

Betreft : traject waardengericht werken
Aan : Leden van de commissie Sociaal Domein
T.b.v. : Commissie Sociaal Domein
Van : Maarten Hoelscher
Behandelaar: Robin Blom
Datum : 26 april 2021

Aanleiding: voor welke opgaven staan we nu?

De betaalbaarheid van het sociaal domein staat onder druk. Om het sociaal domein (financieel) gezond te houden zijn de afgelopen periode keuzes gemaakt in de vorm van besparingsmaatregelen. Ook de komende tijd zijn keuzes nodig, bijvoorbeeld in de uitwerking van besparingsmaatregelen. Het is niet ondenkbaar dat er nog meer maatregelen nodig zijn in de toekomst, wat ook om keuzes vraagt. Al deze keuzes dienen in samenhang te worden gemaakt. Een gedeeld waardenkader draagt bij aan samenhang.

In de uitvoeringspraktijk is altijd vrije handelingsruimte, ook bij de nieuwe maatregelen. Deze vrije ruimte is belangrijk, zo is er ruimte voor maatwerk en de eigen afweging van de professional. Deze vrije ruimte kan echter ook onduidelijkheid, onwenselijke variatie of zelfs willekeur in beslissingen tot gevolg hebben, temeer nu we in een fase zitten van veranderingen van activiteiten van de organisatie. Een gedeeld waardenkader draagt bij aan eenheid in de organisatie bij het nemen van beslissingen. Bijkomend effect is dat medewerkers, met name die medewerkers die in contact staan met de inwoners, makkelijker 'moeilijke' gesprekken kunnen voeren en 'moeilijke' beslissingen kunnen nemen, omdat zij zich zo gesteund kunnen voelen door de gedeelde opvattingen in de organisatie.

Gedeeld waardenkader als basis

Een gedeeld waardenkader draagt bij aan het in samenhang keuzes maken over (de uitvoering van) maatregelen, aan eenheid bij beslissingen in de uitvoering en aan het gevoel van steun in de organisatie.

In hoeverre werken we nu volgens een gedeeld waardenkader? Naast de beleidsplannen sociaal domein die niet voorzagen in de huidige besparingsopgaven, zijn aanvullend lokale besparingsmaatregelen ontwikkeld en worden die nu geïmplementeerd, maken onder meer consultants en (binnenkort) begeleiders van de lokale teams dagelijks keuzes in de uitvoeringspraktijk, en worden op regionaal niveau (aanvullende) besparingsmaatregelen voorgesteld. Er is nu de behoefte om de waarden vanuit deze verschillende plekken op te halen, expliciet te maken, zo nodig eenheid te creëren en te borgen, al dan niet in normen. Om zo te komen tot een vernieuwd kader dat richtlijnen biedt voor nu en de toekomst, één kader met richtinggevende principes voor de professionals waarbij aandacht is voor een integrale aanpak en de mogelijkheid tot maatwerk.

Traject om gedeeld waardenkader expliciet te maken

Met de ondersteuning van Stimulansz wordt een traject georganiseerd om te komen tot een gedeeld (waarden)kader, met als resultaat een waardendocument. Vervolgens wordt bekeken wat in een volgende fase nodig is om deze waarden te borgen.

In deze eerste fase wordt een aantal stappen voorgesteld om te komen tot expliciete, gedeelde waarden:

- Waarden ophalen door analyse van beschikbare documenten (beleidsplannen, dienstverleningsconcept, verordening, besparingsplannen),
- Relevante casuïstiek uit de eigen organisatie ophalen om te bepalen welke waarden een rol spelen (of zouden moeten spelen), casussen waarbij ervaren is dat het moeilijk is om een besluit te nemen.
- Bijeenkomsten met medewerkers.
- Twee bijeenkomsten met HBEL raadsleden, waarbij men op basis van een aantal casussen met elkaar in gesprek gaat over wenselijke keuzes en daar onderliggende waarden worden gehaald.
- Bijeenkomst met de adviesraad Sociaal Domein, al dan niet gecombineerd met (één van) de bijeenkomsten voor raadsleden.

- Interviews met stakeholders, met name partijen die een rol spelen bij de uitvoering van gemeentelijke taken/beleid.

Deze stappen in deze volgorde en de voorgestelde planning zetten, heeft de volgende voordelen:

- Op deze manier is het mogelijk om in de bijeenkomsten met medewerkers en raadsleden, de eerste uitkomsten mee te nemen van de analyse van de werkwijze van de gemeentelijke toegang met betrekking tot dure casussen (één van de besparingsprojecten): een waardendiscussie blijkt meest effectief op basis van reële casussen. De verwachting is dat bij deze analyse casussen boven water komen waar relevante dilemma's spelen. Bijvoorbeeld rondom waarden als vrijheid, gelijkheid, zekerheid.
- De nieuwe begeleidings-teams starten in mei. Deze mensen werken in de frontlinie van ondersteuning en zetten zo nodig extra ondersteuning in. Ook juist voor deze mensen zijn handvatten op basis van gedeelde waarden belangrijk. De ervaringen van deze mensen kunnen zo in het proces worden meegenomen.
- Na vaststelling van de regionale maatregelen, naar verwachting in mei of juni, biedt een waardendiscussie de kans om eenheid te creëren in de ontwikkeling en uitvoering van alle maatregelen.

Betrokkenheid/inzet gevraagd gemeenteraden

De gemeenteraden zijn, als kaderstellend orgaan, essentieel in het expliciet maken van waarden. Daarom wordt uw inzet gevraagd in deze fase van het ophalen en vaststellen van waarden. In overleg met de griffie worden data voor bijeenkomsten gepland en kunt u een uitnodiging tegemoet zien. De verwachting is dat de bijeenkomsten kort na de zomervakantie gepland worden. We hopen op uw medewerking.