

'Mensen komen meer centraal te staan'

'Een gemeente die Social Return handen en voeten wil geven, kan grofweg twee dingen doen. Je kunt het uitbesteden door verplichtingen in contracten met opdrachtnemers op te nemen. En je kunt je doelstellingen binnen de gemeentelijke organisatie zelf realiseren. Idealiter doe je beide.' Ik ga hier in op het zelf organiseren als gemeente.' Aan het woord is Remko Kamstra, algemeen directeur van Cyber Adviseurs. Het bureau krijgt de laatste tijd veel aanvragen van gemeenten die de organisatie willen inrichten op Social Return. 'Er zijn nogal wat veranderingen in de wet- en regelgeving in het sociale domein en veel SW-be-

drijven, de traditionele partner van de gemeente op dit gebied, hebben het moeilijk. Als je deze zaken op een samenhangende manier aanpakt, biedt het je als gemeente veel

kansen om sterker tevoorschijn te komen uit deze woelige periode.' Voor deze omslag is het nodig om in te grijpen in de gemeentelijke organisatie en de koers te wijzi-



Remko Kamstra: 'Je moet voortdurend het bovenliggende, maatschappelijke belang voor ogen houden.'

gen. Kamstra: 'Gemeentelijke diensten moeten anders naar zichzelf gaan kijken, hun doelstellingen veranderen en verbreden. Dat geldt zeker voor de afdelingen die de openbare ruimte beheren. Zorgen voor goede openbare ruimte is de klassieke, enkelvoudige doelstelling. Om die te bereiken kun je middelen en mensen inzetten. Maar de openbare ruimte zelf is ook een zeer geschikt instrument om sociale doelstellingen te bereiken. De mensen die werken in de openbare ruimte, komen in die visie meer centraal te staan dan voorheen.'

Gemeentelijke diensten moeten veel meer onderling gaan samenwerken om echt integraal te kunnen werken. Dat geldt vooral voor de dienst Sociale Zaken en de dienst Openbare Ruimte. Kamstra: 'Ze moeten met elkaar om tafel gaan zitten om het totale effect - sociaal, fysiek en economisch - van keuzes in beeld te brengen. Het kan zijn dat een bepaalde keuze minder optimaal is voor een werkgebied, maar dat het voor het totaal toch de beste keuze is. We hebben allerlei *tools* en rekeninstrumenten om dat in beeld te brengen. De begrotingen van beide afdelingen kunnen niet meer als aparte eenheden worden gezien. We kijken hierbij over de afdelingen sociaal en fysiek heen.' Kamstra waakt er echter voor dat men zich verliest in *tools* en rekensommen. 'Je moet voortdurend het bovenliggende, maatschappelijke belang voor ogen houden: waar doe je dit allemaal voor? En het is belangrijk om de aanwezige kennis en kunde te borgen, een plek te geven. Mensen van de sociale dienst zijn goed in het bemiddelen van mensen uit de "kaartenbakken"; anderen moeten niet op die stoel gaan zitten. En er zijn ook weer mensen die een efficiënte, soepel lopende organisatie als uitgangspunt nemen. Het vinden van de balans tussen die twee - mens en organisatie - is misschien wel de belangrijkste voorwaarde voor succesvolle Social Return binnen de gemeentelijke organisatie.' Kamstra vervolgt: 'De kracht van Cyber adviseurs ligt in het creëren van synergie tussen het sociale en fysieke domein. Wij doen dit vanuit onze kennis van organisatieontwikkeling en kennis van beheer en onderhoud van de openbare ruimte. We kennen het vakgebied en de mensen die hierin (kunnen) werken. Dat maakt onze oplossingen zoal strategisch als praktisch en daarmee toekomstbestendig.'

Website

www.cyber-adviseurs.nl

PRAKTIJKERVARING IN DALFSEN

Wendy Busscher is als beleidsmedewerker Groen en Landschap werkzaam bij de gemeente Dalfsen en heeft samen met Cyber Adviseurs de organisatie ingericht op Social Return. Op 1 januari van dit jaar is de nieuwe manier van werken definitief van start gegaan. Wat bracht dat zoal met zich mee? Busscher: 'Het initiatief kwam van de afdeling Sociale Zaken die bij de afdeling Openbare Ruimte polste of daar wellicht mensen die zij bemiddelen, met name WSW-ers in het groen, aan de slag konden. We hebben de inschatting gemaakt dat het een kansrijke onderneming zou zijn. Dat komt onder meer doordat we al een vrij grote buitendienst van ongeveer veertig zelfstandig werkende medewerkers hebben; de te bemiddelen doelgroep bedraagt ongeveer hetzelfde aantal.'



Wendy Busscher:
'Er verandert het nodige voor de mensen en dat moet je wel goed regelen.'

Busscher vervolgt: 'Met inbreng van Cyber adviseurs hebben we vervolgens de organisatie klaargestoomd voor deze omslag. Goede communicatie is tijdens dat traject heel belangrijk. Zowel voor de instromers als voor bestaande medewerkers van de buitendienst. We hebben bij elke belangrijke stap informatiebijeenkomsten georganiseerd. We hebben naast de drie bestaande wijkbeheerteams een vierde wijkteam opgericht met de nieuwe mensen. Ze deden overigens in de zomer al een deel van het werk zoals onkruid verwijderen. Daar zijn nu taken bijgekomen zoals snoeien. We hebben één uitvoerder bij het team aangesteld die speciaal is beoordeeld op het omgaan met mensen uit deze doelgroep, naast de standaard inhoudelijke vaardigheden. Daarnaast is er een vaste medewerker als achtervang (bij vakanties en ziekte) aangesteld.'

'Verder zijn er veel kleine, praktische dingen te regelen, die alles bij elkaar belangrijk zijn voor het welslagen', zegt Busscher. 'Bijvoorbeeld werkkleding van de gemeente voor de nieuwe medewerkers die vrijwel identiek is aan die van de andere medewerkers van de buitendienst. Dat onderstreept dat ze er echt bij horen. Maar ook bijvoorbeeld de werktijden op elkaar afstemmen, waar ze vandaan vertrekken. Er verandert het nodige voor de mensen en dat moet je wel goed regelen. Veranderingen kunnen bij deze doelgroep anders veel onrust geven. Ook voor de bestaande medewerkers van de buitendienst is het een hele verandering. Ze moeten hun kennis en vaardigheden overdragen, en er zit ook een stukje begeleiding bij. Het helpt daarbij dat de bestaande medewerkers over het algemeen hoog zijn opgeleid; ze hebben dus veel kennis om over te dragen.'