Bureau Bartels
beleidsadvies | onderzoek

Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Telefoon: 033–4792020
E-mail: info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl

MONITORING AWBZ-TRANSITIE
BINNEN WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING
IN HET PERSPECTIEF VAN HET SOCIAAL DOMEIN

Uitgebracht in opdracht van

MO GROEP+ maatschappelijke ontwikkeling voor iedereen

Amersfoort, november 2013

INHOUD

1.	INLEIDING	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak en respons	1
1.3	Leeswijzer	3
2.	VISIE AWBZ-TRANSITIE	5
2.1	Inleiding	5
2.2	Gemeentelijke visie	5
2.3	Visie W&MD-organisaties	10
2.4	Voldoende slagkracht	15
3.	VERWACHTE GEVOLGEN AWBZ-TRANSITIE	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Kansen en bedreigingen	17
3.3	Consequenties voor typen cliënten	20
3.4	Gevolgen voor budget en typen voorzieningen	23
3.5	Gevolgen voor werkvormen	24
4.	PERSONELE IMPACT AWBZ-TRANSITIE	27
4.1	Inleiding	27
4.2	Kwantitatieve en kwalitatieve impact AWBZ-transitie	27
4.3	Invloed AWBZ-transitie op informele werkgelegenheid	31
5.	VISIE SOCIAAL DOMEIN	37
5.1	Inleiding	37
5.2	Gemeentelijke visie	37
5.3	Visie W&MD-organisaties	38
6.	SAMENVATTENDE CONCLUSIES	41
6.1	Inleiding	41
6.2	Samenvattende conclusies	41
LITERATUUR		45

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

Medio 2012 heeft de MOgroep een meting uit laten voeren naar de bezuinigingen in de branche ***Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD)*** in relatie tot de transities[1]. In de externe omgeving van de branche doen zich grote veranderingen voor. Sinds 1 januari 2007 is de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) van kracht. Binnen deze wet zijn de gemeenten verantwoordelijk gesteld voor de uitvoering van de ***Wmo***. Daarbij beschikken gemeenten over een grote mate van beleidsvrijheid en mogen zij zelf bepalen waar en bij wie zij hun 'Wmo-diensten' inkopen. Hierdoor is de (sturings)relatie tussen gemeenten en W&MD-organisaties sterk veranderd. Bovendien heeft een groot deel van de sector te maken met bezuinigingen op de gemeentelijke budgetten voor de W&MD.

In feite was de Wmo de eerste transitie in een reeks. De komende jaren zullen namelijk nog andere ***transities*** gaan plaatsvinden. De belangrijkste zijn de transitie AWBZ, Jeugdzorg en de Participatiewet. Ook bij deze transities zal sprake zijn van een decentralisatie van beleid en financiële verantwoordelijkheid naar gemeenten. Eén van deze transities betreft de ***overheveling van de AWBZ-begeleiding en dagbesteding naar de Wmo***. De opzet daarbij is dat delen van de AWBZ – namelijk begeleiding en dagbesteding – gedecentraliseerd gaan worden naar gemeenten[2].

Bij de MOgroep bestaat dan ook behoefte aan een monitoring bij de W&MD-organisaties op de voorbereidingen op de ***AWBZ-transitie***. De MOgroep heeft Bureau Bartels gevraagd om deze monitoring uit te voeren en een directe relatie te leggen met de uitkomsten van een eerdere meting van medio 2012. In dit rapport presenteren we de resultaten daarvan.

1.2 Aanpak en respons

Voor de uitvoering van deze monitoring hebben we een aantal activiteiten ontplooid. Allereerst is, ter voorbereiding op het veldwerk, een aantal ***schriftelijke en digitale bronnen*** bestudeerd. Daarbij hebben we zowel gebruikgemaakt van materiaal dat ons door de opdrachtgever is aangereikt als van documenten die we zelf via internet hebben verzameld. Een overzicht van de gebruikte documenten is in de literatuurlijst opgenomen.

Verder is in nauwe samenspraak met de opdrachtgever een ***vragenlijst*** ontwikkeld voor het raadplegen van W&MD-organisaties. Daarbij diende de vragenlijst van vorig jaar als vertrekpunt. Daarin zijn wel diverse aanpassingen doorgevoerd. Enerzijds is namelijk een aantal vragen die nu minder zinvol waren 'afgevoerd'. Anderzijds zijn vragen toegevoegd die in het licht van meer recente ontwikkelingen relevant zijn.

---

1 Bureau Bartels, *Participatie onder druk. Onderzoek naar bezuinigingen in de Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in relatie tot de transities*, juli 2012.

2 De Wmo zal hierop worden aangepast en eind dit jaar zal een nieuw wetsontwerp naar de Tweede Kamer worden verzonden.

Een volgende stap bestond uit de ***voorbereiding*** van de ***raadpleging*** van ***W&MD-organisaties***. Om de resultaten goed met de voorgaande meting te kunnen vergelijken is een selectie gemaakt van W&MD-organisaties die ook destijds zijn geraadpleegd. In samenspraak met de opdrachtgever zijn daarbij W&MD-organisaties die uitsluitend actief zijn in de maatschappelijke opvang buiten beschouwing gelaten. Alleen die W&MD-organisaties zijn in deze monitoring betrokken die (mede) actief zijn binnen de werkvormen welzijn lokaal en/of maatschappelijke dienstverlening.

Vervolgens hebben we de geselecteerde ***W&MD-organisaties benaderd*** met het verzoek om deel te nemen aan de monitoring. Hierbij konden we verwijzen naar een brief die de opdrachtgever van te voren aan de beoogde respondenten had toegezonden. Daarin werd de monitoring – en het doel daarvan – aangekondigd. In totaal hebben we aldus ***51 W&MD-organisaties*** via een ***telefonisch interview*** geraadpleegd. Daarbij hebben we zoveel mogelijk dezelfde personen geconsulteerd als in de voorgaande meting. Met dit aantal waarnemingen hebben we ook het beoogde streefaantal van 50 te raadplegen W&MD-organisaties behaald. Hierbij merken we op dat de 51 geraadpleegde W&MD-organisaties gezamenlijk een personeelsformatie tellen van 6.406 fte in de WMD. Dit komt neer op ongeveer 15% van de totale werkgelegenheid in de sector[3].

Respons

In onderstaande tabel hebben we de respons onder de benaderde W&MD-organisaties weergegeven. Daaruit volgt dat vrijwel alle organisaties bereid waren om te participeren in de monitoring waardoor de netto-respons op 96% is uitgekomen.

Tabel 1.1 Respons W&MD-organisaties

Aspect	Aantal
Brutosteekproef	67
▪ Na herhaaldelijke pogingen niet meer gebeld wegens behalen streefaantal	7
▪ Contactpersoon niet meer werkzaam bij organisatie	1
▪ Behoort niet tot de doelgroep	6
Nettosteekproef	53
▪ Non-respons (geen tijd/interesse)	2
Respons (absoluut)	**51**
Respons (relatief)	**96%**

[3] Dit percentage is berekend op basis van de formatie van de volledige W&MD-sector in 2012. Volgens opgaaf van FCB bedroeg deze formatie in dat jaar 42.600 fte.

1.3 Leeswijzer

We hebben in de monitoring aan verschillende thema's aandacht besteed. In schema 1.1 presenteren we deze thema's. Daarbij hebben we ook vermeld in welke hoofdstukken de betreffende thema's aan bod zullen komen.

Schema 1.1 Leeswijzer

Thema	Hoofdstuk
Visie gemeenten op AWBZ-transitie	2
Visie W&MD-organisaties op AWBZ-transitie	2
Kansen en bedreigingen van de AWBZ-transitie voor W&MD-organisaties	3
Verwachte veranderingen in dienstverlening, cliënten en budget W&MD-organisaties	3
Verwachte gevolgen voor beroepskrachten	4
Verwachte gevolgen voor informele werkgelegenheid (vrijwilligers)	4
Visie gemeenten op sociaal domein	5
Visie W&MD-organisaties op sociaal domein	5

Rondom de presentatie van de resultaten kunnen nog de volgende opmerkingen worden geplaatst. Ten eerste zullen we – waar mogelijk en relevant – een vergelijking maken tussen de uitkomsten van beide metingen (van 2012 en 2013). Hierbij merken we op dat in de meting van 2012 in totaal 71 organisaties zijn geraadpleegd die (mede) werkzaam waren in het welzijn lokaal en/of in de maatschappelijke dienstverlening. Dit betekent dus dat de uitkomsten van deze groep in de betreffende tabellen is gebaseerd op 71 waarnemingen (N=71 in navolgende tabellen) en zal worden afgezet tegen de 51 waarnemingen (N=51) uit de huidige meting.

Ten tweede kan het aantal waarnemingen bij specifieke vragen ook lager uitvallen. Bijvoorbeeld omdat de betreffende vragen niet relevant waren voor alle organisaties. Daar waar hiervan sprake is, zullen we dat ook duidelijk aangegeven in de begeleidende tekst. Tot slot merken we op dat de uitkomsten in de tabellen niet altijd optellen tot 100%. Dit komt met name omdat bij bepaalde vragen meerdere antwoorden mogelijk waren.

2. VISIE AWBZ-TRANSITIE

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de visie en het beleid op de AWBZ-transitie centraal van zowel de gemeenten als geraadpleegde W&MD-organisaties (hierna zullen we overigens waar we beleid en/of visie bedoelen gemakshalve de term 'visie' hanteren). In paragraaf 2.2 zullen we daartoe eerst de gemeentelijke visie op de AWBZ-transitie in ogenschouw nemen. Vervolgens verleggen we in paragraaf 2.3 de aandacht naar de visie van W&MD-organisaties op deze transitie. We sluiten dit hoofdstuk af met paragraaf 2.4 waarin we bekijken in hoeverre W&MD-organisaties ook over voldoende 'slagkracht' beschikken om in te springen op de kansen die de AWBZ-transitie biedt.

2.2 Gemeentelijke visie

De AWBZ-transitie resulteert in een decentralisatie van taken naar gemeenten. Dit impliceert dat W&MD-organisaties, waar het de uitvoering van bepaalde AWBZ-taken betreft, in belangrijke mate afhankelijk worden van het beleid dat gemeenten op dit terrein gaan voeren. Tijdens de vorige meting van medio 2012 hebben we in kaart gebracht of gemeenten – die qua omzet de belangrijkste opdrachtgever vormen voor de geraadpleegde W&MD-organisaties – destijds al een visie hadden ontwikkeld ten aanzien van de AWBZ-transitie. Deze toets hebben we medio 2013 herhaald. In de onderstaande tabel hebben we de uitkomsten hiervan weergegeven.

Tabel 2.1 Mate waarin gemeenten beschikken over een visie ten aanzien van de AWBZ-transitie, volgens geraadpleegde W&MD-organisaties

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=71)	Meting 2 (N=51)
Wel visie	41%	90%
(Nog) geen visie	59%	10%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de tabel blijkt dat in een periode van één jaar een flinke '(inhaal)slag' is gemaakt door gemeenten. In deze periode is het aandeel gemeenten met een visie rondom de AWBZ-transitie namelijk gestegen van 41% naar 90%. Slechts vijf W&MD-organisaties hebben gemeld dat 'hun' gemeente nog geen visie heeft ontwikkeld voor de AWBZ-transitie, maar daar wel mee bezig is. Deze respondenten stellen dat deze visie nog in 2013 of in ieder geval voor de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2014 gereed zal komen.

Inhoud gemeentelijke visie

Om hierop meer zicht te krijgen, hebben we de 46 geraadpleegde W&MD-organisaties die stellen dat sprake is van een gemeentelijke visie op de AWBZ-transitie, gevraagd om aan te geven welke aspecten hiervan onderdeel uitmaken. In tabel 2.2 presenteren we de uitkomsten van deze vraagstelling.

Tabel 2.2 Aspecten die onderdeel uitmaken van de gemeentelijke visie ten aanzien van de AWBZ-transitie, volgens geraadpleegde W&MD-organisaties

Aspecten	Aandeel (N=46)
Werken met sociale wijk-/gebiedsteams	93%
Allianties/samenwerking tussen aanbieders	89%
Eén toegang voor cliënten (een gezin/cliënt, een plan, een regie)	85%
Dagactiviteiten in groepsverband	74%
Financieringsvormen	59%
Andere onderdelen	10%
Weet niet	2%

Uit de bovenstaande tabel blijkt allereerst dat bij nagenoeg alle gemeenten in de visie aandacht is voor het werken met ***sociale wijk- of gebiedsteams***. In deze optiek gaan de zorg- en welzijnsorganisaties (nog meer) met elkaar samenwerken om het aanbod zo dicht mogelijk bij de burger en/of cliënt te organiseren. Zoals we ook verderop zien bij de implementatie van de gemeentelijke visie, blijkt uit de gesprekken met de W&MD-organisaties dat ook al verschillende gemeenten aan het experimenteren zijn met een sociaal wijk- of gebiedsteam. Bijvoorbeeld in de vorm van uiteenlopende pilotprojecten. Op deze manier trachten zij zich alvast goed voor te bereiden op de transities (waaronder de AWBZ-transitie) die komen gaan.

Een ander aspect dat – getuige de uitkomst in tabel 2.2 – vaak onderdeel uitmaakt van de gemeentelijke visie richt zich op de ***samenwerking*** tussen partijen. Vanuit gemeenten wordt dan de wens geuit dat W&MD-organisaties en andere organisaties zoveel mogelijk gaan samenwerken. Bijvoorbeeld door gezamenlijk arrangementen aan te bieden of – in verstrekkendere zin – allianties met elkaar aan te gaan.

Ook heeft ruim vier vijfde naar voren gebracht dat het hebben van ***één toegang voor cliënten*** een onderdeel van de gemeentelijke visie vormt. Dit betekent dat een cliënt met een zorg- of welzijnsvraag niet meer bij individuele organisaties aan hoeft te kloppen, maar zich bij één centraal loket kan melden van waaruit deze persoon gericht kan worden doorverwezen. Overigens merken we hierbij op dat zich tussen gemeenten verschillen gaan voordoen voor de wijze waarop deze loketfunctie zal worden ingericht. Dit kan door de gemeente zelf worden gedaan, maar er zijn ook gemeenten waar deze loketfunctie door een W&MD-organisatie (of andere organisatie) zal worden ingevuld.

