

# Plan van aanpak 2.0

## Naar de bron van het sociale domein



Deventer, 2 oktober 2013  
Versie: 0.2  
Status: concept

*Plan van aanpak 2.0 Naar de bron van het sociale domein  
Versie: 0.2  
Status: concept*



## 0. Algemene gegevens

Auteur : Natasja Smit en John Boes  
Status : Concept  
Documentenbeheer : PvA 2.0 Naar de bron van het Sociale Domein

### Versie Informatie

Versie	Datum	Auteur	Opmerking
0.1	22-08-2013	Natasja Smit/John Boes	afgerond
0.2	30-08-2013	Natasja Smit/John Boes	Verwerking aanpassingen kopgroep

### Verzendlijst

Versie	Verzonden aan	Functie	Hoedanigheid	Reden
0.1	Kopgroep			Ter vaststelling

### Beslissing

Beslisser	Hoedanigheid	Inhoud beslissing	Datum beslissing
Kopgroep		Go	29-08-2013
<b>Handtekening</b>			

Opdrachtnemer	Hoedanigheid	Datum ontvangst
<b>Handtekening</b>		



## Inhoudsopgave

<b>0. Algemene gegevens .....</b>	<b>1</b>
Versie Informatie.....	1
Verzendlijst .....	1
Beslissing.....	1
<b>1. Aanleiding.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Projectresultaat.....</b>	<b>5</b>
2.1 Probleemstelling .....	5
2.2 Doelstelling .....	5
2.3 Opdracht.....	5
2.4 Resultaat .....	6
2.5 Uitgangspunten en randvoorwaarden.....	7
2.6 Aanpak uitvoering van het inhoudelijke en externe traject.....	8
2.7 Aanpak uitvoering van het personele en organisatorische traject .....	10
2.8 Communicatie .....	10
<b>3. Projectorganisatie.....</b>	<b>12</b>
3.1 Projectstructuur .....	12
3.2 Kopgroep .....	12
3.3 Projectgroep inhoud en extern .....	12
3.4 Projectgroep personeel & organisatie.....	13
3.5 Klankbordgroep adviesraden.....	14
3.6 Bevoegdheden van de projectleider .....	14
3.7 Besluitvormingsprocessen.....	14
<b>4. Beheersingsmechanismen .....</b>	<b>15</b>
4.1 Rapportages .....	15
4.2 Projectdocumentatie .....	15
<b>5. Planning.....</b>	<b>16</b>
5.1 Detailplanning.....	16
5.2 Menskracht op de uitvoering van het totale project .....	17
5.3 Begroting .....	17
<b>BIJLAGE 1 .....</b>	<b>18</b>





## 1. Aanleiding

Met de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), in 2007, is een vernieuwd concept bij gemeenten geïntroduceerd: compensatieplicht. Gemeenten hebben de taak om burgers te ondersteunen bij hun deelname aan de samenleving. Maar hoe gemeenten die verantwoordelijkheid invullen schrijft de wet niet voor. De centrale doelstelling van de Wmo is het stimuleren van participatie en zelfredzaamheid van alle burgers. Deze doelstelling heeft de gemeente voor het totale sociale domein als uitgangspunt.

De aanleiding van dit plan van aanpak is onze veranderende samenleving. Er dient een omslag te komen van claim- en aanbodgericht werken (voorzieningen en hulpmiddelen) naar vraag en resultaatgericht werken (participatie en zelfredzaamheid) om tegemoet te komen aan de doelstelling. Het doel hiervan is dat niet langer de voorzieningen en hulpmiddelen centraal staan maar participatie en zelfredzaamheid. In plaats van het aanbod stelt de overheid de burger en zijn mogelijkheden (weer) centraal. Er wordt uitgegaan van wat mensen nog wel kunnen in plaats van wat ze niet kunnen. De overheid krijgt een andere rol en geeft de burger ruimte: hij krijgt zijn onafhankelijkheid en eigen regie zoveel mogelijk terug. Het gaat om een burger die op eigen kracht, met behulp van zijn omgeving, ver kan komen in het naar vermogen deelnemen aan de samenleving. Het resultaat is daarbij van belang. En deze resultaten worden niet alleen behaald door het bieden van (individuele) voorzieningen. Het gaat dus om een nieuw samenspel met burgers en externe partners.

Deze omslag vraagt om een intensief, dynamisch veranderproces van de interne organisatie én de relatie met burgers en partnerorganisaties. De gemeente krijgt een andere rol, hanteert een andere visie en werkwijze en heeft nieuwe verwachtingen van het samenspel met burgers en partners. Een dergelijk complex veranderproces heeft een heldere visie, strategie, aansturing nodig en een zorgvuldig proces waarbij gebruik gemaakt wordt van ervaringen uit reeds bestaande pilots. In de Voorjaarsnota 2011 "Een kwestie van Kiezen" van Deventer zijn de nieuwe visie en werkwijze van de gemeente benoemd<sup>1</sup>. De strategie, waarin opgenomen het proces – hoe willen we de visie realiseren – wordt in dit Plan van Aanpak verder uitgewerkt.

In januari 2013 heeft het college het plan van aanpak vastgesteld van het project Naar de Bron van het Sociale Domein. Inmiddels zijn een aantal van de toen geplande activiteiten uitgevoerd dan wel gestart.

In april 2013 heeft de Kopgroep van het project zich nogmaals gebogen over de opdracht van het project. In het document "Bandbreedte Naar de Bron van het Sociale Domein" van 16 april (Zie bijlage 1 bij dit plan van aanpak) is dit verder uitgewerkt. Dit heeft bij de Kopgroep tot de conclusie geleid dat het in januari 2013 vastgestelde plan van aanpak herzien moet worden.

Dit voorliggende plan van aanpak is dus een verdere uitwerking en, op onderdelen, herziening van het in januari 2013 vastgestelde plan van aanpak.

---

<sup>1</sup> Bestuursopdracht 4- Kwestie van Kiezen, 2011.



## 2. Projectresultaat

De hieronder genoemde probleemstelling, doelstelling, opdracht en resultaat zijn reeds benoemd in de bestuursopdracht d.d. 7 september 2012.

### 2.1 Probleemstelling

Wat is er nodig om in de gemeentelijke werkwijze en dienstverlening in het sociale domein - vanuit de geformuleerde visie - de benodigde omslag van claim- en aanbodgericht werken (voorzieningen en hulpmiddelen) naar integraal vraag - en resultaatgericht werken (participatie en zelfredzaamheid) verder te kunnen maken en zodoende "Naar de bron van het sociale domein" te komen?

We zullen van IST naar SOLL gaan. Dit betekent dat burgers anders aangesproken gaan worden: minder voorzieningen en meer zelf doen. Dit vraagt van de gemeente en de uitvoeringspartners een andere rol, nieuwe werkwijze en andere werkvormen.

### 2.2 Doelstelling

Het realiseren van een nieuwe integrale gemeentelijke werkwijze voor beleid en uitvoering in het sociale domein, dat vertrekt vanuit de geformuleerde visie en "Naar de bron van het sociale domein". Hierbij moet samen met de partners in de non-profit en profitsector een nieuw evenwicht gevonden worden tussen de behoefte van de burger aan maatschappelijke ondersteuning enerzijds en de voorzieningen anderzijds. Daarnaast zal de gemeente meer een beleidsregie organisatie worden en de uitvoeringsregie bij de externe partners leggen.

