

Centrale missie:

***‘Onze grootste kwaliteit is dat we mensen helpen samenwerken en op eigen benen te staan’.***

### **1. Transformatie sociaal domein**

Het sociaal werk verandert. De gemeenten zijn verantwoordelijk geworden voor de Wmo, jeugdzorg en participatie. In de afgelopen jaren lag de nadruk erg op het overnemen van deze taken (transitie). De komende jaren zal de aandacht verschuiven naar werkelijke transformatie: hoe kunnen we met (beperkte) middelen goede zorg bieden en liever de zorgvraag beperken. Deze kanteling is als het ware een groot maatschappelijke experiment waar gemeenten, burgers en organisaties al zoekende vorm moeten geven. Dit leidt tot onduidelijkheden en onzekerheden.

Centraal staat dat de burger meer in “the lead” komt. Er wordt een grotere mate van zelfstandigheid verwacht, hij wordt mede-eigenaar van problemen op het vlak van zorg en welzijn en er wordt veel vaker uitgegaan van wederkerigheid. Niet de problemen staan centraal, maar de mogelijkheden van mensen. De samenleving verandert van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. Gezamenlijke verantwoordelijkheid en co-creatie.

In het transformatieproces zal nog meer de nadruk liggen op anders werken, waarbij drie doelen worden nagestreefd (triple aim): beter leven, meer tevreden burgers, lagere kosten. Preventief werken, voorkomt onnodig gebruik van zorg. Dit wordt ook wel positieve gezondheid genoemd. Dit heeft ook grote invloed op het sociaal werk. Zorgen voor, wordt zorgen dat (van zorg naar gezonde leefomgeving). Sociaal werkers zullen minder zelf uitvoerend zijn, maar vooral burgers aanmoedigen hun eigen mogelijkheden te benutten. Door te opereren in nabijheid van mensen en gemeenschappen, bevorderen zij de dialoog tussen inwoners, gemeente en ketenpartners en stimuleren de zelfwerkzaamheid en burgerinitiatieven (ván en dóór de wijk). Burgers zijn zelf eigenaar en verantwoordelijk voor hun eigen welzijn of dat van hun naasten. Hoe sterker een gemeenschap of netwerken van mensen, hoe minder een beroep hoeft worden gedaan op professionals voor hulp en zorg. Het sociaal werk heeft een belangrijke rol om mensen met elkaar te verbinden (netwerkversterking) en tevens met ketenpartners op zoek te gaan naar de beste ondersteuning op basis van partnerschap (versus concurrentie). Hierbij heeft het sociaal werk wel oog voor kwetsbare situaties en mensen en witte vlekken (signalering). Het sociaal werk staat immers midden in de samenleving (onderscheidend t.a.v. presentie/generalistisch/laagdrempelig/informeel/signaleren/verbinden -> 0<sup>e</sup>-lijn).

### **2. Gemeentelijk beleid en partnerschap**

Menswel is uitvoerder van het gemeentelijk beleid. De gemeente bepaalt de doelen van de werkzaamheden van Menswel en koppelt hieraan een aantal voorwaarden. Menswel is de deskundige op het sociaal werk en bepaalt hoe de dienstverlening wordt uitgevoerd. Op basis van de concrete werkpraktijk verzamelt Menswel signalen en adviseert de gemeente over mogelijke bijstellingen in het beleid of de opdracht aan Menswel. Er is sprake van partnerschap, maar wie betaalt, bepaalt! Belangrijk is om te investeren in een goede relatie met gemeenten (ambtenaren en bestuurders). De uitvoering van het sociaal werk moet wel het beleid dienen en resultaten en effecten moeten transparant en helder zichtbaar worden gemaakt.

Menswel werkt in drie gemeenten, die alle drie hun eigen beleidskaders hebben vastgelegd. De belangrijkste zijn:

- Echt-Susteren: Beleid Sociaal Domein en Cittaslow
- Roerdalen: Kadernota 2015-2018: *‘Klein Geluk uit Roerdalen’*
- Maasgouw: Strategische visie 2015: *‘Samen maken we Maasgouw’*

De drie gemeenten werken op onderdelen ook samen in MER-verband.

Hoewel accenten verschillen, zien wij wel belangrijke overeenkomsten over de wijze van invulling van het sociaal werk. Centrale uitgangspunten voor het sociaal werk zijn:

- Kern/dorpsgericht: gezonde, veilige en plezierige woonomgeving
- Vraaggericht
- Integraal en samenhangend
- Werk samen
- Iedereen doet mee (naar vermogen / diversiteit)
- Langer zelfstandig wonen
- Voorkeur voor algemene collectieve voorzieningen en informele hulp en (mantel)zorg

De gemeente verlangt dat Menswel samen met andere partners en burgers de sociale omgeving per kern/dorp in kaart brengt, de belangrijkste vragen, knelpunten en kansen benoemd en samenwerkt met de juiste personen. De zelfwerkzaamheid en burgerinitiatieven worden zoveel mogelijk gestimuleerd (niet overnemen maar zoveel mogelijk zelfsturing). Hierbij staat niet de organisatie centraal, maar de (vraag van de) burger.

