

Raadsinformatiebrief

Onderwerp	: Koersplan 2016 - 2018 Stichting Welzijn Alblasserdam	
Aanleiding	: Actieve informatieplicht	
Datum	: 08-06-2015	
Doel	: Ter kennisname verstrekken van informatie	
Portefeuillehouder	: A.D. Zandvliet (078) 770 6002	ad.zandvliet@alblasserdam.nl
Primaathouder	: Hilde Timmerman (078) 770 6105	h.timmerman@alblasserdam.nl

Te verstrekken informatie

In december 2014 en eind mei 2015 hebben wij u geïnformeerd over de laatste stand van zaken bij Stichting Welzijn Alblasserdam en de benoemingsprocedure voor een nieuw bestuur en directeur. Daarnaast heeft de SWA u tijdens een samenlevingsbijeenkomst op 27 januari 2015 meegenomen in de laatste ontwikkelingen. Sinds de zomer 2014 heeft de SWA grote stappen gezet in de doorontwikkeling van de organisatie. We zijn hier erg blij mee en hebben grote waardering voor de stappen die de stichting het afgelopen jaar heeft gezet en de professionaliseringsslag die zij heeft doorgemaakt. Het koersplan 2016 – 2018 is daar een belangrijk onderdeel van, waar we u over informeren in deze raadsinformatiebrief.

Tijdens de commissievergadering van 23 juni willen we u graag een toelichting geven op deze raadsinformatiebrief.

Terugblik

Zoals u weet is de SWA op 1 januari 2011 ontstaan vanuit een fusie van drie welzijnsorganisaties in het dorp, namelijk de Raad voor het Opbouwwerk Alblasserdam (ROWA), de Stichting Welzijnswerk Ouderen Alblasserdam (SWOA) en Bureau Sociaal Raadslieden (BSR). Het samenvoegen van organisaties is altijd ingewikkeld en dat bleek ook zo te zijn voor de Stichting Welzijn Alblasserdam. Drie organisaties betekent drie verschillende stromingen, met eigen waarden en ideeën, en ook vanuit drie organisaties verschillende bestuursleden.

Mede door de ziekte van de directeur van de SWA vanaf april 2014 en de aankomende drie transitie in het sociaal domein is in de zomer van 2014 door de gemeente en de SWA besloten om een oplossing te organiseren, waarbij het bestuur van de SWA het primaat behield en de gemeente een rol als ondersteuner heeft geboden. Vanaf juli 2014 is daarom een interim-directeur aangesteld.

Proces van de SWA om te komen tot dit koersplan

Vanaf december 2014 is de SWA aan de slag gegaan met het bepalen van de visie en koers voor de komende jaren. Het opstellen van dit plan heeft de stichting niet alleen gedaan, ze zijn hiervoor in gesprek gegaan met partners in het dorp om ook in verbinding met hen te bepalen wat er volgens de SWA nodig is in de huidige samenleving. Daarnaast hebben ze een aantal intervisiebijeenkomst voor personeel en bestuur georganiseerd. De medewerkers zelf hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan hoofdstuk 2, ieder op zijn/haar eigen thema. Dit zorgt er voor dat het koersplan ook echt van de medewerkers zelf is en het schrijven ervan ook onderdeel is geweest van hun ontwikkelproces.

We zijn als gemeente ook nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van dit koersplan en zijn zeer regelmatig in gesprek met de SWA. De afgelopen periode en ook de komende periode is voor de gemeente en haar partners een zoektocht in het 'nieuwe' sociale dorpsnetwerk, waarin we als gemeente vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk zijn geworden voor een aantal wettelijke taken. Dit is een constant gesprek tussen de gemeente en haar partners (waaronder de SWA) over wie welke taken oppakt.

