

Plan van aanpak “kwaliteitsimpuls welzijnswerk Steenbergem”

Waarom ligt dit plan voor?

De gemeente is bezig het welzijnswerk te verbreden en wil graag de verbinding maken met de inwoners. Wat willen de inwoners, wat hebben ze nodig, en waar zitten hun eigen krachten? Hoe komen we meer van “gemeente naar gemeenschap”?

De raad van de gemeente Steenbergem heeft hiertoe het college de opdracht gegeven om met de huidige welzijnsorganisaties gezamenlijk stappen te zetten om te komen tot een organisatie die kan fungeren als strategisch partner in het toekomstbestendig maken van het sociale domein.

In september 2017 heeft de raad de kadernotitie goedgekeurd. Hierin staat aangegeven waar we met de kwaliteitsimpuls welzijnswerk naar toe willen werken, hoe we dit voor ogen hebben en hoe we dit willen bereiken. Met de welzijnsorganisaties SWOS, Vraagwijzer en WijZijn Traverse Groep is vervolgens hard gewerkt om de kaders van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk concreet vorm te geven. Dit plan van aanpak geeft een duidelijke omschrijving van de te nemen stappen die de overgang naar een brede welzijnsinstelling met zich meebrengt.

Hoe is gewerkt aan het plan van aanpak?

Het opstellen van het convenant, de kaderstelling en het plan van aanpak is steeds in nauwe samenwerking met de bestuurlijke- en de inhoudelijke werkgroep gedaan. De bestuurlijke werkgroep bestaat uit de bestuurders van de betrokken welzijnsorganisaties en de gemeente. De inhoudelijke werkgroep bestaat uit medewerkers van de welzijnsorganisaties en gemeente.

De bestuurlijke werkgroep heeft:

- een stappenplan opgesteld waarin de acties beschreven staan die uitgevoerd zijn om te komen tot een concreet plan van aanpak en de realisatie van een brede welzijnsinstelling in 2019, zie bijlage 1,
- WijZijn Traverse Groep heeft een onafhankelijke externe accountant de opdracht gegeven een (boeken-) onderzoek te doen;
- een communicatieplan opgesteld dat duidelijkheid geeft over de manier waarop gecommuniceerd wordt in de periode tot aan de vaststelling van het plan van aanpak. Afspraak hierbij is om eenduidig en zoveel mogelijk op dezelfde momenten te communiceren over de processtappen, zie bijlage 2;
- De opdracht aan WijZijn Traverse Groep voor 2018 is opgesteld en afgestemd, zie bijlage 3;
- Er is een functieprofiel inclusief wervingsprocedure voor de manager opgesteld en afgestemd, zie bijlage 4,
- constructief overleg gevoerd; er zijn beslissingen genomen die gedragen worden door alle vier de partijen, waardoor dit plan op deze korte termijn aan u aangeboden kan worden.

De inhoudelijke werkgroep heeft:

- In goed overleg de eerste concrete acties per thema bepaald;
- Een start gemaakt met het uitwerken van de inhoudelijke kwaliteitsontwikkeling van het brede welzijnswerk.
- Per thema bepaald wie er met welke actie aan de slag gaat. Dit is de eerste aanzet voor de werkplannen en de vorming van de brede sociale wijkteams.

In de kadernotitie kwaliteitsimpuls welzijnswerk is het onderdeel kerngericht werken en overheidsparticipatie opgenomen. We hebben besloten hier een apart plan van aanpak voor op te stellen. Een van de redenen hiervoor is dat kerngericht werken en overheidsparticipatie niet alleen betrekking heeft op welzijnswerk, maar breder is. Er is echter een grote overlap tussen de beide onderwerpen, daarom worden beide plannen u gelijktijdig aangeboden.

Welke stappen gaan we zetten?

Inrichting nieuwe welzijnsorganisatie in 2018

We gaan **heel 2018** benutten om met de vier organisaties gezamenlijk de bovenstaande acties verder uit te werken. Dit om de organisaties de tijd te geven om de nodige stappen zorgvuldig te kunnen zetten. Om in januari 2019 een nieuwe welzijnsorganisatie operationeel te hebben, moeten we nu een start maken met alle voorbereidingen. In het voorbereidende jaar wordt al zoveel mogelijk toegewerkt naar de nieuwe situatie waarin de sociale wijkteams een centrale rol spelen.

In 2018 wordt gestart met de overgang naar de nieuwe welzijnsorganisatie in Steenberg. Op dit moment is het welzijnswerk bij verschillende organisaties ondergebracht.

In de bestuurlijke werkgroep is intensief overleg geweest over de gewenste organisatievorm en de randvoorwaarden hiervoor. Er zijn diverse modellen besproken en toegelicht. Uiteindelijk hebben de betrokken besturen en de gemeente gekozen voor een lokale organisatie gefaciliteerd door WijZijn Traverse Groep. Uitgangspunt bij dit model is dat een stevigere aansturing en een duidelijke governance en verantwoordingsstructuur geborgd zijn.

Aangezien WijZijn Traverse Groep de meest geschikte partij is om de paraplufunctie te vervullen wordt vanuit deze partij ondersteuning geboden bij het veranderproces. Er zal een manager worden aangesteld die het proces kan sturen en verantwoordelijkheid heeft voor de gemeentelijke opdracht. In de bestuurlijke werkgroep is dan ook in goed overleg de taakomschrijving en het profiel van de manager afgestemd. Ook is er in gezamenlijkheid besloten over de wervingsprocedure van de manager. Zo kan direct na vaststelling van het plan van aanpak geworven worden. Na aanstelling zullen er, in de loop van 2018, taken van de besturen/de bestuurlijke werkgroep overgaan naar de manager. De manager wordt de functioneel leidinggevende van de medewerkers van Vraagwijzer, SWOS en WijZijn Traverse Groep Steenberg.

Vanuit WijZijn Traverse Groep wordt ondersteuning geboden bij de overgang van het personeel van SWOS en Vraagwijzer. SWOS en Vraagwijzer zijn en blijven eindverantwoordelijk voor de te nemen stappen bij het opheffen van de organisaties.

Taken manager

De manager gaat aan de slag met:

1. Het vormen van sociale wijkteams in de gemeente Steenberg;
2. Het uitwerken en verder ontwikkelen van de inhoudelijke speerpunten van de kwaliteitsimpuls.

Ad 1. Doordat de manager april/mei 2018 kan starten is er voldoende tijd om de sociale wijkteams zorgvuldig op te bouwen en neer te zetten. Deze persoon zal de kar trekken en als aanspreekpunt fungeren voor alle medewerkers. Uitgangspunt hierbij is het vormen van een breed welzijnsteam voor alle inwoners van 0-100+ jaar waarin integraal wordt gewerkt in een kerngerichte aanpak, die dichtbij, zichtbaar en herkenbaar is voor de inwoners van de gemeente Steenberg. De vragen en behoeften van de inwoners van de diverse kernen zijn hierbij leidend. De manager ontwikkelt vanuit het werkveld en in nauwe samenspraak met de gemeente een concretisering van de sociale wijkteams. Daarbij komen de volgende zaken aan bod:

- Welke behoeftes leven er in de kernen?
- Wordt er gewerkt met een team Steenberg of meerdere lokale teams?
- Wat is de rol van de medewerkers in het team en welke taken hebben zij?
- Welke rol kunnen lokale partners en inwoners spelen?
- Welke samenwerkingspartners zijn er betrokken?
- Hoe wordt de lokale binding, ook in de dorpen en buurtschappen, geborgd?
- Hoe gaan werkprocessen eruit zien?
- Hoe wordt samengewerkt met de fysieke wijkteams en de kwartiermaker kerngericht werken van de gemeente?

