

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team: Beleid

Onderwerp:

Inbedding breed team toegang en huisvesting jeugd

Notagegevens

Bestuursorgaan	: B-en-W 7-12-2021
Notanummer	: 2021-298
Datum	: 7-12-2021
Programma	: 09-Jeugd en onderwijs
Portefeuillehouder	: Wethouder Rorink, Wethouder Grijsen, Wethouder Verhaar,
Bijlage(n)	: Bijlage 1 Oplegger directiebesluit versie 24-11.pdf, Bijlage 2 Besluitvorming positionering TTJ in gemeentelijke organisatie_def 25 nov.pdf, Bijlage 3 Besluitvorming huisvesting team toegang jeugd in Schurenstraat 8a.pdf, Bijlage 4a OR A4-adviesaanvraag oprichten breed team toegang def 25-11-2020.pdf, Bijlage 4b Bijlage OR adviesaanvraag Manager II.pdf, Bijlage 4c bijlage OR adviesaanvraag Tactisch LG III.pdf

Parafering

30-11-2021: Wethouder30-11-2021: Programmamanager30-11-2021:

Wethouder30-11-2021: Wethouder

Agendering

* 01-12-2021: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

* 02-12-2021: adjunct-secretaris en teammanager Concernstaf

Definitieve akkoord

8-12-2021

B & W d.d.: 7-12-2021

Besluit

1. De kosten voor een nieuw breed team toegang (voor 2022 € 161.745,-, voor 2023 € 137.096,-, voor 2024 € 35.872,- en vanaf 2025 € 11.334,-) binnen de drie programma's te dekken (48,33% vanuit Wmo, 41,67% vanuit Jeugd en 10% vanuit de lokale middelen van Beschermd Wonen) en in de eerste kwartaalrapportage te regelen

De nota en het besluit openbaar te maken.

Inleiding

Eerder dit jaar heeft het college besloten dat de medewerkers van Team Toegang Jeugd, Team Toegang WMO en de regionale toegang Beschermd Wonen/Maatschappelijke Opvang (BW/MO) in dienst komen bij de gemeente. De afgelopen periode is aan het realiseren daarvan verder vorm en inhoud gegeven, zoals het beschrijven en waarderen van de functies, vergelijken van arbeidsvoorwaarden, positionering in de gemeentelijke organisatiestructuur, betrekken van de OR van de verschillende moederorganisaties en van de gemeente Deventer, voorbereiden aanbod richting medewerkers en het opstellen van arbeidsovereenkomsten. Daarnaast worden de verschillende scenario's met betrekking tot huisvesting voor jeugd en Wmo verder gewerkt.

De uitwerking van het proces is onder te verdelen in vier sporen. Hoewel iedere

toegang een eigen opdracht heeft en een eigen proces doorloopt, wordt zoveel mogelijk afstemming en samenwerking in deze processen gerealiseerd. De vier sporen worden hieronder toegelicht. Daarnaast wordt het college geïnformeerd over de besluiten die door de directie zijn genomen op 10 november 2021 op deze punten (zie bijlage 1 t/m 4).

1. Inbedding

In de notitie 'Besluitvorming positionering team toegang jeugd in gemeentelijke organisatie' (bijlage 2) is de directie gevraagd akkoord te gaan met het positioneren van Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo en de toegang BW/MO in een nieuw breed team toegang per 1 april 2022. De vakgroep jongeren (Leerplicht, RMC, Jongerenloket en leerlingenvervoer) en backoffice sociaal domein maken ook onderdeel uit van dit team. De directie heeft ingestemd met dit voorstel. Er is sprake van een voorgenomen besluit dat definitief wordt zodra B&W heeft ingestemd met de voorgestelde dekking en de OR heeft geadviseerd. Dit is aangepast in de oplegger (bijlage 1). Zie ook 'Betrokken partijen en participatie'.

2. Doorontwikkeling

Iedere toegang kent haar eigen inhoudelijke doorontwikkeling en daarnaast is er een doorontwikkeling van het nieuwe brede team toegang. De directie heeft ingestemd met de sturing van het nieuwe breed team toegang door één teammanager, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar), onder voorbehoud van instemming met de financiële dekking hiervan door het college. Het college wordt via deze nota om instemming gevraagd.

3. Huisvesting

De directie heeft ingestemd met de huuraanbiedingen van Elevate real estate B.V. voor huisvesting van Team Toegang Jeugd op de Schurenstraat 8a per 1 januari 2022 (bijlage 3). Zij zullen tijdelijk gehuisvest worden op de 2e verdieping (tevens huidige werkplek) en vanaf 1 juni 2022 op de gerenoveerde 3e verdieping voor de duur van 5 jaar. De directie heeft kennisgenomen van de globale indicatieve eenmalige en structurele kosten van team DOWR-I en team DOWR-FZ per 1 januari 2022. Daarnaast heeft de directie kennisgenomen van de mogelijkheid tot huisvesting van de Toegang Wmo en Voor Elkaar Teams per 1 januari 2023 (of eerder) op dezelfde verdieping. Het onderzoek naar geschikte huisvesting van de Wmo is nog gaande.

4. Rechtmatigheid

Het onderzoek naar de rechtmatigheid van de subsidierelatie tussen de gemeente en de partners voor de inzet van Jeugdconsulenten en Gesp'ers (Team Toegang Jeugd) is nog niet afgerond. Dit is in november 2021 weer opgepakt. Dit vraagstuk speelt niet voor de toegang WMO en BW/MO.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Het vormen van een nieuw breed team toegang biedt kansen tot meer integraliteit en verbinding tussen de toegangen jeugd, Wmo en BW/MO en draagt bij aan de ambitie om vanuit de gedachte één gezin, één plan, één regisseur samen te werken.

Het organiseren van de huisvesting is een randvoorwaarde voor een goede uitvoering van toegangstaken.

Kader

Verbindend kader sociaal domein

Jeugdwet

Wet Maatschappelijke ondersteuning

Nota 2021-001969 Evaluatie en Inbedding Team Toegang Jeugd 2022

Nota 2021-186 Faseovergangen Toegangen Sociaal Domein

Betrokken partijen en participatie

De moederorganisaties van de medewerkers en medewerkers zelf zijn op verschillende momenten betrokken in dit proces en hebben input geleverd. Zij zijn per mail geïnformeerd over de besluiten van de directie op 10 november 2021 en het vervolg.

De OR wordt gevraagd haar advies te geven op (zie bijlage 4):

* Het voorstel om per 1 april 2022 een nieuw breed team toegang te vormen binnen de gemeentelijke organisatie met daarin Team toegang Jeugd, toegang Wmo, de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang, de backoffice sociaal domein en de vakgroep jongeren (RMC, leerplicht, jongerenloket en leerlingenvervoer)

* Het voorstel de (aan)sturing door één teammanagers, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar) te doen.

Argumenten voor en tegen

Argumenten voor

1. Inbedding: Met het voorstel op een nieuw breed team toegang vorm te geven worden de medewerkers die per januari '22 in dienst komen van de gemeente structureel ingebed in onze organisatie. Passend bij de uitgangspunten die zijn meegegeven. Hiermee wordt het nieuwe brede team toegang een prettige uitvalsbasis van waaruit de verschillende taken verricht kunnen worden. Daarnaast draagt de samenstelling van het team bij aan de ambitie om de samenwerking tussen de toegang te versterken vanuit de visie één gezin, één plan, één regisseur.

2. Doorontwikkeling: In dit voorstel wordt er capaciteit beschikbaar gesteld voor een tijdelijk verandermanager. Het eerste jaar voor 24 uur per week en de rest van de 2,5 jaar voor 16 uur per week. De verandermanager bouwt samen met de teammanager en drie groepsmanagers aan het nieuwe team. De verandermanager geeft de samenwerking en afstemming tussen de verschillende toegangen verder vorm, zodat de verschillende expertises in dit team elkaar gaan versterken. Daarnaast geeft de verandermanager samen met de leidinggevenden en team IO en BAD invulling aan de visie van één gezin, één plan en één regisseur zodat inwoners vanuit meer integraliteit worden geholpen. De verandermanager heeft een belangrijke taak in het realiseren van deze veranderopgave.

3. Huisvesting jeugd: De Schurenstraat voldoet aan de meeste wensen en eisen van de drie onderzochte opties (1. Stadhuis, 2. Schurenstraat., 3. Alternatieve locatie zoals Polstraat of Leeuwenbrug). Dit is tevens de huidige locatie, waardoor er slechts een verhuizing van één verdieping noodzakelijk is in juni 2022. Het pand aan de Schurenstraat 8a biedt daarnaast mogelijkheden voor het huisvesten van Team Toegang Wmo en de Voor Elkaar Teams per 1 juni 2022 (na de renovatie) of 1 januari 2023. Dit biedt kansen voor het versterken van de samenwerking tussen de toegang jeugd, toegang Wmo en voor elkaar teams.

Argumenten tegen

1. Het realiseren van de ambitie om te komen tot meer integraliteit en samenwerking in de toegangen kost veel tijd en zal niet op korte termijn gerealiseerd worden. We scheppen met deze besluiten echter wel de randvoorwaarden om tot deze ambitie te komen.

Financiële consequenties en dekking

De kosten voor één groepsmanager en tijdelijk verandermanager bedragen voor 2022 € 161.745,-, voor 2023 € 137.096,- en voor 2024 € 35.872,-. Vanaf 2025 is € 11.334,- euro structureel nodig. Voorgesteld wordt om deze kosten te dekken vanuit de (lokale) programma's waar de toegang Wmo, toegang Jeugd en toegang Beschermd wonen onder vallen. De kostenverdeling is gebaseerd op het aantal medewerkers per toegang (48,33% vanuit Wmo, 41,67% vanuit Jeugd en 10% vanuit de lokale middelen binnen Beschermd Wonen).

Voor jeugd is het uitgangspunt gesteld dat het in dienst nemen van medewerkers budgetneutraal verloopt. In het procesplan jeugd is dit als volgt gedefinieerd: de omvang van de loonsom plus de kosten voor huisvesting per 1 januari 2022 is gelijk aan of lager dan de omvang van de subsidies aan de moederorganisaties voor de inzet van formatie/medewerkers en bekostiging van de huisvesting in 2021. In bijlage 5 wordt een berekening weergegeven.

Openbaarmaking en communicatie

Aanpak en uitvoering

November'21: Vervolg onderzoek rechtmatigheid Jeugdconsulenten en Gesp'ers.

November'21: Arbeidsvoorwaardengesprekken medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO.

December'21: Adviesaanvraag OR

1 januari '22: Indiensttreding medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO.

1 april '22: Inbedding medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO in breed team toegang.

2022 en verder: Inhoudelijke doorontwikkeling en werken aan integraliteit o.l.v. verandermanager.

Zie ook routekaart in oplegger directiebesluit (bijlage 1).

Oplegnotitie directiebesluit Toegang

24 november 2021

Eerder dit jaar is besloten dat de medewerkers van Team Toegang Jeugd, Team Toegang WMO en de regionale toegang Beschermd Wonen/Maatschappelijke Opvang (BW/MO) in dienst komen bij de gemeente. De afgelopen periode is aan het realiseren daarvan verder vorm en inhoud gegeven, zoals het beschrijven en waarderen van de functies, vergelijken van arbeidsvoorwaarden, positionering in de gemeentelijke organisatiestructuur, betrekken van de OR van de verschillende moederorganisaties en van de gemeente Deventer, voorbereiden aanbod richting medewerkers en het opstellen van arbeidsovereenkomsten. Daarnaast worden de verschillende scenario's met betrekking tot huisvesting voor jeugd en Wmo verder gewerkt.

Hoewel iedere toegang een eigen opdracht heeft en een eigen proces doorloopt, wordt zoveel mogelijk afstemming en samenwerking in deze processen gerealiseerd. Dit vanuit de overtuiging dat samen optrekken optimale kansen biedt tot meer integraliteit en verbinding tussen de toegangen jeugd, Wmo en BW/MO en bijdraagt aan de ambitie om vanuit de gedachte één gezin, één plan, één regisseur samen te werken.

De uitwerking van het proces in onder te verdelen in vier sporen. Deze sporen worden hieronder toegelicht. Op bladzijde 3 van deze oplegnotitie staat een routekaart waarin de planning wordt weergegeven.

1. Inbedding

In de notitie 'Besluitvorming positionering team toegang jeugd in gemeentelijke organisatie' (bijlage 1) wordt de directie gevraagd akkoord te gaan met het positioneren van Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo en de toegang BW/MO in een nieuw breed team toegang per 1 april 2022. De vakgroep jongeren (Leerplicht, RMC, Jongerenloket en leerlingenvervoer) en backoffice sociaal domein maken ook onderdeel uit van dit team. Alle toegangsfuncties bij elkaar, inclusief de backoffice maakt samenwerking en de invulling van één gezin, één plan, één regisseur met korte lijnen mogelijk. Dit voorstel wordt voorgelegd aan de OR.

