

SEPTEMBER 2020

# Van preventie naar potentie

UITWERKING  
PRESENTATIE  
SOCIAAL  
DOMEIN  
DEVENTER

RASTER

DE KERN

MEE IJSSELOEVERS

SOLIS



# Inhoudsopgave

	blz.	
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vertrekpunten</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Inrichting van het samenwerkingsverband ('organisatie')</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Verbinding met Toegang en andere organisaties</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>Resultaten</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Tijdpad</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Aandachtspunten</b>	<b>22</b>
	<b>Bijlage 1: Definitie Preventie</b>	<b>23</b>



---

# 1

## Inleiding

Dit document bouwt voort op het document “Inrichting preventie in Deventer” van mei 2020. Daarin formuleerden de netwerkpartners in het sociaal domein hoe ze preventie, vanuit hun positie in de haartuinen van buurten, optimaal kunnen vormgeven. Zodat inwoners de weg naar alle vormen van preventieve ondersteuning kunnen vinden en benutten. In dit procesvoorstel werken we deze doelstelling verder uit.

### Van preventie naar potentie

Met deze titel laten we als samenwerkende organisaties zien welke verandering volgens ons nodig is om echt te komen tot de volgende fase in het kantelen van het Sociaal Domein. Willen we met elkaar alle kansen in het voorliggende veld benutten, dan hebben we een aantal essentiële keuzes te maken. Te beginnen met de beweging van preventie naar potentie. Koppel een werkwoord aan preventie, dan zou dat ‘behoeden’ of ‘beschermen’ zijn. Doe hetzelfde met potentie en je komt uit bij ‘bekrachtigen’ of ‘versterken’. Daar ligt het fundamentele verschil in hoe je naar een buurt kijkt en welke keuzes je er maakt. Vliegen we een vraag van een inwoner aan vanuit kwetsbaarheid, moeten behoeden voor, tekortkomingen, ziekte en zorg? Dan is het antwoord geënt op zwaarte, onmacht en zorgindicaties. Focussen we op kwaliteiten, kracht, energie en mogelijkheden, dan gaan we met onze inzet versterken wat er (in potentie) wél is. It’s up to us!

Koppel een werkwoord aan preventie en dan zou dat ‘behoeden’ of ‘beschermen’ zijn. Doe hetzelfde met potentie en je komt uit bij ‘bekrachtigen’ of ‘versterken’

Bij medewerkers voelen we deze schuring volop als we met ze in gesprek zijn. Dat ‘preventie’ nog te medisch is geladen en al riekt naar iets wat niet in orde is. Ze willen ‘van de stap ervoor zijn’. Die keuze sluit volledig aan bij de gedachte van Gezondheid & Gedrag, dat de vergelijkbare term ‘promotie’ gebruikt. De terminologie gaan we met medewerkers verder finetunen. Waarbij kracht en potentie centraal staan, in een bredere dan een louter preventieve opdracht. Die brede opdracht willen we als vier organisaties samen gaan vormgeven. Waarbij we al onze expertise bundelen, zodat we samen, breed en integraal, kunnen signaleren, duiden, versterken en verbinden. In het normale leven, vanuit nabijheid. Met maar één doel: dat inwoners uiteindelijk zelf, duurzaam, een verschil kunnen maken. In hun eigen leven, voor hun gezin of familie, voor een straat of in de buurt. Dan zetten we fikse stappen richting échte verandering. We voelen met elkaar dat het nu het moment is om deze fundamentele keuze te maken. Juist omdat we nu met elkaar het framework bouwen voor de komende jaren.

---

# 2

## Vertrekpunten

### 2.1 MAATSCHAPPELIJKE MEERWAARDE SAMENWERKING

Raster, De Kern, MEE IJsseloevers en Solis hebben zich verenigd in een samenwerkingsverband. Sinds 2015 werken we gezamenlijk aan "het stimuleren en mogelijk maken van inclusieve buurten". Waarin iedereen kan meedoen en zijn of haar talenten kan benutten, voor zichzelf en de buurt. Er is de afgelopen jaren veel bereikt. Er is een goed beeld van de behoefte in buurten, veel inwoners zijn gehoord en verder op weg geholpen, inwoners weten de teams goed te vinden en zowel krachtbronnen als vraagstukken in een buurt zijn breed, op alle levensgebieden, in kaart gebracht. Medewerkers hebben van en met elkaar geleerd, waardoor ze vraagstukken nu kunnen aanvliegen vanuit een diversiteit aan specialistische kennis. Ze hebben geleerd vanuit het Sociale kader te denken, maar weten ook wanneer expertise van een collega nodig is. Dat een 'probleem' niet altijd opgelost hoeft te worden, als je er maar genoeg positieve, steunende alternatieven tegenover zet. Dat een antwoord op een ogenschijnlijk 'verschrikkelijke situatie' ook gewoon lichte huishoudelijke ondersteuning kan zijn, zodat de rest van het systeem wordt versterkt en de hobbels kan opvangen.

De sociale teams zijn goed bekend bij inwoners. Daar zij we trots op en het helpt ons in ons werk. Het maakt dat we omwonenden bij naam en toenaam kennen en echt kunnen adviseren. En dat we in coronatijd weten bij welke inwoners we dichtbij moeten zijn, omdat er anders problemen ontstaan. De lijnen tussen de organisaties zijn veel korter geworden, doordat onze medewerkers dagelijks samen oplopen. Ze kunnen gemakkelijk sparren en een beroep doen op elkaars specialistische kennis om een inwoner verder te helpen. Winst voor de medewerker en zeker ook voor de inwoner. De opbrengst van de samenwerking willen we vasthouden en verder ontwikkelen.

