



HOE WERKEN ONZE WIJKTEAMS?

Resultaten vragenlijst Associatie Wijkteams v1 (extern)

Werkwijzen & leer- en ontwikkelpunten

april '25

Samenvatting

De Associatie Wijkteams heeft een vragenlijst uitgezet onder haar leden, met als doel inzicht te krijgen in de werkwijzen, uitdagingen en successen van lokale teams. In totaal vulden 46 lidorganisaties de vragenlijst in. De resultaten geven inzicht in de brede maatschappelijke opdracht van lokale teams en hun prioriteiten op het gebied van leren, ontwikkelen en innoveren.

Profiel van de leden

De Associatie Wijkteams heeft 55 leden. De lidorganisaties zijn actief in 123 gemeenten en regio's, waar in totaal meer dan 9 miljoen mensen wonen. De leden werken voornamelijk in stedelijke gebieden, met 35 organisaties in de G4 en G40-steden, en 20 organisaties in kleinere gemeenten. Ze opereren vanuit meerdere fysieke locaties die ook worden ingezet voor activiteiten zoals welzijnswerk, dagbesteding en trainingen.

Belangrijkste bevindingen

- Lokale teams richten zich binnen de brede opdracht voornamelijk op laagdrempelig aanwezig zijn voor inwoners, samenwerken met partners en strategisch partner van de gemeente zijn. De aandacht voor het versterken van de buurten is wisselend.
- Er bestaat nog veel ruimte voor verbetering in het voldoen aan de randvoorwaarden voor het realiseren van de brede opdracht.
- Samenwerking en partnerschap, heldere visie en kaders & professionele ruimte en vertrouwen zijn de meest helpende factoren in het realiseren van de brede opdracht.
- Gebrek aan visie en sturing vanuit gemeenten, beperkte middelen en financiering & versnipperde samenwerking zijn de meest belemmerende factoren in het realiseren van de brede opdracht.
- Lokale teams maken zich met name zorgen om tekorten in middelen en personeel, solidariteit en maatschappelijke cohesie & toename en complexiteit van hulpvragen.
- Een groot deel van lokale teams is bezig met vernieuwing op het gebied van transformatie, samenwerking en verbinding & vakmanschap en teamontwikkeling.

Conclusie

De resultaten tonen de snelle ontwikkeling van lokale teams aan, maar ook dat zij opereren in een uitdagende context met beperkte middelen en capaciteit. De bevindingen bieden belangrijke aanknopingspunten voor het versterken van de samenwerking, het verbeteren van randvoorwaarden en het stimuleren van kennisuitwisseling binnen en buiten de Associatie Wijkteams.

Inhoud

Samenvatting	2
1. Inleiding.....	5
2. De leden van de Associatie.....	6
3. Organisatie	7
A. Doelgroep en uitvoering	7
B. Locaties	8
C. Vorm en capaciteit	9
D. Ondersteunende systemen	10
E. Voorwaarden.....	11
F. Brancheorganisaties	12
4. Opdracht	13
A. Brede maatschappelijke opdracht	13
B. Randvoorwaarden	15
C. Beïnvloedende factoren	17
5. Leren en ontwikkelen	19
A. Thema's.....	19
B. Maatschappelijke zorgen	20
C. Innovatie	21
1. Innovatie en transformatie	21
2. Samenwerking en verbinding.....	22
3. Vakmanschap en teamontwikkeling	23
4. Preventie en vroegsignalering.....	24

5.	Data gestuurd werken en monitoring	25
6.	Collectiveren en zelfredzaamheid.....	26
7.	Financiële en praktische ondersteuning.....	27

1. Inleiding

In juni 2024 is de vragenlijst 'Hoe werken onze wijkteams?' uitgezet onder leden van de Associatie Wijkteams (hierna: de Associatie). Deze vragenlijst is tot stand gekomen met input van leden uit verschillende leergroepen.¹ Het doel van de vragenlijst is om inzichtelijk te maken hoe de leden van de Associatie werken en waarop zij met elkaar verder te leren en te ontwikkelen hebben. Daarnaast worden de resultaten gebruikt in de duidingsessies met betrekking tot de verhalen uit het Vertelpunt van de Associatie.

Er zijn 48 antwoorden vanuit 46 verschillende lidorganisaties ontvangen (januari 2025).

Dit rapport is opgesteld door de leergroep monitoring en laat de resultaten uit de antwoorden zien.² De data is verwerkt met ondersteuning van het Nederlands Jeugdinstituut.

¹ Zie [hier](#) een overzicht van de leergroepen binnen de Associatie.

² De vragenlijst staat nog steeds open voor antwoorden vanuit de leden van de Associatie. Nieuwe antwoorden na januari 2025 zullen in een volgende versie van dit rapport worden verwerkt.