De in deze doelstelling benoemde nieuwe werkwijze moet aansluiten bij de doelstellingen zoals geformuleerd in het beleidsplan Meedoen 'Samen sterk in mensenwerk 2012-2015':

1. Meedoen mogelijk maken  
Actieve en gezonde maatschappelijke deelname c.q. participatie mogelijk maken.
2. Versterken van het zelforganiserend vermogen van (groepen) inwoners  
Versterken van de sociale samenhang én beter samenspel tussen niet-professionals en professionals.
3. Eigen kracht mogelijk maken  
Vraaggestuurde inrichting van de dienstverlening gericht op meedoen.
4. Niemand tussen wal en schip  
Toegankelijke professionele ondersteuning voor kwetsbare burgers

### 2.3 Opdracht

De bestuursopdracht betreft het totale sociale domein. Op alle beleidsterreinen binnen de gemeente waar direct contact met de burgers is, zal worden gewerkt vanuit het principe van de verantwoordelijkheidsladder, zoals genoemd in de bestuursopdracht.

Het begin van de verantwoordelijkheidsladder is de methodiek van eerste contact, vraagverheldering en 'keukentafelgesprekken'. Er moet dus één vorm van klantbenadering komen, en wanneer wenselijk één organisatie voor cliëntenondersteuning. Dit betekent dat de methodiek dus van toepassing is op het domein van de WMO, inkomensvoorziening en arbeidsmarkt, schuldhulpverlening, CJG/jeugdzorg/onderwijs en minimabeleid.





Naar de bron van het sociale domein moet zorgen voor een nieuw samenspel met burgers en externe partners. Dit plan van aanpak is geredeneerd vanuit de stappen die iedere burger met een ondersteuningsbehoefte gemiddeld genomen doorloopt. Deze stappen bestaan uit het eerste contact, het gesprek en het arrangement.

Onder *het eerste contact* verstaan we in Deventer informatie en advies en een plek waar de vraag naar ondersteuning wordt opgepakt. Het eerste contact vindt dichtbij de burger plaats in elke wijk/buurt.

In *het gesprek* wordt de ondersteuningsbehoefte van de burger in kaart gebracht. De vraag van de burger wordt samen met de burger tijdens het gesprek verheldert. Tijdens het gesprek zal op de 8 leefgebieden, zoals gedefinieerd binnen de gemeente (zie paragraaf 2.5), de ondersteuningsbehoefte in beeld worden gebracht. Het gesprek wordt vanaf juni 2013 in de wijk Borgele/Platvoet uitgevoerd door vier partijen, namelijk de gemeente, MEE IJsseloevers, Raster en Vriendendiensten. Het gesprek kan uit meerdere gesprekken bestaan over meerdere dagen verspreid. In sommige gevallen zal dit minder zijn dan in de andere gevallen. Externe partners zullen samen met de ambtelijke professionals van het huidige klantproces binnen het sociale domein de grenzen van de wet opzoeken zodat benoemd kan worden welke taken binnen de gemeente blijven en welke niet.

Niet alle vragen van burgers leiden tot een gesprek. Eenvoudige vragen worden snel en laagdrempelig opgelost. Tijdens het gesprek kan een integrale vragenlijst een goede leidraad zijn.

*Het arrangement* wordt met de burger tijdens het gesprek opgesteld. Het arrangement is het pakket aan oplossingen om het eerder benoemde resultaat te behalen. Het gaat dan om een samenhangend pakket voor het versterken van de eigen kracht, informele ondersteuning, algemene voorzieningen en maatwerkvoorzieningen. Doordat het arrangement breed samengesteld kan zijn, zullen vaak meerdere informele netwerken, aanbieders en partners betrokken zijn bij de uitvoering.

Dit betekent dat de opdracht in twee delen uiteenvalt, namelijk inhoud & extern en personeel & organisatie. Doordat vanuit de inhoud meer taken door externe partijen uitgevoerd gaan worden, zal dit personele consequenties hebben voor de gemeente. Om oog te hebben voor beide sporen is het project in tweeën geknipt en onder verantwoordelijkheid van twee ambtelijk opdrachtgevers gekomen en dus ook twee opdrachtnemers. In de bestuursopdracht d.d. 7 september 2012 is dit nader uiteengezet. In dit plan van aanpak wordt dieper ingegaan op beide sporen. In de bestuursopdracht is omschreven dat het om een project gaat dat op 1 december 2014 moet zijn afgerond.

In de opdracht zijn ook randvoorwaarden van toepassing waarvoor wordt verwezen naar paragraaf 2.5. Hieronder de nieuwe rol van de gemeente in dit project.

## 2.4 Resultaat

Het beoogde resultaat in 2015 is een nieuwe integrale gemeentelijke werkwijze bij beleid (intern) en uitvoering in het totale gemeentelijke domein (extern), die de (vraag van de) burger en zijn mogelijkheden centraal stelt en zodoende uitgaat van de geformuleerde visie, uitgangspunten en "Naar de bron van het sociale domein", zoals genoemd in de bestuursopdracht d.d. 7 september 2012. Niet langer wordt het aanbod van voorzieningen en ondersteuning in al zijn vormen en het (vermeende) recht daarop als uitgangspunt gehanteerd, maar participatie en zelfredzaamheid. De gemeente heeft hierin een regisserende en faciliterende taak. De gemeente is netwerkpartner en beleidsregisseur.

In de Voorjaarsnota 2011 "Een kwestie van Kiezen", is de nieuwe gemeentelijke werkwijze in het Sociale Domein al benoemd. Een eerste inschatting van mogelijke besparingen door een nieuwe manier van werken zijn geraamd op minimaal € 1.290.000 voor individuele voorzieningen in de Wmo. De nieuwe werkwijze dient een besparing op te leveren door met name een vermindering van het aantal verstrekkingen (uitkering, indicatie of hulpmiddel) ten opzichte van het aantal aanvragen/meldingen. De nieuwe werkwijze moet daarom vertaald worden in concrete resultaatgebieden, met daaraan gekoppelde prestatie-indicatoren en normen, om de te behalen (financiële) resultaten te kunnen garanderen.



Doelen die in het kader van de het voorgaande binnen de gehele gemeente van toepassing zullen zijn:

- de burger/kind/systeem staat centraal. Dit betekent dat samen met de burger het resultaat van een vorm van ondersteuning wordt bepaald;
- mensen met een beperking hebben een volwaardige kans in de samenleving, zoals passend onderwijs;
- eerst wordt de vraag verhelderd voordat naar antwoorden wordt gezocht;
- een integrale benadering van de klantvragen;
- participatie in elke vorm staat centraal;
- handelen met vertrouwen in externe partners;
- regels en procedures worden vereenvoudigd ten behoeve van de dienstverlening.

Er zullen dus vanwege de verandering ook meer alternatieven in de samenleving ontstaan die ontstaan vanuit de zelforganisatie van burgers.

De bovenstaande resultaten worden benoemd voor het gehele gemeentelijke domein. Binnen de WMO is de aanzet gegeven om de huidige werk – en denkwijze te veranderen/kantelen. Daarom zijn hieronder enkele resultaten specifiek voor de WMO benoemd.

