

Koersnotitie

WelZijn Krimpenerwaard

2021



WelZijn

Krimpenerwaard

verbindend & ondersteunend

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1 Inleiding.....	4
2 Interne organisatie.....	5
3 Toegang.....	6
4 Vrijwilligersbeleid.....	7
5 Mantelzorgbeleid.....	8
6 Stuurgroep (Sociaal) Preventieteam.....	9
7 Personeel en werk(belasting).....	10
Bijlage 1 Bewonersparticipatiepunten (ontmoetingscentra) in actie.....	12

Voorwoord

Het is een dynamische, boeiende tijd voor de WelZijn Krimpenerwaard. Intern zijn we bezig om de organisatie te stroomlijnen na de recente fusie. Een traject dat tijd en inzet vraagt. Voor de inwoners en vrijwilligers worden de activiteiten weer opgestart nu de coronapandemie over het hoogtepunt heen lijkt te zijn. Gelijktijdig zijn we volop betrokken bij de door de gemeente geïnitieerde transformatie van het sociaal domein.

Om al deze ontwikkelingen in perspectief te plaatsen hebben bestuur en een afvaardiging van het personeel, bijgestaan door twee externe deskundigen, op 9 oktober 2021 een zogenaamde heidag gehouden. Het resultaat van deze gedachtenvormende bijeenkomst is vastgelegd in deze koersnotitie. Dit document vormt na definitieve vaststelling door het bestuur het uitgangspunt voor de inzet van WelZijn Krimpenerwaard. De koers die voor de verschillende onderwerpen wordt uitgezet, zal nader worden uitgewerkt in concrete werk- en beleidsplannen. Waar nodig zal het meerjarenbeleidsplan bij de actualisatie volgend jaar hierop worden aangepast.

Deze koersnotitie is tot stand gekomen na voorbereidingen binnen bestuur en directie en na een heidag met bestuur, directie en medewerkers. Voordat deze definitief werd vastgesteld heeft het bestuur het concept besproken met vertegenwoordigers van de gemeente, de partners in de stuurgroep Sociaal Preventieteam en het personeel van WelZijn Krimpenerwaard.

1 Inleiding

Welzijnswerk blijft onverminderd van belang om het welzijn van de inwoners van de Krimpenerwaard te bevorderen of in stand te houden. Zo signaleert het SCP dat de sociale ongelijkheid in de periode van economische groei (2014-2020) nagenoeg gelijk is gebleven (Verschil in Nederland 2014-2020, oktober 2021). Het SCP verwacht daarbij dat de coronapandemie de minderbedeelden op langere termijn op grotere afstand zet wat betreft geld, relaties, cultureel kapitaal en gezondheid.

Vanuit bestuurlijk perspectief is WelZijn Krimpenerwaard cruciaal binnen het sociaal domein omdat het welzijnswerk één van de belangrijkste pijlers is bij de transformatie ervan.

De drie belangrijke thema's in het gemeentelijk beleid zijn:

- a. Ontmoeten: onderlinge ontmoeting versterkt de sociale structuren, geeft inwoners een eigen netwerk waar ze terecht kunnen en met elkaar in gesprek kunnen gaan over grote en kleine dingen die mensen bezighouden.
- b. Samenwerken: samenwerking tussen maatschappelijke partners onderling en samenwerking met vrijwilligers is van belang zodat men weet welke partner welk voorzieningenaanbod heeft voor de inwoner en krachten worden gebundeld. Dit draagt bij aan goede doorverwijzingsmogelijkheden, maar ook geeft het zicht op teveel of te weinig aanbod van voorzieningen.
- c. Normaliseren: niet elk probleem hoeft te worden opgelost door een professional. Dit besef moet landen bij inwoners, maar ook bij professionals. Inwoners zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen leven en voor hun kinderen. Ondersteuning moet erop gericht zijn om kleine problemen klein te houden door het bieden van korte praktische hulp waardoor inwoners weer zelfstandig verder kunnen.

Voor de aansturing van de ontwikkelingen binnen het sociaal domein heeft de gemeente gekozen voor een duidelijke knip. De gemeente gaat zich richten op de 'wat'-vraag: 'wat willen we realiseren?' en zal een meer regiehoudende rol aannemen. De 'hoe'-vraag wordt ingevuld/beantwoord door gebruik te maken van de deskundigheid van de uitvoeringsorganisaties. Hierin speelt de stuurgroep van het Preventieteam een coördinerende rol.