2. De leden van de Associatie

De Associatie bestaat uit 55 lidorganisaties.³ De 55 lidorganisaties zijn actief in 10 provincies en 123 gemeenten/regio's in Nederland. Deze 123 gemeenten/regio's hebben meer dan 9 miljoen (9.572.027) inwoners.

De lidorganisaties zijn voornamelijk actief in de randstad. De Associatie is nog niet vertegenwoordigd in de provincies Drenthe en Zeeland.

-  35 lidorganisaties zijn actief in de G4 of G40, of in gemeenten/regio's met in totaal meer dan 80.000 inwoners.
-  16 lidorganisaties zijn actief in de M50 of in gemeenten/regio's met in totaal tussen 30.000 en 80.000 inwoners.
-  4 lidorganisaties zijn actief in de K80 of P10, of in gemeenten/regio's met in totaal minder dan 30.000 inwoners.



³ Zie <https://associatiewijkteams.nl/leden/> voor een volledig overzicht van de lidorganisaties.

3. Organisatie

A. Doelgroep en uitvoering

Voor welke inwoners werken jullie?



*Welke wetten voert jouw organisatie uit?**

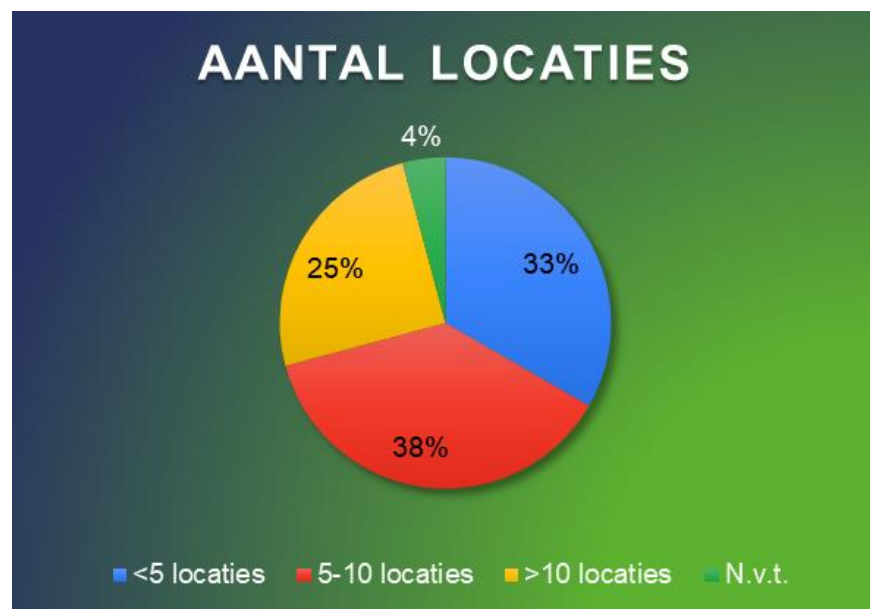


***Onder 'anders' is genoemd:**

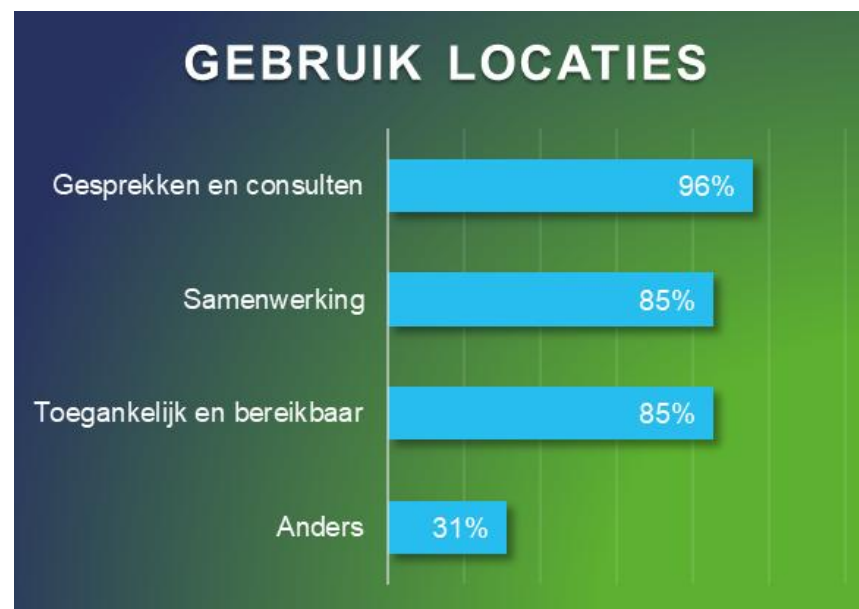
Wet inburgering, Leerplichtwet, Wet zorg en dwang, Wet langdurige zorg, Wet op het primair onderwijs, Wet op de expertisecentra en Wet voortgezet onderwijs.

B. Locaties

Hoeveel fysieke locaties heeft jouw organisatie?



