

Collegevoorstel

← tek oriënterende
besluit



6f.

Onderwerp **Kerntaken, samenstelling, governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018**

Registratienr **5988520** Steller/telnr. Broekens/ **5.1.2e** & Boer/ **5.1.2e** Bijlagen 3 Fatale datum 22-11-2018

Portefeuillehouder Schroor Overlegd met Gijsbertsen/ v.d.Wal/ MO/ WIJ

Voorstel voor agendering Discussiedeel Conformdeel
Classificatie Openbaar Intern Vertrouwelijk Geheim
Publiciteit Persbericht Persconferentie:
 Geen publiciteit, want

Voorgesteld collegebesluit

Het college besluit

1. de nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' vast te stellen;
2. de nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen' vast te stellen;
3. in principe te besluiten tot het voornemen om de Stichting WIJ Groningen, uiterlijk per 1 januari 2018 op te richten;
4. de uitvoering van OGGz-taken over te dragen aan WIJ Groningen per 2018;
5. de intentie uit te spreken om de taken die MEE uitvoert in het kader van de ontwikkelopdracht 'Cliëntondersteuning en MEE' over te dragen aan WIJ Groningen per 2018;
6. de raad het voorgenomen principebesluit tot oprichting van de Stichting WIJ voor wensen en bedenkingen voor te leggen;
7. de raad te informeren over:
 - a. de kerntaken en samenstelling WIJ Groningen 2018;
 - b. de voornemens tot overdracht, met ingang van 2018, van OGGZ- en MEE-taken naar WIJ Groningen;
8. de brief aan de raad vast te stellen;
9. de besluiten onder 4 en 5 vóór de vereiste datum van 31 december 2016 ter kennis te brengen van het algemeen bestuur PG&Z;
10. de besluiten kenbaar te maken aan de convenantpartners incl. de gevolgen voor de subsidies 2018
11. opdracht te geven tot:
 - a. uitwerking van de organisatie- en rechtsvorm voor de Stichting WIJ binnen de kaders van de door de raad vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen'
 - b. het opstellen van een 'Programma van eisen' voor de stichting WIJ Groningen, vóór april 2017;
 - c. voorbereiding van de oprichting en inrichting van de stichting;
 - d. voorbereiding van de overgang van personeel per 1 januari 2018;
 - e. vormgeving van het opdrachtgeverschap van de gemeente.

Samenvatting

In juni 2016 is met de door uw raad vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' besloten om WIJ Groningen per 1 januari 2018 te organiseren als een nieuwe juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente. De Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen' geven handen en voeten aan het besluit van juni jl.

De nota Kernactiviteiten en samenstelling werkt de kerntaken en samenstelling van WIJ Groningen 2018 uit. De Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen' schetst de gemeentelijke ambitie voor het sociale stelsel en de participatie van inwoners. Hierbij sluiten we aan bij wat zich in wijken ontwikkelt om gezamenlijke vraagstukken en initiatieven ter hand te nemen. Om te ervoor te zorgen dat we in de wijk de samenwerking bevorderen willen we de komende tijd de gebiedsteams verder ontwikkelen en we willen wijkbewoners meer zeggenschap geven. Vervolgens beschrijft deze nota de mogelijkheden om WIJ Groningen in de toekomst te organiseren waarbij wordt voorgesteld om WIJ Groningen in te richten als één nieuwe organisatie in de vorm van een stichting met een coöperatieve opdracht

B&W-besluit d.d.:

15. NOV 2016

Vervolg voorgesteld collegebesluit

portefeuille
houder akh mail

6f. het voorstel is oriënterend besloten

Gemeentesecretaris : 1.0 5.1.2e 11/11/2016



Aanleiding en doel

Het sociale stelsel van de gemeente Groningen kent een lange traditie van samenwerking. Het huidige ondersteuningsaanbod bouwt daar verder op. Met de 11 WIJ-teams geven we de gebiedsgerichte aanpak vorm. Het doel is om dichtbij, integraal, vanuit de 1 gezin, 1 plan en 1 regisseur gedachte, samen met burgers, laagdrempelig oplossen van hulp- en ondersteuningsvragen voor mensen van min negen maanden-100 jaar. Waar ondersteuning nodig is, zorgen we ervoor dat die voorhanden is, zodat iedereen naar vermogen kan participeren. De individuele ondersteuning is één van de kerntaken van WIJ Groningen, de andere kerntaak richt zich meer op de preventieve collectieve activiteiten. De gemeente blijft verantwoordelijk voor de beschikbaarheid en toegankelijkheid van passende ondersteuning en zorg.

Op basis van het samenwerkingsverband WIJ Groningen werken ongeveer dertig aanbieders van ondersteuning en hulp samen in de WIJ-teams.

De door de raad vastgestelde Kadernota uitvoering[organisatie] regie WIJ Groningen (van 29 juni jl.) en de aangenomen motie 'WIJ dichtbij' geeft voor het college de bandbreedte voor het voorgenomen principebesluit over de organisatie en sturing WIJ Groningen. De invalshoek voor het voorgenomen principebesluit is wat we willen bereiken met de WIJ-teams in de stad en wat het daarbij passende model is.

Doel van de voorliggende Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de 'Nota Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen' is om het besluit van juni 2016 handen en voeten te geven.

Kader

De stip op horizon voor het sociale domein is een inclusieve gemeentelijke samenleving met een sterke sociale basis bestaande uit informele sociale verbanden en inzet van stichtingen en verenigingen die de gemeente rijk is. En daarnaast een kwaliteit goed professionele ondersteuning. We streven naar een sociaal stelsel dat gebouwd is op preventie, samenwerking en zelf- en samenredzaamheid. Hiermee wil de gemeente de efficiency en de effectiviteit van de ondersteuning en hulp vergroten en voorkomen dat Stadlers onnodig een beroep (moeten) doen op zware en kostbare vormen van hulp. Deze 'kanteling' van de sociale infrastructuur gaat gepaard met een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning, die integraal, dichtbij en laagdrempelig is voor alle inwoners en slagvaardig in het dagelijkse leven van de wijk staat (coalitieakkoord 2014-2018).

Het integraal organiseren van de ondersteuning, zorgen voor voldoende ruimte om te innoveren en het verminderen van de bureaucratie zijn essentieel voor het slagen van deze transformatieopgave.

Het vaststellen van de toekomstige governance, organisatie en rechtsvorm (nota A) en de kerntaken en samenstelling van WIJ Groningen (nota B) zijn geen op zichzelf staand doel maar onderdeel van de transformatie naar een inclusieve samenleving.

Uitgangspunt is dat de nieuwe organisatie WIJ Groningen de transformatie binnen het sociaal domein faciliteert en wijkgerichte ondersteuning, democratische zeggenschap, ruimte om te ontwikkelen, te innoveren en minder bureaucratie mogelijk maakt. De gekozen rechtsvorm moet voldoende garanties bieden voor de continuïteit van de ondersteuning aan de wijkbewoners. Ook moet de gekozen vorm geschikt zijn voor de gewenste gemeentelijke governance en in staat zijn om de zeggenschap van wijkbewoners en werknemers te faciliteren.

De nota's sluiten aan bij eerdere beleidsdocumenten uit de afgelopen jaren:

1. De nota 'Met elkaar en voor elkaar, naar een gebied gebonden aanpak van het sociaal domein' (2013),
2. Het beleidsplan en uitvoeringsplan 'Vernieuwing sociaal domein 2014 - 2015',
3. Het Convenant WIJ-teams en sociale teams in Groningen in 2016 (2015),
4. De kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ-Groningen' (juni 2016)

Mogelijke oplossingen

Voor de totstandkoming van het advies hebben we gekeken naar welke opgave en doel gerealiseerd moet worden. We hebben gesprekken gevoerd met de convenantpartners van WIJ Groningen, met inwoners via Stadadviseert en met managers WIJ Groningen. Wij hebben interviews gehouden bij andere gemeenten om te leren van hun ervaringen en afwegingen. De verschillende rechtsvormen en mogelijkheden zijn onderzocht door het uitvoeren van een literatuurstudie. De mogelijkheden zijn vervolgens langs de meetlat van afwegingsfactoren gelegd.

Collegevoorstel

Onderwerp **Herpositionering WIJ Groningen per 2018**

Registratienr **5988520** Steller/telnr. Broekens/ **5.1.2e** & Boer **5.1.2e** Bijlagen 3 Fatale datum 22-11-2018

Portefuillehouder Schroor Overlegd met Gijsbertsen/ v.d.Wal/ MO/ WIJ

Voorstel voor agendering Discussiedeel Conformdeel
Classificatie Openbaar Intern Vertrouwelijk Geheim
Publiciteit Persbericht Persconferentie:
 Geen publiciteit, want

Voorgesteld collegebesluit

Het college besluit

1. De nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' vast te stellen;
2. De nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' vast te stellen;
3. In principe te besluiten tot het voornemen om de Stichting WIJ Groningen, uiterlijk per 1 januari 2018 op te richten;
4. De uitvoering van OGGz-taken over te dragen aan WIJ Groningen per 2018;
5. De intentie uit te spreken om de taken die MEE uitvoert in het kader van de ontwikkelopdracht 'Cliëntondersteuning en MEE' over te dragen aan WIJ Groningen per 2018;
6. De raad het voorgenomen principebesluit tot oprichting van de Stichting WIJ voor wensen en bedenkingen voor te leggen;
7. De raad te informeren over:
 - a. de kerntaken en samenstelling WIJ Groningen 2018;
 - b. de voornemens tot overdracht, met ingang van 2018, van OGGZ- en MEE-taken naar WIJ Groningen;
8. De brief aan de raad vast te stellen;
9. Het besluit onder 4 vóór de vereiste datum van 31 december 2016 ter kennis te brengen van het algemeen bestuur PG&Z;
10. De besluiten kenbaar te maken aan de convenantpartners incl. de gevolgen voor de subsidies 2018
11. Opdracht te geven tot:
 - a. uitwerking van de organisatie- en rechtsvorm voor de Stichting WIJ binnen de kaders van de door de raad vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen';
 - b. het opstellen van een 'Programma van eisen' voor de stichting WIJ Groningen, vóór april 2017;
 - c. voorbereiding van de oprichting en inrichting van de stichting;
 - d. voorbereiding van de overgang van personeel per 1 januari 2018;
 - e. vormgeving van het opdrachtgeverschap van de gemeente.

12. bij de besluiten onder 1, 2 en 8 wethouder Schroor te mandateren voor redactie

Samenvatting

In juni 2016 is met de door de raad vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' besloten om WIJ Groningen per 1 januari 2018 te organiseren als een nieuwe juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente. De Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' geven handen en voeten aan het besluit van juni jl. De nota Kernactiviteiten en samenstelling werkt de kerntaken en samenstelling van WIJ Groningen 2018 uit. De Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' schetst de gemeentelijke ambitie voor het sociale stelsel en de participatie van inwoners. Hierbij sluiten we aan bij wat zich in wijken ontwikkelt om gezamenlijke vraagstukken en initiatieven ter hand te nemen. Om ervoor te zorgen dat we in de wijk de samenwerking bevorderen willen we de komende tijd de gebiedsteams verder ontwikkelen en we willen wijkbewoners meer zeggenschap geven. Vervolgens beschrijft deze nota de mogelijkheden om WIJ Groningen in de toekomst te organiseren waarbij wordt voorgesteld om WIJ Groningen in te richten als één nieuwe organisatie in de vorm van een stichting met een coöperatieve opdracht.

B&W-besluit d.d.:

Vervolg voorgesteld collegebesluit

Aanleiding en doel

22 NOV 2016 3e

Conform
Mandataat weth. Schroor
voor parter 1, 2 en 8

5.1.2e

10/11/16

Het sociale stelsel van de gemeente Groningen kent een lange traditie van samenwerking. Het huidige ondersteuningsaanbod bouwt daar verder op voort. Met de elf WIJ-teams geven we de gebiedsgerichte aanpak vorm. Het doel is om dichtbij, integraal, vanuit de 1 gezin, 1 plan en 1 regisseur gedachte, samen met inwoners, laagdrempelig hulp- en ondersteuningsvragen voor mensen van min negen maanden-100 jaar op te lossen. Waar ondersteuning nodig is, zorgen we ervoor dat die voorhanden is, zodat iedereen naar vermogen kan participeren. De individuele ondersteuning is één van de kerntaken van WIJ Groningen, de andere kerntaak richt zich meer op de preventieve collectieve activiteiten. De gemeente blijft verantwoordelijk voor de beschikbaarheid en toegankelijkheid van passende ondersteuning en zorg.

Op basis van het huidige samenwerkingsconvenant WIJ Groningen werken ongeveer dertig aanbieders van ondersteuning en hulp samen in de WIJ-teams.

De door de raad vastgestelde Kadernota uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen (van 29 juni jl.) en de aangenomen motie 'WIJ dichtbij' geeft voor het college de bandbreedte voor het voorgenomen principebesluit over de organisatie en sturing WIJ Groningen. De invalshoek voor het voorgenomen principebesluit is wat we willen bereiken met de WIJ-teams in de stad en wat het daarbij passende model is.

Doel van de voorliggende Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de 'Nota Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' is om het besluit van juni 2016 handen en voeten te geven.

Kader

De stip op horizon voor het sociale domein is een inclusieve samenleving met een sterke sociale basis bestaande uit informele sociale verbanden en inzet van stichtingen en verenigingen die de gemeente rijk is. En daarnaast een kwalitatief goede, professionele ondersteuning. We streven naar een sociaal stelsel dat gebouwd is op preventie, samenwerking en zelf- en samenredzaamheid. Hiermee wil de gemeente de efficiency en de effectiviteit van de ondersteuning en hulp vergroten en voorkomen dat Stadgers onnodig een beroep (moeten) doen op zware en kostbare vormen van hulp. Deze 'kanteling' van de sociale infrastructuur gaat gepaard met een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning, die integraal, dichtbij en laagdrempelig is voor alle inwoners en slagvaardig in het dagelijkse leven van de wijk staat (coalitieakkoord 2014-2018).

Het integraal organiseren van de ondersteuning, zorgen voor voldoende ruimte om te innoveren en het verminderen van de bureaucratie zijn essentieel voor het slagen van deze transformatieopgave.

Het vaststellen van de kernactiviteiten en samenstelling van WIJ Groningen 2018 (besluitpunt 1) en de toekomstige governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018 (besluitpunt 2) zijn geen op zichzelf staand doel maar onderdeel van de transformatie naar een inclusieve samenleving.

Uitgangspunt is dat de nieuwe organisatie WIJ Groningen de transformatie binnen het sociaal domein faciliteert en wijkgerichte ondersteuning, democratische zeggenschap, ruimte om te ontwikkelen, te innoveren en minder bureaucratie mogelijk maakt. De gekozen rechtsvorm moet voldoende garanties bieden voor de continuïteit van de ondersteuning aan de wijkbewoners. Ook moet de gekozen vorm geschikt zijn voor de gewenste gemeentelijke governance en in staat zijn om de zeggenschap van wijkbewoners en werknemers te faciliteren.

De nota's sluiten aan bij eerdere beleidsdocumenten uit de afgelopen jaren:

1. De nota 'Met elkaar en voor elkaar, naar een gebied gebonden aanpak van het sociaal domein' (2013),
2. Het beleidsplan en uitvoeringsplan 'Vernieuwing sociaal domein 2014 - 2015',
3. Het Convenant WIJ-teams en sociale teams in Groningen in 2016 (2015),
4. De kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ-Groningen' (juni 2016).

Mogelijke oplossingen

Voor de totstandkoming van het advies hebben we gekeken naar welke opgave en doel gerealiseerd moeten worden. We spraken met de convenantpartners van WIJ Groningen, met inwoners via Stadadviseert en met managers WIJ Groningen. Wij interviewden collega's bij andere gemeenten om te leren van hun ervaringen en afwegingen. De verschillende rechtsvormen zijn onderzocht door het uitvoeren van een literatuurstudie. De mogelijkheden zijn vervolgens langs de meetlat van afwegingscriteria gelegd.

Met het college en de raad is gesproken over de wijze waarop we de participatie en zeggenschap van inwoners in wijken de komende jaren vorm willen geven. Er ontwikkelen zich tal van initiatieven waarbij zich gebiedsgericht 'coalities op maat' ontwikkelen die gezamenlijk vraagstukken en initiatieven ter hand nemen, denk bijvoorbeeld aan 'Right to Challenge'. In de beweging spelen de gebiedsteams een centrale rol. We voorzien dat de WIJ-teams steeds meer onderdeel zijn van de genoemde coalities in wijken. Het gebiedsteam is de plek waar wijkbewoners, maatschappelijke instellingen en gemeente samenkomen. Het is bij uitstek geschikt om in de toekomst de aanjager te worden van de participatiesamenleving, waar wijkbewoners met initiatieven kunnen komen en aandacht kunnen vragen voor collectieve actie. De gemeente wil de gebiedsteams daarom in de komende periode verder ontwikkelen en de wijkbewoners meer invloed en zeggenschap geven. Ook het gebiedsgericht werken van WIJ Groningen krijgt een stevige impuls. Deze zaken werken wij de komende periode uit.

De zeggenschap van inwoners krijgt verder vorm via een cliëntenraad (wettelijke verplichting) en via Stadadviseert.

WIJ Groningen heeft zich de afgelopen jaren in betrekkelijk hoog tempo ontwikkeld, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Gedurende deze periode tekende zich stap voor stap een kern van activiteiten en functies af, die het hart van WIJ Groningen zijn gaan vormen. Gelijktijdig spelen aan de flanken van WIJ Groningen nog verschillende vraagstukken die betrekking hebben op de meest effectieve positionering, welke uiteindelijk uitmondt in het wel of niet onderdeel uitmaken van de toekomstige WIJ organisatie. Denk aan de Jeugd-ggz of de gemeentelijke dienstverlening in het kader van inkomens- en schuldenproblematiek. De uitwerking van deze vraagstukken heeft tijd nodig.

In de bijgaande nota *Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018'* wordt uiteengezet dat de toekomstige WIJ organisatie drijft op een vijftal kernactiviteiten. Deze betreffen:

1. Preventief werken
2. Individueel ondersteunen
3. Specialistisch ondersteunen met generalistische taken
4. Specialistisch consulteren
5. Aansturen en ondersteunen werkproces

Met deze kernactiviteiten kunnen wij de kerntaken van WIJ uitvoeren. Van belang te vermelden is dat in de nota wordt beargumenteerd dat de kernactiviteiten één, twee, drie en vijf integraal onderdeel uitmaken van de toekomstige WIJ organisatie. Dit geldt dan eveneens voor de professionals die aan deze activiteiten uitvoering geven. Kernactiviteit vier heeft een grote toegevoegde waarde voor het succes van WIJ Groningen, maar maakt om eveneens in de nota uiteengezette argumenten geen onderdeel uit van de toekomstige WIJ organisatie zelf.

Zoals te lezen in de nota *Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018* zijn er diverse organisatiemogelijkheden en rechtsvormen. Op basis van de Kadernota, de motie, de input van andere gemeenten en alle betrokken belanghebbenden is een aantal afwegingscriteria geformuleerd voor deze herpositionering en de keuze voor een bepaalde organisatie- en rechtsvorm. Deze afwegingscriteria zijn:

- Zeggenschap.
- Professionele onafhankelijkheid en autonomie.
- Ruimte voor ontwikkeling en innovatie.
- Continuïteit.
- Bestuurlijke invloed.

Conform het raadsbesluit van juni 2106 is de meest logische variant om WIJ Groningen te herpositioneren als één nieuwe organisatie, die optreedt als werkgever van de medewerkers van de teams. De continuïteit en flexibiliteit zijn hierdoor optimaal gewaarborgd (zoals de kadernota aangeeft). Het werk kan efficiënt worden uitgevoerd omdat de ondersteunende taken centraal worden belegd. Doordat de organisatie wijkgericht is ingericht kan er optimaal worden samengewerkt met de gebiedsteams en is er ruimte om een eigen identiteit te ontwikkelen die past bij de 'couleur locale' van het gebied of de wijk.

Bij de keuze voor een juridische rechtsvorm is gekeken naar publiekrechtelijke en privaatrechtelijke vormen. In de nota beschrijven wij de kenmerken van twee rechtsvormen: de coöperatieve vereniging ("coöperatie") en stichting. Vervolgens beargumenteren wij de keuze van de rechtsvorm in het licht van de gegeven kaders en het aanbestedingsrecht.

Kort samengevat:

Stichting: eenvoudig op te richten, in te richten naar voorkeuren, het hebben van een bestuur is vereist.

Coöperatie: vereniging met leden, de algemene ledenvergadering is het hoogst besluitvormende orgaan, waarbij de leden een gezamenlijk stoffelijk belang nastreven.

Keuze in het licht van de gegeven kaders en aanbestedingsrecht

Voor een aantal kaders uit de vastgestelde kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' is de rechtsvorm niet relevant omdat deze kaders betrekking hebben op de inrichting van de toekomstige WIJ organisatie en de uitvoering. Deze kaders zijn: het organiseren van de ondersteuning dicht bij de inwoners, het ontwikkelen van een eenduidig proces voor bewoners en het mandateren van bevoegdheden.

Uit ons onderzoek blijkt dat afwegingscriteria als zeggenschap, continuïteit, onafhankelijkheid en het aanbestedingsrecht doorslaggevend zijn voor de keuze voor de rechtsvorm¹.

De stichting is de best passende vorm en wel om de volgende redenen.

Participatie, invloed en zeggenschap

Inwoners zijn nauw betrokken bij hun wijk. De komende periode willen we de wijkbewoners meer zeggenschap en invloed geven op de (te ontwikkelen) preventieve collectieve activiteiten in de wijk, bij de gebiedsteams en bij WIJ.

Ruime mogelijkheden tot participatie en zeggenschap zijn essentiële wensen voor de nieuwe organisatie. Inwoners hebben via de cliëntenraad (WIJ-raad) medezeggenschap: deze behartigt de gemeenschappelijke belangen van de cliënten bij de WIJ organisatie. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om een 'raad van publiek belang' in te stellen die er op toeziet dat de stichting voldoende rekening houdt met het publieke belang, waaronder het belang van kwetsbare inwoners². Dankzij deze en andere mogelijkheden om de invloed van wijkbewoners vorm te geven, biedt de stichtingsvorm naar ons oordeel de beste garanties voor een gezonde dynamiek tussen particuliere en gemeenschapsbelangen en voor een gezonde, evenwichtige en onafhankelijke ondersteuningspraktijk.

Gemeentelijke zeggenschap

De gemeente is verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning vanuit de Wmo en heeft een zorgplicht vanuit de Jeugdwet. De gemeente kan de uitvoering van de ondersteuning mandateren aan een organisatie maar blijft eindverantwoordelijk. Daarnaast is de gemeente eindverantwoordelijk voor de (jeugd)veiligheid. Een stichting is de beste vorm om uitvoering te kunnen geven aan deze wettelijke taken. De gemeente kan namelijk dicht bij de stichting staan, met voldoende invloed om de eindverantwoordelijkheid verantwoord te dragen. Wij kunnen invloed uitoefenen op de statuten van WIJ Groningen, die waarborgen dat de gemeente kan interveniëren in het topmanagement, die niet kunnen worden aangepast zonder toestemming van de gemeente en we kunnen in de statuten opnemen dat er gebiedsgericht moet worden samengewerkt enzovoort.

Onafhankelijkheid

De raad heeft het college meegegeven dat de professionals onafhankelijk moeten kunnen werken in een waardevrije setting. Dit houdt in dat professionals niet gebonden en beperkt worden door 'niet-professionele' belangen of bijvoorbeeld niet worden aangemoedigd om wijkbewoners door te sturen naar een (bepaalde) zorgvoorziening, omdat de organisatie dan meer omzet genereert. Bij een stichtingsvorm is er geen sprake van belangenverstrengeling.

Continuïteit

De toekomstige rechtsvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. In dit opzicht biedt een stichting die de gemeente zelf opricht de werknemers de meeste garanties voor continuïteit en daarmee ook voor de cliënten.

Aanbestedingsrecht

Als de gemeente een dienst wil inkopen (via overheidsopdracht of subsidie) dan moeten wij aanbesteden als het totaalbedrag hoger is dan zevenhonderdvijftigduizend euro. Alleen als de gemeente een "doorslaggevende invloed" heeft in de organisatie dan hoeven wij niet aan te besteden en voldoen wij aan de kenmerken van 'inbesteden'³.

Een voordeel van een stichting is dat de statuten de invloed van de gemeente op de stichting kunnen borgen. Het borgen van de gemeentelijke invloed op de stichting heeft als voordeel dat de ondersteuning kan worden gecontracteerd zonder verplichte aanbesteding. Bij een stichting is dat een kwestie van balans zoeken in de bevoegdheden.

¹ Zie ook bijlage 1 van de nota Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen

² Bij de implementatie in 2017 werken wij de inrichting van de nieuwe organisatie en de inhoud van statuten uit. De statuten worden opgenomen in de oprichtingsakte van de nieuwe organisatie. Deze akte maakt een notaris op.

³ Op grond van de Europese Richtlijn (2014/24 EU) is de aanbestedingsplicht niet van toepassing op een organisatie waarop de gemeente doorslaggevende invloed heeft. In een dergelijke situatie mag de betreffende organisatie 'quasi-inbesteden.'

