

MAATPACT document 2

RESULTATENDOCUMENT FASE 2

Maatpact voor meer impact

Beoogd resultaat Fase 2

Maatpact heeft een natuurlijke plek gekregen in het dagelijks werk van de negen gemeenten en haar partners.



van

Hoe dat eruit ziet? Een Doorbraak realiseer je nooit alleen. Maatpact is van de héle organisatie. Maatpact is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers van de toegangsteams, sociale wijkteams en teams Werk & Inkomen én van de collega's van beleid, juridische zaken, kwaliteit, financiën, administratie, backoffice en management. Ze helpen elkaar om te doen wat écht helpt. Ze bedenken samen hoe ze oplossingen wél mogelijk kunnen maken als bureaucratie, onwillige systemen of elkaar bijtende regels en wetten in de weg zitten. Al doende leren ze met elke ervaring meer over het duurzamer, toekomstbestendig maken het sociaal domein.

In dit document:

- Deelresultaten
- gevraagde bijdrage

Maatpact Fase 2

Bestuurlijk trekker: Esmah Lahlah

Ambtelijk opdrachtgevers namens de regio Hart van Brabant: Frans Swinkels (Directeur sociaal domein, gemeente Tilburg) en Joost Ansems (Directeur sociaal domein, gemeente Oisterwijk)

Gedelegeerd ambtelijk opdrachtgevers: Marjolein van Eggelen (Manager Sociaal Domein gemeente Heusden) en Piet Sprangers (Manager Sociaal domein ABG gemeenten)

In directe verbinding met regionale **Programmamanager Mens en Samenleving:** Iris Horn

Projectcoördinator: Yvonne Zonnenberg

Deelresultaten

(Toelichting op de volgende pagina.)

- 1. De bedoeling en de werkwijze van Maatpact zit in de harten en hoofden van collega's binnen de negen gemeenten en heeft een natuurlijke plek gekregen in het dagelijks werk.**
 - a) Dankzij de training en coaching van IPW kennen alle relevante medewerkers (zie toelichting) de bedoeling en werkwijze van Maatpact en kunnen zij die toepassen in de casuïstiek.
 - b) Maatpact is van de héle organisatie.
 - c) Maatpact blijkt de investering waard.
 - d) Cultuur en leiderschap stimuleren Maatpact.
 - e) Gemeenten hebben een doorbraakteam of vergelijkbaar team waarin collega's uit verschillende disciplines samen mogelijk maken om te doen wat écht helpt.
 - f) Enthousiasme benutten. Van enthousiastelingen *ambassadeurs* maken. Doorbraken, successen vieren.
 - g) Elke gemeente heeft het werken met de doorbraakmethode en de waardendriehoek vertaald naar een eigen reguliere werkwijze op maat.
 - h) Gemeenten nemen de verantwoordelijkheid voor Financiën en Communicatie over van de externe trekkers van deze aspecten.

- 2. Leren van ervaringen; samen een toekomstbestendig sociaal domein ontdekken en ontwikkelen**
 - a) De Leerkring analyseert de bevindingen uit fase 1, doet actieonderzoek en baseert hierop aanbevelingen om de organisatie van het sociaal domein toekomstbestendiger in te richten.
 - b) Inbreng van voldoende cases (150 voor de 9 gemeenten) om te analyseren en van te leren.
 - c) Gemeenten beschikken over een dashboard dat hen helpt de ervaringen met Maatpact te volgen (monitor), analyseren (data, financiën) en ervan te leren.
 - d) Gemeenten analyseren hun ervaringen met andere maatwerkoplossingen dan Maatpact (zoals PPP). De Leerkring benut ook deze ervaringen om verbetervoorstellen op te baseren.
 - e) Er is een oplossing ontwikkeld die collega's van de regiogemeenten in staat stelt te leren van elkaars ervaringen.
 - f) Het onderzoek naar en effectieve maatwerk-aanpak voor multiproblemgerezenen, met subsidie van Zonmw, is afgerond.

3. De samenwerking met maatschappelijke partners binnen Maatpact vorm geven in convenanten en/of samenwerkingsafspraken en inbedden in de operationele samenwerking.

Het gaat om:

- a) Woningcorporaties, Baanbrekers en ziektekostenverzekeraars.
- b) Gesubsidieerde en gecontracteerde partijen.