### 2.2 SPECIFIEKE BIJDRAGE VAN DE ORGANISATIES

Door de samenwerking boeken we resultaten die we afzonderlijk niet behalen; we brengen elkaar verder. Samen hebben we een brede, generalistische werkwijze, waarbinnen elke organisatie haar eigen specialisme inbrengt. Die specialismen beschrijven we in deze paragraaf.

#### 2.2.1 *Welzijnswerk: Raster*

Raster is zichtbaar, toegankelijk en overal waar mensen zijn. We hebben oprechte belangstelling in en aandacht voor ieder mens als uniek individu. Raster is werkzaam in welzijn en kinderopvang. We geloven in de talenten van alle inwoners, de kracht van sociale verbinding en samenwerking. En in buurten waar iedereen mee kan doen en zich gewaardeerd voelt. We vinden, ervaren en laten zien dat de verbinding tussen onze divisies Kinderopvang en Welzijn bijdraagt aan sterkere buurten. We maken het verschil door te werken vanuit talenten, waarbij we onze unieke positie in de haarvaten van de samenleving benutten en gebruik maken van de ervaringen, kennis, vaardigheden en netwerken in buurten. We zijn betrokken bij ieders

---

leefwereld, zichtbaar en aanwezig. Door onze unieke positie zijn we in staat om aan te sluiten bij behoeften in de samenleving. We delen onze kennis en ervaringen en willen onszelf voortdurend ontwikkelen en verbeteren. We werken met passie, hebben plezier in ons werk, zijn toegewijd en geven mensen een veilig en vertrouwd gevoel. We bouwen aan vertrouwensrelaties met inwoners, nemen niet over, maar laten het stuur altijd in handen van inwoners. Zij werken vanuit hun eigen kracht en talenten en netwerken aan oplossingen voor vraagstukken in hun levens en buurten. Dat levert duurzame oplossingen op en voorkomt de inzet van (zwaardere vormen van) zorg.

### 2.2.2

#### *Algemeen maatschappelijk werk: De Kern*

Het Maatschappelijk Werk kenmerkt zich door een integrale aanpak van meerdere problematieken. Wij sluiten aan bij de cliënt en zijn hulpvraag door onze relatiegerichte, samenwerkende en verbindende beroepshouding. Cliënten voelen zich gesterkt, gezien en gehoord waardoor men sneller eigenaar wordt van het probleem en tot aanpakken overgaat. Gericht zijn op de vraag achter de vraag stelt ons in staat om grotere problematieken te signaleren en deze snel en zo nodig in samenwerking met andere voorliggende voorzieningen aan te pakken. Dit alles om indicatiezorg te beperken of te voorkomen. Doordat we samen met de cliënt oplopen in het aanpakken van zijn/haar problemen, hierin ondersteunen en adviseren, leert de cliënt hoe hij in zijn verdere leven mogelijke nieuwe problemen kan aanpakken. We vergroten de weerbaarheid van de cliënt. Het effect van het werk is dat de cliënt zich over het algemeen sterker voelt als de hulpverlening afgesloten wordt. Dit is niet altijd op de eerste plaats doordat zijn problemen opgelost zijn maar door een toegenomen bewustwording, het kennen van zichzelf en het regisseur kunnen en durven zijn over zijn eigen leven.

Veel van de aangemelde problematiek betreft gezondheid/ psychosociale problemen. Daarnaast wordt vooral een beroep gedaan op het maatschappelijk werk voor ondersteuning bij verwerkingsproblematiek, bij vragen op het gebied van de relatie (en echtscheiding) en bij problemen rond de opvoeding/het gezin.

### Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt\*:

- 1 - Ondersteuning en opvang; een combinatie van emotionele steun en de dingen op een rijtje krijgen.
- 2 - Gedragsveranderingen in de psychosociale sfeer: hier gaat het om het leren van vaardigheden voor alternatief gedrag, het verbeteren van contacten en het leren omgaan met problemen.
- 3 - Concrete dienstverlening: het krijgen van informatie, hulp bij toegang tot instanties en belangenbehartiging.
- 4 - Het leren accepteren van en leven met een problematische situatie.

#### ★

O.a. Flikweert, M; W. Melief. 2000. Cliënten over het Maatschappelijk werk. Verwey – Jonker, Utrecht. In: Sjeff de Vries, Waarom zijn maatschappelijk werkers zo effectief? Batenburg 2006 [www.ncmw.nl](http://www.ncmw.nl)

---

### 2.2.3 *MEE IJsseloevers*

MEE IJsseloevers biedt onafhankelijke cliëntondersteuning vanuit hun wettelijke verplichting. De kern van de functie cliëntondersteuning is: kwetsbare inwoners moeten altijd een beroep op iemand kunnen doen, waarvan zij zeker weten dat die - uitsluitend in hun belang - effectief kan ondersteunen bij het verkrijgen van regie over het hele eigen leven. Of het nu gaat over zelfstandig leven, participatie, wonen, onderwijs, werk en inkomen of zorg en ondersteuning. Onafhankelijk, als kernwaarde van de beroepsgroep en omdat deze geen belang heeft in of bij (zorg)aanbod of toegangsbeslissingen.

