

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-PRO

Onderwerp

concept rapportage verkenning organisatie Sociale Teams

1- Notagegevens

Notanummer 2019-002172
Datum 26-11-2019
Programma:
08 Meedoen
Portefeuillehouder Weth. Grijsen

2- Bestuursorgaan

B & W 26-11-2019
 Raad --
 Burgemeester --

College van B & W

- Burgemeester - Weth. Grijsen
- Weth. De Geest - Weth. Verhaar
- Weth. Walder - Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	26-11-2019
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
wethouder	19-11-2019	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
Regiemanager	19-11-2019	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	20-11-2019
Programmamanager	20-11-2019	BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2019-11-28

Bijlagen

concept rapportage verkenning organisatie Sociale Teams

B & W d.d.: 26-11-2019

Besloten wordt:

- 1 Kennis te nemen van de concept notitie verkenning organisatie sociale teams d.d. 14 november 2019;
- 2 de concept notitie verkenning organisatie sociale teams d.d. 14 november 2019 voor advies van de Adviesraad Sociaal Domein Deventer te verspreiden;
- 3 de raadsmededeling vast te stellen;
- 4 de raadsmededeling en de concept notitie aan te bieden aan de raad.
- 5 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente? Nee
Begrotingswijziging Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
 De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
 De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb Nee

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Ja

Adviesraad/ Adviesraden

Adviesraad Sociaal Domein Deventer

Toelichting

Inleiding

Het college heeft opdracht gegeven om te verkennen welke organisatie- en financieringsvorm voor Sociale Teams voldoet aan de inhoudelijke doelstellingen en tegelijkertijd efficiënt en rechtmatig is. Dit project maakt onderdeel uit van het project Toegang, een van de thema's in het Verbindend Kader Sociaal Domein en tevens door de raad aangewezen als één van de grote projecten in de Leidraad. Er is een analyse opgesteld, die met betrokken partijen is besproken. Vervolgens zijn op basis van de analyse een drietal organisatievarianten verkend, inclusief een advies voor een voorkeursvariant.

Beoogd resultaat

De concept notitie verkenning sociale teams voorleggen aan de adviesraad en in een werksessie bespreken met de gemeenteraad. Dit om te komen tot een goede organisatievorm voor de Sociale teams zodat deze teams optimaal kunnen functioneren voor onze inwoners.

Kader

- Raadsmededeling 2018-001931 proces entiteit Sociale Teams
- Raadsmededeling 2018-001641 voortgang Sociale Teams
- Raadsmededeling 2018-000076 vorm entiteit Sociale Teams
- Raadsmededeling 2019-001332 analyse Sociale Teams

Argumenten voor en tegen

De onderzochte varianten zijn gebaseerd op een breed gedragen analyse en op bevindingen bij andere gemeenten. Het doel is dat de nieuwe organisatievariant aansluit op en de al in gang gezette doorontwikkeling en deze versterkt.

Extern draagvlak (partners)

Zowel de analyse als de organisatievarianten zijn besproken met betrokken partijen (medewerkers en bestuurders) en middels een werksessie met Raad en presentaties bij de ASDD.

Financiële consequenties

Bij de nadere uitwerking zullen de financiële consequenties worden onderzocht. Hierbij zijn de volgende financiële uitgangs- en aandachtspunten van belang: de nieuwe organisatiestructuur budgettair neutraal en risico frictiekosten.

Aanpak/uitvoering

De organisatievarianten en het bijbehorende advies voor een voorkeursvariant is gebaseerd op een breed gedragen analyse. Op basis van de analyse zijn organisatievarianten beschreven en vervolgens ook besproken met de betrokken partijen.

Op basis van de bijgevoegde conceptnotitie wordt de Adviesraad Sociaal Domein Deventer om advies gevraagd, de komende weken. Op 17 december wordt de gemeenteraad tijdens een werksessie meegenomen in de conceptnotitie en de voorkeursvariant.

Op basis van het advies van de ASDD zal het college een definitief concept vaststellen en deze aanbiede aan de gemeenteraad om de gevoelens te peilen. Ook zal het college een besluit nemen over een procesvoorstel om tot een nieuwe organisatie te komen.

