

College van burgemeester en wethouders GHG

Besluit

GOEDGEKEURD

Zitting van 9 januari 2018
Afdeling BOO - MA RO

3 Doorontwikkeling Sociaal Team - Adviesnota

Samenstelling:

Aanwezig:

de heer Dirk Heijkoop, burgemeester; mevrouw Trudy Baggerman, wethouder; de heer Benhard van Houwelingen, wethouder; de heer Theo Boerman, wethouder; de heer Robert 't Hoen, secretaris

Besluit

Het College van burgemeester en wethouders GHG legt het volgende voor aan de gemeenteraad:

Beslispunt 1

In te stemmen met de aangescherpte visie op het Sociaal Team.

Beslispunt 2

In te stemmen om het Sociaal Team onder de regie van de gemeente te houden.

Beslispunt 3

In te stemmen met de opdracht aan de kernpartners van het Sociaal Team.

Beslispunt 4

De gemeenteraad op 15 februari 2018 de beslispunten onder 1, 2 en 3 voor te stellen.

Inhoud

Inleiding

De gemeente Hardinxveld-Giessendam werkt sinds 1 januari 2015 met een Sociaal Team. Het team startte vanuit een ontwikkelmodel voor de duur van twee jaar. Na anderhalf jaar heeft een extern bureau geëvalueerd in hoeverre het team de doelstellingen en uitgangspunten heeft gerealiseerd met de huidige werkwijze. Daarnaast is deze evaluatie de basis voor de besluitvorming over de definitieve positionering en werkwijze van het Sociaal Team vanaf 2017.

De afspraak is dat de organisatorische doorontwikkeling plaatsvindt op basis van de inhoud. Een stuurgroep met bestuurders en managers van de organisaties zorgt ervoor dat het proces met de betrokken partners plaatsvindt. Hiernaast zitten er twee leden van het Sociaal Team in, om de verbinding met de praktijk te houden. De wethouder zit de stuurgroep voor. Ook is er een werkgroep met leden van het Sociaal Team en beleidsmedewerkers sociaal domein. De coördinator van het Sociaal Team is de projectleider van de doorontwikkeling.

Beoogd effect

Met de doorontwikkeling van het Sociaal Team zetten we de volgende stap in de transformatie. De transformatieopdracht voor de kernpartners stelt de volgende transformatiedoelen:

1. De relatie met het voorveld verder versterken.
2. Inzetten op ouderenproblematiek (ondersteuning van inwoners die langer zelfstandig thuis blijven wonen, dementie).
3. Versterken regiefunctie van het Sociaal Team.
4. Inzetten op outreachende laagdrempelige ondersteuning; waakvlamfunctie.

Argumenten

1.1 De ervaringen en evaluatie vragen om aanscherping van de huidige visie

De oorspronkelijke visie is tegen het licht gehouden en aangescherpt op basis van de opgedane ervaringen en ontwikkelingen. Dit vormt een goede basis voor het Sociaal Team om op door te ontwikkelen.

2.1 De gemeente behoudt de regierol

We vinden de regierol en de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft voor het Sociaal Team groot. Dit betekent dat we hier ook in de sturing invloed op willen houden en het Sociaal Team niet op een afstand willen zetten. We willen het Sociaal Team letterlijk en figuurlijk dichtbij houden. Dit gebeurt door huisvesting in het gemeentehuis en door een coördinator Sociaal Team die onder de gemeente valt.

2.2 Deze keuze is het resultaat van zorgvuldig overleg

De stuurgroep met bestuurders en managers van de moederorganisaties van het Sociaal Team, de wethouder, de leden van het Sociaal Team en de betrokken beleidsmedewerkers sociaal domein hebben gezamenlijk nagedacht over de vorm en positionering van het Sociaal Team die passend is bij de doorontwikkeling. Het resultaat hiervan ligt hier voor.