4. Maatpact verbinden met aanpalende en overlappende regionale en lokale projecten.

Het gaat om: Smart Start, Weer thuis, PPP, integrale ketenbenadering, leren en ontwikkelen, PMM, Centrum voor Huiselijk geweld en kindermishandeling.

- a) Zorgen dat Maatpact en de andere projecten elkaar versterken en daardoor de regionale innovatiekracht vergroten.
- b) Inzichtelijk maken hoe de projecten zich tot elkaar verhouden en in elkaar grijpen. Zodat deelnemers aan al deze projecten (maar primair van Maatpact) door de bomen het bos blijven zien.

5. Randvoorwaarden

Om de deelresultaten te kunnen behalen investeren we in de volgende randvoorwaarden:

- a) Communicatieplan
- b) Regionaal kernteam en Regiobureau
- c) Planning en routekaart
- d) Inzet van 9 gemeenten
- e) Projectondersteuning

De toelichting

1. De bedoeling en de werkwijze van Maatpact zit in de harten en hoofden van collega's binnen de negen gemeenten en heeft een natuurlijke plek gekregen in het dagelijks werk.

- a) Dankzij de **training en coaching van IPW** kennen alle relevante medewerkers (zie toelichting) de bedoeling en werkwijze van Maatpact (doorbraakmethode, onderbouwen vanuit de waardendriehoek) en kunnen zij die toepassen in de casuïstiek. Er is ook aandacht voor het afwijkende perspectief van medewerkers Werk & Inkomen op Maatpact. De belemmeringen die zij ervaren in het werken met Maatpact worden in kaart gebracht en opgelost.
- a) **Maatpact is van de héle organisatie.** Een doorbraak realiseer je nooit alleen. Maatpact is niet alleen een verantwoordelijkheid van medewerkers van de toegangsteams, sociale wijkteams en teams Werk & Inkomen, maar óók van de collega's van beleid, juridische zaken, kwaliteit, financiën, administratie, backoffice en management. Om te komen tot goede maatwerkplannen en de werkwijze in te bedden in de gemeentelijke organisaties dan moeten we ook oog hebben voor mensen die vanuit een ander perspectief naar het maatwerkplan kijken. Met hen gaan we aparte sessies opzetten, in beeld brengen waar de knelpunten en mogelijkheden liggen.
- b) **Maatpact blijkt de investering waard.** Alle gemeenten ervaren dat een Maatpactcasus aandraagen loont. Ze zien de meerwaarde van Maatpact ten opzichte van 'gewoon' werken

volgens de bedoeling en andere projecten die de inwoner centraal stellen. Ook zien ze hoe de kosten voor de begeleiding van IPW zich uitbetalen in maatschappelijk en financieel rendement.

- c) **Cultuur en leiderschap stimuleren Maatpact.** Medewerkers die in aanraking komen met Maatpact hebben een positieve ervaring, op allerlei manieren. Doordat ze zich gehoord en geholpen hebben gevoeld door collega's. Doordat ze zich uitgenodigd voelden om te sparren over twijfels. Doordat ze de doorbraak hebben weten te realiseren. Doordat ze geleerd hebben dat wat niet leek te kunnen tóch mogelijk was. Doordat ze geleerd hebben van de voorbeelden van collega's. Doordat ze vertrouwen hebben gevoeld in hun inschattingsvermogen en professionaliteit.
Het is in de eerste plaats aan alle leidinggevendenden en managers om een cultuur te scheppen waarin denken en doen in mogelijkheden heel gewoon is (of wordt).
 - d) **Gemeenten hebben een doorbraakteam** of vergelijkbaar team waarin collega's uit verschillende disciplines samen mogelijk maken om te doen wat écht helpt. De voorzitter van het team is de Maatpactfunctionaris van de betreffende gemeente en deze heeft het mandaat om besluiten te nemen. Dit team helpt de doorbraak te realiseren als collega's er in een regulier casusoverleg niet uitkomen.
 - e) **Enthousiasme benutten.** Van enthousiastelingen *ambassadeurs* maken. Doorbraken, successen vieren. Elke gemeente kent al een aantal medewerkers (door alle lagen van de organisatie heen) die een twinkeling de ogen krijgen van Maatpact. Zij worden onze ambassadeurs. Ze zijn belangrijk bij het delen van kennis en ervaring en bij het uitdragen van het belang en de betekenis van Maatpact, voor inwoners én gemeenten.
 - f) **Elke gemeente heeft het werken met de doorbraakmethode en de waardendriehoek vertaald naar een eigen reguliere werkwijze op maat.** Elke gemeente heeft haar eigen werkproces, de doorbraakmethode en de waardendriehoek worden op maat per gemeente ingevoerd in het werkproces.
 - g) **Gemeenten nemen de verantwoordelijkheid voor Financiën en Communicatie over.** Een ingehuurd financieel specialist en communicatieadviseur bereiden de weg in de vorm van een plan en verbinding met alle gemeenten en de lokale medewerkers. Zij benutten en activeren de lokale kracht. De gemeenten nemen de uitvoering van financiën en communicatie op termijn over.
2. **Leren van ervaringen; samen een toekomstbestendig sociaal domein ontdekken en ontwikkelen.**
- a) De **Leerkring analyseert** de bevindingen uit fase 1, doet **actieonderzoek** en baseert hierop **aanbevelingen en verbetervoorstellen** om de organisatie van het sociaal domein toekomstbestendiger in te richten. Deze worden voorgelegd aan de portefeuillehouders Sociaal Domein van de negen gemeenten. In vier subgroepen onderzoekt de Leerkring de mogelijkheden voor: één integrale verordening Sociaal Domein; één ontschot regionaal

