

Ervaringen met de pilot kennis-adviesgroep vangnet Participatiewet

1. Wat waren jullie verwachtingen vooraf?

“Onze verwachting was vooral dat we andere gemeenten beter zouden leren kennen en een kijkje in elkaars keuken zouden krijgen. Om van elkaar te leren en inspiratie op te doen uit de praktijk van anderen.”

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

“We hebben er bewust voor gekozen om het traject met meerdere collega’s te doen, zowel van beleid als uitvoering. We stapten het traject in met een open, maar ook kritische blik. We wilden vooral leren van anderen en kijken waar we zelf konden ophalen in de hoop onze dienstverlening daardoor te verbeteren. Ik was in het begin wel wat wantrouwend. Ik vroeg me af: moet ik hier verantwoording afleggen over onze tekorten? Gaan we vooral horen hoe het beter moet? Achteraf gezien was dat wantrouwen niet nodig.”

- Strategisch beleidsadviseur en senior medewerker voorzieningen, gemeente Barendrecht

“In eerste instantie waren we wat sceptisch over de uitnodiging. We wilden voorkomen dat het traject zou voelen als een beoordeling in de trant van: jij bent een tekortgemeente en wat jij doet is niet goed. Voor ons was het belangrijk dat het zou gaan om gelijkwaardigheid tussen gemeenten - samen leren, elkaar inspireren en elkaar versterken, op een manier die past bij de eigen context van iedere gemeente. Later werd duidelijk dat gelijkwaardigheid echt het uitgangspunt was hebben we besloten deel te nemen.”

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

“Aanvankelijk gingen wij ervan uit dat wij als overschotgemeente tijdens de leerbijeenkomsten vooral onze ervaringen zouden delen. We zagen dit als een gelegenheid om inzicht te geven in de manier waarop wij ons werk hebben ingericht en geïmplementeerd. Gaandeweg bleek echter dat het doel van de bijeenkomsten was dat gemeenten van elkaar zouden leren, zowel tekort- als overschotgemeenten. Hierdoor kregen ook wij de kans om waardevolle lessen te halen uit de aanpak van andere gemeenten.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

“Als tekortgemeente leefde er intern vooraf wel wat spanning. De sfeer was deels: “Zij gaan ons vertellen wat we moeten doen”. Er zat dus ook een zekere reserve: wat wordt de toon van dit traject? Gaat het vooral over wat wij anders moeten doen, of is er ruimte om van elkaar te leren. Juist daarom was het prettig dat het traject echt op basis van gelijkwaardigheid werd ingericht. Het ging niet om elkaar de maat nemen, maar om samen leren. Vooraf dachten we ook: moeten we niet eerst alle cijfers op tafel leggen? We waren geneigd om het sterk cijfermatig te benaderen. Achteraf ben ik blij dat we dat niet hebben gedaan. Doordat de focus lag op leren en verdiepen, ontstond er ruimte voor een eerlijk gesprek over keuzes, inrichting en cultuur, in plaats van een discussie over wie het ‘beter’ doet op basis van cijfers.”

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle

2. Wat sprak jullie persoonlijk het meest aan in dit traject?

Soms zitten de opbrengsten juist in kleine, concrete aanpassingen. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van kleuren in de inrichting van je softwaresysteem of het 'dichtzetten' van bepaalde functionaliteiten. Dat soort aanpassingen kan het werk voor medewerkers aanzienlijk makkelijker maken. Ook het belang van taalgebruik richting inwoners is nadrukkelijk naar voren gekomen. Een positieve benadering werkt prettiger. Het gebruik van termen als "diamantenbestand" in plaats van "granietenbestand" maakt verschil in hoe je naar een doelgroep kijkt en hoe je ermee omgaat. Daarnaast hebben we ideeën opgedaan over het vormgeven van inburgering binnen een sociaal werkbedrijf. Het zijn soms details, maar juist die details maken dat je processen beter op orde krijgt. Het is bovendien leerzaam om ook voorbeelden te zien waarvan je denkt: zo zouden wij het niet willen doen. Dat geeft bevestiging van de keuzes die je zelf maakt en scherpt je visie aan.