RAADSMEDEDELING

Onderwerp	concept rapportage verkenning organisatie Sociale Teams		
Mededelingennr	2019-002172	Portef.houder	Weth. Grijsen
Team	DEV-PRO	BenW-besluit d.d.:	26 november 2019

1. Inleiding: waarom deze mededeling

Het college heeft opdracht gegeven om te verkennen welke organisatie- en financieringsvorm voor Sociale Teams voldoet aan de inhoudelijke doelstellingen en tegelijkertijd efficiënt en rechtmatig is. Dit project maakt onderdeel uit van het project Toegang, een van de thema's in het Verbindend Kader Sociaal Domein en tevens door de raad aangewezen als één van de grote projecten in de Leidraad. Er is een analyse opgesteld, die met betrokken partijen is besproken. Vervolgens zijn op basis van de analyse een drietal organisatievarianten verkend, inclusief een advies voor een voorkeursvariant.

2. Kader

- Raadsmededeling 2018-001931 proces entiteit Sociale Teams
- Raadsmededeling 2018-001641 voortgang Sociale Teams
- Raadsmededeling 2018-000076 vorm entiteit Sociale Teams
- Raadsmededeling 2019-001332 analyse Sociale Teams

3. Kern van de boodschap

De conceptnotitie Verkenning organisatie sociale teams d.d. 14 november 2019 wordt u aangeboden ter voorbereiding op de werksessie van 17 december 2019.

4. Nadere toelichting

De organisatievarianten en het bijbehorende advies voor een voorkeursvariant is gebaseerd op een breed gedragen analyse. Op basis van de analyse zijn organisatievarianten beschreven en vervolgens ook besproken met de betrokken partijen.

Op basis van het advies van de ASDD zal het college een definitief conceptnotitie vaststellen die uiteindelijk voor wensen en bedenkingen aan u wordt aangeboden.

Concept
Rapportage verkenning organisatie Sociale Teams

d.d. 14 november 2019

Inhoudsopgave

1 Inleiding

2 Analyse

- 2.1 Bevindingen andere gemeenten
- 2.2 Analyse van de huidige situatie op basis van 5 uitgangspunten
- 2.3 **Conclusies**

3 Varianten Sociale Teams

- 3.1 definitie Toegang en Preventie
- 3.2 toegang en preventie WMO bij gemeente
- 3.3 toegang en preventie WMO extern (huidige situatie)
- 3.4 toegang WMO gemeente en preventie extern
- 3.5 Conclusies op basis van waardering

4 Advies en vervolg

Bijlage 1: Waardering van de drie varianten

1. Inleiding

De gemeente Deventer is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Het doel van de Wmo is om inwoners te helpen, zodat zij in hun kracht komen om zelf zaken te ondernemen en weer actief deel te nemen aan de maatschappij. We bespreken hier het deel van de Wmo dat gaat over de hulpvraag van de inwoner.

Hiervoor zijn in 2014 Sociale Teams opgericht. De betrokken partijen zijn Raster, MEE, de Kern, Solis en gemeente Deventer. In 2016 is er een collegebesluit genomen om voor de Sociale Teams een vorm van zelfstandige en juridische entiteit te verkennen. Door BMC is een businesscase uitgevoerd en door Movisie onderzoek naar de juiste organisatievorm. Begin 2018 is door college besloten om de coöperatie als organisatievorm verder uit te zoeken en per 1 januari 2019 te starten met deze nieuwe organisatievorm.

Inmiddels is uit onderzoek gebleken dat de opdrachtverlening bij de voorgestelde organisatievorm op problemen stuit. Bij een zelfstandige entiteit is sprake van een opdracht die moet voldoen aan aanbestedingsregels. Daarnaast moet ook bekeken worden hoe de aansluiting met de andere toegangen, beschermd wonen en jeugd, gevonden kan worden.

In de zoektocht naar een efficiënte en rechtmatige organisatiestructuur voor Sociale Teams in Deventer zijn twee sporen bewandeld:

- 1) bevindingen van andere gemeenten en
- 2) een analyse van de huidige situatie op basis van 5 uitgangspunten.