Budgetneutraal

Voor jeugd is het uitgangspunt gesteld dat het in dienst nemen van medewerkers budgetneutraal verloopt. In het procesplan jeugd is dit als volgt gedefinieerd: de omvang van de loonsom plus de kosten voor huisvesting per 1 januari 2022 is gelijk aan of lager dan de omvang van de subsidies aan de moederorganisaties voor de inzet van formatie/medewerkers en bekostiging van de huisvesting in 2021. In bijlage 'vergelijking kosten 2021-2022' wordt een berekening weergegeven.

2. Doorontwikkeling

Iedere toegang kent haar eigen inhoudelijke doorontwikkeling en daarnaast is er een doorontwikkeling van het nieuwe brede team toegang. In de hiervoor genoemde notitie wordt gevraagd in te stemmen met de sturing door één teammanager, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar). De verandermanager bouwt samen met de teammanager en drie groepsmanagers aan een nieuw team. Denk aan de communicatie, overlegstructuren, processen, onderlinge verbinding. En ook het vormgeven van de onderlinge samenwerking zodat de verschillende expertises in dit team elkaar gaan versterken. De verandermanager heeft een belangrijke taak in het realiseren van deze veranderopgave.

3. Huisvesting

Voor de doorontwikkeling van de toegangen en bouwen aan integraliteit en samenwerking zijn randvoorwaarden van belang. Eén aspect hiervan is huisvesting.

Team toegang Wmo en de Voor Elkaar teams zijn op dit moment gehuisvest op negen locaties in de gemeente. Op vijf van deze locaties ligt een directe (her)huisvestingsvraag, omdat de huidige locatie klein is, onveilig is of op korte termijn gesloopt gaat worden. Momenteel is in onderzoek hoe de samenwerking tussen de Toegang Wmo en Voor elkaar teams én samenwerking met andere toegangen verder vormgegeven kan worden en welke vorm/locatie van huisvesting hieraan bij kan dragen.

Team Toegang Jeugd zit op dit moment gehuisvest aan de Schurenstraat. Het huurcontract loopt op 31 december 2021 af. In juli zijn drie varianten voor huisvesting van Team Toegang Jeugd per 1

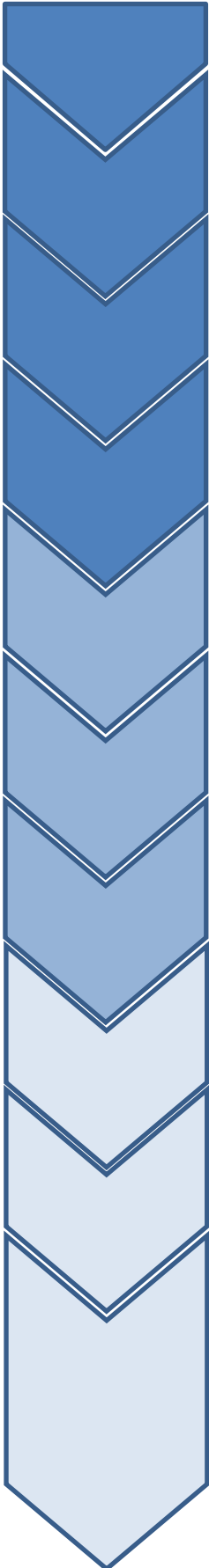
januari 2022 aan de directie voorgelegd: (1) huisvesten van Team Toegang Jeugd in het huidige pand aan de Schurenstraat 8a, (2) in het stadhuis, of (3) in een ander pand (eigendom of huur). De directie heeft aangegeven dat een externe locatie de voorkeur heeft boven huisvesting in het stadhuis. In de notitie huisvesting, die wordt voorgelegd aan de directie, wordt gevraagd in te stemmen met het huisvesten van Team Toegang Jeugd aan de Schurenstraat 8a per 1 januari 2022 tijdelijk op de 2^e verdieping en per 1 juli 2022 op de 3^e verdieping. In dit pand zijn mogelijkheden voor het huisvesten van Team Toegang Wmo en de Voor Elkaar Teams per 1 juli 2022 (na de renovatie) of 1 januari 2023. Dit biedt kansen voor het versterken van de samenwerking tussen de toegang jeugd, toegang Wmo en voor elkaar teams.

De toegang BW/MO zit op dit moment gehuisvest in het stadhuis. Hier ligt geen vraag op het gebied van huisvesting.

4. Rechtmatigheid

Het onderzoek naar de rechtmatigheid van de subsidierelatie tussen de gemeente en de partners voor de inzet van Jeugdconsulenten en Gesp'ers (Team Toegang Jeugd) is nog niet afgerond. Dit is in november 2021 weer opgepakt. Dit vraagstuk speelt niet voor de toegang WMO en BW/MO.

ROUTEKAART TOEGANG



7 juli '21: Bespreking directie scenario's huisvesting en inbedding Team Toegang Jeugd.

Juli-okt '21: Uitwerking scenario's huisvesting en inbedding Team Toegang Jeugd, Team Toegang Wmo, Toegang BW/MO.

1 november '21: Bespreken voorstel inbedding Team Toegang Jeugd, Team Toegang Wmo, Toegang BW/MO.

10 november'21: Directiebesluit inbedding Team Toegang Jeugd, Team Toegang Wmo, Toegang BW/MO en directiebesluit huisvesting Team Toegang Jeugd.

November'21: Arbeidsvoorwaardengesprekken medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO.

November'21: Vervolg onderzoek rechtmatigheid Jeugdconsulenten en Gesp'ers.

December'21: Adviesaanvraag OR

1 januari '22: Indiensttreding medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO.

1 april '22: Inbedding medewerkers Team Toegang Jeugd, Team toegang Wmo, Toegang BW/MO in breed team toegang.

2022 en verder: Inhoudelijke doorontwikkeling en werken aan integraliteit o.l.v. verandermanager.

Besluitvorming positionering team toegang jeugd in gemeentelijke organisatie

Gevraagd besluit aan de directie:

- Akkoord te gaan met het positioneren van team toegang jeugd (TTJ) in een nieuw breed team toegang per 1 april 2022
- Het voorgenomen besluit omtrent de positionering van toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang (BW/MO) bij team publiekscontacten per 1 april 2022 om te zetten in positionering van toegang BW/MO in een nieuw breed team toegang met behoud van alle genoemde uitgangspunten
- Het voorgenomen besluit omtrent de positionering van toegang Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) bij team publiekscontacten per 1 april 2022 om te zetten in positionering van toegang Wmo in een nieuw, breed team toegang.
- Akkoord te gaan met het afsplitsen van de vakgroep zorg en de vakgroep jongeren van team publiekscontacten en deze onder te brengen bij een nieuw, breed team toegang per 1 april 2022.
- Akkoord te gaan met de sturing door één teammanager, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar) en de bijbehorende kosten.

Het besluit van de directie wordt definitief nadat B&W heeft ingestemd met het dekkingsvoorstel en de OR heeft geadviseerd.

Aanleiding

Eerder dit jaar is besloten, vanwege rechtmatigheid en de ambitie voor de doorontwikkeling van team toegang jeugd, dat de medewerkers die de toegangstaken uitvoeren in dienst komen bij de gemeente Deventer per 1 januari 2022. Het zelfde geldt in mindere mate voor de medewerkers van de toegang beschermd wonen en maatschappelijke opvang. Voor de toegang Wmo is een soortgelijke ontwikkeling gaande, met een andere aanleiding. Sinds januari 2021 is het sociaal team gesplitst en zijn de toegangstaken bij de gemeente ondergebracht. De preventietaken zijn bij de voor elkaar teams (VET) ondergebracht. Een deel van de werknemers was al in dienst van de gemeente. Het andere deel komt in dienst per 1 januari 2022.

Voor elke toegang is er een soortelijke ontwikkeling gaande. Dat biedt een kans om de positionering meer integraal te bekijken met het oog op een sterkere onderlinge samenwerking. Waarbij ten aanzien van de regionale toegang beschermd wonen en maatschappelijke opvang de onafhankelijkheid en regionale herkenbaarheid gewaarborgd wordt. Onder andere vanuit de visie één gezin, één plan, één regisseur. Deze integraliteit is in de uitwerking van de scenario's meegenomen.

De huidige situatie

In deze notitie worden drie scenario's beschreven voor de positionering van team toegang jeugd. De positionering van team toegang jeugd heeft in twee van de drie scenario's effecten voor andere teams. Vandaar een korte beschrijving van de huidige situatie.

- **Toegang Wmo** is op dit moment gepositioneerd onder de vakgroep zorg van team publiekscontacten. Het team wordt aangestuurd door één teamleider (groepsmanager) en valt onder verantwoordelijkheid van de teammanager zorg (publiekscontacten). Een deel van het team is in dienst bij de gemeente, een deel komt in dienst bij de gemeente per 1 januari '22.
- De **backoffice sociaal domein** en vakgroep **jongeren** vallen onder team publiekscontacten en worden aangestuurd door de teammanager zorg (publiekscontacten)
- De medewerkers van de regionale toegang op **Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang** worden op dit moment gedetacheerd door een drietal zorgaanbieders. Zij komen in dienst per 1 januari '22. De medewerkers zijn gepositioneerd bij het Team Beleid onder hiërarchische aansturing van één van de teammanagers en functionele aansturing van de regionaal programmamanager.
- De medewerkers van **team toegang jeugd** zijn op dit moment in dienst bij MEE, de Kern, Jeugdbescherming Overijssel of Carinova. Zij komen in dienst bij de gemeente Deventer per 1 januari '22. De medewerkers zijn gepositioneerd bij het Team Beleid onder aansturing van een tactisch leidinggevende (groepsmanager) die in dienst is van de gemeente Deventer.

De drie scenario's

In juni 2021 is een verkennende notitie opgeleverd waarin drie mogelijke scenario's worden geschetst voor de positionering van team toegang jeugd in de gemeentelijke organisatie. Daarbij is rekening gehouden met de structuur van de gemeente met teams, begrotingsprogramma's en regiemanagement. Het uitgangspunt van alle drie scenario's is dat de activiteiten van team toegang jeugd ondergebracht worden in één team.

De drie scenario's zijn als volgt¹ :

- Het toevoegen van team toegang jeugd als een nieuw team
- Het onderbrengen van team toegang jeugd in een nieuw, breed team toegang
- Het onderbrengen van team toegang jeugd bij het bestaande team publiekscontacten

De directie heeft in juli 2021 uitgesproken dat het toevoegen van team toegang jeugd als een nieuw team geen voorkeur heeft en het onderbrengen van de team toegang jeugd bij het bestaande team publiekscontacten de meeste voorkeur heeft.

De keuze van de positionering van team toegang jeugd heeft organisatorische consequenties voor de toegang Wmo, toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang, de backoffice sociaal domein, de vakgroep jongeren (team publiekscontacten) en een deel van de staf van publiekscontacten. Daarom wordt in de uitwerking van de scenario's ook het effect op de sturing en/of positionering van de deze teamonderdelen meegenomen in de uitwerking.

Randvoorwaarden / uitgangspunten

Er is een aantal randvoorwaarden voor de uiteindelijke positionering in de gemeentelijke organisatie die gelden voor team toegang jeugd, toegang BW/MO en toegang Wmo:

- De positionering wordt met ingang van 1 april 2022 gerealiseerd
- De huidige taken van de medewerkers (voor zowel toegang jeugd, Wmo als BW/MO) zoals beschreven in de functieprofielen per toegang veranderen niet
- De overgang naar de nieuwe situatie is budgetneutraal
- Er wordt rekening gehouden met de geldende besturingsfilosofie van de gemeente

Daarnaast zijn er uitgangspunten per toegang. Die worden hieronder beschreven.

Uitgangspunten vanuit team toegang jeugd:

- De positionering/nieuwe structuur zorgt voor continuïteit van de succesfactoren² van de toegang jeugd:
 - Een duidelijke gedragen visie die consequent wordt doorontwikkeld
 - Investeren in sterke deskundige toegang
 - Weet wat je uitgeeft, maar doe wel wat nodig is
 - Korte lijnen met elkaar en in gesprek blijven
 - Stabiliteit, continuïteit en kennis van zaken
- Voldoende ruimte voor onafhankelijk positionering, dat ook in de manier van huisvesting zichtbaar is (dus buiten het stadhuis)

Uitgangspunten vanuit regionale toegang³ beschermd wonen en maatschappelijke opvang:

- De regionale programma-organisatie in zijn geheel blijft functioneren onder inhoudelijke aansturing van de regionaal programmamanager.
- Er blijven voldoende menskracht en middelen beschikbaar.
- Er blijft een duidelijke scheiding tussen regionale en lokale taken.