Ad. 2. De inhoudelijke speerpunten van de kwaliteitsimpuls worden door de manager verder uitgewerkt. Dit gebeurt in samenwerking met de medewerkers van de vier organisaties. Zij hebben hier al de eerste concrete acties voor vastgesteld en de gewenste ontwikkelrichting geschetst op de volgende onderwerpen:

- Vindbaarheid en zichtbaarheid van het welzijnswerk;
- Aansluiting bij de ontwikkeling van kerngericht werken en overheidsparticipatie;
- Informatie en adviesfunctie welzijn in relatie tot integrale toegang;
- Verbinding voorliggend veld en de maatwerkvoorzieningen die door partners worden uitgevoerd;
- De wijze waarop kwantitatief en kwalitatief onderzoek een bijdrage levert aan nieuwe ontwikkelingen en vertaald wordt naar nieuwe producten;
- Deskundigheidsbevordering voorliggend veld;
- Sturing en monitoring.

De manager is verantwoordelijk voor de voortgang van de ontwikkeling op deze punten. De vindbaarheid, zichtbaarheid en de aansluiting op het kerngericht werken en de overheidsparticipatie zal in het eerste jaar prioriteit hebben. Hier wordt in 2018 ook een start mee wordt gemaakt.

Verbinding fysiek- en sociaal teams

De fysieke kernteams zijn al actief in de diverse kernen en dit wordt door de inwoners erg goed ontvangen. Naast de taken in het fysieke domein zijn zij ook de “ogen en oren” in de kernen. De sociale wijkteams worden ook kerngericht georganiseerd waarbij het de bedoeling is dat er samenwerking tussen de fysieke en sociale teams ontstaat. Op deze wijze kan eerder en beter worden ingespeeld op de wensen en vragen van de inwoners. Sociale problemen kunnen eerder gesignaleerd en opgepakt worden. Er ontstaat zo een breed netwerk en een compleet overzicht van de situatie en de behoeftes van een kern. Hierbij is het duidelijk dat fysieke wijkteams extra ondersteuning nodig hebben in de vorm van trainingen in het signaleren van sociale problematiek.

Kerngericht werken, overheidsparticipatie en de kwaliteitsimpuls welzijnswerk

Het kerngericht werken en overheidsparticipatie hebben een sterke samenhang met de kwaliteitsimpuls welzijnswerk. Vanuit beide terreinen wordt aan een weerbare samenleving met een sterk voorliggend veld gewerkt. Het spreekt dan ook voor zich dat de (nog aan te stellen) kwartiermaker en manager nauw gaan samenwerken. Aan de ene kant kunnen we op deze manier de leefbaarheid, veiligheid en sociale betrokkenheid in de kernen verbeteren. Aan de andere kant kunnen we sociale initiatieven meer en beter faciliteren. Door deze samenwerking ontstaat voor beiden een zo compleet mogelijk beeld van de vragen en behoeftes binnen de kern, waar ze vervolgens vanuit hun eigen expertise op in kunnen spelen. De sociale wijkteams, die gevormd gaan worden door de manager van de nieuwe welzijnsinstelling, gaat een belangrijke rol spelen binnen het kerngericht werken. Daarnaast kan de manager een waardevolle rol spelen bij de beoordeling en uitvoering van initiatieven binnen het sociale domein. Vanwege de extra nadruk die we leggen op het stimuleren en uitvoeren van initiatieven binnen het sociale domein is een goede samenwerking tussen de kwartiermaker en de manager essentieel. In onderstaand overzicht staan de kerntaken van de kwartiermaker kerngericht werken en de manager welzijnswerk.

*Overzicht kerntaken kwartiermaker kerngericht werken en manager welzijn.**

Kwartiermaker kerngericht werken	Manager welzijn
Het laten landen van het kerngericht werken binnen de ambtelijke organisatie	Het formeren van het sociale wijkteams
Ambtenaren begeleiden, inspireren, stimuleren en aanjagen rondom kerngericht werken en overheidsparticipatie	Het uitwerken en verder ontwikkelen van de inhoudelijke speerpunten van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk
Het opzetten van het initiatievenproces en het initiatievenfonds	Ophalen welke behoeftes er binnen het sociale domein leven in de kernen
Een kernpositie innemen in het initiatievenproces	Uitzoeken welke rol lokale partners en inwoners kunnen spelen binnen de kwaliteitsimpuls
Samen met de dorps- en stadsraden kijken naar hun rol binnen het kerngericht werken	Zorgdragen voor de borging van de lokale binding (ook in de dorpen en buurtschappen)
De kwaliteit van de verbindingen in en tussen de dorpskernen stimuleren	Opzetten van werkprocessen en taakverdeling binnen de nieuwe welzijnsorganisatie
De samenleving wegwijs maken in het kerngericht werken en stimuleren hier samen het beste uit te halen	De samenwerking tussen de welzijnsorganisatie aan de ene kant, en de fysieke wijkteams en de kwartiermaker kerngericht werken aan de andere kant vormgeven.

* Deze taakverdeling staat nog niet onherroepelijk vast, maar geeft een indicatie van de werkzaamheden van beiden functies. We gaan de exacte werkverdeling in samenspraak verder ontwikkelen.

Due Diligence onderzoek- boekenonderzoek

WijZijn Traverse Groep heeft BDO accountants de opdracht gegeven om te bezien of de activiteiten van Stichting SWOS overgenomen kunnen worden. BDO accountants heeft inzicht gegeven in het totale budget dat nodig is om de activiteiten van SWOS voort te zetten. Mogelijke risico's zijn hebben zij ook in beeld gebracht. Daarnaast is BDO gevraagd om de consequenties in beeld te brengen van

een mogelijke overgang van het Jongerenwerk naar WijZijn Traverse Groep. BDO komt met de volgende adviezen:

1. Overgang personeel/ pensioen

De drie werknemers van SWOS vallen onder de CAO VVT (verpleeg en verzorgingshuizen). Van WijZijn kan niet gevraagd worden om voor drie medewerkers een aparte CAO te faciliteren omdat dit significante kosten met zich meebrengt. Er moet worden nagegaan of de overgang van de medewerkers van SWOS naar de CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening mogelijk is. De medewerkers blijven aangesloten bij hetzelfde pensioenfonds (Welzijn).

- BDO adviseert om bij de overgang van het personeel vanuit Tante Louise/SWOS een onafhankelijke derde partij in te schakelen die het proces kan begeleiden. Het is volgens BDO essentieel voor de positie van WijZijn en de werknemers dat de overgang gedegen begeleid wordt.

2. Overname ondersteuningstaken- transitie

De administratie van SWOS zal overgaan van Stichting Tante Louise naar WijZijn. Tante Louise gebruikt een ander systeem dan WijZijn (AFAS profit) en voert de salarisadministratie handmatig in. De implementatie en overgang van de administratie zal extra kosten met zich meebrengen.

- BDO adviseert WijZijn om in overleg met de gemeente een vergoeding te bepalen voor het overnemen van de administratie. Deze vergoeding is opgenomen in de begroting 2018-2019 van WijZijn Traverse Groep.
- Daarnaast wordt geadviseerd om voor de aansturing van de activiteiten een manager aan te stellen als het bestuur van SWOS verdwijnt. Met dit advies is al rekening gehouden bij de beschrijving van de taken van de nieuw te werven manager.