*Hoe worden de fysieke locaties ingezet voor inwoners?**



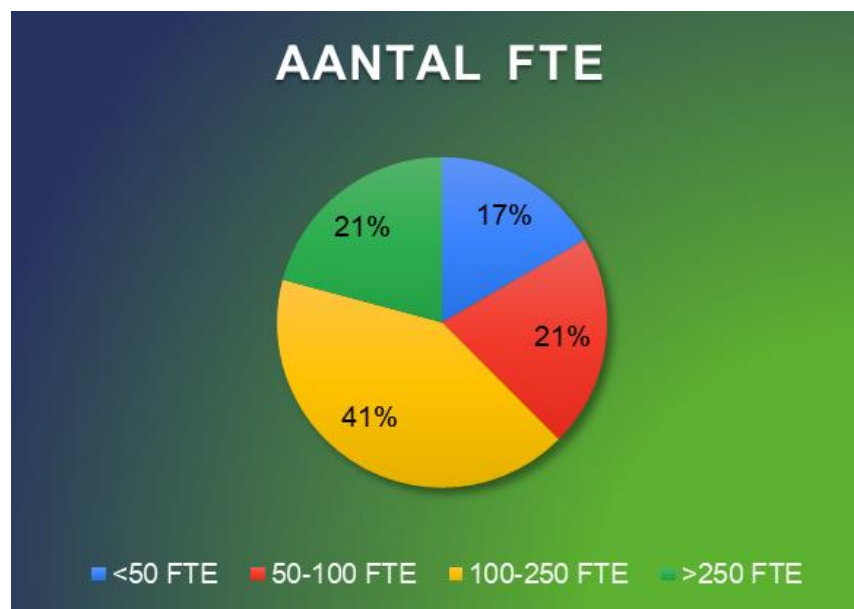
***Onder 'anders' is genoemd:**

Collectieve activiteiten, kantoorlocatie, satellietlocatie, welzijnsactiviteiten, trainingen, workshops, vrijwilligerscoördinatie, dagbesteding, dagopvang en speeltuin.

C. Vorm en capaciteit

*Hoe is jouw lokale team organisatorisch ondergebracht?**

Hoeveel FTE hebben jullie in totaal?

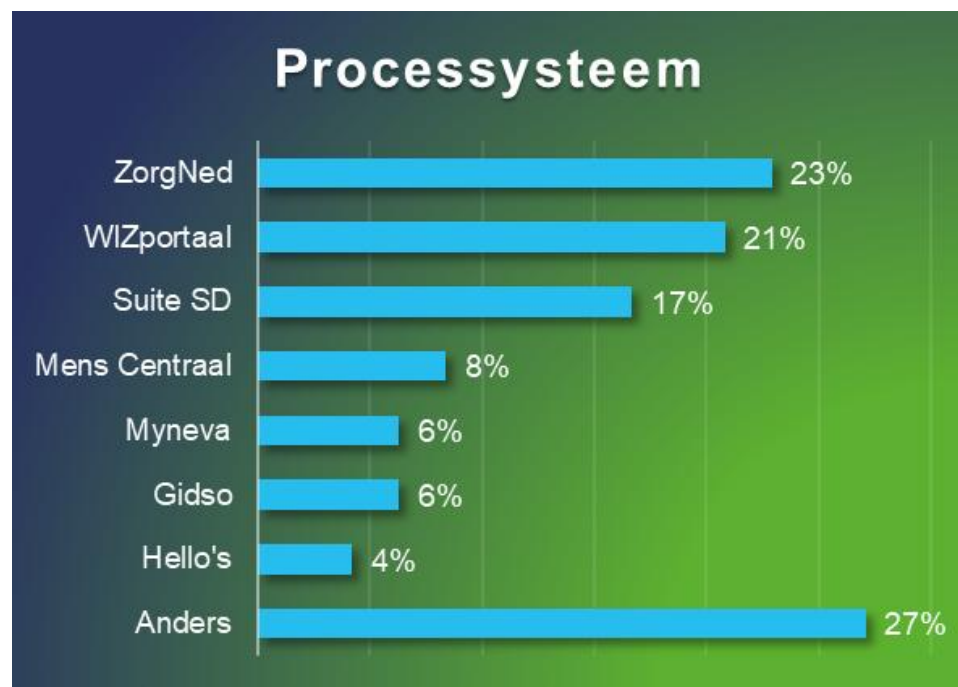


***Onder 'anders' is genoemd:**

Afhankelijk van de gemeente waar de organisatie actief is, netwerkorganisatie met welzijnspartijen, uitvoering op basis van een samenwerkingsconvenant met partners en hybride vorm (gemeentelijke organisatie en stichting).

D. Ondersteunende systemen

*Welke procesondersteunende systemen gebruikt jouw organisatie?**



***Onder 'anders' is genoemd:**

Aeolus, ZorgDomein, RegiCare, AFAS, Stipter, Tick, Kidos, iSamenleving, MensCentraal, Care4, STAPP, Central Station, Synergy BIS, Conexus, Therapieland, Pluvo, Blinqt, Exact, MLCas, SWOffice Wijs en PGAx.