Zowel de analyse als de varianten zijn nauw afgestemd met betrokken partijen. Deze zijn besproken met onder andere de medewerkers van de Sociale Teams en bestuurders van de aangesloten partijen.

Beide sporen zijn hierna uitgewerkt. Deze rapportage is een verkenning en eindigt met een advies voor de volgende fase, een nadere uitwerking van de organisatie waar onder andere aandacht besteed wordt aan de consequenties voor mensen en middelen.

2. Analyse

2.1 Bevindingen andere gemeenten

In eerste instantie is een aantal gemeenten gevraagd naar de organisatie en positionering van Sociale Teams. Gekozen is voor gemeenten met verschillende manieren van organisatie en positionering van de Sociale Teams: van volledig *in house* tot een *zelfstandige eenheid*. De gemeenten die zijn bezocht, zijn: Zwolle, Amersfoort, Leeuwarden, Heerenveen, Olst-Wijhe en Tilburg.

Op basis van de gesprekken met de gemeenten is een aantal algemene bevindingen en aandachtspunten geformuleerd, namelijk:

- scheiding van toegang en preventie
- beschikkingen in house (efficiency)
- preventie extern georganiseerd door professionals, benutten van expertise partners
- sturing door gemeente op preventie (qua geld en inhoud)
- sterke nadruk op afstemming tussen toegang en preventie, verbinden met in acht houden van rollen scheiding. Middels gespecialiseerde functionarissen bv: WMO makelaars, coördinatoren en strategisch overleg
- samenlevingsopbouw geografisch opgedeeld en ook afgestemd op specifieke problematiek
- grote zelfstandigheid bij regelen toegang, bijbehorend mandaat bij toegangsspecialist
- doelstelling is zoveel mogelijk verschuiving van individuele ondersteuning naar collectieve voorzieningen
- organisatie moet flexibel zijn om hier op in te springen (korte en lange termijn)

2.2 Analyse van de huidige situatie (sinds 2015) op basis van 5 uitgangspunten

Vervolgens zijn de huidige Sociale Teams geanalyseerd op basis van de uitgangspunten van 2014. Het huidige model Sociale Teams gaat uit van de verwachting dat door preventief handelen, het stimuleren en versterken van de eigen kracht van bewoners en de kracht van het sociale netwerk, bewoners beter in staat zijn de regie op hun leven te behouden en er minder ondersteuning hoeft te worden ingezet.

Daarbij hoort een model waarin professionals zelfstandig beslissingen nemen in het werk. Er zijn 9 wijkteams opgericht waarbinnen generalistisch wordt gewerkt met behoud van specialismen. Per uitgangspunt formuleren we de huidige situatie, het resultaat en de uitdagingen. De uitgangspunten zijn:

- eigen kracht en de ondersteuningsvraag van mensen centraal
- nadruk op signaleren/preventie
- wijk-, buurt-, kerngerichtheid
- integraliteit
- kwaliteit en continuïteit van gezondheid, ondersteuning en dienstverlening

Eigen kracht en de ondersteuningsvraag van mensen centraal

De Sociale Teams sluiten aan op de ervaren gezondheid/het ervaren welzijn van de inwoner en het stimuleren van de eigen regie, de kracht en mogelijkheden van alle inwoners en hun omgeving. Op dit moment wordt er teveel probleemgericht hulp verleend, in plaats van het vinden van oplossingen in de preventiesfeer. Er wordt nog niet volledig verkend in hoeverre het probleem door de inwoner zelf kan worden opgelost.

De nabijheid in de wijken heeft ervoor gezorgd dat er veel contacten zijn met inwoners en daarmee vroegtijdig interactie op gang komt. Hierdoor zijn inwoners in beeld, er zijn geen incidenten geweest op het gebied van zorgmijding en verwaarlozing. Resultaat hiervan is dat veel inwoners gehoord en gefaciliteerd zijn in het vinden van antwoorden op hun ondersteuningsvragen.