budget Sociaal Domein; een integrale monitor Sociaal Domein; organisatievormen die bovenstaande mogelijk maken.

- b) Inbreng van **voldoende cases** (150 voor de 9 gemeenten) om te analyseren en van te leren.
- c) **Gemeenten beschikken over een dashboard** dat hen helpt de ervaringen met Maatpact te volgen (monitor), analyseren (data, financiën) en ervan te leren (mogelijke aanpassing organisatie sociaal domein). Het dashboard geeft een overzicht over de financiën (KBA's) en inhoudelijke indicatoren van problematieken. We nemen deze taak over van IPW.
- d) **Gemeenten analyseren ook hun ervaringen met andere maatwerkoplossingen dan Maatpact** (zoals PPP). De Leerkring benut ook deze ervaringen om verbetervoorstellen op te baseren. We maken gebruik van de vele goede maatwerkvoorbeelden die gemeenten al gerealiseerd hebben (ook zonder de doorbraakmethode of begeleiding van IPW); ook deze leveren een waardevolle bijdrage aan de monitor en het dashboard en zullen collega-gemeenten inspireren.
- e) **Er is een oplossing ontwikkeld die collega's van de regiegemeenten in staat stelt te leren van elkaars ervaringen.** Het delen van kennis en ervaring, bijvoorbeeld in de vorm van voorbeeldcases, heeft een natuurlijke plek gekregen in het reguliere werkproces.
- f) **Het onderzoek naar en effectieve maatwerk-aanpak voor multiprobleemgezinnen, met subsidie van Zonmw, is afgerond.** IPW werkt met 4 gemeenten en onze regio samen om op basis van Multiprobleemgezinnen te onderzoeken naar een effectieve maatwerk-aanpak met als doel dat dit voor onze gemeenten en anderen gemeenten in Nederland bruikbaar is. Er wordt op basis van inbreng van casuïstiek met een Maatpactplan actief op zoek gegaan naar knelpunten, kansen en oplossingen.

3. De samenwerking met maatschappelijke partners binnen Maatpact vorm geven in convenanten en/of samenwerkingsafspraken en inbedden in de operationele samenwerking.

Het gaat om:

- a) **Woningcorporaties, Baanbrekers en ziektekostenverzekeraars.** Deze partijen hebben vaak een belangrijke rol in het maatwerkplan en de uitvoering hiervan. Woningcorporaties en zorgverzekeraars kunnen bijdragen door: betalingsregeling treffen, schulden saneren, eigen bijdrage van de inwoner betalen, behandelingen vergoeden die niet gecontracteerd zijn. Bij de woningcorporaties en Baanbrekers lopen de projecten Weer thuis en Integrale Ketenaanpak, waarin we Maatpact willen integreren. De gemeenten maken momenteel met woningcorporaties prestatieafspraken over het aantal benodigde woningen voor (bijzondere) doelgroepen. Baanbrekers is een veranderopgave gestart met onder andere als doel om te werken vanuit de vraag van de inwoner en de inwoner over de domeinen heen te benaderen. Dit vraagt om een andere blik en een andere samenwerking met de gemeenten. Met CZ gaan we de eerste proef draaien om samen op te trekken bij multi problematiek. Op basis van deze ervaringen gaan we afspraken maken voor een intensievere samenwerking. Met VGZ verloopt het stroever om de eerste verbinding te maken. Hen gaan we later aanhaken op de samenwerking zoals we die met CZ ontwikkelen.

