

Raadsinformatiebrief (geheim)

Onderwerp	: Voortgang Stichting Welzijn Alblasserdam		
Aanleiding	: Actieve informatieplicht (vertrouwelijk)		
Datum	: 22-12-2014		
Doel	: Vertrouwelijk ter kennisname verstrekken van informatie		
Portefeuillehouder	: A.D. Zandvliet (078) 770 6002	ad.zandvliet@alblasserdam.nl	
Primaathouder	: Saskia van Eck (078) 770 6051	sgm.van.eck@alblasserdam.nl	

Deze raadsinformatiebrief is vertrouwelijk omdat het ook gaat over een personele zaak die invloed heeft op de ontwikkelingen binnen de Stichting Welzijn Alblasserdam (= SWA).

Te verstrekken informatie

In september 2014 hebben wij u geïnformeerd over de interventie bij Stichting Welzijn Alblasserdam. Mede door de ziekte van de directeur van de SWA vanaf april 2014 en de belangrijke noodzakelijke transformatie voor de Alblasserdamse inwoners (vanuit de drie decentralisaties) is toen door de gemeente en de SWA besloten om een oplossing te bewerkstelligen waarbij het bestuur van de SWA het primaat behoudt en de gemeente een rol als ondersteuner biedt. De voorgestelde oplossing was het inhuren van een interim-directeur voor de periode juli tot en met december 2014.

De gemeente heeft actief vanuit haar eigen netwerk bijgedragen aan de zoektocht naar iemand die in het profiel van interim-directeur past. De interim-directeur Tonia Ruybroek is in juli 2014 gestart.

In deze raadsinformatiebrief wordt eerst teruggeblikt op de resultaten van het afgelopen half jaar. Daarna geven wij u inzicht in de huidige stand van zaken en in de bestending van de ingezette lijn.

Terugblik

In december 2014 is met de Stichting geëvalueerd hoe de interim-directeur haar taken heeft uitgevoerd op basis van het vastgestelde functieprofiel. Onderstaand een korte opsomming van de resultaten.

Taken interim-directeur

De interim-directeur (24 uur per week) heeft de brugfunctie tussen de SWA en de gemeente Alblasserdam goed ingevuld en daarbij de ontwikkeling van de Stichting op vastgestelde drielvlakken gestimuleerd, te weten:

1. Personeel/organisatorisch: personeel, bestuur en vrijwilligers;
2. Inhoudelijk: producten- en dienstenaanbod;
3. Partners: samenwerking in sociaal domein en (implementatie visie) gemeente Alblasserdam.

Personeel/Organisatorisch

- *Consequente aansturing van personeel en verbeteren van continuïteit, kwantiteit en kwaliteit van de producten, processen en dienstverlening van de afdelingen.*

Daartoe zijn onder andere structurele personeelsgesprekken gevoerd, teamoverleg op basis van deskundigheidsbevordering ingevoerd en is het FUWA traject (= functiewaarderingstraject) gestart met het personeel dat vanuit de gemeente is gedetacheerd bij de SWA. Ook zijn reflectiegesprekken met alle personeelsleden gevoerd om eigen doorontwikkeling te stimuleren bij de medewerkers. Daarnaast is er een intervisiedag voor het bestuur georganiseerd om te komen tot een nieuwe visie en lange termijn doelstellingen die passen binnen de transformatie vanuit de decentralisatie WMO.

- *Zichtbaarheid creëren in huidige taken en verantwoordelijkheden en beschrijving van de noodzakelijk omslag in competentieontwikkeling (cultuuromslag) van medewerkers. Daarnaast integraal handelen tussen afdelingen stimuleren.*