Ongeveer driekwart van de W&MD-organisaties merkt op dat het aanbieden van ***dagactiviteiten in groepsverband*** onderdeel uitmaakt van de visie van de gemeente. Omdat in de toekomst bepaalde doelgroepen (zoals ouderen) minder snel in aanmerking komen voor een vorm van AWBZ-gefinancierde dagbesteding in bijvoorbeeld een intramurale setting, hebben gemeenten in hun visie verwerkt dat voor deze groepen een dagbesteding zonder indicatie georganiseerd dient te worden. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan W&MD-organisaties die samen met de VVT-sector arrangementen voor de dagbesteding gaan verzorgen.

Tot slot is in tabel 2.2 zichtbaar dat 3 op de 5 geraadpleegde W&MD-organisaties in de visie van hun gemeente aandacht zien voor ***financieringsvormen*** die gekozen moeten worden om de AWBZ-transitie straks vorm te gaan geven. De keuzes die gemeenten hierbij gaan maken lopen dan naar verwachting uiteen van subsidiëren tot aan inkoop en aanbesteden. Hierbij merken we overigens op dat we uit de gesprekken met de W&MD-organisaties indicaties hebben dat gemeenten over het algemeen op een zorgvuldige wijze aan het zoeken zijn naar een passende financieringsvorm. Dit ook om onwenselijke situaties, zoals die zich enkele jaren terug bijvoorbeeld voordeden bij aanbestedingen in de Thuiszorg, te voorkomen.

Invloed op gemeentelijke visie

Hiervoor zagen we in tabel 2.1 dat 46 W&MD-organisaties naar voren brachten dat hun gemeente een visie heeft ontwikkeld op de AWBZ-transitie. We hebben bij deze organisaties ook getoetst in hoeverre zij invloed hebben gehad op de inhoud van deze visie. In onderstaande tabel staan de uitkomsten hiervan weergegeven.

Tabel 2.3 Mate waarin de geraadpleegde W&MD-organisaties invloed hebben kunnen uitoefenen op de gemeentelijke visie t.a.v. de AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=46)
Ja	80%
Nee	17%
Weet niet	2%
Totaal	**100%**

Per saldo heeft vier vijfde van de W&MD-organisaties een dergelijke invloed kunnen uitoefenen. Bij deze (37) organisaties zijn we eveneens nagegaan op welke wijze dit heeft plaatsgevonden. In tabel 2.4 staan de resultaten daarvan vervat. Hierbij tekenen we aan dat het merendeel van de respondenten via meerdere sporen invloed heeft gehad.

Tabel 2.4 Manieren waarop W&MD-organisaties invloed hebben uitgeoefend op de gemeentelijke visie t.a.v. de AWBZ-transitie

Type invloed	Aandeel (N=37)
Participatie in stuurgroep/werkgroep	86%
We zijn geraadpleegd door gemeente/opstellers visie	65%
Input geleverd via overleg met gemeente	59%
Deelname gemeentelijke pilots	35%
We hebben reactie gegeven op conceptversie van de visie	32%
Teksten voor visie aangeleverd aan de gemeente	8%
We hebben visie voor de gemeente geschreven	5%

Uit de tabel blijkt allereerst dat veel gemeenten W&MD-organisaties hebben uitgenodigd om deel te nemen aan stuurgroepen en/of werkgroepen die verantwoordelijk waren voor het opstellen van de visie. Hierin konden zij meedenken over de ontwikkeling van de gemeentelijke visie rondom de AWBZ-transitie. Dit betrof dus een meer structurele wijze van betrekken van W&MD-organisaties, in die zin dat de werkgroepen/stuurgroepen vaak

met enige regelmaat bijeenkwamen om de visie van de gemeente te ontwikkelen. Ook zijn ('reguliere') overlegsituaties met gemeenten benut om input te leveren voor de gemeentelijke visievorming over de AWBZ. Daarnaast is (en wordt nog steeds) in verschillende gemeenten gewerkt met pilotprojecten. Bijvoorbeeld, zoals we al eerder opmerkten, in de vorm van sociale wijk- of gebiedsteams. Hierin hebben gemeenten, W&MD-organisaties en andere betrokken partijen 'lerenderwijs' bijgedragen aan het ontwikkelen van een visie.

Naast bovengenoemde 'structurele inbreng' heeft een deel van de W&MD-organisaties (ook nog) een meer éénmalige bijdrage geleverd. Zij zijn dan bijvoorbeeld door de gemeente geconsulteerd. Ongeveer een derde deel van de W&MD-organisaties heeft (eveneens) invloed kunnen uitoefenen door te mogen reageren op een conceptversie van de visietekst en enkele W&MD-organisaties hebben hier zelf actief aan meegeschreven.

Aangrijpingspunten gemeentelijke visie

Aan de 46 W&MD-organisaties waarbij de gemeente een visie heeft ontwikkeld op de AWBZ-transitie, is gevraagd of hierin voldoende aangrijpingspunten te vinden zijn om een (grotere) rol te gaan spelen richting de over te hevelen AWBZ-doelgroepen (zie tabel 2.5). Ook hier hebben we resultaten afgezet tegen de voorgaande meting.

Tabel 2.5 Mate waarin gemeentelijke visie voldoende aangrijpingspunten biedt om een (grotere) rol te gaan spelen voor de te overhevelen AWBZ-doelgroepen

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=29)	Meting 2 (N=46)
Ja	83%	65%
Nee	0%	13%
Weet niet	17%	22%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de tabel blijkt dat in vergelijking tot de vorige meting het enthousiasme over deze aangrijpingspunten die de gemeentelijke visie biedt rondom de AWBZ-transitie enigszins getemperd is. Eén van de verklaringen hiervoor is dat er richting de gemeente nog meer 'kapers op de kust' zijn. Deze W&MD-organisaties merken bijvoorbeeld op dat ook vanuit de zorg een intensieve lobby wordt gevoerd richting gemeenten. Daarbij geven indicaties vanuit meerdere respondenten aan dat een 'spanningsveld' ontstaat waarbij het de vraag is in hoeverre gemeenten zullen kiezen om delen van de dienstverlening bij (AWBZ-erkende) zorginstellingen – waar bijvoorbeeld de wijkverpleegkundige in opkomst is – dan wel bij W&MD-organisaties te gaan beleggen.

Ondanks deze belangrijke kanttekening, zien we in tabel 2.5 dat ongeveer twee derde deel van de W&MD-organisaties optimistisch is over de aangrijpingspunten die de visie van hun gemeente biedt. Met name zien zij mogelijkheden om – bijvoorbeeld via meer collectieve arrangementen – straks de doelgroepen te gaan bedienen die vanuit de huidige AWBZ naar de Wmo worden overgeheveld.

Implementatie gemeentelijke visie

Hoewel verreweg de meeste W&MD-organisaties aangeven dat de gemeente waar zij (het meeste) actief zijn een visie op de AWBZ-transitie heeft ontwikkeld, blijkt dat veel gemeenten nog niet met de implementatie zijn gestart. Van deze 46 W&MD-organisaties heeft de helft aangegeven dat hun gemeente nog niet begonnen is met de implementatie van deze visie. Bij de overige (23) W&MD-organisaties is hiervan al wel (enigszins) sprake. Hierbij gaat het dan vooral om gemeenten die voorsorterend op de transities (waaronder de AWBZ-transitie) van start zijn gegaan met 'lerende pilots'. Zoals in de vorm van sociale wijk- of gebiedsteams.

Aan de 23 W&MD-organisaties die deze en andere vormen van implementatie naar voren brachten, is ook gevraagd om te beoordelen hoe dit in hun optiek tot dusver is verlopen. In de onderstaande tabel staan de resultaten daarvan weergegeven.

Tabel 2.6 Beoordeling implementatie gemeentelijke visie t.a.v. AWBZ-transitie, door geraadpleegde W&MD-organisaties

Oordeel	Aandeel (N=23)
(Zeer) goed	39%
Neutraal	48%
(Zeer) slecht	4%
Weet niet	9%
Totaal	**100%**

We zien dat onder de betreffende W&MD-organisaties nauwelijks ontevredenheid bestaat over het verloop van de implementatie. Ongeveer twee op de vijf W&MD-organisaties is positief hierover en bijna de helft oordeelt neutraal. W&MD-organisaties met een positief oordeel merken onder meer op dat hun gemeente voortvarend te werk gaat en voldoende oog heeft voor de inbreng van kennis en ideeën vanuit W&MD-organisaties. Terwijl de W&MD-organisaties die neutraal oordelen vooral wijzen op de (beperkte) snelheid waarmee de implementatie van de visie wordt opgepakt. Deze organisaties vinden dat de vernieuwingen in het licht van de AWBZ-transitie sneller doorgevoerd zouden kunnen worden. Tot slot merken we op dat slechts één W&MD-organisatie de implementatie van haar gemeente als negatief heeft bestempeld. Deze organisatie is van mening dat de betreffende gemeente continu aanpassingen doet in de wijze waarop 'genavigeerd' wordt richting de AWBZ-transitie.

Inspelen op visie gemeente

Om meer zicht te krijgen op de communicatie met gemeenten hebben we de W&MD-organisaties gevraagd of zij voldoende in de gelegenheid worden gesteld om adequaat in te spelen op de gemeentelijke visie rondom de AWBZ-transitie. Deze vraag is in de vorige meting van medio 2012 ook gesteld. In de tabel 2.7 presenteren we hiervan de uitkomsten.

Tabel 2.7 Mate waarin W&MD-organisaties in de gelegenheid worden gesteld om in te spelen op de gemeentelijke visie t.a.v. de AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=29)	Meting 2 (N=46)
Ja	79%	70%
Nee	10%	26%
Weet niet	10%	4%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat in beide metingen het overgrote deel van de W&MD-organisaties (ongeveer driekwart) van mening is dat hun de gelegenheid wordt geboden om in te spelen op de gemeentelijke visie op de AWBZ-transitie. Bijvoorbeeld via 'pilots' van gemeenten zoals sociale wijk-/gebiedsteams, waarin W&MD-organisaties een rol kunnen vervullen.

Daar staat tegenover dat het aandeel W&MD-organisaties dat negatief oordeelt over hun mogelijkheden om in te spelen op de gemeentelijke visie iets is toegenomen. In de eerste meting was namelijk één tiende van mening dat zij niet in de gelegenheid werden gesteld om adequaat in te spelen op de gemeentelijke visie ten aanzien van de AWBZ-transitie. In de tweede meting is dit aandeel opgelopen tot ongeveer een kwart.

Aan deze laatste (12) W&MD-organisaties hebben we ook gevraagd om hun mening toe te lichten. Hieruit volgt dat een gebrekkige informatievoorziening vanuit de gemeente de meest voorkomende reden is waarom organisaties onvoldoende kunnen inspelen op de gemeentelijke visie (7 keer genoemd). Ook vindt een aantal van hen dat ze door hun gemeente te beperkt betrokken zijn geweest bij de visieontwikkeling (5 keer genoemd). Tot slot stellen enkele W&MD-organisaties dat ze momenteel geen contact met/ingang bij hun gemeente hebben (3 keer genoemd). Hierdoor voelen zij zich belemmerd om goed op de gemeentelijke visie in te spelen.

2.3 Visie W&MD-organisaties

Als 'spiegelbeeld' van de gemeenten hebben we ook de W&MD-organisaties gevraagd in hoeverre zij zelf een eigen visie hebben ontwikkeld rondom de AWBZ-transitie. In tabel 2.8 presenteren we hiervan de uitkomsten.

Tabel 2.8 Mate waarin geraadpleegde W&MD-organisaties een visie hebben ontwikkeld rondom de AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja	71%
Nog niet, maar wel mee bezig	10%
Nee	18%
Weet niet	2%
Totaal	**100%**

Hieruit blijkt dat vier vijfde van de geraadpleegde W&MD-organisaties een eigen visie op de AWBZ-transitie heeft ontwikkeld of daar momenteel mee bezig is. Hierbij merken we

overigens op dat zich hierbij geen grote verschillen voordoen tussen de werkvormen welzijn lokaal en maatschappelijke dienstverlening.

Bijna één vijfde heeft (nog) geen visie op de AWBZ-transitie ontwikkeld. Hiervoor noemen deze organisaties in essentie een tweetal redenen. Enerzijds zijn er W&MD-organisaties die aangeven dat zij eerst wachten tot hun gemeente klaar is met haar visievorming zodat zij vervolgens hun eigen visie daarop kunnen enten. Anderzijds zijn er enkele W&MD-organisaties die zichzelf te klein achten om een eigen visie te ontwikkelen.

Breedte en inhoud visie

De geraadpleegde W&MD-organisaties hebben veelal met meerdere transities binnen het sociaal domein te maken. In dit licht hebben we de W&MD-organisaties – die een visie op de AWBZ-transitie hebben ontwikkeld of daarmee bezig zijn – gevraagd of dit een specifieke visie op de AWBZ is of dat deze visie onderdeel uitmaakt van een visie op het sociaal domein waarin de diverse ontwikkelingen zijn geïntegreerd. In tabel 2.9 hebben we de resultaten van deze vraagstelling vervat. Daaruit kan worden geconcludeerd dat het merendeel een AWBZ-visie als onderdeel van het sociaal domein heeft ontwikkeld. Overigens merken we op dat we in hoofdstuk 5 nader zullen ingaan op wat deze visie op het sociaal domein omvat.

Tabel 2.9 Breedte van visie W&MD-organisaties op AWBZ-transitie

Type visie	Aandeel (N=41)
Specifieke AWBZ-visie (los van het sociaal domein)	12%
AWBZ-visie als onderdeel van het sociaal domein	88%
Totaal	**100%**

De W&MD-organisaties die zelf een visie hebben ontwikkeld of daaraan werken die (mede) betrekking heeft op de AWBZ-transitie hebben we gevraagd ***welke aspecten onderdeel*** uitmaken ***van de visie***. In tabel 2.10 geven we deze aspecten, alsmede de frequentie waarmee zij geïntegreerd zijn in de visie van de W&MD-organisaties, weer.