De beoogde resultaten binnen de WMO ten opzichte van peildatum 1 januari 2013 zijn:

- reductie van het aantal normen in het Verstrekkingsboek met 70%;
- integraal maatwerk bij alle nieuwe meldingen/ signalen in de domeinen Jeugd, Werk en Meedoen, waarbij in 2015 100% van alle nieuwe meldingen individuele verstrekkingen een of meerdere keukentafelgesprekken heeft plaatsgevonden, behalve die individuele verstrekkingen waar met de aanvrager al een gesprek heeft plaatsgevonden (zoals na het verlaten van het ziekenhuis mensen in hun eigen omgeving een oplossingen vinden, dus maatwerk volgens de verantwoordelijkheidsladder);
- maximaal 20% van alle nieuwe meldingen/ signalen leidt tot een individuele verstrekking (van een uitkering, indicatie of hulpmiddel);
- een totale besparing van minimaal 7% ten opzichte van het totale (verstrekking)volumen (in de begroting van 2013 wordt een besparing van 2,4 % beoogd);
- 100% van de door de betrokken partners ingezette professionals heeft kennis van en is getraind in werken vanuit de nieuwe werkwijze (eigen kracht, Wmo piramide);
- een daling van het aantal aanvragen individuele verstrekkingen met minimaal 15%;
- Minimaal 80% van de cliënten geeft bij een onafhankelijk cliënttevredenheidsonderzoek aan "goed geholpen" te zijn bij zijn/ haar ambitie om volwaardig mee te kunnen doen.

## 2.5 Uitgangspunten en randvoorwaarden

Uitgangspunten zijn die zaken die door het project als basis moeten worden meegenomen. Een uitgangspunt is iets waar het project niet omheen kan. Het is een vertrekpunt.

Het is van belang dat op basis van zowel het gemeentelijke traject 'Dubbelslag' en het organisatiekompas als de uitgangspunten bij andere projecten dat ook dit project wordt ingestoken vanuit de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de beleidsregie en de externe partners voor de proces- en casusregie en het gebruiken van de 'Kracht van de stad'. Het dienstverleningsconcept van de gemeente en van externe partijen zal veranderen. Lopende het project moet duidelijk worden hoe dit er exact uit komt te zien.

Het project zal uitgerold worden op het totale sociale domein van de gemeente. Dit betekent dat de verantwoordelijkheidsladder van toepassing is op alle leefgebieden. Uiteraard wel met die kanttekening dat voor alle leefgebieden juist externe partijen nodig zijn. Kenmerkend van deze leefgebieden is dat ze voor iedereen gelden; ze zijn *mensgericht* en niet *probleemgericht*.

1. **Huisvesting**  
woonsituatie van de cliënt
2. **Financiën**  
financiële situatie van de cliënt en bestedingspatroon





3. **Sociaal functioneren**  
relatie tussen de cliënt en zijn omgeving (waaronder zijn gezin, familie, hulpverleners), inclusief zijn maatschappelijk gedrag (relatie met justitie)
4. **Psychisch functioneren**  
het 'welbevinden' van de cliënt, inclusief eventueel psychiatrisch ziektebeeld en verslavingsgedrag
5. **Zingeving**  
datgene wat de cliënt motiveert om te leven (bijvoorbeeld een levens- of geloofsovertuiging)
6. **Lichamelijk functioneren**  
fysieke gesteldheid van de cliënt en zelfzorg
7. **Praktisch functioneren**  
huishoudelijke en technische vaardigheden, taalvaardigheden
8. **Dagbesteding**  
daginvulling van de cliënt (werk, sociale activering, hobby's, studie, activiteiten)

Randvoorwaarden zijn zijdelingse beperkingen aan het project. Randvoorwaarden stellen eisen aan het project die vanuit het project niet kunnen worden beïnvloed. Hierbij valt te denken aan de reeds vastgelegde besparing van het project in het document Kwestie van Kiezen. Maar ook het Regeerakkoord 'Bruggen Slaan' kan van invloed zijn op dit project. Specifieke randvoorwaarden worden genoemd in de drie beleidsdocumenten binnen het sociale domein, te weten:

- Samen sterk in mensenwerk, 2012-2015;
- Iedereen actief! 2013;
- Van Wieg naar Werk 2.0, 2012.

Naast de inhoudelijke uitgangspunten en voorwaarden zijn er ook voorwaarden voor het realiseren van het project die van de inzet van externe en interne personen afhankelijk is. Als er geen bereidheid is vanuit externe partijen of interne collega's zal het project ook niet slagen. Daarom is in dit plan van aanpak ook de menskracht voor de uitvoering vastgelegd.

## 2.6 Aanpak uitvoering van het inhoudelijke en externe traject

In afwijking van het eerste plan van aanpak is het inhoudelijke en externe traject niet uitgevoerd in drie fasen. De drie fasen zijn door elkaar gaan lopen omdat diverse deelprojecten in een andere fase teveel verband met elkaar hebben, zoals het deelproject bewustwording. In dit plan van aanpak is de nieuwe opzet van dit traject inzichtelijk gemaakt.

Het inhoudelijke en externe traject valt uiteen in zeven deelprojecten. Hieronder worden de verschillende deelprojecten weergegeven met hun tijdspad.

1. Deelproject Pilot van april 2013 tot april 2014.  
De pilot bestaat in eerste instantie uit het voeren van keukentafelgesprekken. Vanaf half juni 2013 voeren de gemeente, Raster, MEE IJsseloevers en de Vriendendiensten in Borgele/Platvoet gesprekken met aanvragers van een Wmo-voorziening. Gaande de duur van de pilot zal de doelgroep van de keukentafelgesprekken worden uitgebreid, zodat ervaring op het totale sociale domein wordt opgedaan met de keukentafelgesprekken.  
De pilot wordt op drie manieren gemonitord, namelijk door de uitvoerders zelf, Hogeschool Saxion en de gemeente. De uitvoerders meten de zelfredzaamheid van de burger. Is deze gestegen door de uitkomst van de keukentafelgesprekken? Saxion meet de klanttevredenheid en ontwikkelt een methodiek voor het voeren van de keukentafelgesprekken. De gemeente meet de daling aan uitgaven voor voorzieningen in het pilot gebied. Bekeken moet worden of een monitorgroep van gebruikers hier nog iets aan toevoegt zoals oorspronkelijk het idee was. Faciliterend aan de uitvoering van de pilot is de Wmo-verordening, het Besluit maatschappelijke ondersteuning en de Sociale Kaart die de uitvoering ondersteunen. Met de start van de pilot waren deze elementen dan ook – een aantal nog in concept - gereed.