Reactie op koersplan

Algemeen - ambitieniveau

Wij zijn erg blij en tevreden met het proces en het resultaat van dit koersplan, waarbij we ons ook realiseren dat de SWA er nog niet is. De SWA heeft met dit koersplan haar maximale ambitie getoond, wat we uiteraard waarderen, maar waarbij we ook kritisch mogen zijn in wat haalbaar en realistisch is. De SWA heeft vanaf de fusie in 2011 een achterstand opgelopen in de ontwikkeling van medewerkers en bestuursleden. Dit zorgt ervoor dat de stap die gezet moet worden om de ambitie uit dit koersplan te kunnen halen behoorlijk groot is. Toch zijn wij van mening dat de SWA uiteindelijk wel de rol moet kunnen vervullen zoals ze in het koersplan beschrijven. Het koersplan gaat over de komende drie jaar, wat voor ons ook betekent dat niet alles uit dit plan in 2015 of 2016 gerealiseerd hoeft te worden.

Inhoudelijke reactie

In hoofdstuk 2 van het koersplan worden de thema's genoemd waar de SWA zichzelf als belangrijke uitvoerder ziet voor de gemeente Alblasserdam. Het gaat hier over thema's als vrijwilligerswerk, mantelzorgondersteuning, wonen en leven, cliëntondersteuning, en het sociaal raadsliedenwerk. Dit zijn ook de thema's uit het Wmo-uitvoeringsprogramma 2015 – 2018 van de gemeente. Er zijn nog wel een aantal thema's waarmee we op korte termijn in gesprek met de SWA willen zoeken naar de definitie en/of inrichting van dit thema. Dit gaat over de thema's mantelzorgondersteuning, wonen & leven, cliëntondersteuning en de dienstverlening (receptie). Hieronder lichten we deze thema's toe.

- Wat betreft mantelzorgondersteuning zien wij de SWA als belangrijke speler/hoofdaannemer op het gebied van mantelzorgondersteuning. Naast de SWA willen we ook andere partijen in het dorp inzetten bij de ondersteuning die we leveren. We gaan hier in 2015 mee aan de slag en blijven ook op dit onderwerp in gesprek met alle partners, om te onderzoeken wat er volgend jaar eventueel extra/anders nodig is op dit thema.
- Op het thema wonen & leven zien wij een vergaand partnership tussen de SWA en de gemeente (regisseur sociaal domein). In gezamenlijkheid trekken zij op bij het leefbaarheid in de wijk, met een duidelijk accent op de sociale leefbaarheid in de wijk. Samen zijn zij de oren en ogen van de wijken en signaleren ze wat er speelt en wat er nodig is op dit thema. Op basis van dit partnership zien we de komende jaren een verdere doorontwikkeling in combinatie met een mogelijk afbouw van het opbouwwerk bij de SWA. We voorzien namelijk dat inwoners in hun eigen buurt of wijk steeds meer zelf zullen oppakken en organiseren. Daarnaast heeft de regisseur sociaal domein een belangrijke rol in dit thema, waardoor de inzet van de SWA afgebouwd kan worden.
- De SWA benoemt cliëntondersteuning ook als één van de thema's waar ze op in (willen) zetten. De manier waarop wij cliëntondersteuning benaderen is een iets andere manier dan dat de SWA beschrijft. Hierover willen we binnenkort met hen in gesprek om te bekijken hoe hun expertise en ideeën ingezet kan worden bij onze aanpak van cliëntondersteuning. De thema's die de SWA noemt onder cliëntondersteuning, namelijk signalerend huisbezoek, de werkgroep eenzaamheid en de ketenzorg dementie, zijn desondanks diensten en thema's die we als gemeente erg belangrijk vinden en blij mee zijn hoe de SWA deze uitvoert en oppakt.