Dit is van belang, aangezien daarmee het risico op personeelwisselingen beperkt blijft en er geen afbreuk hoeft te worden gedaan aan de samenwerking met de convenantpartners. Dit komt de continuïteit en de rust binnen het nieuwe WIJ Groningen ten goede.

De rechtvorm die als één na beste uit het onderzoek naar voren kwam was de coöperatie. Deze rechtvorm viel af om de volgende redenen:

Gemeentelijke zeggenschap

Bij een coöperatieve vereniging ("coöperatie") kan de gemeentelijke zeggenschap bij de oprichting weliswaar worden vastgelegd in de statuten, maar deze kan via een wijziging van de statuten later door de algemene ledenvergadering teniet worden gedaan. De algemene ledenvergadering, het hoogste orgaan van de coöperatie, heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de vereniging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de coöperatie om te zetten in een andere organisatievorm.

Onafhankelijkheid

Een groot nadeel bij een coöperatie is het risico op belangenverstrengeling. Een coöperatie met aanbieders kan namelijk er toe leiden dat er voor medewerkers een conflict of interest ontstaat tussen het organisatiebelang en het uitgangspunt om in te zetten op de best passende ondersteuning of hulp voor wijkbewoners. Dit is in strijd met het afwegingscriterium dat de omgeving van de nieuwe WIJ organisatie waarde vrij moet zijn en dat de medewerkers onafhankelijk en autonoom moeten kunnen werken volgens professionele richtlijnen. Ook bij een coöperatie met wijkbewoners en/of werknemers bestaat het risico op belangenverstrengeling ook (dubbele rol werknemers en – werkgever of dubbele rol beleidsbepaler en soms afnemer van diensten).⁴

Continuïteit

De toekomstige rechtvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. Bij een coöperatie kiezen de leden het bestuur. Dat bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie en gaat over wie er wordt aangenomen. Daar heeft de gemeente geen invloed op.

Aanbestedingsrecht

Als wij een coöperatie willen die de taken van WIJ Groningen uitvoert dan zullen wij als gemeente moeten aanbesteden omdat het totaal hoger is dan zevenhonderdvijftigduizend. Dit geldt ook als de gemeente lid is van de coöperatie. De gemeente hoeft niet aan te besteden als er sprake is van doorslaggevende invloed. Bij een coöperatie is doorslaggevende gemeentelijke invloed niet of nauwelijks vorm te geven, omdat de hoogste macht bij de leden (ALV) ligt op grond van de wet.

Maatschappelijk draagvlak en participatie

Inwoners, convenantpartners van Groningen en managers WIJ Groningen zijn gevraagd naar hun visie en zienswijze op de toekomstige situatie per 2018. Uit de bijeenkomsten komt het volgende beeld naar voren.

Inwoners vinden het belangrijk dat ze serieus genomen worden en kunnen meedenken over wat er in hun wijk gebeurt en daaraan meedoen. Hier ligt hun betrokkenheid. De inwoners kwamen met ideeën over hoe zij invloed willen hebben op wat er in hun eigen wijk gebeurt en hoe we dat samen in wijken kunnen organiseren. De inwoners vinden het belangrijk om te participeren in de wijk en deel te nemen aan collectieve activiteiten. Ze waarderen de laagdrempelige toegang en mogelijkheid tot ontmoeting. De informatie over wat WIJ doet en de bekendheid kan verbeterd worden. Ze vinden de gemeente de meest aangewezen instantie om te beslissen over de toekomstige rechtvorm van WIJ Groningen.

Ook de convenantpartners vinden dat de rechtvorm een gemeentelijke zaak is. Zij beseffen dat deze keuze effect heeft op de ondersteuningsstructuur. En op hun belangen in deze structuur, al zijn de gevolgen nog niet geheel te overzien. De convenantpartners willen betrokken blijven bij de transformatie en ontwikkeling van het sociaal domein. Zij beschouwen de wijze waarop de gemeente haar opdrachtgeversrol vormgeeft als een belangrijke succesfactor voor het toekomstige ondersteuningsaanbod. De partners maken zich zorgen over het borgen van de expertise en de overgang van werkzaamheden. De partners verwachten van de gemeente dat ze op tijd worden geïnformeerd over het besluit en de mogelijke gevolgen. Zij willen samen met de gemeente zorgen voor een goede overgang van de werknemers van de moederorganisaties naar de nieuwe organisatie. In een werkbijeenkomst op 8 november jl. is met de convenantpartners

⁴ Een praktisch nadeel van een coöperatie met medewerkers of inwoners is dat het veel tijd vergt om een dergelijke coöperatie vorm te geven. Voor meer nadelen van een dergelijke coöperatie zie Evaluatie rechtvorm Coöperatie Amaryllis, juni 2016.

gesproken over de afstemming van de ondersteuning, de rolverhoudingen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en een zorgvuldige borging van expertise. De opbrengsten van deze gesprekken betreffen wij bij de implementatie in 2017.

De meerderheid van de WIJ-managers vindt het een goed moment om WIJ-Groningen een rechtsvorm te geven. Het vormen van een **juridische** entiteit gaat duidelijkheid bieden, dus dat is goed. Het biedt kansen om meer te sturen, vanuit één opdrachtgever. De werkinhoudelijke ontwikkeling gaat nog jaren duren en het huidige netwerkmodel is niet veel langer houdbaar. WIJ-teams die net zijn gestart vragen aandacht voor de druk die de start van herpositionering en start van een nieuwe WIJ-team met zich mee gaat brengen. Zij vinden het belangrijk dat de brede teams met een doelgroep van -9 maand tot 100 jaar blijven bestaan en de continuïteit van de ondersteuning niet wordt doorbroken. Wel zien WIJ-managers resultaat van WIJ, dit heeft tijd nodig. Zij zien meer mogelijkheden om specialistische ondersteuning om te zetten in lichte ondersteuning, bijv. bij gedragsproblematiek. Voor het welslagen van de innovatie binnen WIJ is het nodig dat de organisaties die om WIJ Groningen heen staan ook kantelen. Dat is nu vaak niet zo. Dit geldt voor de gemeente en maatschappelijke partners.

Formele inspraak heeft al plaatsgevonden op eerdere kadernota's.

Bij de vernieuwing van het sociaal domein heeft op vier richtinggevende nota's inspraak in een vroeg stadium in het traject plaatsgevonden, te weten:

- Het 'Meerjarekader Wmo. Samen sterk in Stad 2012-2015', vastgesteld door de raad in maart 2012;
- 'Groningen voor elkaar. Visie en uitgangspunten VSD', vastgesteld door de raad in oktober 2012;
- 'Meedoen maakt het verschil. Een kijk op maatschappelijke participatie in het Sociale Domein', vastgesteld door de raad in februari 2014.
- De kadernota 'uitvoering, organisatie, regie WIJ Groningen' vastgesteld door de raad in juni 2016;

Bovengenoemde nota's liggen ten grondslag aan de bijgaande nota.

Financiële consequenties

In de opdracht aan het nieuwe WIJ Groningen nemen wij prikkels op om de resultaten die de gemeente voor het lokale sociale stelsel beoogt daadwerkelijk te behalen (meetbare inhoudelijke doelen, kwantificeerbare parameters voor budget en formatie). Deze opdracht wordt verwoord in het programma van eisen. In 2017 werken wij de bekostiging van het lokale sociale stelsel uit, zowel voor het geheel als voor de verschillende sporen. De financiering van de nieuwe WIJ organisatie komt hierbij aan bod.

De oprichting en inrichting nieuwe organisatie brengt risico's, onzekerheden en mogelijke frictiekosten met zich mee. Dit wordt in de implementatiefase, voor het programma van eisen, nader uitgewerkt en aangegeven hoe we daar mee omgaan.

Aan de andere kant zijn er ook mogelijkheden om in de implementatiefase te sturen op de inrichting van de organisatie en daarmee de kosten.

In de implementatiefase maken we een doorrekening van de omvang van budgetten en kosten, bijvoorbeeld het formatieplan en bijbehorende loonsom. Dit laatste is afhankelijk van het besluit over de kerntaken en samenstelling van WIJ.

Uitgaande van budgetneutraliteit geldt dat de uitwerking passend gemaakt moet worden binnen het beschikbaar gestelde budget en financiële kaders. We gaan de komende maanden onderzoeken op welke wijze we de nieuwe organisatie een goede startpositie meegeven.

Overige consequenties

Vanwege zijn omvang en complexiteit heeft het proces van herpositionering gevolgen voor een brede kring betrokkenen. In de eerste plaats voor de medewerkers en leden van het management van WIJ Groningen, die nu nog in dienst zijn bij één van de aanbieders maar straks in dienst treden van de nieuwe organisatie. In de tweede plaats voor de huidige convenantpartners van de gemeente, die straks worden geconfronteerd met vertrekkend personeel en een terugloop van hun werkzaamheden. Ten slotte voor de gemeente zelf, die er een opdrachtnemer bij krijgt en zich adequaat moet voorbereiden op zijn nieuwe rol van opdrachtgever. Al deze ontwikkelingen vinden plaats in een sociale infrastructuur, die zelf volop in ontwikkeling is en op zijn beurt ook invloed heeft op de ontwikkeling van WIJ Groningen.

Een specifieke afspraak wordt gemaakt over de taken die MEE uitvoert in het kader van de ontwikkelopdracht 'Cliëntondersteuning en MEE'. Deze taken bestaan uit het leveren van (specialistische) cliëntondersteuning 18+/18-, het voeren van casemanagement, advisering in de toegang en overige advisering en consultatie. De gemeente Groningen dient voor 1 januari 2017 aan MEE Groningen de intentie kenbaar te maken over de vormgeving van de taken uit de ontwikkelopdracht vanaf 2018, en te zorgen voor definitieve besluitvorming vóór 1 juli 2017 (zie collegevoorstel 5780195 'Voortgang Clientondersteuning en MEE 2017', vastgesteld op 28-7-2016). De gemeente Groningen heeft de intentie om

deze taken vanaf 2018 over te dragen aan de nieuwe WIJ organisatie. NB. De taak onafhankelijke cliëntondersteuning zoals bedoeld in art. 2.2.4 Wmo, valt niet onder deze opdracht.

Personele gevolgen

De managers en medewerkers komen in dienst van de nieuwe organisatie.

Er is sprake is van overgang van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden naar de nieuwe organisatie. Dit betekent dat werkzaamheden van werknemers van de verschillende convenantpartners overgaan naar de nieuwe organisatie. Begin 2017 werken we de personele randvoorwaarden verder uit.

Bedrijfsvoering

Er ligt een collegebesluit over de huisvesting WIJ (zie collegevoorstel 5506673 'Huisvesting WIJ-teams').

Voor de overige ondersteunende bedrijfsvoering processen zijn er nog geen keuzes gemaakt.

Privacybescherming is een van de aandachtspunten in de implementatie. In het programma van eisen wordt een voorstel uitgewerkt welke ondersteunende processen WIJ Groningen zelf uitvoert en welke taken worden geleverd door de gemeente en anderen. Hiervoor zullen zo nodig concrete dienstverleningsafspraken worden gemaakt.

Ambtelijk advies (weging mogelijkheden, draagvlak en consequenties)

Wij adviseren om WIJ Groningen in te richten als *één nieuwe organisatie in de vorm van een stichting*, uiterlijk 1 januari 2018 en de stichting een coöperatieve opdracht mee te geven.

Op dit moment biedt de stichting de meest optimale oplossing omdat de werkinhoudelijke ontwikkeling van de WIJ-teams nog gaande is en de gemeente de komende jaren dichtbij wil zijn om zo nodig invloed uit te oefenen.

Een belangrijke overweging bij de keuze voor een stichting is dat de stichtingsvorm naar ons oordeel de meeste mogelijkheden biedt om WIJ Groningen te blijven ontwikkelen in de door de gemeente gewenste richting en met andere woorden de beste kansen biedt voor een geslaagde transformatie van het sociale stelsel van de stad Groningen en zeggenschap van inwoners. Daarnaast biedt de stichtingsvorm veruit de beste mogelijkheden om de gemeentelijke eindverantwoordelijkheid voor een passend ondersteuningsaanbod, waaronder ondersteuning vanuit de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet, te borgen en zo nodig bij te sturen en in te grijpen. Ten slotte biedt de stichtingsvorm veruit de beste garanties voor een onafhankelijk en professioneel ondersteuningsaanbod met **voldoende geborgde mogelijkheden tot (individuele) participatie, invloed en zeggenschap. Ook geeft deze vorm meer garanties voor continuïteit voor inwoners en medewerkers.**

Om de participatie, **invloed** en zeggenschap van de inwoners van de stad Groningen tevens collectief vorm te geven en te stimuleren dat wijkbewoners en medewerkers zich medeverantwoordelijk voelen voor de resultaten van de WIJ, stellen wij voor om de nieuwe stichting WIJ Groningen de volgende coöperatieve opdracht mee te geven, namelijk om:

- De ontwikkeling van WIJ Groningen uitdrukkelijk onderdeel te laten worden van de kracht van een wijk;
- In de gebiedsteams, samen met inwoners, andere maatschappelijke partijen (buurtaccommodaties, sportverenigingen enz.) en de gemeente, vorm te geven aan een stelsel van goede preventieve, collectieve voorzieningen in de stad;
- Samen met de wijkbewoners formele en informele vormen te ontwikkelen, waarin de participatie, **invloed** en zeggenschap van wijkbewoners in de wijk en binnen WIJ Groningen centraal staat (WIJ-raad, cliënttevredenheid);
- De aansturing van de WIJ-professionals dusdanig in te richten dat er voldoende mogelijkheden tot (professionele) **invloed** en zeggenschap geborgd zijn.

De stichtingsvorm biedt mogelijkheden om de invloed van wijkbewoners vorm te geven en daarom biedt de stichtingsvorm goede garanties voor een gezonde dynamiek tussen individuele en gemeenschapsbelangen en op een gezonde, evenwichtige en onafhankelijke ondersteuningspraktijk.

Door het opnemen van bepalingen in de stichtingsstatuten kunnen de belangen van wijkbewoners, werknemers en gemeente uitstekend worden gewaarborgd.

Wij wijzen **erop** dat u rekening moet houden met de mogelijkheid dat de herpositionering van WIJ Groningen vanwege de omvang en complexiteit van het proces vertraging oploopt, waardoor de streefdatum van 1 januari 2018 niet kan worden gehaald. Aangezien de implementatie (overgang personeel,

gedeeltelijk beëindigen van subsidiëring van zorgaanbieders) nog minimaal een jaar kost, hebben we nu het principebesluit wel nodig zodat we verder kunnen. Als u dit principebesluit tijdig neemt, kunnen we het tijdpad van 1 januari 2018 aanhouden, waarbij wij een zorgvuldig proces willen doorlopen.

Vervolg

November 2016: besluitvorming college over Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de 'Nota Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018'

December 2016: behandeling raadsbrief en Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' en de 'Nota Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018'

2017 implementatiefase: opzetten en inrichten van het nieuwe WIJ Groningen en vormgeven regierol en opdrachtgeverschap gemeente in het lokale sociale domein.

April 2017: 'Programma van eisen' voor de inrichting van de nieuwe stichting WIJ Groningen.



Uitgaande brief



6f

In te vullen door de opsteller

Datum 11-11-2016

Org. onderdeel _____

Opsteller A.E. Broekens

Telefoon 5.1.2e

E-mail _____@ groningen.nl

In te vullen door archief

Registratienr. 5988524

Bijlagen (aantal) 2

Overleg gepleegd met _____

Inliggende registratienrs. _____

N.a.v. de brief d.d./kenmerk _____

/-

Bestandsna(a)m(en) _____

WIJ - Collegebrief aan de raad over stichting 201611 – nr 5988524

Geadresseerde _____

De leden van de raad van de gemeente Groningen te GRONINGEN

Aanwijzingen _____

Onderwerp (beknopt) _____

Oprichting van stichting WIJ Groningen 2018

Paraaf voor akkoord

Naam	Org. onderdeel	Paraaf	Datum

Afschrift aan _____

Ondertekening college

15. NOV 2016

6f

Gemeentesecretaris _____

Burgemeester _____

Wethouder(s) _____

Afgehandeld en naar archief

Paraaf _____ Datum _____ Classificatienr. _____

In te vullen door de opsteller

Datum 11-11-2016
Org. onderdeel
Opsteller A.E. Broekens
Telefoon 5.1.2e
E-mail @groningen.nl

In te vullen door archief

Registratienr. 5988524
Bijlagen (aantal) 12
Overleg gepleegd met

Inliggende registratienrs.

N.a.v. de brief d.d./kenmerk

/-

Bestandsna(a)m(en)

WIJ - Collegebrief aan de raad over stichting 201611 - nr 5988524

Geadresseerde

De leden van de raad van de gemeente Groningen te GRONINGEN

Aanwijzingen

1 dag 25/11 voor 12:00 uur bij de Griffie

Onderwerp (beknopt)

Oprichting van stichting WIJ Groningen 2018

Paraaf voor akkoord

Table with 4 columns: Naam, Org. onderdeel, Paraaf, Datum

Afschrift aan

Ondertekening college

Gemeentesecretaris

Burgemeester

Wethouder(s)

Handwritten signatures and dates: 22 NOV 2016, conform 3e, Bp. Mandaat weth. Schreer voor redactie, Brief uit naam alth weth Schreer, alth 23/11

Afgehandeld en naar archief

Paraaf

Datum

25 Nov. 2016

Classificatienr.

Onderwerp Oprichten van stichting WIJ Groningen per 2018

Steller A.E. Broekens

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 5.1.2e Bijlage(n) 2

Ons kenmerk 5988524

Datum

Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte heer, mevrouw,

Met behulp van deze brief geven wij een vervolg aan onze toezegging zoals verwoord in de kadernota 'uitvoering, organisatie, regie WIJ Groningen' (registratienummer: 5684260), door uw raad vastgesteld op 29 juni jongstleden. Daarbij betrekken wij de eveneens op 29 juni jongstleden door u aangenomen motie 'WIJ dichtbij' alsook de input die u ons gaf tijdens verschillende (informele) bijeenkomsten met uw raad (d.d. 5 oktober en 15 november jl). Bij de brief zijn twee bijlagen gevoegd. Het betreffen:

1. De nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' waarin wordt aangegeven welke kernactiviteiten onderdeel uit gaan maken van de nieuwe rechtsvorm WIJ Groningen;
2. De nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018', die beargumenteerd leidt tot een principebesluit voor een meest passende rechtsvorm voor de organisatie WIJ Groningen vanaf 2018.

In deze brief beargumenteren wij ons principebesluit voor *een door de gemeente op te richten stichting met een duidelijke coöperatieve opdracht*, als meest passende rechtsvorm voor WIJ Groningen vanaf 2018. Voordat we deze keuze motiveren geven we als eerste nog even aan wat de koers is die in eerdere nota's is vastgesteld en hoe het daar nu mee staat. Daarna beschrijven we op hoofdlijnen welke kernfuncties met bijbehorende activiteiten met ingang van 2018 ondergebracht worden bij deze stichting en vervolgens wat de argumenten voor de keuze zijn. In combinatie met de zeggenschap van inwoners en de gewenste gemeentelijke governance in de toekomstige situatie, vormen deze kernfuncties namelijk essentiële parameters voor ons principebesluit om een stichting op te richten.

Inleiding

In eerdere nota's 'Met elkaar voor elkaar' (naar een gebiedsgebonden aanpak van het sociaal domein, raadsbesluit januari 2014) en het beleidsplan Vernieuwing Sociaal Domein (raadsbesluit oktober 2014) is besloten dat we de basisondersteuning van onze inwoners gebiedsgericht gaan organiseren, tegelijkertijd de kern van onze transformatie. Daarom zijn we bezig met het ontwikkelen van een ondersteuningsstructuur die dichtbij de inwoners staat en dus ook meer aan de voorkant is gepositioneerd, namelijk de WIJ-teams. De focus van deze aanpak ligt hierbij op het in samenspel met onze inwoners leveren van maatwerk vanuit een integrale aanpak en gericht op resultaat. Professionals in de teams richten zich op individuele ondersteuningsvragen van inwoners en op preventieve en collectieve activiteiten. Deze beweging is niet nieuw. Vanaf 2012 hebben we hier al op ingezet. In de Wmo nota 'Samen sterk in Stad' (kadernota 2012-2015) en vastgesteld door uw raad (maart 2012) hebben we de uitgangspunten al benoemd waarlangs we de veranderingen willen vormgeven. We willen in ieder geval:

- de kracht van de samenleving beter benutten;
- de ondersteuning veel meer op maat, flexibel en dicht bij de burger in de eigen wijk organiseren;
- de eigen kracht van de burgers versterken,
- verandering van rollen en verantwoordelijkheden, minder bureaucratie en meer ruimte voor burgers en beroepskrachten.

Met de volle overtuiging dat de ondersteuning aan wijkbewoners in de eigen (sociale) omgeving het best tot zijn recht komt, hebben we de laatste jaren geïnvesteerd in het vormgeven van WIJ Groningen. Met de officiële opening van het elfde en laatste WIJ-team in december kunnen we met trots zeggen dat in een relatief kort tijdsbestek een sociale infrastructuur is ingericht die een optimaal klimaat schept voor de belangrijke gemeentelijke transformatieopdracht vanuit de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet. Vanuit deze gebiedsgerichte structuur kunnen we de komende jaren, dichtbij en mét onze wijkbewoners, volop inzetten op de gewenste transformatie. Dit vraagt vanzelfsprekend tijd. Dat de infrastructuur staat, betekent namelijk niet dat daarmee ook automatisch de optimale inhoudelijke situatie is bereikt. De structuur is echter wel een belangrijke voorwaarde om de komende jaren stapsgewijs te kunnen werken aan de inhoudelijke opdracht van WIJ Groningen, waarbij een evenwicht tussen innoveren en transformeren aan de ene kant en continuïteit van ondersteuning van vaak kwetsbare huishoudens aan de andere kant, is gegarandeerd.

Deze transformatie vindt plaats in een tijdgericht waarin de rol van de gemeentelijke overheid volop in beweging is. Anno 2016 is het namelijk al lang niet meer vanzelfsprekend dat de (lokale) overheid primair het initiatief neemt bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Bewoners, ondernemers en (maatschappelijke) organisaties kunnen en willen vaak veel zelf doen. Op deze ontwikkeling spelen wij actief in, om samen te doen wat de stad nodig heeft. Groningen bestaat immers uit veel verschillende buurten en gebieden, elk met zijn eigen karakter. En binnen deze gebieden weten bewoners, lokale ondernemers en maatschappelijke instellingen (waaronder ook sport- en culturele verenigingen) vaak het beste wat er leeft. Deze ontwikkeling brengt met zich mee dat de rol van de lokale overheid met deze maatschappelijke verandering meebeweegt.

Er zijn momenteel verschillende initiatieven die deze veranderingen gestalte geven, waarbij zich gebiedsgericht 'coalities op maat' ontwikkelen die gezamenlijk vraagstukken en initiatieven ter hand nemen. Gedacht kan worden aan ontwikkelingen als 'right to challenge', 'wijken voor jeugd' of het initiatief tot een gebiedscoöperatie. Allen initiatieven waarin het eigenaarschap en de ontwikkelkracht in belangrijke mate vanuit de wijken zelf komt. In die beweging spelen de gebiedsteams, van waaruit deze verandering in sterke mate wordt gefaciliteerd, een centrale rol.

Een relevante speler, als onderdeel van deze gebiedsgerichte coalities, is WIJ Groningen. Gezamenlijk met bewoners, lokale ondernemers en tal van maatschappelijke instellingen pakken de WIJ-teams belangrijke lokale vraagstukken aan. De WIJ-teams spelen hierdoor steeds meer in op de 'couleur locale', een proces dat overigens niet van vandaag op morgen tot stand is gebracht.

WIJ Groningen leent zich in dat kader bij uitstek voor deze gebiedsgerichte coalitievorming. Zij heeft een belangrijke taak in het faciliteren van de sociale samenleving (waarover verderop meer), die wordt gekenmerkt door tal van basisvoorzieningen waar wijkbewoners gebruik van kunnen maken en die in belangrijke mate een preventieve functie vervullen.

Echter, WIJ Groningen kent ook een andere kerntaak die op basis van een zware wettelijke verantwoordelijkheid niet veronachtzaamd mag worden. Deze spitst zich in belangrijke mate toe op het ondersteunen van huishoudens waar problematiek speelt. Deze problematiek kan klein en relatief makkelijk oplosbaar zijn, maar kan net zo goed complex zijn, met soms zware interventies tot gevolg. Denk bijvoorbeeld aan het aanschaffen van een rolstoel, vrijwilligerswerk of vragen over opvoeding, schulden of mantelzorg. Met deze gehele range van individuele ondersteuningsvragen heeft WIJ Groningen te maken. En deze laatste kerntaak van WIJ Groningen leent zich weer veel minder voor de

zich ontwikkelende coalitieaanpak, waarbij wijkbewoners en andere lokale stakeholders 'in the lead' zijn

Vanuit deze twee kerntaken van WIJ Groningen is nagedacht over een meest tot zijn recht komende toekomstige positionering. Dit vanuit uw besluit (kenmerk: 5684260) om met ingang van 2018 de activiteiten van WIJ bij een nieuwe organisatie te beleggen. Onderstaand werken wij de denklijn die in dat kader is gehanteerd verder uit. Voor dat we dit doen, beschrijven we eerst welke kernactiviteiten onderdeel uitmaken van de toekomstige WIJ-organisatie. Een inrichting kan immers pas gestalte krijgen als duidelijk is wát moet worden ingericht. Deze beide thema's (de kernactiviteiten en de daarbij best passende rechtsvorm) zijn in een tweetal afzonderlijke nota's meer gedetailleerd uitgewerkt. Voor beide nota's verwijzen wij u naar de bijlagen.