Tabel 2.10 Inhoud van visie geraadpleegde W&MD-organisaties op AWBZ-transitie

Aspecten	Aandeel (N=41)
Allianties/samenwerking tussen aanbieders	85%
Werken met sociale wijk-/gebiedsteams	67%
Dagactiviteiten in groepsverband	56%
Eén toegang voor cliënten (een gezin/cliënt, een plan, een regie)	51%
Financieringsvormen	33%
Andere onderdelen	17%

Tabel 2.10 maakt duidelijk dat allianties/samenwerking tussen aanbieders en het werken met sociale wijkteams belangrijke aspecten van de visie van W&MD-organisaties op de AWBZ-transitie zijn. Dit sluit nauw aan bij de aspecten die binnen de gemeentelijke visie van groot belang zijn (zie tabel 2.2). Dit duidt erop dat de visievorming van gemeenten en W&MD-organisaties in grote lijnen sporen. Dit wordt nog eens bevestigd door het feit dat

ook het ‘aanbieden van dagactiviteiten in groepsverband’ en het ‘organiseren van één loket’ waar burgers met hun vragen en behoeften op het gebied van zorg en welzijn terecht kunnen door ruim de helft van deze W&MD-organisaties is genoemd.

Initiatieven om in te spelen op AWBZ-transitie

Om nader zicht te krijgen op de stappen die geconsulteerde W&MD-organisaties hebben gezet om in te spelen op de AWBZ-transitie hebben we ook getoetst of zij een aantal ***initiatieven*** hebben ontplooid om ***in te kunnen spelen op de AWBZ-transitie***. Allereerst zijn we nagegaan of W&MD-organisaties zelf contact met de gemeente hebben gezocht om daarover overleg te voeren. Verder hebben we getoetst in hoeverre zij hiervoor al samenwerkingsverbanden met andere organisaties zijn aangegaan. Ten slotte hebben we gevraagd of de W&MD-organisaties al verbeteringen in hun communicatie dan wel in de profilering van hun dienstverlening hebben doorgevoerd. In tabel 2.11 geven we de uitkomsten weer.

Tabel 2.11 Initiatieven W&MD-organisaties om in te kunnen spelen op de AWBZ-transitie

Initiatieven	Ja	Binnenkort	Nee	Totaal (N=51)
Overleg met gemeente(n)	90%	2%	8%	100%
Strategische allianties/samenwerking met andere partijen	88%	8%	4%	100%
Verbeteringen in communicatie/profilering van dienstverlening	49%	16%	35%	100%

De tabel maakt duidelijk dat het overgrote deel van de W&MD-organisaties zelf actief in overleg is getreden met de gemeente en strategische allianties/samenwerking is aangegaan met andere partijen. Verder heeft de helft verbeteringen in de communicatie en/of profilering van de dienstverlening doorgevoerd. We zullen deze drie initiatieven nu successievelijk de revue laten passeren.

Overleg met gemeente

In de eerste plaats gaan we in op het overleg dat (46) W&MD-organisaties met de gemeente hebben gevoerd rondom de AWBZ-transitie. Getoetst is hoe deze organisaties het overleg met de gemeente ervaren hebben (zie tabel 2.12).

Tabel 2.12 Oordeel over overleg met gemeente over de AWBZ-transitie, volgens geraadpleegde W&MD-organisaties

Oordeel	Aandeel (N=46)
(Zeer) goed	61%
Neutraal	33%
(Zeer) slecht	4%
Weet niet	2%
Totaal	**100%**

Uit de tabel blijkt dat bijna twee derde van de W&MD-organisaties tevreden is over het overleg met de gemeente. Zij kwalificeren dit als (zeer) goed. Een derde neemt wat dit aangaat een neutrale positie in. Slechts twee organisaties zijn ontevreden hierover met

als voornaamste reden dat de gemeente in hun optiek niets heeft gedaan met de input die zij in dit overleg hebben geleverd.

Om zicht te krijgen op eventuele ***fricties*** die zich bij de voorbereiding van de AWBZ-transitie bij gemeenten voordoen, is aan W&MD-organisaties gevraagd of hiervan sprake is. In de onderstaande tabel vatten we de resultaten hiervan samen. Hierin staan ook de resultaten op dit punt verwerkt van de vorige meting van medio 2012.

Tabel 2.13 Knelpunten bij gemeenten rondom voorbereiding AWBZ-transitie, volgens geraadpleegde W&MD-organisaties

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=71)	Meting 2 (N=51)
Ja	37%	67%
Nee	55%	25%
Weet niet	9%	8%
Totaal	**100%**	**100%**

Hieruit volgt dat het aandeel W&MD-organisaties dat knelpunten ervaart bij gemeenten beduidend hoger ligt dan een jaar geleden. Dit aandeel is namelijk bijna verdubbeld en komt nu uit op twee derde deel van de W&MD-organisaties. Daar waar een jaar geleden nog ruim de helft van de W&MD-organisaties geen knelpunten signaleerde is dit aandeel nu teruggelopen naar een kwart.

In totaal ervaren dus 34 van de 51 W&MD-organisaties knelpunten bij de voor hun belangrijkste gemeente waar het gaat om de voorbereiding van de AWBZ-transitie. Typen knelpunten die hierbij meerdere malen zijn genoemd waren:

- onduidelijkheid bij/vanuit gemeente over hoe de transitie vorm zal krijgen en met welke partijen zal worden samengewerkt. Met name het ‘spanningsveld’ voor de mate waarin gemeenten zullen kiezen om delen van de dienstverlening bij (AWBZ-erkende) zorginstellingen dan wel bij W&MD-organisaties of anderszins te gaan beleggen, is in dit opzicht cruciaal (9 keer genoemd);
- gemeente werkt onvoldoende samen met het werkveld (6 keer genoemd);
- besluitvorming en communicatie over (visie en uitvoering van) AWBZ-transitie zijn traag (5 keer genoemd);
- bij gemeente ontbreekt kennis over/visie op de AWBZ-transitie (4 keer genoemd);
- gemeente legt de focus te nadrukkelijk op alleen zorg in plaats van op de voorkant van de keten c.q. welzijn en maatschappelijke dienstverlening (4 keer genoemd);
- praktische knelpunten: wisseling van personeel bij gemeenten en overleg met (soms meerdere) gemeenten is tijdsintensief (4 keer genoemd);
- in de gemeentelijke visie op de AWBZ-transitie en het sociaal domein is sprake van een versnippering/ontbreekt samenhang. Dit uit zich onder meer in gescheiden budgetten en een afzonderlijke inzet van gemeentelijke medewerkers voor de diverse transities (3 keer genoemd).

Strategische allianties/samenwerking

Zoals we hierboven in tabel 2.11 hebben gezien, zijn de meeste geraadpleegde W&MD-organisaties (45 van de 51) ***strategische allianties/samenwerking*** met andere partijen aangegaan om in te kunnen spelen op de AWBZ-transitie. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de typen samenwerkingspartners waarmee men in het afgelopen jaar is gaan samenwerken.

Tabel 2.14 Samenwerkingspartners W&MD-organisaties in het kader van AWBZ-transitie

Typen partijen	Aandeel (N=45)
Instelling gehandicaptenzorg/MEE/RIBW	58%
GGZ-instelling	56%
Andere W&MD-organisatie	49%
Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT)	44%
Jeugdzorg	13%
Maatschappelijke opvang	9%
Re-integratie	7%
Woningcorporaties	7%
Mantelzorg	4%
Organisaties o.g.v. dagbesteding (cultuur, sport, sociale werkplaats)	4%
Reclassering	2%
Huisartsenpraktijken	2%
Commerciële aanbieders	2%

Uit de tabel blijkt dat veel W&MD-organisaties de samenwerking aangaan met zorg-instellingen die kwetsbare doelgroepen zoals ouderen, gehandicapten en mensen met psychische problemen bedienen. Door de transitie van de AWBZ komen deze cliënten ook meer in beeld bij W&MD-organisaties. Verder versterken W&MD-organisaties (ongeveer de helft) ook de onderlinge samenwerking. Bijna de helft heeft (eveneens) naar aanleiding van de AWBZ-transitie de samenwerking met de VVT geïntensiveerd.

Uit de toelichting die organisaties geven rondom ‘strategische samenwerking/allianties’, blijkt dat vele ook allianties vormen in het kader van sociale wijk- of gebiedsteams. De gemeenten verwachten namelijk van organisaties dat zij samen optrekken in deze teams om zo gezamenlijk zorg en welzijn – elk vanuit hun eigen expertise – voor een bepaald gebied aan te kunnen bieden. Daarnaast gaan W&MD-organisaties samenwerking met andere partijen aan om arrangementen voor de dagbesteding van kwetsbare groepen te kunnen realiseren.

Naast bestaande samenwerkingsverbanden die door de AWBZ-transitie vorm krijgen, zijn 17 W&MD-organisaties van plan om ***binnenkort*** nog ***nieuwe samenwerkingsvormen*** te realiseren. Vier van deze organisaties werken nu nog niet samen op dit terrein, terwijl bij de overige dertien sprake is van een nieuwe samenwerking aanvullend op al bestaande

samenwerkingsverbanden. In de onderstaande tabel geven we weer met welke partijen deze 17 W&MD-organisaties verwachten nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan.

Tabel 2.15 Partijen waarmee geraadpleegde W&MD-organisaties verwachten dat ze een nieuwe samenwerking zullen aangaan in het kader van de AWBZ-transitie

Typen partijen	Aandeel (N=17)
Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT)	59%
GGZ-instelling	47%
Instelling gehandicaptenzorg/MEE/RIBW	41%
Andere W&MD-organisatie	35%
Organisaties o.g.v. dagbesteding (cultuur, sport, sociale werkplaats)	18%
Maatschappelijke opvang	12%
GGD	6%
Huisartsenposten	6%
Zorgverzekeraars	6%

Hieruit volgt dat de 'top-vier' uit dezelfde typen samenwerkingspartners bestaat als eerder in tabel 2.14 weergegeven. De belangrijkste 'verschuiving' daarbinnen is die van de VVT die van positie 4 naar positie 1 opgeschoven is.

Profilering dienstverlening

In totaal heeft ongeveer de helft van de W&MD-organisaties (25 van de 51) naar voren gebracht dat zij – om in te kunnen spelen op de AWBZ-transitie – verbeteringen in hun communicatie en/of profilering van hun dienstverlening doorvoeren. We zijn bij deze organisaties nagegaan om welke verbeteringen het dan gaat. Hierbij zijn de volgende punten genoemd:

- beter profileren waar sterke punten/meerwaarde van de organisatie ligt. Bijvoorbeeld dat W&MD-organisaties – vooraan in de keten – preventief opereren om (zwaardere en dus duurdere) zorg en problematiek te voorkomen (10 keer genoemd);
- aanpassen van de website (7 keer genoemd);
- publicaties in (lokale) kranten (5 keer genoemd);
- medewerkers instrueren de organisatie uit te dragen (5 keer genoemd);
- benutten van sociale media (4 keer genoemd);
- strategisch communicatieplan opgesteld/daarmee bezig (4 keer genoemd);
- presentaties gegeven bij verschillende belanghebbende partijen (3 keer genoemd).

2.4 Voldoende slagkracht

Om na te gaan of W&MD-organisaties 'klaar' zijn voor de veranderingen die gepaard gaan met de AWBZ-transitie is getoetst in hoeverre zij in hun optiek over voldoende ***'slagkracht'*** beschikken om ***in te springen op/te investeren*** in de ***AWBZ-transitie***. In tabel 2.16 presenteren we de uitkomsten van deze vraagstelling. Gezien het feit dat deze vraag ook in de meting van 2012 is gesteld zijn de resultaten daarvan in de onderstaande tabel meegenomen.

Tabel 2.16 Aanwezigheid van voldoende slagkracht bij W&MD-organisaties om in te springen op/te investeren in de AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=71)	Meting 2 (N=51)
Ja	79%	71%
Nee	16%	20%
Weet niet	6%	10%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de tabel blijkt dat ruim twee derde vindt dat zij over voldoende slagkracht beschikken om in te springen op, of te investeren in, de AWBZ-transitie. Daarbij blijken zich geen wezenlijke verschillen voor te doen met de uitkomsten van de voorgaande meting. Voor zover er sprake is van een verschuiving heeft nu een iets kleiner deel van de W&MD-organisaties vertrouwen in hun eigen slagkracht.

In totaal 10 (van de 51) geraadpleegde W&MD-organisaties beschikken naar hun eigen inschatting over ***onvoldoende slagkracht*** om in te springen op of te investeren in de AWBZ-transitie. We zijn bij deze organisaties nagegaan wat de ***achterliggende oorzaken*** hiervan zijn (zie tabel 2.17). We merken daarbij op dat de meeste organisaties meerdere redenen hebben genoemd.

Tabel 2.17 Redenen waarom W&MD-organisaties onvoldoende slagkracht hebben om in te springen op/te investeren in de AWBZ-transitie

Redenen	Aandeel (N=10)
Onvoldoende personele capaciteit om hierop in te spelen	70%
Door bezuinigingen staf-/projectmedewerkers kwijt die hiervoor nodig zijn	60%
Onvoldoende financiële middelen voor innovatie	30%
Onvoldoende financiële middelen voor deskundigheidsbevordering	20%
Onvoldoende tijd om veranderingen in sociaal domein te verwerken	20%
Onvoldoende financiële middelen voor profilering	10%

Veruit de belangrijkste reden blijkt te worden gevormd door een gebrek aan ***personele capaciteit***. Hierbij gaat het overigens niet alleen of zozeer om de ‘kwantiteit’ van medewerkers, maar vooral ook om de ***kwaliteit*** daarvan. Zo geven W&MD-organisaties aan dat niet alle medewerkers beschikken over het vermogen om 'mee te veranderen' met de AWBZ-transitie. Daarnaast hebben organisaties door bezuinigingen voor een deel gesneden in staf- en projectmedewerkers. Doordat deze medewerkers nu niet of in mindere mate beschikbaar zijn, ontbeert een deel van de W&MD-organisaties het innovatieve vermogen en de denkkracht om te anticiperen op de veranderingen die de AWBZ-transitie met zich meebrengt.

3. VERWACHTE GEVOLGEN AWBZ-TRANSITIE

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de verwachte gevolgen van de AWBZ-transitie voor W&MD-organisaties. Daarbij zoomen we eerst in paragraaf 3.2 in op de kansen en bedreigingen voor W&MD-organisaties die gepaard gaan met deze transitie. Vervolgens beschouwen we de consequenties van de AWBZ-transitie voor de typen cliënten (paragraaf 3.3), voor de voorzieningen en budgetten (paragraaf 3.4) en ten slotte voor de werkvormen (paragraaf 3.5).

