



sociaal werk de kop

Onderdeel van Tintengroep

Stationsplein 10 • 8331 GM • Steenwijk / Postbus 50 • 9460 AB • Gieten

Steenwijk, 4 december 2020

Betreft: herstructurering gebiedsindeling

Geachte mevrouw Jongman, beste Trijn,

Het einde van 2020 nadert. Dat is voor ons als organisatie een moment om terug te blikken op wat 2020 de inwoners van Steenwijkerland heeft gebracht en om vooruit te kijken naar wat deze ontwikkelingen betekenen voor de prioritering van ons werk.

Na drie jaar welzijnswerk in Steenwijkerland kunnen we zeggen dat we een professionele organisatie zijn geworden die bestaat uit medewerkers die de kern van onze opdracht begrijpen en het werk op een verantwoorde manier prioriteren.

We nemen onze opdracht om de ondersteuning laagdrempelig en dichtbij de inwoners in hun leefomgeving te organiseren serieus. In alle gevallen wordt gekeken naar hoe we het netwerk rond inwoners kunnen activeren of helpen uitbreiden. De methodiek die we in de afgelopen jaren met elkaar hebben ontwikkeld is dan ook gebaseerd op de kernbegrippen:

***Outreaching
Gebiedsgericht
Netwerkversterkend***

We merken dat vooral de eerste twee pijlers in onze methodiek langzamerhand onder druk komen te staan. Dit heeft te maken met een aantal factoren:

- Doordat inwoners en ketenpartners ons goed weten te vinden blijft de werkvoorraad nog gestaag oplopen. Hoewel we zo efficiënt mogelijk werken, voorzien we dat het de medewerkers op den duur minder goed lukt de benodigde tijd te blijven nemen voor het outreachend en netwerkversterkend werken;
- De grote verschillen in de aantallen en complexiteit van de kwesties tussen de drie gebieden zijn groter dan aanvankelijk ingeschat in 2018 waardoor de werkdruk niet evenredig blijkt te zijn verdeeld. Bovendien zien we dat problematieken en netwerkversterking in stedelijk gebied (Steenwijk stad) van andere aard zijn dan in de overige dorpen en kernen;
- Verschillen in de gebiedsindeling en grootte van de drie gebiedsteams maken dat de expertise die we belangrijk vinden minder evenredig verdeeld kan worden. Daardoor kan het voorkomen dat in het ene gebied minder aandacht is voor belangrijke thema's dan in het andere gebied. Er wordt generalistisch gewerkt, maar op een aantal onderwerpen vinden we het van belang dat elk team expertise tot zijn beschikking heeft om alle gebieden evenveel kwaliteit te kunnen bieden.

We krijgen door de samenwerking met de gemeente steeds beter zicht op de thema's die aandacht vragen (in 2021 bijvoorbeeld gezond en veilig opgroeien, samenwerking toegang en het transformatievraagstuk, armoede en schulden, preventie en veerkracht);

- Kleine teams (Zuid en Noord) hebben relatief veel taken en expertise te verdelen in verhouding tot het grotere team (Oost). Het gevaar ligt op de loer dat dit ten koste gaat van outreachend en netwerkversterkend werken.

We begrijpen dat een grote verandering voor de inwoners en samenwerkingspartners niet wenselijk is, maar zien ook de risico's die het in stand houden van de oorspronkelijke inrichting van onze organisatie met zich meebrengt. Om beide perspectieven recht te doen, gaan we onze interne organisatie zodanig herstructureren dat deze aan de 'buitenkant' nauwelijks merkbaar is, maar intern optimaal bijdraagt aan een evenredige verdeling van draagkracht en expertise in de teams.

Deze herstructurering betekent een verschuiving van drie naar twee teams. Dit heeft geen invloed op onze totale formatie. Ook onze zichtbaarheid en inzet in de verschillende gebieden blijft onveranderd. De prioritering van gebieden waar meer pro-actief op wordt ingezet in 2020 is ook in 2021 nog actueel.

In de nieuwe situatie blijft team Oost verbonden aan het stedelijke gebied (Steenwijk). De twee andere teams worden samengevoegd tot één team dat beide buitengebieden Noord en Zuid bedient. Doordat de teams Noord en Zuid worden samengevoegd, wordt het team voor de buitengebieden groter en daarmee meer flexibel en draagkrachtig. We verzekeren hiermee voor de toekomst dat medewerkers in alle mogelijke situaties beter gefaciliteerd zijn om tijd te kunnen blijven maken voor het outreachend, netwerkversterkend en gebiedsgericht werken. Dit mes snijdt aan twee kanten. De teamleden hebben meer collega's om de taken mee te verdelen en inwoners in zowel Steenwijk als de buitengebieden zijn verzekerd van een deskundig, flexibel en draagkrachtig gebiedsteam.

We kiezen voor een natuurlijk verloop van het aanpassingsproces waarbij de inwoner voorop blijft staan. We ontkomen niet aan overdracht van casuïstiek, maar we vinden het wel belangrijk om dit alleen daar te doen waar het echt nodig is. Dit doen we zorgvuldig en uiteraard in goed overleg met de betrokkenen. Dit impliceert dat als het niet wenselijk is om een casus of collectieve inzet over te dragen, we dit ook niet doen. Hiermee zorgen we ervoor dat de impact op inwoners en ketenpartners minimaal is. En dat kan, omdat we uiteindelijk allemaal met elkaar samenwerken.

In principe worden de communicatielijnen intern gestroomlijnd, waardoor we gebruik kunnen blijven maken van de huidige mailadressen en aanmeldingsroute.

Mocht deze brief nog vragen oproepen, dan licht ik e.e.a. graag mondeling toe.

Hartelijke groet,
Sociaal Werk De Kop

Henriëke Hofsteenge
Directeur