

A young woman with brown hair, wearing a light blue scarf and a dark top, is looking down at a silver laptop. She has white headphones around her neck. The background shows a blurred outdoor setting with concrete steps or a wall. The image is overlaid with two green semi-transparent shapes containing white text.

Nieuw
elan
nodig
in het
sociaal
domein

Resultaten
publieke
raadpleging
onder mensen
die werkzaam
zijn in het
sociaal domein

colofon

Academie Sociaal Domein

Foto cover Pexels-Andrea-Piacquadio

Vormgeving: de Beeldsmederij



Inleiding

Hoe houd jij alle ontwikkelingen bij in en rondom het sociaal domein? Dat is de centrale vraag van ons recente onderzoek. Er is meer dan genoeg te doen in het sociaal domein waar het credo is 'doen wat werkt'. Maar hoe weet je wat werkt? En hoe blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen? De decentralisaties in 2015 hebben veel in beweging gezet. We zien dat de wijzigingen in wetgeving elkaar steeds sneller opvolgen en de inanciën staan onder druk. In dat complexe speelveld zijn er steeds nieuwe vraagstukken waar antwoorden op moeten worden gevonden. Waar haal jij je kennis vandaan en hoe vind jij je weg in alle (wetenschappelijke) rapportages, onderzoeken en analyses over het sociaal domein? En in hoeverre faciliteert jouw organisatie leren en ontwikkelen?

Wij deden onderzoek naar hoe mensen die werken in en rondom het sociaal domein hun vakkennis vergroten in deze tijd waarin de grootste transformatie sinds decennia zich voltrekt. Want één ding is duidelijk: de rationele benadering voor het vinden van oplossingen is in veel gevallen niet voldoende. De netwerkbenadering rukt op en dat betekent nogal wat voor leren en ontwikkelen in en rondom het sociaal domein. Voor organisaties en voor professionals!

Aanleiding

Om goed aan te sluiten op een dynamisch speelveld moeten organisaties meebewegen, nieuwe kennis ontwikkelen en andere beleidsvormen toepassen.

Niet alleen medewerkers moeten zich ontwikkelen, alle organisaties zijn toe aan verandering.

De grootste remmende factor op succesvolle transformatie in het sociaal domein is het feit dat gemeentelijke organisaties te langzaam veranderen. Na 6, 7 jaar sinds de decentralisaties ligt de focus nog altijd alleen op uitvoerend niveau, in plaats van ook op organisatorisch niveau. Gemeenten zullen zich anders moeten organiseren, meer thematisch georganiseerd worden.

Zorgorganisaties zullen zich steeds beter moeten inspannen om een goed werkgever te zijn; de professionals in de organisaties zijn het menselijk kapitaal, maar we zien grote arbeidsmarkt-vraagstukken afkomen op de spelers binnen het sociaal domein.

Belangrijkste uitkomsten van ons onderzoek

We zien in de resultaten van ons onderzoek terug dat er met name behoefte bestaat vaardigheden te ontwikkelen om organisatie overstijgende samenwerkingsverbanden te organiseren en te managen. Dat geeft aan dat gemeenten en zorgorganisaties zich steeds meer bewust zijn van hun regierol en zorgorganisaties zich steeds meer realiseren dat samenwerking loont.

Een belangrijke pijler van onze expertise die deel uitmaakt van al onze opleidingen en trainingen betreft het ontwerpen en onderhouden van dergelijke samenwerkingsverbanden. Niet alleen de samenwerking met ketenpartners maar ook met inwoners en stakeholders. De resultaten van het onderzoek stemmen ons daarom blij verrast! Want geen enkele gemeente en geen enkele organisatie is in staat om de complexe maatschappelijke opgaven die er liggen, alleen op te lossen.