Er is een drietal bijeenkomsten georganiseerd op het gebied van de WMO, de participatiewet en een intervisiedebat Sociale Netwerk versterking (SNV) voor personeel, bestuur en vrijwilligers. Samen met de gemeente zijn daarnaast drie ontwikkelopgaven opgestart welke in lijn zijn met de ambities vanuit het uitvoeringsprogramma WMO. De ontwikkelopgaven betreffen: opzetten wijkplatforms, verzorgen van mantelzorg en vorm en inhoud geven aan vrijwilligerssteunpunt. Personeelsleden zijn eigenaar van de ontwikkelopgaven en trekken samen met partners op om de verandering in werk vorm te geven. Daarnaast zijn tijdens de BIO in november en het collegebezoek in het najaar aan het college en gemeenteraad de ontwikkelingen van de organisatie gepresenteerd. Ten slotte is het vrijwilligersfeest opnieuw vorm gegeven door integraal de vrijwilligers centraal te zetten en functieprofielen te ontwikkelen en is voor de acquisitie van vrijwilligers de SWA gepositioneerd in een film over de vrijwilligers.

- *In positie brengen van de huidige directeur.*

Door de langdurige ziekteperiode van de directeur heeft het re-integratietraject nog niet volledig kunnen plaatsvinden. In samenwerking met het bestuur van de SWA heeft de directeur in haar netwerk gezorgd dat de re-integratie buitenshuis vanaf december 2014 tot en met maart 2015 (op arbeidstherapie basis) plaats vindt.

In maart 2015 wordt met het Stichtingsbestuur gekeken hoe het herstel verloopt en welk takenpakket in de toekomst passend is. Hierbij wordt ook de vraag betrokken of het nieuwe functieprofiel voor de huidige directeur past.

2. Inhoudelijk

- *Subsidieaanvraag 2015 en aanvullende subsidieaanvraag voor mantelzorg.*
De subsidieaanvraag 2015 is op basis van de inhoud opgesteld en aangeboden aan de gemeente. Daarnaast is in samenwerking met Stichting MEE Drechtsteden een aanvullende subsidieaanvraag mantelzorg uitgewerkt. In samenspraak met personeel, bestuur en gemeente is het jaarplan 2015 verder doorontwikkeld.

3. Partners

- *Transitiearrangement met Stichting MEE Drechtsteden opzetten voor het jaar 2015.*

Er is een samenwerking met de Stichting MEE Drechtsteden opgezet wat geresulteerd heeft in een gezamenlijk subsidieaanvraag voor mantelzorg, waarin beschreven wordt hoe de samenwerking vormgegeven gaat worden (onder andere het opzetten van een gezamenlijk centraal registratiesysteem voor cliënten). Voor 2015 zal nog gekeken worden of en in welke vorm integrale cliëntondersteuning vorm kan krijgen.

- *Relatieonderhoud.*

Er zijn goede contacten gelegd met Smile, bibliotheek, Woonkracht10, Seniorenraad en de ouderen bonden. Voor Woonkracht10 heeft dit geresulteerd in de continuering van de pilot buurtbemiddeling inclusief de benodigde cofinanciering. Samenwerking met de gemeente Alblasterdam is vormgeven via bestuurlijke stuurgroep ontwikkelopgaven welzijnswerk (implementatie visie op netwerken en participatie). Er is inmiddels een stuurgroep aan het werk met maandelijkse bijeenkomsten. Met Smile heeft de eerste verkenning plaatsgevonden hoe beide Stichtingen elkaar kunnen versterken in het Alblasterdamse sociale domein. Dit blijft onderwerp van gesprek in 2015.

Stand van zaken nu en hoe nu verder?

Op dit moment is de huidige directeur nog steeds ziek en is zij voorzichtig gestart met re-integreren bij Stichting MEE Drechtsteden. De komende paar maanden is geen zicht op herstel te verwachten.

Zoals u hierboven heeft kunnen lezen zijn verschillende onderdelen goed in gang gezet en is het noodzakelijk voor de organisatie en maatschappelijke ontwikkelingen om deze lijn voort te zetten. Zoals u weet worden gemeenten op 1 januari 2015 verantwoordelijk voor jeugdzorg, werk en inkomen en zorg aan langdurig zieken en ouderen (drie decentralisaties). Voor de Stichting SWA is het dus nu meer dan ooit noodzakelijk om ondersteuning te bieden aan kwetsbare doelgroepen. Daarnaast zien wij als gemeente dat de ingeslagen weg van de Stichting zorgt voor een nieuwe visie en duidelijke koers vanuit de SWA. Deze koers is gericht op netwerken en verbinden en komt overeen met de vastgestelde visie participatie en netwerken. Om nu te stoppen met de benodigde sturing vanuit directie is geen optie en zal de organisatieontwikkeling van de SWA stagneren. Samen met de Stichting is in december besloten om daarom de huidige interim-directeur voor een half jaar te verlengen. Dit om de komende maanden te komen tot een definitieve oplossing voor de aansturing van de Stichting. De SWA is immers een belangrijke maatschappelijke partner.