Nota 'kernactiviteiten en samenstelling': welke activiteiten maken onderdeel uit van de toekomstige WIJ organisatie?

WIJ Groningen heeft zich de afgelopen jaren in betrekkelijk hoog tempo ontwikkeld, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Gedurende deze periode tekende zich stap voor stap een kern van activiteiten en functies af, die het hart van WIJ Groningen zijn gaan vormen. Gelijkijdig spelen vraagstukken die betrekking hebben op de meest effectieve positionering van verschillende taken. Daarbij kan worden gedacht aan de positie van de Openbare Geestelijke Gezondheidszorg, de Jeugd-ggz of de gemeentelijke dienstverlening in het kader van inkomens- en schuldenproblematiek. De uitwerking van deze vraagstukken heeft tijd nodig. Tijd om in de praktijk te kunnen ontdekken welke activiteiten zich nu het best lenen voor uitvoering binnen de WIJ organisatie en welke voor buiten de WIJ organisatie. Gemeente en organisaties bewegen namelijk actief mee in een continu proces op zoek naar een meest effectieve positionering. Gelijkijdig is het van belang dat de organisatie voldoende flexibel blijft, om goed in te kunnen blijven spelen op maatschappelijke veranderingen.

De kernfuncties, inclusief de bijbehorende professionals, worden met ingang van 2018 in de nieuwe WIJ organisatie ondergebracht. Dit proces van overdracht zal in 2017 gestalte krijgen. En dat vereist dat vooraf wordt gedefinieerd welke activiteiten en dus professionals dit nu precies betreft. WIJ Groningen zal zich echter ook na 2018 blijven ontwikkelen, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

In de bijgaande nota *Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018'* wordt uiteengezet dat de toekomstige WIJ organisatie drijft op een vijftal kernactiviteiten. Deze betreffen:

1. Preventief werken
2. Individueel ondersteunen
3. Specialistisch ondersteunen met generalistische taken
4. Specialistisch consulteren
5. Aansturen en ondersteunen werkproces

De kernactiviteiten vinden ruwweg plaats binnen twee hoofdtaken die WIJ Groningen uitvoert. Ten eerste het preventief, collectief werken. Hier wordt ingezet op de ontwikkeling van talenten van wijkbewoners, met of zonder ondersteuningsbehoeften, en op het voorkomen dat individuele ondersteuningsvragen ontstaan. Ten tweede de individuele ondersteuning, in gevallen waarin binnen huishoudens toch sprake is van individuele ondersteuningsbehoeften, variërend van lichte ondersteuning tot complexe vraagstukken. De professionals van WIJ Groningen werken aan deze beide taken.

In de nota wordt beargumenteerd dat de kernactiviteiten één, twee, drie en vijf integraal onderdeel uitmaken van de toekomstige WIJ organisatie. Dit geldt eveneens voor de professionals die aan deze activiteiten uitvoering geven. Kernactiviteit vier heeft een grote toegevoegde waarde voor het succes van WIJ Groningen, maar maakt om eveneens in de nota uiteengezette argumenten niet onderdeel uit van de toekomstige WIJ organisatie zelf.

De kernfuncties van WIJ Groningen worden dus enerzijds uitgevoerd als onderdeel van een brede gebiedsgerichte coalitie en anderzijds binnen wettelijke kaders, gericht op veelal kwetsbare huishoudens. Vanuit dit vertrekpunt kan de stap worden gemaakt naar een best passende organisatievorm. De tweede nota die in bijlage is toegevoegd, richt zich met name op deze organisatie. Onderstaand lichten we de essentie uit de tweede nota ('Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen') toe. Deze mondt uit in de keuze van een rechtsvorm die het best past bij de WIJ-organisatie, gekenmerkt als 'partner in breed samengestelde gebiedscoalities maar ook met specifieke wettelijke taken'. Naast een motivatie voor de rechtsvorm geven wij ook een korte schets van de wijze waarop de gemeente zijn opdrachtgeversrol het meest doeltreffend kan organiseren. Een goede sturing door de gemeente is cruciaal voor het succes van de toekomstige WIJ organisatie.

Organisatie WIJ Groningen vanaf 2018

De door u in juni vastgestelde kadernota 'uitvoering, organisatie, regie WIJ Groningen' bevat verschillende belangrijke uitgangspunten voor de toekomstige organisatie en inrichting van WIJ Groningen: een nieuwe juridische entiteit, op afstand van de gemeente, met een duidelijke rolscheiding tussen de gemeente als opdrachtgever en de nieuw in te richten organisatie als opdrachtnemer. De WIJ organisatie investeert en faciliteert optimaal in bewonersbetrokkenheid en – participatie, aansluitend bij de veranderende rol van de gemeente in de gebiedsgerichte coalitieaanpak

Met de vaststelling van de kadernota heeft u de motie 'WIJ dichtbij' aangenomen, waarmee u ons college aangaf om bij de uitwerking van het toekomstige WIJ Groningen:

- een concreet beeld te schetsen op welke wijze de wijze waarop wijkbewoners 'een gelijkwaardige positie kunnen innemen tegenover de georganiseerde instituties'
- de wijze waarop 'de menselijke maat centraal staat leidend te laten zijn en niet het productieproces'
- expliciet aandacht te besteden aan de zeggenschap van bewoners, de ruimte voor professionals, de beperking van bureaucratie, het respect voor de verschillen in wijken, de privacybescherming en de financieringswijze vorm voor de nieuwe WIJ organisatie;
- nauwe samenspraak te hebben met Stadadviseert, bewonersorganisaties en andere in wijken actieve bewoners en groepen.

Aan deze motie hebben wij uitwerking gegeven in de nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018'. Onderstaand informeren we u over de kern van deze nota

Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018'

Vanaf de start van WIJ Groningen heeft de gemeente de betrokken convenantpartners duidelijk gemaakt dat de huidige vorm van samenwerking tijdelijk is en dat de gemeente werkt aan een toekomstbestendige governance en herpositionering van WIJ. Deze herpositionering krijgt in 2018 zijn beslag. Uitgangspunt daarin is dat de toekomstige WIJ organisatie de transformatie binnen het sociaal domein faciliteert en wijkgerichte ondersteuning, zeggenschap van inwoners, ruimte om te ontwikkelen, te innoveren en minder bureaucratie mogelijk maakt. De gekozen vorm moet voldoende garanties bieden voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Ook moet de gekozen organisatievorm geschikt zijn voor de gewenste gemeentelijke governance en in staat zijn om brede zeggenschap vanuit de wijk te faciliteren.

Input en betrokkenheid vanuit de wijk, vanuit WIJ en vanuit de convenantpartners

Wij bespraken de toekomstige kerntaken, governance en organisatie van WIJ met wijkbewoners, convenantpartners van WIJ Groningen, WIJ-managers en uw raad. In de gesprekken met de eerste drie 'stakeholders' is op hoofdlijnen het volgende naar voren gebracht.

- Wijkbewoners vinden het van groot belang dat ze serieus genomen worden, kunnen meedenken over wat er in hun wijk gebeurt en daaraan vervolgens ook meedoen. Inwoners

kwamen met ideeën over hoe zij invloed willen hebben op wat er in hun wijk gebeurt en hoe de gemeente (en WIJ Groningen) hierin kan faciliteren. Wijkbewoners waarderen de laagdrempelige ingang, de mogelijkheid tot ontmoeting en de informatie over WIJ Groningen. Zij vinden de gemeente de meest aangewezen instantie om te beslissen over de toekomstige rechtsvorm van WIJ Groningen,

- Ook de convenantpartners vinden de keuze van rechtsvorm een gemeentelijke zaak. Zij beseffen dat de keuze effect heeft op de ondersteuningsstructuur. En op hun belangen in deze structuur. De convenantpartners willen betrokken blijven bij de transformatie en ontwikkeling van het sociaal domein. Zij beschouwen de wijze waarop de gemeente haar opdrachtgeversrol vormgeeft als een belangrijke succesfactor voor het toekomstige ondersteuningsaanbod. De convenantpartners maken zich zorgen over het borgen van de expertise en over de overgang van werkzaamheden. Zij verwachten van de gemeente dat ze tijdig worden geïnformeerd over relevante besluiten en over mogelijke gevolgen. Zij willen samen met de gemeente zorgen voor een goede overgang van werknemers van de moederorganisaties naar de nieuwe organisatie. In een werkbijeenkomst op 8 november jl. is met de convenantpartners gesproken over de afstemming van de ondersteuning, de rolverhoudingen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en een zorgvuldige borging van expertise. De opbrengsten van deze gesprekken betrekken wij bij de implementatie in 2017.
- De meerderheid van de WIJ-managers vindt het een goed moment om WIJ-Groningen een eigen rechtsvorm te geven. Het vormen van een entiteit gaat duidelijkheid bieden, dus dat is goed. Het biedt kansen om meer te sturen, vanuit één opdrachtgever. De werkhoudelijke ontwikkeling gaat nog jaren duren en het huidige netwerkmodel is niet veel langer houdbaar. WIJ-managers die net zijn gestart vragen aandacht voor de druk die de herpositionering en start van het nieuwe WIJ Groningen met zich mee gaat brengen. Zij vinden het belangrijk dat de brede teams met een doelgroep van -9 maand tot 100 jaar blijven bestaan en de continuïteit van de ondersteuning niet wordt doorbroken. Wel zien managers resultaat van de WIJ, dit heeft tijd nodig. Zij zien meer mogelijkheden om specialistische ondersteuning om te zetten in lichte ondersteuning, bijvoorbeeld bij gedragsproblematiek. Voor het welslagen van de innovatie binnen WIJ is het nodig dat de organisaties die om WIJ Groningen heen staan ook kantelen.

Tot slot is met andere gemeenten gesproken over hun ervaringen met de transitie en transformatie van het sociale stelsel en de keuzes die zij hebben gemaakt met betrekking tot de positionering van hun wijk(k)teams. Een samenvatting van de resultaten van deze inventarisatie heeft u ontvangen in een bijlage bij de brief over het proces en de organisatie WIJ Groningen, d.d. 18 oktober jl. (kenmerk 5961658)

Afwegingscriteria

Op basis van de uitgangspunten uit de kadernota en de opgehaalde input is een aantal afwegingscriteria geformuleerd voor de herpositionering van WIJ Groningen en de keuze voor een bepaalde rechtsvorm. Deze betreffen:

1. *Zeggenschap*. Vanuit de filosofie van een lokale overheid die zich steeds meer als partner en facilitator opstelt in brede gebiedsgerichte coalities, is zeggenschap van bewoners en andere lokale betrokkenen essentieel. De nieuwe rechtsvorm moet hier optimaal in bijdragen.
2. *Continuïteit*. Vanwege de veelal kwetsbare huishoudens die vanuit WIJ Groningen worden ondersteund is continuïteit van de ondersteuning van belang, zowel tijdens de herpositionering als daarna. Ook voor de medewerkers is deze continuïteit van belang om kwalitatief goede ondersteuning zoveel mogelijk te kunnen garanderen.
3. *Ruimte voor ontwikkeling en innovatie*. Een belangrijk criterium bij de herpositionering is de mate waarin de nieuwe WIJ organisatie ruimte biedt voor nieuwe ontwikkelingen binnen het sociale stelsel en de organisatie. Het is van groot belang dat de nieuwe organisatie kan experimenteren met 'slimme' en integrale oplossingen op het domein van ondersteuning.

Daarvoor is het nodig dat de nieuwe organisatie niet rigide is en de mogelijkheid aanwezig is om de organisatie anders in te richten als de omgeving dit vraagt.

4. *Professionele onafhankelijkheid en autonomie* Onafhankelijkheid en autonomie van de medewerkers zijn nodig om een waardevrije omgeving te creëren, waar wijkbewoners met al hun ondersteuningsvragen terecht kunnen. Onafhankelijkheid en autonomie bevorderen dat de medewerkers op basis van eigen professionele inzichten op zoek gaan naar de beste ondersteuningsvorm en op professionele gronden beslissen over het inzetten van ondersteunende voorzieningen. De wijkbewoners zijn hiermee gediend.
5. *Politiek bestuurlijke invloed.* Een laatste bij de herpositionering betrokken criterium is de mate waarin de nieuwe organisatie- en rechtsvorm de rollen tussen beleid en uitvoering, tussen opdrachtgever en opdrachtnemer scheiden en zich leent voor aansturing.

Relevante rechtsvormen

In de nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' zijn alle potentiële rechtsvormen onderzocht. Afwegingscriteria als zeggenschap, continuïteit, onafhankelijkheid en het aanbestedingsrecht zijn doorslaggevend voor de keuze voor de rechtsvorm.

Zoals uit de nota en tabel in bijlage 1 blijkt is de stichting de beste passende vorm en wel om de volgende redenen.

- Participatie, inspraak en zeggenschap

Ruime mogelijkheden tot participatie en zeggenschap zijn essentiële kenmerken van de nieuwe organisatie.

Inwoners hebben via de cliëntenraad (WIJ-raad) invloed op de ondersteuningspraktijk en bejegening. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om een 'raad van publiek belang' in te stellen die er op toeziet dat de stichting voldoende rekening houdt met het publieke belang, waaronder het belang van kwetsbare inwoners. Dankzij deze en andere mogelijkheden om de invloed van wijkbewoners vorm te geven, biedt de stichtingsvorm naar ons oordeel de beste garanties voor een gezonde dynamiek tussen particuliere en gemeenschapsbelangen en voor een gezonde, evenwichtige en onafhankelijke ondersteuningspraktijk.

- Gemeentelijke zeggenschap

De gemeente is verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning vanuit de Wmo en heeft een zorgplicht vanuit de Jeugdwet. De gemeente kan de uitvoering van de ondersteuning mandateren aan een organisatie maar blijft eindverantwoordelijk. Daarnaast is de gemeente eindverantwoordelijk voor de (jeugd)veiligheid. Een stichting is de beste vorm om uitvoering te kunnen geven aan deze wettelijke taken. De gemeente kan namelijk dicht bij de stichting staan, met voldoende invloed om de eindverantwoordelijkheid verantwoord te dragen. Wij kunnen invloed uitoefenen op de statuten van WIJ Groningen, die waarborgen dat de gemeente kan intervenieren in het top management, die niet kunnen worden aangepast zonder toestemming van de gemeente, en opnemen dat er gebiedsgericht moet worden samengewerkt enzovoort.

- Onafhankelijkheid

U heeft ons college meegegeven dat de professionals onafhankelijk moeten kunnen werken in een waardevrije setting. Dit houdt in dat professionals niet gebonden en beperkt worden door 'niet-professionele' belangen en bijvoorbeeld niet worden aangemoedigd om wijkbewoners door te sturen naar een (bepaalde) zorgvoorziening, omdat de organisatie dan meer omzet genereert. Bij een stichtingsvorm is er geen sprake van belangenverstremgeling.

- Continuïteit

De toekomstige rechtsvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. In dit opzicht biedt een stichting die de gemeente zelf opricht de werknemers de meeste garanties voor continuïteit.

- Aanbestedingsrecht

Een voordeel van een stichting is dat de statuten de invloed van de gemeente op de stichting kunnen borgen. Het borgen van de gemeentelijke invloed op de stichting heeft als voordeel dat de ondersteuning kan worden gecontracteerd zonder verplichte aanbesteding. Dit is van belang, aangezien daarmee het risico op personeelwisselingen beperkt blijft en er geen afbreuk hoeft te worden gedaan aan de samenwerking met de convenantpartners. Dit komt de continuïteit en de rust binnen het nieuwe WIJ Groningen ten goede.

Op het moment dat een gemeente diensten weg gaat zetten moet dit worden aanbesteed, zowel bij subsidie als bij inkoop. De voorwaarden waaronder zijn verschillend maar beide vergen een transparant proces en openheid aan een brede groep mogelijke aanbieders. Dit vereiste is erg lastig om vorm te geven, als bijvoorbeeld een beperkte groep een coöperatie wil vormen.

De rechtsvorm die als één na beste uit het onderzoek naar voren kwam was de coöperatie. Deze rechtsvorm viel af om de volgende redenen.

- Gemeentelijke zeggenschap

Bij een coöperatie kan de gemeentelijke zeggenschap weliswaar worden vastgelegd in de oprichtingsstatuten, maar kan deze via een wijziging van de statuten later door de algemene ledenvergadering teniet worden gedaan. De algemene ledenvergadering heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de vereniging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de coöperatie om te zetten in een andere organisatievorm.

- Onafhankelijkheid

Een groot nadeel bij een coöperatie is het risico op belangenverstrengeling. Een coöperatie met aanbieders kan namelijk er toe leiden dat er voor medewerkers een conflict of interest ontstaat tussen het organisatiebelang en het uitgangspunt om in te zetten op de best passende ondersteuning of hulp voor wijkbewoners. Dit is in strijd met het afwegingscriterium dat de omgeving van de nieuwe WIJ-organisatie waarde vrij moet zijn en dat de medewerkers onafhankelijk en autonoom moeten kunnen werken volgens professionele richtlijnen. Bij een coöperatie met wijkbewoners en/of werknemers bestaat het risico op belangenverstrengeling ook (dubbele rol werknemers en – werkgever of dubbele rol beleidsbepaler en soms afnemer van diensten).

- Continuïteit

De toekomstige rechtsvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. Bij een coöperatie kiezen de leden het bestuur. Dat bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie en gaat over wie er wordt aangenomen. Daar heeft de gemeente geen invloed op.

Consequenties

Vanwege zijn omvang en complexiteit heeft het proces van herpositionering gevolgen voor een brede kring betrokkenen. In de eerste plaats voor de medewerkers en leden van het management van WIJ Groningen, die nu nog in dienst zijn bij één van de aanbieders maar straks in dienst treden van de nieuwe organisatie. In de tweede plaats voor de huidige convenantpartners van de gemeente, die straks worden geconfronteerd met vertrekkend personeel en een terugloop van hun werkzaamheden. Ten slotte voor de gemeente zelf, die er een opdrachtnemer bij krijgt en zich adequaat moet voorbereiden op zijn nieuwe rol van opdrachtgever. Al deze ontwikkelingen vinden plaats in een sociale

infrastructuur, die zelf volop in ontwikkeling is en op zijn beurt ook invloed heeft op de ontwikkeling van WIJ Groningen

Personele gevolgen

De managers en medewerkers komen in dienst van de nieuwe organisatie

Er is sprake van overgang van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden naar de nieuwe organisatie. Dit betekent dat werkzaamheden van werknemers van de verschillende convenantpartners overgaan naar de nieuwe organisatie. Begin 2017 werken we de personele randvoorwaarden verder uit.

Financiële gevolgen

In de opdracht aan het nieuwe WIJ Groningen nemen wij voorwaarden op om de resultaten die de gemeente voor de nieuwe WIJ organisatie beoogt daadwerkelijk te behalen (meetbare inhoudelijke doelen, kwantificeerbare parameters voor budget en formatie) Deze opdracht wordt verwoord in een Programma van Eisen voor de toekomstige opdrachtnemer.

Tijdpad

Om dit dynamische proces in goede banen te houden borgen wij dat wij kunnen ingrijpen op momenten waarop dit nodig is. Als gevolg hiervan kan het ontwikkelproces potentieel vertraging oplopen en kan de start van de nieuwe WIJ organisatie enigszins worden vertraagd. Zorgvuldigheid gaat in dit kader boven snelheid. Wij hebben momenteel geen aanwijzingen dat dit gebeurt. Wij houden dan ook het tijdpad van 1 januari 2018 aan.

Principebesluit

Gelet op het voorgaande en mede gelet op de gewenste onafhankelijkheid van WIJ Groningen en de beoogde governance van de gemeente, is het college voornemens om WIJ Groningen te herpositioneren als één nieuwe organisatie met de rechtsvorm stichting, met een duidelijke cooperatieve opdracht. Naar de mening van ons college biedt deze organisatie- en rechtsvorm de beste garantie voor een WIJ Groningen dat enerzijds een proactieve en faciliterende partner is in de beweging naar een veel meer door de gebieden zelf bepaalde agenda (als partner in brede gebiedscoalities) en anderzijds op onafhankelijke wijze uitvoering kan geven aan wettelijke taken uit de Wmo en Jeugdwet, bij veelal kwetsbare huishoudens. Door het opnemen van bepalingen in de stichtingsstatuten kunnen de belangen, participatie en zeggenschap van wijkbewoners, werknemers, gemeente en overige relevante stakeholders naar de mening van ons college uitstekend worden gewaarborgd.

Om de participatie, inspraak en zeggenschap van de inwoners van de stad Groningen tevens collectief vorm te geven en te stimuleren dat wijkbewoners en medewerkers zich medeverantwoordelijk voelen voor de resultaten van de WIJ, zijn wij voornemens om de nieuwe stichting WIJ Groningen de volgende coöperatieve opdracht mee te geven, namelijk om.

- de ontwikkeling van WIJ Groningen uitdrukkelijk onderdeel te laten worden van de bottom-up ontwikkelingen uit de wijk.
- in de gebiedsteams, samen met inwoners, lokale ondernemers, andere maatschappelijke partijen (buurtaccommodaties, sportverenigingen, enz.) en de gemeente, vorm te geven aan een samenhang van goede preventieve, collectieve voorzieningen in de stad;
- samen met de wijkbewoners formele en informele vormen te ontwikkelen, waarin de participatie, inspraak en zeggenschap van wijkbewoners in de wijk en binnen WIJ Groningen centraal staat (WIJ-raad, cliënttevredenheid);
- de aansturing van de WIJ-professionals dusdanig in te richten dat voldoende mogelijkheden tot (professionele) inspraak en zeggenschap geborgd zijn.

