



Opdrachtgever

Divosa



Onderzoek

Divosa-monitor 2014 : verkenning

voortgang implementatie

Participatiewet

Einddatum – 1 mei 2014

Categorie

Wets- en beleidsevaluatie

Divosa-monitor 2014

verkenning voortgang implementatie Participatiewet

Conclusie

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Gemeenten zijn vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB, de Wsw of de Wajong. Mensen die nu een Wajong-uitkering of een Wsw-plek hebben, behouden deze. Jonggehandicapten die blijvend geen arbeidsvermogen hebben, blijven aangewezen op de Wajong. Hoe gaan gemeenten hun beleidsvrijheid rondom de Participatiewet gestalten? Hoe ver zijn ze? Hoe organiseren ze de beschutte werkplekken die de huidige plekken in de sociale werkvoorziening deels kunnen vervangen? En hoe verknopen zij de Participatiewet met de andere decentralisaties in het sociale domein? Deze verkenning biedt een eerste indruk op basis van een kwalitatief onderzoek onder twintig Divosa-leden uit grotere gemeenten, getoetst aan en aangevuld met voorbeelden vanuit Divosa-bijeenkomsten en werkbezoeken in het land. De geschetste ontwikkelingen geven een beeld van de stand zaken, maar zijn niet representatief voor alle regio's en gemeenten. Gemeenten blijken met een keur aan partners samen te werken, met harmonisatie van werkgevergericht regionaal beleid als belangrijkste doel. De regionale werkbedrijven zijn veelal overlegplatforms en als zodanig 'virtueel' van aard. Wat de inrichting van de sociale werkvoorziening betreft zijn veel gemeenten nog zoekende. Er is veel onzekerheid over de garantiebannen. Gemeenten proberen samenhang tussen de decentralisaties te creëren door een centrale toegang met brede intake te organiseren. Gemeenten denken dat een samenhangend beleid en met name de introductie van een wijkteam alleen op de lange termijn efficiënter kan zijn. Brede ondersteuning is alleen nodig bij mensen met multiproblematiek.

[Link naar bestand](#)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/ldfcjgix>

Divosa-monitor 2014

Verkenning voortgang implementatie Participatiewet

Datum: mei 2014

- > Gemeenten harmoniseren werkgevergericht beleid op regionaal niveau
- > De regionale werkbedrijven zijn veelal overlegplatforms
- > De inrichting van de sociale werkvoorziening kan in veel gemeenten nog alle kanten op
- > Veel onzekerheid over garantiebanen
- > Samenhang 3 decentralisaties: bijna alle gemeenten organiseren een centrale toegang met brede intake
- > Samenhangend beleid alleen effectief bij toespitsing op mensen met multiproblematiek



Voorwoord

De gesprekken met Divosa-leden over de Participatiewet veranderen van karakter. Voor mij lag het omslagpunt bij de afronding van de behandeling door de Tweede Kamer. Nu weten we hoe de wet er uitziet. De pap is gestort. Ook de meerderheid in de Senaat is geregeld.

Nu moet het lokaal gebeuren. Het gaat dan ook steeds minder over de vraag 'wat kan er beter?' en steeds indringender over die andere vraag: 'hoe staat het met de invoering?' We komen van de lobby- in de implementatiestand

En waar ik ook kom – of het nou in Delfzijl, Gulpen of Vlissingen is – overal tref ik leden die rustig beschrijven wat ze doen. Mensen die aan de slag zijn gegaan. Soms nuchter, soms enthousiast. Nooit weten ze al zeker dat het goed afloopt, want er is nog veel onduidelijk over geld en over de beleidsvrijheid die we krijgen bij de organisatie van ons werk. Maar iedereen weet wel ongeveer wat hij straks moet doen. En met wie. Dus zijn we volop aan de slag om de samenwerkingsverbanden te bouwen die straks concrete resultaten moeten opleveren.

De sessie die Divosa eind maart met leden organiseerde om te praten over de invoering van de Participatiewet, bevestigt het beeld. Het gonst van de activiteit. We zoeken en bouwen tegelijk. Overal in het land zijn we druk met de lokale vertaling van de nieuwe wet. We gaan aan de slag. En we leren onderweg van onze ervaringen en die van anderen.