De vragen die kwetsbare inwoners hebben, overstijgen alle levensgebieden, stelsels en wetten. Daarom bekijkt de cliëntondersteuner een vraag altijd integraal: in samenhang met andere levensgebieden, stelsels en wetten, en de omgeving van de inwoner. Hierdoor kunnen enerzijds (toekomstige) vragen, problemen of drempels tijdig worden gesignaleerd en aangepakt en kan anderzijds alles en iedereen worden geactiveerd om ervoor te zorgen dat iemand duurzaam mee kan blijven doen (vangnet voor de toekomst). Om zodoende maximaal in te kunnen zetten op preventie en het bevorderen van gezond gedrag.

### 2.2.4 *Solis*

Zorggroep Solis levert huishoudelijke hulp, wijkverpleging, paramedische behandeling in de thuissituatie, verzorging en verpleging in een intramurale setting, revalidatie, dagbehandeling en hospice zorg. Vanuit de wijkverpleging zijn de niveau 5 en 6 geschoolde HBO verpleegkundigen werkzaam in het sociale wijkteam. De wijkverpleegkundigen werken onafhankelijk van de moederzorgorganisatie aan de uitvoering van de visie waarin de individuele burger centraal staat. De ondersteuning vindt plaats vanuit de vraag naar zorg en ondersteuning. Daarbij ligt de focus op de versterking van de persoonlijke levenssfeer op dusdanige wijze dat de burger optimale gezondheid ervaart en het daarbij behorende gedrag laat zien.

'Vertrekpunt is goed houden wat goed is en passende steun bieden om mogelijke barrières weg te nemen of een plek te geven. We sluiten hierbij aan bij het normale leven; daar starten we laagdrempelig contact en relaties'

---

## 2.3 MISSIE EN VISIE

### 2.3.1 *Missie*

We zijn samen in staat, op alle leefgebieden en voor alle bevolkingsgroepen, passende inzet te bieden. Doordat we present zijn, aanwezig, in de buurt. Formeel én informeel, individueel én collectief.

### 2.3.2 *Visie*

Onze medewerkers werken in de haarvaten van de Deventer' buurten. Daar zijn we goed zicht- en vindbaar voor inwoners. We weten wat er speelt, maken dat zichtbaar en sluiten daar vanuit onze verschillende expertise (generalistisch en specialistisch) op aan.

We werken vanuit 'gezondheid & gedrag'. Gaan uit van eigenaarschap bij de inwoner, van gezondheid in plaats van ziekte, van versterken in plaats van voorkomen en zetten vol in op het positieve en krachtige van inwoners. We maken de waarden en kracht in de buurt zichtbaar, waarderen deze en bieden mogelijkheden tot verbinding en, waar nodig, steun. De beleidsnotitie "Van wieg naar werk", met een centrale plaats voor het versterken van het normale leven en een stevige verbinding met het Jeugd domein, hanteren we als onderlegger.

### 2.3.3 *Strategie*

We gaan uit van positieve gezondheid van inwoners, normaliseren waar mogelijk, versterken en verbinden en beperken zo de instroom naar (duur) maatwerk. Dit sluit mooi aan op het initiatief 'Samen gezond in Deventer'. We sluiten aan bij de kleur van de wijk, actieve sleutelfiguren en verschillende formele en informele partners die actief zijn in het sociaal domein. We (her)kennen de maatschappelijke vraagstukken, in wijk én stad, onderzoeken samen met inwoners oplossingen en brengen onze signalen en analyse in als input voor beleidskeuzes.

Vertrekpunt is goed houden wat goed is en passende steun bieden om mogelijke barrières weg te nemen of een plek te geven. We sluiten hierbij aan bij het normale leven; daar starten we laagdrempelig contact en relaties. Zo bewegen we de huidige inzet van de sociale teams nog meer naar de voorkant en maken we een volgende slag in het kantelen van het sociaal domein.

---

## 2.4 DOEL

Door onze inzet de potentie en eigen kracht van inwoners en het sociaal netwerk stimuleren en versterken. Waardoor inwoners in staat zijn de regie over hun leven te houden en (weer) actief deel te nemen aan de maatschappij.

## 2.5 KERNWAARDEN

### 2.5.1 *Gezamenlijke bijdrage*

We willen vooral de 'opbrengst' van de afgelopen jaren vasthouden en door ontwikkelen. En vanuit korte lijnen elkaar snel weten te vinden.

Wij doen, in samenwerking met de gemeente, een effectmeting die maatschappelijke kosten en baten in beeld brengt. Daarbij benutten we data van de gemeente, aanwezige landelijke kennis bij Sociaal Werk Nederland en onderzoeken we samenwerkingsmogelijkheden met Saxion. We meten maatschappelijke effecten en de mate waarin preventie inzet andere hulpverlening voorkomt.

In het document "Inrichting preventie in Deventer" is de gezamenlijke bijdrage verwoord:

"We gaan de volgende acties inzetten in de periode 1 juli 2020 tot 1 juli 2021, om zo, op basis van 'action - learning', onze concrete doelen, inclusief prestatie-indicatoren, aan de gemeente voor te leggen. We werken als één organisatie, ontschot, en zetten in en zijn aanspreekbaar op onderstaande vijf lijnen. De inwoner zit altijd goed en de vraag, en niet de organisatie, is leidend."

- 1 - We werken dichtbij want we zijn aanwezig in de buurt. Dichtbij betekent dat wij een lage drempel hebben en zichtbaar zijn.
- 2 - We werken én leren samen. We leiden voor een deel gezamenlijk onze medewerkers op, met oog voor ieders specialisme. Op basis van data-analyse en tevredenheidsonderzoeken passen we voortdurend de dienstverlening aan.
- 3 - Kennis delen we, en innovatie pakken we gezamenlijk op voor de Deventer' opgaven.
- 4 - We willen weten wat effectief is en wat niet. We onderzoeken de vragen van inwoners, wat onze inzet en het resultaat ervan is.
- 5 - De teams zoeken verbinding met formele en informele netwerkpartners zoals WijDeventer, wijkmanagers, welzijn, huisartsen, andere voorliggende voorzieningen en justitie.