Uitgangspunt toegang Wmo:

- Zichtbaarheid in de wijk passend bij de Wmo visie
- Goede samenwerking met de Voor Elkaar Teams (VET)

¹ Voor een uitgebreide beschrijving van de scenario's zie bijlage 1 Procesplan Toegang jeugd 2022

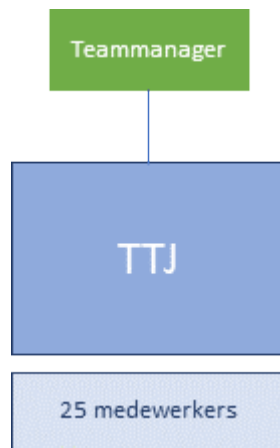
² Bron: Evaluatie team toegang jeugd: basis voor doorontwikkeling (28 juni 2021)

³ Deze uitgangspunten zijn opgenomen in een convenant met de regionaal samenwerkende gemeenten

Om zo, samen met de voor elkaar teams, een (nog) effectievere bijdrage te leveren aan participatie en zelfredzaamheid van de bewoners, zodat zij beter in staat zijn de regie op hun leven te houden en weer actief deel kunnen nemen aan de maatschappij.'

Uitwerking scenario's

1. Het toevoegen van team toegang Jeugd als een nieuw team



Figuur 1: scenario 1

Toelichting:

Zoals aangegeven in het procesplan toegang jeugd 2022 worden in dit scenario alle medewerkers die werkzaam zijn op de toegang jeugd ondergebracht in één team bij de gemeente en niet ondergebracht bij een bestaand team of samengevoegd met andere toegangen in een team. De aansturing wordt gedaan door een teammanager (schaal 13), conform de besturingsfilosofie van de gemeente Deventer en het functiewaarderingssysteem. De teammanagers is integraal verantwoordelijk voor het team en de teamontwikkeling. De regie op het samenspel met de twee toegangsfuncties (die niet mee overgaan naar de gemeente), Gespecialiseerd ambulante werker (Gesp'er) en Jeugdconsulent, vindt plaats vanuit dit team. Ook het samenspel met de betrokken partnerorganisaties en de samenhang met de andere toegangen binnen de gemeente.

In dit scenario zijn er geen organisatorische consequenties voor de positionering van de toegang Wmo en toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang. Deze worden conform het voorgenomen besluit van de directie gepositioneerd onder team publiekscontacten.

2. Team toegang jeugd onderbrengen in een nieuw, breed team toegang

In dit scenario worden toegang jeugd, toegang Wmo en toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang in één team geplaatst. Samen met de backoffice sociaal domein, leerplicht, Regionaal Meld en Coördinatiepunt (RMC), Jongerenloket (jolo), leerlingenvervoer, kwaliteitswerk, bezwaar & beroep vormen zij een nieuw breed team toegang.

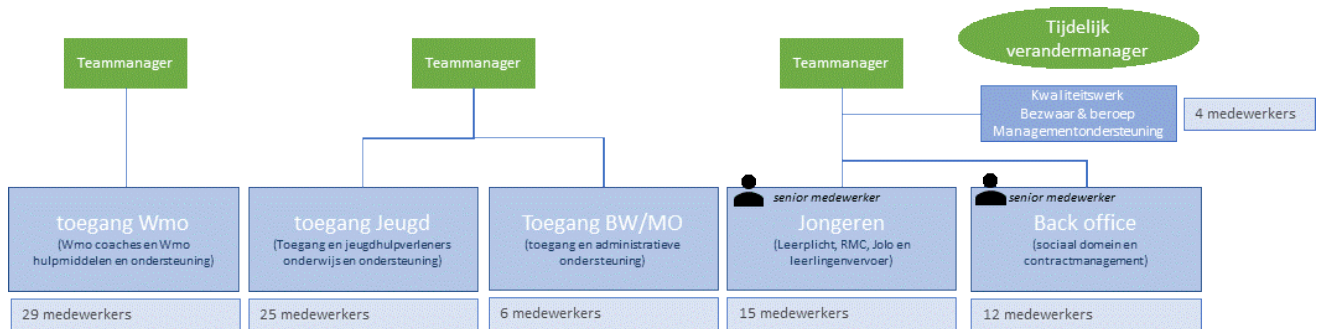
Alle toegangsfuncties bij elkaar, inclusief de backoffice maakt de invulling van één gezin, één plan, één regisseur met korte lijnen mogelijk. Waarbij de onafhankelijkheid van de regionale toegang beschermd wonen en maatschappelijke opvang en het onderscheid van regionale en lokale taken nadrukkelijk gewaarborgd wordt. Ook is er binnen dit scenario ruimte voor de verschillende toegang expertises zodat succesfactoren gecontinueerd kunnen worden.

In dit scenario zijn er twee mogelijkheden met betrekking tot de sturing, namelijk:

- (Aan)sturing door drie teammanagers en een tijdelijk verandermanager
- (Aan)sturing door één teammanager en drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager

Het team krijgt in beide scenario's een omvang van iets meer dan 90 personen. Beide scenario's worden hieronder toegelicht

Scenario 2a: (aan)sturing door drie teammanagers en tijdelijk verandermanager



Figuur 2: scenario 2a

Toelichting

De aansturing wordt gedaan, conform de besturingsfilosofie, door drie teammanagers (schaal 13). Met elkaar zijn ze integraal verantwoordelijk voor dit team. Om het in de aansturing behapbaar te houden wordt een verdeling in vakgroepen gemaakt en daar wordt de managementcapaciteit over verdeeld. Met als uitgangspunt een evenredige werkbelasting (met een gemiddelde span of control van 30 medewerkers). Naast de integrale verantwoordelijkheid heeft elke teammanager dus een primaire focus op een vakgroep (onderdeel van het team):

- Één teammanager gericht op toegang Wmo en de sturing op de samenwerking met de 'voor elkaar teams (VET)
- Één teammanager gericht op toegang jeugd, de indirecte sturing/regie op 11 Gesp'ers en 13 jeugdconsulenten en Beschermd wonen en Maatschappelijke omvang
- Één teammanager gericht op jongeren, de backoffice en een aantal 'staf' functies.

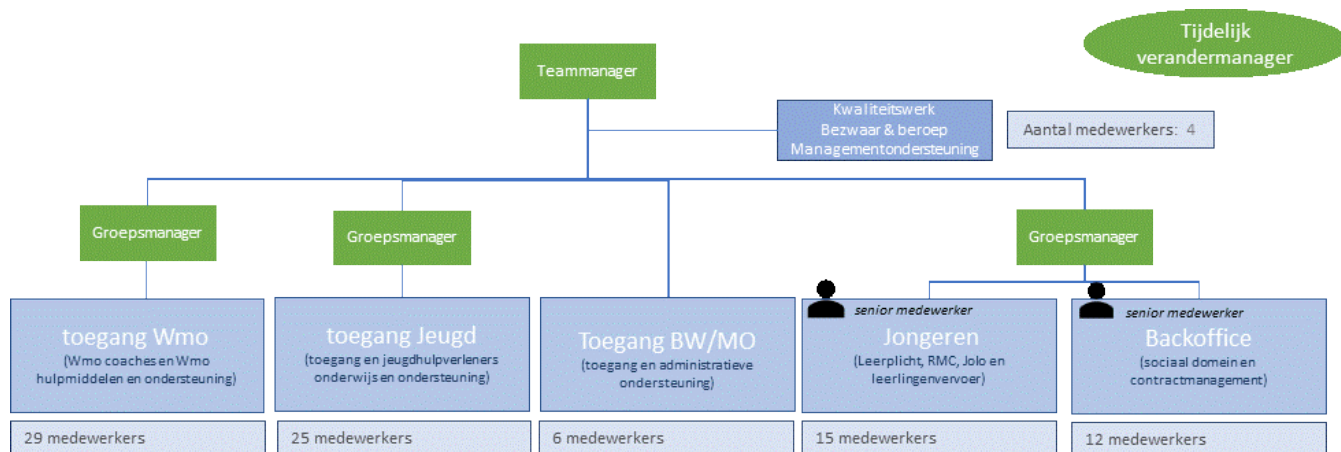
In dit model is rekening gehouden met eventuele stijgingen in formatie.

Daarnaast hebben de drie teammanagers nog een gezamenlijke veranderopgave. Namelijk het bouwen aan een nieuw team. Denk aan de communicatie, overlegstructuren, processen, onderlinge verbinding. En ook het vormgeven van de onderlinge samenwerking zodat de verschillende expertises in dit team elkaar gaan versterken. Daarnaast is er ook ambitie om inwoners nog beter te helpen vanuit verschillende disciplines vanuit de visie: één gezin, één plan en één regisseur⁴. Hiervoor is consequente sturing op samenwerking en werken volgens de bedoeling nodig. Dit moet worden vormgeven, samen met team BAD en IO. Dit zijn ingrijpende en tijdrovende veranderingen. Het is niet reëel dit als managers 'erbij' te doen kijkend naar onder andere de span of control, span of attention en de tijd en aandacht die de eerste jaren gaan vragen om te bouwen aan een nieuw team. Daarom wordt voor een periode van 2,5 jaar extra capaciteit in de vorm van een verandermanager (24 uur), ingezet die de veranderopgave helpt realiseren.

Sinds vorig jaar november kennen de vakgroep jongeren en de backoffice sociaal domein een senior functie. In dit scenario wordt voorgesteld dit te continueren. Omdat de backoffice volledig in ontwikkeling is, er veel nieuwe medewerkers zijn gekomen bij de vakgroep jongeren en extra inhoudelijke sturing daar nodig is. Daarnaast is de senior functie een functie die zich richt op de inhoud van het werk en geen managementtaken bevat. Over 2,5 jaar gaat de senior van de vakgroep jongeren met pensioen. De insteek is om deze functie dan niet op te vullen.

Scenario 2b: (aan)sturing door één teammanager, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager

⁴ Zoals beschreven in het beleidsdocument 'Van wieg naar werk'



Figuur 3: scenario 2b

Toelichting

De aansturing wordt gedaan, door één teammanager (schaal 13) en drie groepsmanagers (schaal 11). De teammanager is integraal verantwoordelijk voor dit team. De groepsmanagers zijn verantwoordelijk voor de betreffende vakgroep/ het teamonderdeel die hij/zij aanstuurt. De aansturing wordt als volgt verdeeld:

- De teammanagers stuurt drie groepsmanagers, de vakgroep BW/MO vanwege het regionale karakter, de noodzakelijke onafhankelijkheid en onderscheid van regionale en lokale taken, de kwaliteitsmedewerkers, de medewerkers bezwaar & beroep en de managementondersteuning aan.
- één groepsmanager stuurt de toegang Wmo aan en stuurt op de samenwerking met de 'voor elkaar teams (VET)
- één groepsmanager stuurt de toegang jeugd aan, en heeft de indirecte sturing/regie op 11 Gesp'ers en 13 jeugdconsulenten
- één groepsmanager stuurt de backoffice en de bakgroep jongeren aan

In dit model is rekening gehouden met eventuele stijgingen in formatie.

De veranderopgave is hetzelfde als beschreven bij scenario 2a. Ook in dit scenario wordt voorgesteld een tijdelijk verandermanager in te zetten die helpt de veranderopgave te realiseren. Voor de duur van 2,5 jaar (eerste jaar 24 uur, laatste 1,5 jaar 16 uur per week).

In de huidige setting kent de vakgroep jongeren en de backoffice sociaal domein (beide onderdeel van team publiekscontacten op dit moment) een senior functie. Zie toelichting bij scenario 2a. In dit scenario wordt ook voorgesteld dit te continueren. Over 2,5 jaar gaat de senior van de vakgroep jongeren met pensioen. De insteek is om deze functie dan niet op te vullen.

Organisatorische consequenties van scenario 2a en 2b

Wanneer wordt gekozen wordt om een nieuw, breed team toegang op te richten, heeft dit consequenties voor team publiekscontacten. Bij keuze van dit scenario gaat Team publiekscontacten per 1 april '22 bestaan uit het KCC, post, DIV, vergunningen, dienstverlening, gegevensbeheer en burgertaken. De staf die met ingang van november 2020 is gestart, zal moeten worden gesplitst. Aangezien de medewerkers in de staf voornamelijk (op één uitzondering na) voor één vakgroep werken, levert dat geen onoverkomelijke knelpunten op. Het team publiekscontacten krijgt in dit scenario een omvang van bijna 70 medewerkers. Uitgaande van de besturingsfilosofie van de gemeente Deventer is aansturing door twee teammanagers logisch. Ook blijft de inrichting met vakgroepen en senior medewerkers van kracht.