Voor de komende maanden zijn de belangrijkste opgaven voor de Stichting (onder leiding van de interim-directeur) de volgende:

- De verdere doorontwikkeling en vertaling van de nieuwe visie in een bedrijfsplan voor de SWA (stip op de horizon). Hiertoe zullen intervisiebijeenkomsten voor personeel en bestuur worden georganiseerd om te komen integraal bestuursmodel;
- Het doorzetten van consequente aansturing van personeel en verbeteren van continuïteit, kwantiteit en kwaliteit van de producten, processen en dienstverlening van de afdelingen;
- Het blijven werken aan de zichtbaarheid in huidige taken en verantwoordelijkheden. Het doorzetten van de noodzakelijk omslag in competentieontwikkeling van medewerkers (cultuuromslag), het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid (nieuwe functieprofielen -waaronder die van de directeur- zijn een belangrijk onderdeel hiervan;
- Meedenken met het uitwerken van de prestatie-indicatoren 2015 op basis van de visie op netwerken en participatie. Hierbij zal worden samengewerkt met Onderzoekscentrum Drechtsteden;
- Vertaling van de nieuwe aanpak Mantelzorg en Vrijwilligerssteunpunt in de praktijk;
- Samenwerking continueren en uitbouwen met maatschappelijke partners waaronder MEE Drechtsteden en Smile in het bijzonder;
- Afronding van het Fuwa-traject van de gemeentelijke gedetacheerde medewerkers;
- Advisering invulling directiefunctie vanaf maart.

Financiële aspecten

De inzet van de interim-directeur bedraagt 24 uur per week voor de duur van zes maanden, maximaal 55.000 euro. De bijdrage van de SWA (zoals de situatie van re-integratie voorsnog wordt ingeschat) is 30.000 euro. Als de re-integratie anders verloopt, dan loopt de bijdrage van de SWA op en zal de bijdrage van de gemeente afnemen (dynamische financiering). De SWA

dekt namelijk de middelen uit de verzekeringsinkomsten vanuit de ziekte van de huidige directeur.

Vooralsnog gaan wij voor de gemeente uit van een maximale bijdrage van 25.000 euro. Dekking vanuit de gemeente wordt primair gevonden binnen de breedte van begrotingsprogramma 1 Samenleven in Alblasserdam.

Juridische aspecten

De interim-directeur blijft hiërarchisch onder leiding staan van het bestuur van de SWA. Vanuit de SWA zal een afvaardiging (begeleidingscommissie) zijn waar de interim-directeur resultaten kan afstemmen en verantwoording aan aflegt. De re-integratie van de huidige directeur zal plaatsvinden onder verantwoordelijkheid en begeleiding van het SWA-bestuur.

Communicatie en inspraak

Binnen de SWA is vanuit het Stichtingsbestuur zorgvuldig gecommuniceerd met de huidige directeur en het voltallig personeel over de voortgang van de huidige interim-directeur.

Op 27 januari 2015 zal tijdens de samenlevingsbijeenkomst de Stichting u graag meenemen in de ontwikkelingen tot dusver.

Uitvoering (inclusief planning)

De vervolgperiode van de interim-directeur is voorzien tot en met juni 2015 voor gemiddeld 24 uur per week.

Evaluatie

De gemeente en Stichting zullen in maart 2015 een evaluatiegesprek hebben over de definitieve invulling van de directiefunctie om eventueel zo tijdig de werving en de sollicitatie te starten.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders


secretaris


burgemeester