---

## 2.5.2 *Uitgangspunten*

### **Nadruk op signaleren, versterken en verbinden**

We signaleren kansen, talenten en energie én hebben scherp oog voor vraagstukken kracht- en hulpbronnen in de buurt en bij bewoners. Deze vraagstukken vormen de basis voor werkwijze en prioriteiten van de teams. Door te versterken en verbinden, tijdige begeleiding en, indien nodig, ondersteuning en kortdurende interventies spreken we de aanwezige potentie van inwoners en buurt maximaal aan, zodat inwoners (kunnen) meedoen en een buurt bruist.

### **Eigen kracht en ondersteuningsvraag van mensen centraal**

We sluiten aan op de ervaren gezondheid en het ervaren welzijn van de inwoner, stimuleren eigen kracht, regie en mogelijkheden van alle inwoners en hun omgeving.

### **Integraliteit**

We kijken samen met inwoners integraal naar alle leefgebieden. Gesprekken benutten we voor het in kaart brengen van de vraag op alle levensgebieden. We werken integraal samen in het belang van het tackelen van een vraagstuk en de inwoner.

### **Kwaliteit en continuïteit van gezondheid, ondersteuning en dienstverlening**

Medewerkers brengen hun eigen kennis en kunde op gebied van onder andere individuele ondersteuning van (kwetsbare) inwoners, samenlevingsopbouw, werk en inkomen, cliëntenondersteuning, maatschappelijk werk of schuldhelpverlening mee. Vanuit deze specialistische expertise 'kijken' zij generalistisch.

### **Wijk-, buurt- en kerngerichtheid**

Onze medewerkers zijn aanwezig in de wijk, versterken en verbinden en leveren ondersteuning dichtbij mensen in de buurt. We dagen hen uit hun kwaliteiten te benutten en in te zetten. De werkwijze, vanuit presentie (Andries Baart), heeft de laatste jaren zijn vruchten afgeworpen. Deze blijft voor de bestaande sociale teams dan ook het uitgangspunt.

'Gesprekken benutten we voor het in kaart brengen van de vraag op alle levensgebieden'

---

## 2.6 VAN PREVENTIE NAAR POTENTIE

### 2.6.1 *Niveaus van Preventie*

In verschillende werkateliers met alle medewerkers uit de teams, managers en verschillende partners, hebben we duiding gegeven aan het containerbegrip preventie. We hechten grote waarde aan het spreken van dezelfde taal. We hebben daarbij belangrijke 'lessons learned' meegenomen uit het domein Jeugd. In het beschrijven van de opbrengst van onze bijeenkomsten zijn vijf niveaus onderscheiden. Op al deze niveaus hebben we, als samenwerkende organisaties, een schat aan expertise en ervaring(en) te bieden. Die zetten we gezamenlijk in voor de inwoner.

- 1 - Het normale leven versterken; benutten van potentie
- 2 - Versterken van netwerken
- 3 - Wegnemen van belemmeringen
- 4 - Meewerken richting inzicht en acceptatie
- 5 - Meewerken aan herstel

In bijlage 1 is een uitgebreide beschrijving van deze definities opgenomen.

In een verdere uitwerking geven de samenwerkende organisaties aan welke inzet ze bieden binnen deze vijf definities. We brengen de samenhang in kaart, laten zien waar we samenwerken, wat er in ontwikkeling is en wat nog ontwikkeld moet worden. Daarbij spreken we, onderling en richting inwoners, niet langer in termen van preventie. Ons werk draait om presentie, potentie, signaleren, versterken en verbinden.

## 2.7 GEMEENTELIJKE OPDRACHT

Als dé presentiepartner van de gemeente gaat onze voorkeur uit naar een gezamenlijke opdracht voor meerdere jaren, met daarbinnen deelopdrachten. De gemeente mag ons gezamenlijk verantwoordelijk stellen voor resultaten op alle vijf onderscheiden niveaus (zie paragraaf 2.6.1). Graag formuleren we jaarlijks, samen met de gemeente, de opdracht en te behalen resultaten. Dit op basis van de visie van de gemeente (zoals onder andere verwoord in 'Van ziekte en zorg naar gezondheid en gedrag' en 'Van wieg naar werk') en gegevens verkregen uit monitoring en analyses van de wijk. We gebruiken daarvoor een gezamenlijk (te ontwikkelen) systeem om effecten en kosten en baten vast te leggen

We hebben een aantal mijlpalen met data en beoogde resultaten geformuleerd voor de periode vanaf 1 juli 2020. We stellen voor komend jaar eens per kwartaal de voortgang met de gemeente bespreken. Wij leveren daarvoor vooraf input.



---

# 3

## Inrichting samenwerkings- verband ('organisatie')

We schetsen in dit hoofdstuk globaal de inrichting van het samenwerkingsverband.