3. Team toegang jeugd onderbrengen bij team publiekscontacten

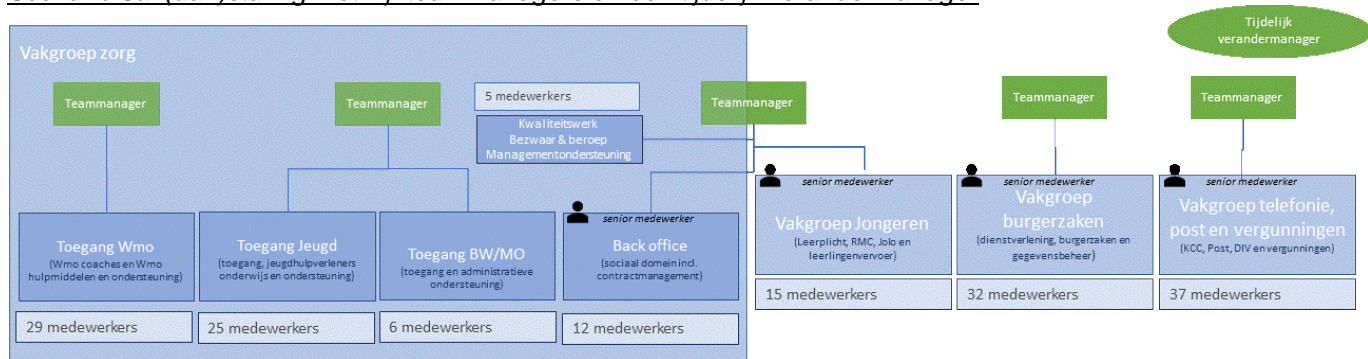
In dit scenario wordt team toegang jeugd ondergebracht bij team publiekscontacten. Toegang Wmo is per 1 januari '21 bij het team ondergebracht. De directie heeft afgelopen zomer besloten om de toegang BW/MO per 1 januari '22 ook bij dit team onder te brengen. Ook in dit scenario zijn, net als bij scenario 2, alle toegangen bij elkaar in één team georganiseerd en is doorontwikkeling naar een brede toegang vanuit het principe één gezin, één plan, één regisseur mogelijk. Vanuit het perspectief van dienstverlening zijn er voordelen doordat (bijna) alle onderdelen die direct in contact staan met inwoners, ondergebracht zijn in één team. Dat kan als voordeel hebben dat er meer verbinding

mogelijk is op de uitgangspunten van de manier van dienstverlening en de publieke waarde waaruit medewerkers werken. Dit team krijgt een omvang van ruim 150 medewerkers.

Er zijn qua (aan)sturing twee scenario's, namelijk:

- (Aan)sturing door vijf teammanagers en een tijdelijk verandermanager
- (Aan)sturing door drie teammanagers en drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager

Scenario 3a: (aan)sturing met vijf teammanagers en een tijdelijk verandermanager



Figuur 4: scenario 3a

Toelichting:

De aansturing wordt gedaan, conform de besturingsfilosofie, door vijf teammanagers (schaal 13). Met elkaar zijn ze integraal verantwoordelijk voor dit team. Om het in de aansturing behapbaar te houden wordt een verdeling in vakgroepen gemaakt en daar wordt de managementcapaciteit over verdeeld. Met als uitgangspunt een evenredige werkbelasting (met een gemiddelde span of control van 30 medewerkers). Naast de integrale verantwoordelijkheid heeft elke teammanager dus een primaire focus op een vakgroep (onderdeel van het team):

- Één teammanager is gericht op toegang Wmo en de sturing op de samenwerking met de 'voor elkaar teams (VET)
- Één teammanager is gericht op toegang jeugd, de indirecte sturing/regie op 11 Gesp'ers en 13 jeugdconsulenten en de toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke omvang
- Één teammanager is gericht op jongeren, de backoffice en een aantal 'staf' functies.
- Één teammanager is gericht op de vakgroep burgerzaken
- Één teammanager is gericht op de vakgroep telefonisch, post en vergunningen

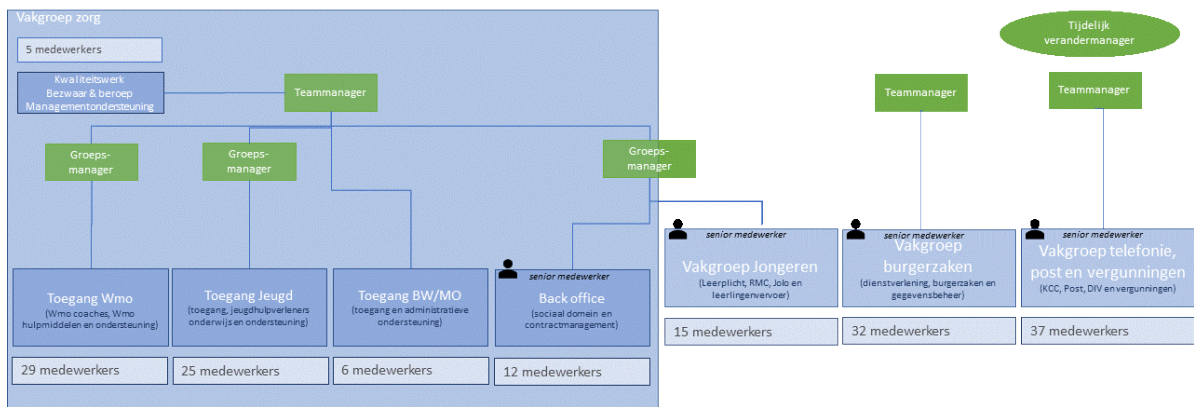
In dit scenario moet de toegang jeugd en de toegang BW/MO goed ingebed worden in een bestaande team. Omdat het meer dan 30 nieuwe medewerkers betreft, zal de communicatie, overlegstructuren, processen etc. opnieuw moet worden bekeken. Evenals de onderlinge samenwerking tussen de managers. En ook de samenwerking tussen vakgroepen zodat de verschillende expertises in dit team elkaar (nog) meer gaan versterken. Daarnaast is er ambitie om inwoners nog beter te helpen vanuit verschillende disciplines vanuit de visie: één gezin, één plan en één regisseur⁵. Dit moet worden vormgeven, samen met team BAD en IO. Het voorstel is om de bestaande verandermanagementcapaciteit binnen team publiekscontacten ⁶uit te breiden met 24 uur voor een periode van 2,5 jaar.

Binnen publiekscontacten wordt er gewerkt met senior medewerkers. Dit blijft in ieder geval zo voor de huidige vakgroepen binnen dit team. Voor de toegang Wmo, -jeugd en -BW/MO is dit (vooralsnog) niet het geval.

Scenario 3b: (aan)sturing door drie teammanagers en drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager

⁵ Zoals beschreven in het beleidsdocument 'Van wieg naar werk'

⁶ Van november 2020 tot november 2021 is er een tijdelijk verandermanager bij team publiekscontacten. in het eerste jaar voor 24 uur, in het tweede jaar voor 16 uur per week.



Figuur 5: scenario 3b

Toelichting

De aansturing wordt gedaan door drie teammanagers (schaal 13) en drie groepsmanagers (schaal 11). De teammanagers zijn integraal verantwoordelijk voor dit team. De groepsmanagers zijn verantwoordelijk voor de betreffende vakgroep/ het teamonderdeel die hij/zij aanstuurt. De aansturing wordt als volgt verdeeld:

- Één teammanager stuurt drie groepsmanager, toegang BW/MO en een aantal 'staf' functies voor de vakgroep zorg aan. *NB: de aansturing van de managementondersteuners kan ook ondergebracht worden bij een andere teammanager.*
- Één teammanager stuurt de vakgroep burgerzaken aan.
- Één teammanagers stuurt de vakgroep telefonie, post en vergunningen aan
- Één groepsmanager stuurt de toegang Wmo aan en voert regie op samenwerking met de 'voor elkaar teams' (VET).
- Een groepsmanager stuurt de toegang jeugd aan en heeft de indirecte sturing/regie op 11 Gesp'ers en 13 jeugdconsulenten.
- Één groepsmanager stuurt de backoffice en de vakgroep jongeren aan.

De veranderopgave is in dit scenario gelijk aan de opgave zoals beschreven bij scenario 3a. Om dezelfde reden wordt voorgesteld de verandermanagementcapaciteit uit te breiden met 24 uur voor het eerste jaar en 16 uur voor de anderhalf jaar die daarop volgt (totaal 2,5 jaar)

Binnen publiekscontacten wordt er gewerkt met senior medewerkers. Dit blijft in ieder geval zo voor de huidige vakgroepen binnen dit team. Voor de toegang Wmo, jeugd en BW/MO is dit vooralsnog niet het geval.

Organisatorische consequenties van dit scenario (zowel 3a en 3b)

De omvang van team publiekscontacten gaat in dit scenario naar 156 medewerkers (excl. management). De aansturing wordt gedaan door 5 of 6 managers (teammanagers of teammanagers met groepsmanagers). Dat is qua sturing en samenwerking complex en vraagt extra afstemming. Scenario 3b heeft als consequentie dat één van de teammanagers wel met hulpconstructen werkt en twee teammanagers niet. Dat brengt disbalans in de structuur/ organisatie van het team (soort van waterhoofd in het team) en mogelijk ook in de onderlinge verhoudingen.

De oorspronkelijke gedachte achter team publiekscontacten is dat alle eerstelijns klantcontact wordt samengebracht. Met als voordeel dat je op een soortgelijke manier de dienstverlening verleent (denk aan afspraken over kanalen, hostmanship, openingstijden etc.). Vanuit gelijke publieke waarde. Met het onderbrengen van de toegangen breng je ook meer tweedelijns klantcontact in het team.

Financiële vergelijking scenario's

Tabel 1 geeft de loonkosten weer van elk scenario. Omdat bestaande functie worden ingezet voor de sturing is er deels al dekking aanwezig. Daarnaast vindt een deel van de dekking plaats uit de overheadbijdrage vanuit de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang. De dekking die nog gezocht moet worden (zie later in dit voorstel) staat per voorstel in het rood weergegeven.