Kansen liggen in: het trainen van competenties (zoals onderhandelingsvaardigheden en triage); ontwikkelen van netwerken in de wijk die verantwoordelijk worden voor preventie en collectieve

oplossingen; en stimuleren/faciliteren van nabijheid.

Nadruk op signaleren/preventie

Sociale Teams signaleren kansen, belemmeringen en aanwezige hulpbronnen op het niveau van de wijk en van het individu. Deze signalen vormen de basis voor de werkwijze en prioriteiten van de teams. Door preventief handelen, tijdige begeleiding, ondersteuning en kortdurende interventies zorgt het Sociaal Team ervoor dat zwaardere problematiek wordt voorkomen.

In de huidige situatie zijn medewerkers vooral individueel gericht, de dienstverlening is daar ook op ingericht. Het huidige werkproces is gericht op het in kaart brengen van het totale plaatje rondom de inwoner. Het uitvragen van de kansen, belemmeringen en het netwerk van de inwoner is daarbij een vast onderdeel.

De huidige werkwijze is nog erg reactief. Preventief handelen en kortdurende interventies en ondersteuning komen onvoldoende uit de verf. Het volume van individuele vragen is te groot, waardoor preventieve taken in de verdrukking zijn gekomen. Inwoners komen nu vaak met een vraag als er al instabiliteit is, waardoor het gesprek al gauw het karakter van een probleemgesprek krijgt.

Als gevolg daarvan staan de problemen vaak op de voorgrond, waardoor er veel vanuit het medisch model geacteerd wordt in plaats van het sociaal model. Hierop wordt vanaf 2018 meer gestuurd. Doordat de Sociale Teams in alle wijken zitten, resulteert dit in een goed beeld van de behoefte in de wijken.

Uitdagingen zijn: het aanbrengen van focus op het werken vanuit het sociaal model; oog hebben voor mogelijkheden en inzet van eigen netwerken; en terugbrengen van individuele beschikkingen en meer vanuit preventie en collectieve oplossingen gaan werken.

Wijk, buurt, kerngerichtheid

De Sociale Teams zijn aanwezig in de wijk, ze verbinden en leveren ondersteuning dichtbij de mensen in de buurt. Ze dagen hen uit hun kwaliteiten te benutten en in te zetten. Vanaf 2015 hebben 9 teams hun onderkomen gevonden op logische ontmoetingsplekken in de wijken. Het ontmoeten van wijkbewoners en (in)formele netwerken is goed op gang gekomen. Inwoners weten de Sociale Teams makkelijk te vinden en ervaren de teams als laagdrempelig.

Laagdrempeligheid zorgt ook voor een toename aan vragen. Hoe wordt de balans gevonden tussen nabijheid en professionele afstand? Sinds 2015 is tussen de Sociale Teams niet meer geschoven in kwaliteit en kwantiteit. Dat veronderstelt een evenredige verdeling van problematiek. Dit vraagt om een herijking en indien nodig verschuiving.

Preventie vraagt om verdere professionalisering. Gedegen werken vanuit wijkanalyses en daarop realistische plannen maken en uitvoeren is een vereiste. De coördinatie tussen individuele problematiek en collectieve en preventieve oplossingen moet worden afgestemd.

Integraliteit

De Sociale Teams kijken samen met de inwoners integraal naar alle leefgebieden. Elk gesprek met een inwoner wordt benut voor het breed in kaart brengen van de vraag op alle levensgebieden. De uitdaging hierin is om meer aansluiting te vinden in bijvoorbeeld werkwijze met de andere toegangen, zoals jeugd en beschermd wonen.

Kwaliteit en continuïteit van ondersteuning en dienstverlening

De medewerkers Sociale Teams voldoen aan het competentieprofiel en beschikken over een T-profiel. Daaronder vallen generalistische competenties en kennis, aangevuld met specifieke competenties op het gebied van onder ander individuele ondersteuning van bewoners in een kwetsbare situatie, samenlevingsopbouw, werk- en inkomen, cliëntenondersteuning, maatschappelijk werk of schuldhulpverlening.