Tevens verzoeken wij u om uw wensen en bedenkingen kenbaar te maken. Uw reactie ontvangen wij graag binnen een termijn van zes weken na dagtekening van deze brief. Indien wij binnen deze termijn geen reactie ontvangen, gaan wij er van uit dat u geen bedenkingen en/of wensen heeft.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Bijlage 1

Overzicht vergelijking van WIJ Groningen als stichting, coöperatie en huidige situatie

	Huidige situatie	WIJ Groningen als stichting	WIJ Groningen als coöperatie
<i>Positionering WIJ</i>	De WIJ-teams zijn gepositioneerd bij de gemeente Het geheel is een samenwerkingsverband Focus teams primaire proces Gemeente werkgever voor een deel van de medewerkers, aansturing/ leiding is in dienst of gedetacheerd bij gemeente Verantwoordelijk voor inkoop, beleid, monitoring, beschikkingen en afhandeling bezwaar en beroep, ondersteunende taken Aanbieders werkgeverschap en/of leverancier van ingekochte diensten/activiteiten	WIJ Groningen (11 teams) is een onafhankelijke stichting Focus WIJ-teams primaire proces Stichting werkgeverschap en ondersteunende taken	WIJ Groningen (11 teams) is een coöperatieve vereniging met leden (inwoners of zorgaanbieders of werknemers) Focus WIJ-teams primaire proces Coöperatie werkgeverschap en ondersteunende taken
<i>Gemeentelijke zeggenschap</i>	De gemeente stuurt op de te behalen gemeentelijke beleidsdoelen	Een stichting is bestuurlijk zo in te richten dat er goed gestuurd kan worden op het behalen van de gemeentelijke beleidsdoelen Er moet wel een scheiding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer worden aangebracht Bij inbesteden/quasi inbesteden is het risico bij een te directe aansturing dat medewerkers aanspraak kunnen maken op de ambtenarenstatus	Zie stichting
<i>Politieke beïnvloeding</i>	Politieke beïnvloeding is groot en direct	Is afhankelijk van de inrichtingskeuze en gekozen afstand en kan variëren van erg groot en bijna direct tot "op afstand" en indirect	Is afhankelijk van de inrichtingskeuze en gekozen afstand en kan variëren van erg groot en bijna direct tot "op afstand" en indirect
<i>(Dagelijkse) Aansturing</i>	Belegd bij de gemeente Stedelijk managers in dienst bij gemeente WIJ-managers in dienst of gedetacheerd bij de gemeente	Belegd bij het bestuur van de stichting	Belegd bij het bestuur van de coöperatie (gekozen vanuit de leden)
<i>Toezicht</i>	Gemeenteraad	Een Raad van Toezicht (RvT) Eventueel met een vertegenwoordiging vanuit de aanbieders NB Vanwege inbesteding moet de gemeente kunnen ingrijpen op en via de RvT	De leden van de coöperatie hebben een controlerende taak vanuit de ALV Daarnaast is er een RvT ingericht De toezichthouders worden gekozen door de leden

<i>Arbeidsverhouding</i>	Personeel in dienst van alle moederorganisaties / partners Vorm is geen rechtsvoim	Personeel in dienst van de rechtsvoim Het werknemerschap en werkgeverschap zijn in verschillende handen Duidelijke verhouding	Personeel in dienst van de rechtsvoim Bij een cooperatie bestaat risico van dubbele rollen en belangenverstrengeling
<i>Inpraak en zeggenschap</i>	Verplichte vormen van medezeggenschap en cliëntenraad bij moederorganisaties, niet voor WIJ als geheel	Verplichte vormen van medezeggenschap, een verplichte cliëntenraad	Verplichte vormen van medezeggenschap, een verplichte cliëntenraad Versterking doordat wijkbewoners, werknemers of aanbieders ook lid zijn van de cooperatie
<i>Beooging statutaire doelstelling</i>	Er is nu een convenant met afspraken	In statuten kan bevoegdheid worden geregeld wie bevoegdheid heeft om statuten te wijzigen	Ledenvergadering benoemt bestuur ALV hoogste besluitorgaan ALV heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de vereniging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de cooperatie om te zetten in een andere organisatievorm Zelfs als gemeente lid is van cooperatie heeft zij geen bepalende stem, slechts een van de partners
<i>Rol WIJ-manager</i>	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team
<i>Rol aanbieder</i>	Werkgever Uitvoerder van activiteiten (inkoop) Adviesrol	Eventueel toezichthouder Eventueel adviesrol richting bestuur stichting Uitvoerder van specialistische activiteiten of maatwerk (inkoop) waarnaar WIJ-medewerkers verwijzen (2 ^e lijn) Samen met bestuur WIJ borgen van expertise	Eventueel lid van de ALV Invloed op beleid en controletaak Eventueel in bestuur (indien gekozen door leden) Eventueel toezichthoudende rol in RvT
<i>Rol gemeente</i>	Voor een deel werkgever Verantwoordelijk voor primaire proces (o l v managers), ondersteunende processen en backoffice	Sturing vanuit eindverantwoordelijkheid voor passende zorg (opdrachtgever) Bevoegdheid om in te grijpen bij de RvT en via RvT (indirect) bij bestuur	Sturing vanuit eindverantwoordelijkheid voor passende zorg (opdrachtgever) Stelt voorwaarden aan invulling bestuur/ RvT, maar geen overwegende invloed mogelijk (ALV is hoogste orgaan)
<i>Ondersteunende processen</i>	Bij de gemeente (beleid, inkoop, administratie, juridisch, hrm, ICT, gebouwen / huisvesting, communicatie, financieel)	Bij stichting (hrm, eigen financiële administratie) en ten dele bij gemeente (grensvlak nog vaststellen)	Bij cooperatie (hrm, eigen financiële administratie) en ten dele bij gemeente (grensvlak nog vaststellen)

GEMEENTE GRONINGEN

NOTA GOVERNANCE, ORGANISATIE EN RECHTSVORM WIJ GRONINGEN 2018 CONCEPT

Inhoud

Samenvatting

Inleiding

1 Gemeentelijke ambitie voor het lokale stelsel

- 1.1 De gemeentelijke ambitie
- 1.2. De visie van de coalitie

2 WIJ Groningen

- 2.1. Effect op de lokale sociale infrastructuur

3 Participatie van inwoners

- 3.1. Visie op participatie van inwoners
- 3.2. Uitwerking van participatie en zeggenschap inwoners
 - 3.2.1. De basis in de wijk
 - 3.2.2. WIJ-raad
 - 3.2.3. Inspraak en Stadadviseert

4 Organisatievormen

- 4.1 Kader
- 4.2 Mening van inwoners, convenantpartners en managers WIJ Groningen
- 4.3 Afwegingscriteria
 - 4.3.1 Zeggenschap
 - 4.3.2 Professionele onafhankelijkheid en autonomie
 - 4.3.3 Ruimte voor ontwikkeling en innovatie
 - 4.3.4 Continuïteit
 - 4.3.5 Politiek-bestuurlijke invloed

5 Rechtsvormen

- 5.1 Publiekrechtelijke rechtsvormen
- 5.2 Privaatrechtelijke samenwerkingsovereenkomst en 'Joint venture'
- 5.3 Commanditaire vennootschap, vennootschap onder firma, maatschap
- 5.4 Naamloze en besloten vennootschap
- 5.5 Cooperatie en Stichting
 - 5.5.1. Verschillen tussen Cooperatie en Stichting
 - 5.5.2. Keuze in het licht van de gegeven kaders en aanbestedingsrecht
- 5.6 Advies

6 Governance

- 6.1 Rol van de gemeente
 - 6.1.1 Van sturende overheid naar zakelijk partnerschap

- 6.1.2 Beheersen
- 6.1.3 Monitoren en verantwoorden
- 6.1.4 Toezicht houden

Bijlagen

- Bijlage 1 Overzicht vergelijking WIJ Groningen stichting, cooperatie en huidige situatie
- Bijlage 2 Mogelijke organen in de nieuwe organisatie
- Bijlage 3 Input van belanghebbenden

Samenvatting

De raad heeft aan de hand van de in juni 2016 vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' besloten om WIJ Groningen per 1 januari 2018 te organiseren als een nieuwe juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente. De voorliggende Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018' geeft handen en voeten aan het besluit van juni

Het eerste deel van de Nota handelt over de gemeentelijke ambitie voor het lokale sociale stelsel en de participatie van inwoners. Er zijn momenteel tal van initiatieven die deze veranderingen gestalte geven, waarbij zich gebiedsgericht 'coalities op maat' ontwikkelen die gezamenlijk vraagstukken en initiatieven ter hand nemen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan ontwikkelingen als 'right to challenge', 'wijken voor jeugd' of Stadadviseert. Allen initiatieven waarin de ontwikkelkracht in belangrijke mate vanuit de wijken zelf komt. In die beweging spelen de gebiedsteams, van waaruit deze verandering in sterke mate wordt gefaciliteerd, een centrale rol. De gemeente wil de gebiedsteams daarom in de komende periode verder ontwikkelen en de wijkbewoners nog meer inspraak en zeggenschap geven.

Vervolgens staat de Nota stil bij de diverse mogelijkheden om WIJ Groningen in de toekomst te organiseren en wordt voorgesteld om WIJ Groningen in te richten als *één nieuwe organisatie*. In het verlengde hiervan worden mogelijke juridische rechtsvormen besproken – zoals de cv, de bv, de maatschap en de coöperatie - en wordt geadviseerd om de nieuwe organisatie in te richten als een *stichting met een coöperatieve opdracht* om samen met inwoners en gebiedsteams de participatie en zeggenschap van inwoners in de wijk en bij WIJ verder vorm te geven en de aansturing van WIJ-professionals democratisch in te richten. De belangrijkste overwegingen bij de keuze voor een stichting is dat de stichtingsvorm naar ons oordeel op dit moment de meeste mogelijkheden biedt om WIJ Groningen te blijven ontwikkelen in de door de gemeente gewenste richting en met andere woorden de beste kansen biedt voor een geslaagde transformatie van het sociale stelsel van de stad Groningen en zeggenschap van inwoners. Daarnaast biedt de stichtingsvorm vanuit de beste mogelijkheden om de gemeentelijke eindverantwoordelijkheid voor een passend ondersteuningsaanbod te borgen en zo nodig bij te sturen en in te grijpen. Ten slotte biedt de stichtingsvorm vanuit de beste garanties voor een onafhankelijk en professioneel ondersteuningsaanbod met voldoende wettelijk geborgde mogelijkheden (individuele) participatie, inspraak en zeggenschap. De Nota besluit met een schets van de gemeentelijke *governance*. Hierbij worden de sturing, monitoring, verantwoording en het toezicht door de gemeente besproken.

Inleiding

Als gemeente werken we – samen met inwoners en maatschappelijke partners – aan een stad waarin iedereen naar vermogen mee doet en kan doen. Daarvoor ligt de basis in de wijken. In wijken waar ruimte is voor burgerinitiatieven en bijbehorend zeggenschap over voorzieningen in de wijk, waar bewoners actief zijn bewoners en zelf ook bepalen wat er nodig is. De gemeente heeft hierin in principe een faciliterende taak. We leggen zo met de energie en betrokkenheid van bewoners een hecht fundament voor de bevordering van samenredzaamheid. Met de WIJ-teams en de gebiedsteams geven we de gebiedsgerichte aanpak vorm. In feite gaat het om een beweging waarbij ondersteuning en hulp veel meer onderdeel wordt van het ‘gewone leven’ en meer aandacht is voor preventie. We investeren gericht in preventie aan de voorkant door de ontwikkeling van (basis) voorzieningen dichtbij, burgerkracht en het stimuleren van zelf- en samenredzaamheid.

In de afgelopen jaren hebben we een belangrijke basis gelegd door de WIJ-teams laagdrempelige, buurtgerichte begeleiding en ondersteuning te laten bieden aan inwoners die ondersteuning en hulp nodig hebben. Het tegenwoordige ondersteunings- hulp- en zorgaanbod bouwt verder op een lange traditie van samenwerking in het belang van het welzijn van de inwoners. Onder de noemer ‘WIJ Groningen’ zijn er elf ‘WIJ-teams’, waarin ongeveer dertig aanbieders van ondersteuning samenwerken en gebiedsgericht hun diensten aanbieden op basis van een samenwerkingsconvenant.

Inmiddels zijn we toe aan de volgende stap door een definitieve vorm te geven aan de organisatie van het ondersteuningsaanbod en de gemeentelijke governance. De eerste stap in dit proces was de vaststelling van de Kadernota ‘Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen’ in juni 2016 door de raad – met het besluit om WIJ Groningen per 1 januari 2018 te organiseren als een nieuwe juridische entiteit die in opdracht werkt van de gemeente. Onderhavige nota werkt deze herpositionering van WIJ Groningen en zeggenschap van inwoners verder uit. Het vaststellen van de toekomstige organisatie en rechtsvorm van WIJ Groningen is geen op zichzelf staand doel maar onderdeel van de transformatie.

Deze Nota sluit aan bij de volgende beleidsdocumenten uit de afgelopen jaren.

1. De nota ‘Met elkaar en voor elkaar, naar een gebied gebonden aanpak van het sociaal domein’ (2013),
2. Het beleidsplan en uitvoeringsplan ‘Vernieuwing sociaal domein 2014 - 2015’,
3. Het Convenant WIJ-teams en sociale teams in Groningen in 2016 (2015),
4. De kadernota ‘Uitvoering, organisatie en regie WIJ-Groningen’ (juni 2016).

De door de raad geuite wensen in de motie ‘WIJ dichtbij’ zijn meegenomen in de uitwerking.

- een concreet beeld te schetsen op welke wijze de wijze waarop wijkbewoners ‘een gelijkwaardige positie kunnen innemen tegenover de georganiseerde instituties’
- de wijze waarop ‘de menselijke maat centraal staat leidend te laten zijn en niet het productieproces’
- expliciet aandacht te besteden aan de zeggenschap van bewoners, de ruimte voor professionals, de beperking van bureaucratie, het respect voor de verschillen in wijken, de privacybescherming en de financieringswijze vorm voor de nieuwe WIJ organisatie;
- nauwe samenspraak te hebben met Stadadviseur, bewonersorganisaties en andere in wijken actieve bewoners en groepen.

Wij maken gebruik van de praktijkervaringen van anderen. Wij spraken met wijkbewoners, managers en convenantpartners van WIJ Groningen.¹ Wij interviewden collega's bij andere gemeenten over hun ervaringen met de transitie en transformatie van het sociale stelsel.

Deze Nota is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 1 schetst de gemeentelijke ambitie voor de lokale sociale stelsel. In hoofdstuk 2 komt de rol en werkwijze WIJ Groningen aan de orde. Hoofdstuk 3 gaat over de participatie van inwoners. In hoofdstuk 4 bespreken wij de organisatievormen van het toekomstige WIJ Groningen. In aansluiting hierop passeren in hoofdstuk 5 diverse juridische rechtsvormen en hun voor- en nadelen de revue. Dit hoofdstuk eindigt met het advies over de organisatievorm. Hoofdstuk 6 geeft een eerste schets van de gemeentelijke governance.

1. Gemeentelijke ambitie voor het lokale stelsel

1.1 De gemeentelijke ambitie

De basis voor de politiek-bestuurlijke opgave van de gemeente voor de sociale infrastructuur van de stad is de volgende door de raad bekrachtigde ambitie:²

'We willen toe naar een gebiedsgerichte sociale infrastructuur en ondersteuningspraktijk, die - aansluitend op de eigen mogelijkheden van inwoners en de directe omgeving - een resultaatgerichte ondersteuning aan inwoners biedt, waarbij de nadruk ligt op het voorkomen of verminderen van sociale problemen en het vergroten van de eigen regie en meedoen aan de Groninger samenleving.'

De raad heeft deze ambitie geconcretiseerd in de volgende doelstellingen voor de stedelijke sociale infrastructuur.³

- Inwoners doen mee naar vermogen,
- De zelfredzaamheid en samenredzaamheid nemen toe,
- Kinderen en jongeren groeien veilig en gezond op,
- De (jeugd)zorg normaliseert en ontmedicaliseert,
- De gezondheid en het welbevinden van de inwoners nemen toe,
- Stadjes kunnen langer zelfstandig blijven wonen,
- Kosten van zorg en ondersteuning blijven binnen het beschikbare budget,
- De geboden ondersteuning is vraaggericht, effectief en ontkokerd

1.2 Visie coalitie

Het coalitieakkoord 2014 – 2018 borduurt verder op de ambitie van de raad door toe te werken naar een inclusieve gemeentelijke samenleving met een sociaal stelsel dat gebouwd is op preventie, samenwerking en zelf- en samenredzaamheid. Hiermee wil de coalitie de efficiency en de effectiviteit van de ondersteuning en hulp vergroten en voorkomen dat Stadjes onnodig een beroep (moeten) doen op zware en kostbare vormen van hulp. Deze 'kanteling' van de sociale infrastructuur gaat gepaard met een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning, die integraal en breed wordt aangeboden, dichtbij en laagdrempelig beschikbaar is voor alle inwoners van de stad en slagvaardig in het dagelijkse leven van de wijk staat. Het integraal organiseren van de ondersteuning, zorgen voor voldoende ruimte om te innoveren en het verminderen van de bureaucratie zijn essentieel voor het slagen van deze transformatieopgave.

¹ Zie Bijlage 3

² Bron: Met elkaar en voor elkaar, naar een gebied gebonden aanpak van het sociaal domein, 1-10-2013

³ Bron: Beleidsplan 'Vernieuwing sociaal domein 2014- 2015'

2 WIJ Groningen

De spil in het nieuwe lokale sociale stelsel zijn de elf WIJ-teams, die onder de noemer 'WIJ Groningen', wijkbewoners van alle leeftijden wijkgerichte ondersteuning bieden.

In de gebiedsgerichte aanpak van WIJ wordt de ondersteuning zoveel mogelijk vanuit de wijk geleverd worden. Medewerkers doen wat nodig is om de zelfredzaamheid en participatie van inwoners te versterken door aan te sluiten bij hun draagkracht of mensen te helpen het weer zelf te doen (en we verwachten dat als we dat doen we minder dure zorg nodig hebben). Indien mogelijk wordt bij de ondersteuning gebruik gemaakt van de mogelijkheden van het eigen netwerk van de inwoner of van vrijwillige inzet of van de basisvoorzieningen. Daarnaast kunnen medewerkers van de WIJ-teams ondersteuning leveren. Als het nodig is kennen medewerkers maatwerkvoorzieningen (Wmo) toe of verwijzen naar specialistische voorzieningen.

Uitgangspunt voor de ondersteuning door WIJ Groningen is:

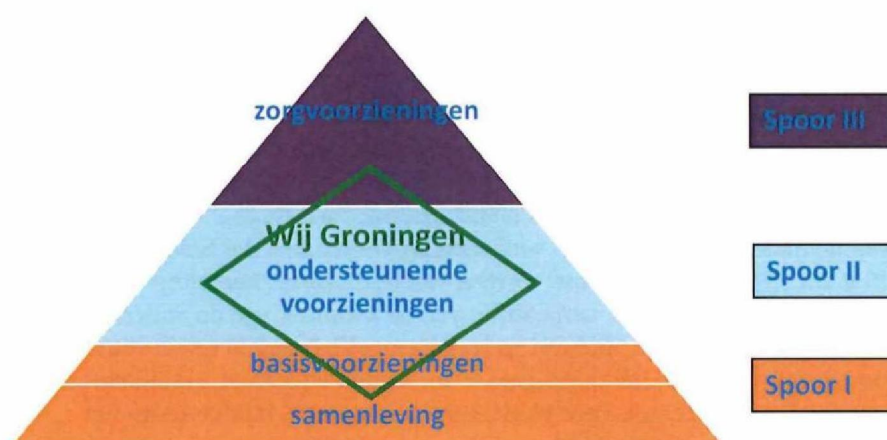
- Het organiseren van 'ondersteuning in de buurt',
- Het hanteren van het principe 'één gezin, één plan, één regisseur',
- De wijkbewoners zoveel mogelijk ruimte geven voor eigen regie,
- De professional zoveel mogelijk eigen professionele ruimte geven,
- Bevorderen van een 'civil society'.

WIJ Groningen is verantwoordelijk voor de taken die voortvloeien uit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet.

De gemeente blijft verantwoordelijk voor de beschikbaarheid en toegankelijkheid van passende ondersteuning en zorg.

De individuele ondersteuning is één van de kerntaken van WIJ Groningen, de andere kerntaak richt zich meer op de preventieve collectieve activiteiten.

De ondersteuning door de WIJ-teams is een onderdeel van de totale sociale infrastructuur van de stad Groningen. De groen gekleurde ruit in figuur 1 vertegenwoordigt WIJ Groningen. WIJ Groningen is vooral actief in spoor twee en opereert incidenteel in spoor één en spoor drie.⁴



Figuur 1: de drie sporen van het gemeentelijk sociaal domein

⁴ De uitwerking van de totale transformatieopdracht valt buiten de scope van deze Nota

De gemeente stimuleert het terugbrengen van dure specialistische zorg naar andere vormen van ondersteuning (afschalen) maar beperken van “opschalen” is minstens zo belangrijk. Overigens soms is kortdurend opschalen effectiever én goedkoper dan langdurig zelf aan de gang gaan. Dat geldt natuurlijk zeker voor crisissituaties of complexe problemen

In de Nota ‘Kernfuncties en samenstelling WIJ- teams 2018’ werken wij de ondersteuningsfuncties van het nieuwe WIJ Groningen per 2018 uit.

2.1 Effect op de lokale sociale infrastructuur

Het gemeentelijke besluit om de huidige netwerksamenwerking om te zetten in een nieuwe organisatie met een juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente, leidt tot een forse wijziging van de bestaande sociale infrastructuur. Op welke wijze dit effect heeft op de belangen van de huidige convenantpartners is nog niet te overzien, dat is afhankelijk van besluit over de kerntaken en de uitwerking van dat besluit

Ook in de toekomst blijven deze partijen echter een belangrijke rol spelen in de ondersteuning, hulp en zorg aan inwoners van de gemeente. Het gaat hierbij om samenwerking bij ondersteuning en overdracht, om afspraken over het op- en afschalen van de zorg en hulp, om samenwerking bij de ontwikkeling van de transformatie en om uitwisseling van kennis en expertise.

WIJ Groningen beschikt over een eigen WIJ-academie waar de WIJ-medewerkers hun kennis en kundigheid op peil kunnen houden en kunnen leren om integraal en gekanteld te werken. De T-shape-professionals hebben regelmatig bijscholing en specialistisch consult nodig voor hun specialistische ‘rugzak’. De komende periode werken wij met onze convenantpartners uit hoe wij vanaf 1 januari 2018 voldoen aan de bijscholingsbehoefte. Ook richten wij een schil in van experts (zoals een Wmo-arts en een orthopedagoog) die de WIJ-team medewerkers kunnen adviseren en kunnen begeleiden.

3. Participatie van inwoners

3.1 Visie op participatie van inwoners

De inclusieve samenleving

Anno 2016 is het al lang niet meer vanzelfsprekend dat de (lokale) overheid het initiatief neemt bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Bewoners, ondernemers en (maatschappelijke) organisaties doen vaak veel zelf. Op deze ontwikkeling spelen wij vanzelfsprekend in, om samen te doen wat de stad nodig heeft. Groningen bestaat immers uit veel verschillende buurten en gebieden, elk met zijn eigen karakter. En binnen deze gebieden weten bewoners, lokale ondernemers en tal van maatschappelijke instellingen (waaronder ook sport- en culturele verenigingen) vaak het best wat er leeft. Deze ontwikkeling brengt met zich mee dat de rol van de lokale overheid met deze maatschappelijke verandering, mee verandert.

Er zijn momenteel tal van initiatieven die deze veranderingen gestalte geven, waarbij zich gebiedsgericht ‘coalities op maat’ ontwikkelen die gezamenlijk vraagstukken en initiatieven ter hand nemen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan ontwikkelingen als ‘right to challenge’, ‘wijken voor jeugd’ of het initiatief tot een gebiedscoöperatie. Allen initiatieven

waarin de ontwikkelkracht in belangrijke mate vanuit de wijken zelf komt. In die beweging spelen de gebiedsteams, van waaruit deze verandering in sterke mate wordt gefaciliteerd, een centrale rol.

WIJ-teams

Onderdeel van deze coalities, die zich in toenemende mate wijkgericht vormen, zijn de WIJ-teams. Zij zijn in dat kader een belangrijke partner in de zich steeds verder ontwikkelende gebiedsgerichte aanpak. In deze ontwikkeling wordt vanuit WIJ Groningen, met elf WIJ-teams, steeds meer aangesloten bij en ingespeeld op de 'couleur locale'. WIJ Groningen leent zich daar bij uitstek voor, aangezien zij een belangrijke taak heeft in het faciliteren van de sociale samenleving, die wordt gekenmerkt door tal van basisvoorzieningen waar wijkbewoners gebruik van kunnen maken, die in belangrijke mate een preventieve functie vervullen.

WIJ Groningen kent echter ook een andere kerntaak, die zich in belangrijke mate toespitst op het ondersteunen van huishoudens waar problematiek speelt. Deze problematiek kan klein en relatief makkelijk oplosbaar zijn, maar net zo goed complex en hardnekkig zijn, met soms zware interventies tot gevolg. Met beide vormen heeft WIJ Groningen volop te maken. Deze laatste kerntaak van WIJ Groningen leent zich veel minder voor de zich ontwikkelende coalitieaanpak.

3.2. Uitwerking van participatie en zeggenschap inwoners

De gemeente Groningen vindt het belangrijk dat inwoners en organisaties meedenken en meepraten over de plannen voor de stad. Op verschillende manieren bevordert de gemeente daarom de invloeden zeggenschap van inwoners. Hieronder bespreken wij de inspraak en zeggenschap die wij wettelijk moeten faciliteren en de inspraak en zeggenschap die wij zelf creëren vanuit ons streven naar een 'civil society' met zelfstandige en mondige inwoners.

3.2.1 De basis in de wijk

Zoals hierboven aangegeven kennen de wijken in onze stad een grote ontwikkelkracht. De WIJ teams weten deze potentie nu al goed aan te boren. Vele mensen zijn betrokken bij het bedenken en organiseren van activiteiten vanuit het WIJ team. Denk aan het gezamenlijk koken, het doen van vrijwilligerswerk in het WIJ team, het organiseren van een loopgroep door en voor moeders. Deze mensen zijn nauw betrokken bij hun wijk en het WIJ team en hebben door hun inzet ook invloed op wat er gebeurt.

Samen met het gebiedsteam is dit een basis die al bestaat en waarop we willen voortbouwen. Dit is immers de plek, het meest dichtbij burgers en het minst geformaliseerd, waar mensen het makkelijkste kunnen participeren en zeggenschap hebben.

Via onze gebiedsteams halen we daarnaast informatie op over welke vormen van collectieve ondersteuning nodig zijn in een wijk of gebied. In dit team komen de gemeente, maatschappelijke instellingen en wijkbewoners samen. Het is bij uitstek geschikt om de participatiesamenleving nog verder vorm te geven. Waar wijkbewoners met initiatieven kunnen komen en aandacht kunnen vragen voor collectieve actie. Waar elke wijkbewoner zijn stem kan laten horen en invloed kan uitoefenen op alle onderdelen van de wijk. De gemeente wil de gebiedsteams daarom in de komende periode verder ontwikkelen en de wijkbewoners nog meer inspraak en zeggenschap geven.

3.2.2. WIJ-raad⁵

De Jeugdwet verplicht 'de aanbieder van jeugdhulp' om een cliëntenraad in te stellen, die de gemeenschappelijke belangen van jeugdigen en ouders behartigt (artikel 4.2.5 Jeugdwet). De Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen verplicht 'de aanbieder van zorg' om een cliëntenraad in te stellen, die de gemeenschappelijke belangen van de cliënten behartigt en gevraagd en ongevraagd adviseert over alle onderwerpen die voor de cliënten van belang zijn. (artikel 2 e v Wmcz). Deze regelingen zijn belangrijke instrumenten om de inspraak en zeggenschap van wijkbewoners vorm te geven. De gemeente geeft de opdracht aan de toekomstige WIJ om een overkoepelende stedelijke WIJ-raad in te stellen, die de collectieve belangen behartigt van alle wijkbewoners die een beroep doen op de ondersteuning van WIJ

3.2.3. Inspraak en Stadadviseert

De gemeente vraagt naar de mening van inwoners als we nieuwe plannen (nieuw beleid) maken. Op stedelijk niveau hebben inwoners van de gemeente Groningen inspraak op grond van de Algemene Inspraakverordening en via Stadadviseert.