Dit document is een 'verkenning' van wat er gebeurt. Een tussenstand in onze gezamenlijke zoektocht. Maar wel een die nu al duidelijk maakt dat Nederlandse gemeenten er met vereende krachten iets moois van willen maken.

Aan ons zal het niet liggen.

René Paas,
voorzitter Divosa

Samenvatting

Vanaf 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de Participatiewet, de jeugdzorg en taken die vanaf de Awbz overgaan naar de Wet maatschappelijke ondersteuning. Alle gemeenten zijn voorjaar 2014 druk met de voorbereiding daarvan. In de helft van de gemeenten zijn de beleidskaders afgetikt. In de rest van de gemeenten gebeurt dat na de zomer.

Om de Participatiewet goed uit te voeren werken gemeenten samen met een keur aan partners. Belangrijkste doelstelling van die samenwerking is het harmoniseren van beleid op regionaal niveau zodat de regio met één gezicht naar werkgevers toe kan opereren. De werkbedrijven die worden opgericht zijn veelal 'virtueel' van aard: het zijn dus geen fysieke organisaties maar netwerken of platforms voor partners om afspraken te maken. Wat betreft de inrichting van de sociale werkvoorziening zijn gemeenten over het algemeen nog zoekende.

Gemeenten vinden het lastig om de werkgevers aan tafel te krijgen en vragen zich af wie zij straks kunnen aanspreken op het leveren van de garantiebanen. Bij plaatsen van werkzoekenden op de garantiebanen willen zij concurrentie tussen doelgroepen voorkomen. Overigens blijft de vraag of garantiebanen *extra* banen zullen opleveren bovenop wat werkgevers en gemeenten nu al voor mensen met een arbeidsbeperking doen. Alle mogelijke middelen en creatieve oplossingen zijn dus nodig om banen te vinden en te creëren voor de doelgroep.

Gemeenten proberen de drie decentralisaties met elkaar te verknopen. De meeste gemeenten hebben een centrale toegang georganiseerd. Een deel van de gemeenten heeft de keten rondom jongeren uitgebreid en werkt aan een samenhangend beleid. Gemeenten denken dat een samenhangend beleid en met name de introductie van een wijkteam alleen op de lange termijn efficiënter kan zijn. Op de korte termijn moet er geld bij. Ook moeten gemeenten er voor waken om de wijkteams proportioneel in te zetten als zij geld willen besparen. Het gevaar bestaat dat een wijkteam juist extra werk oplevert omdat daar de focus op zorg ligt en minder op participatie en werk.

Voortgang implementatie Participatiewet

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Gemeenten zijn vanaf die datum verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Deze mensen zitten nu in de WWB (de Wet werk en bijstand), de Wsw (de Wet sociale werkvoorziening) en in de Wajong (Wet arbeidsondersteuning jonggehandicapten). Mensen die nu een Wajong-uitkering of een Wsw-plek hebben, behouden deze. Jonggehandicapten die blijvend geen arbeidsvermogen hebben, blijven na de invoering van de Participatiewet aangewezen op de Wajong.

Hoe gaan gemeenten hun beleidsvrijheid rondom de Participatiewet invullen? Hoe ver zijn ze? Hoe organiseren ze de beschutte werkplekken die de huidige plekken in de sociale werkvoorziening deels kunnen vervangen? En hoe verknopen zij de Participatiewet met de andere decentralisaties in het sociale domein?

Deze verkenning biedt een eerste indruk op basis van een kwalitatief onderzoek onder twintig Divosa-leden uit grotere gemeenten, getoetst aan, en aangevuld met voorbeelden vanuit Divosa-bijeenkomsten en werkbezoeken in het land. De geschetste ontwikkelingen in deze verkenning geven een goed beeld van de stand in het land, maar zijn niet representatief voor alle arbeidsmarktregio's en gemeenten.