2. Deelproject Centrale Toegang is in december 2013 gereed. Met toegang bedoelen we het proces vanaf het moment waarop de burger zich meldt (of gemeld wordt of gevonden wordt) met een ondersteuningsvraag. Het inzetten van Eigen Kracht is hierbij essentieel. Op 14 juni 2013 is het ambtelijk conceptvoorstel besproken met externe partijen. Er is door de deelnemers geconstateerd dat er een vloeiende relatie moet bestaan tussen de verschillende domeinen van zorg, welzijn, jeugd, werk en inkomen. Dat gebeurt nu ook vanuit de netwerken. Wel is sprake van enerzijds een verplichtende aanpak (DWT) en anderzijds een vrijwillige aanpak. Zo zou er vaker een (slimme) koppeling kunnen worden gemaakt tussen de doelgroepen. Bijvoorbeeld het inzetten van de talenten en competenties van de mensen die zich bij DWT melden voor de ondersteuningsvragen die bij de centrale toegang zich voordoen, bijvoorbeeld in de vorm van een marktplaats (á la deventerbuurt.nl van de VCD). Verbinden tussen de domeinen is het sleutelwoord. Vanuit het deelproject wordt ook aangesloten bij de landelijke ontwikkelingen (vorming sociale wijkteams en extra wijkverpleegkundigen). De centrale toegang betreft ook het slim organiseren in de wijken, waaronder het creëren van een sociaal meldpunt in de wijken. Hiertoe wordt op 7 november met organisaties in de stad een werksessie gehouden om te komen tot een houtskoolschets voor de centrale toegang.
3. Het deelproject Eigen Kracht heeft voor de zomer van 2014 geleid tot een “Eigen Kracht werkhouding en werkwijze” bij alle medewerkers van organisaties en gemeente. Dit doen we praktisch via 2 sporen: intern bij de gemeente door deskundigheidsbevordering met workshop, lunchlezing en training. Extern bij organisaties door te faciliteren bij het werken vanuit Eigen Kracht. Dit met training, audits en begeleiding van de Eigen Kracht Centrale. Het derde spoor: de burgers pakken we in het najaar van 2014 op vanuit het project Bewustwording. De gemeente Deventer richt haar beleid de komende jaren op het vergroten van de Eigen Kracht van burgers. Het gaat hierbij om een burger die op eigen kracht en met behulp van zijn omgeving, naar vermogen deelneemt aan de samenleving. Om burgers hierin op een passende wijze te ondersteunen of faciliteren moeten professionals hiervoor goed toegerust zijn, dit onder het motto “Goed voorbeeld doet volgen”.
4. Deelproject Vergroten van het sociale netwerk heeft uiterlijk 1 december 2013 geleid tot het ontwikkelen van een methodiek zodat deze voor de zomer van 2014 is uitgerold. Dit deelproject kan leiden tot meer collectieve voorzieningen. Maar ook naar meer maatjesprojecten, vrijwilligersinzet en meer leerwerkplekken. Hier dient duidelijk een link te worden gemaakt met de wederkerigheid in de Wwb.
5. Deelproject Maatwerk in algemene en collectieve voorzieningen. Op basis van meerdere individuele vragen naar ondersteuning kan er wellicht behoefte zijn aan collectieve/gemeenschappelijke voorzieningen. Individuele vragen en plannen binnen de keukentafelgesprekken en WijDeventer (dus in alle wijken en dorpen) worden waar mogelijk vertaald naar gemeenschappelijke voorzieningen. Dit vertaalproces proces wordt binnen het deelproject gevolgd en geregistreerd en er wordt met de medewerkers tijdens masterclasses op gereflecteerd. Dit met het doel om de kenmerken van het proces in de vingers te krijgen, de voetangels en klemmen te ontdekken enzovoort en zodoende tot een handreiking te komen voor de medewerkers en hun onderscheiden rollen (sociale werkers in de wijk en wijkmanagers).
6. Deelproject Maatwerk in individuele voorzieningen. Op basis van de vraag aan ondersteuning is het nodig dat er ook ruimte ontstaat om per situatie een individuele voorziening aan te bieden. Dit betekent dat eventueel de Wmo verordening wellicht nog aangepast moet worden net als het verstrekkingenboek;
7. Deelproject Bewustwording Burger. Wat betekent Naar de bron van het sociale domein voor de burger? En hoe gaan we daar over communiceren? Onderdeel van dit deelproject is het opstellen van een communicatiestrategie. Om deze strategie te bepalen wordt eerst een SWOT-analyse op het sociale domein opgesteld die vertaald wordt naar een projectstrategie.

Zoals ook aangegeven in de bestuuropdracht zullen de evaluaties van de buurtcoach/zichtbare schakel, bijzondere zorgteam en koppeling wmo/wwb worden betrokken in deze fases. De ervaringen die worden opgedaan vanwege het vervallen van de indicatie begeleiding in de Awbz zullen worden meegenomen.



## 2.7 Aanpak uitvoering van het personele en organisatorische traject

In het oorspronkelijke plan van aanpak van 16 januari 2013 was heel concreet beschreven op welke wijze we van de huidige (IST-situatie) naar de nieuwe (SOLL-situatie) personele en organisatorische situatie wilden komen. Inmiddels is van deze oorspronkelijke aanpak de IST-situatie op het niveau van processen en formatie in kaart gebracht. In de "Bandbreedte Naar de Bron van het sociale domein" van 16 april 2013 heeft de Kopgroep van het project besloten tot een andere aanpak.

Kern hiervan is dat de planning van het spoor Inhoud & Extern in hoge mate leidend is voor de planning in het spoor Personeel & Organisatie. Om te voorkomen dat beide sporen zich onafhankelijk van elkaar gaan ontwikkelen zullen beide projectleiders als projectmedewerker deelnemen in elkaars projectgroep. Daarnaast zal er periodiek overleg plaatsvinden tussen de beide ambtelijke opdrachtnemers en projectleiders over de voortgang en ontwikkeling in elkaars spoor. Zodra er belangrijke ontwikkelingen zijn in het spoor Inhoud & Extern met consequenties voor het spoor Personeel & Organisatie kan er direct bepaald worden welke stappen er gezet moeten worden in het spoor Personeel & Organisatie en in welke planning.

Het leidende uitgangspunt is dat de gemeente regie voert en dat de uitvoeringsregie bij de externe partners ligt. Dit betekent dat de gemeentelijke organisatie een transitie moet ondergaan en zich (verder) moet ontwikkelen tot een regieorganisatie binnen deze opdracht. Deze ontwikkeling stelt (andere) eisen aan organisatie, zowel bestuurlijk als ambtelijk, en haar medewerkers, en dan met name de competenties en vaardigheden. De gemeente geeft nu ook al inhoud aan deze taak. We moeten ons er echter van bewust zijn dat het hier toch gaat om een nieuwe vorm van aansturing die wellicht andere competenties vraagt.

De beoogde nieuwe structuur heeft naast organieke implicaties ook personele consequenties. Hoe en in welke mate is nu nog onduidelijk. Aan de hand van de uitkomsten van de pilot en een nadere duiding van de nieuwe structuur zal er een transitieplan worden geschreven waarin de omvang en impact van de personele gevolgen zichtbaar worden gemaakt. Dit kan echter niet eerder dan als de uitkomsten van deelprojecten en pilots bekend zijn.

Ondertussen stelt de projectgroep een veranderkundige aanpak op hoe in personele en organisatorische zin omgegaan moet worden met deze veranderingen. Het gaat in deze aanpak over hoe het management deze veranderingen gaat managen, op welke wijze medewerkers worden betrokken, hoe we medewerkers gaan faciliteren en welke middelen daarvoor nodig zijn.

Tegelijkertijd onderzoeken we in samenwerking met onze buurgemeenten Olst-Wijhe en Raalte of en welke samenwerkingsmogelijkheden er zijn in de backofficefunctie in het sociale domein. Hiervoor wordt samen met de gemeenten Olst-Wijhe en Raalte een (kort) plan van aanpak opgesteld.

