

Onderzoek BMC, Universiteit Twente en Platform 31:

Ruim 100 topadviseurs met focus op de overheid, het de zorg en woningcorporaties

Gemeenten verwachten veel van de inzet van sociale teams. Maar uit onderzoek van BMC Advies, Universiteit Twente en Platform onder de 32 grootste gemeenten blijkt dat er veel ontwikkeld moet worden om er een succes van te maken.

TEKST: BEELD: NIELS VAN WANROOI)

Sociale teams worden in de meest gemeenten beschouwd als hét instrument om de uitvoeringspraktijk van zorg en welzijn in een ander stand te krijgen, zo blijkt uit onderzoek naar het nieuwe fenomeen door BMC Advies, Universiteit Twente en Platform

VERNIEUWING

Sociale teams hebben de opdracht om de toegang tot zorg anders in te vullen, vernieuwende arrangementen te maken en de aanpak te verbeteren. Ze geven vorm aan een nieuwe aanpak in het sociaal domein en vormen een belangrijk instrument voor de transformatie in dat domein, zo geven de 32 onderzochte grote gemeenten aan. Het onderzoek maakt verder duidelijk dat de meeste gemeenten nog niet helder voor ogen hebben hoe het sociaal domein willen ontwikkelen. De ideeën over de bijdrage die sociale teams aan de transformatie kunnen leveren, lopen sterk uiteen. De vijf koplopersteden Enschede, Leeuwarden, Zaanstad, Utrecht en

Eindhoven- hebben wel een aantal randvoorwaarden geformuleerd. Kort samengevat:

- een integrale werkwijze met zo min mogelijk bureaucratische besommeringen;
- de eigen regio bij de burger laten;
- de omgeving inschakelen bij het oplossen van problemen;
- preventief werken door eerder in te grijpen;
- zichtbaarheid in de regio.

De onderzoekers schetsen een beeld van de aanpak van de sociale teams en de potentie voor vernieuwing in de regio. Het onderzoek toont aan dat de gemeentelijke sturing op ontwikkeling van sociale teams zich vooral richt op het proces en de samenwerking. De meeste sociale teams komen voort uit pilots met verschillende doelstellingen en in veel gemeenten wordt de nieuwe aanpak op basis van het proces van samenwerking. Dat leidt tot resultaten, maar daarbij bestaat wel een risico dat de vastgestelde kaders en doelstellingen voor een vernieuwd sociaal

domein onvoldoende aan de orde komen. Met als gevolg een te smalle basis voor een brede evaluatie van de voortgang. Ook valt het de onderzoekers op dat weinig teams de ondersteuning van de 'nuldehjn' (mantelzorg, vrijwilligerswerk, preventie) in hun pakket hebben en dat de rol van het welzijnswerk maar heel beperkt is, terwijl juist hier de kern van de nieuwe aanpak wordt verwacht (inzet op zelforganisatie, versterking van eigen kracht). Dat roept de vraag op of de sociale teams voldoende ontwikkeld zijn om kracht te genereren voor de noodzakelijke vernieuwing.

AFBAKENING

In de meeste van de onderzochte gemeenten is de afbakening van taken van sociale teams nog in ontwikkeling. De taken zijn zelden scherp afgebakend. Het gebrek aan een heldere scheidslijn tussen de teams en de bestaande uitvoering (basis-zorg-infrastructuur) brengt risico's met zich mee en beperkt de innovatieve kracht. Bovendien is het goed denkbaar dat door de vloeiende overgang tussen de teams

Sociale teams: de machtige kern van de transformatie

en de 'oude orde' structuren, de bestaande organisaties over te laten. Dit kan de vernieuwing 'verdunnen', wat het moeilijk maakt om te sturen.

NIET DUIDELIJK

Hoewel in veel sociale teams de indruk bestaat dat het goed is om samen te werken, blijft het toch de vraag of daadwerkelijk een omslag naar een generalistische aanpak tot stand komt. Met andere woorden: de functie van sociaal werker een nieuwe invulling? Dat die ontwikkeling naar generalistiek nog niet logisch is gezien de inzet en ambitie logisch. Maar de randvoorwaarden voor die ontwikkeling zijn nog niet overal voldoende uitgekristalliseerd. Daarnaast is in sommige sociale teams de positionering niet scherp: de nieuwe professionals hebben nog teams die volgens het adviesbureau onvoldoende (nieuwe) mogelijkheden om daadwerkelijk in te grijpen,

indicaties anders te stellen of nieuwe arrangementen aan te bieden. Er is nog geen antwoord op de vraag hoe mandaten moeten worden toegedeeld en hoer macht voor interventies moet worden georganiseerd. In een aantal gemeenten bestaat onduidelijkheid over de organisatiestructuur.

ACTIEF STUREN

Het onderzoek naar sociale teams bevat veel operationele informatie over de onderdelen die in de aanpak verder ontwikkeld moeten worden. Ook legt het de valkuilen bloot. Die informatie is nuttig voor alle gemeenten die werken aan sociale teams. Op basis van het onderzoek trekt BMC Advies een aantal conclusies. Voor de ontwikkeling van de sociale teams is het volgens het adviesbureau belangrijk dat gemeenten actief sturen op de volgende thema's:

Het onderzoek

Samen met de Universiteit Twente en Platform 31 heeft BMC Advies onderzoek gedaan naar de ontwikkeling, werkwijze en organisatievorm van sociale teams in de C32-gemeenten. Het onderzoek biedt diverse mogelijkheden tot reflectie. In persoonlijk gesprekken door BMC Advies bij 26 gemeenten - in samenwerking met de Universiteit Twente - gekeken naar onder meer:

- de omvang van taakgebied(en)
- financiering
- reikwijdte
- opbouw van het team
- taak- en bevoegdheidsverdeling
- informatievoorziening
- toetreding team
- besluitvorming binnen team
- relatie tussen team en organisaties
- kostenbewustzijn
- knelpunten bij werkwijze en ontwikkeling

uitwerking van de positionering (reikwijdte, mandaat, geld) van sociale teams; nader invulling van de taak-afbakening van sociale teams; toedeling van verantwoordelijkheid voor organisatie en team; aanscherping van opdracht en resultaten die onderdeel maken van de aanpak van de sociale teams.

Wilt uw bedrijf ook onder de aandacht brengen van de lezers van Sprank? Stuur dan een naar stimulansz.nl.