Welzijn Krimpenerwaard staat achter de uitgangspunten van het gemeentelijk beleid. Wij zijn dan ook bereid om onze schouders onder de transformatie te zetten, mede in het belang van de inwoners van onze kernen. Niet te verwachten is echter dat iedere inwoner met enige ondersteuning de kwalificatie 'zelfredzaam' zal verwerven. Vanuit onze doelstelling 'De kwetsbare inwoners van de gemeente Krimpenerwaard in staat te stellen zo lang mogelijk zelfstandig te functioneren in de eigen woon- en leef sfeer', opereren we wat dat betreft met een realistische blik.

Met name voor WelZijn Krimpenerwaard zien we zes belangrijke aandachtspunten bij de transformatie van het Sociaal Domein:

1. Het beleid levert een bijdrage aan de zelf- en samenredzaamheid van de inwoners. Dit moet gebeuren door het versterken van het gewone leven (normaliseren). Opbouwwerk op het niveau van de woonkernen gaat hierbij een grotere rol spelen.
2. Niet voor iedereen is een hoog niveau van zelfredzaamheid haalbaar. Ook van verbeterde samenredzaamheid zal niet iedereen kunnen profiteren. De maximaal haalbare inclusiviteit zal helaas nooit 100% kunnen worden. Het bieden of organiseren van een passende ondersteuning blijft daarom, naast het opbouwwerk, een belangrijk onderdeel van ons werk.

3. De bijdrage van vrijwilligers is al groot en moet zo mogelijk nog groter worden. Bijzondere aandacht vraagt het stimuleren van informele ondersteuning door gemotiveerde inwoners.
4. Om de zorg betaalbaar te houden wordt meer een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de inwoners. De inzet is dat de problemen niet worden overgenomen, maar dat de inwoner wordt gefaciliteerd en gestimuleerd om het zelf op te lossen.
5. Preventie en vroegsignalering krijgen meer nadruk met als doel onze sociale basisvoorzieningen te gebruiken en daarmee specialistisch maatwerk terug te dringen.
6. De transformatie van het sociaal domein binnen de gemeente Krimpenerwaard rust niet alleen op onze schouders. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gemeente en de partners in het Preventieteam. Alleen door een goede samenwerking kunnen we resultaat bereiken.

2 Interne organisatie

De fusie van de drie welzijnsstichtingen is op een voortvarende wijze tot stand gekomen. Bestuurlijk en organisatorisch zijn er grote stappen gezet. In deze eerste periode spelen er echter ook een aantal problemen die om aanpassing vragen, zoals daar zijn:

- Drie organisaties met hun eigen traditie moeten versmelten en elkaar onderling versterken.
- Het bestuur (bestaande uit vrijwilligers) is te veel belast met werkzaamheden die in een professionele organisatie tot het takenpakket van de directie behoren.
- De medewerkers moeten meer mogelijkheden hebben om met elkaar in gesprek te gaan. Dit bevordert zowel de integratie als de professionele diepgang.

Daarnaast spelen er een aantal ontwikkelingen die hieronder worden beschreven, die een behoorlijke impact kunnen hebben op het werk van onze medewerkers. Daarop komen we in de laatste paragraaf terug.

Koers

Inmiddels heeft het bestuur besloten om in het management veranderingen door te voeren om de effectiviteit te vergroten. Van een duo-directeurschap stapten we na een jaar over naar een éénhoofdige leiding. Voorts zullen de volgende stappen moeten worden gezet:

- a. Inhoudelijk ondersteuning van de directeur en bestuur door het aanstellen van een stafmedewerker die belast wordt met beleidsontwikkeling en projectontwikkeling. Zolang hierin niet is voorzien wordt gebruik gemaakt van tijdelijke externe ondersteuning.
- b. Uitvoering geven aan het directiereglement door meer taken feitelijk te delegeren naar de directeur.
- c. Op termijn de huidige bestuursvorm aanpassen in die van een bestuurder/directeur met een Raad van Toezicht.
- d. Bevorderen van de integratie van het personeel door het werken vanuit een hoofdvesting, met name voor de ondersteunende diensten.