Stadadviseert is een nieuwe manier van adviseren, die een beroep doet op de inwoners van de stad. Deze inwoners kunnen met hun kennis, ervaring en deskundigheid de gemeente adviseren over sociale vraagstukken. Dit past ook bij de verplichting in de Wet maatschappelijke opvang (Wmo) om in een gemeentelijke verordening te bepalen op welke wijze wijkbewoners worden betrokken bij de uitvoering van deze wet. De gemeente moet in de verordening in elk geval regelen dat wijkbewoners voorstellen kunnen doen voor het beleid, dat ze gevraagd en ongevraagd advies kunnen uitbrengen, kunnen deelnemen aan periodiek overleg en worden voorzien van de benodigde informatie

4 Organisatievormen

4.1 Kader

De gemeente wil WIJ Groningen per 1 januari 2018 organiseren als een nieuwe juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente. De door de raad in juni vastgestelde 'Kadernota uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' en de door de motie 'WIJ dichtbij' geleverde kaders aan voor deze herpositionering. Uitgangspunt is dat de toekomstige organisatie- en rechtsvorm van WIJ Groningen de transformatie binnen het sociaal domein faciliteert en wijkgerichte ondersteuning, democratische zeggenschap, ruimte om te ontwikkelen en minder bureaucratie mogelijk maakt.

Op basis van de Kadernota, de motie en de input van andere gemeenten en partijen in het sociaal domein heeft de gemeente een aantal afwegingscriteria geformuleerd voor deze herpositionering en de keuze voor een bepaalde organisatie- en rechtsvorm. In dit hoofdstuk lichten we deze afwegingscriteria toe.

Conform het raadsbesluit (juni 2016) is de meest logische en beste variant om WIJ Groningen te herpositioneren als één nieuwe organisatie, die optreedt als werkgever van de medewerkers van de teams. De continuïteit en flexibiliteit zijn hiermee optimaal gewaarborgd. Het werk kan efficiënt worden uitgevoerd omdat de ondersteunende taken centraal worden belegd. Doordat de organisatie wijkgericht is ingericht kan er optimaal worden samengewerkt met de gebiedsteams

⁵ WIJ-raad benaming voor de cliëntenraad van artikel 2 Wmo en 4.2.5 Jeugdwet, zie ook Bijlage 2

en is er ruimte om een eigen identiteit te ontwikkelen die past bij de 'couleur locale' van het gebied of de wijk

4.2 Mening inwoners, convenantpartners en managers WIJ Groningen⁶

Inwoners, convenantpartners van Groningen en managers WIJ Groningen zijn gevraagd naar hun visie en zienswijze op de toekomstige situatie per 2018. Uit die bijeenkomsten komt het volgende beeld naar voren

Inwoners vinden het belangrijk dat ze serieus genomen worden en kunnen meedenken over wat er in hun wijk gebeurt en daarin meedoen. Hier ligt hun betrokkenheid. De inwoners kwamen met ideeën over hoe zij invloed willen hebben op wat er in hun eigen wijk gebeurt en hoe we dat samen in wijken kunnen organiseren. De inwoners vinden het belangrijk om te participeren in de wijk deel te nemen aan collectieve activiteiten. Ze waarderen de laagdrempelige toegang en de mogelijkheid tot ontmoeting. De informatie over wat WIJ doet en de bekendheid kan verbeterd worden. Ze vinden de gemeente de meest aangewezen instantie om te beslissen over de toekomstige rechtsvorm van WIJ Groningen. In november staat er nog een bijeenkomst gepland.

Ook de convenantpartners vinden dat de rechtsvorm een gemeentelijke zaak is. Zij beseffen dat deze keuze effect heeft op de ondersteuningsstructuur. En op hun belangen in deze structuur, al zijn de gevolgen nog niet te overzien. De convenantpartners willen betrokken blijven bij de transformatie en ontwikkeling van het sociaal domein. Zij beschouwen de wijze waarop de gemeente haar opdrachtgeversrol vormgeeft als een belangrijke succesfactor voor het toekomstige ondersteuningsaanbod. De partners maken zich zorgen over het borgen van de expertise en de overgang van werkzaamheden. De partners verwachten van de gemeente dat ze op tijd worden geïnformeerd over het besluit en de mogelijke gevolgen. Zij willen samen met de gemeente zorgen voor een goede overgang van de werknemers van de moederorganisaties naar de nieuwe organisatie. In een werkbijeenkomst op 8 november jl. samen gesproken over oplossingen en ideeën over de afstemming van ondersteuning, de rol van opdrachtgever en opdrachtnemer en het borgen van expertise. Deze suggesties nemen we mee in het vervolgtraject.

De meerderheid van de WIJ-managers vindt het een goed moment om een volgende stap te zetten en WIJ een rechtsvorm te geven. De werkinhoudelijke ontwikkeling gaat nog jaren duren en het huidige netwerkmodel is niet veel langer houdbaar. Managers van net gestarte WIJ-teams vragen aandacht voor de druk de herpositionering en start van een nieuw team met zich mee gaat brengen. De WIJ-managers merken dat het resultaat van WIJ (o.m. verzilvering) tijd nodig heeft. Zij zien meer mogelijkheden om specialistische ondersteuning om te zetten in lichte ondersteuning, bijv. bij gedragsproblematiek. Voor het welslagen van de innovatie binnen WIJ het ook nodig is dat de organisaties die om WIJ Groningen heen staan ook kantelen. Dat is nu vaak niet zo. Dit geldt voor gemeente en maatschappelijke partners. Zij vinden het belangrijk dat de brede aanpak en de continuïteit van de ondersteuning niet worden doorbroken.

4.3. Afwegingscriteria

4.3.1 Zeggenschap

⁶ Zie ook bijlage 3

De mate waarin wijkbewoners, professionals, bestuurders en gemeente zeggenschap krijgen in de nieuwe organisatie is een belangrijk criterium bij het herpositioneren van WIJ Groningen. Uitgangspunt voor de gemeente is dat de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer duidelijk gescheiden moeten blijven en dat de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk geregeld zijn. Duidelijk moet zijn wie de rechtspersoon naar buiten toe vertegenwoordigt, wie voor de rechtspersoon mag tekenen en wie de hoogste zeggenschap heeft en welke invloed de gemeente heeft op het toezicht en (indirect) op het bestuur en op welke aspecten daarbij. Deze rollen en verantwoordelijkheden wil de gemeente vastleggen in de statuten. Belangrijk is dat de werknemers voldoende zeggenschap krijgen in de beleidsontwikkeling, de aansturing van de organisatie, de organisatie van het werk en de scholingsmogelijkheden. Voor de zeggenschap en invloed van wijkbewoners verwijzen wij naar hoofdstuk 3.

4.3.2 Professionele onafhankelijkheid en autonomie

Een belangrijk criterium bij het herpositioneren van WIJ Groningen is de professionele onafhankelijkheid van de WIJ-teams. Onafhankelijkheid en autonomie van de medewerkers zijn nodig om een waarde vrije omgeving te creëren met een laagdrempelige voorziening, waar wijkbewoners met al hun ondersteuningsvragen terecht kunnen, conform de wens van de raad.⁷ Onafhankelijkheid en autonomie bevorderen dat de medewerkers op basis van eigen professionele inzichten op zoek gaan naar de beste ondersteuningsvorm en op professionele gronden beslissen over het inzetten van specialistische hulp of zorg en toegang tot maatwerkvoorzieningen. De wijkbewoners zijn hiermee gediend.

4.3.3 Ruimte voor ontwikkeling en innovatie

Een belangrijk criterium bij de herpositionering is de mate waarin de nieuwe WIJ-organisatie ruimte biedt voor nieuwe ontwikkelingen en experimenten (pilots) binnen het sociale stelsel en de organisatie. Het is van groot belang dat de nieuwe organisatie kan innoveren – kan ‘spelen’ en experimenteren met ‘slimme’ en integrale oplossingen op het vlak van ondersteuning. Medewerkers, directie en bestuurders moeten elkaar kunnen uitdagen en inspireren. Hiervoor moet de nieuwe organisatie niet rigide zijn en moet het mogelijk zijn om de organisatie anders in te richten - met andere structuren of minder lagen, ook moet er ruimte zijn om de zeggenschap van wijkbewoners en werknemers voortdurend te actualiseren.

4.3.4 Continuïteit

Een derde criterium bij de herpositionering van WIJ Groningen is de mate waarin de nieuwe organisatie- en rechtsvorm de continuïteit waarborgt van de ondersteuning en bevorderlijk is voor de personele ‘continuïteit.’ Om de rust en samenhang tijdens de herpositionering van WIJ Groningen te bewaren wil de gemeente de opdracht, kernfunctie, samenstelling en (beoogde) werkwijze van de WIJ-teams continueren en pas een verdere kwaliteitsslag maken wanneer de nieuwe organisatie is ingericht.

4.3.5 Politiek-bestuurlijke invloed

Een laatste belangrijk criterium bij de herpositionering van WIJ Groningen is de mate waarin de nieuwe organisatie- en rechtsvorm de organisatie ‘op afstand plaatst’ van de gemeente en zich leent voor aansturing.

⁷ Een veilige en waarden vrije plek waar wijkbewoners in alle vrijheid hun verhaal kunnen doen, gehoord worden en op hun vraag een antwoord ontvangen van een WIJ-team medewerker die meedenkt vanuit hun perspectief.

De volgende stap in de herpositionering van WIJ Groningen is de vraag welke juridische rechtsvorm gewenst is voor de nieuwe organisatie. Een aantal mogelijke rechtsvormen bespreken wij hierna.

5 Rechtsvormen

Bij de keuze van een juridische rechtsvorm voor de nieuwe WIJ-organisatie doen zich de volgende mogelijkheden voor.

5.1 Publiekrechtelijke rechtsvorm

Een publiekrechtelijke rechtsvorm vindt zijn grondslag in de Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr). Deze rechtsvorm is bestemd voor situaties waarin twee of meer overheden een samenwerking aangaan. Hiervan is bij de herpositionering van WIJ Groningen geen sprake.

5.2 Privaatrechtelijke samenwerkingsovereenkomst en 'Joint venture'

De privaatrechtelijke samenwerkingsovereenkomst - de 'Joint venture' is daar een voorbeeld van - bezitten geen rechtspersoonlijkheid. Hierdoor kunnen deze samenwerkingsvormen niet deelnemen aan het maatschappelijk verkeer en geen werknemers in dienst nemen. Om deze reden vallen de samenwerkingsvormen af voor de herpositionering van WIJ Groningen. Ook voor de huidige vorm van samenwerking op basis van een convenant valt om deze reden af.

5.3 Commanditaire vennootschap, vennootschap onder firma, maatschap

De commanditaire vennootschap (cv), vennootschap onder firma (vof), en maatschap zijn bedoeld voor organisaties met een winst oogmerk. Voor de nieuwe WIJ-organisatie is dit aspect niet relevant. Ook deze rechtsvormen bezitten geen rechtspersoonlijkheid en kunnen dus geen medewerkers in dienst nemen. Om deze redenen vallen ook deze rechtsvormen af.

5.4 Naamloze en besloten vennootschap

Ook de naamloze vennootschap (nv) en de besloten vennootschap (bv) zijn bestemd voor organisaties met een winst oogmerk. De nv en bv gaan uit van uitgangspunten als 'commercie', rendement en aandeelhouderswaarde. Deze uitgangspunten staan haaks op de cultuur en doelstelling van de nieuwe WIJ-organisatie. De inbreng van privaat kapitaal blokkeert bovendien de quasi-inbesteding. Om deze redenen vinden wij deze twee rechtsvormen niet geschikt voor de nieuwe WIJ-organisatie.

5.5 Coöperatie en Stichting

In ons onderzoek naar mogelijke organisatievormen voor het toekomstige WIJ Groningen blijven er twee opties over, de coöperatie en stichting. In de volgende paragrafen bespreken wij de kenmerken van beide organisatievormen, de onderlinge verschillen en maken wij een afweging tussen de voor- en nadelen tegen de achtergrond van de door het college en raad gewenste beweging en kaders.

Coöperatie

Een coöperatie is een vereniging die voorziet in 'bepaalde stoffelijke behoeften' van haar leden. De coöperatie sluit hiertoe overeenkomsten af met natuurlijke personen. In veel gevallen krijgen de leden ook een economisch belang in de vereniging. Een voorbeeld van een coöperatieve vereniging is verzekeraar Univé.

In de coöperatie spelen de leden (wijkbewoners of zorgaanbieders of werknemers) een overwegende rol. Ze vormen de algemene ledenvergadering. De ledenvergadering is het hoogste beslisorgaan en benoemt het bestuur. Het bestuur bestaat in principe uit leden (wijkbewoners etc.), tenzij de statuten anders bepalen.

De algemene ledenvergadering heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de vereniging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de coöperatie om te zetten in een andere organisatievorm.

Stichting

Een stichting heeft als oogmerk het realiseren van een in de statuten omschreven ideaal doel, dit wil zeggen een doel zonder winstoogmerk. De wet staat een grote vrijheid toe wat betreft de inrichting van de stichting. De Stichting kan meerdere organen (zoals Raad van Toezicht, Raad van Publiek Belang, Raad van Bestuur) instellen die tot doel hebben een evenwichtige governance rondom een stichting te organiseren, met oog voor de verschillende belangen.

5.5.1. Verschillen tussen Coöperatie en Stichting

In de meeste opzichten verschillen de coöperatie en stichting niet van elkaar, bijvoorbeeld op het vlak van aansprakelijkheid, onderlinge samenwerking, flexibiliteit en privacy. Op een drietal aspecten zijn er wel verschillen; deze bespreken wij hieronder.

Kwaliteit arbeidsverhouding

Zowel bij de coöperatie als bij de stichting is het personeel in dienst van de rechtspersoon. Bij de stichting zijn het werkgeverschap en het werknemerschap in verschillende handen. Hierdoor zijn de arbeidsverhouding en gezagsverhouding duidelijk en zuiver. Bij een coöperatie is dit in veel mindere mate het geval. Bij een coöperatie gevormd uit medewerkers of wijkbewoners bestaat het risico van belangenverstrengeling (dubbele rol werknemer en –gever of dubbele rol beleidsbepaler en soms afnemer van diensten). Bij de stichting is dit risico niet aanwezig.

Inspraak en zeggenschap

Bij beide rechtsvormen is er een verplichte vorm van medezeggenschap, een verplichte cliëntenraad en zijn er diverse mogelijkheden tot aanvullende vormen van zeggenschap. Bij de coöperatie kunnen de inspraak en zeggenschap van wijkbewoners, medewerkers en aanbieders echter worden versterkt doordat zij (bestuurs-)lid kunnen worden van de coöperatie.

Borging statutaire doelstelling

Bij een coöperatie benoemt de ledenvergadering het bestuur en de ledenvergadering kan ook de statuten wijzigen, de vereniging ontbinden, fuseren en de coöperatie om te zetten in een andere organisatievorm. Bij de stichting is dit niet het geval. Het toezicht op de statutaire gang van zaken is minder goed geborgd bij de coöperatie. Zelfs als de gemeente als lid zitting heeft in het bestuur van de coöperatie en/of lid is van de ledenvergadering, heeft zij geen bepalende stem.

5.5.2. Keuze in het licht van de gegeven kaders en aanbestedingsrecht

Voor een aantal van kader uit de vastgestelde kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' is de rechtsvorm niet relevant omdat dit kaders zijn die betrekking hebben op de daadwerkelijke inrichting van de toekomstige WIJ organisatie en de uitvoering en de juridische vorm heeft daar geen invloed op. Deze kaders zijn: het organiseren van de ondersteuning dicht bij de inwoners, het ontwikkelen van een eenduidig proces voor bewoners en het mandateren van bevoegdheden.

Uit ons onderzoek blijkt dat de afwegingscriteria als zeggenschap, continuïteit, onafhankelijkheid en het aanbestedingsrecht zijn doorslaggevend voor de keuze voor de rechtsvorm⁸.

De stichting is de best passende vorm en wel om de volgende redenen

Participatie, inspraak en zeggenschap

Ruime mogelijkheden tot participatie en zeggenschap zijn essentiële kenmerken van de nieuwe organisatie. Inwoners hebben via de cliëntenraad (WIJ-raad) invloed op de ondersteuningspraktijk en bejegening. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om een 'raad van publiek belang' in te stellen die er op toeziet dat de stichting voldoende rekening houdt met het publieke belang, waaronder het belang van kwetsbare inwoners⁹. Dankzij deze en andere mogelijkheden om de invloed van wijkbewoners vorm te geven, biedt de stichtingsvorm naar ons oordeel de beste garanties voor een gezonde dynamiek tussen particuliere en gemeenschapsbelangen en voor een gezonde, evenwichtige en onafhankelijke ondersteuningspraktijk

Gemeentelijke zeggenschap

De gemeente is verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning vanuit de Wmo en heeft een zorgplicht vanuit de Jeugdwet. De gemeente kan de *uitvoering* van de ondersteuning mandateren aan een organisatie maar blijft *eindverantwoordelijk*. Daarnaast is de gemeente eindverantwoordelijk voor de (jeugd)veiligheid. Een stichting is de beste vorm om uitvoering te kunnen geven aan deze wettelijke taken. De gemeente kan namelijk dicht bij de stichting staan, met voldoende invloed om de eindverantwoordelijkheid verantwoord te dragen. Wij kunnen invloed uitoefenen op de statuten van WIJ Groningen, die waarborgen dat de gemeente kan interveniëren in het top management, die niet kunnen worden aangepast zonder toestemming van de gemeente en opnemen dat er gebiedsgericht moet worden samengewerkt enzovoort.

Onafhankelijkheid

De raad heeft het college meegegeven dat de professionals onafhankelijk moeten kunnen werken in een waardevrije setting. Dit houdt in dat professionals niet gebonden en beperkt worden door 'niet-professionele' belangen en bijvoorbeeld niet worden aangemoedigd om wijkbewoners door te sturen naar een (bepaalde) zorgvoorziening, omdat de organisatie dan meer omzet genereert. Bij een stichtingsvorm is er geen sprake van belangenverstremming.

Continuïteit

De toekomstige rechtsvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. In dit opzicht biedt een stichting die de gemeente zelf opricht de werknemers de meeste garanties voor continuïteit.

Aanbestedingsrecht

Een voordeel van een stichting is dat de statuten de invloed van de gemeente op de stichting kunnen borgen. Het borgen van de gemeentelijke invloed op de stichting heeft als voordeel dat de ondersteuning kan worden gecontracteerd zonder verplichte aanbesteding¹⁰. Dit is van

⁸ Zie ook bijlage 1

⁹ Bij de implementatie in 2017 werken wij inrichting van de nieuwe organisatie en de inhoud van statuten uit. De statuten worden opgenomen in de oprichtingsakte van de nieuwe organisatie. Deze akte maakt een notaris op

¹⁰ Op grond van de Europese Richtlijn (2014/24 EU) is de aanbestedingsplicht niet van toepassing op een organisatie waarop de gemeente doorslaggevende invloed heeft. In een dergelijke situatie mag de betreffende organisatie 'quasi-inbesteden'.

belang, aangezien daarmee het risico op personeelwisselingen beperkt blijft en er geen afbreuk hoeft te worden gedaan aan de samenwerking met de convenantpartners. Dit komt de continuïteit en de rust binnen het nieuwe WIJ Groningen ten goede.

Op het moment dat een gemeente diensten weg gaat zetten moet dit worden aanbesteed, zowel bij subsidie als bij inkoop. De voorwaarden waaronder zijn verschillend maar beide vergen een transparant proces en openheid aan een brede groep mogelijke aanbieders. Dit vereiste is erg lastig om vorm te geven, als bijvoorbeeld een beperkte groep een cooperatie wil vormen.

De rechtvorm die als één na beste uit het onderzoek naar voren kwam was de cooperatie. Deze rechtsvorm viel af om de volgende redenen:

Gemeentelijke zeggenschap

Bij een cooperatie kan de gemeentelijke zeggenschap weliswaar worden vastgelegd in de oprichtingsstatuten, maar kan deze via een wijziging van de statuten later door de algemene ledenvergadering teniet worden gedaan. De algemene ledenvergadering heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de vereniging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de cooperatie om te zetten in een andere organisatievorm.

Onafhankelijkheid

Een groot nadeel bij een cooperatie is het risico op belangenverstrengeling. Een cooperatie met aanbieders kan namelijk er toe leiden dat er voor medewerkers een conflict of interest ontstaat tussen het organisatiebelang en het uitgangspunt om in te zetten op de best passende ondersteuning of hulp voor wijkbewoners. Dit is in strijd met het afwegingscriterium dat de omgeving van de nieuwe WIJ-organisatie waarde vrij moet zijn en dat de medewerkers onafhankelijk en autonoom moeten kunnen werken volgens professionele richtlijnen. Bij een cooperatie met wijkbewoners en/of werknemers bestaat het risico op belangenverstrengeling ook (dubbele rol werknemers en – werkgever of dubbele rol beleidsbepaler en soms afnemer van diensten).¹¹

Continuïteit

De toekomstige rechtsvorm WIJ Groningen moet faciliteren in de continuïteit van de ondersteuning en van de medewerkers. Bij een cooperatie kiezen de leden het bestuur. Dat bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie en gaat over wie er wordt aangenomen. Daar heeft de gemeente geen invloed op.

5.6 Advies: Stichting met een coöperatieve opdracht

Op grond van de bovenstaande overwegingen stellen wij voor om WIJ Groningen per 1 januari 2018 te organiseren als een aparte stichting, die werkt in opdracht van de gemeente.

Op dit moment biedt de stichting de meest optimale oplossing omdat de werkinhoudelijke ontwikkeling van de WIJ-teams nog gaande is en de gemeente de komende jaren dichtbij wil zijn om zo nodig invloed uit te oefenen.

¹¹ Een praktisch nadeel van een cooperatie met medewerkers of inwoners is dat het veel tijd vergt om een dergelijke cooperatie vorm te geven. Voor meer nadelen van een dergelijke cooperatie zie Evaluatie rechtsvorm Cooperatie Amaryllis, juni 2016.

Een belangrijke overweging bij de keuze voor een stichting is dat de stichtingsvorm naar ons oordeel de meeste mogelijkheden biedt om WIJ Groningen te blijven ontwikkelen in de door de gemeente gewenste richting en met andere woorden de beste kansen biedt voor een geslaagde transformatie van het sociale stelsel van de stad Groningen en zeggenschap van inwoners. Daarnaast biedt de stichtingsvorm veruit de beste mogelijkheden om de gemeentelijke eindverantwoordelijkheid voor een passend ondersteuningsaanbod, waaronder ondersteuning vanuit de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet, te borgen en zo nodig bij te sturen en in te grijpen. Ten slotte biedt de stichtingsvorm veruit de beste garanties voor een onafhankelijk en professioneel ondersteuningsaanbod met voldoende wettelijk geborgde mogelijkheden tot (individuele) participatie, inspraak en zeggenschap.

Om de participatie, inspraak en zeggenschap van de inwoners van de stad Groningen tevens collectief vorm te geven en te stimuleren dat wijkbewoners en medewerkers zich medeverantwoordelijk voelen voor de resultaten van de WIJ, stellen wij voor om de nieuwe stichting WIJ Groningen de volgende coöperatieve opdracht mee te geven, namelijk om:

- de ontwikkeling van WIJ Groningen uitdrukkelijk onderdeel te laten worden van de kracht van een wijk,
- in de gebiedsteams, samen met inwoners, andere maatschappelijke partijen (buittaccommodaties, sportverenigingen enz.) en de gemeente, vorm te geven aan een stelsel van goede preventieve, collectieve voorzieningen in de stad,
- om samen met de wijkbewoners formele en informele vormen te ontwikkelen, waarin de participatie, inspraak en zeggenschap van wijkbewoners in de wijk en binnen WIJ Groningen centraal staat (WIJ-raad, clienttevredenheid);
- om de aansturing van de WIJ-professionals dusdanig in te richten dat er voldoende mogelijkheden tot (professionele) inspraak en zeggenschap geborgd zijn

6. Governance

Onder governance verstaan wij een samenhangend stelsel van sturing, beheersing, toezicht, controle en verantwoording dat nodig is om de beleidsdoelstellingen van een organisatie of een stelsel van organisaties te behalen - in casu de gemeentelijke governance van de toekomstige lokale sociale infrastructuur, toegespitst op de governance van het toekomstige WIJ Groningen. Deze governance betreft de verantwoordelijkheden, taken, afspraken, processen en regels binnen de gemeente en WIJ Groningen en hangt nauw samen met de organisatiestructuur en de rechtsvorm van de toekomstige organisatie. Wij bespreken de gemeentelijke governance vooralsnog op hoofdlijnen en beperken ons tot de diverse rollen van de diverse spelers in dit deel van de sociale infrastructuur.