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

"Ik vond het een fijn traject. Bij andere gemeenten kijken is interessant. We merken dat er nog veel werk te doen is en dat we zelf ook nog zoekende zijn. De basis op orde brengen vraagt tijd en aandacht. Juist daarom was het waardevol om bij anderen/collega's op te halen hoe zij het aanpakken. Je spreekt dezelfde taal en herkent elkaars vraagstukken. Ik vond het echt leuk om te doen. Er zijn nog veel verbeterpunten bij ons, maar ik kreeg er energie van. Andere gemeenten vertelden enthousiast over hun aanpak en wilden actief meedenken. Het was ook prettig om te merken dat zij op bepaalde onderwerpen net zo goed worstelen. Dat relateert en verbindt."

- Strategisch beleidsadviseur en senior medewerker voorzieningen, gemeente Barendrecht

"Ik kijk positief terug op het gehele pilottraject. Wat mij het meest aansprak, was het gezamenlijke streven om elkaar als gemeenten te vinden en te versterken. Het gevoel dat je samen optrekt. Ook over de leerbijeenkomsten ben ik positief, vooral de focus op de uitvoering: hoe doe je het uiteindelijk voor de inwoner? Het bleef niet bij beleid of systemen, maar ging echt over de praktijk."

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

"Wat mij vooral aansprak, was het contact met gemeenten uit alle hoeken van het land. De bijeenkomsten vonden plaats op locatie bij verschillende gemeenten, wat zorgde voor een kijkje in de keuken. Daarnaast ontstaat er een gevoel van saamhorigheid. Je merkt dat we als gemeenten allemaal met vergelijkbare dilemma's worstelen. Door met elkaar om tafel te zitten en verschillende perspectieven te horen, word je aan het denken gezet. Bovendien bouw je een netwerk op van collega's op wie je later laagdrempelig een beroep kunt doen."

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

"De gelijkwaardigheid en de diepgang. Dat onderscheidde dit traject echt van andere vormen van uitwisseling die we kennen. Vaak blijven gesprekken oppervlakkig of krijgen ze het karakter van een 'goednieuwsshow'. Dat zat ook in de voorbereiding: met gerichte zelfevaluatie vooraf en het expliciteren van leervragen. De bijeenkomsten werden daar inhoudelijk op afgestemd. Doordat de juiste mensen aan tafel zaten, kon je leren op detailniveau. Wanneer uitvoeringsmedewerkers aansluiten merk je dat het gesprek echt de inhoud ingaat. Dáár vind je elkaar, in de praktijk, in de dilemma's, in de concrete afwegingen. Wat ik ook sterk vond, was de openheid van gemeenten. Er werd open gesproken over wat niet goed ging. Dit werkt juist motiverend: je steunt elkaar in een ingewikkelde taak, waarin niet alles lukt zoals je wilt. Het heeft iets van lotgenotencontact."

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle

3. Kun je een moment uit de leerbijeenkomsten noemen dat je is bijgebleven?

“Voor mij was dat het dashboard van Amstelveen. Dat was echt een moment van: “Jee, wij weten eigenlijk nog heel weinig.” Zij hebben in onze beleving data en werkprocessen zo goed in beeld. Ik had vooraf niet door hoeveel we dat inzicht eigenlijk nodig hebben. Dat was confronterend, maar ook motiverend.”

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

“Wat me vooral is bijgebleven, is het besef dat je samen voor dezelfde uitdagingen staat. Je merkt dat andere gemeenten met dezelfde vraagstukken worstelen. Dat geeft herkenning en relativering. Het is waardevol om met eigen ogen te zien hoe een andere gemeente werkt. De werkbezoeken aan plekken waar de uitvoering écht gebeurt waren daarbij extra energie gevend. Dat maakt het concreet en echt. Uiteindelijk draait het om de inwoner. Toen wij zelf een werkbezoek ontvingen, waren we trots om te laten zien wat we doen. De positieve reacties van anderen waren fijn om te horen en hielpen om de balans te bewaren: je ziet niet alleen wat beter kan, maar ook wat al goed gaat. Wat ook opviel, was de passie waarmee iedereen aan tafel zat. Zelfs in de pauzes gingen de gesprekken door. Je voelt dat we met elkaar ergens in geloven en gezamenlijk werken aan verbetering. Dat geeft energie.”