## 2.8 Communicatie

Het project zal grote en kleine veranderingen tot stand brengen voor burgers, instellingen en de gemeentelijke organisatie. Dit betreffen niet alleen harde en technische veranderingen en aanpassingen maar vooral ook een cultuurverandering.

Om de omslag in denken tot stand te brengen is communicatie van wezenlijk belang. Er zal daarom een SWOT-analyse worden gemaakt die vertaald wordt naar een projectstrategie. Aan de hand van de projectstrategie kan vervolgens een communicatiestrategie worden opgesteld. In het traject inhoud en extern zal de communicatiestrategie onderdeel uitmaken van het deelproject Bewustwording.

Daarnaast zal ook regelmatig de gemeenteraad op de hoogte worden gebracht van de voortgang van het project. De gemeenteraad kan haar gevoelens over de uitvoering van het project kenbaar maken. Vooralsnog wordt de volgende planning gehanteerd waarop dit kan gebeuren:

- november 2013 : Plan van Aanpak Naar de bron van het Sociale Domein en tussenevaluatie pilot Keukentafelgesprekken
- december 2013 : Deelproject Vergroten Sociale Netwerk en deelproject Centrale toegang
- februari 2014 : Deelproject Bewustwording
- april 2014 : Evaluatie pilot Keukentafelgesprekken



- mei 2014 : Deelproject Maatwerkvoorzieningen
- december 2014: Deelproject Algemene en collectieve voorzieningen

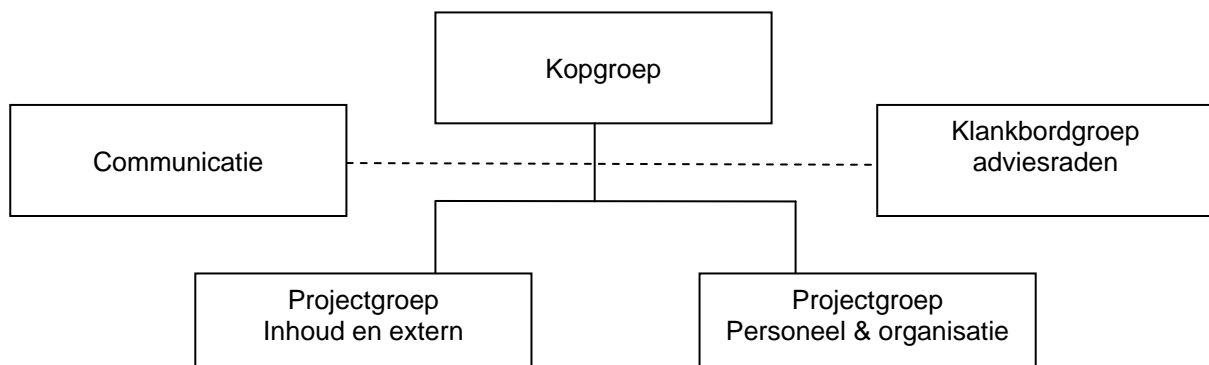


### 3. Projectorganisatie

Voor de uitvoering van het plan van aanpak is een projectorganisatie onontbeerlijk. Vastgelegd moet worden wat ieders taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn. Tevens is het belangrijk af te spreken op welke wijze er wordt samengewerkt en hoe de resultaten worden overgedragen.

Nadat het plan van aanpak door het college is vastgesteld zal de projectorganisatie verder worden uitgekristalliseerd en ingevuld met medewerkers. In dit plan van aanpak is de opzet van de projectorganisatie in hoofdlijnen aangegeven.

#### 3.1 Projectstructuur



#### 3.2 Kopgroep

De Kopgroep van het project wordt gevormd door:

Besluitvormend:

1. coördinerend wethouder (wethouder De Jager)
2. ambtelijk opdrachtgever inhoud en extern (Simon Borst)
3. ambtelijk opdrachtgever personeel en organisatie (Jelle Arentsen)

Adviserend:

4. ambtelijk opdrachtnemer inhoud en extern (Edwin van Staveren)
5. ambtelijk opdrachtnemer personeel en organisatie (René Passchier)
6. projectleider personeel en organisatie (John Boes)
7. projectleider inhoud en extern (Natasja Smit)

De Kopgroep is verantwoordelijk voor:

- Voortgangbespreking en monitoring van de projectgroepen
- besluiten over tussentijdse resultaatbeschrijvingen (via rapportages)
- beslissen over wijzigingen van de projectopzet (dit plan van aanpak)
- advisering aan het college van burgemeester en wethouders
- beschikbaar stellen van personele inzet voor de uitvoering.
- eindigen van project

De kopgroep komt elke twee maanden bij elkaar of zo vaak als voor voortgang nodig is.

De opdrachtnemers en projectleiders komen elke maand bij elkaar om de twee trajecten in het project af te stemmen.

#### 3.3 Projectgroep inhoud en extern

De projectgroep bestaat uit externe partijen, aangevuld met gemeentelijke projectleiders, communicatie en gemeentelijke vertegenwoordigers vanuit beleid en uitvoering. De projectgroep wordt gevormd door:

1. Raster Groep
2. MEE IJsseloevers
3. Vriendendiensten



4. Trekkers van de deelprojecten
5. Vertegenwoordiging vanuit gemeentelijke beleid (Programmamanager Meedoen Pieter Folkeringa)
6. Projectleider personeel & organisatie (John Boes)
7. Communicatieadviseur inhoud en extern (Siebren de Noord)
8. Projectleider inhoud en extern (Natasja Smit)

De projectleider personeel & organisatie draagt zorg voor de terugkoppeling aan en afstemming met de teammanagers binnen programma 7, teammanager Frontoffice Wmo en teammanager BAD. De gemeentelijke vertegenwoordiging vanuit beleid draagt zorg voor de terugkoppeling aan en afstemming met de programmamanager Meedoen, beleidsmedewerker re-integratie, CJG en Strategische Ontwikkeling.

De projectgroep bespreekt de voortgang en resultaten van de deelprojecten en adviseert de kopgroep. De projectgroep zal zelf onder andere haar doel, resultaten en planning benoemen.

Aan de eerder genoemde deelprojecten zullen telkens enkele vertegenwoordigers vanuit de projectgroep deelnemen en zo nodig aangevuld met andere personen/organisaties. Ook binnen de deelprojecten worden het eigen doel, resultaten en planning benoemd.

De projectgroep komt minimaal 1 keer per maand bij elkaar.

Daarnaast komen elk kwartaal de projectleiders bij elkaar om onder andere de voortgang van het totale project te bespreken.

Aansluiting vanuit de inhoud en extern met de beleidsmatige en uitvoerende taken van de gemeente zal via de projectgroep personeel & organisatie lopen.