2.3 Het huidige organisatiemodel past bij de aangescherpte visie

Als gemeente zien we op dit moment geen noodzaak om tot een ander organisatiemodel te komen. We hebben samen met de moederorganisaties een duidelijke opdracht geschetst. Hierin hebben we naast de doelstellingen en de taken die we hebben benoemd voor het Sociaal Team, ook expliciet een aantal resultaten ten aanzien van de transformatieopgave afgesproken. Deze opdracht willen we aan de huidige moederorganisaties geven of aan een coalitie van deze moederorganisaties met een aanspreekpunt.

3.1 De moederorganisaties krijgen een duidelijke opdracht

De opdracht aan de organisaties luidt als volgt:

- Het uitvoeren van de taken en verantwoordelijkheden zoals in de visie, uitgangspunten en werkwijze (zie bijlage) aangegeven en vertaald in een lokaal convenant.
- Het maken van afspraken rondom privacy zoals vastgelegd in een lokaal privacyreglement.
- Het leveren van vakkundig en gekwalificeerd personeel.

- Het stimuleren en bewerkstelligen van de transformatie, waarbij specifieke aandacht is voor de aangegeven transformatieopgaven. In de uitwerking van de opdracht willen wij graag zien op welke wijze de organisaties dit met de coördinator Sociaal Team gaan oppakken.
- Aangeven op welke wijze aan de randvoorwaarden wordt voldaan, die een vertaling hebben in het lokaal convenant.

Om de voortgang te monitoren vinden per kwartaal voortgangsgesprekken plaats op bestuurlijk, management- en uitvoerend niveau. Per half jaar gebeurt dit aan de hand van de monitor. De gemeente en betrokken organisaties werken dit nog verder uit.

Kanttekeningen

3.1 Het uniformeren van het registratiesysteem is belangrijk voor een efficiënte werkwijze

Op dit moment werkt het team nog met meerdere registratiesystemen. Dit brengt veel dubbel werk met zich mee. Daarom is het kiezen voor één registratiesysteem een belangrijke randvoorwaarde voor een efficiënte werkwijze van het Sociaal Team.

Financiële informatie

n.v.t.

Communicatie

n.v.t.

Vervolg

Na besluit door de gemeenteraad verstrekt de gemeente de opdracht aan de kernpartners.

Bijlagen

1. Notitie doorontwikkeling sociaal team.docx

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,
Namens het College van burgemeester en wethouders GHG

Doorontwikkeling sociaal team

1. Aanleiding

De gemeente Hardinxveld-Giessendam werkt sinds 1 januari 2015 met een Sociaal Team. Het team is gestart vanuit een ontwikkelmodel voor de duur van twee jaar. Na anderhalf jaar heeft er een evaluatie plaatsgevonden door een extern bureau om inzicht te verschaffen in de mate waarin met de huidige werkwijze de doelstellingen en uitgangspunten van het team zijn gerealiseerd. Daarnaast is deze evaluatie ook de basis voor de besluitvorming over de definitieve positionering en werkwijze van het Sociaal Team vanaf 2017.

Afgesproken is dat de doorontwikkeling plaatsvindt op basis van de inhoud. Op basis van deze inhoud is gekeken wat dit betekent voor de organisatorische doorontwikkeling.

Om het proces samen met betrokken partners in te gaan, is er een stuurgroep ingesteld met bestuurder/managers van de organisaties aangevuld met twee leden van het Sociaal Team om de verbinding met de praktijk te houden. De stuurgroep wordt voorgezeten door de wethouder. Ook is er een werkgroep ingesteld met leden van het Sociaal Team en beleidsmedewerkers Sociaal Team. De coördinator fungeert als projectleider doorontwikkeling Sociaal Team.

In deze notitie wordt de aangescherpte visie aangegeven, de opdrachtgeversrol van de gemeente en het voorstel voor de organisatorische doorontwikkeling. Op basis hiervan is een opdracht geformuleerd voor de organisaties.