3. Plusbus

Er kan in de huidige situatie geen jaarlijkse goedkeurende accountverklaring afgegeven worden aan SWOS, vanwege de activiteiten van de Plusbus, noodzakelijk voor de subsidieverantwoording aan de gemeente. BDO geeft aan dat:

- de opbrengsten van de Plusbus voor een groot deel bestaan uit vergoedingen van particulieren die contact betalen. Het is niet mogelijk om op economische wijze een systeem in te richten om de volledigheid van de opbrengsten te waarborgen.
 - het functioneren van de Plusbus is volledig afhankelijk van inzet door vrijwilligers. Dit kan een risico zijn voor de voortzetting.
 - vrijwilligers van de Plusbus voeren jaarlijks een collecte uit. Deze middelen zijn gereserveerd voor de Plusbus en niet vrij beschikbaar voor SWOS.
- BDO adviseert om goede afspraken te maken over "hoe om te gaan" met tekorten of tegenvallende opbrengsten van de Plusbus. Daarnaast adviseren zij afspraken te maken met de gemeente over de vervangingstermijn van de bussen en hoe om te gaan met tegenvallende inzet door vrijwilligers, mocht dit zich voordoen.

In het bestuurlijk overleg van 1 december jl. is geconcludeerd dat er een aparte stichting opgericht moet worden voor het voortzetten van de gewaardeerde activiteiten van de Plusbus. De gemeente heeft uitgesproken dat er waarde wordt gehecht aan het voortbestaan van de Plusbus. De gemeente zal zich inspanningen om dit te realiseren. Eventuele beperkte tekorten kunnen worden opgevangen. Hier zal in 2018 naartoe gewerkt worden.

4. Positie jongerenwerk Steenberg

Met de vaststelling van de kaders voor de kwaliteitsimpuls welzijn is er voor gekozen om kerngericht te gaan werken in sociale wijkteams. Deze wijkteams worden aangestuurd door een manager welzijn. Deze manager komt in dienst van WijZijn Traverse Groep. Voor de integrale samenwerking is het wenselijk dat alle medewerkers van de nieuwe welzijnsorganisatie onder aansturing van dezelfde manager komen, dus ook de jongerenwerkers. BDO accountants is dan ook gevraagd om in het boekenonderzoek te bezien of de jongerenwerkers in dienst kunnen komen bij WijZijn Traverse Groep. Er zijn eind 2017 diverse gesprekken gevoerd om te inventariseren wat de mogelijke knelpunten bij de overgang zijn.

- BDO adviseert om de jongerenwerkers in dienst te houden bij de gemeente. Mogelijk is om de jongerenwerkers onder de functionele leiding van de manager te laten vallen, waarbij gemeente en WijZijn de afspraken in een overeenkomst vast zullen leggen.

Hierdoor wordt de samenwerking geborgd. Het blijkt arbeidsrechtelijk en financieel te ingewikkeld om de jongerenwerkers over te laten gaan naar WijZijn Traverse Groep.

5. Positie beheerder jongerenhok

Er moet voor het accommodatiegericht jongerenwerk een programma van eisen worden opgesteld voor het nieuwe jeugdhok. Het is niet wenselijk de situatie rondom het accommodatiebeheer te wijzigen, zolang dit onderzoek nog niet is afgerond. Hierin wordt de situatie omtrent het personeel meegenomen.

6. Positie sportcoaches

De sportcoaches zijn in dienst van Sportservice Noord-Brabant (SSNB). De medewerkers in dienst bij sportservice Noord-Brabant zijn nu bij de gemeente Steenbergen werkzaam via SSNB en daar is een subsidie vanuit het Rijk aan verbonden. Wanneer we medewerkers in dienst bij een welzijnsorganisatie zouden plaatsen vervalt de subsidie van het Rijk. Deze situatie handhaven we zoals het is. Functionele aansturing zal voor deze medewerkers door de manager welzijn gaan plaatsvinden.

De adviezen van BDO leveren de volgende actiepunten op voor de werkagenda van 2018:

- Het aantrekken van een onafhankelijk derde partij die de overgang van het personeel van SWOS naar WijZijn Traverse Groep kan begeleiden.
- Afspraken maken met WijZijn Traverse Groep over de overgang van de administratie van SWOS en de hieruit voortvloeiende kosten. Deze vergoeding is opgenomen in de begroting 2018-2019 van WijZijn Traverse Groep.
- Het oprichten van een Stichting Plusbus en vervolgens het ontvlechten van de Plusbus activiteiten uit SWOS.

Communicatie in het uitwerkingsjaar 2018

Op weg naar 2019 willen we alle betrokkenen zo goed mogelijk op de hoogte houden van de stappen die we zetten. Afsgesproken is dat we dit eenduidig en zoveel mogelijk op dezelfde momenten doen. Na het vaststellen van het plan van aanpak zal een communicatiewerkgroep aan de slag gaan met het opstellen van een plan voor 2018. Aan deze werkgroep zullen medewerkers van SWOS, WijZijn Traverse Groep (mede namens Vraagwijzer) en de gemeente deelnemen. Zij gaan gezamenlijk bepalen op welke wijze en met welke middelen alle doelgroepen (de vrijwilligers, inwoners en professionals) , zo goed mogelijk geïnformeerd worden. Basis voor het plan 2018 is het al opgestelde communicatieplan kwaliteitsimpuls welzijnswerk. Het plan kan telkens aangevuld en bijgesteld worden omdat het proces van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk een dynamisch proces is. In de loop van 2018 zal vooral gecommuniceerd worden over het proces: waar zijn we mee bezig en waar staan we nu? Later in het jaar zal gecommuniceerd worden wat er concreet inhoudelijk verandert.

Belangrijk aandachtspunt hierin is de nieuwe naam voor de welzijnsorganisatie. Van de landelijke Stichting Vraagwijzer is toestemming verkregen voor het behouden van de naam Vraagwijzer.

Relaties met ander beleid

Beleidsplan Sociaal Domein

In samenwerking met de Brabantse Wal gemeenten is er een uitgangspuntennotitie opgesteld voor een nieuw beleidsplan Sociaal Domein. Deze uitgangspuntennotitie is in het najaar van 2017 door alle drie de gemeenteraden goedgekeurd. Het Sociaal Domein heeft betrekking op zorg, welzijn, arbeid, onderwijs, gezondheid en vrijetijdsbesteding en gaat om mensen en de wijze waarop zij in staat zijn om deel te nemen aan de samenleving. De uitgangspunten van het nieuwe beleidsplan zijn:

- Eerst eigen kracht: we vertrouwen op de zelfstandigheid en veerkracht van inwoners; houden goed in de gaten wanneer dit niet (meer) lukt.
- We zetten in op tijd: focussen op preventie en vroegsignalering en maken daarbij een “juiste” inschatting van de hulpvraag.
- We gaan uit van het te bereiken resultaat (flexibiliteit): de vraag van de inwoner is ons vertrekpunt, er wordt ruimte gegeven aan professionals om maatwerk toe te passen. Procedures zijn leidend maar het resultaat dat iedereen kan meedoen in de samenleving.
- Ontschotting en winst door samenwerking (integraliteit): we laten traditionele sectoren en domeinen los, zoals het voorliggend veld en maatwerk en het jeugd- en ouderenwerk.
- Dichtbij: we ondersteunen zoveel mogelijk dichtbij en op “vindplaatsen” in wijken en kernen, zoals scholen wijkcentra verenigingsgebouwen.

- Innovatie: we sturen op basis van maatschappelijke trends en demografische ontwikkelingen, kosten-batenanalyse.