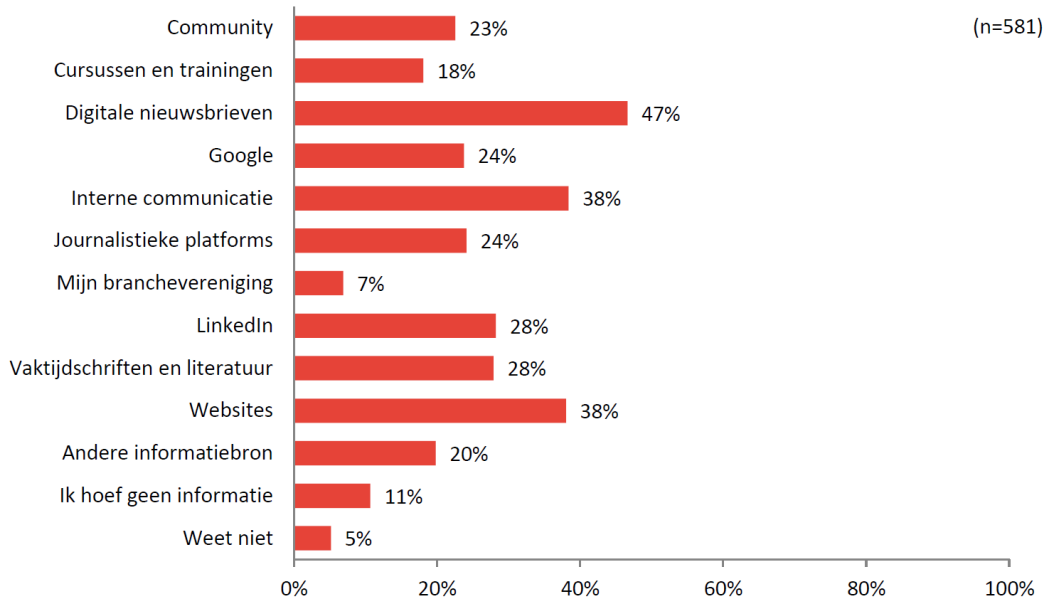
Deelnemers aan het onderzoek

Een panel van bijna 700 respondenten heeft op de onderstaande vragen hun mening gedeeld. Hierbij delen wij de meest opvallende resultaten en opmerkingen van de panelleden.

Uitgelichte resultaten

1 Waar haal je je informatie vandaan over de actuele ontwikkelingen in het sociaal domein?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



Op vraag 1 "Waar haal je je informatie vandaan over de actuele ontwikkelingen in het sociaal domein?" antwoordt 47% van de respondenten: "Digitale nieuwsbrieven".

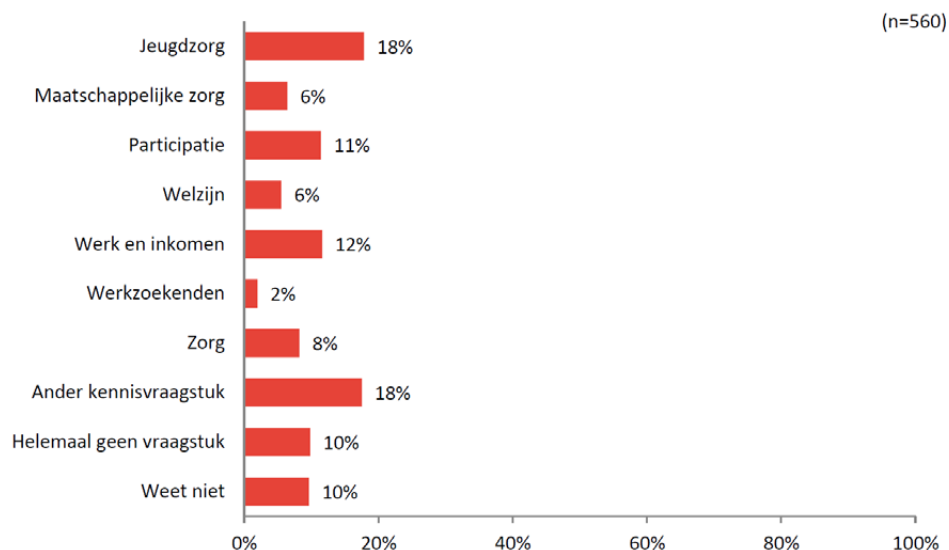
Aanvullende reactie van een aantal respondenten:

"Meestal per telefoon, na een eerste contact volgt veelal via app of telefoon de verdere info per mail. Idee: Maak voor hoofdafdelingen (P&P, VB bijv.) een informatie data, waarin je zelf een blad (maandelijks virtuele informatie) als Kortom kunt bezoeken. Nu loopt je mail dagelijks over en ontgaat je soms informatie, terwijl we het tegenovergestelde juist proberen te bereiken."