6.1 Rol van de gemeente

6.1.1 Van sturende overheid naar zakelijk partnerschap

Met het oog op de ontwikkelingen binnen de maatschappij en het sociaal domein wil de gemeente zich de komende jaren ontwikkelen van een sturende overheid naar een overheid die sturing (hulpmiddelen, vervoer) afwisselt met faciliteren (Right to Challenge) en cocreëren (Wijkbedrijf Selwerd); naar een overheid die de autonomie van zijn inwoners respecteert, open staat voor hun initiatieven en bereid is om verantwoordelijkheid af te staan en partnerschap ambieert.

Karakteristiek voor deze ‘partnerschap ambitie’ is het streven om vanuit een gemeenschappelijke visie samen met (georganiseerde) inwoners en partners vast te stellen wat er in het sociaal domein moet worden aangepakt, hetzij stedelijk, hetzij in een gebied, hetzij op wijkniveau; om samen te werken aan (nieuwe) ‘slimme oplossingen’ voor integrale ondersteuning. Maar ook om als opdrachtgever de transformatie samen vorm te geven en resultaatgerichte samenwerkingsafspraken te maken. In deze rol stelt de gemeente zich op als ‘zakelijk partner’ die sterk stuurt op de kaders (financiën, privacy, veiligheid, opschaling, kwaliteit en dergelijke) en de uitvoering bij andere partijen belegt. De gemeente blijft wettelijk verantwoordelijk voor de ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning, Jeugdhulp en participatiewet. Dit betekent dat zij weliswaar de bevoegdheid tot het uitvoeren (deels) kan mandateren, maar voldoende sturing moet houden om haar verantwoordelijkheden om de ondersteuning te bieden waar te kunnen maken.

6.1.2 Beheersen

De nieuwe wettelijke taken en de toegenomen verantwoordelijkheid voor de lokale sociale infrastructuur brengen financiële risico’s met zich mee voor de gemeente. Het is van het grootste belang dat de gemeente deze risico’s effectief beheerst. De gemeente kiest hierom bewust voor vormen van sturing die de medewerkers van de WIJ-teams stimuleren om de ondersteuning veel meer onderdeel te laten zijn van het ‘gewone leven’, aandacht te besteden aan preventie en gebruik te maken van eigen netwerken en basisvoorzieningen te ‘ontmedicaliseren’ en kosten te besparen (verzilveren) en binnen de budgetten te blijven.¹²

In de opdracht aan het nieuwe WIJ Groningen neemt de gemeente prikkels op om de resultaten die de gemeente voor het lokale sociale stelsel beoogt daadwerkelijk te behalen (meetbare inhoudelijke doelen, kwantificeerbare parameters voor budget en formatie). Deze opdracht wordt verwoord in een programma van eisen. In 2017 werken wij de bekostiging van het lokale sociale stelsel uit, zowel voor het geheel als voor de verschillende sporen. De financiering van de nieuwe WIJ organisatie komt hierbij aan bod. We kiezen hierbij voor een subsidie of een overheidsopdracht. Ook het risicomanagement van het lokale stelsel richten wij opnieuw in.

6.1.3 Monitoren en verantwoorden

De gemeente monitort de voortgang en trends in het lokale sociale stelsel met betrouwbare meetindicatoren en een ‘Monitoringsinstrument Sociaal Domein’. Met de monitoringinformatie van de MKBA toetst de gemeente periodiek haar beoogde effecten voor het lokale stelsel en de resultaten van WIJ Groningen. De gemeente gebruikt tevredenheidsonderzoeken om inzicht te krijgen in de tevredenheid van de wijkbewoners over de ondersteuning. De nieuwe WIJ Groningen moet zich jaarlijks verantwoorden, bijvoorbeeld aan de hand van het ‘controleprotocol’ voor een accountantsverklaring.

6.1.4 Toezicht houden

De gemeente is verantwoordelijk voor het toezicht om het kader van de Wmo, zowel op de algemene voorzieningen (zoals WIJ Groningen) als de maatwerkvoorzieningen (zoals beschermd wonen). Het Wmo-toezicht betreft de kwaliteit van de geboden ondersteuning. De ondergrens van het Wmo-toezicht is het toezicht bij calamiteiten of geweld.

¹² Overigens gaat deze ‘verzilvering’ gepaard met een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning, die integraal en breed wordt aangeboden, dichtbij en laagdrempelig beschikbaar is voor alle inwoners van de stad en slagvaardig in het dagelijkse leven van de wijk staat.

Het toezicht op de Jeugdwet wordt uitgevoerd door de Inspectie Jeugdzorg (IJZ), de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) en de Inspectie Veiligheid en Justitie (IVenJ) en is risico-gebaseerd. De inspectie houdt toezicht op de wettelijke kwaliteitseisen die gelden voor het jeugddomein en dus ook voor de taken die worden uitgeoefend binnen WIJ Groningen. Sinds eind vorig jaar heeft de gemeente contact met de inspectie. De inspectie houdt bij de uitoefening van haar taak rekening met de behoefte van de gemeente.

Tenslotte heeft de gemeente een belangrijke wettelijke taak in het voorkomen en aanpakken van onrechtmatigheden bij de uitvoering van de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet. Het gaat hierbij met name om fraude.

Bijlage 1 Overzicht vergelijking van WIJ Groningen als stichting, coöperatie en huidige situatie

	Huidige situatie	WIJ Groningen als stichting	WIJ Groningen als coöperatie
<i>Positionering WIJ</i>	De WIJ-teams zijn gepositioneerd bij de gemeente Het geheel is een samenwerkingsverband Focus teams primaire proces Gemeente werkgever voor een deel van de medewerkers, aansturing/ leiding is in dienst of gedetacheerd bij gemeente Verantwoordelijk voor inkoop, beleid, monitoring, beschikkingen en afhandeling bezwaar en beroep, ondersteunende taken Aanbieders werkgeverschap en/of leverancier van ingekochte diensten/activiteiten	WIJ Groningen (11 teams) is een onafhankelijke stichting Focus WIJ-teams primaire proces Stichting werkgeverschap en ondersteunende taken	WIJ Groningen (11 teams) is een coöperatieve vereniging met leden (inwoners of zorgaanbieders of werknemers) Focus WIJ-teams primaire proces Coöperatie werkgeverschap en ondersteunende taken
<i>Gemeentelijke zeggenschap</i>	De gemeente stuurt op de te behalen gemeentelijke beleidsdoelen	Een stichting is bestuurlijk zo in te richten dat er goed gestuurd kan worden op het behalen van de gemeentelijke beleidsdoelen Er moet wel een scheiding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer worden aangebracht Bij inbesteden/quasi inbesteden is het risico bij een te directe aansturing dat medewerkers aanspraak kunnen maken op de ambtenarenstatus	Zie stichting
<i>Politieke beïnvloeding</i>	Politieke beïnvloeding is groot en direct	Is afhankelijk van de inrichtingskeuze en gekozen afstand en kan variëren van erg groot en bijna direct tot “op afstand” en indirect	Is afhankelijk van de inrichtingskeuze en gekozen afstand en kan variëren van erg groot en bijna direct tot “op afstand” en indirect
<i>(Dagelijkse) Aansturing</i>	Belegd bij de gemeente Stedelijk managers in dienst bij gemeente WIJ-managers in dienst of gedetacheerd bij de gemeente	Belegd bij het bestuur van de stichting	Belegd bij het bestuur van de coöperatie (gekozen vanuit de leden)
<i>Leden</i>	Alle moederorganisaties zijn partner in het convenant	Nee	Ja Dit kunnen inwoners, werknemers of aanbieders zijn of een hybride vorm
<i>Arbeidsverhouding</i>	Personeel in dienst van alle moederorganisaties / partners Vorm is geen rechtsvorm	Personeel in dienst van de rechtsvorm Het werknemerschap en werkgeverschap zijn in verschillende handen	Personeel in dienst van de rechtsvorm Bij een coöperatie bestaat risico van dubbele rollen en belangenverstrengeling

		Duidelijke verhouding.	
<i>Inspraak en zeggenschap</i>	Verplichte vormen van medezeggenschap en cliëntenraad bij moederorganisaties, niet voor WIJ als geheel.	Verplichte vormen van medezeggenschap, een verplichte cliëntenraad	Verplichte vormen van medezeggenschap, een verplichte cliëntenraad. Versterking doordat wijkbewoners, werknemers of aanbieders ook lid zijn van de coöperatie.
<i>Bevoegdheden</i>	Niet gezamenlijk. Alle moederorganisaties hebben eigen bevoegdheden voor hun organisatie.	Volledige rechtsbevoegdheid. Mits uit statuten voortvloeit kan zij registergoederen in eigendom verkrijgen	Volledige rechtsbevoegdheid. De coöperatie kan registergoederen in eigendom verkrijgen
<i>Borging statutaire doelstelling</i>	Er is nu een convenant met afspraken	In statuten kan bevoegdheid worden geregeld wie bevoegdheid heeft om statuten te wijzigen.	Ledenvergadering benoemt bestuur. ALV hoogste besluitorgaan. ALV heeft de bevoegdheid om de statuten te wijzigen, de verenging te splitsen of te ontbinden, te fuseren en om de coöperatie om te zetten in een andere organisatievorm. Zelfs als gemeente lid is van coöperatie heeft zij geen bepalende stem, slechts een van de partners.
<i>Rol WIJ-manager</i>	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team.	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team.	Operationele aansturing van het primaire proces in een WIJ-team.
<i>Rol aanbieder</i>	Werkgever Uitvoerder van activiteiten (inkoop) Adviesrol	Eventueel toezichthouder Eventueel adviesrol richting bestuur stichting Uitvoerder van specialistische activiteiten of maatwerk (inkoop) waarnaar WIJ-medewerkers verwijzen (2 ^e lijn) Samen met bestuur WIJ borgen van expertise	Eventueel lid van de ALV. Invloed op beleid en controletaak. Eventueel in bestuur (indien gekozen door leden) Eventueel toezichthoudende rol in RvT
<i>Rol gemeente</i>	Voor een deel werkgever Verantwoordelijk voor primaire proces (o.l.v. managers), ondersteunende processen en backoffice	Sturing vanuit eindverantwoordelijkheid voor passende zorg (opdrachtgever) Bevoegdheid om in te grijpen bij de RvT en via RvT (indirect) bij bestuur.	Sturing vanuit eindverantwoordelijkheid voor passende zorg (opdrachtgever) Stelt voorwaarden aan invulling bestuur/ RvT, maar geen overwegende invloed mogelijk. (ALV is hoogste orgaan).
<i>Ondersteunende processen</i>	Bij de gemeente (beleid, inkoop, administratie, juridisch, hrm, ICT, gebouwen / huisvesting, communicatie, financieel)	Bij stichting (hrm, eigen financiële administratie) en ten dele bij gemeente (grensvlak nog vaststellen).	Bij coöperatie (hrm, eigen financiële administratie) en ten dele bij gemeente (grensvlak nog vaststellen).

Bijlage 2 Mogelijke organen in de nieuwe organisatie

Bestuur

Bij een stichting is het bestuur is het enige wettelijk verplichte orgaan. Het bestuur draagt gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de realisatie van de doelstellingen van de organisatie, de strategie met het bijbehorende risicoprofiel, de beleidsbepaling / voorbereiding en uitvoering, budget en de (deel)opdrachten waarvoor de organisatie verantwoordelijk is. Het bestuur is belast met de aansturing van de organisatie en vertegenwoordigt de organisatie.

Bestuursleden worden benoemd op basis van hun competenties. Bij het vaststellen van de bestuurdersprofielen is invloed van gemeente mogelijk. De samenstelling van het bestuur varieert van één directeur / bestuurder tot een groter bestuur, waarbij één van de bestuursleden de directie / bestuursvoorzitter is. Verder kan onderscheid gemaakt worden in bestuurslid "Inhoud en operationele organisatie" en "Financiën".

Als de bestuursleden niet in dienst zijn (geen arbeidsrelatie) van de stichting, wordt één bestuurslid van de jeugdhulpaanbieder benoemd op bindende voordracht van de cliëntenraad (art. 4.2.10, lid 1 Jw). Als de bestuursleden wel in dienst zijn van de organisatie (arbeidsrelatie), dan wordt één lid van de RvT benoemd op bindende voordracht van de cliëntenraad (art. 4.2.10, lid 2 Jw).

Raad van toezicht (RvT)

De raad van toezicht houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en de organisatie. Het instellen van een raad van toezicht geschiedt vrijwillig; de oprichter van de stichting is vrij in de keuze van de bevoegdheden van de raad. Mogelijke bevoegdheden zijn: toezicht houden op strategische doelstellingen (visie) en belangrijke beslissingen (begroting/jaarrekening), benoemen en ontslaan van het bestuur en vervullen van de werkgeverstaken.

De gemeente kan ervoor kiezen om de leden van de RvT zelf te benoemen en te ontslaan om haar invloed op de gang van zaken te vergroten. De profielschets kan worden vastgesteld door het college van B&W. De gemeente moet zorgen dat ze daadwerkelijke invloed heeft omdat ze eindverantwoordelijkheid heeft voor ondersteuning en passende zorg en om de ondersteuning te kunnen 'inbesteden' zonder aanbestedingsplicht.

Raad van publiek belang

De gemeente kan ervoor kiezen om een raad van publiekbelang in te stellen. Dit geschiedt op basis van vrijwilligheid, de gemeente is er niet toe verplicht. De gemeente is ook vrij in het toekennen van de bevoegdheden van de raad. Deze raad kan erop toezien dat de organisatie voldoende het publieke algemene belang nastreeft, zoals het belang van kwetsbare inwoners, die niet aan cliëntenraden etc. deelnemen. Ook via dit orgaan kan de gemeente invulling geven aan haar eindverantwoordelijkheid voor het beschikbare ondersteuningsaanbod.

Raad van advies (RvA)

De raad van advies is een optioneel orgaan en heeft tot taak om de organisatie inhoudelijk te adviseren over de ondersteuning. Vanwege hun deskundigheid zouden zorgaanbieder in de RvA kunnen plaatsnemen.

Ondernemingsraad (OR)

Organisaties met 50 of meer medewerkers moeten een ondernemingsraad (OR) hebben (Wet op de Ondernemingsraden). De OR controleert of de organisatie zich houdt aan wetten en regels en adviseert de organisatie. De ondernemingsraad vertegenwoordigt de belangen van de

medewerkers in de organisatie. Via de OR hebben de werknemers invloed op het beleid en kunnen zij bijdragen aan het functioneren van de organisatie.

Cliëntenraad

De Wmcz en de Jeugdwet verplichten de organisatie die zorg of jeugdhulpverlening aanbiedt om een cliëntenraad in te stellen (art. 2 Wmcz en art. 4.2.5 Jw.) Als de betreffende organisatie jeugdhulpverlening aanbiedt, wordt minimaal 1 lid van het bestuur dan wel de RvT benoemd op bindende voordracht van de cliëntenraad (4.2.10 Jw).

De Wet maatschappelijke opvang (Wmo) verplicht de gemeente om in een gemeentelijke verordening te bepalen op welke wijze wijkbewoners worden betrokken bij de uitvoering van deze wet. De gemeente moet in de verordening in elk geval regelen dat wijkbewoners voorstellen kunnen doen voor het beleid, dat ze gevraagd en ongevraagd advies kunnen uitbrengen, kunnen deelnemen aan periodiek overleg en worden voorzien van de benodigde informatie (artikel 2.1.3 lid 3 Wmo).

Bij de implementatie in 2017 werken wij inrichting van de nieuwe organisatie en de inhoud van statuten uit. De statuten worden opgenomen in de oprichtingsakte van de nieuwe organisatie. Deze akte maakt een notaris op

Bijlage 3 Input van belanghebbenden

Ter voorbereiding van deze Nota bespraken wij de toekomstige sturing en organisatie van WIJ Groningen per 2018 met wijkbewoners, convenantpartners van WIJ Groningen, WIJ managers en met college B&W en de raad.

1 Input wijkbewoners via Stadadviseert

Wijkbewoners zijn tijdens een tweetal bewonersavonden via Stadadviseert uitgenodigd om hun visie en zienswijze op de toekomstige uitvoering, organisatie en regie kenbaar te maken. In november staat er nog een bijeenkomst gepland

In mei ging het vooral over onderwerpen als waarvoor gaat u naar een WIJ-team toe, wat verwacht u van een WIJ-team, wat heeft u nodig of vindt u belangrijk als u iets wil doen voor uw wijk, denkt u dat inwoners zelf WIJ-taken kunnen uitvoeren.

Tijdens de bijeenkomst in augustus stonden vragen centraal als.

- hoe wilt u als inwoner meedenken over en betrokken worden bij WIJ Groningen (bij de voorbereiding op de nota, de oprichting en inrichting en daarna)?
- hoe wilt u invloed hebben op wat er in uw eigen wijk gebeurt en dat in praktijk brengen?

De vraag hoe inwoners willen meedenken en betrokken willen worden bij de oprichting en inrichting WIJ Groningen kwam niet helemaal uit de verf. Inwoners vinden dat de gemeente moet beslissen over de toekomstige rechtsvorm van WIJ Groningen. De inwoners kwamen met ideeën over hoe zij invloed willen hebben op wat er in hun wijk gebeurt en hoe dat in de praktijk gebracht kan worden

Concrete input:

- Samenleven doen we met elkaar.
- Inwoners zijn betrokken bij wat er in hun directe leefomgeving, hun straat of buurtje gebeurt, soms is de wijk al te groot. Meeste mensen willen tijdig geïnformeerd worden als er plannen zijn voor hun straat/buurt en daarover ook meedenken.
- Zorg voor een goede dialoog en neem wijkbewoners serieus en geef hen het gevoel dat ze er toe doen door daadwerkelijk iets te doen met de aangedragen ideeën en hen te informeren wat er mee gebeurt
- Zorgen voor heldere informatie via verschillende kanalen zodat meer mensen in de wijk weten waarvoor je bij een WIJ-team terecht kan. De bekendheid kan verbeterd worden en niet iedereen vindt de informatie helder
- Met straatambassadeurs, wijkbewoners met ervaring die goed naar anderen kunnen luisteren en hen enthousiasmeren, van deur tot deur en vragen ophalen, contacten leggen zodat we samen weten wat er leeft en wijkbewoners willen.
- Organiseer wijktafels of WijkG100 om de prioriteiten in een wijk op te halen en gezamenlijk een wijkagenda maken. Betrek wijkbewoners hier actief bij, net als organisaties zoals wijkraden en sportverenigingen etc.
- Gebruik maken van wat er al gebeurt in wijken.
- Persoonlijk contact is heel belangrijk. Gehoord en gekend worden zijn essentieel, daarmee vertrouwen opbouwen
- Laagdrempelige inloop / ontmoeting
- Themabijeenkomsten op wijk en stadsniveau.
- Samen activiteiten organiseren in de buurt om de sociale cohesie te stimuleren. Met een budget per wijk voor dergelijke activiteiten

- Stimuleren en/ of de mogelijkheid bieden aan Wmo-clienten om de krachten te bundelen en elkaar te helpen met het oplossen van problemen. Nu weten clients niet waar ze hiervoor terecht kunnen.

2 Input convenantpartners

Tussen juli en november spraken wij meermalen met de convenantpartners van WIJ Groningen, zowel afzonderlijk als plenair. In de eerste twee bijeenkomsten ging het over de opdracht van het sociaal domein, de sturing op de transformatie, de randvoorwaarden voor de herpositionering van WIJ Groningen en de verschillen tussen rechtsvormen.

In een werkconferentie met convenantpartners op 8 november sprak wethouder Schoor met de partners over de verandering en de mogelijke juridische vorm. Vervolgens is er met de partners in workshops gesproken over de samenhang / samenwerking tussen de nulde, eerste- en tweedelijns-ondersteuning, de verwachtingen over de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer en het borgen van de professionele expertise vanaf 2108. Dit zijn onderwerpen die voortkomen uit overleg met de partners.

Zij beseffen dat deze keuze effect heeft op de ondersteuningsstructuur. En op hun belangen in deze structuur, al zijn de gevolgen nog niet te overzien. De convenantpartners willen betrokken blijven bij de transformatie en de verdere ontwikkeling van het sociaal domein. Zij vinden de keuze voor een rechtsvorm een gemeentelijke zaak. Zij beschouwen de wijze waarop de gemeente haar opdrachtgeversrol vormgeeft als een belangrijke succesfactor voor het toekomstige ondersteuningsaanbod.

De partners maken zich zorgen over het borgen van de expertise en de overgang van werkzaamheden en het moment van deze stap. Ze verwachten van de gemeente dat ze op tijd worden geïnformeerd over het besluit en de mogelijke gevolgen.

Zij willen samen met de gemeente zorgen voor:

- een goede overgang van de werknemers van de moederorganisaties naar de nieuwe organisatie,
- voor de borging van expertise en voldoende (bij)scholingsmogelijkheden

De input uit de workshops van 8 november jl. nemen we mee in het vervolgtraject.

3 Input WIJ Groningen

In de periode mei – oktober waren zowel de programmamanagers WIJ als WIJ managers betrokken bij de totstandkoming van de nota, denk aan deelname aan inhoudelijke brainstormsessie, werkgroep juridische vorm en de stuurgroep.

In oktober sprak wethouder Schroor met de WIJ managers over de herpositionering en de zienswijze van de WIJ managers.

De meerderheid van de WIJ-managers vindt het een goed moment om een volgende stap te zetten, om WIJ Groningen een definitieve rechtsvorm te geven. Het vormen van een entiteit gaat duidelijkheid bieden, dus dat is goed. Het biedt kansen om meer te sturen, vanuit één opdrachtgever. De werkinhoudelijke ontwikkeling gaat nog jaren duren en het huidige netwerkmodel is niet veel langer houdbaar. Managers van net gestarte WIJ-teams vragen aandacht voor de druk de herpositionering en start van een nieuw team met zich mee gaat brengen. Wel zien WIJ-managers resultaat van de WIJ, dit heeft tijd nodig. Zij zien meer mogelijkheden om specialistische ondersteuning om te zetten in lichte ondersteuning, bijv. bij gedragsproblematiek.

Daarnaast vinden de WIJ managers het belangrijk dat.

- de brede teams – min 9 maand tot 100 jaar - blijven bestaan en de continuïteit niet wordt doorbroken
- Belangrijk is het creëren van de schil er omheen, waar bijv. zonder beschikkingen tijdelijk hulp kan worden ingezet. En belangrijk is uitwisseling tussen teams en gezamenlijk optrekken, bijv. training pesten. Nu komen we vaak niet toe aan collectief aanbod, opdracht is ook spannend.
- Voor het welslagen van de innovatie binnen WIJ het ook nodig is dat de organisaties die om WIJ Groningen heen staan ook kantelen. Dat is nu vaak niet zo. Gemeente moet ook kantelen, evenals een balans vinden in opdrachtgeverschap, dus niet verantwoord op micro niveau, maar naar kaders en samen ontwikkelen. Ook bestaat de wens dat de gemeente integraal werkt, nu veel via deelopdrachten, bijvoorbeeld onderwijs.
- de gebiedsteams zijn nog niet altijd natuurlijke partner, maar dat groeit. Ontwikkel opdracht om dit te organiseren in de driehoek WIJ – gebied – gemeente. Gemeentemedewerkers mogen zich ook wel meer in de wijk profileren. Communicatie lijnen vanuit de gemeente graag meer integraal. Gericht op onze partners zoals ziekenhuizen, huisartsen, ambtenaren. Daar kan de nieuwe organisatie vanuit 1 centraal punt aandacht aan besteden.
- de toekomstige flexibele organisatie bestaat uit een basis en flexibele schil, ook gelet op de verschillen in de wijk. De basis bevat ook participatie, schuldhelpverlening (deel van de frontoffice) en inkomen. Echter niet de uitkering verstrekken
- De basis die er per wijk is verschilt heel erg. Sommige wijken hebben al een goede infrastructuur van vrijwilligers en (burger)initiatieven, in andere moet dat nog worden opgebouwd.
- Vrijwilligers kunnen (behalve vrijwilliger binnen de WIJ organisatie) buiten WIJ worden georganiseerd, een goede samenwerking is wel belangrijk.
- De ondersteuningsstructuur voor medewerkers, zoals praktijkbegeleider, gedragswetenschapper, goed te regelen in de wijk.

2.4 Gesprek met de raad

De afgelopen maanden spraken wij twee keer met de raad over de voorbereiding van deze Nota en de toekomstige sturing en organisatie van de WIJ Groningen.