2. Visie

In de stuurgroep en werkgroep is de oorspronkelijke visie tegen het licht gehouden. In grote lijnen is deze nog steeds actueel. Waar nodig zijn er aanscherpingen gedaan. De onderliggende paragraaf geeft een samenvatting van de visie.

Het Sociaal Team heeft een belangrijke rol in de transformatie van het sociaal domein. De uitgangspunten zijn daarbij:

- Medewerkers van het Sociaal Team werken integraal en volgens de Kanteling: uitgaan van de eigen kracht en optimaal gebruikmaken van 0-lijns en algemene voorzieningen bij ondersteuningsvragen.
- Er wordt gewerkt vanuit de gedachte: 'Eén regisseur, één huishouden, een plan'; medewerkers 'kijken breed' en werken generalistisch.
- Er wordt breed gekeken vanuit alle leefgebieden.
- Het Sociaal Team kan met vroegtijdige, lichte ondersteuning of hulp bijdragen aan het voorkomen of uitstellen van een beroep op zwaardere zorg.
- Het Sociaal Team schaalt waar mogelijk af naar het voorveld en werkt hiermee intensief samen.
- Het Sociaal Team heeft mandaat om waar nodig toegang te verlenen (indiceren) tot specialistische ondersteuningsarrangement(en).
- Het Sociaal Team stelt de vraag van de inwoner centraal.
- Er wordt integraal gewerkt: zowel vanuit de inhoud als vanuit beleid en bestuur.

Het Sociaal Team is opgezet als een '0-100-team'; een team voor inwoners van 0 tot 100 jaar oud. De ondersteuning door het Sociaal Team richt zich op huishoudens met en zonder kinderen, meervoudige complexe problematiek. Eenvoudige, enkelvoudige vragen worden afgehandeld door de lokale en regionale basisvoorzieningen ('het voorveld'). Het Sociaal Team werkt vanuit het principe dat iedere medewerker een generalistische blik heeft. Medewerkers brengen allen hun eigen expertisegebied in. Het uitgangspunt van het Sociaal Team is: 'eropaf'. Inwoners worden na aanmelding zoveel mogelijk thuis bezocht door de medewerker van het Sociaal Team.

Binnen het Sociaal Team wordt gewerkt volgens de Wraparound Care-methode. Deze methode gaat sterk uit van de eigen kracht van de inwoner. Er wordt samen met de inwoner gezocht naar passende ondersteuning om zelf weer grip op het leven te krijgen. Daarbij wordt het eigen netwerk van de inwoner als belangrijke bron ingezet.

De professional heeft verschillende rollen in deze methode: zelf praktische hulp te verlenen ('aannemer'), gezinnen begeleiden bij het weer grip krijgen op het eigen leven ('coach') en het verbinden van de verschillende hulpverlenende instanties rond een gezin ('regisseur'). Het Sociaal Team werkt eclecticisch, zij beschikken over een "rugzak" met verschillende methoden waaruit zij naar gelang de vraag van de inwoner hun methode kunnen bepalen. De triage gebeurt zorgvuldig met elkaar. Bij twijfel wordt er extra expertise ingevlogen, bijvoorbeeld de huisartsen of psychiatrie.

WIE HEBBEN WE NODIG



3. Opdrachtgeverschap gemeente

3.1 De inhoud centraal

De inhoud staat centraal bij de te nemen stappen om te komen tot een organisatorische doorontwikkeling. Er staat nu een Sociaal Team met een stevige basis. Dit komt ook uit de evaluatie naar voren. De volgende stap is verder investeren in de transformatie van echt anders gaan denken en werken (verder borgen van het Wrap Around Care model). Hier valt nog winst te behalen. Als gemeente zien we dit als een opgave van het Sociaal Team en niet van de individuele leden van verschillende moederorganisaties. Dit betekent dat moederorganisaties dit ook moeten uitdragen en faciliteren (opleidingsbudget, facilitaire zaken zoals laptops etc.).