Beleidskaders

Veel gemeenten hebben al beleidskaders voor de Participatiewet. Bij de twintig geconsulteerde Divosa-leden, gaat het om de helft. Het gaat veelal om kaders voor het hele sociale domein die per decentralisatie nog verder ingevuld moeten worden. De beslissingen gemeenteraden hebben genomen gaan vooral over de financiële kaders en de toegang tot de dienstverlening (via een wijkteam of een loket). De raden geven de uitvoering veel ruimte om in gesprek te gaan met maatschappelijke partners om zo vernieuwing in het sociale domein vorm te geven. Dat is nodig omdat het Rijk fors bezuinigt op de taken die naar gemeenten overgaan waardoor gemeenten gedwongen zijn om echt anders te gaan werken.

In een enkele gemeente zijn de kaders voor het sociale domein en de Participatiewet al een tijd terug vastgesteld. Deze vragen alleen nog maar om bijstelling zodra de Participatiewet door de Eerste Kamer is. Gemeenten die nog geen kaders hebben vastgesteld, zullen dit rondom de zomer door de nieuwe gemeenteraad laten doen.

Samenwerken in netwerken

Sociale diensten investeren veel tijd en energie in het opbouwen van een netwerk van partners met wie zij samenwerken voor de uitvoering van de Participatiewet. Zij bouwen daarbij voort op bestaande netwerken en infrastructuren.

Hun belangrijkste partners zijn andere gemeenten, sw-bedrijven, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. De overige partners zijn roc's en andere onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en/of organisaties voor zorg en welzijn, het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) of een andere organisatie voor breed arbeidsmarktbeleid, cliëntenraden, wethouders, andere gemeentelijke afdelingen (bv economische zaken), kredietbanken en de provincie.

Intergemeentelijke samenwerking blijft lastig

In veel gemeenten is de samenwerking met andere gemeenten een heikel punt. Kleinere gemeenten vinden het lastig om met grote gemeenten samen te werken omdat die door hun omvang veel invloed kunnen uitoefenen waardoor kleinere gemeenten beslissruimte verliezen. Grote gemeenten vinden het lastig om met kleinere gemeenten samen te werken omdat dit de besluitvorming ingewikkelder maakt en dus vertraagt. En gemeenten van ongeveer gelijke omvang blijken elkaar ook niet automatisch te vinden. Dat kan met van alles te maken hebben: van onpraktisch ingedeelde samenwerkingsverbanden tot onverenigbare humeuren of historische haat en nijd.

Harmoniseren van beleid

Het belangrijkste speerpunt voor de samenwerking van gemeenten en hun partners rondom de Participatiewet is het harmoniseren van regelingen en beleid op regionaal niveau. Belangrijk daarbij is dat er ruimte blijft voor lokaal initiatief.

Daarnaast heeft het werkgevergericht werken prioriteit. Binnen een regio of een subregio willen gemeenten de werkgevers met één gezicht tegemoet treden. Tot slot staat de vorming van het nieuwe werkbedrijf hoog op de agenda zoals het Sociaal Akkoord heeft voorgeschreven en werken de partners aan een gezamenlijk arbeidsmarktbelegingsplan en een gedeelde visie.

"De ambitie is: geen concurrentie op doelgroepen."

De samenwerking loopt goed, stellen de bevroegde Divosa-leden. Er is veel enthousiasme om iets neer te zetten. Maar er zijn ook knelpunten. Het meest genoemde knelpunt is dat de verantwoordelijkheden en rollen van de verschillende partners nog onduidelijk zijn. Daar hoort bij dat alle partijen aan tafel, van het sw-bedrijf tot aan UWV en gemeenten zelf, hun eigen belangen meenemen. Andere Divosa-leden zijn dat stadium voorbij en stellen dat de werkgevers centraal staan en er intensief wordt samengewerkt om dubbel werk te voorkomen.

Ook constateren een aantal sociale diensten dat de gemeenten binnen een samenwerkingsverband wisselend zijn aangehaakt. Er kunnen verschillen van mening zijn over wat je als gemeente lokaal doet en wat je regionaal oppakt en hoe breed bijvoorbeeld het gezamenlijke arbeidsmarktbeleid moet zijn. Vaak ontstaan die verschillen omdat een kleine plattelandsgemeente met een heel andere problematiek te maken heeft dan een stedelijke gemeente.