Door de aanwas aan beschikkingen, omdat er weinig naar collectief kon worden omgezet, kwam generalistisch werken op de voorgrond en het specialisme kwam in de verdrukking. Medewerkers die

zijn opgeleid voor een specifiek vak kwamen daar onvoldoende aan toe en voelden zich manusje-van-alles. Dat leidde tot demotivatie en frustratie. In 2019 is meer separaat geïnvesteerd in meer inzet op samenlevingsopbouw als één onderdeel van het specialisme.

De uitdaging hier is het teruggaan naar de kerntaken van het T-profiel. Daarbij moet focus liggen op de volgende volgorde van werken: 1. Doorverwijzing en advies, 2. Collectief en preventie inzetten, 3. Zo nodig individuele beschikkingen.

Conclusie van de analyse

In 2014 is gekozen voor de huidige samenstelling van de teams: een organisatievorm waarbij 9 teams op afstand van de gemeente zelfstandig opereren in de wijken volgens hun T-profiel.

Het model Sociale Teams gaat uit van de verwachting dat door preventief handelen, het stimuleren en versterken van de eigen kracht van bewoners en de kracht van het sociale netwerk, bewoners beter in staat zijn de regie op hun leven te houden en weer actief deelnemen aan de maatschappij.

Die doelen zijn nog niet bereikt. De individuele beschikkingen zijn niet afgenomen en de focus ligt nog teveel op de individuele vragen van inwoners in plaats van op het collectieve en preventieve stuk. Om te voorkomen dat het geleerde verloren gaat, wordt voortgebouwd op datgene wat bereikt is. Naast inwoners hun regie te laten houden, dient dat ook met de professionals te gebeuren. Laat iedereen weer hoofdzakelijk doen waar hij/zij goed in is c.q. voor opgeleid is. Dit betekent het loslaten van het T-profiel door individuele beschikkingen en collectieve oplossingen danwel het preventieve stuk van elkaar te scheiden.

3 Varianten voor Sociale Teams vergeleken

Op basis van de analyse zijn drie varianten voor de organisatie van Sociale Teams op hoofdlijnen vergeleken. De drie varianten zijn;

- Toegang en preventie Wmo bij gemeente
- Toegang en preventie Wmo extern (huidige situatie)
- Toegang Wmo gemeente en preventie extern

De 3 varianten zijn vergeleken op basis van de eerder geformuleerde uitgangspunten, huidige stand van zaken en uitdagingen als ook organisatieopbouw, juridische overwegingen en financiële consequenties. Hieronder is een samenvatting per variant opgenomen waarbij stilgestaan wordt bij de belangrijkste voordelen en eventuele risico's per variant;