3.2 De regierol van de gemeente

We vinden de regierol en de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft voor het Sociaal Team groot. Dit betekent dat we hier ook in de sturing invloed op willen houden en het Sociaal Team niet op een afstand willen zetten. We willen het Sociaal Team letterlijk en figuurlijk dichtbij houden. Dit gebeurt door huisvesting in het gemeentehuis, maar ook door een coördinator Sociaal Team die onder de gemeente valt.

4. Wat betekent dit voor het organisatiemodel?

Als gemeente zien we op dit moment geen noodzaak om tot een ander organisatiemodel te komen. We hebben samen met de moederorganisaties een duidelijke opdracht geschetst, waarbij we naast de doelstellingen en de taken die we hebben benoemd voor het Sociaal Team ook expliciet een aantal resultaten ten aanzien van de transformatieopgave willen afspreken. Deze opdracht willen we aan de huidige moederorganisaties geven. Dit kan ook in een coalitie van deze moederorganisaties met een aanspreekpunt.

5. De transformatieopdracht aan de organisaties

In de transformatieopdracht voor het Sociaal Team willen we leren van de lessen van de afgelopen jaren. Welke aandachtspunten zijn er en waar willen we de komende jaren het accent op leggen? Hierbij staan de volgende transformatiedoelen centraal:

1. De relatie met het voorveld verder versterken.
2. Ouderenproblematiek (inwoners blijven langer zelfstandig thuis wonen, dementie etc.).
3. Versterken regiefunctie Sociaal Team.
4. Inzetten op outreachende laagdrempelige ondersteuning; waakvlamfunctie.

Aan de hand van de transformatieopdracht concretiseren we de volgende doelen:

1. De transformatie binnen het Sociaal Team zal liggen op de verdere ontwikkeling van de teamleden (afschalen naar het voorveld, kostenbewustzijn, regierol verder ontwikkelen).
2. Het verder vormgeven van de "waakvlam"-functie in het team.
3. Een besluit nemen over 1 registratiesysteem.
4. Constant blijven ontwikkelen op basis van de werkpraktijk.

De opdracht aan de organisaties is als volgt geformuleerd:

- Het uitvoeren van de taken en verantwoordelijkheden zoals in de visie, uitgangspunten en werkwijze zijn aangegeven en vertaald in een lokaal convenant.
- Het maken van afspraken rondom privacy zoals vastgelegd in een lokaal privacyreglement.
- Het leveren van vakkundig en gekwalificeerd personeel.
- Het stimuleren en bewerkstelligen van de transformatie, waarbij specifieke aandacht is voor de transformatieopgaven die aangegeven zijn. In de uitwerking van de opdracht willen wij graag zien op welke wijze de organisaties dit met de coördinator Sociaal Team gaan oppakken.
- Aangeven op welke wijze aan de randvoorwaarden wordt voldaan, welke een vertaling hebben in het lokaal convenant.

Om de voortgang te monitoren worden er per kwartaal voortgangsgesprekken gevoerd op bestuurlijk, management- en uitvoerend niveau. Per half jaar gebeurt dit aan de hand van de monitor. Deze wordt door gemeente en organisaties nog verder uitgewerkt.

De volledige opdracht is te vinden in bijlage 1.

Bijlage 1: Transformatieopdracht Sociaal Team

Waarom deze opdracht?

Zoals in veel gemeenten is de transformatie van sociale teams gestart. In Hardinxveld-Giessendam is ervoor gekozen om een 0-100 team vorm te geven. Eind 2016 is het team geëvalueerd door een extern bureau, waaruit bleek dat er een stevige basis is gelegd. Deze evaluatie vormt de basis van de doorontwikkeling van het team.

Deze opdracht verleent de gemeente vanuit haar regierol. De gemeente vindt de regierol en de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft voor het Sociaal Team groot. Dit betekent dat we hier ook in de sturing invloed op willen houden en het Sociaal Team niet op een afstand willen zetten. De coördinator Sociaal Team zal dan ook onder de gemeente blijven vallen.