- b) **Gesubsidieerde en gecontracteerde partijen.** De regio kent veel gesubsidieerde en gecontracteerde partijen in het sociaal domein. We gaan hen in deze fase meenemen en enthousiasmeren voor de Maatpactaanpak.
4. **Maatpact verbinden met aanpalende en overlappende regionale en lokale projecten.** Het gaat om: Smart Start, Weer thuis, PPP, integrale ketenbenadering, leren en ontwikkelen, PMM, Centrum voor Huiselijk geweld en kindermishandeling.
- a) Inzichtelijk maken hoe de projecten zich tot elkaar verhouden en in elkaar grijpen. Zodat deelnemers aan al deze projecten (maar primair van Maatpact) door de bomen het bos blijven zien.
 - b) Zorgen dat Maatpact en de andere projecten elkaar versterken (dubbel werk vermijden, mogelijke verwarring over verschillende namen en werkwijzen voor hetzelfde doel wegnemen) en daardoor de regionale innovatiekracht vergroten.

Welke bijdrage vragen we van jou?

Om van Maatpact een succes te maken en de deelresultaten te behalen hebben we ieders bijdrage nodig. Ook die van jou.

Gemeenteraden

- **Steun Maatpact.** Zonder de instemming van de gemeenteraadsleden van de negen gemeenten kan Maatpact niet bestaan. Lijkt het rendement van Maatpact even tegen te vallen? Gaat de ontwikkeling van een toekomstbestendig sociaal domein niet snel genoeg? Is er een incident te betreuren? Hou dan voor ogen Maatpact een kwestie is van doen, van ervaringen delen, daar samen van leren en samen doorontwikkelen.

Bestuurders

- **Laat zien hoe je vierkant achter de filosofie en werkwijze van Maatpact staat.**
- **Geef de ambtelijke organisatie de ruimte om Maatpact te doen.** Laat medewerkers merken dat je vertrouwen hebt in hun professionaliteit en beoordelingsvermogen. Laat hen je oprechte interesse voelen voor specifieke casussen, voor knelpunten die oplossingen in de weg staan. Steun ongebruikelijke oplossingen.
- **Heb geduld.** Het doel van Maatpact is óók het sociaal domein van de toekomst te ontwikkelen. Dat is een kwestie is van doen, ervaringen delen, daar samen van leren en samen doorontwikkelen. Lijkt het rendement van Maatpact even tegen te vallen? Gaat de ontwikkeling niet snel genoeg? Geen paniek. Samen ontwikkelen gaat nooit alleen in een stijgende, rechte lijn.
- **Voel je verantwoordelijk voor de benodigde financiële bijdrage voor de uitvoering van fase 2 en de inbreng van voldoende casussen.**

Gemeentesecretarissen, managers sociaal domein

- **Creëer een omgeving die je mensen de ruimte geeft om Maatpact te doen.** In deze omgeving gaan mensen vóór systemen. Medewerkers handelen naar de geest van de wet. Hebben vertrouwen in het beoordelingsvermogen en de professionaliteit van hun collega's. Nemen samen de verantwoordelijkheid om mogelijk te maken wat écht helpt. Dragen vanuit hun eigen expertise bij aan de oplossing van knelpunten die dat in de weg staan. Er is ruimte om te leren door te doen en ervaringen te delen.
- **Sta vierkant achter de filosofie en werkwijze van Maatpact – en laat dat zien.** Oprechte interesse, steun voor een ongebruikelijke oplossing, eens een casuïstiekbespreking bijwonen, meedenken hoe het wél kan, de resultaten van Maatpact in je eigen gemeente en de andere regiogemeenten kennen en delen; het helpt allemaal.
- **Maak je verantwoordelijk voor het vormen van een doorbraakteam.**