Het welzijnswerk is als vrij toegankelijke voorziening onderdeel van het beleidsplan Sociaal Domein. De uitgangspunten uit het beleidsplan gelden dan ook voor de kwaliteitsimpuls welzijnswerk.

Antwoord op toekomstige (beleids-)ontwikkelingen

Voor het toekomstbestendig maken van het sociaal domein willen we meer en beter inzetten op preventie en kijken wat innovatie kan betekenen. Vanuit de cijfers is bekend dat er een steeds groter wordende groep inwoners gebruik maakt van de WMO voorzieningen. Om hier samen met de nieuwe welzijnspartner antwoord op te kunnen geven, is de inzet op een sterk voorliggend veld noodzakelijk. Bedoeling is het voorliggend veld, waaronder het welzijnswerk zo in te richten dat het in combinatie met burgerinitiatieven, vrijwilligers en de professionals van de organisaties de kwetsbare burgers ontzorgt. Hierdoor wordt het beroep op duurdere, niet vrij toegankelijke zorg, uitgesteld. Belangrijk hierbij zijn de sociale teams die in de kernen gaan werken. Deze professionals uit het sociale domein kennen hun kern en de behoeften van de inwoners. Ze kunnen daarom doelgericht en persoonlijker werken. Door de hierboven beschreven samenwerking met de fysieke wijkteams aan te gaan, ontstaat er een breed netwerk en een compleet overzicht van de situatie en de behoeftes van een kern.

Nieuwe samenwerkingsvorm

Strategisch relatie management (SRM)

Met de Brabantse Wal gemeenten wordt breed ingezet op strategisch relatiemanagement. Om scherp te kunnen sturen op de door de gemeente(-n) gewenste resultaten is een professionele vorm van samenwerking en relatiemanagement noodzakelijk. De relatie met belangrijke partners en verschillende netwerken moet zorgvuldig gemanaged worden. Hierbij verschuift de competentie 'van het zelf doen' naar 'het aansturen van derden'. Er wordt in 2018 dan ook gewerkt aan het ontwikkelen van een partnership met WijZijn Traverse Groep via de invulling van de vier SRM peilers:

- Gezamenlijk bepalen van onze doelen en waarden. Zie hiervoor o.a. de uitgangspunten die al opgenomen staan in het beleidsplan sociaal domein.
- Bepalen welke transacties, leveringen van producten en diensten, er plaatsvinden en hoe de samenwerking er uit komt te zien.
- Relatie en samenwerking. Hoe werken we met elkaar samen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau? Welke houding verwachten we van WijZijn en de gemeente? Hoe wordt de samenwerking met de andere Brabantse Wal gemeenten vormgegeven?
- Governance en sturing: hoe vindt de besturing van de relatie plaats; de verantwoording, de evaluatie en de bijsturing?

Het is de bedoeling om deze vier peilers gezamenlijk in te vullen en onderdeel te laten zijn van de te sluiten subsidieovereenkomst (2019 e.v.) met WijZijn Traverse Groep.

Formuleren duidelijke opdracht aan nieuwe welzijnsorganisatie

In 2018 worden de huidige- en de nieuwe taken nog apart beschikt omdat het hier over een overgangsjaar gaat. Het is de intentie om in 2019 de taken van WijZijn Traverse Groep zoveel mogelijk op te nemen in één beschikking, waarin de aard en de omvang van de werkzaamheden en dienstverlening vanaf dat moment inzichtelijk worden. Uitgangspunt is om met elkaar de producten en diensten zowel kwantitatief (hoeveelheid) als kwalitatief (optimaal/goed) vast te leggen. Hierover wordt met Brabantse Wal gemeenten afstemming gezocht.

Klaar voor de toekomst: dichtbij, zichtbaar, herkenbaar!

Als we de hierboven omschreven stappen, gesteund en gedragen door de vier organisaties, gezamenlijk hebben doorlopen staat er eind 2018 een brede sociale wijkteams voor Steenbergen! Het team is vernieuwend door de kerngerichte aanpak, waardoor beter ingespeeld kan worden op de vraag en de behoeftes van de inwoners. Er wordt integraal met elkaar samengewerkt in een aanpak die dichtbij, zichtbaar en herkenbaar is voor de inwoners van de gemeente Steenbergen. Dit kunnen we realiseren door er voor te zorgen dat de sociale wijkteams eind 2018 een afgebakende rol heeft en de samenstelling en de werkprocessen zijn omschreven en geïmplementeerd. De verhouding tot en samenwerking met belanghebbenden en samenwerkingspartners is omschreven en de lokale positie is geborgd.

Daarnaast zijn er eind 2018 concrete en aantoonbare vorderingen gemaakt in de inhoudelijke ontwikkeling van de kwaliteitsimpuls Steenbergen. Dit omdat de verdere ontwikkeling voor de komende jaren is beschreven in werkplannen, met een duidelijke prioritering en een stappenplan om

dit uit te voeren. Er is zicht op de financiële consequenties van de voorgenomen stappen afgezet tegen de haalbaarheid daarvan. Op het moment dat we nieuwe taken en activiteiten nodig vinden zullen we dit met een apart voorstel aan de gemeenteraad voorleggen. De werkplannen zijn geborgd in de nieuwe organisatie.

Met de realisatie van een nieuwe brede welzijnsorganisatie wordt een belangrijke impuls gegeven aan het preventieve werk in het voorliggend veld van het sociaal domein. Dit door te vernieuwen zonder het bestaande weg te gooien. Professionals en werkwijzen die succesvol waren worden behouden en geïntegreerd in de nieuwe organisatie.

Wat kost het?

De begroting van WijZijn Traverse Groep is een vertaling van de resultaten van de extra opdracht die zij in het kader van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk krijgen. Zie bijlage 3 voor de precieze opdracht inclusief de gewenste resultaten.

Bij de kaderstellende notitie is de inzet van een manager welzijnswerk Steenbergem aangekondigd. Daarnaast heeft WijZijn Traverse Groep overhead uren geraamd. Deze uren zijn bedoeld voor de werving en later het faciliteren van de manager, de overname van dossiers en de organisatie van SWOS conform het advies van de accountant.

Ook zijn er uren geraamd voor een businesscase/onderzoeksopdracht. De manager start lopende 2018 met het vormen van de sociale wijkteams. Onderdeel van deze opdracht is inzicht te geven in "of en waar" er extra inzet nodig is om de kwaliteitsimpuls te realiseren. In eerste instantie is het de bedoeling om het kerngericht werken van de sociale wijkteams binnen de huidige welzijnsformatie vorm te geven. Mogelijke extra inzet voor versterking van de sociale wijkteams moet eerst blijken. Omdat het waarschijnlijk is dat er versterking nodig zal zijn, wordt hier een tweejaarlijks budget (2018 en 2019) voor gereserveerd van € 30.000,-. Het uitgangspunt is de vraag van de inwoners en/of de kernen. Deze vragen dienen opgehaald te worden voordat bepaald kan worden of en waar er extra inzet nodig is.

In het overgangsjaar 2018 hebben we te maken met extra structurele en extra incidentele kosten. De structurele kosten zijn de kosten van de manager, kosten voor communicatie en deskundigheidsbevordering. Deze kosten blijken echter lager dan geraamd in de kaderstellende notitie.

De incidentele kosten hebben betrekking op de kosten die je eenmalig moet maken om de kwaliteitsimpuls uit te kunnen voeren. Dit zijn bijvoorbeeld de kosten van WijZijn Traverse voor het faciliteren van de kwaliteitsimpuls maar ook de kosten van het boekenonderzoek en eenmalige communicatiekosten.