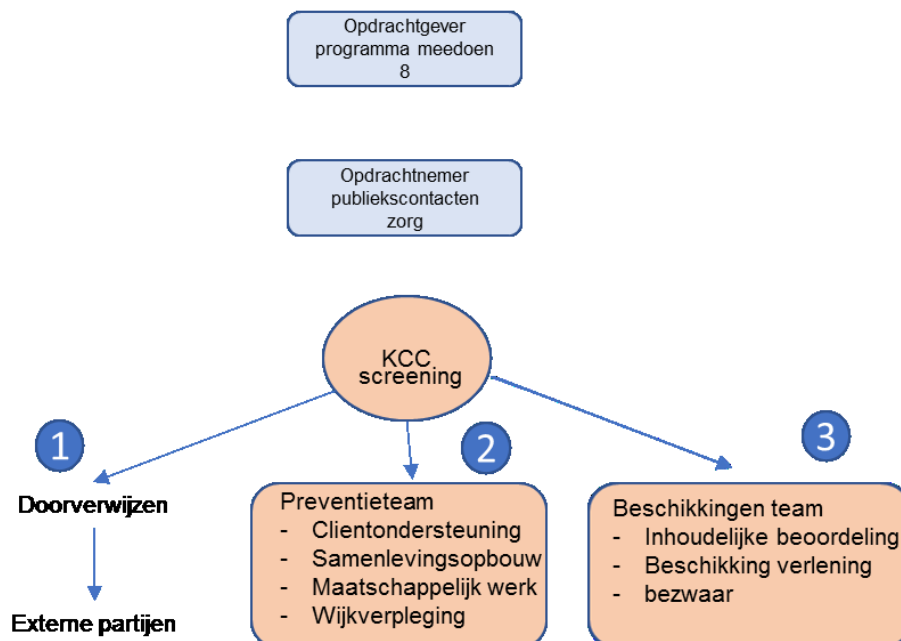
3.1 Definitie Toegang en Preventie

Onder toegang verstaan we de plek waar vragen om individuele Wmo beschikkingen van inwoners bij elkaar komt en waar de vragen worden onderzocht en besproken met de inwoner. Onder preventie verstaan we hier het huidige specialisme in de huidige Sociale Teams, te weten samenlevingsopbouw, maatschappelijk werk en cliëntondersteuning. Het thema preventie maakt onderdeel uit van het Transformatieproces (Verbindend Kader sociaal domein 2019-2022). Daarom wordt hierbij aangesloten voor een meer specifieke omschrijving van preventie in het totale sociaal domein.

De wijkverpleegkundige (type S1) wordt hier buiten beschouwing gelaten omdat de gemeente deze functie niet financiert maar de Zorgverzekeringswet. De wijkverpleegkundige neemt nu wel actief deel aan de sociale teams. De functie heeft als taak wijkgericht werken (s1) aan activiteiten die niet direct zijn te koppelen aan een individueel zorgtraject van een inwoner.

3.2 variant 1: toegang en preventie bij de gemeente

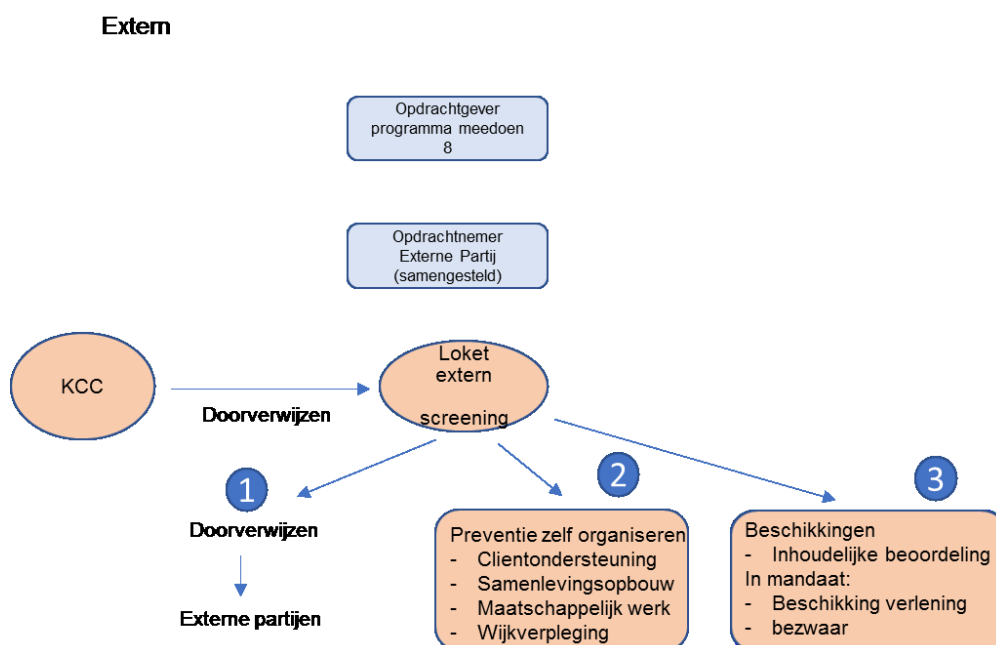
Gemeente



Voordeel van deze variant is dat het proces gedegen is, de aanpak is uniform. Het belang is eenduidig, er is duidelijke sturing. Er wordt wijkgericht gewerkt in efficiënte wijkteams. De lijnen met andere relevante beleidsvelden in de gemeente zijn kort. HR en facilitair zijn eenduidig, er is periodiek multidisciplinair overleg. De rechtspositie is gelijk. De professional bepaalt de samenstelling en is procesregisseur van de cliënt. Deze variant is in house, er is geen aanbestedingsdiscussie.