In deze transformatieopdracht voor het Sociaal Team willen we leren van de lessen van de afgelopen jaren. Welke aandachtspunten zijn er en waar willen we de komende jaren het accent op leggen?

Wij beschrijven allereerst nogmaals de brede transformatieopdracht, zodat wij allen weten welke opgave er ligt en waar wij ons aan committeren. Vervolgens worden de doelen geconcretiseerd.

De brede Transformatieopdracht

In 2018 staat de verdere ontwikkeling van de transformatieopdracht aan het Sociaal Team centraal.

Wij hebben in de afgelopen jaren geleerd dat transformeren niet vanzelf gaat. Ook is duidelijk geworden dat transformeren geen solistische bezigheid is als je succesvol wilt transformeren.

Het Sociaal Team staat centraal in de gemeente voor de ondersteuningsvraag van haar inwoners.

Samen met het voorveld en de zorgaanbieders zijn zij verantwoordelijk voor het transformatieproces.

Naast de inhoudelijke transformatie zal er ook getransformeerd moeten worden op beleids- en op bestuurlijk niveau. In 2018 zal de aandacht dan ook komen te liggen op deze verbindingen.

Om succesvol te zijn met deze transformatieslag zijn ruimte, tijd, en een lerende organisatie noodzakelijk. Hierbij is samenwerking een voorwaarde om de transformatie succesvol uit te voeren.

Welke transformatieopgaven staan in 2018 centraal

Uit de afgelopen jaren hebben we een aantal lessen geleerd en zijn we door een veranderende samenleving zaken tegenkomen waar we op in willen zetten om de transformatie verder vorm te geven en te versnellen.

1. De relatie met het voorveld versterken

Er is in de gemeente Hardixveld-Giessendam een sterk voorveld. Onder het voorveld verstaan wij zowel de sociale basisinfrastructuur die is opgebouwd uit de informele (vrijwillige) organisaties, als de algemene en eerstelijnsorganisaties (verenigingen, welzijn, huisartsen, scholen). Het voorveld is de directe leefomgeving van de inwoner. Deze leefomgeving is het vertrekpunt voor ondersteuning vanuit het Sociaal Team. Om deze contextuele benadering goed uit te voeren, is het van belang dat het Sociaal Team de relatie met organisaties in het voorveld verder versterkt. Enkelvoudige vragen moeten waar nodig en waar dat kan zo dichtbij mogelijk bij bewoners worden opgepakt. In 2018 willen wij de samenwerking met het voorveld intensiveren. Hierbij hebben wij de volgende aandachtspunten:

- bij enkelvoudige problematiek af te schalen naar het voorveld en de verdere professionele afweging voor inzet bij de partners te laten;
- samen met partners uit het voorveld activiteiten te ontplooiën ter versterking van het lokale netwerk (thema-avonden, inloopochtenden, etc.);
- samenwerking met scholen intensiveren, deskundigheidsbevordering ouder/kind problematiek;
- verder borgen van verbindingsofficier voor het voorveld.

2. Ouderenproblematiek

De gemeente kent een forse vergrijzing. In een tijd waarin het langer zelfstandig wonen centraal staat, vraagt dit om de nodige ondersteuning. Binnen de gemeente zijn er vanuit de kerken, welzijns- en vrijwilligersorganisaties al de nodige initiatieven. Het Sociaal Team kan hierbij aansluiten. Goede voorbeelden zijn de betrokkenheid van de wijkverpleegkundige bij projecten rond eenzaamheid en dementievriendelijke gemeente. Verder is het wenselijk dat het Sociaal Team zich meer gaat richten op de meer complexe problematiek binnen de (thuiswonende) ouderenzorg.

3. Versterken regiefunctie

De regierol wordt een belangrijke taak van de teamleden. Zij moeten met verschillende organisaties kunnen schakelen en daarin hun rol als regisseur pakken. Deze rol vraagt specifieke kennis en kunde. In de doorontwikkeling wordt hier meer de focus op gelegd.