### **3. De sociaal werker**

De veranderingen in het sociaal domein hebben ook gevolgen voor de werkzaamheden van de professional. Er komt minder nadruk op het uitvoeren van dienstverlening en meer op het begeleiden van processen. Beschouwende en analytische vaardigheden zijn belangrijker en er moet gestuurd worden op resultaten, efficiency en doelmatigheid (wat is maatschappelijk effect van ons handelen?) en het aangaan van verbindingen met burgers en partners (niet te snel zelf handelen). De sociaal werker moet helder communiceren (laten zien wat en hoe hij iets wil bereiken) naar burgers, collega's, ketenpartners en gebruik maken van vaardigheden van derden. De sociaal werker moet de omgeving kennen en de omgeving moet weten wie de sociaal werker is (kennen en gekend worden). De uitgangspunten van Welzijn Nieuwe Stijl passen hier goed bij. Dit vraagt ook meer handelingsvrijheid voor de sociaal werker. Hij is probleemeigenaar van de dienstverlening, hij moet de diensten ontwikkelen, beschrijven en verantwoorden. Dit vraagt ook een andere manier van leidinggeven en meer coachende stijl. Hiervoor zal binnen Menswel een traject worden opgestart om de talenten van medewerkers beter te benutten en op elkaar af te stemmen.

Tegelijkertijd vraagt het ook om meer kritische (zelf)reflectie op het werk, hetgeen de kwaliteitsverbetering van de dienstverlening van binnenuit aanwakkert. Ook de onderlinge uitwisseling van informatie en kennis en lopende dienstverlening verdient hierbij aandacht.

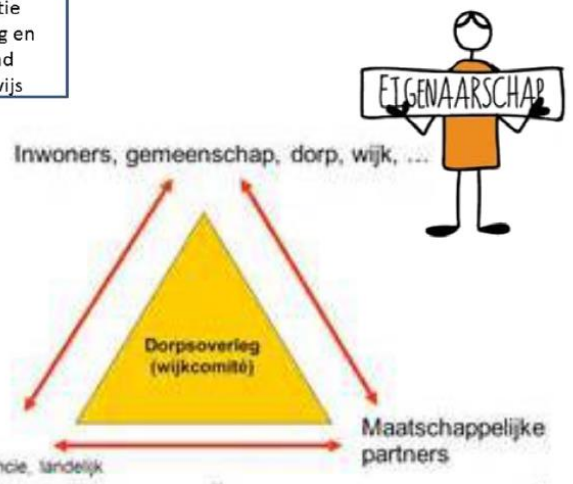
### **4. Acties**

- In werkplannen 2017 dienstverlening reeds geclusterd (eind 2016) in Opbouwwerk, Versterken vrijwilligerswerk, Cliëntondersteuning en Jeugd- en jongerenwerk.
- Afspraken over wijkindeling (m.n. E-S) en kennisverzameling/-deling (eind 2016)
- Duidelijke PDCA-cyclus 2017 bekend bij alle medewerkers (eind 2016)
- Planning interne communicatie (teams/intervisie/intranet/briefings/???) (begin 2017)
- Opstart talentenonderzoek personeel Menswel welzijn (1<sup>e</sup> kwartaal 2017)
- Personeelsontwikkelingsplannen en -gesprekken (2<sup>e</sup> kwartaal 2017)
- Herijken functieboek, competenties, kernwaarden (2<sup>e</sup> kwartaal 2017) samen met OR

Overige:

- (Flex)werkplekken herzien (intern en extern)
- Personeelshandboek
- Documentenstructuur
- Gebruik website en social media
- Tevredenheidsonderzoeken

# Transformaties als opgaven



- WAAROM?**
- Veilige en prettige leefomgeving
  - Zelfredzaamheid en eigen kracht burgers/gemeenschap
  - Preventie (leefstijl / gedrag)
  - Duurzame sociale verbanden / netwerken

- WAT?**
- 0° lijn – present, laagdrempelig
  - Luisteren, vragen en signaleren
  - Dorpsgericht: kennen en gekend worden

- HOE?**
- Meedenkend, mogelijkheden zoeken
  - Oplossingsgericht
  - Verbinden, samen – integrale aanpak
  - Eigen verantwoordelijkheid, eigenaarschap bij dorpsgemeenschap