Risico's zijn een tekort aan expertise met betrekking tot de uitvoering, minder diversiteit/ creativiteit, omdat alles vanuit het perspectief van de gemeente gebeurt. De uitvoering ligt ook bij de gemeente: een vreemde eend in de bijt. Er wordt minder vraaggericht gewerkt. Daarnaast is er te weinig flexibiliteit en op maat oplossingen. Er kan sprake zijn van minder slagkracht door politieke invloed. Kennis van partners wordt niet optimaal benut doordat medewerkers verder van de professionele partners staan. Medewerkers komen in gemeentedienst. Dat betekent hogere frictiekosten en loonkosten. Medewerkers krijgen een andere werkgever. Dat kan voor onzekerheid zorgen.

3.3 variant 2: toegang en preventie Wmo extern (huidige situatie)

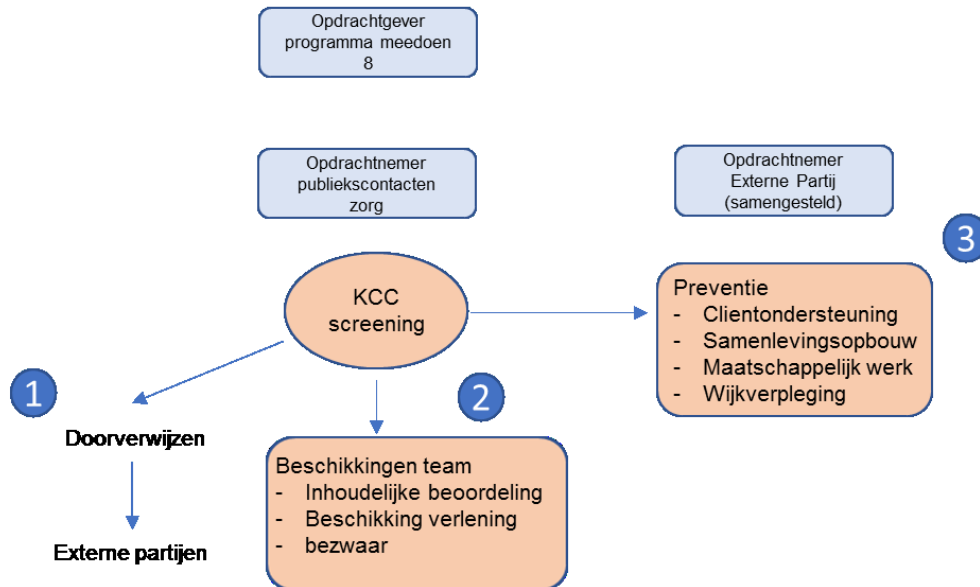


In deze variant kan men snel inspelen op veranderingen en is er slagkracht door de onafhankelijke positie. Het is laagdrempelig. Er is een goed beeld van de wijk. Toegang en preventie liggen in één hand. Professionals beschikken over eigen netwerken. De teams werken op afstand van politiek en bestuur en hebben een grote mate van zelfstandigheid.

Maar er zijn ook risico's, bijvoorbeeld in de situatie waarbij het externe belang niet overeenkomt met het belang van de gemeente. Er is minder sturing, maar bij problemen blijft de gemeente eindverantwoordelijk met name op het gebied van toegang. Er is afhankelijkheid tussen partijen bij het organiseren van preventie. Er is discussie over regie en mandaat. De minder eenduidige aanpak is verwarrend voor inwoners. De samenstelling is complex doordat er meerdere partijen zijn. Deze variant stelt hoge eisen aan de opdrachtverlening. Afhankelijk van de rechtsvorm is er wel of geen uniformiteit in HR/Facilitair. Toegang moet worden aanbesteed. Een deel van de medewerkers van het Sociaal Team krijgt een andere werkgever, dit brengt onzekerheid en frictiekosten met zich mee.

