

Advies ten aanzien van ‘onderhoud aan de organisatie’
2 februari 2023

Achtergrond

Op maandag 23 januari is bij monde van 5.1.2e, 5.1.2e Noaberkracht, aan het team Maatschappelijke Voorzieningen & Zorg (afdeling Sociaal Domein) gevraagd een advies uit te brengen op de voorgestelde wijzigingen in de inrichting van de organisatie.
De vragen aan het team luiden als volgt:

1. *Breng op 6 februari advies uit hoe de “knip” inhoudelijk te realiseren. Met andere woorden “Wie doet straks wat?”:*
 - a) *Eerst wat: wat hoort bij Sociaal en wat bij Samenleving?*
 - b) *Dan wie: is de verdeling van taken nog steeds de meest logische?*
2. *Breng in kaart hoe de verbinding op inhoud tussen de organisatieonderdelen Sociaal en Samenleving te borgen. Met andere woorden “Welke overlegstructuur zien jullie straks als passend?”.*

N.B.: Hierbij gelden de volgende kaders:

1. *“Knip tussen Sociaal en Samenleving” = een hiërarchische splitsing en geen functionele splitsing;*
2. *“Van organisatie naar organiseren = netwerkorganisatie”: Werken in netwerken waarin inwoners, partners, ondernemers en ambtenaren samenwerken aan maatschappelijke vraagstukken. Deze vraagstukken spelen op verschillende schalen van dorpskern tot regio. Dichtbij inwoners en partners staan vraagt van Noaberkracht zich te ontwikkelen naar een organisatie die zich op meerdere schalen netwerkgericht weet te organiseren (= Perspectief). In lijn met intenties van Omgevingswet integraler naar vraagstukken kijken, dus samenwerken op verschillende dossiers in verschillende teamsamenstellingen.*

Werkwijze

In een tweetal sessies hebben we in teamverband bovenstaande vragen doorgenomen. Gezien het korte tijdsbestek waarin een gezamenlijk gedragen advies moest worden opgesteld is het mogelijk dat na verloop van tijd de genoemde taken en werkzaamheden niet uitputtend blijken te zijn. Daarnaast is het takenpakket van 5.1.2e niet meegenomen in onderstaande uitwerking in verband met afwezigheid door ziekte.

Beantwoording vragen

1a. Wat hoort bij Sociaal en wat bij Samenleving?

SAMENLEVING	SOCIAAL
Preventie in het onderwijs (subsidie) Onderwijs preventie / inhoudelijk Subregionaal beleid onderwijs Lokaal contactpersoon onderwijs Schakelklassen Jeugdgezondheidszorg JOGG Publieke gezondheid Projecten / thema's op gezondheidsbevordering/ preventie Twentse koers Antidiscriminatie/ regenboog Inclusie Eenzaamheid Zorg en veiligheid Laaggeletterdheid Armoedebeleid Wet KOV Wmo subsidies en relatiebeheer SWTD/ Wijkkracht Professionele algemene voorzieningen Jeugd/ lokaal voorliggend FC Noaber Preventie Wmo/jeugd Dorpshuiskamers Dorpsondersteuner Dorpsinitiatieven (vb. Zorg coöperatie) Musea/ cultureel erfgoed Muziekonderwijs en cultuureducatie Bibliotheekwerk Cultuurregio Twente Nieuwe cultuurvisie, beleid, regelingen Onderwijshuisvesting Maatschappelijk vastgoed Monumenten (kerken, molens) Sport Sportakkoord + preventieakkoord >> Fit en Vitaal Adviseur/ consulent sportverenigingen	Inburgering Wet Sociale Werkvoorziening Arbeidsmarkt Participatiewet Maatwerk vervoer (beleid en uitvoering, inkoop) Wmo beleid en uitvoering, inkoop Jeugd regionaal → producten regionaal ingekocht Jeugdhulp/verbinding passend onderwijs Jeugd lokaal – maatwerk VVE Minimabeleid Kinderopvangkosten Sociaal medische indicatie Participatiewet (bijzondere bijstand, indicatie inkomenstoeslag, indicatie studietoeslag) Collectieve zorgverzekering Gemeentepolis Schulddienstverlening Participatiewet (uitkeringen) Beleid arbeidsmarkt Wonen en zorg (principe verzoeken RO, woonzorgvisie + uitvoering) Leerplicht rmc Aanpak personen verward gedrag (wet v GGZ) WaST Wet bekostiging leerlingenvervoer