Scenario 1	fte		per fte	totaal		2022	2023	2024	2025	2026
1* teammanagers S13	1,000	13.11	€ 119.216,520	€ 119.216,520		€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520
Scenario 2a	fte		per fte	totaal		2022	2023	2024	2025	2026
3* teammanager S13	3,000	13.11	€ 119.216,520	€ 357.649,560		€ 357.649,560	€ 357.649,560	€ 357.649,560	€ 357.649,560	€ 357.649,560
2,5 jr verandermanager S12	0,667	12.11	€ 110.533,320	€ 73.725,724		€ 73.725,724	€ 73.725,724	€ 36.862,862	€ 0,000	€ 0,000
						€ 431.375,284	€ 431.375,284	€ 394.512,422	€ 357.649,560	€ 357.649,560
Scenario 2b										
1* teammanager S13	1,000	13.11	€ 119.216,520	€ 119.216,520		€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520	€ 119.216,520
3* groepsmanager	2,778	11.11	€ 98.148,480	€ 272.656,477		€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477
2,5 jr verandermanager S12	0,444	12.11	€ 110.533,320	€ 49.076,794		€ 73.725,724	€ 49.076,794	€ 24.538,397	€ 0,000	€ 0,000
	0,667	12.11	€ 110.533,320	€ 73.725,724		€ 465.598,722	€ 440.949,792	€ 416.411,394	€ 391.872,997	€ 391.872,997
Scenario 3a										
5* teammanager S13	4,944	13.11	€ 119.216,520	€ 589.406,475		€ 589.406,475	€ 589.406,475	€ 589.406,475	€ 589.406,475	€ 589.406,475
2,5 jaar verandermanager S12	0,667	12.11	€ 110.533,320	€ 73.725,724		€ 73.725,724	€ 73.725,724	€ 36.862,862	€ 0,000	€ 0,000
						€ 663.132,199	€ 663.132,199	€ 626.269,337	€ 589.406,475	€ 589.406,475
Scenario 3b										
3* teammanager S13	2,944	13.11	€ 119.216,520	€ 350.973,435		€ 350.973,435	€ 350.973,435	€ 350.973,435	€ 350.973,435	€ 350.973,435
3* groepsmanager S11	2,778	11.11	€ 98.148,480	€ 272.656,477		€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477	€ 272.656,477
2,5 jaar verandermanager S12	0,667	12.11	€ 110.533,320	€ 73.725,724		€ 73.725,724	€ 49.076,794	€ 24.538,397	€ 0,000	€ 0,000
	0,444	12.11	€ 110.533,320	€ 49.076,794		€ 697.355,637	€ 672.706,706	€ 648.168,309	€ 623.629,912	€ 623.629,912
Dekking:										
1* teammanager S13 (pu)	0,944	13.11	€ 119.216,520	€ 112.540,395		€ 112.540,395	€ 112.540,395	€ 112.540,395	€ 112.540,395	€ 112.540,395
1* teammanager S13 (pu)	1,000	12.10	€ 107.974,560	€ 107.974,560		€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560
						€ 220.514,955	€ 220.514,955	€ 220.514,955	€ 220.514,955	€ 220.514,955
1* teammanager S13	1,000	12.10	€ 107.974,560	€ 107.974,560		€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560	€ 107.974,560
1* groepsmanager s 11	0,889	11.11	€ 98.148,480	€ 87.253,999		€ 87.253,999	€ 87.253,999	€ 87.253,999	€ 87.253,999	€ 87.253,999
1* tactisch lg	0,889	11.5	€ 82.817,150	€ 73.624,446		€ 73.624,446	€ 73.624,446	€ 73.624,446	€ 73.624,446	€ 73.624,446
formatie senior met toelage	0,889	10.11	€ 86.260,700	€ 79.956,762		€ 0,000	€ 0,000	€ 76.685,762	€ 76.685,762	€ 76.685,762
overheadvergoeding regionale toegang BW/MO	5,000		€ 7.000,000	€ 35.000,000		€ 35.000,000	€ 35.000,000	€ 35.000,000	€ 35.000,000	€ 35.000,000
						€ 303.853,005	€ 303.853,005	€ 380.538,767	€ 380.538,767	€ 380.538,767
Saldo scenario 1						€ -31.962,521	€ -31.962,521	€ -31.962,521	€ -31.962,521	€ -31.962,521
Saldo scenario 2a						€ -127.522,279	€ -127.522,279	€ -13.973,655	€ 22.889,207	€ 22.889,207
Saldo scenario 2b						€ -161.745,717	€ -137.096,786	€ -35.872,627	€ -11.334,230	€ -11.334,230
Saldo scenario 3a						€ -138.764,239	€ -138.764,239	€ -25.215,615	€ 11.647,247	€ 11.647,247
saldo scenario 3b						€ -172.987,677	€ -148.338,746	€ -47.114,587	€ -22.576,190	€ -22.576,190

Tabel 1: vergelijking loonkosten sturing per scenario

Inhoudelijke vergelijking (aan)stuuringsmogelijkheden

Elk van de sturingsmodellen heeft voor- en nadelen. Om een goede afweging te maken, zij de voor- en nadelen hieronder opgesomd.

	Voordelen	Nadelen
Aansturing door teammanagers (scenario 2a en 3a)	<ul style="list-style-type: none"> Gelijkwaardigheid in de aansturing van het team Gedeelde verantwoordelijkheid voor gezamenlijke opgave Span of control en span of attention worden verdeeld doordat er specifieke focus is op een onderdeel van het team. Teammanagers kunnen complementair aan elkaar zijn 	<ul style="list-style-type: none"> Kans op het ontstaan van subteams is groot Gedeelde verantwoordelijkheid voor gezamenlijke opgave Aansturing en onderlinge afstemming met drie teammanagers of meer is complex en vraagt meer tijd Risico dat de teammanagers volledig de operatie worden ingetrokken en geen tijd en focus meer hebben op strategisch en tactisch niveau.
Aansturing door teammanager met groepsmanagers (scenario 2b en 3b)	<ul style="list-style-type: none"> Groepsmanager staat dichtbij de uitvoering Elke toegang heeft een 'eigen' leidinggevende. Daardoor meer ruimte voor uniciteit van elke toegang Één persoon (teammanager) is primair verantwoordelijk voor sturen op gezamenlijkheid. Minder kans op subteams Teammanagers kan focus leggen op strategisch en tactisch niveau en op teamontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> Goede afstemming tussen teammanager en groepsmanager is nodig voor de vertaling van beleid naar uitvoering. Teammanager staat verder van de uitvoering af Functie van teammanager kan kwetsbaar zijn; geen 'peer' zoals bij scenario 2a of 3a in hetzelfde team.

Advies voor positionering en (aan)sturing

De directie⁷ wordt geadviseerd te kiezen voor scenario 2b. Een nieuw, breed team toegang met daarin de toegang jeugd, toegang Wmo, toegang BW/MO, backoffice sociaal domein en jongeren (RMC, leerplicht, jolo en leerlingenvervoer). Aangestuurd door één teammanager met drie groepsmanagers en tijdelijk capaciteit voor een verandermanager gezien de veranderopgave.

Waarom een nieuw, breed team toegang?

- Het sluit het beste van alle scenario's aan bij de wens voor een brede toegang waar invulling wordt gegeven aan één gezin, één plan regisseur en één regisseur plan. Zodat inwoners nog beter worden geholpen door een meer integrale benadering.
- Een nieuw, breed team toegang geeft ruimte aan de uniciteit van elke toegang (focus in de wijk, in de regio, boven stedelijk werken en bepaalde mate van autonomie binnen kaders gemeente etc.)
- Van alle scenario's voldoet dit scenario het beste aan de genoemde randvoorwaarden/uitgangspunten van de verschillende toegangen.
- De omvang van dit team is groot maar behapbaar. In tegenstelling tot scenario 3a of 3b.
- De aansturing is in dit team ook goed te organiseren in de praktijk. In tegenstelling tot scenario 3a of 3b. Aansturing met zoveel managers wordt ingewikkeld en tijdrovend. Daarnaast kan scenario 3b disbalans creëren in de structuur en onderlinge verhoudingen.
- Tot slot. Afgelopen jaar is duidelijk geworden dat er (grote) verschillen zijn tussen het zorg en niet-zorgdeel van publiekscontacten. Bijvoorbeeld in de manier van aansturing, de cultuur en de manier waarop je de dienstverlening vormgeeft. Met als mogelijk gevolg dat in er in de praktijk alsnog twee teams bestaan binnen één team.

Waarom aansturing met één teammanager en drie groepsmanager:

- Direct leidinggevende (groepsmanager) dicht op de uitvoering met kennis en expertise en daardoor aandacht voor de uniciteit van elke toegang.
- Voldoende managementcapaciteit, samen met de tijdelijk verandermanager, en kennis om invulling te geven aan de veranderopgave om samenwerking en afstemming tussen de verschillende toegangen te versterken en samen met BAD en IO invullingen te geven aan één gezin, één plan en één regisseur.
- Teammanager heeft de primaire opdracht om te sturen op gezamenlijkheid, uiteraard met medewerking van de groepsmanagers.
- Doordat teammanager weinig mensen direct aanstuurt (groepsmanagers, toegang BW/MO, bezwaar & beroep medewerker, kwaliteitsmedewerkers en managementondersteuner) kan de focus liggen op de samenwerking met andere teams de teamontwikkeling, strategische sturing etc.
- Dit model sluit het dichtst aan op de huidige situatie waarin toegang Wmo en toegang jeugd een direct leidinggevende hebben (in schaal 11). Alleen de functienaam wijzigt en in het geval van toegang jeugd komen daar HR managementtaken bij die nu nog formeel bij de moederorganisaties liggen.

Financiële dekking

De financiële dekking van de sturing komt deels uit bestaande functies die worden ingezet voor de sturing van het nieuw te vormen team en de overheadbijdrage van de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang (zie tabel 1).

Daarnaast zijn er incidentele middelen nodig voor een periode van drie jaar. Dit betreft de kosten voor één groepsmanager en een tijdelijk verandermanager. De kosten voor 2022 zijn € 161.745,-, euro voor 2023 € 137.096,- euro voor 2024 € 35.872,- euro. Daarnaast is er vanaf 2025 € 11.334,- euro structureel nodig. Voorgesteld wordt om deze kosten te dekken vanuit de lokale middelen binnen programma's waar de toegang Wmo, toegang Jeugd en toegang Beschermd wonen onder vallen. De kostenverdeling is gebaseerd op het aantal medewerkers per toegang (48,33% vanuit Wmo, 41,67% vanuit Jeugd en 10% vanuit Beschermd Wonen (lokaal)).

⁷ In tegenstelling tot de voorkeur die de directie heeft uitgesproken in de zomer van 2021

Het dekkingsvoorstel ziet er als volgt uit:

	2022	2023	2024	Vanaf 2025 structureel
Dekking vanuit bouwsteen Hulpverlening	€ 78.176,75,-	€ 66.263,07,-	€ 17.294,63,-	€ 5.477,833
Dekking vanuit Jeugdhulp TOP segment	€ 67.393,75,-	€ 57.123,33,-	€ 14.909,17,-	€ 4.722,974
Dekking vanuit reserve sociaal domein lokale activiteiten BW/MO ⁸	€ 16.174,50,-	€ 13.709,60,-	€ 3.578,20,-	€ 1.133,423
Totaal	€ 161.745,-	€ 137.096,-	€ 35.872,-	€ 11.334,230

Tabel 2: dekking groepsmanager en tijdelijk verandermanager scenario 2b

Personele consequenties

In dit scenario is er voor de huidige leidinggevenden van team toegang jeugd, team toegang Wmo en publiekscontacten zorg sprake van mens volgt werkt, volgens het sociaal statuut van de gemeente Deventer. Er is in dit scenario nog 1 vacature voor een groepsmanager.

Omdat het voorstel is om de situatie per 1 april 2022 in te laten gaan, betekent dit dat voor de periode 1 januari tot 1 april een overgangssituatie geldt. Die is als volgt:

- De positionering en aansturing van de backoffice sociaal domein en de vakgroep jongeren wijzigt niet tot 1 april 2022.
- De positionering en aansturing van team toegang Wmo wijzigt niet tot 1 april 2022.
- Toegang beschermd wonen en Maatschappelijke opvang wordt gepositioneerd onder team publiekscontacten van 1 januari 2022 tot 1 april 2022 en valt onder hiërarchische aansturing van teammanager publiekscontacten zorg.
- De positionering van team toegang jeugd blijft bij team beleid tot 1 april 2022. De aansturing blijft ook gelijk.

De opdracht voor het nieuwe team en haar leidinggevenden.

De teammanager en de drie groepsmanagers bouwen met elkaar aan een nieuw team. Dat vraagt tijd en aandacht voor onder andere de communicatie, overlegstructuren, processen, onderlinge verbindingen en samenwerking. Ook is consequente sturing op samenwerking en werken volgens de bedoeling noodzakelijk om het principe van één gezin, één plan, één regisseur in de praktijk te laten werken.

Voor een aantal onderdelen van dit nieuwe team, waaronder team toegang jeugd, team toegang Wmo en de backoffice, ligt ook een focus op de doorontwikkeling. Denk aan het beschrijven, verbeteren en implementeren van werkprocessen, meer sturing op de bedrijfsvoering aspecten, doorontwikkeling om de kwaliteit en kennis op peil te houden, investeren in de verbetercyclus, investeren in opleiding en intervisie etc. Ook is er een mogelijkheid om te kijken waar kansen liggen om bepaalde zaken in samenwerking te organiseren om de integraliteit te verbeteren.

Vanuit team publiekscontacten en het programma dienstverlening ligt de focus op de publieke waarde en hoe deze in de praktijk worden vormgegeven. Bijvoorbeeld dat diensten en voorzieningen toegankelijk zijn. Doordat een deel wordt afgesplitst van team publiekscontacten is het belangrijk dat hierover passende afspraken worden gemaakt die aansluiten bij het werkveld van dit nieuwe team en de publieke waarde van de gemeente.

In dit voorstel wordt er capaciteit beschikbaar gesteld voor een tijdelijk verandermanager. Het eerste jaar voor 24 uur per week en de rest van de 2,5 jaar voor 16 uur per week. Op hoofdlijnen behelst de opdracht voor deze tijdelijk verandermanager als volgt:

- Geef samen met de leidinggevenden de onderlinge samenwerking in het team vorm zodat de verschillende expertises in dit nieuwe team elkaar gaan versterken

⁸ Voorstel vanuit besluit vrijval 2018 BW/MO. Destijds is er een storting gedaan de reserve sociaal domein lokale activiteiten BW/MO

- Geef samen met de leidinggevenden en team IO en team BAD invulling aan de visie van één gezin, één plan en één regisseur zodat inwoners vanuit meer integraliteit worden geholpen.