3.4 variant 3: toegang Wmo gemeente en preventie extern

scheiding toegang/preventie



De afhandeling van de klantvraag is in deze variant op maat. Iedere partij doet waar hij goed in is. De gemeente voert haar wettelijke taak uit (toegang) en externe professionals nemen preventie en lichte ondersteuning voor hun rekening. De 'knip' maakt het makkelijker om afspraken te maken over regie en mandaat van toegang en preventie. Preventieteams zijn meer op maat, flexibel qua samenstelling, sturing vanuit behoefte inventarisatie. Expertise en HR/facilitair bevinden zich op de juiste plek. Belangen en verantwoordelijkheden lopen synchroon, er is helder eigenaarschap Wmo/Preventie. Door middel van gerichte opdrachten kan gestuurd worden op budget en tijd. Door een scheiding te maken tussen toegang en preventie zet je in op professionaliteit van de partijen. Ook zijn er risico's, deze liggen in de sfeer van afstemming tussen toegang en preventie.

3.5 Conclusies op basis van waardering:

Op basis van de uitgangspunten, uitdagingen, juridische bevindingen en bevindingen bij andere gemeenten zijn de drie varianten gewaardeerd. Variant 3 past bij de analyse en bevindingen die breed gedragen worden zoals bij de rondgang bij betrokken partijen is gebleken. Medewerkers worden weer meer ingezet op hun expertise. Preventie vraagt om professioneel opdrachtgeverschap vanuit gemeente en om professioneel opdrachtnemerschap van de aanbieders. Variant 3 zorgt ook voor betere sturing op uitvoering op kernbegrippen: effectiviteit en wendbaarheid.

4 Advies en vervolg

In de structuur van het werk en de organisatie is nodig dat er een goede balans komt tussen de toegang en preventie. Sturing en coördinatie op de wisselwerking tussen beide taken wordt van essentieel belang de komende jaren. Alleen op die manier komt er meer ruimte, zodat er echt gebouwd kan worden aan collectieve en preventieve oplossingen en het daarmee doen laten afnemen van het aantal individuele beschikkingen. Het voorstel is om variant 3 verder uit te werken waarbij de onderstaande aandachtspunten meegenomen moeten worden:

- In hoeverre is aansluiting bij de andere beleidsdomeinen (bv. Jeugd en beschermd wonen) ook vormgegeven zoals voorgesteld wordt voor de sociale teams Wmo?
- Hoe wordt afstemming/coördinatie tussen toegang en preventie vormgegeven?
- Op welke wijze wordt de preventie georganiseerd (per specialisme of bv samenwerkingsverband?)
- Welke partijen willen we betrekken bij preventie?
- Hoe wordt opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap ingevuld?
 - o Rechtmatigheidstoets, inhoud opdrachten en subsidies in relatie tot wel of niet aanbesteden?
 - o Hoe vindt monitoring plaats van de resultaatafspraken?
- Consequenties van de nieuwe organisatie van toegang en preventie voor de huidige organisatievorm? Financieel, deskundigheid, inbedding organisatie, personeel etc.

Bijlage1

Waardering van de drie varianten

Waardering varianten	toegang en preventie bij gemeente	toegang en preventie extern	toegang gemeente preventie extern/gemeente
uitgangspunten			
1	0	0	+
2	0	-	++
3	0	+	+
4	0	0	0
5	0	0	0
uitdagingen			
1	+	0	+
2	-	0	+
3	-	0	+
4	0	0	+
5	0	0	+
Juridische overwegingen			
1	++	-	+
2	++	-	+
3	++	-	+
Bevindingen andere gemeenten			
scheiding Toegang en Preventie	-	-	++
beschikkingen in house	++	--	++
SLO door professionals	-	+	+
Sturing gemeente op Toegang en SLO	++	0	+
Wijkgericht werken	+	+	+
Toegang met voldoende mandaat en aansturing Preventie	+	0	+
flexibele organisatie	-	0	+
van individuele zorg naar collectieven voorzieningen	++	0	+
TOTAAL	51 (33%)	38 (25%)	64 (42%)

++ voldoet goed	4 punten
+ voldoet	3
0 neutraal	2
- voldoet niet	1
-- af te raden	0