### 3.1 VISIE OP BESTURING

De inrichting van de organisatie:

- De organisatie staat dicht bij de inwoner, biedt goede hulp en is resultaatgericht waardoor inwoners graag en gemakkelijk contact met ons hebben.
- Bij ons wordt met plezier gewerkt waardoor de bevoegenheid van medewerkers behouden blijft
- Wij zijn een betrouwbare contractpartner
- We zijn een professionele organisatie en daarom werken andere, formele en informele, partners graag met ons samen

We hanteren de volgende leidende principes:

- 1 - De vorm van de organisatie volgt de inhoud en faciliteert de inhoudelijke processen
- 2 - De specialismen en kracht van de vier organisaties is meer dan de som der delen
- 3 - Sterke sturing bij de start, daarna zoveel mogelijk verantwoordelijkheid bij de teams
- 4 - Klantgericht ondernemerschap: inwoner centraal, medewerker ondersteunend en adviserend
- 5 - Dichtbij en herkenbaar: gekend en bekend bij tevreden inwoners in buurten
- 6 - Eén inwoner, één plan, één gezicht
- 7 - Samen met partners, vóór inwoners

'De organisatie staat dicht bij de inwoner, biedt goede hulp en is resultaatgericht waardoor inwoners graag door ons ondersteund worden'

---

## 3.2 INRICHTING

Wij werken met 60 professionals vanuit negen wijken mee aan het gezamenlijk met de gemeente gestelde doel: optimaal vormgeven van preventie, vanuit onze positie in de haarvaten van buurten, zodat inwoners de weg naar alle vormen van ondersteuning kunnen vinden en benutten.

### 3.2.1 *Organogram*

We brengen professionals bij elkaar en geven autoriteit waar nodig. Beslissingen moeten snel en duidelijk genomen kunnen worden. Dat vraagt flexibiliteit en een helder en richtinggevend kader.



---

## De 6 bouwstenen van een inwonersgerichte organisatie

### 1 - Verbinding maken met de inwoner

Het gaat om het verhaal van de inwoner. Daar is 'menselijke' verbinding voor nodig tussen medewerker en inwoner. Die verbinding wordt vanuit vakmanschap gelegd en versterkt, met scherp oog voor wat deze verbinding voor de inwoner betekent.

### 2 - Vrijheid en verantwoordelijkheid

Om dat te kunnen doen, hebben medewerkers vrijheid nodig. Kunnen aanhaken bij en inspelen op het verhaal van een inwoner, kan alleen in contact tussen medewerker en inwoner. Maar vrijheid kan niet bestaan zonder verantwoordelijkheid. De medewerker en inwoner bepalen samen de grenzen.

### 3 - Tevreden medewerkers, tevreden klanten

Medewerkers zijn bepalend voor de ervaring van de klant. Tevreden medewerkers maken tevreden klanten. Als organisatie dragen we richting externen en onze medewerkers uit dat we iedere dag weer, samen en met onze kennis en kunde, het verschil kunnen maken voor de inwoner. Daarnaast is het cruciaal medewerkers te horen, te waarderen en optimaal in staat te stellen hun werk te doen.

### 4 - Aannemen op houding, trainen op vaardigheden

We willen de juiste mensen aan boord. Nieuwe medewerkers selecteren we op kennis en kunde, maar ook op karaktereigenschappen als verbindkracht, zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel en lef. Bij bestaande medewerkers focussen we ons op groei. We moedigen ze aan mee te gaan in deze beweging.

### 5 - Ondersteunende functies dienend

Alle functies staan in dienst van de verbinding tussen medewerker en inwoner. Zijn coachend en faciliterend. Voor teamleiders betekent dit: minder managen, meer leiden. Ondersteunen, inspireren, coachen en uitdagen zodat medewerkers het beste uit zichzelf te halen.

### 6 - Continu verbeteren en ontwikkelen

In contact met inwoners en elkaar leren we iedere dag. Elke dag is een kans om het beter te doen. Medewerkers moeten die kans willen zien (houding), de organisatie moet ze faciliteren met ruimte, inzichten, ondersteuning en feedback om te kunnen blijven groeien.



---

## HET MODEL



---

## VAN DE HUIDIGE SITUATIE (IST) NAAR AMBITIE (SOLL)

Per onderdeel werken we uit wat taken en bevoegdheden zijn, welke functies en/of diensten er zijn vertegenwoordigd, welke ambities er voor betreffend onderdeel zijn, etc. Met elkaar brengen we de huidige situatie (IST) en ambitie is (SOLL) in kaart en welke stappen we richting verwezenlijking ervan moeten zetten. Daarbij horen een heldere prioritering en een gezamenlijke taal en duiding van begrippen en verantwoordelijkheden, voor eenduidig begrip van verwachtingen, taken en doelen.

### 3.2.2 *Presentieteams*

We gaan werken vanuit 'presentieteams'. Deze bestaan uit medewerkers van de vier samenwerkende organisaties. Zij blijven in dienst van de moederorganisatie. Per 1 januari 2021 tellen deze teams samen ongeveer 20 fte. De verdeling van medewerkers over wijken hangt af van de vraag in een wijk en is een continue aandachtspunt.

### 3.2.3 *Leidinggevende*

Eén operationeel leidinggevende stuurt deze teams aan, met de volgende taken:

- Ervoor zorgen dat de teams hun opdracht uitvoeren
- Voorbereiden en evalueren van deze opdracht
- Accountmanagement
- Managen van in gezamenlijkheid uitgevoerde projecten ('klussen')
- Aanspreekpunt zijn voor (de managers van) de organisaties en lid van de stuurgroep

Het profiel van deze leidinggevende wordt nader uitgewerkt.

### 3.2.4 *Stuurgroep*

De stuurgroep bestaat uit managers van de vier samenwerkingspartners en is adviserend aan (het bestuur van) de moederorganisaties.