3 Toegang

Er zijn momenteel meerdere sporen die de inwoners moeten helpen om beter hun weg te vinden met hun hulpvraag. Deze zijn, meer dan voorheen, gericht op het versterken van het gewone leven (normaliseren), preventie, vroegsignalering en het bieden van een passende ondersteuning. Deze sporen zijn:

- De doorontwikkeling van de welzijnspunten, gericht op de participatie van de partners van het Preventieteam.
- De ombouw tot bewonersparticipatiepunten (ontmoetingscentra), gericht op de inzet of intensivering van collectieve activiteiten en opbouwwerk.
- Aanpassing binnen het KCC van de gemeente zodat niet altijd wordt doorverwezen naar het Loket Samenleving & Zorg maar ook naar het Preventieteam.
- Doorontwikkeling van 'Welzijn op Recept' zodat huisartsen meer gaan verwijzen naar het Preventieteam en minder naar specialistische zorg.
- Structurering van het casuïstiekoverleg binnen het Preventieteam zodat hulpvragen die binnenkomen bij de afzonderlijke partners effectief worden aangepakt.

In iedere kern moet een ruimte zijn die zodanig is ingericht dat er ruimte is voor (spontane) ontmoetingen tussen inwoners én met vrijwilligers en professionals. Ze moeten een informele uitstraling hebben waar inwoners zich op hun gemak en welkom voelen (zie bijlage 1).

Het project doorontwikkeling van de Welzijnspunten richt zich met name op het huidige functioneren van de spreekuren die gericht zijn op de individuele vragen. De gemeente verwacht meer samenwerking met de partners van het Preventieteam. De vraag die binnen het project beantwoord moet worden is of die samenwerking verder kan worden versterkt en wat daarvoor nodig is. Een andere vraag is of de huidige werkwijze voldoende bijdraagt aan de zelf- en samenredzaamheid van de inwoners.

De vragen die de projectgroep moet beantwoorden zijn:

- Leidt de huidige constructie naar maximale verantwoordelijkheid van inwoners en hun eigen netwerk?
- Is de toeleiding naar de andere partijen van het Preventieteam effectief, wordt de deskundigheid van alle leden van het Preventieteam doelmatig en voldoende benut?
- Leidt de huidige situatie er toe dat de andere partijen van het Preventieteam ook vrijwilligers/omgeving kunnen inzetten waar mogelijk?

In het concept Verbeterplan Toegang Krimpenerwaard wordt er vanuit gegaan dat in alle 11 kernen er een bewonersparticipatiepunt moet komen waar inwoners informeel kunnen binnenlopen en van waaruit het opbouwwerk gestalte krijgt. Naast de praktische haalbaarheid (is in iedere kern een geschikte ruimte beschikbaar, is het financieel haalbaar) stellen we ook een vraagteken bij de behoefte. Is er in iedere kern behoefte aan een bewonersparticipatiepunt? In sommige kernen is er een sterk verenigings- en/of kerkelijk leven dat in deze behoefte voorziet. Daar zou wellicht kunnen worden volstaan met een intensivering van de samenwerking met het Welzijnspunt. Nader onderzoek is dan ook op zijn plaats.

Koers

- De werkgroep 'doorontwikkeling van de welzijnspunten' is van start gegaan onder leiding van WelZijn Krimpenerwaard. In de vacature van trekker is tijdelijk door de voorzitter voorzien. We wachten het advies van de werkgroep af.

- Voor de uitvoering van het Verbeterplan Toegang Krimpenerwaard is nader onderzoek nodig naar de behoefte en invulling van de bewonersparticipatiepunten (ontmoetingscentra) in de afzonderlijke kernen. De vragen die daarbij moeten worden beantwoord zijn:
 - a. Wat is er in de kern aanwezig aan voorzieningen die reeds voorzien in de doelstellingen van een bewonersparticipatiepunt.
 - b. Is er in de betreffende kern behoefte aan een aanvullende voorziening en wat moet deze dan bieden.
 - c. Indien er behoefte is aan een bewonersparticipatiepunt, is er dan een fysieke ruimte beschikbaar waarin deze kan worden gerealiseerd.
 - d. In welke kernen is de behoefte het groots. Prioriteitsstelling is noodzakelijk zodat eerst de grootste knelpunten kunnen worden aangepakt.
 - e. Hoe kunnen we de 'voorkant' zoveel mogelijk versimpelen voor de enkelvoudige (eenvoudige) vragen, zodat ruimte ontstaat om complexere (veelal multi) problemen snel en goed op te pakken in samenwerking met professionele partners en vrijwilligers.

De uitvoering van dit onderzoek gebeurt wat ons betreft in nauwe samenwerking met de gemeente. De eerste stap die we daarbij zetten is het bijeenbrengen van beschikbare informatie, zoals de Kernenvisie en de Gezondheidsmonitor van de GGD.