3.2 Kansen en bedreigingen

De transitie van de AWBZ brengt de nodige veranderingen met zich mee. Dit heeft uiteraard ook consequenties voor W&MD-organisaties. In de gesprekken met deze organisaties is daarom getoetst in hoeverre zij de AWBZ-transitie als een kans dan wel als een bedreiging zien. In tabel 3.1 geven we de resultaten daarvan weer. Gezien het feit dat we deze toets ook bij de eerste meting van medio 2012 uitgevoerd hebben, zijn de resultaten daarvan eveneens in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 3.1 Mate waarin de AWBZ-transitie als een kans/bedreiging wordt ervaren voor de eigen organisatie

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=71)	Meting 2 (N=51)
(Zeer) kansrijk	82%	71%
Neutraal	13%	27%
(Zeer) bedreigend	4%	2%
Weet niet/kan dit nog niet beoordelen	1%	0%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de tabel blijkt dat de meeste organisaties (bijna driekwart) de AWBZ-transitie – net als tijdens de vorige meting – als een kans zien. In vergelijking tot de vorige meting is dit aandeel echter wel iets teruggelopen. Slechts één respondent ziet de transitie als een bedreiging. Terwijl ruim een kwart ‘neutraal’ oordeelt over de mogelijkheden van de AWBZ-transitie.

Overigens doen zich bij deze uitkomsten beperkte verschillen voor naar werkvormen. Uit tabel 3.2 blijkt namelijk dat W&MD-organisaties die (mede) actief zijn op het gebied van welzijn lokaal iets positiever zijn over de kansen die de AWBZ-transitie biedt dan W&MD-organisaties die (mede) actief zijn op het terrein van maatschappelijke dienstverlening.

Tabel 3.2 Mate waarin de AWBZ-transitie als een kans/bedreiging wordt ervaren voor de eigen organisatie, naar werkvorm

Antwoordcategorie	Welzijn lokaal (N=39)	MDV (N=34)	Aandeel (N=51)
(Zeer) kansrijk	77%	68%	71%
Neutraal	23%	29%	27%
(Zeer) bedreigend	0%	3%	2%
Totaal	**100%**	**100%**	**100%**

Over het algemeen wordt de AWBZ-transitie door W&MD-organisaties dus als een kans gezien. Met name om – zoals we verderop zullen zien – de dienstverlening aan burgers en cliënten te verbeteren en om eventuele gemeentelijke bezuinigingen op het eigen budget en personeel (deels) op te kunnen vangen.

Hierbij plaatsen verschillende respondenten wel de belangrijke kanttekening dat de mate waarin deze kansen daadwerkelijk geëffectueerd kunnen worden mede afhankelijk zal zijn van de keuzes van individuele gemeenten om uiteindelijk (vooral) te kiezen voor de inzet van W&MD-organisaties. Uit verschillende gesprekken met W&MD-organisaties zijn namelijk indicaties verkregen dat logischerwijs ook de (AWBZ-erkende) zorginstellingen momenteel zowel op landelijk als gemeentelijk niveau zeer actief zijn om zich te profileren op de nieuwe werkterreinen die met de AWBZ-transitie gaan ontstaan. Behalve samenwerkingspartner zijn deze zorginstellingen dus ook geduchte concurrenten voor de W&MD.

Volgens deze respondenten kan dit in de eerste plaats ervoor zorgen dat de AWBZ-transitie uiteindelijk ‘vertraagd’ zal worden ingevoerd. Bijvoorbeeld omdat AWBZ-erkende organisaties en hun cliënten langer de tijd krijgen om de overstap te maken binnen de AWBZ-transitie. Dit zal dan betekenen dat W&MD-organisaties een langere tijd moeten zien te overbruggen alvorens zij hun dienstverlening op deze transitie ook daadwerkelijk kunnen aanbieden. In de tweede plaats kan het betekenen dat bepaalde dienstverlening straks minder door de W&MD-organisaties gedaan gaat worden dan nu wellicht wordt gedacht. Bijvoorbeeld omdat (AWBZ-erkende) zorginstellingen hun eigen diensten dan dusdanig hebben ‘omgeturnd’ dat ook zij deze dienstverlening, bijvoorbeeld via een wijkverpleegkundige of door overname van een W&MD-organisatie, kunnen aanbieden.

Kansen

Ondanks deze kanttekening wordt de AWBZ-transitie echter, zoals we hiervoor al zagen, door het merendeel van de geraadpleegde W&MD-organisaties als een kans gezien. Aan deze 36 W&MD-organisaties die kansen als gevolg van de AWBZ-transitie signaleren is gevraagd om dit nader te duiden. Ook aan de 14 W&MD-organisaties die hierin neutraal staan is deze vraag voorgelegd. In tabel 3.3 presenteren we de uitkomsten waarbij we opmerken dat de meeste organisaties meerdere typen kansen hebben benoemd.

Tabel 3.3 Typen kansen AWBZ-transitie voor W&MD-organisaties

Kansen	Aandeel (N=50)
Sluit goed aan bij onze kennis en expertise	74%
Meer/beter gebruik van onze kennis en expertise	66%
Meer samenwerking in de keten	64%
Nieuwe markt aanboren/nieuwe typen cliënten bedienen	56%
Welzijn Nieuwe Stijl goed in te zetten voor deze AWBZ-doelgroepen	48%
Positie op speelveld van dienstverlening aan kwetsbare burgers verstevigen	36%
Bezuinigingen opvangen/alternatieve bron voor terugloop omzet	36%
Nieuwe typen activiteiten ontplooien	28%

De resultaten uit de tabel laten zien dat W&MD-organisaties uiteenlopende typen kansen signaleren. Aan de ene kant gaat het hierbij om kansen op inhoudelijk vlak. Namelijk om de ***dienstverlening aan burgers/cliënten*** verder te ***verbeteren*** (zie hierna). Aan de andere kant is ook sprake van een kans voor de W&MD-organisaties zelf. Indien zij voor zichzelf namelijk een plaats weten te veroveren binnen het nieuwe speelveld dat door de AWBZ-transitie ontstaat, kunnen zij hiermee ***gemeentelijke bezuinigingen*** – en hieraan verbonden – personele verliezen (deels) ***compenseren.*** Dit punt is door ruim een derde van deze W&MD-organisaties naar voren gebracht.

Voor wat betreft de inhoudelijke kansen, verwacht (meer dan) tweede derde van de W&MD-organisaties dat de AWBZ-transitie goed aansluit bij de eigen kennis en expertise (en zij deze meer en beter kunnen gaan benutten). Uit hun toelichting komt naar voren dat zij ook nu al dicht bij de burger/cliënt in de wijken/buurten actief zijn. Na de transitie kan deze uitgangspositie nog beter worden benut. Verder beschikken diverse W&MD-organisaties over grote vrijwilligersbestanden die nadrukkelijk van pas kunnen komen nu als gevolg van de AWBZ-transitie een groter beroep ‘op eigen kracht’ wordt gedaan.

Verder zien we in tabel 3.3 dat twee derde van de W&MD-organisaties kansen ziet om, samenhangend met de AWBZ-transitie, de ***samenwerking met andere partijen te intensiveren***. Dit spoort ook goed met de bevindingen die we in het voorgaande hoofdstuk hebben gepresenteerd (zie tabel 2.13). Daaruit bleek namelijk dat, voor zover W&MD-organisaties een visie hebben ontwikkeld op de AWBZ-transitie, het aspect van strategische samenwerking/allianties daarin het meest genoemde onderdeel vormt.

Ruim de helft van de W&MD-organisaties verwacht ook dat door de AWBZ-transitie nieuwe markten/doelgroepen in beeld zullen komen. In de volgende paragraaf gaan we daar dieper op in. Samenhangend hiermee ziet een derde kansen om hun positie op het speelveld van dienstverlening aan kwetsbare burgers te versterken.

Verder ziet ongeveer de helft de transitie als een (extra) kans om Welzijn Nieuwe Stijl (WNS) in te zetten voor de doelgroepen die met de AWBZ-transitie overkomen. Dit omdat WNS – in het kader van preventie, zelfredzaamheid en maatschappelijke activering – goed aansluit bij de uitgangspunten van de transitie. Verder verwacht een kwart nieuwe typen activiteiten in te gaan zetten, zoals nieuwe vormen van collectieve dagbesteding.

Bedreigingen

Vijftien W&MD-organisaties staan neutraal ten opzichte van de AWBZ-transitie of zien dit als een bedreiging voor hun organisatie (zie wederom tabel 3.1). In de onderstaande tabel is nader geconcretiseerd welke typen bedreigingen deze organisaties ervaren.

Tabel 3.4 Typen bedreigingen AWBZ-transitie voor W&MD-organisaties

Bedreigingen	Aandeel (N=15)
Onduidelijk/onzeker hoe dit voor organisatie uitpakt	60%
Transitie gaat gepaard met bezuinigingen	53%
Meer concurrentie met nieuwe particuliere aanbieders	20%
Meer concurrentie: zorg gaat diensten uitbreiden op WMD-terrein	13%
Organisatie niet/onvoldoende voorbereid op deze verandering	13%
We hebben op dit gebied te weinig kennis en expertise	7%
We hebben op dit terrein geen of te weinig goede ingangen bij gemeente(n)	7%
Wel zwaardere cliënten maar middelen nemen niet evenredig toe	7%

Hieruit blijkt dat de meeste W&MD-organisaties die de AWBZ-transitie als een bedreiging zien dit vooral vinden omdat onduidelijk c.q. onzeker is hoe de transitie voor hen zal uitpakken. Deze organisaties hebben nog geen zicht op hun toekomstige rol binnen het sociaal domein. Daarnaast signaleert ongeveer de helft van deze organisaties dat de AWBZ-transitie gepaard gaat met bezuinigingen. Zij verwachten hierdoor dat – door een andere prioriteitsstelling bij gemeenten – op bepaalde onderdelen zoals het sociaal cultureel werk (verder) bezuinigd zal gaan worden.

Verder verwachten enkele W&MD-organisaties dat zij in de toekomst door de AWBZ-transitie terrein zullen gaan verliezen aan andere particuliere aanbieders dan wel aan zorgaanbieders die hun werkterrein gaan verbreden richting het aanbieden van WMD-diensten. Tot slot geven twee W&MD-organisaties aan dat zij onvoldoende voorbereid zijn op de AWBZ-transitie.

3.3 Consequenties voor typen cliënten

In deze paragraaf bespreken we de ***gevolgen*** van de ***AWBZ-transitie*** voor ***individuele voorzieningen***. Hierbij merken we op dat deze voorzieningen alleen betrekking hebben op de werkvorm maatschappelijke dienstverlening. Binnen deze werkvorm vallen bijvoorbeeld het Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW), Sociaal Raadsliedenwerk (SRW), de Schuldhulpverlening (SHV) en het Ouderenadvieswerk.

Aantal cliënten

Allereerst hebben we W&MD-organisaties die (mede) maatschappelijke dienstverlening aanbieden – 34 in totaal – gevraagd of zij verwachten dat de AWBZ-transitie zal leiden tot wijzigingen in het aantal cliënten dat gebruikmaakt van individuele voorzieningen. Ook hierbij zijn de uitkomsten afgezet tegen de eerdere meting van medio 2012. In tabel 3.5 presenteren we de resultaten.

Tabel 3.5 Verwachte ontwikkeling aantal cliënten individuele voorzieningen als gevolg van AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=46)	Meting 2 (N=34)
Sterke stijging (10% of meer)	4%	35%
Stijging (tot 10%)	57%	27%
Geen wezenlijke veranderingen	24%	21%
Afname (tot 10%)	0%	3%
Sterke afname (10% of meer)	0%	0%
Weet niet	13%	12%
N.v.t. geen individuele voorzieningen	2%	3%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de tabel blijkt dat in beide metingen ongeveer 60% van de W&MD-organisaties een stijging van het aantal cliënten voor individuele voorzieningen verwacht. Een verschil tussen beide metingen is wel dat deze organisaties in de tweede meting – beduidend vaker dan in de voorgaande meting – rekening houden met een sterke stijging van dit type cliënten. Net als in de voorgaande meting zijn er nauwelijks organisaties die wat dit aangaat een afname van cliënten voorzien en ongeveer een vijfde verwacht geen wezenlijke veranderingen. Slechts enkele organisaties konden zich geen mening vormen over deze vraag.

Enkele W&MD-organisaties hebben hun inschattingen wat betreft het toekomstig aantal cliënten voor individuele voorzieningen ook nader toegelicht. W&MD-organisaties die een stijging verwachten geven met name aan dat zij meer kwetsbare groepen op zich af zien komen. W&MD-organisaties die geen wezenlijke wijzigingen in het aantal cliënten voor individuele voorzieningen voorzien zijn met name organisaties die hiervoor nu al AWBZ-middelen (vanuit de rijksoverheid) ontvangen.

Typen cliënten

De verwachting is dat de AWBZ-transitie gepaard gaat met een verschuiving van doelgroepen. Bij de 34 W&MD-organisaties die (mede) maatschappelijke dienstverlening aanbieden is dan ook getoetst of deze transitie in hun optiek zal resulteren in een verzwaring van typen cliënten. Deze vraag is eveneens in de voorgaande meting aan bod gekomen. In tabel 3.6 presenteren we de uitkomsten. Uit deze tabel volgt dat zich in een periode van een jaar nauwelijks veranderingen hebben voorgedaan in de verwachtingen waar het gaat om de verzwaring van typen cliënten. Op dit moment verwacht bijvoorbeeld ongeveer driekwart van deze organisaties een verzwaring, terwijl dit aandeel een jaar geleden op circa twee derde uitkwam. Een kwart verwacht(te) tijdens beide meet-momenten geen verzwaring van typen cliënten. Hierbij betreft het met name organisaties die ook nu al met zwaardere typen cliënten werken.

Tabel 3.6 Verwachte verzwaring typen cliënten als gevolg van AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=46)	Meting 2 (N=34)
Ja	67%	74%
Nee	26%	24%
Weet niet	7%	3%
Totaal	**100%**	**100%**

In totaal verwachten dus 25 W&MD-organisaties (zie tabel 3.6) een verzwaring van de typen cliënten door de AWBZ-transitie. We hebben aan deze organisaties gevraagd om welke doelgroepen het naar verwachting zal gaan. De resultaten van deze vraagstelling staan in tabel 3.7 vervat. We merken daarbij op dat de meeste organisaties meer dan één doelgroep naar voren hebben gebracht.

