



Gemeente Assen

# Notulen marktconsultatie 5

Organisatieontwikkeling Buurtkracht Assen



## Inhoudsopgave

1	Introductie.....	3
1.1	Aanleiding .....	3
1.2	Aanwezigen tijdens marktconsultatie 5: Organisatieontwikkeling.....	3
2	Sessie 5 Organisatieontwikkeling .....	4
2.1	Toelichting .....	4
2.2	Notulen .....	4
2.2.1	Welke expertise heeft het samenwerkingsverband nodig? .....	4
2.2.2	Behoud van werkgelegenheid en expertise in brede zin .....	6
2.2.3	Overgang van medewerkers naar de gemeente .....	8

# 1 Introductie

## 1.1 Aanleiding

De implementatie van Buurtkracht Assen vraagt om een nieuwe manier van organiseren en samenwerken. Daarom start de gemeente Assen met de voorbereidingen van deze aanbesteding. Assen is van plan één partij te contracteren voor het organiseren en uitvoeren van de opdracht. Ter voorbereiding op de aanbesteding wil de gemeente Assen een aantal vragen voor leggen aan marktpartijen in de vorm van marktconsultaties. Deze marktconsultaties zijn bedoeld om geheel vrijblijvend informatie te verkrijgen vanuit de markt. De verkregen informatie zal worden gebruikt bij het verder aanscherpen van de aanbesteding.

## 1.2 Aanwezigen tijdens marktconsultatie 5: Organisatieontwikkeling

De vijfde marktconsultatie vond plaats op maandag 11 mei 2026. Onderstaand een overzicht van alle aanwezigen.

<b>Partij</b>
Cedin B.V.
Pure Kids
Stichting Ambiq
Argonaut advies
Setar
Veni Etinam
Scauting Coaching & Detachering
MINDCARE
Cosis
Incluzio



## 2 Sessie 5 Organisatieontwikkeling

### 2.1 Toelichting

Het doel van de marktconsultatie over Organisatieontwikkeling is het ophalen van informatie bij marktpartijen over het behoud van werkgelegenheid en expertise. Een deel van de huidige werkzaamheden van de gemeente zal worden ondergebracht in de nieuwe buurtteams. Dit raakt alle uitvoerende teams van het Sociaal Domein. Ook heeft het verandertraject van Buurtkracht Assen gevolgen voor welzijnsmedewerkers van Vaart Welzijn en zorgmedewerkers van verschillende organisaties. Een belangrijk gezamenlijk uitgangspunt hierbij is het voorkomen dat deze professionals de zorg verlaten. Vakbekwame en ervaren medewerkers zijn schaars en cruciaal voor de kwaliteit en continuïteit van ondersteuning aan inwoners.

Tijdens de marktconsultatie is de groep bijeengebleven. De afspraak is dat er 1 persoon per organisatie mag deelnemen. Cedin was met 2 personen aanwezig. De overige aanwezige organisaties hadden aangegeven hier geen bezwaar tegen te hebben. Onderstaand de notulen van de drie gespreksrondes.

### 2.2 Notulen

#### 2.2.1 Welke expertise heeft het samenwerkingsverband nodig?

**Voor welke rollen en taken binnen het samenwerkingsverband is de expertise van gemeentelijke, zorg- en welzijnsmedewerkers volgens jullie van essentieel belang?**

- In hoeverre is er een verschil in expertise die je in het begin nodig hebt en die in een latere fase?
- Hoe zien jullie de samenwerking met de gemeente v.w.b. taken die bij de gemeente blijven en taken die naar het samenwerkingsverband overgaan? Wat willen jullie de gemeente hierin meegeven?
- In hoeverre hebben jullie ervaringen hiermee? Wat zijn eventueel lessons learned?

#### **Expertise in verschillende fasen**

Het gaat om verschillende rollen en taken van medewerkers van de gemeente en die van welzijnsmedewerkers. Hierbij is het van belang om 3 fasen te onderscheiden: de voorbereidingsfase, de implementatiefase (eerste 2 jaar) en de fase daarna. Het is complex om zo'n breed samenwerkingsverband neer te zetten.

### **Wat is er nodig?**

- Voldoende expertise en capaciteit voor het bouwen van de toekomstige organisatie.
- Expertise op het gebied van verandermanagement.
- Expertise op het gebied van de hulpverlening/ondersteuning die wordt geboden.
- Projectmanagers die de visie uitdragen, daar goed in zijn en andere mensen meenemen en enthousiasmeren.
- Investeren in de gedeelde visie en dit met elkaar uitdragen.
- Commitment van de Raad en het College. Gemeente moet staan voor haar besluit, zodat er geen ruis ontstaat.
- Het belang van de inwoner altijd in gedachten houden in het proces.
- Lerende organisatie: ruimte hebben om samen te leren, de transformatie aan te gaan en in de gewenste ontwikkeling te groeien.
- Het “wat” bepaalt de gemeente en het “hoe” het samenwerkingsverband.
- Het “wat” moet niet te gedetailleerd worden omschreven door de gemeente.
- Het creëren van een gevoel van veiligheid om fouten te mogen maken en samen te leren
- De verbinding met de andere taken die niet binnen buurtkracht/het samenwerkingsverband vallen.