E. Voorwaarden

*Welke CAO volgen jullie?**



*Met welke governance code werk jouw organisatie?**



***Onder 'anders' is genoemd:**

CAO Gehandicaptenzorg, CAO Geestelijke Gezondheidszorg, CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg en CAO Ziekenhuizen.

****Onder 'anders' is met name aangegeven dat de organisatie niet expliciet met een governance code werkt.**

F. Brancheorganisaties

*Is jouw organisatie lid van een brancheorganisatie?**

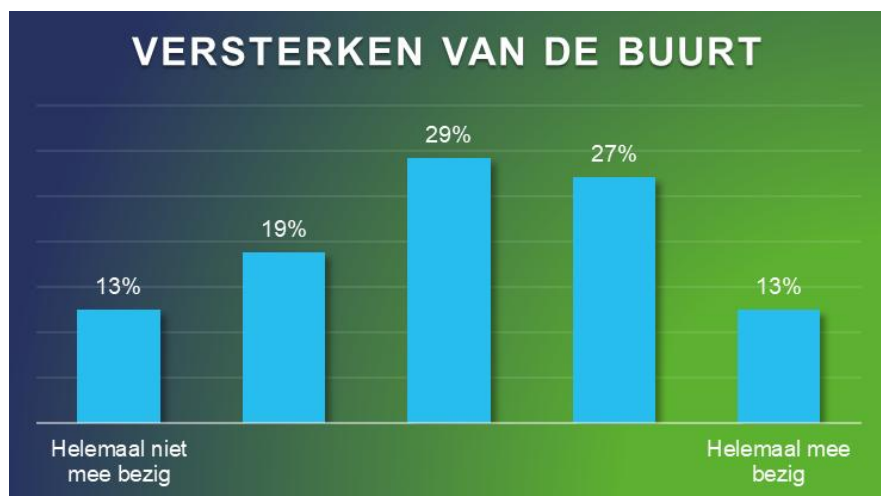


*Onder 'anders' is (foutief) de Associatie genoemd.

4. Opdracht

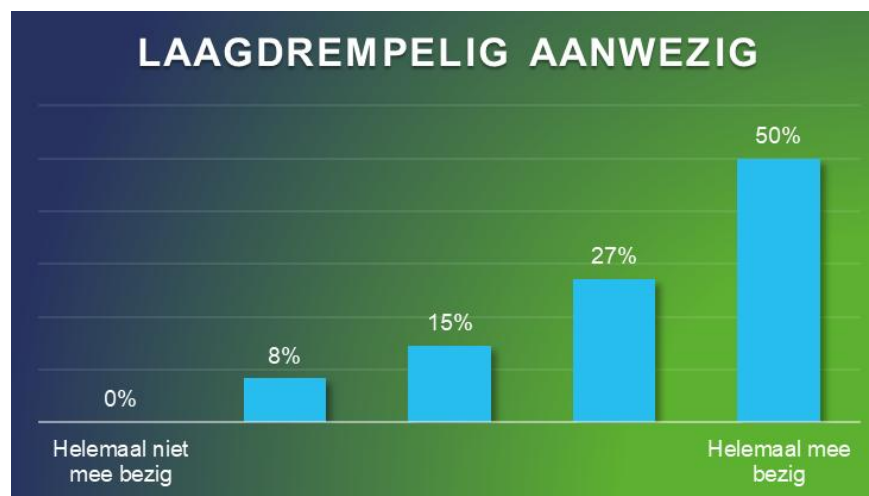
A. Brede maatschappelijke opdracht⁴

Als je de brede opdracht van een lokaal team leest, in hoeverre is jouw lokale team bezig met het versterken van de buurt?



Toelichting: Enkele lokale teams geven aan dat het versterken van buurten geen onderdeel van hun gemeentelijke opdracht is, waar andere juist anderen actief deelnemen aan buurtnetwerken.

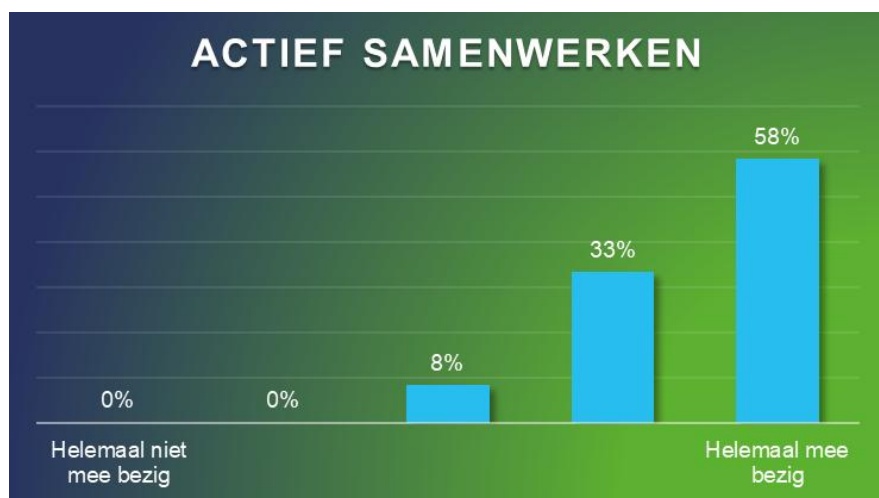
Als je de brede opdracht van een lokaal team leest, in hoeverre is jouw lokale team bezig met laagdrempelig aanwezig zijn voor vragen, advies en hulp voor inwoners?