Tabel 3.7 Typen zwaardere doelgroepen als gevolg van AWBZ-transitie

Doelgroepen	Aandeel (N=25)
Meer kwetsbare ouderen	92%
Meer mensen met een psychische aandoening	84%
Meer verstandelijk gehandicapten	76%
Meer lichamelijk en zintuiglijk gehandicapten	72%

Bijna al deze organisaties verwachten dat kwetsbare ouderen en mensen met een psychische aandoening meer een beroep op hen zullen gaan doen. Daarnaast verwacht ongeveer driekwart dat zij ook meer verstandelijk, lichamelijk en zintuiglijk gehandicapten zullen gaan bedienen als gevolg van de AWBZ-transitie.

Doelgroepen tussen 'wal en schip'

Ten slotte hebben we in de gesprekken met de 34 W&MD-organisaties die (mede) maatschappelijke dienstverlening aanbieden, gevraagd of zij denken dat door de AWBZ-transitie bepaalde doelgroepen 'tussen wal en schip vallen'. Deze vraag is ook in de eerste meting van medio 2012 gesteld zodat we de resultaten van beide metingen in tabel 3.8 hebben samengevat.

Tabel 3.8 Mate waarin W&MD-organisaties verwachten dat bepaalde doelgroepen door de AWBZ-transitie tussen wal en schip zullen vallen

Antwoordcategorie	Meting 1 (N=46)	Meting 2 (N=34)
Ja	44%	59%
Nee	24%	21%
Weet niet	33%	21%
Totaal	**100%**	**100%**

We zien dat het aandeel organisaties dat verwacht dat bepaalde doelgroepen tussen wal en schip zullen vallen als gevolg van de AWBZ-transitie in de periode van één jaar is toegenomen van 44% naar 59% We hebben deze 20 organisaties gevraagd aan welke doelgroepen zij dan concreet denken. Daaruit kwam het volgende beeld naar voren:

- kwetsbare ouderen (10 keer genoemd);

- mensen met een psychische aandoening (9 keer genoemd);
- mensen met een kleine sociale omgeving (5 keer omgeving);
- (licht) verstandelijk gehandicapten (3 keer genoemd).

Naast deze groepen zijn ook alleenstaande vrouwen, kwetsbare jongeren, daklozen en laaggeletterden elk één keer genoemd.

Een aantal organisaties heeft hun antwoord ten aanzien van doelgroepen die tussen wal en schip dreigen te raken nader toegelicht. Volgens enkele leidt de AWBZ-transitie onder meer ertoe dat mensen meer een beroep moeten gaan doen op de eigen sociale omgeving. Wanneer deze (grotendeels) ontbreekt kan men tussen wal en schip terecht-komen. Verder brachten enkele organisaties naar voren dat een belangrijk kenmerk van kwetsbare groepen is dat ze niet altijd zelfstandig in staat zijn om een beroep op de zorg en welzijn te doen. Hierdoor kunnen zij buiten beeld vallen indien niet voldoende 'outreachend' wordt gewerkt om ook deze doelgroepen te (blijven) bereiken.

3.4 Gevolgen voor budget en typen voorzieningen

In deze paragraaf bespreken we de ***gevolgen*** van de ***AWBZ-transitie*** voor de ***budgetten*** van de W&MD-organisaties en voor de ***typen voorzieningen*** die zij aanbieden. Allereerst is aan W&MD-organisaties gevraagd of de transitie van de AWBZ-begeleiding voor hun organisatie zal leiden tot een integrale budgettoename en/of tot een andere prioriteitsstelling binnen het huidige budget. In de onderstaande tabel staan de resultaten van deze vraagstelling weergegeven.

Tabel 3.9 Verwachte gevolgen AWBZ-transitie voor het eigen budget

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Andere prioriteitsstelling binnen huidig budget	49%
Integrale budgettoename	26%
Zowel een budgettoename als andere prioriteitsstelling	8%
Geen veranderingen door AWBZ-transitie	12%
Integrale budgetafname	0%
Weet niet	6%
Totaal	**100%**

Hieruit blijkt dat ruim de helft (29 van de 51[4]) van de W&MD-organisaties verwacht dat de AWBZ-transitie bij hun organisatie zal leiden tot een andere prioriteitstelling binnen het huidige budget. In de navolgende paragraaf zullen we, bij het behandelen van de werkvormen, nader ingaan op deze verwachte veranderingen. Ook verwacht een derde deel (17 van de 51[5]) van de W&MD-organisaties een integrale budgettoename als gevolg van de AWBZ-transitie. Zes W&MD-organisaties verwachten dat de AWBZ-transitie geen gevolg zal hebben voor (de omvang of inzet van) hun budget. De overige drie respondenten konden de vraag niet beantwoorden. Overigens zien we in de uitkomsten op deze vraag geen verschil tussen welzijn lokaal en maatschappelijke dienstverlening.

[4] De eerste en derde antwoordcategorie opgeteld.
[5] De tweede en derde antwoordcategorie opgeteld.

Gevolgen voor typen voorzieningen

In de gesprekken met de W&MD-organisaties hebben we gevraagd wat naar verwachting de invloed van de transitie van de AWBZ-begeleiding zal zijn op de typen voorzieningen die deze organisaties aanbieden. Hierbij geven 9 (van de 51) organisaties aan dat zij hierop geen invloed verwachten. In tabel 3.10 presenteren we de bevindingen voor de 42 overige W&MD-organisaties.

Tabel 3.10 Verwachte impact AWBZ-transitie op typen voorzieningen

Typen voorzieningen	Aandeel (N=42)
Meer collectieve voorzieningen	71%
Andere typen individuele voorzieningen	40%
Nieuwe typen collectieve voorzieningen	33%
Meer individuele voorzieningen	17%
Minder individuele voorzieningen	7%
Minder collectieve voorzieningen	5%
Anders, namelijk	5%

Veruit de belangrijkste impact die W&MD-organisaties verwachten is dat de AWBZ-transitie zal leiden tot een groei in collectieve voorzieningen. Bijna driekwart verwacht namelijk dit effect. Aan de ene kant komt dit omdat deze organisaties verwachten binnen bijvoorbeeld de collectieve dagbesteding nieuwe doelgroepen te gaan bedienen zoals kwetsbare ouderen, mensen met een psychische aandoening of mensen met een (licht) verstandelijke beperking. Aan de andere kant blijkt dat een derde deel van de W&MD-organisaties (ook) verwacht dat de transitie van de AWBZ-begeleiding zal resulteren in nieuwe typen collectieve voorzieningen. Hierbij kan gedacht worden aan inloophuizen voor kwetsbare burgers, gezamenlijke eetprojecten, (activiteiten binnen) zogenoemde 'huiskamers', sportactiviteiten, culturele activiteiten en anderszins.

Daarnaast blijkt uit tabel 3.10 dat twee vijfde van de W&MD-organisaties inschat dat de AWBZ-transitie binnen de eigen organisatie zal resulteren in andere typen individuele voorzieningen. Hierbij zullen – zoals we ook in hoofdstuk 4 zullen zien – ook steeds meer vrijwilligers worden ingezet. Deze vrijwilligers zullen dan overwegend complementair gaan werken aan de beroepskracht (en vice versa). Hierbij kan gedacht worden aan de inzet van vrijwilligers bij huisbezoeken aan ouderen ter ondersteuning van de ouderen-adviseurs of aan vrijwilligers die helpen de collectieve dagbesteding te organiseren.

3.5 Gevolgen voor werkvormen

In de gesprekken met W&MD-organisaties is ook stilgestaan bij de ***gevolgen*** die de AWBZ-transitie heeft voor de ***werkvormen*** van de W&MD-organisaties. Daarbij hebben we de geraadpleegde organisaties een aantal werkvormen voorgelegd. Per werkvorm hebben we eerst getoetst of men deze aanbiedt. Wanneer daarvan sprake was hebben we gevraagd of de betreffende werkvorm meer of minder prioriteit zal krijgen door de AWBZ-transitie. In tabel 3.11 presenteren we de resultaten van deze vraagstelling.

Op basis van de onderstaande tabel kunnen we concluderen dat binnen het ***welzijn lokaal*** vooral de 'ondersteuning van het vrijwilligerswerk' (in het kader van de inzet van meer vrijwilligers), het 'lokaal welzijnswerk' (zoals in sociale wijk-/gebiedsteams) en het 'welzijnswerk ouderen' (vanuit een toename van kwetsbare ouderen) meer prioriteit zullen krijgen. Daarentegen zien we dat naar verwachting het 'sociaal cultureel werk' bij diverse W&MD-organisaties aan belang zal inboeten.

Tabel 3.11 Mate waarin AWBZ-transitie gevolgen heeft voor werkvormen

Welzijn lokaal	**Meer prioriteit**	**Geen wijzigingen**	**Minder prioriteit**	**Totaal**
Peuterspeelzaalwerk (N=12)	0%	100%	0%	100%
Welzijnswerk ouderen (N=30)	43%	47%	10%	100%
Lokaal welzijnswerk/opbouwwerk (N=32)	53%	38%	10%	100%
Sociaal Cultureel Werk (N=30)	20%	37%	43%	100%
Lokaal welzijn kinderen/jongeren (N=27)	22%	52%	26%	100%
Ondersteuning vrijwilligerswerk (N=36)	81%	17%	3%	100%
MDV	**Meer prioriteit**	**Geen wijzigingen**	**Minder prioriteit**	**Totaal**
Algemeen Maatschappelijk Werk (N=24)	42%	50%	8%	100%
Sociaal Raadslieden Werk (N=20)	45%	45%	10%	100%
Ouderenadvieswerk (N=22)	41%	50%	9%	100%
Ondersteuning mantelzorgers (N=17)	71%	24%	6%	100%

Wat ***maatschappelijke dienstverlening*** betreft is het algemene beeld uit tabel 3.11 naar voren komt dat maar weinig W&MD-organisaties voorzien dat als gevolg van de AWBZ-transitie minder prioriteit zal worden gegeven aan de onderscheiden werkvormen. Bezien we de werkvormen die naar verwachting meer prioriteit zullen krijgen door de transitie dan springt vooral 'ondersteuning van mantelzorgers' eruit. In totaal geven 12 (van de 17) organisaties die hierop actief zijn aan dat hier nog meer prioriteit aan zal worden geven.

De voornoemde verschuivingen binnen zowel het lokaal welzijn als de maatschappelijke dienstverlening zijn ook grotendeels in lijn met de nieuwe prioriteitsstellingen die vanuit gemeenten plaatsvinden op de AWBZ-transitie. In het hierna volgende hoofdstuk zullen we verder ingaan op de personele gevolgen van deze verschuivingen.

4. PERSONELE IMPACT AWBZ-TRANSITIE

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de personele invloed van de AWBZ-transitie centraal. Daartoe gaan we eerst in paragraaf 4.2 in op de veranderingen die deze transitie meebrengt voor de beroepskrachten van de W&MD-organisaties. In paragraaf 4.3 komt vervolgens de invloed op de informele werkgelegenheid aan bod.

4.2 Kwantitatieve en kwalitatieve impact AWBZ-transitie

Om zicht te krijgen op de personele impact van de AWBZ-transitie hebben we aan de geraadpleegde W&MD-organisaties twee typen vragen gesteld. In de eerste plaats is namelijk gekeken naar de vraag in hoeverre W&MD-organisaties in het komende jaar (2014) te maken zullen krijgen met gemeentelijke bezuinigingen en de effecten daarvan op het huidige personeelsbestand. In de tweede plaats is gevraagd wat de invloed van de AWBZ-transitie op de personele formatie van W&MD-organisaties zal zijn. Dit vanuit de veronderstelling dat door deze transitie mogelijkerwijs een 'dempende werking' kan uitgaan op de terugloop van personeel als gevolg van gemeentelijke bezuinigingen. In het navolgende zullen we beide vragen beantwoorden.

Invloed van de gemeentelijke bezuinigingen

Aan de geraadpleegde W&MD-organisaties is de vraag voorgelegd of zij in 2014 naar verwachting te maken zullen krijgen met gemeentelijke bezuinigingen. In onderstaande tabel hebben we de antwoorden op deze vraag samengevat.

Tabel 4.1 Mate waarin geraadpleegde W&MD-organisaties in 2014 te maken zullen krijgen met gemeentelijke bezuinigingen

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja, in sterke mate (10% of meer)	20%
Ja (minder dan 10%)	41%
Nee/niet of nauwelijks	29%
Is nog niet bekend	6%
Weet niet	4%
Totaal	**100%**

Hieruit volgt dat ongeveer drie vijfde van de geraadpleegde W&MD-organisaties in 2014 naar verwachting te maken krijgt met gemeentelijke bezuinigingen. Eén vijfde verwacht zelfs aanzienlijke bezuinigingen van 10% of meer.

Bij de 31 W&MD-organisaties die gemeentelijke bezuinigingen verwachten is momenteel sprake van een gezamenlijke formatie van 3.220 fte[6]. We hebben deze 31 W&MD-organisaties vervolgens gevraagd naar het verwachte verlies aan formatieplaatsen door

[6] Hierbij gaat het dan uitsluitend om de formatie die betrekking heeft op de W&MD-activiteiten van de geraadpleegde organisaties. Een aantal van deze organisaties is namelijk ook actief op andere terreinen (bijvoorbeeld in de zorg).

de gemeentelijke bezuinigingen. Daaruit kwam naar voren dat deze organisaties verwachten dat daardoor in 2014 in totaal ruim 150 fte (154,7 fte) verloren zal gaan[7]. Dit betekent een verlies aan formatieplaatsen van bijna 5% (4,8%) bij deze organisaties. Deze reductie van werkgelegenheid zal naar verwachting bij de betreffende W&MD-organisaties de verschillende werkvormen treffen. Per saldo wordt bij het welzijn lokaal een verlies aan werkgelegenheid van 92,7 fte verwacht, bij de maatschappelijke dienstverlening een verlies van 59,5 fte en bij de maatschappelijke opvang een verlies van 2,5 fte.

Invloed van de AWBZ-transitie

Zoals gezegd, kan er van de AWBZ-transitie mogelijkerwijs een 'dempende werking' uitgaan op de effecten van gemeentelijke bezuinigingen. Aan de geraadpleegde W&MD-organisaties is dan ook gevraagd of zij verwachten dat de AWBZ-transitie impact zal hebben op hun personele bezetting (zie tabel 4.2). We merken op dat we in onderstaande tabel ook de uitkomsten op deze vraag vanuit de vorige meting opgenomen hebben. Dit om na te gaan welke veranderingen zich eventueel in deze verwachtingen hebben voorgedaan.