De werkbedrijven

De regionale werkbedrijven die gemeenten samen met hun samenwerkingspartners in de steigers zetten, zijn over het algemeen 'virtueel' van aard, blijkt uit de rondgang bij Divosa-leden. Het zijn dus geen uitvoeringsorganisaties, maar platforms, overlegorganen of structuren waar de partners afspraken maken. Bijvoorbeeld over het arbeidsmarktbelegingsplan, de uitgangspunten van de samenwerking of de harmonisering van de dienstverlening.

De werkgevers staan daarbij voor de gemeenten centraal. Maar het blijft lastig om de juiste werkgevertegenwoordigers aan tafel te krijgen. Want wie vertegenwoordigt hen? Dé werkgever bestaat niet. En werkgeversorganisaties vertegenwoordigen lang niet iedereen. Het lastige is dat de 'werkgevertegenwoordigers' die willen aanschuiven niet kunnen of durven spreken voor alle werkgevers, terwijl

"Allereerst hebben we hard gewerkt aan regionaal eenduidige dienstverlening ... Overal dezelfde loonkostensubsidies en instrumenten."

het nu juist belangrijk is om in discussie te gaan en afspraken te maken. De oplossing is om er pragmatisch mee om te gaan. Eén arbeidsmarktregio werkt bijvoorbeeld met voorzitters van bedrijvenkringen die als ambassadeurs kunnen optreden naar andere werkgevers.

De sociale diensten uit dit onderzoek zien ook een spanning ontstaan tussen twee ambities. Aan de ene kant de ambitie om het regionale werkbedrijf goed neer te zetten om een inclusief arbeidsmarkt beleid te ontwikkelen en aan de andere kant de ambitie om de drie decentralisaties integraal op te pakken. Daar waar men voor de hele doelgroep van de Participatiewet een integrale aanpak wil ontwikkelen, ontstaat het gevaar dat de focus van de aanpak te veel op zorg komt te liggen, terwijl participatie en werk voorop moeten staan in de Participatiewet. De gemiddelde klant van de sociale dienst wil ook gewoon aan het werk. En niet elke uitkeringsgerechtigde heeft te maken met multiproblematiek. Zorg is daarom niet de eerste zorg. Bovendien is het werk niet altijd in de wijk te vinden: "De zorg is wijkgebonden (soms) en participatie vaak ook, maar de arbeidsmarkt is toch echt regionaal", aldus een Divosa-lid.

De (garantie)banen

Doordat werkgevers niet voor honderd procent vertegenwoordigd zijn in de werkbedrijven, vragen sociale diensten zich af hoe zij werkgevers straks kunnen aanspreken op de garantiebanen. En hoe ga je vervolgens vraag en aanbod bij elkaar brengen? In het oosten van het land heeft een arbeidsmarktregio al honderden werkgevers opgebeld met de vraag of ze startersbeurzen willen of leerwerkbanen in de aanbieding hebben.

"Hoe ga je het leveren van garantiebanen vanuit het bedrijfsleven vormgeven? Wie kun je aanspreken?"

Rondom de Participatiewet zijn er afspraken gemaakt over mensen die voorrang krijgen bij garantiebanen. In de praktijk kan dit de samenwerking tussen partners belemmeren omdat er een kans bestaat dat doelgroepen met elkaar gaan concurreren om de aangeboden werkplekken. Niemand wil voorkeursgroepen. Het gaat immers om de beste persoon voor de werkgever. Of dat nu een Wajonger is of iemand vanuit de Participatiewet. In een aantal arbeidsmarktregio's is daarom de ambitie uitgesproken om de concurrentie, die de wetgeving in de hand kan werken, te beperken.

De vraag is ook of de garantiebanen gaan leiden tot *extra* banen. Sociale diensten, UWV, sw-bedrijven en werkgevers deden al heel veel met elkaar om mensen vanuit de uitkering aan het werk te helpen. Hoe weegt dat mee wanneer er kwantitatieve doelstellingen komen? Worden de bestaande inspanningen meegeteld, of komen er daadwerkelijk nieuwe banen bij? Ook zal de praktijk moeten uitwijzen of de groep enthousiaste werkgevers die de banen kan en wil leveren, groot genoeg is om straks tot meer banen te komen. Zijn werkgevers nog steeds genegen om enthousiast mee te werken als ze gedwongen worden?