Voor het totaaloverzicht van de financiën van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk zie bijlage 5. We vallen hiermee binnen de kaderstellende notitie.

Tijdpad

wat	wie	Wanneer
Werkagenda uitvoering taken plan van aanpak:	gemeente in overleg met partners	2018
Aanstellen manager: -publiceren vacature -brieveselectie - samenstellen selectiecommissie - voeren van selectiegesprekken	WijZijn Traverse Groep- in afstemming met partners	Maart- april 2018
Aantrekken onafhankelijke derde partij voor begeleiding medewerkers SWOS naar WijZijn Traverse Groep	Bestuurlijk overleg van de 4 partijen	Na vaststelling plan van aanpak
Opstellen en uitvoeren communicatieplan	WijZijn Traverse, SWOS en gemeente	Vanaf maart 2018
Opdrachtschrijving 2019 Wijzijn Traverse Groep Incl. SRM peilers invullen	Beleid gemeente i.o.m. partners o.a. Brabantse Wal gemeenten	2018
Oprichten Stichting Plusbus - ontvlechten van de Plusbus uit SWOS - inrichten subsidieproces	SWOS i.o.m. gemeente	Vanaf vaststelling plan van aanpak
Samenwerking kwartiermaker, manager, beleidsadviseur gemeente vormgegeven	Gemeente/WijZijn	Vanaf moment aanstelling betrokkenen
Informereren college en raad: Het college en de raad worden in 2018 per einde van het kwartaal op de hoogte gesteld van de stand van zaken van de uitvoering van de acties. Mogelijke knelpunten worden hierbij benoemd.	Afdeling beleid	Elk kwartaal

Bijlage 1

Kwaliteitsimpuls Steenbergen: - Van kaderstelling naar plan van aanpak

Onderwerp	Wat moet er gebeuren	Einddoel
Vorbereidingen Wij Zijn Traversegroep op paraplu functie	Er dient helderheid te komen over de omvang en aard van de dienstverlening die Wij Zijn / Traversegroep gaat overnemen in 2019. Inzichtelijk moet worden welke financiële en organisatorische consequenties dit zal hebben en welke stappen er in 2018 gezet moeten worden om tot de gewenste organisatievorm te komen in 2019.	Concreet plan van aanpak voor de overgang van dienstverlening naar Wij Zijn / Traversegroep, met daarin een duidelijke omschrijving financiële en praktische effecten die dit zal hebben. Deze praktische vertaling van de Kadernotitie dient in december / januari in de gemeenteraad besproken te worden.
Vorbereiding gemeentelijke opdrachten	Voor het jaar 2018 zal een procesopdracht moeten worden geformuleerd waarin duidelijk wordt welke taken er komen te liggen bij Wij Zijn Traverse in de voorbereiding naar de overgang van personeel en taken in 2019. Duidelijk dient gesteld te worden welke resultaten verwacht worden in de kwaliteitsimpuls en de formatie van sociale teams. Deze opdracht wordt geformuleerd door de gemeente. Dit is een opmaat voor de opdracht die de gemeente in 2018 zal gaan formuleren voor de nieuwe netwerkorganisatie Steenbergen die in 2019 aan Wij Zijn Traversegroep verstrekt gaat worden	Opdracht verlening aan Wij Zijn Traversegroep voor het formeren van sociale teams Steenbergen en het aanstellen van een manager die dit proces kan sturen de vorming van een nieuwe organisatie kan helpen voorbereiden met resultaatafspraken en een bijbehorende subsidieverlening .
Communicatieplan	Er is behoefte aan een helder communicatieplan dat duidelijkheid geeft op welke manier er gecommuniceerd wordt over de ontwikkelingen. Dit communicatieplan dient in te gaan op de communicatie naar de volgende doelgroepen: <ul style="list-style-type: none">- Inwoners van de gemeente Steenbergen, gebruikers welzijnsdiensten- Vrijwilligers van de organisaties (aandachtspunt gemeenteraad)- Professionals van de organisaties- Bestuurders organisaties- Lokale politiek en andere stakeholders Het communicatieplan moet vervolgens zorgvuldig en gestructureerd opgevolgd worden	Er een communicatieplan dat gestructureerd wordt uitgevoerd om te zorgen dat inwoners, vrijwilligers, professionals en stakeholders op de juiste manier tijdig worden geïnformeerd over de praktische uitwerking van de kwaliteitsimpuls.

Inhoudelijke voortgang kwaliteitsimpuls	De inhoudelijke werkgroep kan in de komende periode verder met het werken aan de benoemde inhoudelijke thema's in de kwaliteitsimpuls. Eerste doel is nu om te kijken in welke van de door hen aangedragen verbeterpunten al stappen gezet kunnen worden en wat moet wachten om in de werkplannen 2018 te worden meegenomen.	De inhoudelijke ontwikkeling vanuit de professionals borgen door de inhoudelijke werkgroep aan de slag te laten gaan met een stappenplan.
Kerngericht werken	De kaders van het kerngericht werken zoals geschetst in de uitgangspunten notitie worden uitgewerkt in een plan van aanpak voor de uitvoering ervan. In dit plan is aandacht voor de afstemming tussen de verschillende wijkteams, de rol van bijvoorbeeld de Dorpsraden en de opdracht en functie van de Kwartiermaker in relatie tot de manager Steenbergen.	Er is een plan van aanpak voor het invoeren van kerngericht werken vanaf 2018

Bijlage 2

Communicatieplan Kwaliteitsimpuls Welzijnswerk

Inleiding- waarom een communicatieplan

Er is behoefte aan een helder communicatieplan dat duidelijkheid geeft op welke manier er gecommuniceerd wordt over de procesmatige ontwikkelingen rond de Kwaliteitsimpuls Welzijnswerk Steenbergen.

Opdrachtgever van het plan is de bestuurlijke werkgroep waar is afgesproken om eenduidig te communiceren en zoveel mogelijk op dezelfde momenten. De precieze invulling van dit plan kan naar gelang van de omstandigheden en de wens van de bestuurlijke werkgroep worden aangepast.

Communicatiedoelgroepen- wie willen we bereiken?

Vanwege de mate van betrokkenheid van de diverse doelgroepen onderscheiden we vier communicatiedoelgroepen. De mate van intensiteit van de communicatie zal per doelgroep verschillen, omdat de informatiebehoefte per doelgroep anders ligt:

1. Inwoners van de gemeente Steenbergen
2. Gebruikers welzijnsdiensten inclusief de mantelzorgers
3. Vrijwilligers van de bij de kwaliteitsimpuls betrokken organisaties (aandachtspunt gemeenteraad)
4. Professionals van de kwaliteitsimpuls betrokken organisaties
5. Lokale politiek inclusief raden van advies en/of dorpsraden
6. Samenwerkingspartners

Communicatiedoelen- wat willen we bereiken (resultaat)?

- Het maximaliseren van acceptatie, begrip, draagvlak en medewerking voor verandering en overgang naar de nieuw te vormen (welzijn-)organisatie voor alle betrokkenen.
- Alle betrokkenen van de organisaties meenemen in het proces; het voorkomen van onduidelijkheid betreffende het proces van de kwaliteitsimpuls welzijnswerk (met name op de werkvloeren van de betrokken organisaties).
- Het verkrijgen en behouden van een positief beeld over:
 - de samenwerking/samenvoeging met de vier partijen; Swos, Vraagwijzer en Wijzijn Traverse en de gemeente.
 - de eventueel nieuw te ontwikkelen activiteiten,
 - de nieuwe organisatie als aantrekkelijke, bereikbare en eigentijdse partner voor zowel gebruikers als partners
- Het meenemen van vrijwilligers in het proces en ze hiermee voor de nieuwe organisatie behouden.

