

Opmerkingen en vragen Sociale Adviesraad Waalwijk bij reorganisatie team Wijz 2018.

Vooraf.

Begin 2018 is het besluit genomen om het team Wijz in Waalwijk te gaan reorganiseren. In september 2018 heeft de gemeenteraad ingestemd met de grote lijnen.

De Sociale Adviesraad (SAR) is geïnformeerd op 10 oktober 2018 over de bedoeling en de stand van zaken en is bevraagd op advies over de praktische invulling van de reorganisatie en het vervolg in 2019.

De SAR heeft daarbij onder meer gewezen op haar advies van maart 2018 tbv de nieuwe coalitie-onderhandelingen waarin ook over team Wijz een advies is gegeven. In deze notitie komen we tot een aantal opmerkingen en vragen die we bij de doelstellingen en uitvoering van de reorganisatie hebben.

Doelstellingen.

De SAR Waalwijk heeft de volgende doelstellingen vernomen die met de reorganisatie bereikt moeten worden:

- De Taakstelling van team Wijz wordt meer gefocust op de toeleiding en adequate en snelle indicatiestelling en ondersteuning bij de zorgfase. Geen hulp meer.
- Een groter deel van de formatie komt in vaste dienst. De formatie wordt uitgebreid om te zorgen dat er aanvaardbare afhandeltijden komen van de toegenomen, ruim 3000 vragen per jaar.
- Team Wijz gaat iets meer onderscheid aanbrengen in competenties tussen medewerkers in de gebiedsteams.
- De gemeente gaat de komende jaren meer inkopen aan maatschappelijk werk in het voorliggende veld maar is er nog niet uit bij wie en hoe.
- De gemeente is van plan om beschikkingsvrij te gaan werken om zo snellere processen te maken.

De SAR vindt bovenstaande doelstellingen prima uitgangspunten voor de reorganisatie en adviseert positief over die beleidsvoornemens.

Opmerkingen en vragen.

De SAR Waalwijk wil daarenboven de volgende opmerkingen meegeven in ons advies bij de reorganisatie van team Wijz en de uitwerking ervan in 2019:

- Geef meer SMART met cijfers aan waar de nieuwe FTE formatie op is gebaseerd. Bijv: Welke normtijden krijgen de medewerkers van Wijz om vragen volledig te behandelen? Welke wachttijden tussen melding en eerste contact worden nagestreefd worden en wat mogen die maximaal zijn?
- Maak helder welke deskundigheidsvelden door een gebiedsteam allemaal afgedekt moeten worden en voer een systeem in om daarop te sturen in de competentie-ontwikkeling en sollicitatieprocedures. Zorg ervoor dat medewerkers ook die vragen krijgen die passen.

- Geef medewerkers voldoende tijd om hun algemene deskundigheid en specifieke deskundigheid bij te houden.
- Hoe wil men komen tot één regisseur en één plan? Hoe gaat de verdeling tussen de gebiedsteams geschieden wat betreft cliënten?
- Wees duidelijker over de opmerking of er taken van Baanbrekers moeten worden overgenomen voor de mensen met grote afstand tot arbeidsmarkt en geef aan welke competenties daarvoor dan nodig zijn in de gebiedsteams.
- Welke plaats krijgt de schuldhulpverlening in de gebiedsteams?
- Heel goed om maatschappelijk werk in te kopen in voorliggend veld. Daarin de belangrijkste organisaties meenemen zoals MEE, Contour, Tavernu. Geen drempel opwerpen dat er eerst toegang via Wijz moet zijn maar wel afstemming regelen met de voorliggende organisaties.
- Accoord met proef voor beschikkingsvrij werken als de klant maar heel helder gemaakt wordt hoe hij in bezwaar kan gaan tegen een beslissing en niet gedwongen wordt eerst voor accoord te tekenen. De vertrouwenspositie tussen burger en medewerker Wijz moet niet op het spel komen. Op basis van welke methodiek gaat men beschikkingsvrij werken en welke tijdsversnelling moet dat gaan opleveren?
- Haal uit de taakstelling van de medewerkers dat ze bij bezwaarprocedures naar de rechtbank moeten gaan om het standpunt van de gemeente te presenteren maar laat dat door een andere functionaris gebeuren.
- Geef het team Wijz een eigen 'smoel' in de communicatie zoals doe door de gemeente wordt gedaan en maak die communicatie veel toegankelijker. Het team Wijz heeft o.i. op dit moment meer het imago van afdeling 'nummer zoveel' van het gemeentelijk apparaat en alle bureaucratie die daar bij komt kijken. Een team dat zich met dit soort vragen bezighoudt op het gebied van zorg en welzijn zou een heel andere uitstraling naar de burger kunnen/moeten hebben.
- Communiceer naar de burgers en naar de huidige gebruikers van het team Wijz als de reorganisatie achter de rug is en er gewerkt wordt volgens de nieuwe werkwijze en maak duidelijk wat je doel is wat je wil bereiken hiermee.
- Maak een eerste korte evaluatie medio 2019: in welke mate worden de doelstellingen bereikt worden en moet er bijgesteld worden?

SAR/24/10/2018