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

4. Wat levert deelname concreet op voor jullie gemeente? Wat heb je geleerd dat je meteen in de praktijk kon toepassen?

“Wij hebben het dashboard van Amstelveen gebruikt als voorbeeld om onze eigen werkwijze een stap verder te brengen. De leerbijeenkomsten hebben ook geholpen richting ons management. We konden concreet urgentie en vervolgstappen aangeven: dit zien we bij andere gemeenten, dit missen wij en dit hebben we nodig om stappen te zetten. Ik heb me afgevraagd waarom het in Amstelveen zo soepel lijkt te gaan. Zij hebben veel onder één dak in eigen beheer; dat hebben wij niet. Ook zijn zij groter in schaal. Dat verschil hebben we nu beter in beeld. Wat we ook hebben geleerd, is hoe belangrijk een duidelijke visie is. In het gesprek met gemeente Zwolle zagen we hoe belangrijk bestuurlijke prioriteiten zijn. Wij hebben daaruit geleerd dat we als Werk & Inkomen duidelijker positie kunnen nemen binnen het sociaal domein.

- Strategisch beleidsadviseur en senior medewerker voorzieningen, gemeente Barendrecht

“Het traject levert vooral inspiratie op. We hebben inmiddels een aantal punten op ons wenselijkstje staan waar we verder mee aan de slag willen. Zo zijn we geïnspireerd geraakt door de manier waarop een andere gemeente met data werkt. Dat nemen we mee in onze eigen doorontwikkeling. Het leertraject wordt vooral waardevol als je ook investeert in een goede voorbereiding. Neem de tijd om vooraf met elkaar af te stemmen - al is het maar een uur samen koffiedrinken. Dan weet je beter wat je wilt inbrengen en wat je wilt ophalen. Die voorbereiding maakt echt het verschil. Daarnaast heb ik de inzichten uit de leerbijeenkomsten ook gebruikt bij de vangnetaanvraag, waarin we ook externe maatregelen moeten onderbouwen. De opbrengst van het traject helpt om die reflectie goed te verwoorden.”

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

“Deelname begint met een zelfevaluatie, die je samen met collega's invult, in ons geval met business control, management en uitvoering. Daarbij stel je jezelf de vraag: hebben we dit goed op orde? Tijdens zo'n evaluatie kom je soms onderwerpen tegen die minder aandacht hebben gekregen. Dat zet het interne gesprek op gang: moeten we hier niet ook iets mee? Het traject begint dus met een kritische blik op jezelf. Iets wat je in de dagelijkse praktijk niet snel zo grondig doet. Het was waardevol dat ook medewerkers uit de uitvoering met elkaar in gesprek gingen. Hoe pakken anderen het aan? Wat doen zij anders? Dat helpt om even los te komen van de dagelijkse praktijk en nieuwe perspectieven op te doen. De concrete voorbeelden van andere gemeenten zijn ook concreet en toepasbaar. Zo heeft een andere gemeente, nadat zij dit bij ons in de praktijk had gezien, eveneens vertaalkastjes aangeschaft. Dat laat zien dat het leernetwerk niet alleen inspirerend is, maar ook direct praktische resultaten kan opleveren.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

“Het horen hoe anderen hun processen organiseren was enorm leerzaam. Een concreet voorbeeld is de inrichting van toegang. Gemeenten verschillen daarin sterk: sommige zetten in op intensieve begeleiding in de eerste 8 tot 10 weken, anderen kijken pas na zes maanden. Hierin hebben we echt van een andere gemeente geleerd hoe zij die eerste fase aanpakken. Zij zetten vanaf het begin meerdere disciplines parallel in - werk, zorg, schulden - allemaal onder één dak. Bij ons gebeurt dat meer volgtijdelijk, met de nodige wachttijd. Op basis van het bezoek ligt er nu een voorstel bij het management om meer aan de voorkant te investeren. We hadden vooraf al scenario's uitgewerkt om de toegang te verbeteren, maar de inzichten uit de leerbijeenkomst hebben die voorstellen concreter gemaakt.”