4 Vrijwilligersbeleid

In het gemeentelijk beleid heeft de vrijwilliger in toenemende mate een belangrijke rol. De omslag die gemaakt moet worden is van 'de professional die ondersteund wordt door vrijwilligers' naar de vrijwilliger die wordt ondersteund door de professional'. De welzijnspunten zouden zoveel mogelijk moeten worden bemand door vrijwilligers (inwoners zelf), ondersteund door professionals. De professional is aanwezig op de welzijnspunten als coach voor de vrijwilligers en als achterwacht bij complexere hulpvragen.

WelZijn Krimpenerwaard maakt al ruim gebruik van de inzet van vrijwilligers. Ruim 520 vrijwilligers zijn op enige wijze actief: gastvrouw, klussendienst, huisbezoek, dagopvang, bestuur etc, etc.

Vrijwilligers leveren een belangrijke, onmisbare bijdrage aan het welzijnswerk in de gemeente. Het kent echter ook zijn beperkingen, zoals:

- Zo'n 80% van de vrijwilligers behoren tot onze doelgroep, zij zijn zelf ook kwetsbaar.
- Niet alle vrijwilligers zijn goed toegerust om hulp aan anderen te bieden. Professionele begeleiding is dus noodzakelijk.
- Vrijwilligers moeten geworven, opgeleid, begeleid en behouden worden. Daarin verschillen ze niet van reguliere werknemers.
- De vragen van inwoners worden steeds zwaarder en complexer. Zo komen er meer vragen op het gebied van geestelijke gezondheid, financiële problemen en overbelasting van mantelzorgers.
- Er is behoefte aan meer vrijwilligers met leidinggevende kwaliteiten.
- Burgers en instanties kunnen terughoudend zijn om problemen te bespreken of aan te pakken met een vrijwilliger die ze kennen uit hun omgeving.
- Behalve de vrijwilligers die voor WelZijn Krimpenerwaard actief zijn, zijn er ook velen actief voor verenigingen en maatschappelijke organisaties. Hier hebben wij weinig zicht op.

Onze conclusie is dat meer inzet van vrijwilligers mogelijk is binnen het sociaal domein, maar dat dit niet vanzelf gaat. Vrijwilligersbeleid vraagt om een structurele aanpak voor werving en activering, (bij)scholing en begeleiding. De vrijwilliger is niet meer de VUT'er van vroeger die een zinvolle invulling van zijn leven zocht. Door de vergrijzing moeten andere bronnen worden aangeboord. Zo kennen diverse grote bedrijven stimuleringsregelingen voor hun personeel als ze vrijwilligerswerk gaan doen.

Vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), moet een gemeentebestuur regelmatig een plan opstellen met beleidsvoornemens om vrijwilligers te ondersteunen. Wellicht een mooi moment om deze weer eens tegen het licht te houden.

Wij staan voor een toekomstbestendige en integrale aanpak door een steunpunt waaruit het vrijwilligerswerk wordt gefaciliteerd, ondersteund, gestimuleerd en waar nodig georganiseerd.

We richten ons daarbij niet alleen op het sociaal domein, maar Krimpenerwaard-breed op alle organisaties die werken met vrijwilligers.

Koers

- a. We onderschrijven het streven om nog meer vrijwilligers in te zetten bij het werk van WelZijn Krimpenerwaard.
- b. We zetten in op het werven van vrijwilligers met leidinggevende kwaliteiten.
- c. Aandacht moet worden besteed aan de gevolgen voor het werk en de werkbelasting van onze medewerkers als gevolg van de inzet van vrijwilligers in de eerste lijn.
- d. We streven daarom naar het instellen van een Steunpunt Vrijwilligerswerk dat kan opereren onder onze regie.
- e. Dit Steunpunt Vrijwilligerswerk werkt woonkerngericht.
- f. Wij zijn bereid mee te werken aan de actualisering van het gemeentelijk vrijwilligersbeleid.

5 Mantelzorgbeleid

Zonder mantelzorgers en vrijwilligers is het niet mogelijk dat kwetsbare zorgvragers (zo lang mogelijk) in hun eigen vertrouwde omgeving blijven wonen. Het is van groot belang om ervoor te zorgen dat mantelzorgers hun waardevolle (en regelmatig zware) taak zo goed mogelijk kunnen blijven uitvoeren. Omdat WelZijn Krimpenerwaard de enige organisatie in de Krimpenerwaard is die als een kerntaak heeft structureel en professioneel mantelzorgondersteuning en respijtzorg aan te bieden, is dit voor ons en onze inwoners een belangrijk onderdeel van ons aanbod. De informele dagbesteding is hiervan een goed voorbeeld.