KAN BIJ BEIDE	ELDERS
Adviesraad SD	Migratie AZC Albergen Contractmanagement maatwerkvervoer en HO

Toelichting

Het is in veel gevallen lastig zo niet onmogelijk om een harde lijn te trekken tussen taken en beleidsvelden. Er is en blijft een grijs gebied van taken waarvoor zowel een indeling in team Sociaal als in team Samenleving plausibel zou zijn. Dit vraagt om integraal werken, niet alleen van betreffende teams of het sociaal domein, maar van de hele organisatie. Dit komt terug in ons advies ten aanzien van de overlegstructuur.

Vanuit de ambities ontstaan regelmatig projecten/activiteiten. Wij adviseren bij de opstart van dergelijke initiatieven aandacht te hebben voor borging in de staande organisatie en zien hierin een rol voor de betrokken programmaregisseurs en managers.

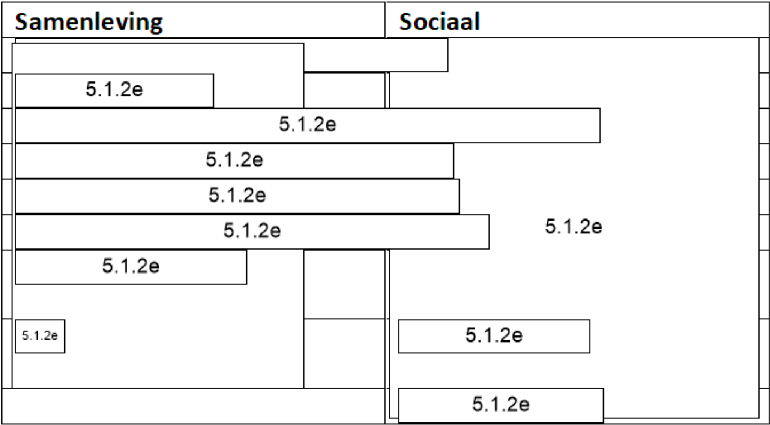
Op taakniveau zijn er werkzaamheden binnen team Samenleving geplaatst in de veronderstelling dat ook de collega's van team gebouwenbeheer deel uit gaan maken van dit nieuwe team. We adviseren om samen met deze collega's te kijken naar een herverdeling van taken die hun oorsprong hebben in de fysieke leefomgeving. Vanuit het huidige team MVZ gaat het daarbij specifiek om kunstwerken, monumenten, kerken, molens, onderwijshuisvesting en maatschappelijk vastgoed. Dit advies is enerzijds een inhoudelijke overweging (aansluiten bij kennis en ervaring van vastgoed) en anderzijds op basis van een gebrek aan capaciteit binnen de huidige takenpakketten. Kunst in de beide gemeentehuizen kan bij de bodediensten worden belegd.

In bovenstaande overzicht zijn drie onderdelen benoemd om elders te positioneren, waarbij we adviseren om alle werkzaamheden rondom migratie in het daarvoor opgerichte programma op te nemen.