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle

5. Hoe ga je hier mee verder? Waar hopen jullie over een jaar te staan?

“De uitwisseling stopt niet na een leerbijeenkomst. Zo is één van de gemeenten na afloop nog bij ons langs geweest om ons dashboard te bekijken en onderdelen daarvan over te nemen. Het leernetwerk kan worden gezien als startpunt voor verdere verdieping en samenwerking. Over een jaar hopen we de eerste fase van de invoering van de Participatiewet in balans goed te hebben ingericht. Daarnaast willen we onze aanvraagprocedure versnellen. We halen nu de wettelijke termijnen, maar zien ruimte om het proces efficiënter in te richten en inwoners sneller duidelijkheid te geven. Ook willen we ons systeem nog beter laten ondersteunen in het werk van medewerkers. Door processen slimmer in te richten en beter gebruik te maken van data en dashboards, kunnen we de uitvoering verder versterken.”

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

“Wij willen echt stappen zetten in datagedreven werken. Op dit moment lopen er twee trajecten waarmee we concreet aan de slag zijn om dit verder te ontwikkelen. Ik heb aangegeven dat we ook een duidelijke visie willen ontwikkelen, waar we onze processtappen logisch onder kunnen hangen. Ik hoop dat we ook meer focus hebben: helder wie welke rol heeft en daarop vertrouwen. En als iets niet past binnen het bredere narratief, dan is dat ook oké. We zijn nu intern in gesprek over wat er mogelijk is op basis van de inzichten uit Amstelveen. Omdat duidelijk is wat het oplevert, kunnen we nu sneller en concreter doorpakken.”

- Strategisch beleidsadviseur en senior medewerker voorzieningen, gemeente Barendrecht

“We hopen dat we dankzij het netwerk makkelijker kunnen doorontwikkelen. Stel dat we verder willen met ons dashboard, dan weten we dat we een kort lijstje hebben met een gemeenten die hier verder in is.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

“Alles wat we doen, is gericht op het vergroten van uitstroomkansen naar werk. De hele uitvoeringsagenda is daarop ingericht. De inzichten uit dit traject – vooral over de voorkant van het proces en het integraal organiseren – helpen om die focus scherper en effectiever te maken. De timing van het leertraject was voor ons ideaal. Het kwam precies op het moment dat we toch al bezig waren met herijking.”

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle

6. Was er ook iets uitdagend aan het traject?

“Ik had graag meer bijeenkomsten gehad met gemeenten die qua omvang en ligging beter vergelijkbaar zijn met ons. Een kleinere gemeente in het netwerk had helpend kunnen zijn.”

- Strategisch beleidsadviseur en senior medewerker voorzieningen, gemeente Barendrecht

“Een uitdaging is het verschil in schaalgrootte tussen gemeenten. Organisaties verschillen in opbouw, begrotingsstructuur en capaciteit. Daardoor zijn situaties niet altijd één-op-één vergelijkbaar. De conclusie is echter dat je altijd elementen kunt vertalen naar je eigen context. Je hoeft niets letterlijk over te nemen; je kunt onderdelen toepassen in een variant die past bij je eigen organisatie.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

“We zijn voor een leerbijeenkomst gekoppeld aan een gemeente die qua organisatie en schaalgrootte anders was ingericht dan wij. Dat was even zoeken. Uiteindelijk bleek dat je ook uit een minder perfecte match waardevolle inzichten kan halen. Het vraagt soms wat extra inspanning om de vertaalslag te maken naar je eigen context. Daarnaast is het belangrijk om vast te leggen wat werkt en hoe je inzichten borgt in de organisatie. Dat vraagt nog verdere uitwerking: hoe zorg je dat het niet bij inspiratie blijft, maar leidt tot structurele verbetering?”

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle

[In het adviesrapport staat vanwege deze feedback de aanbeveling om gemeenten aan elkaar te koppelen op achtergrond- en uitvoeringskenmerken.]