Formuleren van een kernboodschap

Kernboodschap: de kwaliteitsimpuls welzijnswerk wordt gedragen door de medewerkers, samen staan we voor sterk welzijnswerk en goede ondersteuning van inwoners!

De kernboodschap verschilt per doelgroep. Voor de communicatiedoelgroepen bevat het in ieder geval de volgende elementen:

- Meerwaarde van de te vormen brede welzijnsorganisatie duidelijk maken. Verandering is nodig om aansluiting te blijven maken met de veranderende maatschappij maar ook veranderingen in wet- en regelgeving (participatiemaatschappij, minder zorg meer zelf en met elkaar oplossen).
- Helderheid geven over welke processtappen er genomen worden als zaken nog niet duidelijk of besloten zijn.
- De verandering is positief, we willen beter aansluiten bij de wensen en behoeften van de inwoners van Steenbergen. Geruststellende insteek; het gaat goed, maar het kan nog beter. Voor het kerngericht werken komt er een breed overkoepelende netwerkorganisatie waardoor juist beter op de vraag van de inwoners ingespeeld kan worden.
- De kwaliteitsimpuls gaat beter welzijnswerk opleveren dat er is voor alle doel- en leeftijdsgroepen van 0-100+.

Emotie management

De overgang naar een nieuwe organisatie kan weerstand oproepen. Belangrijk is dan ook het communiceren in positieve termen, problemen / nadelen volmondig onderkennen en benoemen, maar de winst en (de discussie over) oplossing van problemen tegelijk te verwoorden en benadrukken. Er moet ruimte geboden worden om emoties te uiten en deze moeten serieus genomen worden. Mensen moeten weten bij wie ze terecht kunnen met hun vragen. Door de emoties te benoemen voelen mensen zich beter gehoord en voorkom je dat emotie overgaat naar geklaag in de “wandelgangen”.

Communicatiestrategie- hoe gaan we de doelen bereiken?

- We communiceren gezamenlijk, eenduidig en met instemming van de vier betrokken partijen.
- Tijdige en heldere berichtgeving; tijdig communiceren over werkzaamheden en consequenties.
- Communicatie gaat via een heldere, leesbare en begrijpelijke boodschap; geen vakjargon en ambtelijk taalgebruik/vaktaal. Dit om onnodige onduidelijkheid en ruis te voorkomen.
- Wat gebeurt waarom en wanneer en wat merkt men ervan.
- De betrokken werknemers van de vier organisaties worden continue in het proces meegenomen.
- De leden van de bestuurlijke werkgroep en de verantwoordelijken inzetten om belang te onderstrepen, besluiten toe te lichten en een krachtige boodschap over te brengen.
- De besturen/de directeur-bestuurder van de betrokken organisaties zijn verantwoordelijk voor het informeren, aanhaken en betrekken van de professionals en de vrijwilligers. Dit vanuit een gezamenlijke boodschap
- Verwachtingenmanagement.

Communicatiemiddelen- hoe gaan we communiceren

Communicatiemiddelen en activiteiten die ingezet kunnen worden zijn:

- Persberichten naar lokale /regionale media
- Communicatiekanalen van de betrokken organisaties: nieuwsbrieven, krantje
- Brieven/ flyers aan inwoners
- Informatiebijeenkomsten, al dan niet gespecificeerd naar doelgroep
- Waar mogelijk in zo klein mogelijke groepen, zodat het gesprek kan worden aangegaan
- Social media en de toekomstige website

Deelnemers- wie zijn betrokken bij de werkgroep communicatie?

In de werkgroep zullen vanuit de gemeente de adviseurs overheidsparticipatie en welzijnsbeleid en de communicatieadviseur plaatsnemen. Daarnaast zullen de betrokken medewerkers van de organisaties deelnemer zijn in de werkgroep en input leveren voor het plan (communicatieadviseur van WijZijn Traverse Groep). De samenstelling van de werkgroep communicatie kan in de loop van de tijd veranderen. Bij goedkeuring van het plan (raad 25-01-2018) van aanpak wordt een nieuw communicatieplan opgesteld voor de uitrol van de kwaliteitsimpuls welzijnwerk.

Afbakening

Dit communicatieplan schetst in grote lijnen de communicatiestrategie naar de zes bovengenoemde doelgroepen. De concretisering van deze communicatie kan pas in details worden vastgesteld wanneer we verder zijn met het proces van de kwaliteitsimpuls. Dit geldt zeker voor de doelgroepen ‘Inwoners van de gemeente’ en ‘lokale politiek en stakeholders’. De communicatie richting deze groepen zal pas in 2018 worden opgestart, en worden vormgegeven in samenwerking met onder andere de manager en de kwartiermaker. Dit plan vormt voor deze doelgroepen dus vooral een basis, van waaruit op later tijdstip kan worden verder gewerkt. Voor de doelgroep ‘Vrijwilligers’ en “professionals van de organisaties” is al behoefte aan eerdere communicatie, en dit zal dan ook nog worden uitgewerkt, en uitgevoerd, vóór de vaststelling van het plan van aanpak.

Afstemming

Het communicatieplan moet vervolgens zorgvuldig en gestructureerd opgevolgd worden. Het plan wordt om deze reden toegevoegd aan de agenda van alle inhoudelijke en bestuurlijke werkgroepen zodat de knelpunten en acties besproken worden.

In onderstaand overzicht staat aangegeven wie wanneer welke actie uitvoert. Per doelgroep wordt er apart gecommuniceerd omdat de boodschap per doelgroep verschilt.

Doelgroep	Boodschap	Hoe/middelen & acties	Wie	Wanneer	Acties
-----------	-----------	-----------------------	-----	---------	--------

Vrijwilligers van de organisaties, inclusief de docenten werkzaam via Swos (mbvo)	Vrijwilligers inlichten over kwaliteitsimpuls welzijn Steenbergen (waarom); wat betekent dit concreet voor hen. Zie kernboodschap.	1. <u>Per brief</u> vrijwilligers per brief informeren. Brief bespreken in de diverse team overleggen van SWOS. 2. <u>Informatie bijeenkomst</u>	Brief namens de 4 betrokken organisaties Lijst met adressen via Tonnie Joxhorst beschikbaar 2. Bestuur Swos met ondersteuning vanuit gemeente	Brief versturen, zie vraag aan bestuurders *. Kerstbijeenk omst 2017	
Inwoners van de gemeente Steenbergen	Dit is de nieuwe welzijnsorganisatie en dit gaan jullie er van merken.	Brede communicatie, details nader te bepalen	Gezamenlijk initiatief.	2018 & 2019	
Professionals van de organisaties	Nader te bepalen in overleg met de bestuurlijke werkgroep. Update proces en stand van zaken kwaliteitsimpuls welzijnswerk	Eigen middelen, zelf te bepalen per organisatie. Bijv. intranet? Meenemen via de inhoudelijke werkgroep (mits ze daarin vertegenwoordigd zijn). Daarnaast dit jaar nog minstens een informatiemoment vanuit de werkgever. Na volgend jaar komt dit bij de manager	De individuele organisaties vanuit gezamenlijk perspectief.	Doorlopend vanaf 2017 Eind november: Astrid 2018: Manager/ Astrid	
Lokale politiek en andere stakeholders	Nader te bepalen in overleg met de bestuurlijke werkgroep	Brede communicatie, details nader te bepalen	Gezamenlijk; gemeente heeft voortrekkersrol.	Doorlopend vanaf 2017	
gebruikers welzijnsdienst en-klanten en mantelzorgers	Nader te bepalen in overleg met de bestuurlijke werkgroep	Brede communicatie, details nader te bepalen	Gezamenlijk initiatief.	Gebruikers hoeven pas later geïnformeerd te worden	
Samenwerkings partners					