Met het oprichten van dit nieuwe team waarin alle toegangen bij elkaar zijn georganiseerd ligt een kans in het versterken van de samenwerking.

Hoe verder?

Mijlpalen gereed	Gereed
Informeren medewerkers over voorgenomen besluit directie	Begin november (gereed)
Informeren B&W over besluit	November
Or adviesaanvraag	November
Detailplanning verder inbedding, inclusief verder uitwerking teammanager versus groepsmanager	December
Vacature voorbereiden voor groepsmanager en tijdelijk verandermanager	December
In meer detail uitwerken van de ontwikkelopdracht voor dit team met bijbehorende doelen	Januari
Vorbereiding benoeming teammanagers en groepsmanagers (in dit scenario volgens principe mens volgt werk)	December / januari
Plaatsing leidinggevenden mens volgt werk	Zodra OR advies heeft gegeven
Uitzetten vacature groepsmanager	Zodra OR advies heeft gegeven
Uitzetten vacature verandermanager	Zodra OR advies heeft gegeven
Vorbereiden wijzingen in de begroting	Januari/februari
Vorbereiding wijziging in ICT en personeelsadministratie	Januari /februari
Check op mandaatregelingen	Januari
Naamgeving team (bijvoorbeeld door wedstrijd uit te schrijven)	Januari/februari (zodra OR advies heeft gegeven)
Programma maken start nieuwe team (hoe elkaar leren kennen, etc.) samen met leidinggevenden	Januari - maart
Communicatie naar medewerkers	Continu gedurende het proces
Communicatie naar organisatie en eventueel extern voorbereiden	Januari - maart
Administratieve doorvoering	Maart

Besluitvorming huisvesting team toegang jeugd in Schurenstraat 8a in Deventer

Aanleiding

De medewerkers van Team Toegang Jeugd, Team Toegang Wmo en de regionale toegang Beschermd Wonen/Maatschappelijke Opvang (BW/MO) komen per 1 januari 2022 in dienst bij de gemeente. Het goed regelen van de huisvesting voor deze gemeentelijke medewerkers is van belang. Voor Team Toegang Jeugd en Team Toegang Wmo is de afgelopen periode onderzoek gedaan naar huisvesting.

Voor Team Toegang Jeugd is de huisvestingsvraag het meest urgent. Per 1 januari 2022 loopt het huidige huurcontract (voor de 2^e verdieping van de Schurenstraat 8a) met Pactum af en per deze datum moet er een nieuw huurcontract komen. In het procesplan Team Toegang Jeugd van Rijnconsult van begin dit jaar is m.b.t. de huisvesting een verkenning van de mogelijkheden (varianten) uitgevoerd waarbij de mogelijke opties met voor- en nadelen in kaart zijn gebracht. In deze notitie wordt de directie gevraagd een definitief besluit te nemen over de huisvesting van Team Toegang Jeugd per 1 januari 2022.

De teams Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams zijn op dit moment nog gehuisvest op negen werklocaties in de gemeente. Op vijf van deze locaties ligt een directe (her)huisvestingsvraag, omdat de huidige locatie klein is, onveilig is of op korte termijn gesloopt gaat worden. Om de integraliteit, verbinding en samenwerking met team Toegang Wmo en de Voor Elkaar-teams te bevorderen, is bij de uitwerking van scenario's voor Team Toegang Jeugd, de mogelijkheid tot gezamenlijke huisvesting van jeugd + Wmo op één locatie meegenomen. Hiervan wordt de directie in kennis gesteld. De definitieve besluitvorming over de huisvesting Wmo zal in 2023 in een aparte notitie worden voorgelegd.

Gevraagd besluit aan de directie:

- Akkoord te gaan met het huisvesten van Team Toegang Jeugd in de Schurenstraat 8a in Deventer.
 - Akkoord te gaan met de tijdelijke huuraanbieding van Elevate real estate B.V. van 348 m² v.v.o. op de 2^e verdieping Schurenstraat 8a + 6 parkeerplaatsen voor team Toegang Jeugd van 01-01-2022 tot 01-06-2022 (tot 1 week na oplevering van de gehuurde ruimten op de gerenoveerde 3^e verdieping) (bijlage 1).
 - Akkoord te gaan met de huuraanbieding van Elevate real estate B.V. van 347 m² v.v.o. op de gerenoveerde 3^e verdieping Schurenstraat 8a + 6 parkeerplaatsen voor team Toegang Jeugd vanaf 01-06-2022 (of zoveel eerder of later nadat renovatie is afgerond) tot 01-06-2027 (bijlage 1).
 - Akkoord te gaan met het laten stellen van de gevraagde bankgarantie ter grootte van 3 maanden huur + servicekosten incl. BTW of een waarborgsom van dezelfde omvang (bijlage 2)
- Kennis te nemen van de globale indicatieve eenmalige en structurele kosten van team DOWR-I en team DOWR-FZ.
- Kennis te nemen van de huuraanbieding van Elevate real estate B.V. van 88 m² v.v.o. op de gerenoveerde 3^e verdieping Schurenstraat 8a + 2 parkeerplaatsen voor team Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams vanaf 01-01-2023 (bijlage 5).

Directiebesluit van 7 juli 2021

Op 7 juli jl. heeft u ingestemd met het concept collegenota, het evaluatierapport en het procesplan team Toegang Jeugd. Op 13 juli 2021 heeft het college van B&W vervolgens ook ingestemd met deze stukken en hiermee besloten de toegangstaken uit te voeren onder dienstverband van de gemeente per 1 januari 2022.

M.b.t. de huisvesting van team Toegang Jeugd per 1 januari 2022 zijn toen aan u een drietal varianten voorgelegd:

1. huisvesting in het huidige gehuurde pand aan de Schurenstraat 8a,
2. huisvesting in het stadhuis,

3. huisvesting in een ander pand (eigendom of huur; Polstraat en Leeuwenbrug).

Als directie heeft u toen aangegeven dat een externe locatie de voorkeur heeft boven huisvesting in het stadhuis en dat het (om diverse redenen) mooi zou zijn als het team Toegang Jeugd in de Schurenstraat 8a zou kunnen blijven. I.v.m. het toekomstgericht werken ging de voorkeur uit naar een huurcontract van 5 jaar.

Uitwerking en vervolgproces

Als vervolg op dit directie- en collegebesluit heeft er op 22 september jl. (als vervolg op het kennismakingsgesprek van 30 juni jl. met de nieuwe verhuurders) een oriënterend vervolgoverleg plaatsgevonden met de verhuurders om uw voorkeurscenario verder te verkennen en uit te werken.

Het gezondheidscentrum De Hoge Hond aan de Schurenstraat 8a is midden dit jaar door FGR De Hoge Hond gekocht en de heren Richard Splinter en Bart van Rooijen van Elevate real estate B.V. voeren het management van dit pand. Het gezondheidscentrum De Hoge Hond wil graag een breed aanbod aan zorgverleners (incl. gemeente) in het gebouw.

In het gesprek met de verhuurders is o.a. aangegeven dat:

- We bezig zijn met een doorontwikkeling van het team Toegang Jeugd en dat we daarbij onderzoeken welke huisvesting voor dit team per 1 januari 2022 geschikt is, waarbij het pand aan de Schurenstraat 8a één van de opties is;
- De huidige huurprijs hoog is en dat er achterstallig onderhoud is van de huidige huisvesting op de 2^e verdieping;
- Het internet en Wi-Fi netwerk nu niet goed werkt.

De huurders gaven o.a. aan dat:

- Zij voorbereidingen aan het treffen waren voor het uitvoeren van achterstallig onderhoud en voor de renovatie van de 3^e verdieping. De gehele 3^e verdieping (totaal 631 m²) staat nu leeg en wordt gerenoveerd;
- Zij voor de leegstand in gesprek zijn met nieuwe huurkandidaten.

Ook zijn de voordelen van het huren van (een deel) van de 3^e verdieping besproken:

- De 3^e verdieping staat nu leeg en wordt op korte termijn gerenoveerd;
- Het team Toegang Jeugd kan totdat de renovatie is afgerond op de 2^e verdieping blijven en hoeft slechts één keer te verhuizen van de 2^e naar de 3^e verdieping;
- Het verhuizen van 2^e naar 3^e verdieping in hetzelfde pand is praktisch en daardoor kostenbesparend;
- Na renovatie (nieuwe installaties en plafonds en waarbij de luchtbehandeling en sanitaire installaties voldoen aan de juiste wettelijke en Covid-19 eisen) is er goede huisvesting gerealiseerd.

Gevraagde huuraanbieding voor huisvesting team Toegang Jeugd in Schurenstraat 8a

Als vervolg op het gesprek is aan de verhuurders een PvE met tekening/indeling met de gewenste ruimtebehoefte voor de (gerenoveerde) 3^e verdieping gezonden en om een passende huuraanbieding gevraagd voor een huurovereenkomst van 5 jaar met een mogelijke break op 3 jaar.

De verhuurders gaan akkoord dat de gemeente, net als nu en zoals met Jeugdbescherming Overijssel (JbOV) is afgesproken, een deel (ca. 19 m²) van de gehuurde ruimte in medegebruik zal geven aan JbOV en dit samen in een aparte overeenkomst met JbOV zal regelen. Op dit moment is JbOV aan de gemeente een jaarlijks vergoeding verschuldigd van 5/27^e deel van het totale huurbedrag dat de gemeente verschuldigd is aan Pactum. Voor 2020 was dit een huurbedrag van €14.559,47 (all-in; gas, water licht en andere nutsvoorzieningen).

De tijdelijk (i.v.m. coronamaatregelen en het houden van afstand) tot 01-01-2022 gehuurde grote ruimte op de 3^e verdieping t.b.v. € 1.258,28 per maand is niet meer nodig. De overeenkomst die we rechtstreeks met de (toenmalig) eigenaar zijn aangegaan loopt op 01-01-2022 af.

Twee (met marktconforme m2 prijzen en servicekosten) huurvoorstellen Schurenstraat 8a

Op 26 oktober jl. is van Elevate real estate namens FGR de Hoge Hond een huuraanbieding ontvangen met marktconforme m2 prijzen en servicekosten, waarbij wij zelf de eigen indeling konden bepalen. De huuraanbieding betreft:

1. Een tijdelijke huurovereenkomst voor de 2^e (huidige) verdieping (347 m2 v.v.o.) voor de periode 01-01-2022 tot 01-06-2022 (tot 1 week na oplevering van de gehuurde ruimten op de gerenoveerde 3^e verdieping);
2. Een huurovereenkomst voor de gerenoveerde 3^e verdieping (348 m2 v.v.o.) voor de periode 01-06-2022 tot 01-06-2027.

Beide overeenkomsten zijn inclusief 6 parkeerplaatsen.

M.b.t. een mogelijke break op 3 jaar in de huurperiode wordt door de verhuurders aangegeven dat zij de aanpassingen van de door ons gewenste investeringen over meerdere jaren moeten terugverdienen en dat zij deze kosten niet kunnen compenseren als de gemeente na 3 jaar de huur zou beëindigen.

Financieel overzicht/vergelijking

In bijlage 3 treft u een financieel overzicht (vergelijking) aan van:

1. De huidige situatie en huurovereenkomst met Pactum; totaal € 77.230,73 per jaar; € 217,55 m2;
2. De nieuwe tijdelijke huurovereenkomst voor team Toegang Jeugd; periode 01-01-2022 tot 01-06-2022 voor de 2^e verdieping; totaal € 66.279,90; € 190,46 per m2;
3. De nieuwe huurovereenkomst voor team Toegang jeugd; periode 01-06-2022 tot 01-06-2027 voor de gerenoveerde 3^e verdieping; totaal € 68.906,18; € 198,58 per m2.

Nb. In deze bijlage wordt ook een overzicht van kosten Wmo weergegeven, dit wordt in de laatste paragraaf van deze notitie verder toegelicht.

Op de aanvangshuurprijs wordt € 5,- per m2 korting gegeven op de huurovereenkomst van Team Toegang Jeugd (1-6-2022 tot 1-6-2027) als uiterlijk 1 dec a.s. finale overeenstemming over de huurovereenkomst is bereikt. Dit bedrag is al verrekend in het kostenoverzicht.

Als de verhuurder een aantal voorziening (o.a. keukenblok en PVC/laminaat vloer) voor ons realiseert worden deze eenmalige investeringskosten aan ons doorbelast. Als tegemoetkoming verstrekt de verhuurder éénmalig een korting op de huursom van Team Toegang Jeugd (1-6-2022 tot 1-6-2027) gelijk aan drie maanden huur.