7. Zou je dit jaar (of daarna) weer willen meedoen met het leernetwerk?

“Ja, zeker. Het is waardevol om met gemeenten samen te werken die op verschillende thema's verschillend scoren. Het is prettig als er altijd een gemeente bij zit die op een bepaald onderdeel hoger scoort. Zo kun je elkaar gericht verder helpen en leren van elkaars sterke punten.”

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

“Ja, zeker. Het is ontzettend waardevol voor je netwerk. Het zorgt voor korte lijstjes met collega's bij andere gemeenten. Een keer online afspreken of koffie drinken is zo geregeld. Dat maakt het laagdrempelig om kennis en ervaringen uit te wisselen.”

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

Ja! Ik denk dat we vanuit Wageningen nog steeds unieke ervaringen en inzichten te bieden hebben. Er zijn genoeg onderwerpen om met elkaar over in gesprek te gaan. Denk bijvoorbeeld aan de implementatie van de Participatiewet in balans: hoe pak je dat aan, hoe richt je processen in? Veel gemeenten zijn hiermee bezig. Je kunt informatie op websites vinden, maar het is veel waardevoller om er met collega-gemeenten over in gesprek te gaan.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

8. Als een andere gemeente twijfelt om mee te doen, wat zou jij zeggen?

“Dit is een unieke kans om van anderen te leren. De zelfevaluatie is daarbij een enorm krachtig instrument. In de praktijk neem je daar zelf vaak niet de tijd voor, maar het is heel waardevol om die peilstok in je organisatie te steken. Het geeft inzicht in waar je staat, wat al goed gaat en waar verbetering mogelijk is. Daarnaast krijg je concrete voorbeelden en inspiratie van andere gemeenten. Die combinatie van reflectie en praktijkuitwisseling maakt deelname bijzonder waardevol.”

- Afdelingshoofd werk en inkomen, gemeente Amstelveen

“Gewoon doen. We hebben elkaar als gemeenten nodig. Door jezelf de tijd te gunnen om deel te nemen, creëer je ruimte om te sparren, inspiratie op te halen én te brengen. En waarom zou je het niet doen? Als iemand twijfelt, dan mogen ze altijd bellen om ervaringen uit te wisselen.”

- Beleidsadviseur werk, inkomen en inburgering, gemeente Oude IJsselstreek

“Het is altijd zinvol om mee te doen. Je houdt er na afloop altijd iets aan over, al is het maar één nieuwe samenwerkingspartner. Je vergroot je netwerk en versterkt de onderlinge samenwerking. Geen enkele gemeente is perfect. Juist daarom is het belangrijk om van elkaar te leren. Ik zou het toejuichen als zoveel mogelijk gemeenten deelnemen. Het traject is ook echt waardevol voor professionals in de uitvoering. Daar zit de kracht: in het delen van praktijkervaringen, het bespreken van dilemma's en het samen zoeken naar oplossingen.”

- Teamleider werk, inkomen en schulddienstverlening, gemeente Wageningen

“Heb professionele nieuwsgierigheid. De leerbijeenkomsten verbreden je horizon. Misschien levert het niet direct morgen een concreet resultaat op, maar het verrijkt je kennis en kan later van grote waarde zijn. Gemeenten hebben allemaal dezelfde wettelijke opdracht, maar geven daar op heel verschillende manieren invulling aan. Die verschillen zijn ontzettend leerzaam. Als professional moet je willen weten wat er speelt en wat er ‘te koop is in de markt’. Daarnaast bouw je een netwerk op. Je weet wie je kunt bellen of mailen als je een vraag hebt. De diepgang van de bijeenkomsten schept echt een band. Wij hebben nu regelmatig contact met gemeente Den Bosch. Voorheen spraken we vooral op directieniveau. Nu bellen we ook met medewerkers in de uitvoering, bijvoorbeeld over software, caseload of procesinrichting. Dat is informeel en inhoudelijk tegelijk. Ik kan me eerlijk gezegd nauwelijks voorstellen waarom je níet zou willen meedoen.”

- Businesscontroller Sociaal Domein, gemeente Zwolle