Bijlage 3

Opdracht WijZijn Traverse Groep, i.h.k.v. Kwaliteitsimpuls Welzijnswerk 2018

In maart 2017 werd het convenant “Kwaliteitsimpuls Welzijnswerk Steenbergen” ondertekend door SWOS, Stichting Vraagwijzer, WijZijn Traverse Groep en de gemeente Steenbergen. In dit convenant hebben de partijen de intentie vastgelegd om te komen tot een sterker welzijnswerk in een nieuwe organisatievorm. De wijze waarop zij dit willen doen in september 2017 vastgelegd in een Uitgangspunten notitie die kon rekenen op instemming van de gemeenteraad. In 2018 zal een aanvang worden gemaakt met de overgang naar een nieuwe organisatievorm voor het welzijnswerk in Steenbergen. In 2018 zal vanuit WijZijn Traverse Groep ondersteuning verleent worden aan dit proces. In dit document wordt de opdracht voor het jaar 2018 aan WijZijn Traverse Groep in deze kwaliteitsimpuls beschreven. Om deze opdracht uitvoering te kunnen geven zal WijZijn Traverse Groep, een manager aanstellen, die belast is met de taken in dit ontwikkelproces.

Aanstellen lokaal manager en organisatorische ondersteuning

Doel en taak:

WijZijn Traverse Groep werft een Manager Steenbergen volgens vooraf vastgestelde wervingsprocedure. De wervingsprocedure, taakomschrijving en de wijze waarop de samenwerkende partijen invloed uitoefenen op de werving en aanstelling worden vastgesteld in het bestuurlijk overleg. Hierover dient overeenstemming te zijn. Deze manager valt hiërarchisch onder de directeur bestuurder van WijZijn Traverse Groep. De manager krijgt de opdracht een start te maken met het formeren van sociale wijkteams in de gemeente Steenbergen, daarmee inhoudelijk vooruitlopend op de nieuwe organisatievorm die uiterlijk in 2019 formeel zal worden. De manager is in dit overgangsjaar de functioneel leidinggevende van de medewerkers van WijZijn Traverse Groep, Vraagwijzer en SWOS die in Steenbergen actief zijn.

WijZijn Traverse Groep faciliteert het proces van de opheffing van SWOS en Vraagwijzer en de overgang van personeel naar WijZijn Traverse Groep. SWOS en Vraagwijzer zijn en blijven eindverantwoordelijk voor de te nemen stappen en het opheffen van de organisaties. De manager kan indien nodig en wenselijk met praktische zaken ondersteunen, zoals het doen van voorstellen voor de arbeidscontracten en het voorbereiden van administratieve procedures om zowel personeel als de dienstverlening zo soepel mogelijk over te laten gaan op 1 januari 2019. De manager wordt hierin gefaciliteerd door het Service Bureau van WijZijn Traverse Groep en treedt vooral op als verbinder tussen de partijen.

De taken van de lokaal manager zijn gericht op de volgende zaken:

- Formeren sociale wijkteams
- Uitwerken en verder ontwikkelen inhoudelijke speerpunten kwaliteitsimpuls

Resultaat:

Er is een manager aangesteld die in Steenbergen die aan de slag gaat met het vormgeven van breed welzijn nieuwe stijl. Uiterlijk op 1 januari 2019 wordt de in de uitgangspuntennotitie geschetste organisatievorm 'Netwerkorganisatie onder paraplu' operationeel en is de overname van dienstverlening en personeel optimaal voorbereid zodat deze soepel verloopt.

Formeren sociale wijkteams

Doel en taak:

De manager formeert de sociale teams in de gemeente Steenbergen. Centrale uitgangspunt hierbij is het vormen van een breed welzijnsteam voor inwoners van 0-100+ waarin integraal wordt gewerkt in een kerngerichte aanpak, die dichtbij, zichtbaar en herkenbaar is voor de inwoners van de gemeente Steenbergen. De vragen en behoefte van de inwoners van de diverse kernen zijn leidend in dit proces. De manager ontwikkelt vanuit het werkveld en in nauwe samenspraak met de gemeente een concretisering van de sociale teams. Daarbij komen de volgende zaken aan bod:

- Welke behoefte leeft er in de kernen?
- Wordt er gewerkt met een team Steenbergen of meerdere lokale teams?
- Wat is de rol van de medewerkers in het team en welke taken hebben zij?
- Welke rol kunnen lokale partners en inwoners spelen?
- Welke samenwerkingspartners zijn er betrokken?
- Hoe wordt de lokale binding (ook in de dorpen en buurtschappen) geborgd?
- Hoe gaan werkprocessen eruit zien?
- Hoe wordt samengewerkt met de fysieke wijkteams en de kwartiermaker kerngericht werken van de gemeente?

Resultaat:

Eind 2018 zijn er sociale wijkteams in Steenbergen met een afgebakende rol en samenstelling. Werkprocessen zijn omschreven en geïmplementeerd. De verhouding tot en samenwerking met stakeholders en samenwerkingspartners is omschreven en de lokale positie geborgd.

Uitwerken en verder ontwikkelen inhoudelijke speerpunten kwaliteitsimpuls

Doel en taak:

In 2017 hebben de betrokken werkers van de 4 organisaties nagedacht over de gewenste inhoudelijke ontwikkeling van het brede welzijnswerk. Zij hebben een aantal speerpunten benoemd en gewenste ontwikkelrichting geschetst op de volgende onderwerpen:

- Vindbaarheid en zichtbaarheid welzijnswerk
- Aansluiting bij de ontwikkeling van kerngericht werken en overheidsparticipatie
- Informatie en adviesfunctie welzijn in relatie tot integrale toegang
- Verbinding voorliggend veld en de maatwerkvoorzieningen die door partners worden uitgevoerd
- De wijze waarop nieuwe ontwikkelingen gevoed worden door kwantitatief en kwalitatief onderzoek en vertaald worden naar nieuwe producten

- Deskundigheidsbevordering voorliggend veld
- Sturing en monitoring

De voortgang van de ontwikkeling op deze punten moet worden bevorderd en door de manager Steenbergen. Prioriteit zal in het eerste jaar worden gegeven aan de vindbaarheid en zichtbaarheid en de aansluiting op het kerngericht werken en de overheidsparticipatie waar ook in 2018 een aanvang mee gemaakt zal worden in de gemeente Steenbergen.

Resultaat

Eind 2018 zijn er concrete en aantoonbare vorderingen gemaakt in de inhoudelijke ontwikkeling van de kwaliteitsimpuls Steenbergen. De verdere ontwikkeling voor de komende jaren is beschreven in werkplannen, met een duidelijke prioritering en een stappenplan om dit uit te voeren. Er is zicht op de eventuele financiële consequenties van de voorgenomen stappen en de haalbaarheid daarvan. De werkplannen worden geborgd in de nieuwe organisatie.