Tabel 4.2 Verwachte impact AWBZ-transitie op aantal medewerkers in komende 2 jaar

Verwachte ontwikkeling	Meting 1 (N=71)	Meting 2 (N=51)
Sterke stijging (10% of meer)	0%	10%
Stijging (tot 10%)	27%	33%
Geen wezenlijke veranderingen	43%	33%
Afname (tot 10%)	3%	4%
Sterke afname (10% of meer)	0%	6%
Weet niet	27%	14%
Totaal	**100%**	**100%**

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat ruim twee vijfde van de geraadpleegde W&MD-organisaties door de AWBZ-transitie een (sterke) stijging van het aantal medewerkers verwacht. In vergelijking tot de vorige meting is dit aandeel toegenomen, namelijk van 27% naar 43%. Hierbij gaat het veelal om organisaties die zich geconfronteerd zien met gemeentelijke bezuinigingen en verwachten dat zij dankzij de AWBZ-transitie hun verlies aan formatie (deels) kunnen compenseren.

Verder blijkt uit tabel 4.2 dat ongeveer een derde deel van de geraadpleegde W&MD-organisaties vooralsnog geen wezenlijke veranderingen in de personeelsomvang door de AWBZ-transitie verwacht. Verder kon één zevende van de W&MD-organisaties nog geen inschatting maken van deze werkgelegenheidseffecten. Per saldo voorziet één tiende van de W&MD-organisaties een afname van het personeel door de AWBZ-transitie. Dit aandeel is iets gestegen ten opzichte van de vorige meting waar slechts 3% van de W&MD-organisaties deze mening was toegedaan. Hierbij gaat het dan in de eerste plaats om W&MD-organisaties die momenteel ook een 'AWBZ-tak' in huis hebben (en vrezen

[7] Hierbij hebben we een verwacht verlies van 100 fte maatschappelijke opvang bij één van de geraadpleegde organisaties – een bredere AWBZ-organisatie met W&MD-activiteiten – als gevolg van bezuinigingen op de Jeugdzorg buiten beschouwing gelaten.

dat zij een deel van dit werk zullen verliezen). In de tweede plaats zijn er enkele W&MD-organisaties die verwachten dat zij meer met vrijwilligers/buurtbewoners zullen gaan werken wat ten koste zal gaan van het aantal beroepskrachten dat zij inzetten. In de volgende paragraaf (4.3) zullen we overigens zien dat van een volledige substitutie van beroepskrachten door vrijwilligers maar in beperkte mate sprake is/kan zijn.

Kwalitatieve gevolgen AWBZ-transitie

Behalve kwantitatieve gevolgen voor het personeelsbestand, is ook getoetst in hoeverre door de AWBZ-transitie ***kwalitatieve aanpassingen*** in het personeelsbestand wenselijk zijn. Daaruit is gebleken dat het overgrote merendeel van de geraadpleegde W&MD-organisaties deze 'noodzaak' onderkent (zie tabel 4.3)[8]. Wel hebben diverse organisaties hierbij opgemerkt dat deze wenselijke kwalitatieve aanpassingen niet alleen voortvloeien uit de AWBZ-transitie. Zij passen namelijk binnen een meer algemene tendens – bijvoorbeeld richting Welzijn Nieuwe Stijl – die al sinds de invoering van de Wmo binnen de eigen organisatie is ingezet.

Tabel 4.3 Wenselijke kwalitatieve veranderingen personeel a.g.v. AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja	86%
Nee, geen veranderingen noodzakelijk	14%
Totaal	**100%**

Aan de geraadpleegde W&MD-organisaties die kwalitatieve veranderingen van het eigen personeel door de AWBZ-transitie wenselijk vinden (N=44), is de vraag voorgelegd om welke typen veranderingen het dan zou moeten gaan. In onderstaande tabel staan de bevindingen daarvan samengevat.

Tabel 4.4 Typen wenselijke kwalitatieve aanpassingen personeel a.g.v. AWBZ-transitie

Benodigde veranderingen	Aandeel (N=44)
Andere inhoudelijke deskundigheid, capaciteiten en vaardigheden nodig	91%
Welzijn Nieuwe Stijl leren toepassen voor een nieuwe markt	68%
Werk beter kunnen profileren/uitdragen	50%
Meer kennis o.g.v. commercie, zakelijke bedrijfsvoering en ICT	32%
Overig	5%

Het blijkt dat vrijwel alle W&MD-organisaties signaleren dat (een deel van) hun medewerkers – mede als gevolg van de AWBZ-transitie – een ***andere inhoudelijke deskundigheid en nieuwe capaciteiten en vaardigheden*** moeten aanleren. Hierbij hebben deze respondenten drie belangrijke aspecten naar voren gebracht.

Allereerst wordt het in toenemende mate wenselijk dat medewerkers – naast het beheersen van een eigen specialisme – generalistisch en multidisciplinair moeten kunnen

[8] Dit aandeel is iets hoger dan de vorige keer toen 81% van de organisaties binnen Welzijn Lokaal en 77% van de organisaties die Maatschappelijke Dienstverlening aanbieden verwachtten dat kwalitatieve veranderingen wenselijk waren.

werken. Bijvoorbeeld door in sociale wijkteams, al dan niet 'outreachend', altijd gericht te zijn op de preventie van (zwaardere) zorg. Hiervoor dienen medewerkers samen te kunnen werken in de keten en moeten zij op het juiste moment specialisten weten in te inschakelen (8 keer genoemd).

Daarnaast is vanuit diverse W&MD-organisaties naar voren gebracht dat (bepaalde) medewerkers meer kennis moeten hebben van de vaak zwaardere doelgroepen die met de AWBZ-transitie overgeheveld worden. Bijvoorbeeld om deze doelgroepen op de juiste manier te kunnen benaderen, bepaalde ziektebeelden te kunnen herkennen en om – waar nodig – een passende (tweedelijns zorg)organisatie in te kunnen roepen (7 keer genoemd). In het verlengde hiervan dienen medewerkers dan ook voldoende zicht te hebben op deze aanpalende organisaties en hun werkvelden (5 keer genoemd). Voor medewerkers die vooraan in de keten opereren is dit overzicht immers noodzakelijk om te voorkomen dat een cliënt van het spreekwoordelijke 'kastje naar de muur' wordt gestuurd.

Verder blijkt uit tabel 4.4 dat een andere benodigde verandering in het kader van de AWBZ-transitie betrekking heeft op het toepassen van ***Welzijn Nieuwe Stijl voor een nieuwe markt***. Twee derde deel van de geraadpleegde W&MD-organisaties, die (mede) door de AWBZ-transitie kwalitatieve veranderingen in het personeelsbestand wenselijk acht, brengt dit naar voren. Daarbij is bijvoorbeeld aangegeven dat medewerkers (nog meer) moeten leren in te zetten op de eigen kracht van de cliënt en de sociale omgeving (10 keer genoemd). Dit door bijvoorbeeld gebruik te maken van mantelzorgers, familie, buurtbewoners of vrijwilligers. Hierbij tekenen diverse W&MD-organisaties ook aan dat dit een verschuiving betekent in het werk, namelijk van direct uitvoerend naar meer proces ondersteunend werken (8 keer genoemd). Dit betekent dat medewerkers in hun werk met cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en buurtbewoners moeten leren om meer aan deze groepen over te laten in plaats van bepaalde taken direct over te nemen.

In dit kader zullen medewerkers ook steeds meer een ***coachende/stimulerende rol*** moeten vervullen en dienen zij pas te interveniëren op het moment dat dit noodzakelijk is. In aansluiting hierop hebben enkele W&MD-organisaties naar voren gebracht dat ook in het licht van de AWBZ-transitie het vraaggericht werken (in plaats van aanbodgericht) centraal dient te staan. Dit kan bijvoorbeeld door in het werk te leren om de regie van de hulpvraag bij de cliënt te laten liggen (4 keer genoemd).

Uit tabel 4.4 komen tot slot nog twee andere wenselijke kwalitatieve veranderingen in het personeelbestand naar voren. Vanuit de helft van de betreffende W&MD-organisaties is namelijk aangegeven dat het belangrijk is dat medewerkers in staat zijn om hun ***werk te profileren/uit te dragen***[9]. Dit door bijvoorbeeld aan betrokken instanties aan te kunnen geven welke werkzaamheden zij verrichten en welke concrete resultaten dit oplevert.

Ook heeft een derde deel van de betreffende W&MD-organisaties aangegeven dat het belangrijk is dat medewerkers beschikken over ***kennis van commercie, zakelijke bedrijfsvoering en ICT***. Dit omdat, zoals we ook in het volgende hoofdstuk zullen zien,

[9] Dit werd in de vorige meting door slechts 10% van de respondenten aangevoerd als wenselijke kwaliteitsverbetering.

verschillende W&MD-organisaties bezig zijn met het (door)ontwikkelen van een laagdrempelig hulpverleningsaanbod via internet. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan op het gebied van maatschappelijke dienstverlening en schuldhulpverlening aan jongeren.

4.3 Invloed AWBZ-transitie op informele werkgelegenheid

In de monitoring is ook aandacht besteed aan de ***invloed*** van de ***AWBZ-transitie*** op de inzet van ***informele werkgelegenheid***. Met informele werkgelegenheid wordt dan de inzet van vrijwilligers, mantelzorgers en andere typen hulpverleners bedoeld die niet uit hoofde van hun beroep zorg en ondersteuning bieden aan mensen met een hulpvraag. Deze informele hulpverleners staan dus niet op de loonlijst van W&MD-organisaties maar kunnen wel door hen worden aangestuurd. Overigens zullen we in de rest van deze paragraaf gemakshalve spreken over 'vrijwilligers' (dus ook waar we mantelzorgers of andere typen informele dienstverleners bedoelen).

Bijna alle geraadpleegde W&MD-organisaties zetten in de praktijk vrijwilligers in bij de uitvoering van W&MD-activiteiten (zie tabel 4.5).

Tabel 4.5 Inzet vrijwilligers voor W&MD-activiteiten

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja, maken gebruik van vrijwilligers	92%
Nee, maken geen gebruik van vrijwilligers	8%
Totaal	**100%**

In totaal konden 41 W&MD-organisaties ook concreet aangeven van hoeveel vrijwilligers men gebruikmaakt. Hieruit blijkt dat aan deze organisaties in totaal ruim 42.500 (namelijk 42.614) vrijwilligers verbonden zijn, een gemiddelde van ruim 1.000 personen per organisatie.

Aan de geraadpleegde W&MD-organisaties die vrijwilligers inzetten (N=47), is allereerst gevraagd op welke terreinen dit plaatsvindt. In de onderstaande tabel staan de antwoorden daarop samengevat. Hierbij tekenen we aan dat de taken die boven in de tabel staan aan de W&MD-organisaties voorgelegd zijn. In het tweede deel van de tabel zijn taken opgenomen die W&MD-organisaties zelf in aanvullende zin nog spontaan naar voren hebben gebracht.

Uit het navolgende overzicht volgt dat sprake is van een ***breed pallet aan taken*** waarbij gebruik wordt gemaakt van ***informele werkgelegenheid***. Zo blijkt dat twee derde deel van de W&MD-organisaties vrijwilligers inzet om elkaar onderling te coachen. Verder zet een vrijwel even groot aandeel W&MD-organisaties vrijwilligers ook in voor mantelzorg- en maatjesactiviteiten. Bij ruim de helft van de W&MD-organisaties worden vrijwilligers eveneens ingezet voor vervoersactiviteiten, het beheer van buurt-/vrijwilligers-centra, ondersteuning van mantelzorgers en bij de invulling van collectieve dagbesteding. Tot slot noemen we nog dat ongeveer een derde deel van de W&MD-organisaties ook gebruikmaakt van vrijwilligers voor maaltijdbezorging en ondersteuning van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tabel 4.6 Typen taken waarvoor geraadpleegde W&MD-organisaties vrijwilligers inzetten

Taken die zijn voorgelegd	Aandeel (N=47)
Coaching/mentorschap andere vrijwilligers (intervisie)	68%
Mantelzorgactiviteiten/'maatjesactiviteiten'	66%
Beheer buurtcentra	55%
Vervoer naar/vanaf buurtactiviteiten	55%
Ondersteuning mantelzorgers	55%
Vervoer naar ziekenhuizen en andere voorzieningen	53%
Collectieve dagbesteding	53%
Beheer vrijwilligerscentra	51%
Maaltijdbezorging (tafeltje dek je, et cetera)	36%
Ondersteuning/begeleiding jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt	30%
Taken die spontaan zijn benoemd	**Aandeel (N=47)**
Formulierenbrigades/administratie	19%
Buurtbemiddeling	11%
Opvoedingsondersteuning	9%
Vriendschaps-/burenprojecten o.i.d.	9%
Vrijwillige palliatieve zorg	6%
(Preventieve) huisbezoeken	6%
Ondersteuning van sportvereniging/kerken/speeltuinen etc.	6%
Taallessen o.i.d.	4%
Overige taken	19%
Respondent kan dit niet nader duiden	2%

Overige taken die daarnaast 'spontaan' naar voren zijn gebracht, hebben onder meer betrekking op de inzet van vrijwilligers voor buurtbemiddeling, opvoedingsondersteuning, vrijwillige palliatieve zorg en formulierenbrigades. In het laatste geval gaat het dan bijvoorbeeld om vrijwilligers die aan beroepskrachten gekoppeld worden om bepaalde taken van de schuldhulpverlening op zich te nemen. Hierbij gaat het dan overigens vaak om ondersteunende administratieve taken. Zoals we ook verderop zien, is op dit punt dus geen sprake van een substitutie van de beroepskracht door de vrijwilliger maar werken beiden complementair aan elkaar.

Invloed AWBZ-transitie op inzet vrijwilligers

Aan de 47 W&MD-organisaties die gebruikmaken van vrijwilligers is ook gevraagd welke invloed de AWBZ-transitie naar verwachting zal hebben op de inzet van het aantal vrijwilligers (zie tabel 4.7).