We adviseren contractmanagement op één plaats te beleggen bij juridisch en kwaliteit. Daar is ook het contractmanagement voor Jeugd en Wmo, hulpmiddelen, trapliften, WaST en medische advisering belegd. Het contractmanagement voor huishoudelijke ondersteuning en maatwerkvervoer liggen nu nog bij beleid. Daarnaast adviseren we om te heroverwegen op welke wijze in de organisatie stafondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van financiën en communicatie belegd moet worden. We denken dat op het gebied van opstellen en beheren van contracten, overeenkomsten en facturen en het opstellen van persberichten/communicatieplannen de kwaliteit en uniformiteit verbeterd kunnen worden door de verantwoordelijkheid hiervoor bij ter zake kundige collega's te beleggen.

De adviesraad Sociaal Domein betreft een wettelijke taak om inspraak en medezeggenschap vanuit inwoners te realiseren. Deze opereert over de volle breedte van het Sociaal Domein en heeft in de nieuwe situatie betrekking op beide teams. De vereiste ambtelijke betrokkenheid legt een relatief groot beslag op de betrokken collega's vanwege de structurele periodieke aanwezigheid in de avonduren.

1b. Dan wie: is de verdeling van taken nog steeds de meest logische?



Toelichting
Er is gekozen voor een hiërarchische toedeling van de huidige teamleden aan de nieuw te vormen teams Sociaal en Samenleving. Gelet op de ontwikkelingen in de organisatie en logica in de takenpakketten adviseren we de bestaande verdeling van taken voorlopig te handhaven. Met uitzondering van de in de toelichting op punt 1a. benoemde taken/werkzaamheden om deze elders te positioneren.

In geval van externe inhuur beschouwen wij het als taak van de inhurende manager/programmaregisseur om waar nodig externen in te bedden in de staande organisatie.

2. Breng in kaart hoe de verbinding op inhoud tussen de organisatieonderdelen Sociaal en Samenleving te borgen. Met andere woorden “Welke overlegstructuur zien jullie straks als passend?”.

Als team adviseren wij de huidige samenstelling van het teamoverleg te continueren, waarbij we uitgaan van een tweewekelijks overlegmoment. Reguliere teamoverleggen en informatietafels, waarin verdieping op onderwerpen kan worden aangebracht, wisselen elkaar daarbij af. In lijn met de wens vanuit de directie om toe te werken naar een netwerkorganisatie adviseren wij om waar mogelijk niet of minder in structuren te denken, maar in houding ten aanzien van integraal werken. We adviseren directie en management hier actief op te sturen in de volle breedte van de organisatie, dus niet alleen binnen het sociaal domein en haar teams.

Aandachtspunten/ risico's

- Het aanstellen van een extra team met manager kan ertoe leiden dat op thema's in de nieuwe situatie meerdere managers en mogelijk ook een programmaregisseur betrokken zijn. Dit kan besluitvorming vertragen of in de weg staan indien er hierdoor ook meerdere belangen meegewogen dienen te worden.
- De nieuwe situatie kan leiden tot meer overlegstructuren welke ten koste gaan van de productieve uren van betrokken medewerkers.

- Er vanuit gaande dat het gehele sociaal domein met één begroting blijft werken is het van belang goede afspraken te maken over financiële verantwoordelijkheid en mandaten.
- Ontmoeting is essentieel voor een goede samenwerking en afstemming met collega's, zowel binnen als buiten teams. Op dit moment zijn de beoogde werkplekken voor team MVZ, zoals aangewezen na de herinrichting in Denekamp, ontoereikend of ongeschikt voor het team. Voldoende werkplekken in een prettige ruimte zijn van belang om zowel in de huidige als in de nieuwe situatie goed te kunnen werken.

Evaluatie

Tijdens de sessies in team MVZ is gebleken dat de volledige impact van de voorgestelde knip niet te overzien is. Zowel voor de 'wat' als voor de 'wie' zijn redenen aan te voeren die een keuze voor team Sociaal als voor team Samenleving rechtvaardigen. Wij adviseren zodoende om bovenstaande na 6 maanden en 12 maanden te evalueren en aanpassingen te doen waar nodig.