel kunnen zijn waarin je laat zien dat je solidariteit binnen je gemeente, ook financieel, hoog houdt. Extra ozb inkomsten zouden dan te reserveren zijn voor uitgaven in het sociaal domein. Het kan hierbij ook om een tijdelijke ingreep gaan, om op de korte termijn een acuut financieel probleem te verlichten.

- De gemeentelijke organisatie kenmerkt zich de laatste jaren door: zelfsturende teams (niet voldoende effectief), vertrek van ambtenaren en hoog ziekteverzuim waardoor veel tijdelijke, externe (dure) krachten zijn ingehuurd. Dit met als effect dat continuïteit in dienstverlening en samenwerking onder hoge druk stond en ook veel heeft gevraagd van lokale organisaties: onder meer extra tijd om ambtenaren in te werken en van aanvullende informatie te voorzien, ureninzet, geduld et cetera.

Wat dat betreft, juichen we het toe dat er geïnvesteerd wordt in de ambtelijke organisatie en wensen we dat er voldoende gekwalificeerd vast personeel geworven kan worden en mensen op de juiste positie ingezet worden. Daar zullen ook de maatschappelijke partners veel voordeel van gaan hebben op de langere termijn en is er beter te bouwen aan een toekomstbestendige samenwerking en infrastructuur.

- Andere acties: Ga samen met de provincie in actie richting de landelijke politiek: het verdienmodel uit de zorg halen, meer centrale regie (efficiënter kader en niet allemaal zelf het wiel uitvinden, minder overhead e.d.) Probeer ook het abonnementsgeld-model voor eigen bijdrage voorzieningen weer inkomensgerelateerd te maken. Illustratie: Er wordt al steeds meer verwezen naar de Wet Langdurige Zorg (WLZ) en hiervoor worden indicaties aangevraagd (zowel door GT als casemanagers) voor inwoners die langduriger ondersteuning nodig hebben. Er wordt echter regelmatig slecht geïnformeerd over wat dit betekent voor de eigen bijdrage. Voor complete informatie komen veel inwoners bij Sigma terecht. Objectieve en complete informatievoorziening is van groot belang om inwoners eigen keuzes te laten maken. In deze gevallen lijkt het op een bezuiniging voor de gemeente, maar lastenverzwaring voor de betrokken inwoners.

Het is goed om te zien dat gemeenten solidair met elkaar zijn, provincies in actie komen voor gemeenten en er landelijk ook beweging ontstaat. Hopelijk gaat dit alles de gemeente ook helpen bij de lastige taak waar ze voor gesteld is.

- Zorg voor consistentie in beleid en organisatie en daarmee samenhangende strakkere processen, dit in relatie met ketenpartners.
- Onderzoek of er met minder zorgaanbieders gewerkt kan worden, waarbij wel keuzevrijheid voor inwoners in zekere mate blijft bestaan. Kijk daarbij vooral naar kwaliteit van geboden zorg en transparantie in werkwijze en behalen van doelen (zie bijvoorbeeld model Zwolle)
- Geef Sigma de middelen die 1 ambtenaar zou kosten en we hoeven niet te bezuinigen maar kunnen blijven werken aan doelen die gericht zijn op meedoen en sociale samenhang, preventief werken aan voorkomen en bestrijden van eenzaamheid, laaggeletterdheid, e.d. Bovendien geeft dat ook ruimte om te blijven ontwikkelen, vraaggericht en aangepast aan de maatschappelijke omstandigheden.

D. Resumerend

Visie en uitgangspunten 2015 zijn opnieuw tegen het licht gehouden met de vraag of er op onderdelen bijstelling moet plaatsvinden. Zoals u hebt kunnen lezen, is er ons inziens nog veel werk te verrichten om de visie en uitgangspunten verder te ontwikkelen en om te zetten naar uitvoeringsplannen.

We realiseren ons dat dit om verschillende redenen een proces is dat tijd, deskundigheid, wijsheid en energie vraagt van alle betrokkenen. Het is echter wel een noodzakelijk proces.

Vanuit het belang van inwoners - we moeten immers met elkaar werken aan een sociale gemeenschap, willen een vangnet vormen voor wie dat (tijdelijk) nodig hebben en meedoen op diverse manieren mogelijk maken – willen we daar vanuit Sigma uiteraard een bijdrage aan leveren. Integraal werken is in onze ogen meer dan integratie binnen de gemeentelijke diensten tot stand brengen.

Rollen en taken definiëren, deze beleggen bij de juiste mensen/afdelingen/organisaties en werken aan gemeenschappelijke doelen biedt een steviger fundament voor een lange termijn. Dat is wat o.i. nodig is. Dat is ook waar wij ons graag voor in willen zetten.

De volgorde zou wat ons betreft ook aangepast moeten worden: hoe kun je de juiste beslissingen nemen over besparingen en bezuinigingen als je transformatieplan niet helder is?

Laten we daar dus samen aan werken om te voorkomen dat 'het kind niet met het badwater wordt weggegooid', zoals het in het vorig Bestuurlijk Overleg al genoemd is.

Op 7 oktober hebben we in een vervolg Bestuurlijk Overleg onze conceptreactie nader toegelicht.

Eén van de conclusies uit het gesprek leidt ertoe dat we het college en de raad dringend willen vragen om in de komende periode, tot medio 2021:

- Zo snel mogelijk te starten met het uitwerken van de inhoudelijke visie en concreter uitvoeringsplan, inclusief financiële onderbouwing, voortkomend uit het Transformatieplan dat er nu ligt.
- Totdat deze uitwerking klaar is de incidentele middelen á € 22.180 voor de komende periode toch aan Sigma toe te kennen. Dit voorkomt dat er nog minder inzet kan plaatsvinden dan nu al het geval is en we onze werkzaamheden kunnen voortzetten, ontwikkelen en een bijdrage kunnen blijven leveren aan bovengenoemde planontwikkeling binnen de gemeente.

7 oktober 2020, bestuur en coördinator Sigma