CONCEPT
NOTA KERNACTIVITEITEN EN SAMENSTELLING WIJ GRONINGEN 2018

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting

Inleiding

1. Context

1.1 De transitie

1.2 De transformatieopgave

2. Ambitie van de gemeente Groningen

2.1 Ambitie

2.2 Strategische agenda

2.3 Ambitie in de praktijk

3. WIJ Groningen

3.1 Positie WIJ Groningen

3.2 Kerntaken WIJ Groningen

3.3 Kernfuncties WIJ-teams

4 Professionele samenstelling WIJ-teams per 1 januari 2018

4.1 Preventief werken

4.1.1 De 'civil society'

4.1.2 Preventiewerkzaamheden

4.1.3 Functie-inhoud preventief werken

4.1.4 Geschikte beroepen voor preventief werken

4.2 Individueel ondersteunen

4.2.1 Doelmatigheid en doeltreffendheid

4.2.2 T-shaped werken

4.2.3 Functie-inhoud individueel ondersteunen

4.2.4 Geschikte beroepen voor individueel ondersteunen

4.3 Specialistisch ondersteunen met generalistische taken

4.3.1 Ratio

4.3.2 Functie-inhoud specialistisch ondersteunen met generalistische taken

4.3.3 Geschikte beroepen voor specialistisch ondersteunen

4.4 Specialistisch consult

4.5 Aansturen en ondersteunen werkproces

5 Vaststellen formatie WIJ-teams per 1 januari 2018

6 Positionele gevolgen en nog openstaande ondersteuningsvormen

6.1 MEE Groningen

6.2 Jeugdgezondheidszorg

6.3 Leefgebied financiën

6.4 Leefgebied dagbesteding en maatschappelijke participatie

6.5 Jeugdhulp (waaronder jeugd-ggz, specialistische jeugd- en opvoedhulp)

6.6 Wijkverpleegkunde

BIJLAGE 1

BIJLAGE 2

BIJLAGE 3

Samenvatting

De Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' is een vervolg op de door de raad in juni 2016 vastgestelde Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' en beschrijft de kernactiviteiten en de samenstelling van de WIJ-teams per 1 januari 2018.¹ De Nota schetst de gemeentelijke ambitie om te komen tot een financieel houdbaar en hoogwaardig stelsel van lokale voorzieningen en de positie van WIJ Groningen in dit stelsel. Op basis van de kerntaken van WIJ Groningen in het lokale stelsel inventariseert de Nota de kernfuncties van de toekomstige WIJ-teams. Aan de hand van deze kernfuncties werkt de Nota de toekomstige kernactiviteiten van de teams uit en de bij deze kernactiviteiten behorend functie-inhouden. Op basis van deze functie-inhouden worden beroepen geïnventariseerd die deel kunnen uitmaken van de samenstelling van de WIJ-teams per 1 januari 2018. Ook staat de Nota kort stil bij de vaststelling van de formatie van de toekomstige teams. De Nota besluit met een discussie over vier ondersteuningsvormen die nog open staan.

¹ De Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' is een onderdeel van de in de Kadernota aangekondigde Eindnota 'Organisatie, uitvoering en regie WIJ Groningen.' De governance, organisatie en rechtsvorm van het toekomstige WIJ Groningen worden uitgewerkt in de Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018.'

Inleiding

In 2015 decentraliseerde de rijksoverheid de taken van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet en droeg de uitvoering en de bijbehorende verantwoordelijkheden over aan de gemeenten. Achtergrond voor deze 'transitie' was de wens om stapsgewijze te 'kantelen' van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving, waarin de overheid de problemen van de burgers niet oplost maar de burgers ondersteunt en stimuleert om hun problemen zelf op te lossen

Kernopgave voor de gemeente Groningen is om deze kanteling zo in te richten, dat het sociale stelsel van de stad Groningen in de toekomst (financieel) houdbaar blijft. Hiervoor is een 'normalisering' en 'ont-medicalisering' nodig van de bestaande hulpverleningspraktijk. Door zware vormen van ondersteuning zoveel mogelijk af te schalen, door ondersteuning door professionals zo mogelijk te substitueren door vrijwilligerswerk en hulp vanuit het eigen netwerk en door de ondersteuning efficiënter en doelmatiger in te richten kunnen uitvoeringskosten worden bespaard. Deze 'verzilvering' van de sociale infrastructuur moet zorgen dat het lokale stelsel van de stad Groningen in de toekomst betaalbaar blijft. Tegelijkertijd moet deze 'verzilvering' zorgen voor een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning door deze integraal en breed in te richten, dichtbij en laagdrempelig aan te bieden en beschikbaar te stellen voor alle inwoners van de stad

Centrale speler in de transformatie is een samenwerkingsverband van 30 aanbieders van ondersteuning, hulp en zorg dat onder de gemeenschappelijke noemer 'WIJ Groningen' wijkgerichte ondersteuning biedt aan wijkbewoners van alle leeftijden, waaronder ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet

Vanaf de start van WIJ Groningen heeft de gemeente de betreffende aanbieders duidelijk gemaakt dat de huidige vorm van samenwerking op basis van een convenant tijdelijk is en dat de gemeente werkt aan een definitieve invulling van het lokale ondersteuningsaanbod. Een belangrijke stap in dit proces is de vaststelling van de Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' in juni 2016 door de raad met het besluit om een zelfstandige WIJ-organisatie op te richten met eigen rechtspersoonlijkheid, die werkt in opdracht van de gemeente. De voorliggende Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' geeft uitvoering aan één van de opdrachten van deze Kadernota, namelijk het vaststellen van de kernactiviteiten en samenstelling van de WIJ-teams per 1 januari 2018.²

Hierbij geldt het volgende uitgangspunt uit de Kadernota: *'De toekomstige WIJ Groningen bouwt voort op de huidige inhoudelijke opgaven en start met de huidige in de WIJ-teams werkzame professionals en waarborgt continuïteit, met een flexibel doorontwikkelperspectief.'*

² De Nota 'Kernactiviteiten en samenstelling WIJ Groningen 2018' is een onderdeel van de in de Kadernota aangekondigde Eindnota 'Organisatie, uitvoering en regie WIJ Groningen'. De governance, organisatie en rechtsvorm van het toekomstige WIJ Groningen worden uitwerkt in de Nota 'Governance, organisatie en rechtsvorm WIJ Groningen 2018'.

1 Context

1.1 De transitie

In 2015 decentraliseerde de rijksoverheid de taken van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet en droeg de uitvoering en bijbehorende verantwoordelijkheden over aan de gemeenten. Achtergrond voor deze 'transitie' is de wens om stapsgewijze te 'kantelen' van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving, waarin de overheid de problemen van de burgers niet langer oplost maar de burgers stimuleert en ondersteunt om hun problemen zelf of met hulp van anderen op te lossen. Volgens het rijk kan deze kanteling het meest effectief en efficiënt worden gerealiseerd op gemeentelijk niveau omdat de gemeente dicht bij de burgers staat en weet wat er op lokaal niveau leeft aan vragen en behoeften.

1.2 De transformatieopgave

Kernopgave voor de gemeenten is om het nieuwe lokale stelsel zo in te richten, dat dit in de toekomst (financieel) houdbaar blijft. Hiervoor is een 'transformatie' nodig van de hulpverleningspraktijk en een 'normalisering' en 'ont-medicalisering' van de werkwijze en beroepscultuur van sociaal maatschappelijke instellingen. Door zware vormen van hulp zoveel mogelijk af te schalen naar lichtere vormen van ondersteuning, door ondersteuning door professionals te substitueren door vrijwilligerswerk of hulp van het eigen netwerk en door de ondersteuning efficiënter en effectiever in te richten, kunnen uitvoeringskosten worden bespaard. Deze 'verzilvering' van de ondersteuningspraktijk moet zorgen dat het nieuwe lokale stelsel in de toekomst betaalbaar blijft. Deze 'kanteling' van de sociale infrastructuur gaat gepaard met een verbetering van de kwaliteit van de ondersteuning, die integraal en breed wordt ingericht, dichtbij en laagdrempelig wordt aangeboden en beschikbaar komt voor alle inwoners van de stad.

2 Ambitie van de gemeente Groningen

2.1 Ambitie

De gemeente Groningen heeft de ambitie om een samenhangend lokaal stelsel te ontwikkelen met een *stelselpraktijk* die optimaal aansluit op de *levenspraktijk* van de Stad. De basis voor het beleid en het inrichten van het lokale stelsel is de volgende door de raad bekrachtigde ambitie.

"We willen toe naar een gebiedsgerichte sociale infrastructuur en ondersteuningspraktijk, die - aansluitend op de eigen mogelijkheden van inwoners en de directe omgeving - een resultaatgerichte ondersteuning aan inwoners biedt, waarbij de nadruk ligt op het voorkomen of verminderen van sociale problemen en het vergroten van de eigen regie en meedoen aan de Groninger samenleving."

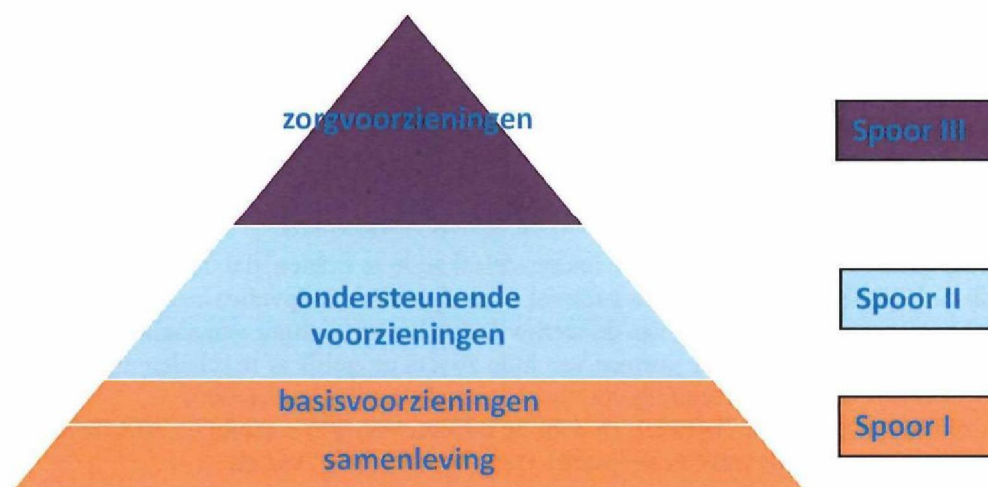
2.2 Strategische agenda

Voor het realiseren van deze ambitie heeft de raad een aantal doelstellingen vastgesteld die de basis vormen van de strategische agenda voor het toekomstige lokale stelsel van de stad. De leidende principes in deze strategische agenda zijn:

- Het versterken van de eigen burgerkracht en bevorderen van zelfregie,
- Het bieden van ondersteuning, hulp en zorg waar dit nodig is,
- Alle burgers de kans bieden om actief mee te doen in de samenleving,
- Het vernieuwen van de relatie burger-overheid.

2.3 Ambitie in de praktijk

De gemeente operationaliseert de bovengenoemde principes in drie voorzieningensporen, die samen de toekomstige ‘sociale infrastructuur’ of het ‘lokale stelsel’ van de gemeente vormen. Deze drie sporen zijn operationeel in alle segmenten van het gemeentelijk sociaal domein.



Figuur 1: de drie sporen van de gemeentelijke sociaal infrastructuur

De transformatieopgave krijgt inhoudelijk gestalte binnen deze drie sporen. Om de gewenste verzilvering te realiseren richt de gemeente de drie voorzieningensporen zodanig in, dat lichte vormen van zorg en hulp in spoor drie effectief kunnen worden afgeschaald naar spoor twee en dat lichte interventies in spoor twee effectief kunnen worden afgeschaald naar spoor één. De gemeente stimuleert hiermee een ‘neerwaartse beweging’ van zorg voorzieningen naar ondersteunende voorzieningen en van ondersteunende voorzieningen naar basisvoorzieningen. Een belangrijke kanttekening in deze is dat de geambieerde ‘neerwaartse beweging’ geen dogma wordt. De gemeente heeft en houdt oog voor het belang van tijdig opschalen naar een hoger spoor, in die situaties waarin dit gewoon noodzakelijk is. Soms is een specialistische interventie, vroegtijdig in het ondersteuningsproces, van groot belang om op termijn verantwoord af te kunnen schalen.

Tegelijkertijd stimuleert de gemeente dat er zo vroeg en ‘zo laag mogelijk’ in het lokale stelsel wordt geïntervenieerd. Pas als het ‘normale leven’ en de basisvoorzieningen (spoor één) onvoldoende aanknopingspunten bieden, komen ondersteunende voorzieningen in beeld (spoor twee). In spoor twee worden zoveel mogelijk ondersteuningsvragen ‘afgevangen’. Als specialistische hulp en maatwerk (spoor drie) noodzakelijk zijn, kan op indicatie worden opgeschaald van de ondersteunende voorzieningen van spoor twee naar de zorg voorzieningen van spoor drie.

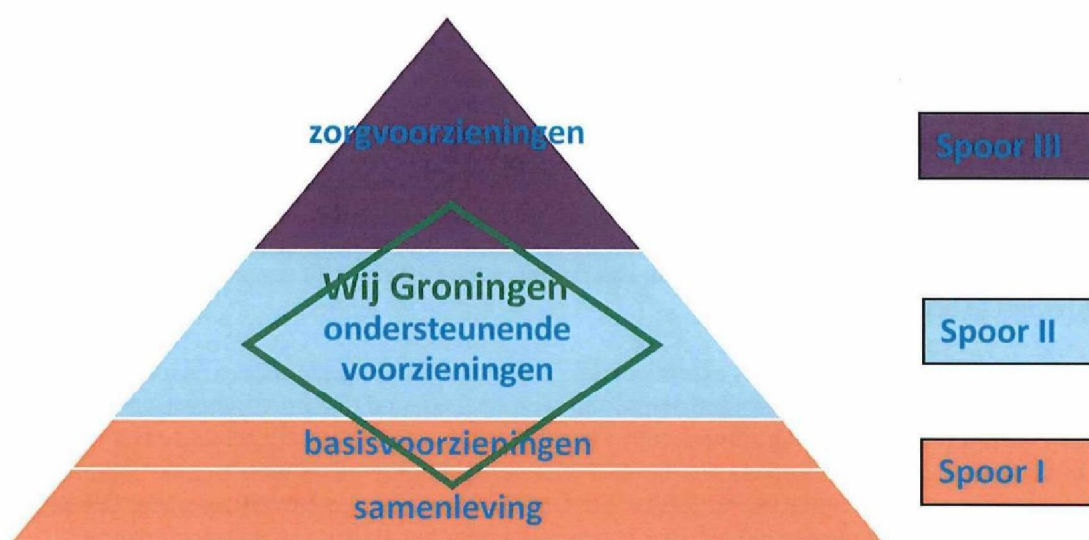
Deze beweging van ‘duur’ naar ‘goedkoop’, met de kanttekening dat een dure interventie aan de start van een ondersteuningsproces zich op termijn kan terugbetalen, moet ervoor zorgen dat het lokale stelsel van de stad betaalbaar blijft, zónder afbreuk te doen aan de kwaliteit van de ondersteuning.

3 WIJ Groningen

3.1 Positie WIJ Groningen

Centrale speler in het nieuwe lokale sociale stelsel is het samenwerkingsverband 'WIJ Groningen' met elf WIJ-teams die wijkgerichte ondersteuning, hulp en zorg bieden aan wijkbewoners van alle leeftijden, waaronder ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet ³.

De ondersteuning door de WIJ-teams vormt een centraal onderdeel van de sociale infrastructuur en het voorzieningenaanbod in de stad Groningen. De ondersteuning behoort primair tot de ondersteunende voorzieningen van 'spoor twee' en bevindt zich als zodanig tussen de basisvoorzieningen van 'spoor één' en de zorgvoorzieningen van 'spoor drie.' De ondersteuning bestaat hoofdzakelijk uit preventie, collectieve en individuele ondersteuning. Door deze centrale positie is de vormgeving van het ondersteuningsaanbod van de WIJ-teams van belang voor het slagen van de transformatie- en verzilveringsopgave.



Figuur 2 Positie WIJ Groningen in lokale stelsel

3.2 Kerntaken WIJ Groningen

Binnen het gemeentelijke sociale stelsel voert WIJ Groningen de volgende twee kerntaken uit:

1. Preventie
2. Individuele ondersteuning⁴

Deze kerntaken ondergaan geen verandering als gevolg van de herpositionering van WIJ Groningen per 1 januari 2018.

³ Per 1 januari 2018 wordt WIJ Groningen op afstand van de gemeente georganiseerd als een zelfstandige juridische entiteit, die werkt in opdracht van de gemeente. De WIJ-teams blijven hierbij als zelfstandig georganiseerde entiteiten in tact. De herpositionering van WIJ Groningen wordt in deze Nota buiten beschouwing gelaten.

⁴ Individuele ondersteuning is bestemd voor alle inwoners in de stad Groningen en omvat ondersteuning van meerdere personen, zoals leden van een gezin of huishouding.

3.3 Kernfuncties WIJ-teams⁵

Om de beide kerntaken van WIJ Groningen doeltreffend en doelmatig te kunnen uitvoeren, dienen in elk WIJ-team de volgende kernfuncties aanwezig te zijn:

- I. Preventief werken : in spoor twee, gericht op spoor één en twee
- II. Individueel ondersteunen : in het hart van spoor twee
- III. Specialistisch ondersteunen . in het hart van spoor twee met generalistische taken
- IV. Specialistisch consulteren : in spoor drie, gericht op spoor twee
- V. Aansturen en ondersteunen : ondersteunt het primaire proces werkproces

Om de beoogde verzilvering te effectueren is het van groot belang dat de medewerkers van de eerste drie kernfuncties⁶ intensief samenwerken en de ondersteuning in voorkomende gevallen afschalen naar een lager spoor. Hiervoor is nodig dat de individuele ondersteuners en ondersteunende specialisten vertrouwd zijn met de mogelijkheden van informele en collectieve ondersteuning en daadwerkelijk gebruikmaken van deze lichtere ondersteuningsvormen. De preventiewerkers spelen een cruciale rol in de overdracht van de hiervoor benodigde kennis en expertise, omdat zij als geen ander vertrouwd zijn met de basisvoorzieningen en de wijk.⁷

Omgekeerd spelen de individuele ondersteuners en ondersteunende specialisten een cruciale rol in het realiseren van de beoogde kwaliteitsverbetering van de ondersteuning. Dankzij de integrale aanpak van ondersteuningsvragen volgens de 'T-shaped-methode' worden sluimerende problemen vroegtijdig opgemerkt en opgeschaald, waardoor erger wordt voorkomen.⁸ Wanneer deze professionals hun expertise met de T-shaped aanpak overdragen aan de preventiewerkers, valt een aanzienlijke kwaliteitswinst te behalen.⁹

Voor een vruchtbare samenwerking is essentieel dat de drie genoemde kernfuncties beschikbaar zijn onder één dak en centraal kunnen worden aangestuurd en ondersteund. De praktijkervaringen van WIJ Groningen wijzen tot nu toe uit dat samenhangende sturing door één WIJ-manager een duidelijke meerwaarde heeft en dat medewerkers van kernfuncties gemakkelijker afspraken kunnen maken, taken verdelen, afstemmen, consulteren en dergelijke. De huidige vorm van samenwerking onder één dak wordt dan ook beschouwd als een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de transformatie.

4 Professionele samenstelling WIJ-teams per 1 januari 2018

Voor het bepalen van de gewenste professionele samenstelling van de WIJ-teams per 1 januari 2018 sluiten wij aan bij de bovenstaande vijf kernfuncties. In dit hoofdstuk werken wij de kernfuncties van de WIJ-teams uit in kernactiviteiten met de bijbehorende functie-inhoud. Op basis van deze functie-inhoud inventariseren wij de beroepen die deel kunnen uitmaken van de samenstelling van de WIJ-teams per 1 januari 2018.

⁵ Het model in bijlage 3 geeft een overzicht van de activiteiten van het huidige WIJ Groningen en hun onderlinge samenhang. De diverse activiteiten zijn in de praktijk minder scherp afgebakend dan het model suggereert.

⁶ De eerste drie functies vormen de kern van de feitelijke ondersteuning door het WIJ-team en dragen rechtstreeks bij aan de strategische agenda voor de sociale infrastructuur. De twee andere kernfuncties zijn bestemd om het primaire werkproces inhoudelijk en organisatorisch te ondersteunen.

⁷ Met het oog de ambassadeurfunctie van de preventiefunctie is het gewenst om een preventieteam in te stellen, dat het nodige tegenwicht kan bieden aan de individuele ondersteuning in spoor twee. Teamvorming bevordert de afschaling van de individuele ondersteuning van spoor twee naar de basisvoorzieningen en het 'normale leven' van spoor één. Dit is van belang voor het realiseren van de verzilvering van het lokale stelsel.

⁸ Voor een toelichting op de T-shaped aanpak zie Bijlage 4.

⁹ In de uitvoeringspraktijk zijn de drie kernfuncties minder strikt gescheiden dan deze beschrijving suggereert.

4.1 Preventief werken

4.1.1 De 'civil society'

De basis van de sociale infrastructuur is de 'civil society.' In de civil society ondersteunen de burgers elkaar en ontplooiën ze initiatieven zonder betrokkenheid van de lokale overheid. Voorbeelden zijn mantelzorg, vrijwilligerswerk en bewonersinitiatieven. De civil society bevordert dat mensen langer zelfstandig kunnen functioneren zonder professionele hulp en vergroot het 'sociale kapitaal' in de wijk, omdat mensen die participeren over het algemeen gelukkiger zijn. De gemeentelijke transformatieopgave begint daarom met het versterken van basisvoorzieningen op het vlak van welzijn, sport, onderwijs, cultuur, opvoeding en gezondheid.

4.1.2 Preventief werken

Rekening houdend met de transformatieopgave en de gemeentelijke wens om de lokale civil society te versterken leiden wij voor de kernfunctie preventief werken de volgende kernactiviteiten af:

Faciliteren van spoor één

Dit houdt in dat voldoende wordt zorggedragen dat ondersteuningskwesaties die thuishoren in het normale leven daar ook zoveel mogelijk worden opgelost en niet 'als vanzelfsprekend' in de wereld van professionele zorgverlening worden geplaatst¹⁰.

'Normaliseren' van spoor twee

Dit houdt in zorgen dat de ondersteuningsmogelijkheden van de basisvoorzieningen uit spoor één maximaal worden gebruikt. In de huidige praktijk van de WIJ-teams is dit nog onvoldoende het geval. Het verbinden van individuele ondersteuningswerkzaamheden en preventie werkzaamheden is van groot belang voor het realiseren van de transformatieopgave. Het is daarom gewenst om beide functies onder één dak te houden en centraal aan te sturen op beide sporen¹¹.

Faciliteren van inloop, ontmoeting en ingang

Dit houdt in het digitaal, telefonisch en fysiek faciliteren van 'eerste opvang'. Dit houdt in dat wijkbewoners die de WIJ-locatie bezoeken in de gelegenheid zijn om anderen te ontmoeten en hun diensten aan te bieden en informatie en ondersteuning kunnen vragen. Zo nodig worden eenvoudige adviezen gegeven en oplossingen aangedragen uit het eerste spoor.

Signaleren

Dit houdt in het vroegtijdig en actief opschalen naar individuele ondersteuning, omdat de ondersteuningsvraag niet kan worden opgelost met de mogelijkheden van spoor één of omdat er extra advies nodig is.

4.1.3 Functie-inhoud preventief werken

In het licht van de bovenstaande preventiewerkzaamheden komen wij tot de volgende functie-inhoud:

- Bekend zijn met de sociale kaart en de wijk,
- Faciliteren van inloop en ontmoeting
- Eerste vraagverheldering verzorgen,
- Aanspreekpunt zijn voor de inwoners in het gebied,
- Informele ondersteuning bieden,
- Verwijzen,

¹⁰ Voorwaarde is kennis van de wijk en de sociale kaart. De uitvoering van vrijwilligerswerk, vrijwillige inzet en informele zorg behoren niet tot het takenpakket van WIJ Groningen.

¹¹ Met het oog de ambassadeurfunctie van de preventiemedewerker is het gewenst om een preventieteam in te stellen, dat het nodige tegenwicht kan bieden aan de individuele ondersteuning in spoor twee. Teamvorming bevordert ook het afschalen van de individuele ondersteuning naar informele en collectieve vormen van ondersteuning. Dit is van belang voor het realiseren van de verzilvering van het lokale stelsel.

- Signaleren,
- Faciliteren informele en collectieve ondersteuning en basisvoorzieningen,
- Fungeren als ambassadeur van informele en collectieve ondersteuning en basisvoorzieningen,
- Generalistisch kunnen werken volgens de T-shaped methode.

4.1.4 Geschikte beroepen voor preventief werken ¹²

De volgende huidig ingezette beroepen kunnen ons inziens aansluiten bij de bovenstaande functie-inhoud.

1. Buurtwerker
2. Jeugdwerker
3. Opbouwwerker
4. Buurtmaatschappelijk werker steunsystemen
5. Wijkwerker informele zorg en mantelzorgondersteuning
6. Medewerker VVE (Vroeg- en Voorschoolse Educatie) *
7. Medewerker Opvoeding & Ondersteuning (voormalig CJG-consulent)
8. Medewerker toegang en administratie
9. Medewerker zorgloket

Bijlage 2 geeft per kernfunctie een overzicht van de aanbieders van deze huidige functies, die betrokken zijn bij de overdracht van personeel naar de toekomstige WIJ-organisatie.

4.2 Individueel ondersteunen

Individueel ondersteunen heeft betrekking op de aanpak van kwetsbare huishoudens, waarin soms op één, maar vaak op meerdere leefgebieden ondersteuningsvragen spelen. De geboden ondersteuning vindt niet per definitie 'individueel' plaats. Deze kan soms prima met behulp van collectieve activiteiten worden ingevuld (zoals bijvoorbeeld in de klas, in plaats van het kind uit de klas halen).

4.2.1 T-shaped werken

De individuele ondersteuningstaken moeten 'T-shaped' worden uitgevoerd. Dit houdt in dat ondersteuningsvragen generalistisch worden aangepakt met een focus op preventie en op de civil society, waarbij zo nodig specifieke expertise wordt ingezet¹³.