"Ik heb er niet altijd veel tijd voor. Zou goed zijn om hier een meer structurele modus in te vinden."

In het sociaal domein zijn vele kennisvraagstukken denkbaar, zoals jeugdzorg, participatie, werk en inkomen.

2 Wat is voor jou het belangrijkste kennisvraagstuk in het sociaal domein op dit moment?



Op vraag 2 "Wat is voor jou het belangrijkste kennisvraagstuk in het sociaal domein op dit moment?" antwoordt 18% van de respondenten: "Jeugdzorg".

Participatie "Als informatie adviseur met als sociaal domein als aandachtsveld zijn alle onderdelen voor mij van belang."

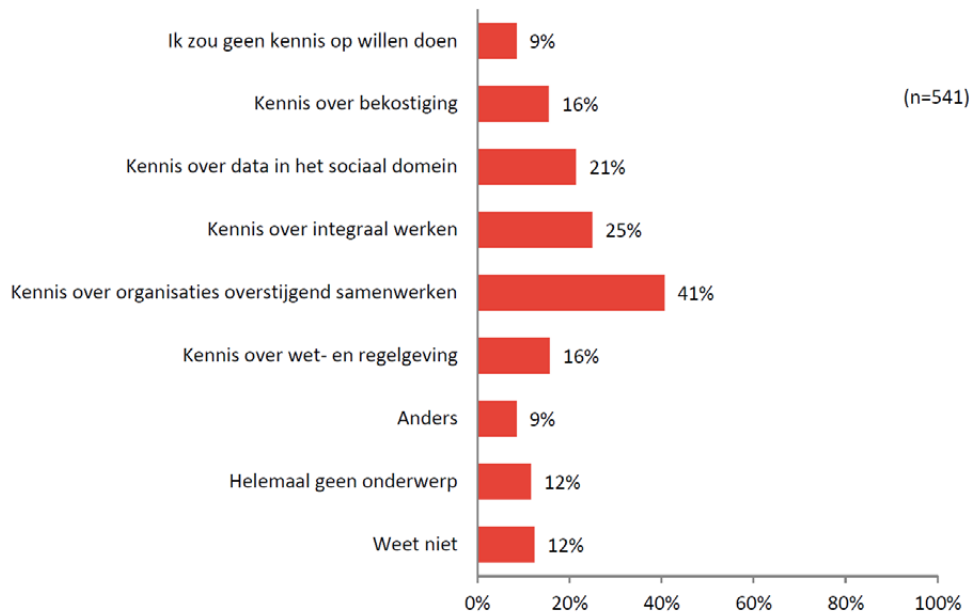
"Er wordt nog steeds gekeken vanuit wat niet kan in plaats van wat wel kan. Stop me vullen van vacatures voor mensen me afstand tot de arbeidsmarkt. He de arbeidsmarkt heeft een afstand tot dez groep mensen. Benader het dan ook v die kant."

Jeugdzorg "Vanwege ongebreidelde expansie van uitgaves. Ontbreken van een budgettair slot op de deur."

Anders De verbinding tussen het fysieke en sociale domein, oftewel de integraliteit, staat bij veel gemeenten nog in de kinderschoenen."

3 Over welke overstijgende onderwerpen in het sociaal domein zou je graag meer kennis op willen doen?

(Meerdere antwoorden mogelijk)



Op vraag 3 "Over welke overstijgende onderwerpen in het sociaal domein zou je graag meer kennis op willen doen?" antwoordt 41% van de respondenten: "Kennis over organisaties overstijgend samenwerken".