### 3.2.5 *Bestuur*

Dit vraagt nog verdere uitwerking.

Noaberhuus  
ontmoetingshuis



---

# 4

## Verbinding met Toegang en andere organisaties

### 4.1 PRESENTIETEAMS EN TOEGANG

Het werk van de presentieteams sluit aan bij en speelt in op wat er is en speelt in de buurt. De teams zijn present in buurten, leggen contacten en gaan op zoek naar energie, talenten, ideeën en vraagstukken in buurten. Waar nodig bieden ze kortdurende ondersteuning of interventies aan. Zo ontstaat ruimte om mee te doen, zelf én met elkaar oplossingen te vinden en het leven wat te buigen. We zorgen dat de weg naar hulp dichtbij en kort is. Zo kunnen we in het voorliggende veld nog veel meer oppakken dan nu gebeurt, en werken we goed samen met Team Toegang om de juiste hulp op de juiste plek te krijgen wanneer dat echt nodig is. Bovendien bieden we vanuit presentie ondersteuning als er belemmeringen zijn om hulp toe te laten. Ook als er 'zwaardere hulp' nodig is, gaat het normale leven gewoon door. Het is dus belangrijk dat de presentieteams en toegang hand in hand gaan als dat nodig is.

### 4.2 TOEGANG EN PRESENTIETEAMS

Een goede verbinding tussen de presentieteams en Team Toegang is essentieel voor optimaal werk voor en met inwoners. Bij voorkeur werken we samen met de medewerkers van Team Toegang in één wijk. Dan is er (fysieke) nabijheid, zijn er korte lijnen en leer je elkaars werk goed kennen. Dat laatste is belangrijk, want Team Toegang gaat na of alle mogelijkheden in het voorveld zijn benut. Daartoe informeren we Team Toegang voortdurend en voorstel is om, in vast periodiek overleg, samen te bekijken waar behoefte aan is, wat beschikbaar is en wat ontwikkeld moet worden.

### 4.3 PRESENTIETEAMS EN ANDERE ORGANISATIES

De presentieteams zetten in op versterking en verbinding. Huisarts, formele en informele netwerkpartners en andere organisaties kunnen hiervoor verwijzen naar één van de negen presentieteams, als een indicatie niet nodig is. We zijn al in de buurt en maken ons daar, dichtbij en met inwoners, hard voor wat nodig is. In meerdere pilots en projecten ('Waar is Wally', 'Welzijn op recept') deden we hier ervaring mee op. Elke huisarts(praktijk) had daarin één vast aanspreekpunt voor alle teams.

---

# 5

## Resultaten

In het document “Inrichting preventie in Deventer” zijn de volgende resultaten geformuleerd:

- We richten onze dienstverlening zo in dat we generalistisch samenwerken en waar dat moet voor het specialisme warm doorverwijzen. We hebben dit gerealiseerd per 1 januari 2021.
- We werken laagdrempelig en zijn zichtbaar in de wijk. De lage drempel zit in het dna van onze collega's. Zichtbaarheid maken we tot speerpunt. We stellen daar een communicatieplan voor op dat we delen met de gemeente en partners. Het streven is dit het vierde kwartaal van 2020 gereed te hebben.
- We maken een gezamenlijk leer- en ontwikkelprogramma voor onze medewerkers. De planvorming is gereed per 1 april 2020. We starten op 1 juli 2021 en stellen dit programma ook open voor formele en informele partners in het sociaal domein. Met corona wordt de wereld digitaler. We richten het programma hierop in.
- Gelet op de vereiste van prestatie-indicatoren, gaan we een plan van aanpak opstellen om onze inzet te monitoren. We starten hiermee, in samenspraak met de gemeente, in het eerste kwartaal van 2021, zodat we voor 1 juli 2021 niet alleen prestatie-indicatoren hebben, maar ook al kunnen aantonen wat werkt (en wat niet). Dat doen we natuurlijk samen met onze medewerkers in de sociale teams in de wijken; na vijf jaar in de teams kennen zij de situatie in buurten en van inwoners, waardoor hun input van grote toegevoegde waarde is.

# 6

# Tijdpad

LIJN	ACTIVITEIT	2020						2021						
		01 - 07	01 - 08	01 - 09	01 - 10	01 - 11	01 - 12	01 - 01	01 - 02	01 - 03	01 - 04	01 - 05	01 - 06	01 - 07
Ontschot Werken	Organisatie inrichten													
	Uitwerken ambitie verdeling tussen Toegang en Presentie													
Dichtbij	Communicatieplan opstellen													
	Implementatie communicatieplan													
Samen opleiden	Leer- en ontwikkelprogramma opstellen													
	Start leer- en ontwikkelprogramma													
Effectiviteits-meting	Plan van aanpak opstellen													
	Ambitie uitwerken													





---

# 7

## Aandachtspunten

Tot slot delen we in dit hoofdstuk nog een aantal aandachtspunten.

### 7.1 GELIJKWAARDIG PARTNERSCHAP?

De vier samenwerkingspartners 'leveren' een verschillende bijdrage (in fte en financiën) aan de (huidige en toekomstige) teams. Terwijl er op inhoudelijk gebied sprake is van een gelijkwaardige bijdrage. Geniet een gelijkwaardige bijdrage in fte en financiën ook niet de voorkeur? Om als gelijkwaardige partners te kunnen samenwerken, is onderling vertrouwen een voorwaarde.

### 7.2 PENVOERDERSCHAP

Eén gezamenlijke opdracht aan het samenwerkingsverband vergt afspraken over het penvoerderschap.