Tot slot blijft er hier en daar twijfel of er – ondanks de garantiebanen – wel voldoende werk is voor al die mensen die straks onder de Participatiewet vallen. Alle mogelijke middelen en creatieve oplossingen zijn nodig om banen te vinden en te creëren voor de doelgroep. Daar zijn wel al ideeën bij: "Social return on investment, jobcarving en functiecreatie kan een deel van de oplossing zijn. Garantiebanen ook. Of deeltijd: arbeidspools met uitzendconstructie."

De sociale werkvoorziening

De sociale werkvoorziening en de organisatie van het beschermt werk, zullen straks per gemeente anders georganiseerd zijn. Dat is het gevolg van de beleidsvrijheid die gemeenten hebben. Een aantal geconsulteerde sociale diensten geeft aan dat er in hun gemeenten al duidelijkheid is. Daar is de sociale werkvoorziening gefuseerd met de (inter)gemeentelijke sociale dienst. Of er is een nauwe samenwerking waar bijvoorbeeld afspraken zijn gemaakt dat alle re-integratietrajecten van een gemeente door het sw-bedrijf worden uitgevoerd.

In de overige gemeenten, is de samenwerking met het sw-bedrijf en de organisatie van het beschutte werk nog onderwerp van onderzoek of discussie. Deze gemeenten hebben op het moment pilots lopen of werken scenario's uit. Een veelvoorkomend scenario is het scenario waar gemeenten de arbeidsmatige dagbesteding en het beschutte werk gezamenlijk of in samenhang organiseren. Een ander scenario is het organiseren van beschermt werk via detachering en arbeidspools bij reguliere werkgevers of sociale firma's. Tot slot onderzoeken deze gemeenten de mogelijkheid om het beschutte werk binnen de bestaande sw-bedrijven te organiseren. Complicerende factor bij het maken van een beslissing, is dat een gemeente met meerdere sw-bedrijven te maken kan hebben die op hun beurt weer met meerdere gemeenten van doen kan hebben. Daardoor moet een gemeente altijd weer samenwerken met andere gemeenten.

"Bij ons is het sw-bedrijf heilig. Van daaruit moet straks alles gebeuren, zo groot en veel mogelijk. Dat is een groot risico. Het is een structuur die er op gericht is om zichzelf in stand te houden."

De samenhang met de andere decentralisaties

Vanaf 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de Participatiewet, de jeugdzorg en de onderdelen van de Awbz die overgaan naar de Wet maatschappelijke ondersteuning. Voor mensen die van meerdere regelingen in het sociale domein gebruik maken, omdat zij meerdere problemen hebben, is een integrale benadering logisch. De toegang tot gemeentelijke dienstverlening moet daarom goed georganiseerd worden, zodat er een adequate filtering is: wie kan snel aan het werk en wie heeft meer ondersteuning nodig. Bij de groepen waar sprake is van multiproblematiek hebben sociale diensten niet de *lead*, vinden zij zelf, maar de zakelijke aanpak gericht op participatie en rechtmatigheid die zij hanteren kan wel een meerwaarde hebben. Die aanpak brengt mensen in beweging en haalt ze uit de slachtofferrol.

Centrale toegang met brede intake

De gemeenten waarin de geconsulteerde Divosa-leden werkzaam zijn, willen de decentralisaties in eerste instantie met elkaar verknopen via een centrale toegang met een brede intake. Het gaat dan om centrale ingang op werk, inkomen en zorg en soms nog veel breder. Wie bij de gemeente aanklopt voor ondersteuning op een of meerdere van deze terreinen, kan dan op één plek alle ondersteuning ontvangen die nodig is. Bijvoorbeeld in het wijkteam waar verschillende gemeenten mee experimenteren. Maar net zo goed aan het klassieke loket. Een aantal gemeenten gebruikt voor de brede intake het 'keukentafelgesprek'; een intakegesprek bij iemand thuis dat veel gemeenten nu al hanteren voor hun Wmo-intake. Het keukentafelgesprek is een gesprek waarin veel aandacht is voor zelfredzaamheid en creatieve oplossingen.