Tabel 4.7 Verwachte invloed AWBZ-transitie op inzet aantal vrijwilligers

Verwachte ontwikkeling	Aandeel (N=47)
Sterke stijging (10% of meer)	36%
Stijging (tot 10%)	36%
Geen wezenlijke veranderingen	17%
Afname (tot 10%)	0%
Sterke afname (10% of meer)	0%
Weet niet	11%
Totaal	**100%**

Uit bovenstaande tabel blijkt dat een ruime meerderheid (bijna driekwart) van de betreffende W&MD-organisaties verwacht dat de AWBZ-transitie tot een (sterke) stijging van de inzet van het aantal vrijwilligers zal leiden. Geen van deze organisaties verwacht een daling van de inzet van vrijwilligers.

Aan de 34 W&MD-organisaties die een toename van vrijwilligers verwachten, is ook gevraagd of dit te maken heeft met een uitbreiding van activiteiten en/of met vervanging van professionele door informele hulp. In tabel 4.8 vatten we de resultaten van deze vraagstelling samen.

Tabel 4.8 Redenen toename inzet vrijwilligers a.g.v. AWBZ-transitie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=34)
Uitbreiding activiteiten die door vrijwilliger gedaan kunnen worden	65%
Vervanging van professionele hulp	6%
Beide	29%
Weet niet	0%
Totaal	**100%**

Op basis van bovenstaande tabel en de toelichting die de respondenten hierbij hebben gegeven, kan een tweetal conclusies worden getrokken. In de eerste plaats blijkt dat de verwachte toename van de inzet van vrijwilligers volgens vrijwel alle W&MD-organisaties (deels) gelegen is in een ***uitbreiding van activiteiten*** die door vrijwilligers gedaan kunnen worden. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de inzet van vrijwilligers bij de begeleiding van cliënten en bij praktische taken als chauffeursdiensten en maaltijd-bezorging. Overigens hebben diverse W&MD-organisaties naar voren gebracht dat zij met de AWBZ-transitie voornemens zijn om ook de doelgroepen zelf – zoals mensen met een psychische aandoening of verstandelijke beperking – zoveel mogelijk in te zetten voor vrijwilligerswerk.

Daarnaast is – in de tweede plaats – volgens ruim een derde van de W&MD-organisaties (deels) ook sprake van ***vervanging van professionele hulp*** door vrijwilligers. Hierbij dient dan wel direct te worden benadrukt dat (ook) in deze situaties vrijwilligers in de meeste gevallen de beroepskrachten niet volledig zullen gaan vervangen. Veel meer zal namelijk worden gekeken naar de vraag hoe een vrijwilliger (ter ondersteuning) een deel van de taken van de beroepskracht kan overnemen. Hierbij gaat het dus om nieuwe

vormen van taakverdeling waarbij ***de vrijwilliger complementair werkt aan de beroepskracht (en vice versa).*** De betreffende W&MD-organisaties hebben hiervan ook verschillende voorbeelden genoemd, zoals:

- maatjesprojecten/begeleiding van kwetsbare doelgroepen door vrijwilligers. Hierbij neemt de vrijwilliger lichtere (zorg)taken over van de professional;
- collectieve dagbesteding voor kwetsbare doelgroepen;
- ondersteuning sociaal raadsliedenwerk (SRW) voor kwetsbare doelgroepen;
- ondersteuning van ouderenadviseurs. Bijvoorbeeld door (preventieve) huisbezoeken deels over te nemen. Hierbij koppelt de vrijwilliger vervolgens de uitkomsten van deze bezoeken terug aan de ouderenadviseur;
- formulierenbrigades/administratie om bij schuldhulpverlening de beroepskracht te ondersteunen.

Tot slot merken we op dat van een volledige substitutie, waarbij de beroepskracht in zijn geheel wordt vervangen door de vrijwilliger, bij maar een paar W&MD-organisaties 'echt' sprake zal zijn. Bij deze organisaties zullen bijvoorbeeld de collectieve dagbesteding en vrijwilligerssteunpunten binnenkort volledig zelfstandig gerund gaan worden door vrijwilligers. Ook zal bij één W&MD-organisatie een taalmaatjesproject op termijn in zijn geheel door vrijwilligers worden gedaan (terwijl dit project nu door beroepskrachten wordt gerund).

Activiteiten voor samenwerking beroepskracht-vrijwilliger

Aan de 34 W&MD-organisaties die een toename van vrijwilligers verwachten is ook gevraagd of zij activiteiten (gaan) ontplooien om een betere verbinding te realiseren tussen beroepskrachten en vrijwilligers. In onderstaande tabel staan de resultaten daarvan weergegeven.

Tabel 4.9 Mate waarin geraadpleegde W&MD-organisaties activiteiten (gaan) ontplooien om een betere verbinding te realiseren tussen beroepskrachten en vrijwilligers

Antwoordcategorie	Aandeel (N=34)
Ja	88%
Nee	6%
Weet niet	6%
Totaal	**100%**

Duidelijk is dat de meeste W&MD-organisaties actief zijn (of dit binnenkort zullen worden) om tussen de professionele en informele hulp een betere verbinding te realiseren. Aan deze 30 W&MD-organisaties hebben we ook verschillende typen activiteiten voorgelegd die zij mogelijk (gaan) ontplooien om hier vorm en inhoud aan te geven (zie tabel 4.10).

Tabel 4.10 Typen activiteiten die W&MD-organisaties (gaan) ontplooien om een betere verbinding tussen beroepskrachten en vrijwilligers te realiseren (N=30)

Typen activiteiten	Ja	Binnenkort
Deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers (bijv. training, opleiding, informatiebijeenkomsten)	90%	7%
Wervingsactiviteiten om andere typen vrijwilligers aan te trekken	73%	13%
Betere match tussen cliënt en vrijwilliger maken	73%	3%
Individuele coaching en begeleiding van vrijwilligers	73%	7%
Individuele intervisie	63%	7%
Collectieve intervisie	67%	7%
Vraagbaak/helpdesk voor vrijwilligers	47%	10%

Uit de resultaten van de tabel kan worden geconcludeerd dat de betreffende organisaties een breed pallet aan activiteiten (gaan) ontplooien om de samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers te verbeteren. Allereerst valt op dat nagenoeg alle W&MD-organisaties gaan inzetten op ***deskundigheidsbevordering van vrijwilligers***. Dit vindt dan plaats om – analoog aan de beroepskrachten – de vrijwilligers continu te blijven scholen op relevante kennis en kunde. Dit om in het kader van de AWBZ-transitie over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om de nieuwe doelgroepen adequaat te kunnen bedienen.

Ook is bijna driekwart van de organisaties nu al bezig met nieuwe wervingsactiviteiten om ***andere typen vrijwilligers aan te trekken***. Het type vrijwilliger waarop men inzet loopt dan sterk uiteen. Het kan gaan om het werven van hoger opgeleide vrijwilligers die vanuit hun professie/opleidingsachtergrond een bijdrage kunnen leveren aan de verschillende werkvormen (zoals het ouderenadvies, sociaal raadsliedenwerk en gezinsondersteuning). Maar de werving kan ook gericht zijn op de doelgroepen om – zoals we hiervoor meldden – deze mensen niet alleen als een doelgroep te begeleiden maar ook in te zetten voor vrijwilligersactiviteiten. Dit laatste vereist een goede coördinatie vanuit de beroepskracht.

Verder valt uit tabel 4.10 af te leiden dat eveneens ongeveer driekwart van de W&MD-organisaties inzet op een ***betere matching tussen de cliënt en vrijwilliger***. Ook hierbij wordt dan vaker gekeken welke taken een vrijwilliger mogelijk kan overnemen van een beroepskracht. Zo maken bij het ouderenadvieswerk diverse W&MD-organisaties van vrijwilligers gebruik om (aan de hand van een gestructureerde vragenlijst) preventieve huisbezoeken af te leggen bij ouderen. Zoals we eerder al aangaven, worden deze uitkomsten dan door de vrijwilliger teruggekoppeld aan de beroepskracht.

Tot slot is zichtbaar dat driekwart van de W&MD-organisaties aandacht besteedt aan ***individuele coaching*** en circa twee derde deel ***individuele en/of collectieve intervisie*** aanbiedt. Bij deze vormen wordt dan vaak tussen beroepskrachten en vrijwilligers kennis gedeeld over thema's zoals de inzet van 'de eigen kracht' van cliënten en/of hun sociale omgeving. Tot slot merken we op dat circa de helft van de W&MD-organisaties een ***vraagbaak/helpdesk*** voor vrijwilligers heeft ingesteld - of voornemens is dat te doen.

5. VISIE SOCIAAL DOMEIN

5.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 hebben we specifiek aandacht besteed aan de visie van gemeenten op de AWBZ-transitie. In dit hoofdstuk trekken we dit breder en schenken we allereerst in paragraaf 5.2 aandacht aan de visie van gemeenten op het sociaal domein. Onder dit domein verstaan we dan de drie transities gezamenlijk (AWBZ, Jeugdzorg en Participatiewet) eventueel in relatie met andere beleidsterreinen (zoals passend onderwijs). Vervolgens verleggen we in paragraaf 5.3 de aandacht naar de W&MD-organisaties. In die paragraaf zullen we namelijk ingaan op de visie van deze organisaties op het sociaal domein.

5.2 Gemeentelijke visie

In de gesprekken met W&MD-organisaties zijn we nagegaan in hoeverre gemeenten ten tijde van deze monitoring al een visie ontwikkeld hadden op het sociaal domein. De respondenten werden verzocht om deze vraag uitsluitend te beantwoorden voor de gemeente die qua omzet het meest belangrijk voor hun organisatie is. Tabel 5.1 bevat de resultaten van deze vraagstelling. We zien uit deze tabel dat volgens de geraadpleegde vertegenwoordigers van W&MD-organisaties twee op de vijf gemeenten een visie voor het sociaal domein ontwikkeld heeft. Een ongeveer even groot deel van de gemeenten is op dit moment bezig om een dergelijke visie te ontwikkelen. Voor circa één op de zes gemeenten geldt dat zij niet over een visie beschikken en ook niet bezig zijn om dit te ontwikkelen.

Tabel 5.1 Mate waarin gemeenten een visie hebben ontwikkeld op het sociaal domein, volgens de geraadpleegde W&MD-organisaties

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja	42%
Nog niet, maar is er wel mee bezig	39%
Nee	16%
Weet niet	4%
Totaal	**100%**

Aan de W&MD-organisaties die aangeven dat de gemeente over een visie op het sociaal domein beschikt, of daar mee bezig is, hebben we een aantal vervolgvragen gesteld. In totaal ging het daarbij dus om 41 W&MD-organisaties. In de eerste plaats zijn we nagegaan of in deze (in ontwikkeling zijnde) visie sprake is van een ***'ontschotting'*** op ***financieel gebied***. Met andere woorden: of sprake is van één financieel kader/budget voor het sociaal domein. In tabel 5.2 zijn de uitkomsten van deze vraagstelling vervat. Daaruit kunnen we concluderen dat in beperkte mate sprake is van een dergelijke ontschotting. Ongeveer driekwart van de gemeenten die over een visie op het sociaal domein beschikt werkt met gescheiden budgetten. Bij circa één op de acht van deze gemeenten is wel sprake van een dergelijke ontschotting.

Tabel 5.2 Ontschotting op financieel gebied in gemeentelijke visie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=41)
Ja, één financieel kader/budget voor het sociaal domein	12%
Nee, gescheiden budgetten	76%
Weet niet	12%
Totaal	**100%**

Samenhangend met het voorgaande hebben we de betreffende (41) W&MD-organisaties gevraagd of er in de (in ontwikkeling zijnde) gemeentelijke visie op het sociaal domein sprake is van een ***organisatorische ontschotting***. Of, anders geformuleerd, dat er één projectleider is voor het sociaal domein (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 Organisatorische ontschotting in gemeentelijke visie

Antwoordcategorie	Aandeel (N=41)
Ja, één projectleider voor het sociaal domein	12%
Nee, projectleider per transitie	71%
Weet niet	17%
Totaal	**100%**

Uit de resultaten van de bovenstaande tabel komt nagenoeg hetzelfde beeld naar voren als eerder in tabel 5.2 gepresenteerd voor ontschotting op financieel gebied. Bij ongeveer driekwart van de betreffende gemeenten wordt in organisatorische zin namelijk nog steeds gewerkt met één projectleider per transitie.

5.3 Visie W&MD-organisaties

In deze paragraaf verleggen we de aandacht naar de visie van W&MD-organisaties zelf. Daarbij zijn we allereerst nagegaan of deze ***organisaties*** een ***visie ontwikkeld*** hebben op het ***sociaal domein***. Aan de hand van de resultaten van tabel 5.4 kan worden geconcludeerd dat ongeveer driekwart van de W&MD-organisaties dat gedaan heeft. Voor circa een kwart van de W&MD-organisaties gold dit dus niet.

Tabel 5.4 Mate waarin W&MD-organisaties een visie hebben ontwikkeld op het sociaal domein

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja	71%
Nog niet, maar wel mee bezig	0%
Nee	27%
Weet niet	2%
Totaal	**100%**

Vervolgens hebben we de W&MD-organisaties de vraag gesteld of zij al concrete ***innovatieprojecten*** in uitvoering hebben genomen of in voorbereiding hebben om goed in te kunnen spelen op de gemeentelijke visie op het sociaal domein. Hiervan was bij het overgrote deel van de geraadpleegde W&MD-organisaties – namelijk bij 45 van de 51 –

sprake. We hebben deze organisaties ook gevraagd om welke typen innovatieprojecten het daarbij ging. Typen projecten die daarbij meer dan eens genoemd zijn, waren:

- (proeftuinen van) sociale wijkteams. Hierin wordt samengewerkt met partners als de 1e en 2e lijns zorg, het onderwijs, CJG, et cetera (17 keer genoemd);
- online/digitale hulpverlening. Bijvoorbeeld bij schuldhulpverlening om via het internet jongeren over dit thema te bereiken (6 keer genoemd);
- 'huiskamers' waar buurtbewoners en doelgroepen samenkomen (6 keer genoemd);
- vernieuwingen in de infrastructuur voor de vrijwilligersondersteuning, bijvoorbeeld een vrijwilligersacademie of een vrijwilligersproject Welzijn Nieuwe Stijl (5 keer genoemd);
- collectieve voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen, zoals een inloophuis voor dementerenden (4 keer genoemd);
- innovatieve projecten waarbij kwetsbare doelgroepen ook zelf worden ingezet voor vrijwilligersactiviteiten. Hierbij zijn zij doelgroep en vrijwilliger tegelijkertijd. Zoals een buurtrestaurant i.s.m. de GGZ (4 keer genoemd);
- welzijn op recept i.s.m. huisartsen (3 keer genoemd);
- burenhulpcentrale o.i.d. (3 keer genoemd);
- domotica-toepassingen in de welzijn. Hierbij nemen cliënten de regie door vanuit huis op de knop te drukken op het moment dat ze een hulpvraag hebben. Ook is op deze manier een sociaal vangnet/achterwacht geregeld (2 keer genoemd);
- innovatieprojecten gericht op de extramuralisering van zorg, waarbij bijvoorbeeld een vrijwilligerscentrale coördinatoren en vrijwilligers uit een verzorgingshuis begeleidt om de omslag te maken naar werken in een woonunit in de wijk (waarbij deze beroepskrachten en vrijwilligers onderdeel uitmaken van een sociaal wijkteam) (2 keer genoemd).