4. Inzetten op outreachende laagdrempelige ondersteuning; waakvlamfunctie

Binnen de gemeente blijven altijd inwoners die ondersteuning of zorg nodig blijven hebben. Zij vallen buiten de reguliere kaders. Doelgroep zijn onder andere multiprobleemhuishoudens en personen met verward gedrag. Ook zijn er steeds meer inwoners die zo lang mogelijk zelfstandig thuis blijven wonen.

Deze mensen zullen het nooit helemaal alleen kunnen redden maar zijn goed geholpen met een "waakvlam"-contact. Vanuit het Sociaal Team willen wij de "waakvlam"-functie introduceren. Hierbij gaat het om outreachende ondersteuning op maat die flexibel inzetbaar is.

Deze ondersteuning is laagdrempelig en sluit aan bij de vraag die er op dat moment ligt. Deze vraag kan per inwoner verschillen. De medewerker vanuit het Sociaal Team komt langs wanneer dat nodig is en schaaft hulp op of af als dat kan. Dit is een vloeiend proces.

Er is nauwe samenwerking met de familie en het sociale netwerk. Samenwerking met voorzieningen in het lokale voorveld en in het regionale "achterveld" zijn hierbij ook erg belangrijk. Het Sociaal Team zal hierin een uitvoerende, signalerende en als het nodig is regisserende rol aannemen.

Wij verwachten dat deze inzet ervoor zorgt dat mensen langer en prettiger thuis kunnen wonen en minder in crisissituaties terecht komen.

Doelen

Aan de hand van de transformatieopdracht concretiseren we de volgende doelen:

1. De transformatie binnen het Sociaal Team zal liggen op de verdere ontwikkeling van de teamleden (afschalen naar het voorveld, kosten bewustzijn, regierol verder ontwikkelen).
2. Het verder vormgeven van de "waakvlam"-functie in het team.
3. Een besluit nemen over 1 registratiesysteem.
4. Constant blijven ontwikkelen op basis van de werkpraktijk.

Huidige team in functie en uren

In de afgelopen jaren is er gewerkt met onderstaande disciplines en uren. Deze inzet is goed en passend gebleken. Wel willen we maatwerk blijven leveren aan onze inwoners en is deze bezetting en ureninzet niet statisch. Waar nodig moeten hier verschuivingen in plaatsvinden of andere accenten worden gelegd.

Coördinator	24 uur	0.6 fte
Wijkverpleegkundige	24 uur	0.6 fte
Brugfunctionaris zorg 2 pp	45 uur	1.25 fte
Algemeen MW	32 uur	0.8 fte
Thuisbegeleider	27 uur	0.75 fte
4 jeugdprofessionals	113 uur	3.13 fte
Professional LVB 2 pp	52 uur	1.4 fte
WMO/SDD	4 uur	0.1 fte
Administratieve ondersteuning JT	12 uur	0.3 fte
Verandermanager/ teambegeleider SJT	4 uur	
Jeugdmodule huisartsen	24 uur	0,6 fte

Wij hebben ervaren dat een aantal doelgroepen andere ondersteuning nodig heeft. Hierop willen we anticiperen in 2018 door het instellen van een waakvlamfunctie (zie punt 4 van de transformatieopgave).

Randvoorwaarden

1. Afspraken over rolverdeling tussen leidinggevende moederorganisatie en coördinator Sociaal Team

De leden van het Sociaal Team zijn in dienst van een moederorganisatie met een eigen leidinggevende. Daarnaast hebben zij te maken met de aansturing van de coördinator Sociaal Team. Over deze rolverdeling moeten heldere afspraken gemaakt worden in de aansturing en verantwoordelijkheden. In het ondertekende convenant van 2015 zijn hierover afspraken gemaakt ten aanzien van:

- Bezetting, vervanging en ziekte (zie artikel 4)

Dit moet aangevuld worden met het volgende punt: "Elk lid van het Sociaal team is minimaal 24 uur per week verbonden aan het Sociaal Team."