- De SWA geeft in paragraaf 2.7.1 aan dat zij het belangrijk vinden om gedurende de hele week de receptie bezet te houden met professionele krachten. We zijn het met de SWA eens dat de receptie van de SWA een functie heeft als eerste aanspreekpunt voor inwoners, maar wij zijn van mening dat het niet noodzakelijk is om van maandag tot en met vrijdagochtend gedurende kantooruren open te zijn. Het Wmo-loket van de gemeente is ook iedere werkdag alleen 's ochtends geopend. Als we kijken naar de scenario's die worden benoemd op pagina 34 zouden wij kiezen voor optie B, waarbij we zouden willen stimuleren om op een aantal middagen in de week toch te gaan werken met vrijwillige inzet bij de receptie. Daarnaast willen we in de uitbreiding van DOK11 een dorpswinkel openen. De dorpswinkel wordt de inlooffunctie van het dorp waar inwoners terecht kunnen met al hun vragen op het gebied van zorg, welzijn en jeugd. In de ontwikkeling van dit concept werken we samen met partners als de SWA, Rivas en Yulius en willen we met een gezamenlijke receptie gaan werken. Ook hier zijn wij voornemens om met vrijwilligers als eerste aanspreekpunt te gaan werken, met daaromheen een schil van professionals waarmee korte lijnen worden onderhouden.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de organisatieontwikkeling en wat er nodig is om de professionaliseringsslag verder door te voeren. Als gemeente vinden we het ook belangrijk om te werken aan de ontwikkeling van medewerkers, maar tegelijkertijd moeten we ook op dit thema realistisch zijn en de ambities iets terugschroeven.

Een belangrijke wens die is uitgesproken door zowel de SWA als de gemeente is dat de vier medewerkers die nu nog in dienst zijn van de gemeente, overgaan naar een dienstverband bij de SWA. Dit past ook in de beweging en het organisatiebeleid van de gemeente. We gaan hiermee op korte termijn aan de slag om dit te organiseren.

Impuls

Gezien de achterstand die de SWA in de afgelopen jaren heeft opgelopen wat betreft ontwikkeling van het personeel en het bestuur, kunnen we ons voorstellen dat hier een impuls voor nodig is. Dit hebben wij ook vermeld in de Perspectiefnota voor 2016. Deze benodigde impuls geldt wat ons betreft voor het opleidingsbudget voor de medewerkers en de onkostenvergoeding voor het bestuur. Hier is sinds de fusie in 2011 nauwelijks aandacht voor geweest, waardoor een investering hierop noodzakelijk is om door te kunnen groeien naar een professionele organisatie.

Daarnaast zijn wij van mening dat de SWA het komende jaar de doorontwikkeling op de inhoudelijke thema's moet laten zien in het behalen van concrete resultaten in de samenleving, met hetzelfde budget als wat ze in 2015 hebben ontvangen. Op een aantal inhoudelijke thema's (zoals mantelzorgondersteuning of vrijwilligersondersteuning) zien we zeker een taak voor de SWA, maar bekijken we vanuit de inhoud welke (extra) taak dat precies is en welk budget daarbij passend is. Dit zijn namelijk ook thema's en taken waar de stichting de afgelopen jaren al subsidie voor heeft ontvangen, maar wat de afgelopen jaren niet voldoende uit de verf is gekomen (o.a. door de achterstand in personele ontwikkeling). Op een aantal thema's zoals de maatschappelijke beursvloer en het vrijwilligerssteunpunt kan er uiteindelijk een terugverdienmodel ontstaan, waarbij bedrijven vanuit de beursvloer gaan mee participeren (en betalen). Stichtingen en verenigingen krijgen zo hulp, in menskracht en middelen, die zij als (vrijwilligers)organisatie nodig hebben. Aan de andere kan krijgen ondernemers op deze manier de kans hun maatschappelijke betrokkenheid, bij de Alblasserdamse samenleving, te tonen.

Vervolg

In de zomer gaan we in gesprek met de SWA over de inhoudelijke prioriteiten als basis voor hun subsidieaanvraag 2016. Na de zomer zullen we u vanuit het college een voorstel doen, inclusief de financiële consequenties. Aan de hand van de inhoudelijke keuzes die gemaakt worden gaan we vervolgens voor 2016 concrete prestatieafspraken maken met de SWA, waarin we de

doelstellingen vanuit het gemeentelijk beleid vertalen naar concrete taken en behaalde resultaten door de SWA.

We zullen u daarnaast na de zomer informeren over de voortgang van de werving van een nieuw bestuur en directeur. Zoals in de raadsinformatiebrief van mei 2015 vermeld is eind mei de benoemingsprocedure voor een nieuw bestuur gestart. Nadat het bestuur is geïnstalleerd (waarschijnlijk na de zomervakantie) start het wervingstraject voor een nieuwe directeur.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders

secretaris



burgemeester



Bijlage 1: koersplan SWA 2016 - 2018