### 7.3 ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

Welke ondersteunende diensten als HRM, Financiën, Innovatie en Deskundigheidsbevordering zijn nodig? En in welke mate? Medewerkers van de vier organisaties doen hiervoor een voorstel.

### 7.4 NAAMGEVING

Het samenwerkingsverband van de vier partners heeft nog geen naam. Hetzelfde geldt voor de huidige sociale teams. We gaan, in samenspraak met de medewerkers, in 2021 een naam kiezen.

### 7.5 VERHOUDING TOEGANG EN PRESENTIE

Gekozen is voor een fifty-fifty verdeling van medewerkers (fte) tussen Toegang en de presentieteams.. Door de wethouder is daarbij opgemerkt dat in de toekomst mogelijk (wenselijk) een verschuiving kan plaatsvinden in de richting van de presentieteams.

Wij willen een stip op de horizon zetten en een ambitie formuleren. Wij geloven dat we, door passende inzet vanuit presentieteams, een kanteling naar het voorkomen van zorg kunnen realiseren. Waar een andere verhouding bij past. In het laatste kwartaal van 2020 werken we dit verder uit. We gaan ook graag in gesprek met de gemeente over welk resultaat zij hier voor ogen heeft. We evalueren jaarlijks in een gesprek tussen bestuur en de gemeente en geven aan of en waar bijstelling kan plaatsvinden, waarbij we kijken naar onze eigen signalering en monitoring, data van de gemeente, maar bijvoorbeeld ook naar demografische ontwikkelingen.

---

# BIJLAGE 1: DEFINITIES PREVENTIE

## Aanscherpen van de definities

### WOORDEN VOORAF

In het eerste concept waren de definities uitgewerkt in een duidelijk beeld, de piramide. In dit nieuwe concept hebben we de piramide laten vervallen. In de werksessies viel op dat dit beeld als te rigide werd ervaren, waardoor mensen niet meer vrij konden denken. Sterker nog, de discussie ging soms meer over het beeld (er kwamen allerlei eigen plaatjes in omloop) dan de inhoud. Om de focus van de structuur weer terug te brengen naar de inhoud, hebben we er nu voor gekozen geen vervangend beeld te kiezen.

Onderstaande definities moeten worden gezien als een vloeiend palet. Er is geen volgorde van 'afhandelen', geen rangorde of harde lijn en het is geen te hanteren checklist.

Vertrekpunt is dat het Normale leven altijd als een rode draad door ieder proces loopt en altijd aandacht heeft. De verschillende vormen geven vooral aan welke aanleiding er vanuit de inwoner of samenleving is voor de inzet van de medewerker.

In eerdere stukken hebben we geen voorbeelden benoemd om te voorkomen dat er te snel vernauwd of verengd zou worden. In onderstaande definities doen we dit wel omdat in de werksessies bleek dat dit in de beeldvorming en het kunnen inleven toch bijdraagt.

## HET NORMALE LEVEN VERSTERKEN; BENUTTEN VAN POTENTIE

### *Definitie*

Primair gericht op goed houden wat goed is en het aanspreken van wat (in potentie) krachtig is. Het normale leven vindt plaats thuis, op school, in de buurt, op een vereniging, op het werk en steeds meer in de digitale wereld. Bewoners zijn hier leidend, waarbij de leefwereld bepaalt wat normaal is. Er is een basisinfrastructuur die voorziet in de algemene behoefte van alle inwoners om mee te kunnen doen.

### *Rol medewerker*

Regie ligt in de samenleving, waarbij medewerkers aansluiten, samenwerken en de aanwezige potentie zichtbaar maken en versterken. Bij (ervaren) tegenstellingen voert de medewerker de dialoog, met als doel perspectieven op samenleven bij elkaar te brengen.

### *Doel*

Inwoners kunnen hun overvloed en potentie inzetten om zo prettig als mogelijk (samen) te leven en het alledaagse gesprek met elkaar te voeren.

### *Voorbeeld*

It takes a Village..... Mensen delen praktische vragen van alledag en vinden en delen oplossingen, van buur tot buur. 'We doen het samen' is het motto in de buurt, samen vinden inwoners oplossingen die voor hen werken. In het eigen netwerk wordt eerst gekeken wat samen opgepakt kan worden en waar vragen open blijven liggen, zoeken bewoners zelf actief medewerkers op.

## VERSTERKEN VAN NETWERKEN

### *Definitie*

Gericht op het versterken van aanwezige netwerken van inwoners én medewerkers en het bouwen van nieuwe netwerken, door individuen met elkaar te verbinden. Mensen creëren zelf oplossingen voor de vraagstukken die zij tegenkomen in hun leven, met hun eigen kracht en netwerk en met gebruikmaking van een basisinfrastructuur. Daarmee creëren ze een klimaat waarbinnen inwoners actief zijn en bijdragen. De aanwezige overvloed en kracht in de buurt staan centraal.

### *Rol medewerker*

Maakt verbindingen waar deze betekenisvol kunnen zijn en niet vanzelf ontstaan. Verkent spelenderwijs oplossingen en versterkt aanwezige mogelijkheden en krachten, zodat de kennis, vaardigheden en slagkracht van inwoners nog verder worden vergroot.

### *Doel*

Inwoners ervaren dát en hóe ze kunnen meedoen om, samen met het eigen sociaal netwerk, buurtgenoten en medewerkers van organisaties, het leven in hun buurt (nog verder) te veraangename.