De brede intake is er niet voor iedereen. Sociale diensten geven aan dat de gemeenten waarvoor zij werken over het algemeen wel een onderscheid maken tussen enkelvoudige en meervoudige problematiek. Niet iedereen heeft namelijk brede ondersteuning nodig. Alleen als er sprake is van multiproblematiek die iemand niet zelf of met behulp van het eigen netwerk kan oplossen, is het noodzakelijk dat meerdere professionals samenwerken en een gezamenlijk plan van aanpak maken.

Keten rondom jongeren

Een andere manier waarop gemeenten de decentralisaties met elkaar verknopen is rondom de doelgroep jongeren. Veel gemeenten hadden al samenwerkingsverbanden rondom jongeren. Die keten wordt groter. De ondersteuning voor jonge arbeidsgehandicapten (nu nog Wajongers) haakt dus aan bij de samenwerking die er al is met het jongerenloket, het onderwijs en leerplichtambtenaren en de aanpak van vroegtijdig schoolverlaters.

Samenhangend beleid

Tot slot geven de Divosa-leden uit dit onderzoek aan dat hun gemeenten ook meer samenhangend beleid ontwikkelen waarbij zij de schotten tussen de verschillende soorten dienstverlening weghalen en de samenwerking met andere organisaties opzoeken. Ze zien bovendien mogelijkheden voor een verbinding tussen de Wmo en de Participatiewet. Bijstandsgerechtigden kunnen bijvoorbeeld de tegenprestatie in de wijk uitvoeren en helpen bij het opbouwen of uitbreiden van collectieve voorzieningen die het Wmo-beleid van een gemeente ondersteunen.

Het gaat vooralsnog vooral om plannen, hoewel er wel een aantal stappen zijn genomen. De centrale toegang is bijna overal geregeld of bijna geregeld. Hier en daar staan er al projectorganisaties en zijn er beleidsnotities afgerond.

De mogelijkheden om efficiënter te werken

De Divosa-leden uit dit onderzoek zien mogelijkheden om efficiënter te werken door de decentralisaties te verknopen. Vooral door integraal te werken, de ondersteuning van verschillende doelgroepen te combineren en het aantal hulpverleners bij één gezin te minimaliseren, kan het beter en goedkoper. Maar ... deze efficiëncyslag kan alleen op de lange termijn plaatsvinden, want eerst moet er geld bij omdat het oprichten van wijkteams en het afstemmen met andere organisaties en professionals veel tijd kost en dus ook geld.

"Er is ook veel enkelvoudige problematiek, daar is efficiëntie lastiger te behalen, een brede intake kost dan juist meer tijd."

Efficiënter werken is niet mogelijk als straks iedereen die bij de gemeente aanklopt de brede ondersteuning van een wijkteam ontvangt. Bij de grote groep waar de problematiek enkelvoudig is kost een brede intake juist onnodig veel tijd en geld. Voor deze groep zoeken gemeenten naar manieren om eenvoudige werkzaamheden te standaardiseren en digitaal af te handelen.

Tot slot zien de bevraagde Divosa-leden mogelijkheden om te besparen door het samenvoegen van hun backoffice met andere gemeenten of met gelieerde organisaties, bijvoorbeeld het sw-bedrijf.

De zin en onzin van wijkteams

Dé nieuwe trend onder gemeenten is het oprichten van wijkteams om integrale hulp aan te bieden. De Divosa-leden uit dit onderzoek zien voordelen in dat soort teams. Vaak genoemde voordelen zijn: ze zijn laagdrempelig en dichtbij en kunnen zorg verbinden met gewone leven, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de netwerken die mensen al zelf hebben. Wijkteams zijn ook zeer geschikt voor het verbinden van zorgnetwerken en het coördineren van het zorgaanbod. Tot slot kunnen zij onbekende hulpvragen identificeren en oplossen en moeilijk te bereiken doelgroepen ondersteunen. Ze zijn de "ogen en oren in de wijk".