### **3.4 Projectgroep personeel & organisatie**

De projectgroep wordt gevormd door:

1. Projectleider personeel & organisatie (John Boes)
2. Projectleider inhoud & extern (Natasja Smit)
3. Teammanager Werk & Inkomen (René Passchier)
4. Teammanager Welzijn & Zorg (Tilly Lammers)
5. Teammanager Werk & Inkomen Administratie (Jan Brinkman)
6. Teammanager BAD (Hans van Eck)
7. Teammanager Publiekszaken (Henk Hiddinga)
8. Teammanager MOM (Edwin van Staveren)
9. Communicatieadviseur personeel & organisatie (Judith Buter)
10. Adviseur Beleid & Advies progr. 7 (Marianne Landuwer)
11. Adviseur Beleid & Advies progr. 8 (Seino Voortman)
12. Adviseur Personeel & Organisatie (Ilse Heiting)
13. Beleidsmedewerker WMO (John Horst)
14. Beleidsmedewerker Minima (Yvonne Tiemens)
15. Beleidsmedewerker Re-integratie (Hanneke Engels)
16. Supportmedewerker KCC (Dino Zecic)
17. Projectleider KCC (Paulien Brinkman)

Projectleider is John Boes

De projectgroep komt minimaal 1 keer per maand bij elkaar. De projectgroep komt niet elke keer in zijn volledige samenstelling bijeen. De samenstelling wordt bepaald aan de hand van het onderwerp en de fase waarin het project zich bevind.

De aansluiting van de twee projectgroepen zal plaatsvinden via de projectleiders. De projectleiders zullen daarom in elkaars projectgroep deelnemen. Daarnaast zullen beide projectgroepen met enige



regelmaat op bepaalde onderwerpen bij elkaar komen om gezamenlijk het één en ander af te stemmen.

### **3.5 Klankbordgroep adviesraden**

De diverse adviesraden gemeentebreed zullen tijdens de duur van het project op de hoogte worden gehouden van de voortgang door zitting te nemen in de klankbordgroep. Het betreft de adviesraden:

1. WSW-raad
2. WMO-raad
3. Cliëntenraad WWB

Deze adviesraden komen voorafgaand aan een kopgroepvergadering bij elkaar. Zij adviseren de kopgroep. De klankbordgroep heeft geen formele status en daarmee zijn ook de stukken die zij onder ogen krijgen alleen voor de klankbordgroepleden bedoeld.

De adviesraden worden in de uitvoering van het project niet meer om advies gevraagd.

Daarnaast vindt voorafgaand aan een kopgroepvergadering overleg plaats met de ondernemingsraad van de gemeente bepaald.

### **3.6 Bevoegdheden van de projectleider**

De projectleider heeft de volgende bevoegdheden:

- voorzitten projectgroep
- aansturen van projectgroepleden en projectleiders werkgroepen
- nemen van tussentijdse beslissingen, die geen uitstel kunnen lijden
- projectbeheer
- initiëren van activiteiten
- coördineren van activiteiten
- bewaken van uit te voeren activiteiten
- opstellen rapportages en daaruit voortvloeiende stukken
- opstellen besluitenlijsten
- adviseur kopgroep

### **3.7 Besluitvormingsprocessen**

Op 11 september 2012 heeft het college van burgemeester en wethouders de bestuursopdracht 'Naar de bron van het sociale domein' vastgesteld. Tevens is besloten om voor 1 januari 2013 een plan van aanpak, gebaseerd op de bestuursopdracht, vast te stellen.

Besluitvorming door de gemeente zal plaatsvinden via de bestaande besluitvormingstrajecten.

Andere besluitvorming gedurende het project vindt plaats door de kopgroep en/of projectgroep en de projectleider bij consensus.

De uit het plan van aanpak voortvloeiende stukken worden via de normale routes ter besluitvorming voorgelegd.



## 4. Beheersingsmechanismen

Hierna wordt beschreven welke mechanismen worden toegepast om te waarborgen dat het project beheersbaar blijft.

### 4.1 Rapportages

Door de projectleider wordt maandelijks over de voortgang van het plan van aanpak gerapporteerd aan de stuurgroep. Tenslotte zal de projectleider rapporteren indien interventie en/of tussentijdse beslissing (exceptie) van de stuurgroep noodzakelijk is.

Rapport	Van	Aan	Frequentie	Opmerkingen
Voortgangsrapport aan de kopgroep	Projectleiders	Kopgroep	1x per 2 maanden	
Voortgangsrapport aan het college	Projectleiders	College	halfjaarlijks	
Eindevaluatie	projectleiders	Kopgroep en college	December 2014	
Exceptierapport	Projectleiders	Stuurgroep	Indien noodzakelijk	

### 4.2 Projectdocumentatie

De projectdocumentatie is toegankelijk voor alle projectgroepleden en (uiteraard) de kopgroep. Alle documentatie zal uitsluitend elektronisch beschikbaar zijn. De documentatie is in beheer bij de projectleiders. De elektronische bestanden staan op SharePoint 'Naar de bron van het sociale domein' bij de gemeente.





## 5. Planning

In dit hoofdstuk wordt een planning gegeven op de deelsegmenten van dit project en inzicht gegeven in de activiteiten binnen de verschillende deelsegmenten. Verder wordt in dit hoofdstuk inzicht gegeven in de benodigde menskracht en de begroting.

### 5.1 Detailplanning

Fase en activiteiten	Resultaat	Gereed/Vastgesteld
• Opstellen communicatieplan	Communicatieplan	15 januari 2013
<b>INHOUD EN EXTERN</b>		
• Deelproject pilot keukentafelgesprekken	Ervaring opdoen met het keukentafelgesprek en benoemen knelpunten in huidige inrichting van het sociale domein	voor de zomer van 2014
• Deelproject centrale toegang	Wie gaat daadwerkelijk de keukentafelgesprekken voeren en wie moeten dus opgeleid worden?	1 december 2013
• Deelproject Eigen Kracht methodiek	Het opleiden van de direct betrokken partijen	voor de zomer van 2014
• Deelproject Vergroten Sociaal Netwerk	Het opleiden van partijen en inzicht in behoefte collectieve voorzieningen	voor de zomer van 2014
• Deelproject Collectieve voorzieningen	Aanbod van collectieve voorzieningen die aansluiten bij de verantwoordelijkheidsladder en de vraag van de burger	1 december 2014
• Deelproject Individuele voorzieningen	Aanbod van individuele voorzieningen die aansluiten bij de verantwoordelijkheidsladder en de vraag van de burger	1 december 2014
• Deelproject Bewustwording	Aan de hand van een communicatiestrategie	1 december 2014
<b>PERSONEEL &amp; ORGANISATIE</b>		
Beschrijving IST		Is afgerond
Aanpak verandermanagement		
Opstellen plan van aanpak	Plan van aanpak	15 oktober 2013
Samenwerking backoffices Sociaal Domein DOWR		
• Opstellen plan van aanpak	Plan van aanpak	1 augustus 2013
• Uitvoeren onderzoek		15 december 2013
• Eindrapportage onderzoek samenwerking backoffices	Eindrapport	1 januari 2014
Opstellen Transitieplan		
• Beoordelen (tussen)evaluaties op personele en organisatorische consequenties		Doorlopend op evaluatiemomenten traject Inhoud & Extern
• Opstellen Transitieplan Sociale Domein	Vastgesteld Transitieplan	01-06-2014



## 5.2 Menskracht op de uitvoering van het totale project

Naam of functie	Uren intern	Uren inhuur
John Boes		500
Natasja Smit	500	
Tilly Lammers	75	
René Passchier	75	
Jan Brinkman	75	
Hans van Eck	75	
Henk Hiddinga	75	
Edwin van Staveren	40	
John Horst	75	
Hanneke Engels	75	
Yvonne Tiemens	75	
Dino Zecic	40	
Paulien Brinkman	40	
Judith Buter/Siebren de Noord	30	
Medewerker ICT	30	
Ilse Heitling	40	
Marianne Landuwer	40	
Seino Voortman	40	

## 5.3 Begroting

Niet van toepassing. Het project zal binnen de huidige begroting worden gerealiseerd.