Toelichting: Lokale teams zijn op diverse manieren laagdrempelig bereikbaar, maar de eerste toegang ligt soms bij welzijnsorganisaties of gemeentelijke loketten, waarna zij worden ingeschakeld voor complexere hulpvragen.

⁴ [De brede opdracht van een lokaal team, versie 3.0.](#)

Als je de brede opdracht van een lokaal team leest, in hoeverre is jouw lokale team bezig met actief samenwerken met/erbij halen van andere partners?



Toelichting: Lokale teams werken intensief samen met verschillende partners in het sociaal domein, onderwijs en zorg, maar ervaren soms uitdagingen in het effectief verbinden van alle betrokken partijen door werkdruk en versnippering.

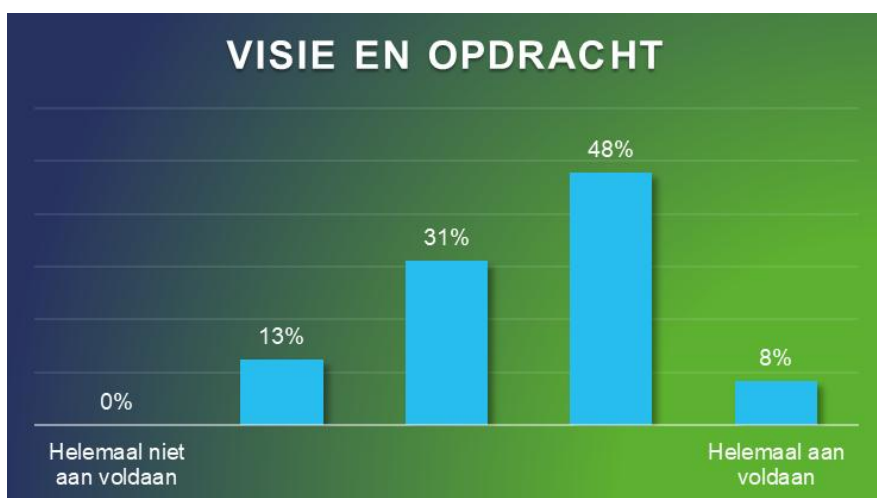
Als je de brede opdracht van een lokaal team leest, in hoeverre is jouw lokale team bezig met strategisch partner van de gemeente zijn: maatschappelijk aanspreekbaar en betrokken?



Toelichting: Veel lokale teams werken nauw samen met gemeenten en fungeren als strategische gesprekspartner, maar de mate van betrokkenheid en invloed verschilt per gemeente; sommige teams worden actief betrokken bij beleid en besluitvorming, terwijl andere nog zoeken naar een sterkere strategische rol.

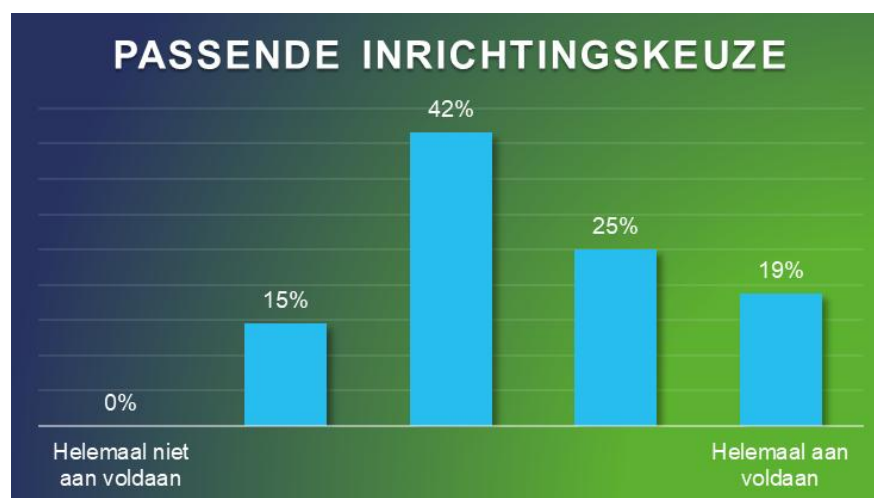
B. Randvoorwaarden

In hoeverre is voor het realiseren van de brede opdracht voldaan aan de randvoorwaarde van gedeelde visie en passende opdrachten?