Aanvullende reactie van een aantal respondenten:

"Kennis in het sociaal domein is versnipperd. Dat komt vooral doordat er decentraal wordt geacteerd. Als voorbeeld. Als je als ouders van de ene naar de andere school moet (vaak is het moeten), dan krijg je te maken met 2 gemeentes en daarbinnen met Jeugdzorg en leerlingenvervoer (dus eigenlijk 4 instanties), 2 Passend onderwijs instanties (die zijn regionaal ingericht), 2 schoolbesturen en daarboven 2 stichtingsbesturen. Allemaal met de beste bedoelingen, allemaal met coördinatoren, maar die praten niet met elkaar. En dan heb je als ouders ook nog te maken met PGB, de Sociale Verzekeringsbank en de ambulante begeleiding die daarvoor wordt ingezet. Soms aangevuld met extra ambulante begeleiding om te zorgen dat je als ouders niet overbelast raakt, zoals thuishulp en psychologische hulp en fysiotherapie. En dan moet je ook nog ervoor zorgen dat je als ouders zorgt dat iedereen dezelfde kant op blijft kijken. Het is een chaos."

"De data is zeer verspreid en lastig te ontsluiten."

"Het verbaast me telkens weer hoe vaak overheden in hun eentje opereren, in plaats van slim te jatten van anderen, of samen te werken."

4 Wat vind je in het algemeen de meest inspirerende manier om te leren? In de situatie, wanneer:

(n=531)



Op vraag 4 "Wat vind je in het algemeen de meest inspirerende manier om te leren? In de situatie, wanneer:" antwoordt 36% van de respondenten: "Ik samen met collega-organisaties kan leren".

Aanvullende reactie van een aantal respondenten:

"Ik ben van mening dat de 'ambtelijke muurtjes' obstakels zijn voor het leervermogen. Kijken bij andere 'keukens' zie ik als oplossingsrichting."

"Er valt heel veel van elkaar te leren. Het vastleggen en vervolgens op een slimme wijze de kennis beschikbaar stellen is de uitdaging."

"Een aanvinken is hier te weinig. Ik leer op diverse manieren Andere manier, namelijk."

Mogelijkheden

Nieuw elan

Een belangrijke training voor ambtenaren die betrokken zijn bij het sociaal domein gaat over nieuw bestuurlijk elan. Dat is nodig om goed te functioneren binnen de netwerksamenleving die is ontstaan. De rationele bestuurskundige benadering voldoet niet langer. Inwoners willen niet als consument benaderd worden, ze willen meedoen, participeren in hun gemeenschap! De vraag is wat dat betekent voor jouw rol en positie. Ga je vooral zorgen dat de inwoner past in het vierkantje dat we hebben ontwikkeld, of kijk je wat werkt, heb je oog voor de menselijke maat en zie je wat iemand nodig heeft? Nieuw elan is ook nodig voor mensen die werkzaam zijn in zorgorganisaties. In een versnipperd zorgveld vereisen de ontwikkelingen binnen het sociaal domein steeds vaker dat er samengewerkt wordt tussen zorgorganisaties en andere disciplines. Dat vraagt veel van organisaties en professionals. Ook voor deze doelgroep hebben wij een training domeinoverstijgend samenwerken ontwikkeld, voor professionals en voor bestuurders!

Toekomst

Doen wat je altijd al deed, is sowieso niet de oplossing. Neem nieuwe kennis en vaardigheden die je opdoet mee, en kom aan de hand daarvan tot een nieuw repertoire. Overheden en zorgorganisaties vinden dat moeilijk, maar dat is de manier om impact te maken: door kennis collectief te maken en te doen wat goed is, nieuwe vormen te proberen. Het gaat waarschijnlijk de eerste paar keer fout, maar dat mag ook: zo kom je tot verbetering.

De Academie Sociaal Domein van expertbureau jb Lorenz helpt daarbij. Binnen het sociaal domein vinden we het lastig, maar we hebben echt een nieuw repertoire nodig om aan te sluiten op de opdracht die er ligt voor alle deelnemers aan het sociaal domein.