De gemeente Krimpenerwaard investeert in het organiseren van (vroeg)signalering en preventie met als doel het zelfoplossend vermogen van inwoners en hun sociale netwerk te versterken. Het is belangrijk om hierbij ook aandacht te hebben voor de belasting van mantelzorgers. Door tijdige (preventieve) ondersteuning kan te zware belasting van mantelzorgers worden voorkomen.

Koers

- a. Verder doorontwikkelen van diverse vormen van individuele respijtzorg, zoals maatjes en incidentele oppas
- b. Het beter onder de aandacht brengen van onze informatie- en ondersteuningsmogelijkheden door ons met 'Mantelzorgsteunpunt Krimpenerwaard'

(onderdeel van WelZijn Krimpenerwaard) te gaan profileren. Hiermee vergroten wij onze vindbaarheid en bekendheid.

- c. Nieuwe en effectieve samenwerking tot stand brengen met andere partners t.b.v. signalering. Hierbij is het casuïstiekoverleg binnen het Preventieteam een belangrijke schakel. Deze partijen kunnen naar ons doorverwijzen en signaleren, en andersom.
- d. Het maatschappelijk effect van mantelzorg is onbetwist groot en onze ondersteuning maakt mantelzorg en dus samenredzaamheid, langer mogelijk. Een deel van onze inzet wordt verzorgd door professionele welzijnsadviseurs en mantelzorgcoördinatoren, een deel wordt overgedragen aan vrijwilligers zoals de inzet als maatjes, incidentele oppas, administratieve ondersteuning etc.
- e. Het werven, scholen en coördineren van vrijwilligers voor het inzetten van respijtzorg.
- f. Actualiseren van themabijeenkomsten, ontmoetings- en gespreksgroepen en De Dag van de Mantelzorg, o.a. met digitale middelen en in samenwerking met stakeholders.

6 Stuurgroep (Sociaal) Preventieteam

Met de bestuursopdracht van 15 juni 2020 heeft het college van B&W de welzijnsstichtingen, Kwadraad, MEE, CJG, Stichting Jeugd- en Jongerenwerk opdracht gegeven om de samenwerking aanzienlijk te versterken. Dit samenwerkingsverband kreeg de naam Preventieteam.

De kern is dat de gemeente samen met partners in het sociaal domein wil zoeken naar het versterken van het gewone leven en naar meer preventieve en lichte vormen van ondersteuning als alternatief voor specialistische zorg. Juist bij de inzet van deze lichtere vormen van ondersteuning moeten zoveel als mogelijk drempels tot hulp en/of ondersteuningsvragen worden weggenomen. De partners in de Stuurgroep Preventie hebben een spilfunctie in het voorliggend veld, met informatie/advies, ondersteuning en doorgeleiding als belangrijke kerntaak en daarnaast het organiseren van vraaggericht preventief en collectief aanbod.

De gemeente als opdrachtgever stuurt de deelnemende organisaties aan via de subsidies en de voorwaarden die daaraan verbonden worden. De aansturing van dit project gebeurt door de Stuurgroep van het Preventieteam.

Koers

- a. We zetten ons in om de samenwerking van de partners in het sociaal domein niet alleen succesvol te laten zijn maar ook om dit een duurzaam karakter te geven.
- b. De voorzitter van WelZijn Krimpenerwaard is nu de afgevaardigde in de stuurgroep. De directeur opereert in de projectgroep. Op termijn zal de aan te stellen stafmedewerker de plaats innemen in de projectgroep en de directeur in de stuurgroep.
- c. Om de continuïteit te verankeren van het Preventieteam is WelZijn Krimpenerwaard bereid het management op zich te nemen. Wij nemen daarmee onze verantwoordelijkheid als grootste partner en als enige partij binnen het samenwerkingsverband die uitsluitend binnen de gemeentegrens werkt.

7 Personeel en werk(belasting)

De vorige paragrafen vormen eigenlijk een opsomming van de vele ontwikkelingen die er momenteel spelen. Samenvattend: meer inzetten op positieve gezondheid en preventie, meer samenwerken en de inzet van participerende inwoners vergroten. Al met al een forse uitdaging om nog meer te kunnen betekenen voor de inwoners van de Krimpenerwaard.