- Aansturing Sociaal Team (zie artikel 5)

2. Gezamenlijk opleidingsplan en budget

Uitgegaan wordt van een opleidingsplan Sociaal Team, waaraan elke organisatie een inhoudelijke (waar mogelijk) en financiële bijdrage levert. Ook de intervisie wordt gezamenlijk als team opgepakt en is gericht op de transformatie in werken.

Aangezien we als gemeente de transformatie erg belangrijk vinden, willen we de huidige coördinator nog in een andere rol aanhouden om deze cultuuromslag en doorontwikkeling te begeleiden. Dit door middel van het bieden van een lerende omgeving waarin we casuïstiek evalueren om er op verschillende niveaus van te leren.

3. Kwaliteitsregister

Het samenwerken met verschillende professionals binnen een 0-100 team maakt dat er verschillende kwaliteitsregisters gehanteerd worden. De verschillende registraties BIG, sociaal werk en SKJ vragen specifieke scholing. Die worden in nauwe samenwerking met de partners gerealiseerd.

4. Eén registratiesysteem: één systeem

Het team werkt met meerdere systemen voor de registratie van de casuïstiek. (TICK, ZoJong! En RIS) Het werken met verschillende ICT-systemen leidt tot dubbel werk voor medewerkers. De opdracht is uit te gaan van één registratiesysteem.

5. Gelijkstellen van faciliteiten

De faciliteiten als mobiele telefoons, iPads en laptops voor alle teamleden gelijkstellen met als uitgangspunt: hoe kunnen we ons werk het beste uitvoeren dichtbij de inwoner.

Monitoren en evalueren

Gezamenlijk met de gemeente en organisaties zal een monitor worden ingericht om de resultaten inzichtelijk te maken.

Deze ligt op een drietal niveaus:

- Kwantitatieve informatie over de ondersteuningstrajecten (instroom en uitstroom, duur trajecten, behaalde doelen, tevredenheid inwoners).
- Informatie over de transformatie van het team (hoe verloopt deze, welke stappen worden gezet, tegen welke knelpunten wordt aangelopen).
- Samenwerking tussen gemeente en moederorganisaties om een transformatiebeeld van het Sociaal Team uit te dragen. Samenwerking tussen uitvoering, beleid en bestuur.

Wat betekent dit voor de opdracht

De gemeente Hardinxveld-Giessendam ziet op dit moment geen noodzaak om tot een ander organisatiemodel te komen. We willen aan de organisaties of een coalitie van organisaties de volgende opdracht geven:

- Het uitvoeren van de taken en verantwoordelijkheden zoals in de visie, uitgangspunten en werkwijze zijn aangegeven en vertaald in een lokaal convenant.
- Het maken van afspraken rondom privacy zoals vastgelegd in een lokaal privacyreglement.
- Het leveren van vakkundig en gekwalificeerd personeel.
- Het stimuleren en bewerkstelligen van de transformatie, waarbij specifieke aandacht is voor de transformatieopgaven die aangegeven zijn. In de uitwerking van de opdracht willen wij graag zien op welke wijze de organisaties dit met de coördinator Sociaal Team gaan oppakken.
- Aangeven op welke wijze aan de randvoorwaarden wordt voldaan, welke een vertaling hebben in het lokaal convenant.

Om de voortgang te monitoren worden er per kwartaal voortgangsgesprekken gevoerd op bestuurlijk, management- en uitvoerend niveau. Per half jaar gebeurt dit aan de hand van de monitor. Deze wordt door gemeente en organisaties nog verder uitgewerkt.

Op basis van de vaststelling van deze opdracht en de uitwerking door de organisaties worden het huidige regionale convenant en het privacyreglement omgezet naar een aangescherpt lokaal convenant en privacyreglement.