Verder had van de geraadpleegde W&MD-organisaties (zie tabel 5.5) het overgrote deel (84%) al ***nieuwe strategische allianties/samenwerking*** gezocht – of was daar mee bezig – om in te spelen op de gemeentelijke visie op het sociaal domein.

Tabel 5.5 Mate waarin W&MD-organisaties nieuwe strategische allianties/samenwerking hebben gezocht (of zoeken) t.b.v. gemeentelijke visie op het sociaal domein

Antwoordcategorie	Aandeel (N=51)
Ja	84%
Nee	10%
Weet niet	6%
Totaal	**100%**

Aan de 43 W&MD-organisaties waarvoor dat relevant was, hebben we gevraagd met ***welke typen partijen*** men in het afgelopen jaar is gaan ***samenwerken*** of in de komende periode zal gaan samenwerken. Tabel 5.6 biedt hier inzicht in. Uit de resultaten van deze tabel kan worden geconcludeerd dat W&MD-organisaties in de breedte samenwerking zoeken en zich daarbij dus niet fixeren op één type partij. Wat dit aangaat wordt veel samenwerking gezocht met andere W&MD-organisaties, GGZ-instellingen, instellingen voor gehandicaptenzorg en de thuiszorg. Wel zien we dat W&MD-organisaties maar in beperkte mate samenwerking zoeken met commerciële aanbieders.

Tabel 5.6 Typen partijen waarmee W&MD-organisaties zijn of gaan samenwerken t.b.v. de gemeentelijke visie op het gebied van het sociaal domein

Typen organisaties	Aandeel (N=43)
GGZ-instelling	65%
Instelling gehandicaptenzorg/MEE/RIBW	65%
Thuiszorg	60%
Andere W&MD-organisaties	56%
Jeugdzorg/CJG	12%
Maatschappelijke opvang	7%
Commerciële aanbieders	7%
Anders	12%

In totaal vijf W&MD-organisaties hebben ***andere typen organisaties*** genoemd dan in tabel 5.5 opgenomen. Vier van deze organisaties hebben ook aangegeven om welke typen organisaties het daarbij ging. De volgende typen werden elk één keer genoemd: verzorgingshuis, onderwijs, re-integratie, reclassering en een sportvereniging.

Aan de hand van de uitkomsten in dit hoofdstuk kan worden afgeleid dat het overgrote merendeel van de geraadpleegde W&MD-organisaties bezig is haar positie te bepalen op het sociaal domein. In dit opzicht lopen enkele W&MD-organisaties zelfs al duidelijk voor op hun gemeente. Zij beschikken over een bredere visie, ontplooien tal van innovatieve projecten en zoeken samenwerking met andere partijen op het sociaal domein.

6. SAMENVATTENDE CONCLUSIES

6.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk presenteren we in samenvattende zin de belangrijkste conclusies die uit de monitoring getrokken kunnen worden.

6.2 Samenvattende conclusies

In de vorige meting (van medio 2012) constateerden we al dat W&MD-organisaties volop in beweging waren gekomen om zich voor te bereiden op de transities, waaronder ook de AWBZ. Ruim een jaar later komt steeds meer zicht op de mogelijkheden die de AWBZ-transitie biedt aan de sector om kwetsbare burgers in hun eigen kracht te zetten en om meer inzet te realiseren van vrijwilligers. Ook biedt de AWBZ-transitie mogelijkheden om de dienstverlening aan (nieuwe) kwetsbare doelgroepen verder te verbeteren. Wel is het zo dat gemeentelijke bezuinigingen, los van de transitie(s), in 2014 bedreigend zijn voor de slagkracht van de sector om de bovengenoemde mogelijkheden ten volle te benutten. Hiermee lijken gemeenten zichzelf in de vingers te snijden. Om de (rijks)bezuinigingen die gepaard gaan met de transities in 2015, te kunnen realiseren hebben gemeenten juist behoefte aan een innovatieve dienstverlening die maximaal gebruikmaakt van vrijwillige inzet en eigen kracht.

Visie gemeenten

In toenemende mate ontwikkelen gemeenten een visie op de AWBZ-transitie. In een jaar tijd is het aandeel gemeenten met een visie toegenomen van 41% naar 90%. Hierbij heeft vier vijfde van de W&MD-organisaties in deze monitoring structureel invloed kunnen uitoefenen op de inhoud van de gemeentelijke visie op de AWBZ. Vanuit hun (praktijk) kennis zijn zij bij hun gemeente(n) aan tafel geschoven om hun kijk te geven op deze transitie en andere relevante ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Twee derde van de W&MD-organisaties ziet in de gemeentelijke visie ook voldoende aanknopingspunten voor de eigen organisatie. Mede aan de hand hiervan heeft het merendeel ook inmiddels hun positie bepaald (of is daar mee bezig) rondom de AWBZ-transitie. Hierbij merken deze W&MD-organisaties vaak dat niet alleen zij op dit punt hun positie aan het bepalen zijn, maar dat ook organisaties in de zorg hun lobbyactiviteiten in de richting van gemeenten intensiveren.

Visie W&MD

W&MD-organisaties bereiden zich onder meer voor door een eigen visie op de AWBZ-transitie te ontwikkelen: 71% van de W&MD-organisaties in de monitoring beschikt over een dergelijk visie, nog eens 11% is hiermee bezig. Ook ontplooien W&MD-organisaties diverse initiatieven om ‘voor te sorteren’ op de transitie. Hierbij worden vernieuwende projecten opgestart die aansluiten bij de doelen van de AWBZ-transitie zoals preventie (van zwaardere zorg en andere problematiek), zelfredzaamheid en maatschappelijke activering.

Vrijwel alle W&MD-organisaties voeren overleg over de AWBZ-transitie met de gemeente en vormen allianties met andere partijen. In het overleg met de gemeente worden veel vaker dan tijdens de vorige meting knelpunten ervaren (67% nu tegenover 37% toen). Knelpunten zijn dan het ontbreken van een duidelijke keuze voor W&MD, onvoldoende samenwerking met het veld en een trage besluitvorming en communicatie. De samenwerking met andere partijen wordt vooral vormgegeven via sociale wijk-/gebiedsteams. Twee derde voert ook verbeteringen door in de informatievoorziening over of profilering van de eigen dienstverlening of gaat hiermee spoedig aan de slag. Enerzijds worden hierbij verbeteringen doorgevoerd in de boodschap: de meerwaarde van W&MD beter uitdragen. Anderzijds worden informatiekanalen waarlangs de boodschap wordt verkondigd, verbeterd dan wel uitgebreid.

Kansen en bedreigingen AWBZ-transitie

In totaal ziet 71% van de W&MD-organisaties in de monitoring de AWBZ-transitie als een kans. De kansen worden dan vooral gezien in het aansluiten bij of beter benutten van de expertise van de W&MD waaronder Welzijn Nieuwe Stijl, namelijk dienstverlening die dichterbij de doelgroep/cliënt staat, oog voor de eigen kracht en diensten vooraan in de keten (gericht op de preventie van (zwaardere) zorg en andere problematiek). Meer samenwerken en het aanboren van nieuwe markten worden eveneens als kansen van de AWBZ-transitie aangemerkt. Ook verwacht een derde via het nieuwe speelveld van deze transitie gemeentelijke bezuinigingen deels te kunnen compenseren.

Of deze kansen zich ook daadwerkelijk gaan voordoen, hangt volgens de geraadpleegde organisaties in hoge mate samen met de uiteindelijke keuze van gemeenten om (bepaalde delen van) de AWBZ-taken bij (AWBZ-erkende) zorginstellingen dan wel bij W&MD-organisaties te gaan beleggen. Onzekerheid over de eigen positie, concurrentie met andere partijen worden door enkele organisaties als bedreigingen gezien.

Invloed op organisatie, personeel en dienstverlening

Vele W&MD-organisaties hebben de afgelopen jaren te maken gehad met bezuinigingen vanuit de gemeente. Ook voor 2014 verwacht 61% van de W&MD-organisaties in de monitoring te maken te krijgen met gemeentelijke bezuinigingen. Bij deze organisaties zal naar verwachting bijna 5% van de werkgelegenheid verloren gaan.

Hoewel onzekerheid bestaat of W&MD-organisaties het hoofd kunnen bieden aan zorginstellingen, mag van de AWBZ-transitie een ‘dempende’ werking worden verwacht op het verlies aan arbeidsplaatsen. Het aandeel W&MD-organisaties dat door de transitie een behoud (of toename) van personeel verwacht is toegenomen van 27% (in 2012) naar nu 43%.

Ongeveer een derde van de geraadpleegde W&MD-organisaties verwacht een integrale toename van budget. En ruim de helft verwacht (ook) een andere prioriteitsstelling binnen het eigen budget. Binnen Welzijn Lokaal zullen vooral ‘ondersteuning vrijwilligerswerk’, ‘lokaal welzijnswerk’ en ‘welzijnswerk ouderen’ meer prioriteit krijgen. Ten koste vaak van het ‘sociaal cultureel werk’. Binnen de maatschappelijke dienstverlening zal met name de ‘ondersteuning van mantelzorgers’ aan belang toenemen.

Om de bovengenoemde kansen van de AWBZ-transitie te verzilveren, zijn veel W&MD-organisaties inmiddels bezig om kwalitatieve aanpassingen door te voeren binnen hun personeelsbestand. Het gaat hierbij dan vooral om het bijbrengen van belangrijke competenties en vaardigheden zoals het efficiënt en effectief kunnen opereren in sociale wijkteams. Ook meer kennis van zwaardere doelgroepen die met de AWBZ-transitie worden overgeheveld is in dit opzicht van belang. Waaronder kennis van kwetsbare ouderen, mensen met een psychische aandoening, (licht) verstandelijke gehandicapten en mensen met een kleine sociale omgeving. Eveneens het inzetten op de 'eigen kracht' van zowel burgers, cliënten als hun sociale omgeving heeft de aandacht. Hierbij vervullen medewerkers meer een coachende/stimulerende rol en interveniëren pas op het moment dat dit noodzakelijk is. Ook is opvallend dat aanzienlijk meer respondenten dan de vorige keer van mening zijn dat medewerkers hun werk continu moeten profileren in de richting van gemeenten en andere samenwerkingspartners.

Invloed op informele werkgelegenheid

Naar verwachting zal de AWBZ-transitie niet alleen een impact hebben op de beroepskrachten van W&MD-organisaties, maar ook op de vrijwilligers die door deze organisaties worden ingezet. Niet alleen verwacht een belangrijk deel van hen een uitbreiding van het aantal vrijwilligers, maar ook een verbreding van de inzet van vrijwilligers. Van een volledige substitutie – waarbij de vrijwilliger de plaats inneemt van de beroepskracht – zal maar in heel beperkte mate sprake zijn. Veelal gaat het om een uitbreiding van taken waarvoor vrijwilligers ingezet kunnen worden. De verwachting is dat nieuwe werksituaties gaan ontstaan waarbij de vrijwilliger complementair werkt aan de beroepskracht (en vice versa). Om deze ontwikkeling in goede banen te leiden, hebben negen op de tien W&MD-organisaties inmiddels activiteiten ontplooid (of gaan deze binnenkort ontplooien) om de verbinding tussen beroepskrachten en vrijwilligers te verbeteren. Daarbij wordt vooral ingezet op deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, werving van nieuwe vrijwilligers en het beter matchen van beide typen werkenden.

Visie sociaal domein

In toenemende mate gaan de ontwikkelingen op het gebied van de AWBZ-transitie ingekaderd worden in een bredere visie op het sociaal domein. Dit blijkt uit het feit dat een belangrijk deel van de geraadpleegde W&MD-organisaties inmiddels beschikt over een eigen visie hierop, tal van innovatieve projecten ontplooit en samenwerking met andere partijen op het sociaal domein zoekt.

De W&MD-organisaties merken dat ook gemeenten hiermee aan de slag gaan. Vier op de tien W&MD-organisaties ervaren dat hun belangrijkste gemeente inmiddels over een dergelijke visie beschikt, bij eenzelfde deel zijn gemeenten met een visievorming op het sociaal domein bezig. Hierbij is het opvallend dat van een financiële en organisatorische ontschotting tussen de transities/deelonderwerpen binnen het sociaal domein veelal geen sprake is. In enkele gevallen slechts wordt in de (in ontwikkeling zijnde) gemeentelijke visie op het sociaal domein het principe van één budget en één projectleider gehanteerd.

LITERATUUR

AEF, 2013

Bondgenoten in de decentralisaties. Invulling geven aan het transformatieproces en de coalitieaanpak.

Bureau Bartels, 2012

Participatie onder druk. Onderzoek naar bezuinigingen in de Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening in relatie tot de transities.

De Volkskrant, 2013

Decentralisatie. De slinger schiet weer door. 7 goedklinkende fabels.

FCB, 2013

Arbeidsmarktcijfers via website: www.fcb.nl/welzijn/cijfers-en-onderzoek.

Hogeschool van Amsterdam, 2011

Het vierde baken: de verhouding tussen formeel en informeel.

MOgroep, 2012

Diverse verslagen van de denktankbijeenkomsten over de AWBZ.

MOgroep, 2013

Diverse publicaties op website: www.mogroep.nl.

Rijksoverheid, 2013

Diverse publicaties op website: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-wet-bijzondere-ziektekosten-awbz.

StadeAdvies, 2013

Schakelen tussen kwadranten. De positionering van welzijn en maatschappelijke dienstverlening in het sociale domein.