### **Overwegingen bij het bepalen van de opdracht**

- Er zijn verschillende varianten van een samenwerkingsverband mogelijk. Het nieuwe samenwerkingsverband moet dit gaan organiseren.
- De vorm van het samenwerkingsverband moet aansluiten bij hoe dit in de uitvoering vorm moet krijgen.
- De expertise die nodig is, is afhankelijk van de scope.
- Leg de profielen niet te veel vast.
- De gemeente moet de afweging maken hoeveel zij verplicht in de opdracht en hoeveel ruimte ze biedt voor het nieuwe samenwerkingsverband om zelf in te vullen.
- Afstemming met de jeugdhulpregio is noodzakelijk voor het bepalen van de breedte van de scope.

### **Aandachtspunten**

- Er moet in het voorliggend veld ook bepaalde expertise zijn. Niet elke vrijwilliger of professional in het voorliggend veld kan de juiste ondersteuning bieden (denk aan ondersteuning aan mensen met autisme).
- Voeg kennis toe en blijf gebruik maken van de expertise die er al is.
- Een snelle en goede samenwerking tussen de uitvoering van taken binnen het samenwerkingsverband en de taken die binnen de gemeente blijven.
- De gemeente moet sturen op de transformatie en hierbij een duidelijke boodschap hebben ('zo willen/doen we het').
- Alle partijen moeten met 1 mond praten.
- Er moet een helder verhaal aan de voorkant liggen.
- Al en andere vormen van digitalisering moeten een plek krijgen binnen het verandertraject. De opdracht moet hier voldoende ruimte voor laten.

### **2.2.2 Behoud van werkgelegenheid en expertise in brede zin**

#### **Hoe zien jullie het behoud van werkgelegenheid en expertise in brede zin?**

- Hoe zien jullie dit wat betreft:
  1. Medewerkers van de gemeente?
  2. Medewerkers van de welzijnsorganisatie (indien wijziging)? Welke kansen, risico's en aandachtspunten zien jullie?
  3. Medewerkers van aanbieders die niet meer gecontracteerd worden? Welke kansen, risico's en aandachtspunten zien jullie? Hoe kijken jullie naar de verantwoordelijkheid hierin van de verschillende partijen?

#### **Behoud van werkgelegenheid en expertise in brede zin**

In dit soort verandertrajecten gaat het vaak om een overgang van onderneming. De partijen zien uitdagingen en hebben zorgen hierover. De ervaring elders bij overname van medewerkers is dat 30% van de medewerkers alsnog wisselt van baan (in geval van pensioen of als de nieuwe plek niet passend voelt om wat voor reden dan ook) en 70%

blijft. Er zijn positieve ervaringen met mensen die graag willen leren en positief tegenover de ontwikkeling staan.

### **Kansen**

- De werkgelegenheid blijft. Je kunt meer inwoners bedienen en dus heb je hetzelfde aantal mensen nodig.
- De kostenbesparing zit in het aanbieden van andere voorzieningen/producten in plaats van indicaties en duurdere zorg/ondersteuning.
- De teruggang /verschuiving houdt gelijke tred met de inzet van andere producten.
- Informatie ophalen bij andere gemeenten waar dit al goed werkt/goed gegaan is.
- Als je gaat veranderen en je meer collectief gaat inzetten, houd je meer tijd over om wachtlijsten aan te pakken.

### **Aandachtspunten**

- De overname van personeel vraagt om goede afspraken en ruimte voor maatwerk.
- Tijd nemen om de nieuwe medewerkers te leren kennen, hen serieus te nemen en met hen in gesprek te gaan over wat hun talenten zijn en wat deze nieuwe mensen zelf willen. Daarbij wordt opgemerkt dat het gaat om bereidheid en vaardigheden/competenties.
- Mensen moeten zich gewaardeerd en gezien voelen.
- Goede afspraken over overname van personeel van de gemeente aan het nieuwe samenwerkingsverband.
- Er zullen andere eisen worden gesteld aan de nieuwe medewerkers, omdat er een nieuwe situatie komt. De invulling van de functies verandert. Er is o.a. minder specialisatie nodig en meer generalisatie.
- In de loop van het traject wordt het duidelijker wat er nodig is aan functies en rollen.
- De gemeente is niet verantwoordelijk voor de overname van medewerkers van de zorgaanbieders, maar zorgaanbieders hebben wel een inspanningsverplichting.
- Geen bezuinigingen op voorhand.
- De frictiekosten aan het begin moeten worden opgevangen.
- Als hoofdaanbieder heb je speelruimte nodig om in de juiste snelheid te kunnen veranderen.