De hierboven genoemde menskracht zal binnen de eigen programma's waarin de persoon werkzaam is worden opgevangen.

Ook zal de inzet vanuit de externe partijen binnen de huidige subsidies worden gerealiseerd, waardoor wellicht prestatieafspraken kunnen wijzigen.

## BIJLAGE 1

# **Bandbreedte *Naar de bron van het sociale domein***

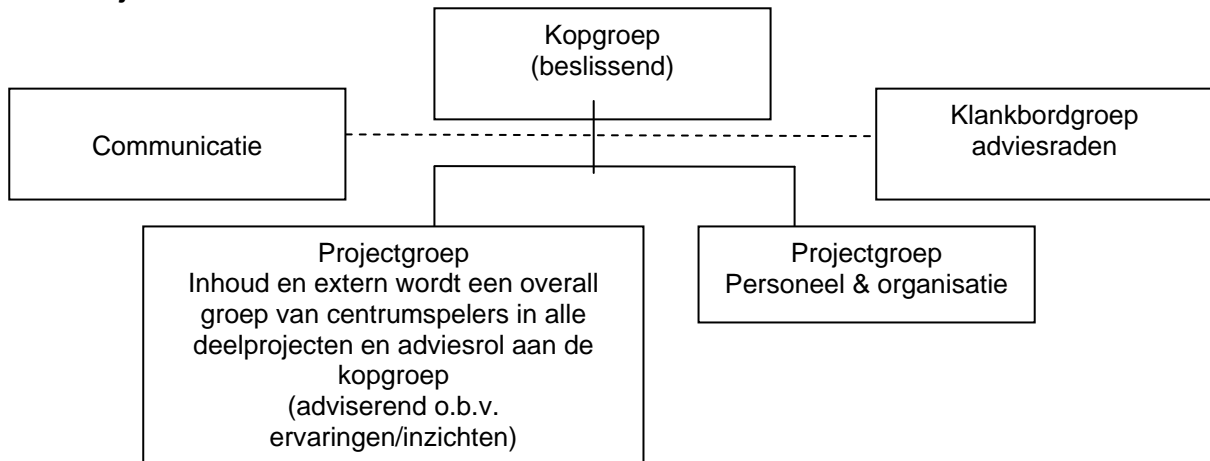
**16 april 2013 vastgesteld door de Kopgroep 'Naar de bron van het sociale domein'**

## 1. Inleiding

Met het project *Naar de bron van het sociale domein* is een beweging in gang gezet. Een beweging die erop gericht is om de omslag van claim- en aanbodgericht werken (voorzieningen en hulpmiddelen) naar vraag en resultaatgericht werken (participatie en zelfredzaamheid) te maken.

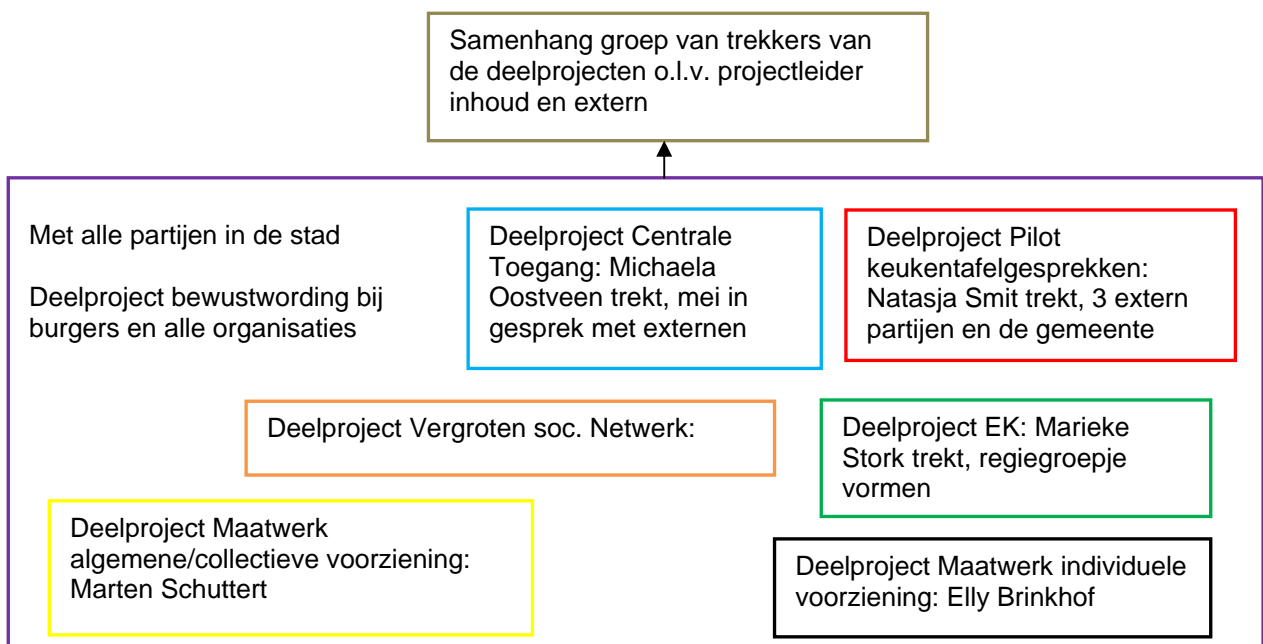
Naar de bron van het sociale domein moet zorgen voor een nieuw samenspel met burgers en externe partners. Om dit te realiseren, wordt een beweging in gang gezet zodat eind 2014 de burger op eigen kracht, met behulp van zijn omgeving, ver kan komen in het naar vermogen deelnemen aan de samenleving, waarbij de gemeente binnen het sociale domein invulling geeft aan beleidsregie en de partners aan de uitvoeringsregie(casus en proces).

## 2. Projectstructuur



Voortgang van de deelprojecten wordt besproken in platform WonenWelzijnZorg (informatief) De twee opdrachtnemers en projectleiders treden op reguliere basis met elkaar in gesprek.

In deze fase van het project wordt voorgesteld om af te wijken van het plan van aanpak en op dit moment alle deelprojecten van start te laten gaan. Vanwege de samenhang tussen de deelprojecten verdient dat ook de voorkeur. De gelijktijdige start van alle deelprojecten hoeft elkaar namelijk niet tegen te werken, integendeel het zal elkaar zelfs versterken. In samenhang daarmee dient de projectstructuur van 'Inhoud & Extern' te worden aangepast. Hieronder wordt weergegeven hoe de uitrol van de deelprojecten wordt vormgegeven.



De tijdsduur van de afzonderlijke deelprojecten is gelijk. De start van de deelprojecten is nu. In de volgende voortgangsrapportage van het project zal het nieuwe tijdspad concreet worden uitgewerkt.

### 3. Bandbreedte van het project

#### Inhoud en extern

Om te komen tot een nieuwe samenwerking met externe partners worden er deelprojecten gestart. Deze deelprojecten bepalen gezamenlijk op welke wijze én in welke mate de uitvoeringsregie straks bij externe partners is belegd.