Om T-shaped te kunnen werken is binnen het WIJ-team specifieke expertise gewenst op de leefgebieden.

1. Financiën (schulden en inkomen)
2. Dagbesteding en maatschappelijke participatie
3. Geestelijke gezondheid volwassenen
4. Geestelijke gezondheid ouderen
5. Middelengebruik
6. Verstandelijke beperkingen *¹⁴
7. Gezinsondersteuning *
8. Lichamelijke gezondheid, huisvesting en activiteiten dagelijks leven
9. Sociaal netwerk en huiselijke relaties
10. Opgroeien en opvoeden

¹² In het huidige WIJ-team hebben de meeste preventiemedewerkers een dienstverband van 0,89 fte (32 uur)

¹³ Voor een toelichting op T-shaped werken, zie bijlage 4

¹⁴ De specialismen met een * vertegenwoordigen niet een leefgebied, maar een specifieke aandachtsgroep, die een specifieke benadering vergt

4.2.2 Functie-inhoud individueel ondersteunen

Rekening houdend met de T-shaped aanpak komen wij voor de functie individueel ondersteunen tot de volgende functie-inhoud¹⁵:

- 1 Outreachend signaleren,
- 2 Triage en integrale vraag- en ondersteuningsanalyse volgens een T-shaped aanpak,
- 3 Ondersteunings- en familiegroepsplannen opstellen op basis van eigen kracht en samenkracht,
- 4 Beslissen en toeleiden,
- 5 Casemanagement en -regie op het ondersteuningsplan en familiegroepsplan,
- 6 Kort ondersteunen en licht behandelen,
- 7 Checken en present zijn.

4.2.3 Geschikte beroepen voor individueel ondersteunen

Huidige in WIJ Groningen ingezette functies die aansluiten op de bovenstaande functie-inhoud zijn ons inziens¹⁶.

- 1 Generalistisch werker middelengebruik
2. Generalistisch werker verstandelijke beperkingen
- 3 Generalistisch werker psychiatrie volwassenen
4. Generalistisch werker (psychiatrie) ouderen
- 5 Generalistisch werker gezinsondersteuning
- 6 Generalistisch werker jeugdhulpverlening
7. Generalistisch werker maatschappelijke steunsystemen
8. Generalistisch werker Wmo maatwerkvoorzieningen 'oud'¹⁷
9. Generalistisch werker Wmo maatwerkvoorzieningen 'nieuw'¹⁸
10. Generalistisch werker casusregie jeugdhulp
- 11 Generalistisch werker voortgezet onderwijs

Bijlage 2 geeft per kernfunctie een overzicht van de aanbieders van sociaal-maatschappelijke ondersteuning die betrokken zijn bij de overdracht van personeel naar de toekomstige WIJ-organisatie.

4.3 Specialistisch ondersteunen met generalistische taken

4.3.1 Ratio

Om optimaal invulling te kunnen geven aan de zeven individuele ondersteuningstaken is op onderdelen aanvullende specialistische expertise noodzakelijk binnen het WIJ-team in gevallen waarin.

- het niet strikt noodzakelijk is dat deze expertise structureel in alle afzonderlijke teams aanwezig is,
- het in huis hebben van het specialisme gelet op de kerntaken-en activiteiten van WIJ Groningen een duidelijke meerwaarde heeft,
- De expertise in beperkte mate ingezet hoeft te worden,
- Het specialisme een meerwaarde heeft ten opzichte van de specifieke expertise die T-shaped professionals meebrengen¹⁹

4.3.2 Functie-inhoud

¹⁵ Bijlage 1 geeft een toelichting op de genoemde werkzaamheden

¹⁶ In de huidige WIJ-organisatie hebben de betreffende medewerkers meestal een aanstelling van 0,89 fte (32 uur)

¹⁷ De – voormalige – gemeentelijke Wmo consulenten

¹⁸ De consulenten van MEE Groningen die in 2015 tijdelijk aan de gemeentelijke toegang (Zorgloket) zijn toegevoegd en inmiddels onderdeel uitmaken van de WIJ-teams

¹⁹ Bijvoorbeeld expertise met complexe woningaanpassingen en specifieke vervoersvoorzieningen

Rekening houdend met het voorgaande komen wij voor de functie specialistisch ondersteunen tot de volgende functie-inhoud:

- Werkt volgens een T-shaped aanpak,
- Beschikt over specialistische expertise en specifieke vaardigheden ten aanzien van een of meer relevante leefgebieden of aandachtsgroepen

4.3.3 Geschikte beroepen voor specialistisch ondersteunen ²⁰

1. Een paar voormalig medewerkers Wmo maatwerkvoorzieningen 'oud' ²¹
2. Specialistische jeugdhulpmedewerker met generalistische basishouding ²²
3. Sociaal juridisch dienstverlener ²³
4. Praktijkbegeleider ²⁴
5. Generalistisch werker zorgmijders en zware multi-problem gezinnen ²⁵
6. Gezinscoaches van 'de Ploeg' ²⁶

Bijlage 2 geeft per kernfunctie een overzicht van de aanbieders van sociaal-maatschappelijke ondersteuning die betrokken zijn bij de overdracht van personeel naar de toekomstige WIJ-organisatie.

4.4 Specialistisch consult

Voor een goede taakoefening hebben de WIJ-teams af en toe externe specialistische expertise nodig. De WIJ-teams betrekken deze expertise al dan niet contractueel bij verschillende aanbieders. Het betreft hier expertise, die heel specifiek is en een leeromgeving vereist die het specialisme permanent voedt – een vereiste waaraan WIJ Groningen niet kan voldoen. Om de lijnen kort te houden verdient het aanbeveling om de betreffende specialist een aantal dagen of dagdelen per week fysiek aan te laten schuiven bij het WIJ-team. Inmiddels maakt de inzet van een gedragswetenschapper, voor jeugd, onderdeel uit van het werkproces van WIJ. De geconsulteerde specialisten maken geen onderdeel uit van de toekomstige WIJ-organisatie.

4.5 Aansturen en ondersteunen primair proces

Om het werkproces van WIJ Groningen aan te sturen en te ondersteunen zijn een aantal (staf)functies nodig, die zich primair richten op de bedrijfsvoering. Deze functies zijn:

1. WIJ-manager
2. Programmamedewerker WIJ in de wijk

²⁰ De voorgestelde beroepen zijn identiek met de functies die op dit moment in WIJ Groningen worden ingezet maar zijn niet definitief

²¹ Een klein deel van de generalistisch werkers Wmo maatwerkvoorzieningen 'oud', zoals de Wmo arts of een specialist complexe en dure woningaanpassingen

²² Voor een nadere toelichting verwijzen we naar hoofdstuk 6.5

²³ De sociaal juridisch dienstverlener geeft informatie, advies en concrete hulp op het gebied van sociale zekerheid, belastingen, huisvesting en maatschappelijke voorzieningen. Verleent incidenteel rechtsbijstand in bezwaar- en beroepsprocedures

²⁴ De praktijkbegeleider ondersteunt de generalisten in hun rolverandering van 'hulpverlener' naar 'coach van het netwerk'. Deze ondersteuning is essentieel in de huidige ontwikkelfase van WIJ Groningen, waarin het T-shaped werken een fundamentele verandering van de werkwijze van hulpverleners vereist

²⁵ Dit zijn de voormalige vangnet-, advies- en coördinatiefuncties van de OGGz. De ervaring van deze werkers is onmisbaar voor het T-shaped ondersteunen van doelgroepen met meervoudige, zware en complexe problemen

²⁶ De gezinscoach ondersteunt huishoudens (veelal gezinnen) met zeer zware en complexe problematiek. Wordt ingezet wanneer het WIJ-team onvoldoende ondersteuning kan bieden. Neemt tijdelijk de regie en het casemanagement over en geeft deze terug wanneer de situatie is gestabiliseerd

5 Vaststellen formatie WIJ-teams per 1 januari 2018

De Kadernota 'Uitvoering, organisatie en regie WIJ Groningen' hanteert het uitgangspunt dat we de continuïteit waarborgen en start met de huidige in de WIJ-teams werkzame professionals als er sprake is van overgang van taken

Als opdrachtnemer van de gemeente moet de toekomstige WIJ Groningen zelf de samenstelling en omvang van de teams bepalen. Om deze aan te laten sluiten bij de 'kleur van de wijk' verdient het aanbeveling om de samenstelling en omvang van de huidige WIJ-teams te analyseren. Hierbij moet rekening gehouden worden met de mogelijkheid dat sommige professionals op meerdere terreinen over specifieke expertise beschikken, bijvoorbeeld over expertise op het gebied van middelengebruik én expertise op het gebied van psychiatrie

De formatie voor individuele ondersteuning moet voldoende zijn om te voorzien in de ondersteuningsbehoefte van de wijkbewoners – dit om wachttijden te voorkomen en de gewenste slagvaardigheid te behouden

Voor het bepalen van de formatieomvang van de aansturende en ondersteunende taken ten behoeve van het primaire proces kan worden aangesloten bij de huidige praktijk.

6 Positionele gevolgen en nog openstaande ondersteuningsvormen

De formulering van kernfuncties voor de nieuwe WIJ organisatie heeft gevolgen voor alle bestaande convenantpartners van WIJ Groningen. Hoe deze gevolgen er precies uit komen te zien verschilt per partij en krijgt een nadere uitwerking in 2017. Een tweetal partijen/domeinen lichten wij hier expliciet uit, vanwege hun actualiteit.

6.1 MEE Groningen

MEE Groningen voert taken uit in het kader van de ontwikkelopdracht 'Clientondersteuning en MEE'. Deze taken bestaan uit het leveren van clientondersteuning, 18+/18-, het voeren van casemanagement, advisering in de toegang en overige advisering en consultatie. Deze taken maken integraal onderdeel uit van de inzet die MEE momenteel pleegt in WIJ Groningen. Deze taken landen dan ook allemaal in de nieuwe WIJ organisatie. Gevolg is dat de gemeente Groningen deze taken met ingang van 2018 niet langer bij MEE afneemt

6.2 Jeugdgezondheidszorg (JGZ)

De JGZ maakt op inhoudelijke grond integraal onderdeel uit van de collectief, preventieve aanpak van WIJ Groningen enerzijds en van de individuele ondersteuning anderzijds. De toekomstige positionering van de JGZ krijgt echter geen beslag in de nieuwe WIJ organisatie. Het advies is om de JGZ binnen de Gemeenschappelijke Regeling te laten, gepositioneerd bij de GGD. Overwegingen daarbij zijn:

- De mogelijkheid bestaat om de inzet van de JGZ binnen WIJ met een jaarlijks af te sluiten dienstverleningsovereenkomst vorm te geven. Op deze manier heeft de gemeente meer regie op de werkwijze van de JGZ en op de samenwerking binnen WIJ;
- De transformatie van de JGZ-medewerkers past binnen de context van de Wet Publieke Gezondheid. Dit kan het beste plaatsvinden binnen de GGD, waar deze opdracht ook vanuit de andere 22 gemeenten van kracht is;

- Gelet op het intensieve toezicht door de Inspectie Gezondheidszorg, of de JGZ de taken uitvoert zoals beschreven in het Landelijk Professioneel Kader, kan de vakinhoudelijke continuïteit in de JGZ-taken het best geborgd worden door de inbedding in de GGD te handhaven,
- In 2018 komt de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor het Rijks Vaccinatie Programma (RVP) bij de gemeenten te liggen. Gelet op de samenloop in tijd is het verstandiger om de overgang van rijks- naar gemeentelijke verantwoordelijkheid van de RVP bij de GGD te leggen.

Aanvullend is van een aantal vormen van ondersteuning nog niet bekend welke positie zij krijgen in het lokale stelsel en of zij worden opgenomen in de toekomstige WIJ organisatie. Deze ondersteuningsvormen bespreken wij hieronder.

6.3 Leefgebied financiën

Veel ondersteuningsvragen betreffen problemen met rondkomen en schulden. Het is daarom van groot belang om dichtbij de wijkbewoners laagdrempelige ondersteuning aan te bieden voor problemen op dit leefgebied. Op dit moment onderzoeken wij hoe deze vorm van ondersteuning het beste kan worden georganiseerd. De betreffende pilots schuldhulpverlening en inkomensdienstverlening worden respectievelijk eind 2016 en begin 2017 geëvalueerd. Duidelijk is dat de expertise beschikbaar moet zijn binnen de WIJ-teams, de wijze waarop is afhankelijk van de uitkomsten van de pilots.

6.4 Leefgebied dagbesteding en maatschappelijke participatie

Op dit moment onderzoeken wij of het wenselijk is om de huidige 'coaches meedoen' en 'participatiewerkers' op te nemen in de toekomstige WIJ-organisatie. In de loop van 2017 neemt de gemeente hierover een besluit.

6.5 Jeugdhulp (waaronder jeugd-ggz, specialistische jeugd- en opvoedhulp)

De komende periode continueert de gemeente de samenwerking met de J-ggz en de specialistische jeugd- en opvoedhulp. Dit biedt de betrokken partijen de gelegenheid om een aantal ondersteuningsaspecten uit te werken, zoals de invulling van de gemeentelijke opdracht, de afgrenzing tussen begeleiding en behandeling en het waarborgen van de vakmatige expertise. Bovendien geeft het ruimte om van elkaar te leren, nieuwe mogelijkheden te verkennen en de samenwerking verder vorm te geven. In de loop van 2017 neemt de gemeente een besluit over de toekomstige positie van de JGGZ en Jeugd en opvoedhulp in de lokale sociale infrastructuur.

6.6 Wijkverpleegkunde

De wijkverpleegkundige heeft een grote meerwaarde voor het WIJ-team. Wijkverpleegkundigen hebben doorgaans een T-shaped grondhouding, gecombineerd met een duidelijke 'hands-on' houding, die past binnen de beoogde transformatie van het lokale stelsel. Bovendien vormen zij een welkome tussenschakel naar de huisarts. De verpleegkundigen worden gefinancierd vanuit de Zorgverzekeringswet. Op dit moment worden zij gedeeltelijk aangestuurd vanuit de WIJ-teams maar maken geen onderdeel uit van het team. De komende periode verkennen wij met Menzis of de huidige vorm van samenwerking in 2018 kan worden gecontinueerd. Als dit mogelijk is worden de wijkverpleegkundigen geen onderdeel van de nieuwe WIJ-organisatie.

Bijlage 1 Toelichting op de individuele ondersteuningstaken

1. *Outreaching signaleren*

Signaleren vindt op verschillende momenten in het ondersteuningsproces plaats. WIJ-team medewerkers hebben ten eerste de verantwoordelijkheid om alert te zijn op signalen vanuit verschillende bronnen in de wijk, gericht op verschillende (al dan niet bij het WIJ-team bekende) huishoudens. Een signaal, bijvoorbeeld vanuit een ketenpartner, via wijkbewoners of vanuit reguliere contacten met jeugdigen en/of ouders, kan aanleiding geven om proactief een huishouden te bezoeken om te kunnen beoordelen of sprake is van een ondersteuningsbehoefte. Daarnaast zijn WIJ-team medewerkers gedurende 'het gesprek' alert op signalen, die mogelijk aanleiding geven om door te vragen op verschillende leefgebieden en de 'vraag achter de vraag' te detecteren. Ook speelt signalering een belangrijke rol tijdens de ondersteuning zelf, omdat dit in belangrijke mate kan bijdragen aan preventie en daarmee aan het voorkomen van (potentiele) escalaties.

2. *Triage en een integrale vraag- en ondersteuningsanalyse*

Om te komen tot een passend ondersteuningstraject bij individuele vragen voert het WIJ-team een gesprek met de burger. Dit kan ook in samenspraak met professionals in de basisvoorzieningen plaats vinden, zoals het onderwijs en opvang. Soms kunnen vragen snel en kort beantwoord worden, in andere gevallen is een uitgebreidere vraaganalyse nodig.

De WIJ-team medewerker bepaalt samen met de burger welke ondersteuning nodig is. Hierbij kunnen diverse passende instrumenten gebruikt worden. Eén van de gebruikte kerninstrumenten betreft de zelfredzaamheidsmatrix, die inventariseert op welke leefgebieden de ondersteuningsbehoefte zich richt. Voor jeugd specifieke vragen zijn vaak aanvullende vragenlijsten en gesprekken nodig om tot een oplossing te komen.

De expertise om te kunnen signaleren op de verschillende leefgebieden, alsmede om het gesprek te kunnen voeren op alle leefgebieden, moet in ieder geval in de WIJ-teams zijn vertegenwoordigd.

Om de vraaganalyse goed uit te voeren bij complexe vragen kan beroep worden gedaan op specifieke expertise. Deze expertise kan uit het team zelf komen of uit ondersteunende structuren buiten het WIJ-team, zoals de Expertpool bij jeugd en gezin. Als de expertise betrekking heeft op vragen buiten het gemeentelijk domein, kan worden verwezen naar derden (zoals volwassenenpsychiatrie, verslavingszorg, wijkverpleegkundige zorg, etc.).

In het geval de veiligheid van kinderen in het gedrag is of dreigt te komen zijn er specifieke afspraken gemaakt voor de inzet vanuit de expertpool en de gecertificeerde instellingen.

3. *Opstellen van ondersteuningsplannen c.q. familiegroepsplannen, op basis van eigen kracht en samenkracht*

Uit de gesprekken met burgers wordt duidelijk welk ondersteuningsplan kan worden opgesteld. Bij jeugdigen is in de wet geborgd dat gezinnen ook zelf een zgn. familiegroepsplan kunnen opstellen. Het ondersteuningsplan bevat de te behalen doelen en de hiervoor in te zetten activiteiten. Deze activiteiten worden in beginsel ingezet vanuit burgers zelf, met gebruikmaking van het netwerk en informele voorzieningen die in de wijk of elders voorhanden zijn. De aard, ernst, complexiteit, urgentie en langdurigheid van de problematiek bepaalt welke ondersteuning nodig is. Als deze niet vanuit de basisondersteuning kan worden ingezet is een verwijzingsbesluit nodig naar een individuele of maatwerkvoorziening. Dit wordt in het plan opgenomen. In beginsel geldt dat geen maatwerkvoorziening wordt verstrekt als de doelen ook redelijkerwijs bereikt kunnen worden met gebruikmaking van beschikbare algemene voorzieningen.

4. *Bestissen en toeleiden*

Op basis van het ontwikkelde en met stakeholders overeengekomen ondersteuningsplan bestaat al dan niet de noodzaak één of meerdere besluiten te nemen. Deze besluiten hebben betrekking op

een succesvolle uitvoering van het plan en betreffen veelal de (mate van) inzet van informele ondersteuning dan wel maatwerkvoorzieningen. Het besluit tot het toekennen van een maatwerkvoorziening, inclusief duur en omvang, vindt plaats binnen het WIJ-team.

5 *Casemanagement en -regie van het ondersteuningsplan c.q. familiegroepsplan*

Op de realisatie van de doelen in het ondersteuningsplan moet regie worden gevoerd, op basis van het uitgangspunt 'één huishouden, één plan, één regisseur'. In beginsel is het betrokken huishouden, vanuit de eigen verantwoordelijkheid, zelf regisseur van het eigen plan. Een betrokken WIJ-teamlid ondersteunt het huishouden desgewenst met de regievoering. Vanuit de Jeugdwet zijn specifieke afspraken gemaakt over het casemanagement bij jeugdigen. Deze taken zijn uitgewerkt in de nota Contouren Jeugdinstel Groningen 2015 en worden zoveel mogelijk uitgevoerd vanuit het WIJ-team.

In sommige gevallen moet het casemanagement overgedragen worden vanuit het WIJ-team aan een andere uitvoerende organisatie of professional. Daarvan is in ieder geval sprake als huishoudens zelf onvoldoende zelfredzaam zijn (en dus niet in staat zijn regie te voeren op het eigen ondersteuningsplan) of indien de ontwikkeling van een kind gevaar loopt.

6 *Kortdurend ondersteunen en licht behandelen*

Het WIJ-team voert ook zelf ondersteuning uit. Dit gebeurt in de vorm van kortdurende begeleiding en lichte behandelingsvormen. Het betreft hier in elk geval ondersteunende werkzaamheden die moeten worden verricht gedurende de fase van het tot stand brengen van het ondersteuningsplan, maar kunnen ook werkzaamheden betreffen die onderdeel zijn van het ondersteuningsplan zelf. In dat kader kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het bieden van ambulante begeleiding of aan lichte vormen van behandeling.

Omdat de bekostiging van de jeugdhulp geheel onder de gemeente valt willen we hierin verder ontwikkelen wat er mogelijk is als inzet vanuit de JGGZ, Jeugdzoig en JLVG vanuit de WIJ-teams. Ook voor de ondersteuning gericht op volwassenen wordt uitgezocht welke vormen van ondersteuning (zoals ambulante begeleiding) meer doeltreffend en doelmatig uit kunnen worden gevoerd door het WIJ-team en welke niet.

7. *Checken en present zijn*

Na een bepaalde tijd, dat zal per huishouden verschillend zijn, neemt de intensiteit van de ondersteuning af. De actieve fase wordt niet afgerond met uitstroom, maar het WIJ-team zal een vinger aan de pols houden door present te zijn (permanente aanwezigheid in de wijk). Vaak blijkt dat het aanvankelijke enthousiasme van het netwerk na wat tegenslag afneemt. Soms is een extra zetje, bijvoorbeeld in de vorm van een gesprek, genoeg om de eigen regie weer ter hand te nemen. Soms moet er meer gebeuren. Dat zal gedurende deze aanpak meer en meer duidelijk worden.

Bijlage 2 Betrokken aanbieders

Betrokken aanbieders bij de verschillende onderdelen van WIJ, die onderdeel uitmaken van de toekomstige WIJ organisatie

1. Preventief werken

- Humanitas
- MJD
- Kids First/COP groep
- SKSG
- GGD Groningen

2. Individueel ondersteunen

- MJD
- De Zijlen
- COSIS (NOVO/Promens Care)
- MEE Groningen
- St. Werkpro
- Lentis Volwassenenpsychiatrie
- Verslavingszorg Noord Nederland
- Jan Arends bv
- St GoedGeregeld
- Terwille
- Team050
- St Leger des Heils
- Lentis Dignis
- ZINN

3. Specialistische ondersteunen met generalistische taken

- Gemeente Groningen
- GGD Groningen
- MJD
- Verslavingszorg Noord Nederland
- St Leger des Heils
- LIMOR

Bijlage 3 T-shaped werken

Deze zeven centrale ondersteuningstaken worden geleverd door T-shaped professionals, waarbij generalistisch werken centraal staat, met gebruikmaking van specialistische expertise, met de volgende kerneigenschappen:



Een T-shaped professional heeft alle zeven kerntaken zoals bovenstaand beschreven, in de persoon verenigd. Deze kernfuncties zijn noodzakelijk, om invulling te kunnen geven aan 'één huishouden, één plan, één regisseur'. Het kenmerkt zich door twee centrale eigenschappen:

- Het kunnen maken van een integrale vraaganalyse, op alle leefgebieden die de ZRM onderscheidt om op basis daarvan, indien nodig, een ondersteuningsplan c.q. familiegroepsplan op te stellen. Bij de behoefte aan aanvullende expertise, kunnen team collega's worden betrokken. Uitgangspunt: *generalist naar het huishouden, specialist in het team*;
- Bij het verkennen van oplossingen dan wel het maken van afspraken met het huishouden over het kunnen realiseren van de doelen uit het plan, 'gekanteld' kunnen werken, waarbij de eigen kracht en samenkracht leidende uitgangspunten zijn.

Daarnaast bevat de functie een meer specialistisch onderdeel, waarbij expertise ten aanzien van specifieke problematiek (zoals ggz-problematiek of vg-problematiek) of expertise ten aanzien van specifieke doelgroepen (zoals jeugdigen, zorgmijders of allochtone Nederlanders) centraal staat. Deze specifieke expertise staat in het teken van het uitvoeren van de zeven kerntaken. Behandelexpertise, etc. is in dat kader niet relevant voor een goede uitoefening van de T-shaped taken.

Ook de werkzaamheden in het kader van preventie en specialistisch consult worden zoveel uitgevoerd op basis van een integrale aanpak volgens het T-shaped-model.

5.1.2e

Van: Annette Broekens
Verzonden: vrijdag 11 november 2016 16:15
Aan: 5.1.2e
Onderwerp: FW: aangepaste versie van de brief

En hierbij het akkoord.

Van: 5.1.2e
Verzonden: vrijdag 11 november 2016 16:00
Aan: Annette Broekens 5.1.2e <5.1.2e@ groningen.nl>
Onderwerp: Re: aangepaste versie van de brief

Akkoord!
Graag deze mail met de stukken doorsturen naar burcol.
En alles printen.

Goed weekend!

5.1.2e

Op 11 nov. 2016 om 13:31 heeft Annette Broekens 5.1.2e <5.1.2e@ groningen.nl> het volgende geschreven:

Goedemiddag 5.1.2e

In de bijlage een aangepaste versie van de brief.
Ik hoop dat dit past bij je verwachting. Ik heb de gegeven opmerkingen verwerkt.

Ben nu bezig om nota en cv erop aan te passen.

<WIJ - Collegebrief aan de raad over oprichting van stichting 20161111 - nr 5988524.docx>