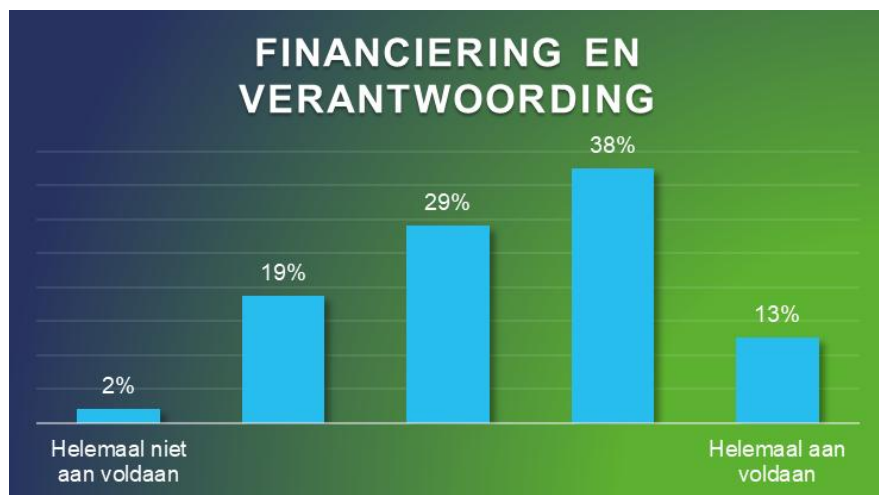
Toelichting: De gedeelde visie en passende opdrachten zijn in ontwikkeling, maar er zijn uitdagingen in afstemming, verouderde visies en inconsistentie in de uitvoering.

In hoeverre is voor het realiseren van de brede opdracht voldaan aan de randvoorwaarde van daarbij passende inrichtingskeuze?



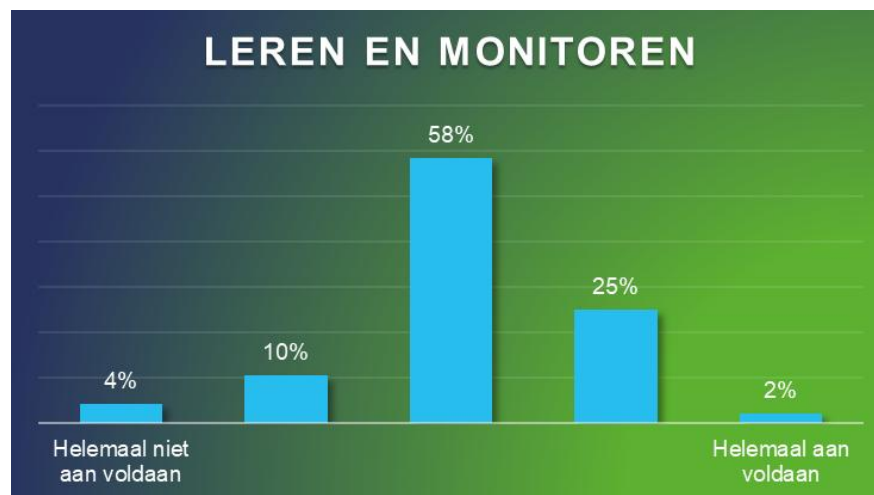
Toelichting: Lokale teams geven aan dat de inrichtingskeuzes vaak passen, maar dat er problemen zijn met huisvesting, samenwerking tussen teams, werkdruk, en de afstemming van taken, en dat sommige organisatiestructuren en werkwijzen verbetering behoeven.

In hoeverre is voor het realiseren van de brede opdracht voldaan aan de randvoorwaarde van passende financiering en verantwoording?



Toelichting: De financiering is vaak onvoldoende, vooral voor aanvullende zorg en welzijn, terwijl de verantwoording complex is en gericht op efficiëntie, met uitdagingen zoals wachtlijsten, taakstellingen, en onvoldoende indexering van budgetten.

In hoeverre is voor het realiseren van de brede opdracht voldaan aan de randvoorwaarde van leren en monitoren?