Proces

De Gemeente Steenbergen verstrekt de opdracht in concept aan WijZijn Traverse Groep zodat deze organisatie een begroting kan voorbereiden. De begroting wordt besproken met de Gemeente Steenbergen om te toetsen of deze voldoet aan de verwachtingen en past in het financieel kader. Indien hierover overeenstemming is wordt deze begroting onderdeel van de financiële kaderstelling van het plan van aanpak dat op 25 januari 2018 wordt besproken in de gemeenteraad. Pas na goedkeuring door de gemeenteraad wordt de opdracht aan WijZijn Traverse Groep formeel en kan de begroting worden gehonoreerd met een subsidie. WijZijn Traverse Groep zal zo spoedig mogelijk na de formele accordering van de begroting starten met de uitvoering van de opdracht en beginnen met het werven van een manager.

Over de voortgang van de opdracht en de gewenste ontwikkeling van de Kwaliteitsimpuls wordt maandelijks overlegd door WijZijn Traverse Groep op ambtelijk niveau met de gemeente. Iedere 2 maanden wordt formeel gerapporteerd over de voortgang en de inhoudelijke ontwikkeling. Zowel de gemeente als WijZijn Traverse Groep hebben in deze evaluaties de ruimte om plannen aan te scherpen en bij te stellen op de actualiteit. De inhoudelijke ontwikkeling van de kwaliteitsimpuls wordt zeker in het eerste jaar gezien als een proces van co creatie tussen de gemeente, WijZijn Traverse Groep, betrokken professionals en de inwoners van Steenberger. De frequentie en aard van de overleggen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer zijn daarom frequent en afgestemd op dit proces van co creatie.

Bijlage 4 Financiën 2018-2019 kwaliteitsimpuls welzijnswerk Steenberg

	Huidige situatie	Nieuwe situatie			Opmerkingen
	2017	structureel 2018*	incidenteel 2018	2019	
SWOS	€ 188.560,00	€ 188.560,00		€ 188.560,00	Subsidie incl. project dienstenloket van €14.000
Vraagwijzer	€ 164.600,00	€ 131.600,00		€ 115.000,00	kosten directie & coördinatie vervallen met aanstelling manager WLZ
WijZijn AMW	€ 232.605,00	€ 234.722,00		€ 234.722,00	
WijZijn VIP	€ 39.218,00	€ 39.642,00		€ 39.642,00	
Sportcoaches	€ 92.000,00	€ 92.000,00		€ 92.000,00	
Jongerenwerk	€ 125.054,00	€ 125.054,00		€ 125.054,00	
BEGROTING:					
Manager welzijn 0,8 fte		€ 60.000,00		€ 80.000,00	kosten o.b.v. volledig jaar; verwachting start manager in 2018 is 1-4-2018
Communicatiebudget		€ 10.000,00	€ 15.000,00	€ 10.000,00	
Registratie en verslaglegging /ICT		€ 0,00		€ 10.000,00	Verwachting is dat structurele ICT kosten pas in 2019 gaan spelen
Deskundigheidsbevordering		€ 12.000,00		€ 12.000,00	
Faciliteren uitvoering kwaliteitsimpuls			€ 29.256,00	€ 17.940,00	
Due Dilligence (boeken-)onderzoek			€ 11.500,00		Werkelijke kosten boekenonderzoek
Begeleiding onafhankelijke 3e partij overgang medewerkers SWOS			p.m		Deze p.m. kosten worden meegenomen in de perspectiefnota
Totaal	€ 842.037,00	€ 893.578,00	€ 55.756,00	€ 924.918,00	
Meerkosten		€ 51.541,00	€ 55.756,00	€ 31.340,00	

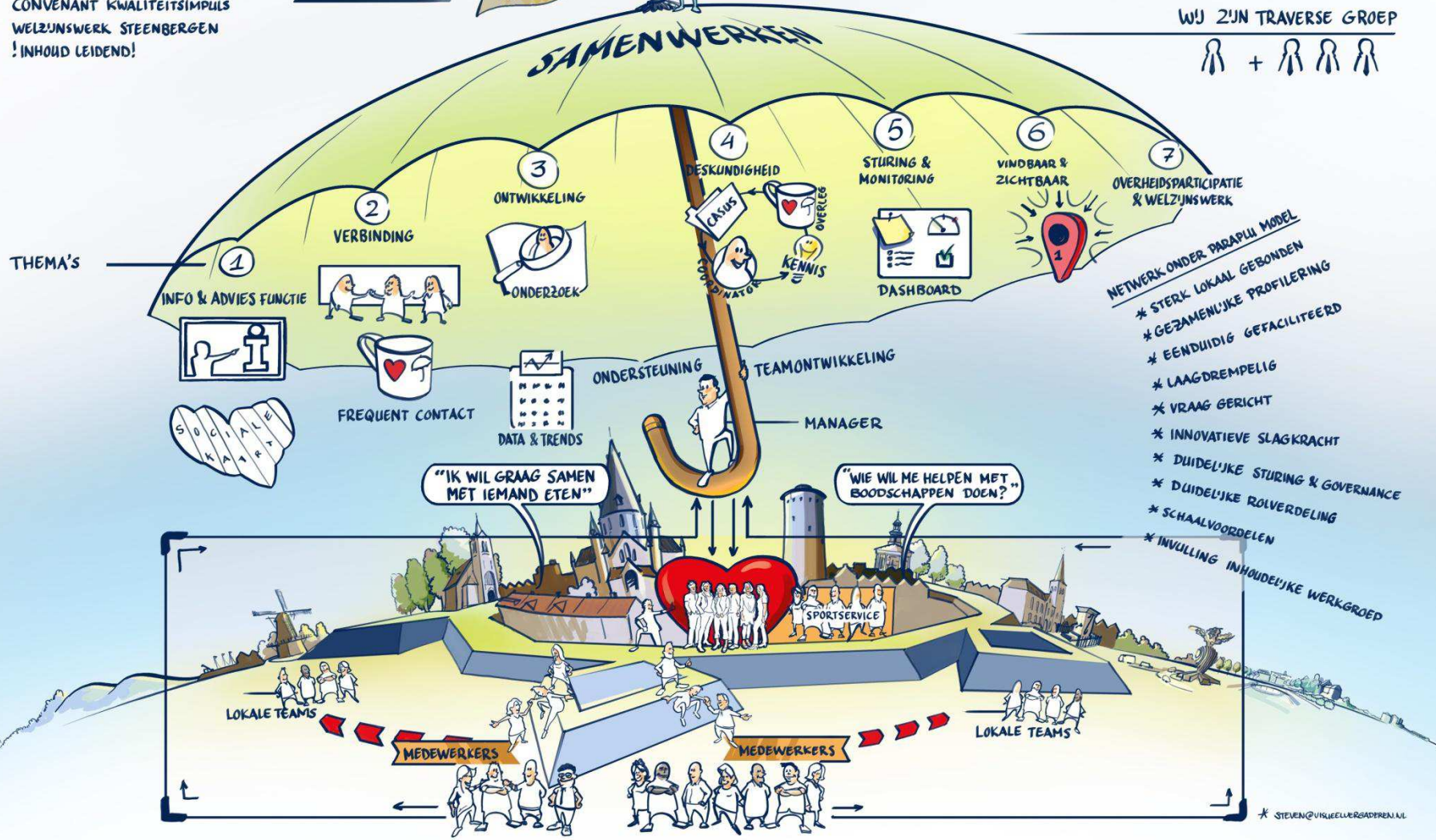
* De subsidiebudgetten 2018 zijn geïndexeerd

KWALITEITSIMPULS WELZJNSWERK

CONVENANT KWALITEITSIMPULS
WELZJNSWERK STEENBERGEN
! INHOUD LEIDEND!



WIJ ZIJN TRAVERSE GROEP



* STEVEN@VINCULLEBOGADPREN.NL