De vragen waar nu nog geen antwoord op is maar die met de uitvoering van de deelprojecten wel ontstaat, zijn;

1. Wordt er in alle gevallen een keukentafelgesprek gevoerd?
2. Wat is de reikwijdte van een keukentafelgesprek?

De bandbreedte van het project wordt uiteindelijk ook vertaald naar de rol van de gemeente. De gemeente voert het project uit als netwerkpartner. Aan het eind van het project is duidelijk hoe ver de uitvoeringsregie buiten de gemeente wordt neergelegd. De vraag die hierbij opkomt is :

Wat is er voor de gemeente, zowel bestuurlijk als ambtelijk, nodig om goed te kunnen sturen op geld en kwaliteit bij partners in het totale sociale domein?

Hierbij spelen vragen als:

- Waar stuurt de gemeente op?
- Op welke wijze sturen we op de afgesproken doelen en resultaten?
- Op welke wijze maken we afspraken over doelen en resultaten?
- Hoe gaan we om met afwijkingen in doelen en resultaten?

Goed sturen bestaat in ieder geval uit het stellen van doelen/doelstellingen, het benoemen van resultaten, de beschikbare middelen en het monitoren op de effecten. Op basis van het plan van aanpak zijn de sturingsmiddelen al deels gegeven. Hieronder worden deze uiteengezet.

#### *Doelstelling*

De nieuwe werkwijze moet aansluiten bij de doelstellingen zoals geformuleerd in het beleidsplan Meedoen 'Samen sterk in mensenwerk 2012-2015':

5. Meedoen mogelijk maken  
Actieve en gezonde maatschappelijke deelname c.q. participatie mogelijk maken.
6. Versterken van het zelforganiserend vermogen van (groepen) inwoners  
Versterken van de sociale samenhang én beter samenspel tussen niet-professionals en professionals.
7. Eigen kracht mogelijk maken  
Vraaggestuurde inrichting van de dienstverlening gericht op meedoen.
8. Niemand tussen wal en schip  
Toegankelijke professionele ondersteuning voor kwetsbare burgers

#### *Resultaten*

Het beoogde resultaat in 2015 is een nieuwe integrale gemeentelijke werkwijze bij beleid (intern) en uitvoering in het totale gemeentelijke domein (extern), die de (vraag van de) burger en zijn mogelijkheden centraal stelt en zodoende uitgaat van de geformuleerde visie, uitgangspunten en "de bron van het Sociale Domein", zoals genoemd in de bestuursopdracht d.d. 7 september 2012.

Uitgangspunten die in het kader van de 'Kanteling' binnen de gehele gemeente van toepassing zijn:

- de burger/kind/systeem staat centraal. Dit betekent dat samen met de burger het resultaat van een vorm van ondersteuning wordt bepaald;
- mensen met een beperking hebben een volwaardige kans in de samenleving, zoals passend onderwijs;
- eerst wordt de vraag verhelderd voordat naar antwoorden wordt gezocht;
- een integrale benadering van de klantvragen;
- participatie in elke vorm staat centraal;
- handelen met vertrouwen in externe partners;

- regels en procedures worden vereenvoudigd ten behoeve van de dienstverlening. Er zullen dus vanwege de verandering ook meer alternatieven in de samenleving ontstaan die ontstaan vanuit de zelforganisatie van burgers.

#### *Middelen*

Het project wordt uitgevoerd binnen de kaders van de gemeentelijke begroting. Er zullen andere financieringsbronnen worden aangeboord. Indien mogelijk worden subsidieaanvragen ingediend om bijvoorbeeld scholing of communicatie te financieren.

#### *Kaders*

Het project wordt uitgevoerd binnen de kaders van de beleidsplannen Iedereen Actief, Meedoen, Van wieg naar werk, Schulden lossen we samen op en Minimabeleid 2013.

#### *Monitoring*

De monitoring op de effecten van de in gang gezette veranderingen vindt in de pilot Keukentafelgesprekken plaats vanuit het spoor Inhoud & Extern op klanttevredenheid, zelfredzaamheid van de burgers en de financiële middelen in het pilotgebied ten opzichte van voorgaande jaren, andere vergelijkbare gebieden en in benchmark met andere gemeenten.

Monitoring van het deelproject pilot zal gebeuren op basis van:

1. Wat kost het? (financieel criterium)
2. Voelt de burger zich geholpen? (klanttevredenscriterium)
3. Hoe zelfredzaam is de burger? (zelfredzaamheidscriterium)

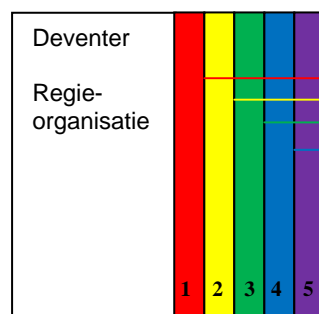
Door het spoor Personeel & Organisatie wordt vervolgens beoordeeld of en op welke wijze de sturingsinstrumenten geborgd kunnen worden in de gemeentelijke organisatie.

#### Personeel en organisatie

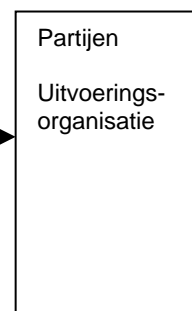
Het leidende uitgangspunt is dat de gemeente regie voert en dat de uitvoeringsregie bij de externe partners ligt. Dit betekent dat de gemeentelijke organisatie een transitie moet ondergaan en zich (verder) moet ontwikkelen tot een regieorganisatie binnen deze opdracht.

Deze ontwikkeling stelt (andere) eisen aan organisatie, zowel bestuurlijk als ambtelijk, en haar medewerkers, en dan met name de competenties en vaardigheden. De gemeente geeft nu ook al inhoud aan deze taak. We moeten ons er echter van bewust zijn dat het hier toch gaat om een nieuwe vorm van aansturing die wellicht andere competenties vraagt.

#### Gemeente



#### Extern



- 1 = Afhandeling  
2 = Mandaat  
3 = Behandeling  
4 = Intake  
5 = Keukentafel

De beoogde nieuwe structuur heeft naast organieke implicaties ook personele consequenties. Hoe en in welke mate is nu nog onduidelijk. Aan de hand van de uitkomsten van de pilot Keukentafelgesprekken en een nadere duiding van de nieuwe structuur zal er een transitieplan worden geschreven waarin de omvang en impact van de personele gevolgen zichtbaar worden gemaakt. Dit kan echter niet eerder dan als de uitkomsten van deelprojecten en pilots bekend zijn.

Ondertussen onderzoeken we in samenwerking met onze buurgemeenten Olst-Wijhe en Raalte of en welke samenwerkingsmogelijkheden er zijn in de backofficefunctie in het sociale domein.

#### **4. Communicatie**

In het overleg tussen beide ambtelijk opdrachtnemers en projectleiders worden de onderwerpen voorbereid waarover naar de organisatie én extern gecommuniceerd moet worden. Afhankelijk van het onderwerp wordt tevens bepaald welk spoor, Inhoud & Extern of Personeel & Organisatie, “op kop” staat in de communicatie.

Periodiek informeren beide sporen gezamenlijk de ondernemingsraad. Hierover worden nadere afspraken gemaakt met de ondernemingsraad.