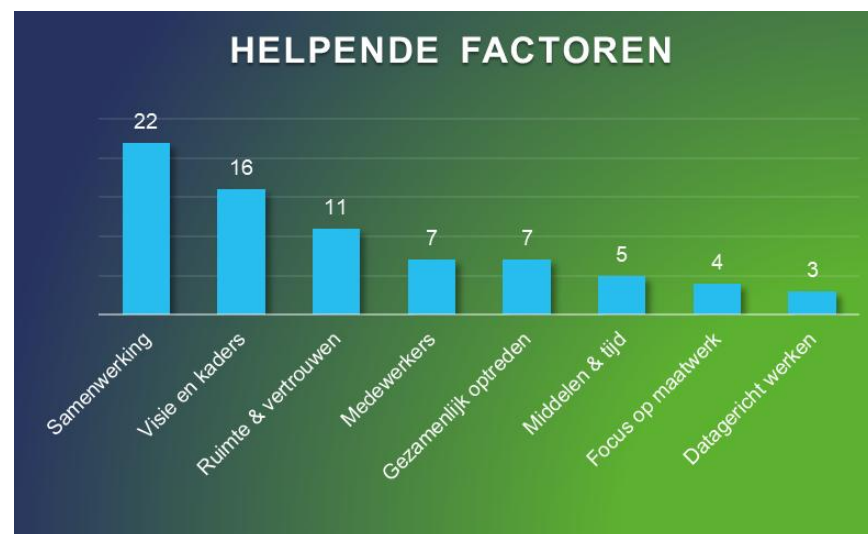
Toelichting: Het leren en monitoring is wel in ontwikkeling, maar er is nog veel werk te doen. Met uitdagingen zoals het vinden van de balans tussen cijfers en narratief, beperkte samenwerking met partners, en de noodzaak voor betere systemen en gestructureerd leren.

C. Beïnvloedende factoren

Wat zijn concreet helpende factoren voor jullie in het realiseren van de brede opdracht?

Dit is een open vraag. De antwoorden zijn naar thema geclusterd. De getallen in de grafiek laten zien hoe vaak een antwoord binnen het bijbehorende thema is gegeven.

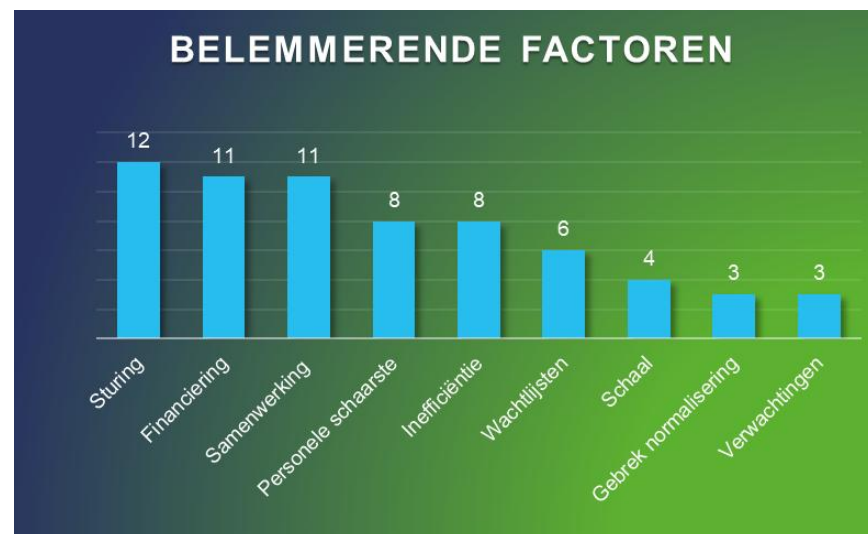
- 🌐 **Samenwerking en partnerschap:** Een goede samenwerking en partnerschap met gemeente, ketenpartners en andere organisaties bevorderen het realiseren van de brede opdracht.
- 🌐 **Heldere visie en kaders:** Een gedeelde visie, duidelijke kaders en integrale aansturing zorgen voor focus en richting in de uitvoering.
- 🌐 **Professionele ruimte en vertrouwen:** Ruimte voor professionals om hun werk zelfstandig te doen, gebaseerd op vertrouwen en continuïteit in relaties, versterkt de uitvoering.
- 🌐 **Betrokkenheid en deskundigheid van medewerkers:** Bevlogen en goed geschoolde teams met een sterke motivatie en intervisie zijn cruciaal voor succes.
- 🌐 **Gezamenlijk optreden en experimenteren:** Samenwerking over schotten heen en het durven experimenteren creëren praktische oplossingen en nieuwe inzichten.
- 🌐 **Voldoende middelen en tijd:** Ruime financiële ondersteuning en tijd om strategieën te ontwikkelen en uit te voeren maken duurzame resultaten mogelijk.
- 🌐 **Focus op grondoorzaken en maatwerk:** Het aanpakken van grondoorzaken, zoals woonvragen of preventie, in combinatie met maatwerkoplossingen, vergroot de impact.
- 🌐 **Datagericht werken en innovatie:** Het gebruik van data, gezamenlijke methodiekontwikkeling en vernieuwende aanpakken zoals actieonderzoek verbeteren de effectiviteit.



Wat zijn concreet belemmerende factoren voor jullie in het realiseren van de brede opdracht?

Dit is een open vraag. De antwoorden zijn naar thema geclusterd. De getallen in de grafiek laten zien hoe vaak een antwoord binnen het bijbehorende thema is gegeven.