- **Maak je sterk voor de uitvoering van Maatpact.** Bespreek met je mensen welke belemmeringen en knelpunten de uitvoering van Maatpact in de weg staan. Help ze die knelpunten op te lossen, samen met wie je daar ook bij nodig hebt.
 - Deel met je mensen wat je doet om knelpunten op te lossen en hoe dit vordert.
- **Leer van je collega-managers, binnen en buiten je eigen gemeente.** Maak het creëren van de juiste omgeving om Maatpact te doen bespreekbaar. Deel belemmeringen, vind samen oplossingen. Inspireer elkaar.
- **Creëer de randvoorwaarden om samen te leren en ontwikkelen.** Medewerkers hebben de tijd nodig zich in Maatpact te verdiepen (training en instructie), casusoverleg te voeren, oplossingen mogelijk te maken, ervaringen te delen en daarvan te leren. Ervaren medewerkers te weinig leerruimte? Dan zullen ze onder de druk die ze in hun dagelijks werk ervaren snel terugvallen op de huidige routines.

Beleidsmedewerkers

- **Wees verbonden met je collega's in de uitvoering.** Vraag naar lastige casussen. Bedenk mee hoe de oplossing wél mogelijk wordt.
- **Leer van de uitvoering van casuïstiek en verwerk de ervaringen in het beleid.**
- **Betrek je uitvoerend collega's bij het maken van beleid.** Hoe denken zij dat iets uitpakt in de praktijk? Wat is volgens hen nodig om het wél te laten werken?
- **Denk steeds vanuit het perspectief van de inwoner.** Mensen gaan vóór regels en systemen.

Coördinatoren en teamleiders toegangsteams/sociale wijkteams/backoffices

- **Maak je ervoor verantwoordelijk dat je team voldoende casussen aanmeldt.**
- **Creëer een omgeving die je mensen de ruimte geeft om Maatpact te doen.**
 - Maak tijd en ruimte voor casuïstiek/maatwerkoverleggen.
 - Bespreek wat de inwoner zelf wil. Past de gekozen oplossing en aanpak daarbij?
 - Maak er een gewoonte van verschillende disciplines in het overleg te betrekken om je vizier zo breed mogelijk te krijgen. Als er tijd en ruimte is voor ideeën dan komen deze ook makkelijker.
 - Als het lijkt of een oplossing niet kan, vraag dan hoe het wél kan. Breng samen met je collega's van andere disciplines stap voor stap elke belemmering in kaart en bespreek hoe je deze kunt oplossen.
 - Bespreek in het overleg ook wat je kunt leren van deze casus. Wat werkte goed? Waar was het lastig en stroperig? Wat was nodig (van wie) om de doorbraak te realiseren? En de inwoner(s) duurzaam vooruit te helpen?
- **Vraag het doorbraakteam om hulp** als het niet lukt de doorbraak of maatwerkoplossing te realiseren.
- **Beleg hardnekkige, onoplosbare knelpunten bij de betreffende manager.** Dit zijn de knelpunten die opgelost moeten worden om het sociaal domein van de toekomst te kunnen ontwikkelen.
- **Geef je medewerkers vertrouwen.** Maatpact is een kwestie van doen, ervaringen delen en daarvan leren. Hoe meer ervaring je samen opdoet, hoe meer mogelijkheden je bij een

volgende casus hebt de best passende oplossing voor een doorbraak te vinden en te realiseren.

- **Vier elke doorbraak met je team!** Benoem en markeer waardoor het is gelukt.