#### *Voorbeeld*

'In tijden van nood spuit de vrijwillige energie uit de grond', zo zegt hoogleraar strategische filantropie Lucas Meijs. Half Nederland biedt zich spontaan aan om boodschappen te doen, de hond uit te laten, op te passen of een telefonisch babbeltje te maken. Maar om te zorgen dat al deze overvloed ook bij de vraag komt, of, beter nog, dat we niet alleen het aanbod maar ook de vraag op weten te halen, is soms meer nodig. Daarvoor zien we dat platforms zich organiseren, soms door vrijwilligers soms door professionals, maar veelal ook dat professionals een verbindende rol spelen om de vraag op te halen en deze te verbinden aan het aanbod. Om hulp te kunnen vragen is veiligheid nodig, menselijk contact, iets warmes.

## WEGNEMEN VAN BELEMMERINGEN

#### *Definitie*

Het vroegtijdig signaleren én doelbewust inspelen op maatschappelijke belemmeringen, met als doel dat hindernissen die inwoners ervaren, weggenomen worden. Niet alleen het individu, maar de samenleving is eigenaar van deze belemmeringen en de oplossingen en mogelijkheden.

#### *Rol medewerker*

Analyseert individuele vraagstukken, filtert daar maatschappelijke thema's uit en adresseert deze bij betrokken partijen. Prikzelt tot nieuwe inzichten en denkwijzen en vindt samen oplossingen.

#### *Doel*

Inwoners ervaren dat ze er niet alleen voorstaan als ze een belemmering ervaren. En dat ze, met het eigen sociaal netwerk, buurtgenoten en medewerkers van organisaties, zelf tot oplossingen kunnen komen. Oplossingen die ook voor andere buurtgenoten of de hele buurt zinvol kunnen zijn.

#### *Voorbeeld*

Door het vervallen van de streekbus in het buitengebied is het nu nodig om individuele CVV af te geven. Een maatschappelijke keuze is nu dus een individueel vraagstuk geworden. We kunnen het creatieve denkwerk en de kracht van de samenleving benutten om met passende, alternatieve oplossingen te komen.

## MEEWERKEN RICHTING INZICHT EN ACCEPTATIE

### *Definitie*

Het doelgericht reageren op levenservaringen waar mensen mee te maken kunnen krijgen. Hierin wordt vooral aangesloten bij het proces en de situatie van inwoners. Zodat ze zelf stappen kunnen zetten, inzichten kunnen opdoen en, vanuit eigen keuzes en regie, tot een passende vorm van acceptatie kunnen komen.

### *Rol medewerker*

Stimuleren van inzichten, zodat reeds ontwikkelde problemen afnemen en er ruimte voor aanvaarding is bij individu en omgeving.

### *Doel*

Inwoners zijn voorbereid op situaties (groot en klein) die in hun persoonlijke leven ontstaan. En voelen zich gesterkt om hier zelf, met het eigen sociaal netwerk, buurtgenoten en medewerkers van organisaties, mee om te kunnen gaan.

### *Voorbeeld*

Onverwerkte rouw is in veel gevallen de opmaat naar meer sociale vraagstukken. Mensen doen (tijdelijk) minder mee in hun omgeving dan voorheen. Door rouwverwerkingstrajecten, waarbij altijd de eigen wensen en regie voorop staan, blijven inwoners zelf in staat verbonden te blijven met hun omgeving.

Ouder worden komt met kwalen die niet meer overgaan. Vroegtijdig inzicht bieden in de consequenties, betekent dat inwoners er zelf, proactief, op in kunnen spelen. Ze houden de regie en kunnen hun (toekomstige) leven sociaal en fysiek naar eigen behoeften en mogelijkheden inrichten.



## MEEWERKEN AAN HERSTEL

### *Definitie*

Meewerken aan de basis en herstel door aan te sluiten bij mogelijkheden en deze duurzaam te versterken. Wanneer herstel niet, of niet meer, aan de orde is, draait het om stabiliseren van de situatie, vanuit zoveel mogelijk zelfregie. Hierbij wordt de kracht van het sociaal netwerk, waarvan de medewerker al dan niet onderdeel is, benut.

### *Rol medewerker*

De medewerker is blijvend nabij en de inzet is gericht op het creëren van inzichten en, waar mogelijk, behoud van zelfregie, zodat de inwoner zo stabiel en prettig mogelijk kan leven.

### *Doel*

Inwoners zijn zelf in staat hun leven stabiel en zo prettig als mogelijk in te richten. En weten dát en hóe ze hierbij het eigen netwerk, buurtgenoten en medewerkers van organisaties kunnen inschakelen.

### *Voorbeeld*

Inwoner van een wijk is bekend met wisselende psychische episodes. Wanneer het 'rustig' is, kan hij prima zijn vrijwilligerswerk doen en levert hij een mooie bijdrage aan het dagelijkse reilen en zeilen in een wijkvoorziening. Wanneer hij 'instabiel' is, wordt er vaak snel gekeken naar een zorgplek, buiten zijn sociale netwerk. Hierdoor heeft hij steeds moeite met terugkeer in zijn sociale netwerk. Door begeleiding duurzaam dichtbij, in zijn sociale netwerk, in te zetten, kan hij zijn vrijwilligerswerk volhouden. Dit voorkomt intensieve begeleiding. Doordat de begeleiding onderdeel is van het gehele netwerk, is een indicatie niet noodzakelijk. De begeleiding is op de hoogte van zijn vraagstukken en heeft de expertise om hier adequaat mee om te gaan.



de kern

maatschappelijke dienstverlening