Maar het wijkteam dreigt een hype te worden en een doel in plaats van een middel. Er bestaat volgens de bevroegde Divosa-leden een groot risico dat wijkteams te zwaar worden opgetuigd. Leden hebben vooral bedenkingen als de wijkteams voor iedereen met een hulpvraag worden gebruikt of als ze als toegang dienen voor alle dienstverlening die een gemeente biedt. Een aantal leden vindt dat re-integratie naar werk niet thuis hoort in de wijk. De arbeidsmarkt is immers regionaal. En het verstrekken van een uitkering hoeft ook niet op wijkniveau. Tot slot lijkt het wijkteam te veel gericht te zijn op zorg in plaats van participatie. Het kan daarmee ook een markt voor zorg creëren of juist extra hulpvragen ophalen. Het wijkteam kan zo "ontaarden in een mini-CIZ" (Centrum Indicatiestelling Zorg). Hierdoor kan een wijkteam de zorg juist duurder maken.

Vooraf voor de professionals die de wijkteams opzetten en er in werken, is de vorming daarvan een uitdaging. Het werk vraagt om kennis van de sociale kaart in de wijk én van een of meerdere vakgebieden. "De medewerkers in het wijkteam moeten wel een duizendpoot zijn om het werk te kunnen doen." Tegelijkertijd moet de professional in het wijkteam niet te vroeg, maar zeker ook niet te laat doorverwijzen naar meer specialistische hulp. In één gemeente waar de wijkteams te veel zorg op hun bordje namen, zijn de eerste overspannen professionals al een feit. Een heldere en afgebakende taakomschrijving is daarom noodzakelijk.

"Als het wijkteam als de koepel voor alles gezien wordt, slaat het door. Vooral in kleinere gemeenten zie je dat het per wijk veel te zwaar en te breed wordt opgetuigd. Naast generalisten moet je ook specialisten houden!"

Intergemeentelijke sociale diensten zitten aan tientallen overlegtafels

Intergemeentelijke sociale diensten hebben te maken met vele overlegtafels. Als intergemeentelijke sociale dienst heb je sneller te maken met meerdere regio's of subregio's waar het regionaal arbeidsmarktbeleid afgestemd moet worden. Ook zijn er vaak meerdere sw-bedrijven in het spel en meerdere regio's waarin de samenwerking rond jeugdzorg en Wmo wordt opgepakt. En die regio's zijn niet altijd congruent wat inhoudt dat een intergemeentelijke sociale dienst in meerdere regio's over hetzelfde onderwerp meepraat en meedenkt. Daarnaast speelt mee dat de gemeenten waarvoor de intergemeentelijke sociale diensten werkzaam zijn niet altijd dezelfde opvatting hebben over de manier waarop zij de samenhang tussen de drie decentralisaties willen organiseren. Het resultaat is een complexe puzzel met veel stukjes die niet altijd passen.



Verantwoording

Deze verkenning is een kwalitatief onderzoek en is grotendeels gebaseerd op informatie uit de Divosa Brainbox van maart 2014. Een brainbox is een digitaal middel om een groepsdiscussie te ondersteunen. Het stelt de organisator in staat om in korte tijd zoveel mogelijk informatie te vergaren op basis van een gestructureerde vragenlijst. Daarna is er ruimte om de inbreng te bespreken en zo te verdiepen en te verklaren.

Elf Divosa-leden hebben meegewerkt aan een Brainbox bijeenkomst. Vervolgens hebben tien andere sociale diensten de beschikbare informatie online aangevuld. Het ging hier merendeels om grotere gemeenten met meer dan 60.000 inwoners.

In de analysefase zijn de verschillende antwoorden gecategoriseerd. Antwoordcategorieën die vaak voorkwamen, zijn meegenomen in deze verkenning. De informatie is getoetst en aangevuld met kennis van Divosa die is gebaseerd op de vele contacten met leden, bijvoorbeeld tijdens werkbezoeken en landelijke en regionale Divosa bijeenkomsten.

Colofon

Uitgave: Divosa, mei 2014
Auteur: Marije van Dodeweerd, Divosa

www.divosa.nl