- Vanwege de verandering kan een wachtlijst van cliënten ontstaan.
- Voor de lopende indicaties (beschikkingen) die zijn afgegeven, is er nu al een Taskforce gaande. Het betreft niet een bezuinigingsdoel, maar wel de introductie van anders denken en omgaan met meldingen die binnenkomen. Hier moet aandacht voor blijven.
- Voor het realiseren van een soepele overgang wordt geadviseerd de beschikkingen niet allemaal op dezelfde einddatum te zetten. Het voordeel van ze wel op 1 datum zetten, is het goed kunnen voorbereiden voor een grote groep. Daarnaast betekent dit maar 1x onrust en duidelijkheid over de overgangsdatum voor iedereen. Hierin is een voorbereidingstijd van minstens een half jaar cruciaal. Goede zorgvuldige communicatie is van groot belang hierbij.
- De scope is erg groot qua inhoud en qua doelgroep. Voor de overgang naar de nieuwe situatie kunnen keuzes worden gemaakt en zo ook over de snelheid waarmee dit proces wordt aangegaan. Misschien per type zorg een moment bepalen. Dan kan je per groep ook een voorliggend aanbod creëren.

### **Overname welzijnsmedewerkers**

Voor de overname van welzijnsmedewerkers is het belangrijk om ruimte te geven om de nieuwe organisatie te leren kennen. Conform de CAO moeten de arbeidsvoorwaarden gelijk blijven.

### **2.2.3 Overgang van medewerkers naar de gemeente**

**Hoe kijken jullie aan tegen de overgang van personeel van de gemeente? Welke kansen en welke risico's zien jullie hierbij?**

- Hoe kijken jullie aan tegen de variant van de overgang van medewerkers per de ingangsdatum van het samenwerkingsverband?
- Hoe kijken jullie aan tegen de variant van eerst 2 jaar detachering van medewerkers vanuit de gemeente en daarna de overgang?
- Wat mogen we in de overname van personeel van jullie verwachten, wat is realistisch? (omvang, termijn)
- Hoe zou je hier invulling aan geven?
- Wat zou je nodig hebben van de gemeente om de overgang van werk en medewerkers soepel te laten verlopen?
- In hoeverre hebben jullie ervaringen hiermee? Wat zijn eventuele bevindingen en leerpunten?



## **Overgang van personeel**

Ervaringen met de overname van gemeentelijke medewerkers is landelijk wisselend. Er zijn goede ervaringen met verschillende vormen van overname (zoals boven genoemd, dat 70% van de medewerkers uiteindelijk blijft). Vooralsnog is aangegeven dat het naar verwachting om 37 fte gaat die geraakt zullen gaan worden door het verandertraject. Dit is afhankelijk van de scope, die momenteel nog in discussie is. Het gaat hierbij om verschillende medewerkers als consultants met verschillende specialisaties, backofficemedewerkers, medewerkers schulden en armoede, medewerkers van het aanmeldteam. Het gaat hierbij om mensen met een mbo- of hbo-opleiding en afhankelijk van de functie ook een wmo-opleiding. Er zijn bij de gemeente ook al gesprekken gaande met de medewerkers om wie het gaat.

## **Kansen**

- Het oprichten van Buurtkracht biedt nieuwe mogelijkheden aan medewerkers van de gemeente.
- Het werk verandert qua inhoud mogelijk niet zo veel.
- Mensen kunnen bij verschillende organisaties terecht komen. Dit hoeft niet per se bij het samenwerkingsverband te zijn. Het kan ook een onderaannemer zijn.

## **Aanbevelingen**

- De vorm van de overgang ligt mede aan de teams en hoe betreffende mensen erin zitten.
- Voer gesprekken met iedereen om een goede match te maken.
- Het beeld van de profielen die nodig zijn, is heel breed. Het gaat vooral om het matchen van mensen bij de functies en rollen die er zijn.
- Houd rekening met privé zaken van medewerkers.
- Denk vanuit de inhoud.
- Vanuit de gemeente is een helder en eerlijk verhaal nodig vroeg in het proces.
- Laat medewerkers meedenken, zodat zij ook gehoord worden.
- Een goed cultuurtraject is essentieel.
- Bij de transformatie naar Buurtkracht en het creëren van een nieuwe identiteit is het van belang dat medewerkers weten dat ze bij Buurtkracht horen en wie de directe collega's

zijn. Dit is een argument voor overgang ineens en zou een probleem kunnen opleveren bij tijdelijke detachering.

### **Risico's**

- Stuwmeren aan verlofuren.
- De inschaling van de medewerkers. De overname van medewerkers van de gemeente is lastiger omdat de inschaling anders is.
- De nieuwe samenstelling van de Raad. De op te stellen inkoopstrategie gaat naar het College van B&W en de Raad en de verwachting is dat het draagvlak blijft.

### **Verzoek nieuwe bijeenkomst voor aanbieders**

Er is de wens voor een bijeenkomst waarin organisaties elkaar kunnen ontmoeten. De bijeenkomst kan door de partijen georganiseerd worden, waarbij de gemeente faciliteert als dat nodig is. Dit past in het plaatje van een zelf organiserend samenwerkingsverband. De gemeente bemoeit zich niet met welke partijen wel of niet aansluiten. In de vorige bijeenkomst lag de nadruk vooral op informatie van de kant van de gemeente en minder op het speeddaten. Daar is alsnog behoefte aan. De gemeente gaat in overleg met aanbieders die dit willen organiseren. De uitnodiging komt via Tendered.