Uitvoerend medewerkers en consultants Jeugd, Wmo en Participatie

- **Sta even stil bij de routine die je gewend bent te volgen.** Help je de betrokken inwoner(s) daarmee uit een uitzichtloze situatie?
- **Vraag een inwoner altijd waar hij of zij naartoe wil.** En hoe hij daar komt. Dat is vaak het uitgangspunt voor de doorbraak.
- **Maak inzichtelijk waarom je de oplossing hebt gekozen.** Is het legitiem? Hoe zijn de inwoners betrokken? Wat is het rendement?
- **Twijfel je of je 'het wel kunt maken' deze oplossing in te zetten? Vind je het lastig een kostbare oplossing in te zetten die andere inwoners niet krijgen? De kosten-/batenanalyse helpt je te beoordelen of je inderdaad kiest voor de beste oplossing.** Denk in scenario's. Wat zou er gebeuren als we deze oplossing niet inzetten? Wat zijn de gevolgen voor het leven van de inwoner? Welke kosten veroorzaakt dit? En wat het levert het op als we het wél doen. Dit helpt je een objectieve afweging te maken.
- **Breng je casus in voor overleg.** Gebruik je collega's om te sparren, de oplossing mogelijk te maken en de belemmeringen die je tegenkomt onderweg samen op te lossen.
- **Vraag advies en hulp van collega's met een andere expertise (denk aan financiën, administratie, veiligheid, juridische zaken...).** Dit kun je ook buiten een casuïstiekoverleg om doen.
- **Handel in de geest van de wet.** Bedenk: hoe kunnen we mogelijk maken wat nodig is?
- **Meld je casus aan bij je coördinator als Maatpactcasus** als ondersteuning door IPW gewenst is.
- **Gebruik het Maatpactfonds of het PPP-budget** voor oplossingen en voorzieningen die niet in het systeem staan en niet uit de gebruikelijke potjes betaald kunnen worden. Het Maatpactfonds kun je alleen inzetten voor casussen die door IPW begeleid worden.
- **Deel wat je belemmert om een Doorbraak te realiseren** met de maatpactfunctionaris van jouw gemeente (voorzitter van het doorbraakteam).
- **Denk met ons mee: hoe kun je je collega's winnen voor het Maatpact?**
- **Heb vertrouwen in jezelf.** Maatpact is een kwestie van doen, ervaringen delen en daarvan leren. Hoe meer ervaring je samen opdoet, hoe meer mogelijkheden je bij een volgende casus hebt de best passende oplossing voor een doorbraak te vinden en te realiseren.
- **Vier elke doorbraak!** Deel je doorbraak met je team. Benoem en markeer waardoor het gelukt is.
- **Deel elke doorbraak** met projectleider Yvonne Zonnenberg via maatpact@regio-hartvanbrabant.nl Dan kunnen we jouw ervaringen delen en er nog meer mensen mee inspireren.

Uitvoerend medewerkers financiën, backoffice, juridische zaken, veiligheid...

- **Zet je kennis en ervaring in om de oplossing wél mogelijk te maken.**
- **Maak tijd en geef niet op.** Vraagt een collega je om hulp omdat de beoogde oplossing voor een inwoner niet lijkt te kunnen? Denk mee over hoe het wél kan en los samen de knelpunten op die je onderweg tegenkomt.

Maatschappelijk partners (op directie-/managementniveau)

Ziektekostenverzekeraars, woningcorporaties en Baanbrekers

- **Neem zitting in lokale doorbraakteams.** Breng op verzoek van het doorbraakteam je expertise in.
- **Lever je bijdrage om de doorbraak mogelijk te maken.** Bijvoorbeeld door een betalingsregeling te treffen, schulden kwijt te schelden of behandelingen te vergoeden die niet gecontracteerd zijn. Met deze oplossingen, onderdeel van een breder plan, kun je een uitzichtloze situatie meteen helpen doorbreken.
- **Woningcorporaties: maak prestatieafspraken** met de regio over het aantal benodigde woningen voor (bijzondere) doelgroepen met woningcorporaties.
- **Maak het medewerkers mogelijk samen met de gemeenten tot een doorbraak te komen.** Informeer je medewerkers over de betrokkenheid van de organisatie bij Maatpact. Welke ambities heb je met dit project? Waarom doe je mee? Welke bijdrage vraag je van je medewerkers? Wat draag je als directie zelf bij om met het Maatpact te werken?

Gesubsidieerde en gecontracteerde partijen

(MEE, ContourDeTwern, IMW, Farent en aanbieders Wmo en Jeugdhulp)

- **Neem zitting in lokale doorbraakteams.** Breng op verzoek van het doorbraakteam je expertise in.
- **Lever je bijdrage om de doorbraak mogelijk te maken.** Hoe kun je helpen om de ondersteuning precies passend te krijgen? Denk aan werken op ongebruikelijke momenten (toch eens in de avonduren omdat dan vader ook thuis is) . Denk aan praktische acties die nu meteen iets oplossen (eerst samen met de inwoner het huis op te ruimen om daarna een begeleidingstraject te starten). Denk aan alles dat een standaardoplossing voor die ene inwoner precies passend maakt. Alles is bespreekbaar met de gemeente.
- **Maak het medewerkers mogelijk samen met de gemeenten tot een doorbraak te komen.** Informeer je medewerkers over de betrokkenheid van de organisatie bij Maatpact. Welke ambities heb je met dit project? Waarom doe je mee? Welke bijdrage vraag je van je medewerkers? Wat draag je als directie zelf bij om met het Maatpact te werken?