Gevraagde bankgarantie of waarborgsom

Elevate real estate stelt als voorwaarde dat huurder uiterlijk per huuringangsdatum aan verhuurder een bankgarantie (zie bijlage 2) zal laten stellen ter grootte van 3 maanden huur + servicekosten incl. BTW. Deze bankgarantie dient te worden gesteld door een in Nederland erkende bankinstelling (conform model ROZ 2018). Ook kan er eventueel worden volstaan met een waarborgsom van dezelfde omvang.

Met het team DEV-FC (Treasury) zal dit verder worden opgepakt en uitgewerkt.

Tekenen huurovereenkomst

Omdat er sprake van een huurovereenkomst waarbij de gemeente huurder wordt is het generieke mandaat "huurovereenkomst huisvesting van de gemeentelijke organisatie" van toepassing en mogen de algemeen directeur, de directeur en de teammanager FZ besluiten en tekenen.

Globale structurele en eenmalige kosten van DOWR-I en DOWR-FZ

In tegenstelling tot de huidige situatie, waarbij aan Pactum jaarlijks € 14.653,93 aan exploitatiekosten wordt betaald, hoeven wij in de nieuwe situatie geen (exploitatie)kosten aan de verhuurder te betalen.

Globale indicatieve structurele kosten

Omdat het team Toegang Jeugd vanaf 01-01-2022 (als medewerkers van de gemeente Deventer) gebruik moet kunnen (blijven) maken van de service en diensten van DOWR-I en DOWR-FZ is er een kostenopgave gevraagd van de structurele jaarlijkse kosten. Deels wordt nu ook al gebruik gemaakt van de service en diensten en de medewerkers hebben nu al een laptop en telefoon van de gemeente.

Door DOWR-I zijn de kosten globaal begroot op € 12.000, - per jaar en door DOWR-FZ op € 21.065,63 + € 1.974,00 = € 23.039,63 per jaar.

Globale indicatieve eenmalige kosten

Tot 1 januari a.s. wordt er nog gebruik gemaakt van een (niet goed) werkend internet en Wi-Fi van Pactum. Op basis van een grove inschatting zijn door DOWR-I de kosten voor het aanleggen van een netwerk en een goed werkend internet en Wi-Fi globaal indicatief begroot op € 50.000, -. Door DOWR-I wordt dit nog nader uitgezocht en uitgewerkt.

M.b.t. het meubilair (dat aan vervanging toe is) komt het overtollige meubilair uit het stadhuis beschikbaar. Dit wordt kosteloos met uitzondering van de éénmalige transportkosten door DOWR-FZ beschikbaar gesteld. Door DOWR-FZ wordt dit nog verder uitgezocht en uitgewerkt.

Huisvesting team Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams in Schurenstraat 8a

Zoals aangegeven is in het kader van integraliteit, verbinding en samenwerking, in het gesprek met verhuurders aangegeven dat de gemeente een wens heeft om eventueel ook (een deel van) het team Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams aan de Schurenstraat 8a te huisvesten. De teams Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams zijn op dit moment nog gehuisvest op 9 werklocaties in de gemeente en op 5 van deze 9 werklocaties ligt er een (her)huisvestingsvraag. De huidige huurovereenkomsten lopen tot 1 januari 2023.

Op de dan gerenoveerde 3^e verdieping van het pand (dat nu nog leeg staat) is voldoende ruimte beschikbaar voor het huisvesten van (een deel of alle medewerkers) Team Toegang Wmo en de Voor Elkaar-teams per 1 januari 2023 (zie bijlage 4 voor een indeling). Een gezamenlijke huisvesting biedt kansen voor het versterken van de integraliteit en samenwerking tussen de toegang Jeugd, toegang Wmo en Voor Elkaar-teams.

Op ons verzoek is m.b.t. de stamgroep Wmo (Voorstad, Rivierenwijk, Binnenstad; totaal 17 medewerkers) is van de verhuurders (op ons verzoek) voor de 3^e verdieping een huuraanbieding gedaan voor 3 werkkamers en 1 (gezamenlijke) spreekkamer vanaf 01-01-2023 tot 01-01-2028 (zie bijlage 5). De huurkosten voor deze ruimten (totaal 88 m²) met 2 parkeerplaatsen bedragen totaal € 18.121,80 per jaar; € 205,93 per m². De huuraanbieding is toegevoegd in de bijlage.

Bijlagen:

1. Huuraanbieding van Elevatie real estate voor team Toegang Jeugd
2. Model bankgarantie huurovereenkomst
3. Financieel overzicht
4. Tekening/indeling van Elevate real estate m.b.t. 3^e verdieping Schurenstraat 8a
5. Huuraanbieding van Elevate real estate voor team Toegang Wmo en Voor Elkaar-teams

OR -A4-tje Advies

Advies wordt gevraagd over een voorgenomen besluit tot¹:

	A	Overdracht zeggenschap (fusie); overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan.
	B	Besluiten met betrekking tot andere onderneming; het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over, een andere onderneming, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, waaronder begrepen het aangaan, in belangrijke mate wijzigen of verbreken van een belangrijke financiële deelneming vanwege of ten behoeve van een dergelijke onderneming.
	C	Sluiting; beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan.
	D	Wijziging werkzaamheden; belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming.
x	E	Wijzigen organisatie; belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.
	F	Verhuizing; wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent
	G	Inlenen personeel; het groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten
	H	Investing; het doen van een belangrijke investering voor de onderneming
	I	Aantrekken van krediet; het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming.
	J	Verstrekken van krediet; het verstrekken van een belangrijk krediet en het stellen van zekerheid voor belangrijke schulden van een andere ondernemer, tenzij dit geschiedt in de normale uitoefening van werkzaamheden in de onderneming.
	K	Technologische voorziening; invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening
	L	Milieuzorg; het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu.
	M	Eigen risico WAO; vaststelling van een regeling met betrekking tot het zelf dragen van het risico, bedoeld in artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel a, artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel b, of artikel 40, aanhef en eerste lid, onderdeel c, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
	N	Adviesopdracht; het verstrekken en het formuleren van een adviesopdracht aan een deskundige buiten de onderneming betreffende een der hiervoor bedoelde aangelegenheden.
	O	Overig; Een niet hiervoor vermeld onderwerp.

¹ Van toepassing zijnde rubriek(en) aanvinken.

Voorstel

Het voorgenomen besluit van de directie (10 november 2021) is als volgt:

- Om per 1 april 2022 een nieuw breed team toegang op te richten binnen de gemeentelijke organisatie met daarin Team toegang Jeugd, toegang Wmo, de regionale toegang Beschermd Wonen en Maatschappelijke opvang, de backoffice sociaal domein en vakgroep jongeren (RMC, leerplicht, jongerenloket en leerlingenvervoer).
- En het voorgenomen besluit (directie juli 2021) m.b.t. de positionering van de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang (BW/MO) bij team publiekscontacten per 1 april 2022 om te zetten in positionering van de regionale toegang BW/MO in een nieuw breed team toegang.
- En het voorgenomen besluit (directie juli 2021) m.b.t. de positionering van toegang Wmo bij team publiekscontacten per 1 april 2022 om te zetten in positionering van de toegang Wmo in een nieuw breed team toegang.
- Per 1 april de vakgroep zorg en de vakgroep jongeren van team publiekscontacten onder te brengen bij een nieuw breed team toegang.
- Het nieuw te vormen brede team toegang aan te sturen door één teammanager, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar)

Het besluit van de directie wordt definitief zodra B&W heeft ingestemd met het dekkingsvoorstel en de OR advies heeft uitgebracht.

De OR wordt gevraagd haar advies te geven op:

- Het voorstel om per 1 april 2022 een nieuw breed team toegang te vormen binnen de gemeentelijke organisatie met daarin Team toegang Jeugd, toegang Wmo, de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang, de backoffice sociaal domein en de vakgroep jongeren (RMC, leerplicht, jongerenloket en leerlingenvervoer)
- Het voorstel om de (aan)sturing door één teammanagers, drie groepsmanagers en een tijdelijk verandermanager (voor 2,5 jaar) te doen.

Doelstellingen

Met het voorstel op een nieuw breed team toegang vorm te geven worden de medewerkers die per januari '22 in dienst komen van de gemeente structureel ingebed in onze organisatie. Passend bij de uitgangspunten die zijn meegegeven. Hiermee wordt het nieuwe brede team toegang een prettige uitvalsbasis van waaruit de verschillende taken verricht kunnen worden. De samenstelling van het team draagt bij aan de ambitie om de samenwerking tussen de toegang te versterken vanuit de visie één gezin, één plan, één regisseur.

Beweegredenen

Met ingang van 1 januari 2022 komen de medewerkers van de toegang Jeugd, de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijk opvang en een deel van de medewerkers van de toegang Wmo bij ons in dienst. De overgang van deze medewerkers naar de gemeente is de aanleiding om over de positionering van deze organisatieonderdelen na te denken en dit zodanig in te richten dat het aan de, in de bijlage beschreven, uitgangspunten voldoet en voor de langere termijn bestendig wordt. Vanuit Team toegang Jeugd zijn er drie scenario's beschreven (juli 2021), zie bijlage. Deze scenario's zijn in september en oktober verder uitgewerkt. Dat heeft geresulteerd in het voorstel dat nu ter advies aan de OR voorligt.

Sinds vorige november is de sturing van team publiekscontacten gewijzigd. Dit voorstel, namelijk om een nieuw breed team toegang te organiseren, is in lijn met de evaluatie die na de zomer is gestart. Sinds november is in de praktijk namelijk steeds duidelijker geworden dat de verschillen tussen het zorgdeel van team publiekscontacten en het niet zorgdeel groot zijn. In termen van type werk, de manier waarop de dienstverlening wordt vormgegeven, de manier van (aan)sturing en cultuur.

Gevolgen personeel

Eén van de uitgangspunten is dat de huidige taken van de medewerkers (voor zowel toegang jeugd, Wmo als BW/MO als de backoffice en de vakgroep jongeren) zoals beschreven in de functieprofielen niet veranderen. Het team vanuit waar zij de verschillende taken uitvoeren, wijzigt wel.

- Het deel van de medewerkers toegang Wmo (Wmo coaches) dat nog niet in dienst was van de gemeente, komt per 1 januari 2022 ook in dienst. Zij blijven tot 1 april onderdeel van team publiekscontacten. Per 1 april 2022 gaan zij over van team publiekscontacten naar het nieuw te vormen brede team toegang. Hun direct leidinggevende en teammanager blijven gelijk.
- Op 1 januari 2022 komen de medewerkers van Team toegang jeugd in dienst van de gemeente. Zij worden tot 1 april 2022 gepositioneerd bij team beleid. Omdat dit het dichtst bij de huidige praktijk ligt. Per 1 april gaan ze over van team beleid naar het nieuw te vormen brede team toegang. Hun direct leidinggevende blijft gelijk. De teammanager is nieuw voor deze medewerkers.
- Op 1 januari 2022 komen de medewerkers van de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang in dienst van de gemeente. Zij worden tot 1 april gepositioneerd bij team publiekscontacten. Per 1 april 2022 gaan zij over van team publiekscontacten naar het nieuw te vormen brede team toegang. Hun direct leidinggevende (namelijk de teammanager) blijft vanaf 1 januari a.s. gelijk.
- De medewerkers van de backoffice en de vakgroep jongeren gaan per 1 april over naar het nieuw te vormen brede team toegang. Zij krijgen een nieuwe direct leidinggevende (groepsmanager). Hun teammanager blijft