In deze slotparagraaf komen we aan bij een belangrijke schakel in het proces: de medewerkers die het allemaal moeten uitvoeren.

Door een goede samenwerking wordt de versnippering van de hulpverlening tegengegaan en efficiency winst gemaakt. De samenwerking beperkt zich niet tot de partners in het Preventieteam maar zal ook geïntensiveerd worden met andere partijen die een bijdrage (kunnen) leveren aan preventie (bibliotheken, woningcorporaties etc.) of waarbij wij een bijdrage kunnen leveren aan de afschaling van de professionele hulpverlening (huisartsen, afdeling WMO etc.).

Door een sterke profilering zowel naar inwoners als naar professionals zal het beroep dat op ons wordt gedaan groeien. Het streven is dat een deel van de aanwas wordt opgevangen door getrainde vrijwilligers. Maar onvermijdelijk is dat de professionele medewerkers meer worden ingeschakeld en met een andere wijze van werken dan tot nu. Is het niet als coach/kwaliteitsbewaker van de vrijwilliger, dan wel om de vraag te helpen oplossen of als intermediair met de professionele hulpverlening.

Een toenemende inzet van IT-mogelijkheden zal kunnen bijdragen aan een verhoging van de dienstverlening, efficiency en bereikbaarheid. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de contactmogelijkheden voor de inwoners met ons daardoor niet vermindert of wordt bemoeilijkt.

De inzet van de gemeente is de afschaling van dure professionele hulpverlening. Dit gebeurt deels door te sturen op de inkoop van voorzieningen. Aan de andere kant werken we natuurlijk al langer in het preventieveld met al onze activiteiten. Maar het zal nooit hard te maken zijn wat wij daarmee hebben voorkomen aan opschaling.

Ook is het vaak lastig om een harde lijn te trekken tussen hulp en preventie. Hulp is altijd ook preventie van erger. Door bijvoorbeeld te helpen een betalingsregeling te treffen worden verdere schulden voorkomen. Door de noodzakelijke tijd te steken in het motiveren van een partner om gebruik te maken van de ontmoetingsochtend, ontlasten we de mantelzorg en wordt intramurale zorg uitgesteld.

Een goede registratie van ons werk is noodzakelijk. Voor de medewerkers is dat inmiddels een traditie. De opgave is om ook voor vrijwilligers de registratie zo beschikbaar te maken dat zij het niet als bureaucratisch ervaren maar als een vanzelfsprekend onderdeel van hun werk.

Wij zullen de medewerkers in staat moeten stellen om hun werk adequaat en met plezier te blijven doen. Daar staat tegenover dat van de individuele medewerker de voor alle veranderingen noodzakelijke flexibiliteit mag worden verwacht. Dan kunnen we er samen een succesverhaal van maken.

Koers

- a. Als organisatie onderkennen we dat de transformatie van het sociaal domein (soms ingrijpende) gevolgen heeft voor onze medewerkers. De communicatie tussen personeel, directie en bestuur is daarom belangrijk.

- b. Het personeel wordt verzocht om op korte termijn een aanzet te geven tot het formeren van een PVT (personeelsvertegenwoordiging) zodat structureel overleg met het bestuur en directeur kan plaatsvinden.
- c. Bij voorstellen voor het oppakken van nieuwe taken of doorvoeren van fundamentele veranderingen voor het personeel, wordt naast de financiële paragraaf bij het voorstel standaard een paragraaf personele consequenties toegevoegd waarin is uitgewerkt hoe deze veranderingen worden aangepakt; de noodzakelijke competenties van betrokken medewerkers, noodzakelijke bijscholing, noodzaak aantrekken nieuw personeel. In de afweging wordt meegenomen dat het voor een organisatie soms beter is nieuwe medewerkers aan te trekken dan om het huidige personeel te belasten met extra taken.
- d. Verkend wordt in hoeverre een toenemende inzet van IT-mogelijkheden onze dienstverlening kan versterken.
- e. Voor vrijwilligers moet er een laagdrempelig registratiesysteem beschikbaar zijn.

Bijlage 1

Bewonersparticipatiepunten (ontmoetingscentra) in actie



WelZijn Krimpenerwaard
Postbus 47
2860 AA Bergambacht
info@welzijnkrimpenerwaard.com
www.welzijnkrimpenerwaard.com