<p>gelijk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 medewerkers van de staf van publiekscontacten² (contractmanagement, bezwaar & beroep Wmo en kwaliteitswerk Wmo en Jeugd, managementondersteuning) gaan per 1 april over naar het nieuw te vormen brede team toegang. Zij krijgen een nieuwe direct leidinggevende (groepsmanager of teammanager). 2 medewerkers van de staf van publiekscontacten gaan per 1 april naar de vakgroep burgerzaken en/of de vakgroep telefonie, post en vergunningen. Hun direct leidinggevende wijzigt. - De medewerkers van de vakgroep telefonie, post, vergunningen en de vakgroep burgerzaken blijven bij team publiekscontacten en de aansturing door de teammanager verandert niet. - In het voorstel wordt de (aan)sturing van het team gedaan door één teammanager (schaal 13) met drie groepsmanagers (schaal 11) en een tijdelijk verandermanager (schaal 12) voor 2,5 jaar. <ul style="list-style-type: none"> o Er is sprake van mens volgt werk voor de huidige teammanager team publiekscontacten zorg (van teammanager team publiekscontacten zorg naar teammanager nieuw breed team toegang). De inschaling blijft hetzelfde. o Er is sprake van mens volgt werk voor de huidige leidinggevende van de toegang Wmo (van teamleider toegang Wmo naar groepsmanager toegang Wmo). Tot 1 januari 2022 heet de functie teamleider. Omdat we dat niet kennen in ons functiegebouw, wordt dit omgezet naar groepsmanager met ingang van 1 januari 2022. De inschaling blijft hetzelfde. o Er is sprake van mens volgt werk voor de huidige leidinggevende team toegang Jeugd (van manager Team toegang Jeugd naar groepsmanager Team toegang Jeugd). De inschaling blijft hetzelfde. o Er ontstaan twee vacatures, namelijk voor de groepsmanager backoffice en vakgroep Jongeren en voor de tijdelijk verandermanager.
<p>Maatregelen</p> <p>Zoals hierboven is beschreven is er voor de drie huidige leidinggevendenden, namelijk die van de teammanager publiekscontacten zorg, de teamleider voor de toegang Wmo en de manager voor Team toegang Jeugd, sprake van mens volgt werk. Nadat de OR advies heeft uitgebracht en het besluit definitief wordt, zullen zij per 1 april in de leidinggevende functies van het nieuwe brede team toegang worden geplaatst. De twee ontstane vacatures, namelijk die van de groepsmanager voor de backoffice en de vakgroep jongeren en de tijdelijk verandermanager, zullen zo spoedig als mogelijk worden uitgezet. De insteek is om voor 1 april 2022 deze functies bezet te hebben, zodat het team compleet een start kan maken.</p>
<p>Kader</p> <p>Procesplan toegang Jeugd 2022 Bestuingsfilosofie gemeente Deventer (2017) Van wieg naar werk Sociaal statuut (2015)</p>
<p>Draagvlak</p> <p>Het voorstel is in een vroeg stadium met verschillende personen en belanghebbenden besproken. Ook is er input op gehaald.</p> <p><u>Medewerkers:</u> Team toegang Jeugd kent een meedenkgroep. De meedenkgroep is gevraagd om input te leveren op het voorgestelde scenario. Ook een afvaardiging van medewerkers van de toegang Wmo is gevraagd om input te leveren op het voorgestelde scenario. Alle betrokken medewerkers (backoffice, vakgroep jongeren, team toegang Jeugd, toegang Wmo, regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijk opvang en stafmedewerkers team publiekscontacten) zijn voordat de directie een voorgenomen besluit heeft genomen door de opsteller samen met de betreffende leidinggevende(n) en/of programmamanagers meegenomen in het voorstel via online (vanwege corona) bijeenkomsten. De overall conclusie was dat ze het een logisch voorstel vonden. Een enkeling bij team toegang Jeugd gaf aan de voorkeur te hebben voor andere sturing (met alleen maar teammanagers i.p.v. één teammanagers en een groepsmanager).</p> <p>Bij team publiekscontacten zijn ook de medewerkers die het niet direct raakt (dat wil zeggen de medewerkers die bij team publiekscontacten blijven) geïnformeerd door het management. In de klankbordgroep van team publiekscontacten is het voorstel besproken.</p> <p><u>Leidinggevendenden</u> De leidinggevendenden hebben input gegeven op het voorstel en de verschillende scenario's die zijn beschreven. Vervolgens hebben zij een rol gehad in het, samen met de opsteller/verandermanager, communiceren richting de medewerkers.</p> <p><u>Programma's</u> De programmamanagers hebben input gegeven op het voorstel en de verschillende scenario's die zijn beschreven. Samen met de programmanagers is ook gekeken naar de dekking voor het vormgeven van een nieuw breed team toegang met de voorgestelde sturing.</p> <p><u>HR en financiën</u> De HR-adviseur heeft geadviseerd op het voorstel en financiën heeft geadviseerd op de financiën.</p>
<p>Evaluatie</p> <p>De directie heeft aangegeven na 1,5 jaar te willen evalueren en te kijken waar de ontwikkelopdracht/opgave rondom</p>

² De staf van publiekscontacten wordt op dit moment aangestuurd door de tijdelijk verandermanager.

het versterken van de onderlinge samenwerking op dat moment staat. En ook in de mogelijkheid te zijn om de opdracht voor de tijdelijk verandermanager bij te sturen indien dat nodig is.

Vervolg en tijdspad

Zie voorstel

Financiële consequenties

De financiële dekking van de sturing komt deels uit bestaande functies die worden ingezet voor de sturing van het nieuw te vormen team en de overheadbijdrage van de regionale toegang Beschermd wonen en Maatschappelijke opvang (zie tabel 1).

Daarnaast zijn er incidentele middelen nodig voor een periode van drie jaar. Dit betreft de kosten voor één groepsmanager en een tijdelijk verandermanager. De kosten voor 2022 zijn € 161.745,-, euro voor 2023 € 137.096,- euro voor 2024 € 35.872,- euro. Daarnaast is er vanaf 2025 € 11.334,- euro structureel nodig. Voorgesteld wordt om deze kosten te dekken vanuit de lokale middelen binnen programma's waar de toegang Wmo, toegang Jeugd en toegang Beschermd wonen onder vallen. De kostenverdeling is gebaseerd op het aantal medewerkers per toegang (48,33% vanuit Wmo, 41,67% vanuit Jeugd en 10% vanuit Beschermd Wonen (lokaal)).

In het voorstel wordt de dekking nader toegelicht.

Contactpersoon

Irma Woltjes Vermeulen (Imf.vermeulen@deventer.nl)

Bijlagen

- Voorstel Besluitvorming positionering team toegang jeugd in gemeentelijke organisatie
- Profiel teammanager
- Profiel groepsmanager

Functiebeschrijving

Functienaam	:	
Normfunctienaam	:	Manager II
Code	:	N02.03.04
Peildatum	:	1-4-2011

Funciereeks Management:

Leidinggeven aan en organiseren van activiteiten en verantwoordelijkheden van een groep medewerkers binnen (een deel van) de organisatie. Binnen de budgettaire randvoorwaarden en de vastgestelde inzet van mensen en materiële middelen aanspreekbaar zijn op de realisatie van de vastgestelde doelen en beleid. Management omvat tevens het structureel aansturen en realiseren van programma's en/of projecten.

Functiegroep Strategisch III:

Integraal leidinggeven aan het organisatieonderdeel en bijdragen aan de visieontwikkeling en strategische bedrijfsvoering van de organisatie. Uitvoering vindt plaats binnen de context van wet- en regelgeving en/of bestuurlijke en ambtelijk vastgestelde kaders, doelstellingen en beleid.

Overwegende functiekenmerken:

- geeft integraal leiding aan een organisatieonderdeel dat overwegend (beleids)adviserend of hoogwaardig specialistisch van aard is
- adviseert over de bedrijfsvoering en effectiviteit van de organisatie en het realiseren van de gestelde bestuurlijke en ambtelijke doelen
- directe impact op lange termijn met organisatorische en/of financieel/economische afwegingen

Resultaatgebied 1: Integraal management

- draagt zorg voor het management van het organisatieonderdeel
- bepaalt de inzet van mensen en middelen ter realisatie van de producten en diensten
- draagt zorg voor resultaatgerichte afspraken met medewerkers en het monitoren en bijsturen van de prestaties
- draagt zorg voor deskundigheidsbevordering en innovatie

Resultaatgebied 2: Bedrijfsvoering

- draagt zorg voor de (door)ontwikkeling en innovatie van het organisatieonderdeel
- bewaakt de planning en control van de bedrijfsprocessen
- bewaakt en bevordert de kwaliteit, kwantiteit en tijdigheid van het productieproces
- draagt zorg voor het beheer van het informatiemanagement

Resultaatgebied 3: Producten en diensten

- adviseert over het strategisch concernbeleid
- vertaalt het concernbeleid naar beleidsadviezen, voorbereiding en –uitvoering binnen het organisatieonderdeel
- draagt zorg voor de totstandkoming van richtlijnen en procedures
- draagt zorg voor de prioritering en bewaakt de uitvoering en coördinatie
- initieert, regisseert en bewaakt de inrichting en oplevering van complexe programma's en projecten

Resultaatgebied 4: Concern advisering

- adviseert over vraagstukken vanuit het organisatieonderdeel
- draagt zorg voor de integrale toetsing van management adviezen
- draagt zorg voor de prioritering en vertaling van management besluiten naar organisatorische taakstellingen en projecten en programma's

Resultaatgebied 5: Netwerken

- ontwikkelt en onderhoudt een relatienetwerk
- initieert en bevordert samenwerking met organisaties/partijen
- bewaakt en beheert contracten met partijen/belanghebbenden
- creëert draagvlak voor beleid

Functiebeschrijving

Functienaam	:	
Normfunctienaam	:	Tactisch leidinggevende III
Code	:	N02.04.06
Peildatum	:	1-4-2011

Functiereeks Management:

Leidinggeven aan en organiseren van activiteiten en verantwoordelijkheden van een groep medewerkers binnen (een deel van) de organisatie. Binnen de budgettaire randvoorwaarden en de vastgestelde inzet van mensen en materiële middelen aanspreekbaar zijn op de realisatie van de vastgestelde doelen en beleid. Management omvat tevens het structureel aansturen en realiseren van programma's en/of projecten.

Functiegroep Tactisch:

Leidinggeven aan een organisatie-eenheid en bijdragen aan de ontwikkeling van beleid en kaders van het organisatieonderdeel. De leidinggevende draagt, binnen de kaders van de bedrijfsvoering van het organisatieonderdeel, zorg voor de uitvoering van de personele en financiële taken. Uitvoering en toetsing vindt plaats binnen de context van wet- en regelgeving en/of vastgestelde kaders, beleid en service level agreements.

Overwegende functiekenmerken:

- geeft leiding aan een organisatie-eenheid die overwegend beheersmatig en/of (kort)cyclisch van aard is
- adviseert over organisatie-eenheid overstijgende vraagstukken
- directe impact op dienstverlening en samenwerking

Generieke taken

Resultaatgebied 1: Leidinggeven

- geeft leiding aan de organisatie-eenheid
- maakt resultaatgerichte afspraken met medewerkers en bewaakt en stuurt de prestaties
- draagt zorg voor deskundigheidsbevordering en vraaggericht werken

Resultaatgebied 2: Bedrijfsvoering

- bewaakt en bevordert de kwaliteit, kwantiteit en tijdigheid van het productieproces
- draagt zorg voor het beheer van het informatiemanagement

Resultaatgebied 3: Producten en diensten

- draagt zorg voor de totstandkoming van richtlijnen en procedures
- draagt zorg voor de prioritering en bewaakt de uitvoering en coördinatie
- draagt zorg voor de afstemming en bewaking van eenheid overstijgende vraagstukken
- regisseert en bewaakt de inrichting en oplevering van programma's en projecten

Resultaatgebied 4: Advisering

- adviseert over organisatie-eenheid overstijgende vraagstukken
- draagt zorg voor de integrale advisering aan management
- draagt zorg voor de afstemming van managementbesluiten en vertaalt deze naar organisatorische taakstellingen en projecten en programma's

Resultaatgebied 5: Netwerken

- ontwikkelt en onderhoudt een relatienetwerk
- initieert en bevordert samenwerking met organisaties/partijen
- bewaakt en beheert contracten met partijen/belanghebbenden
- creëert draagvlak voor beleid

Vergelijking kosten 2021-2022

Huidige kosten	2021
Huurkosten Schurenstraat	€ 77.231
Subsidie JbOV (4,28 fte)	€ 383.488
Subsidie MEE (3,5 fte)	€ 362.148
Subsidie De Kern (4,83 fte)	€ 443.977
Subsidie Carinova (2,75 fte)	€ 243.387
Subsidie De Kern (1,86 fte) jhv	€ 167.640
	€ 1.677.871

Kosten per 2022	Structureel	Incidenteel
Loonsom Toegangsmedewerkers 15,36 fte*	€ 1.324.964	
Loonsom Jeugdhulpverleners 1,86 fte**	€ 160.445	
Opleidingskosten (2% loonsom)	€ 29.708	
Huisvestingskosten	€ 68.906	PM.
DOWR-I	€ 12.000	€ 50.000
DOWR-FZ	€ 23.040	PM.
Schoonmaakkosten	PM.	
Totaal	€ 1.619.063	€ 50.000

Kosten PVC-vloer en keuk

Transportkosten meubilai

Verschil structurele kosten	€ 58.807
------------------------------------	-----------------

*Schatting op basis van inschaling in schaal 10:11

** Dit zijn kosten voor 2022. De twee vacatures per 2022 die bekostigd worden vanuit de NPO (onderwijs) middelen zijn hier buiten beschouwing gelaten.