- 🌐 **Gebrek aan visie en sturing vanuit gemeenten:** Wisselende ambities en gebrek aan strategische samenhang maken duurzame transformatie moeilijk.
- 🌐 **Beperkte middelen en financiering:** Bezuinigingen en oplopende kosten beperken de uitvoering van de brede opdracht.
- 🌐 **Versnipperde samenwerking:** Gebrek aan samenhang en duidelijke sturing binnen gemeenten en partners belemmert samenwerking.
- 🌐 **Personele schaarste en werkdruk:** Tekorten aan professionals en frequent personeelsverloop veroorzaken overbelasting en stagnatie.
- 🌐 **Bureaucratie en inefficiëntie:** Hoge administratieve lasten en complexe regelgeving maken efficiënt werken lastig.
- 🌐 **Wachlijsten en doorstroomproblemen:** Wachlijsten en stagnatie in ketens overbelasten lokale teams en beperken nieuwe hulpverlening.
- 🌐 **Organisatorische schaal en afhankelijkheden:** Kleine teams en afhankelijkheid van partners beperken flexibiliteit en effectiviteit.
- 🌐 **Gebrek aan normalisering en focus op grondoorzaken:** Weinig aandacht voor normalisering en grondoorzaken houdt de druk op professionele hulpverlening hoog.
- 🌐 **Verwachtingsmanagement en onrealistische doelen:** Hoge verwachtingen en onduidelijke rollen leiden tot frustratie en inefficiëntie bij lokale teams.

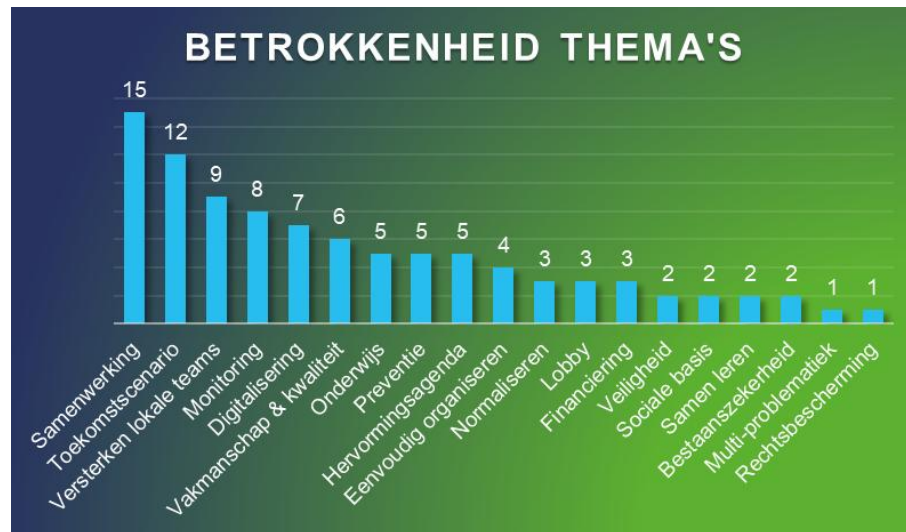


5. Leren en ontwikkelen

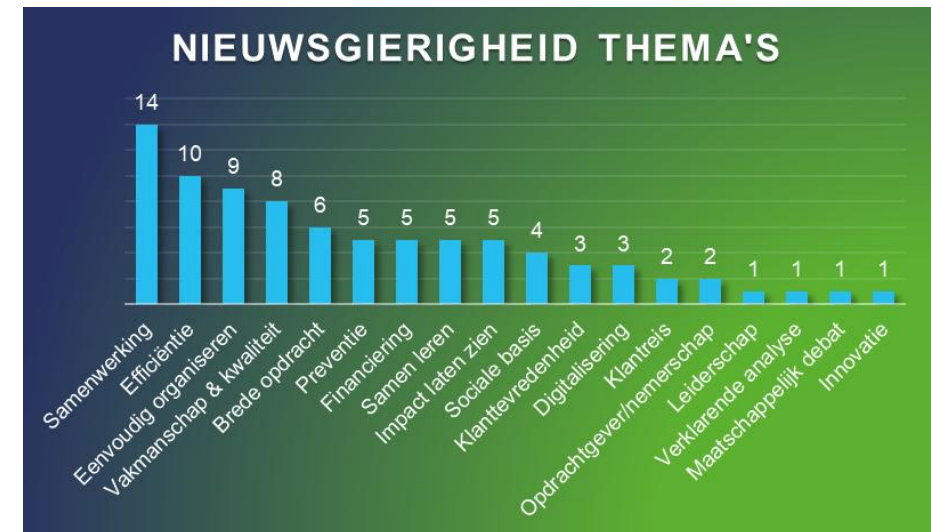
A. Thema's

Dit zijn open vragen. De antwoorden zijn naar thema geclusterd. De getallen in de grafieken laten zien hoe vaak een antwoord binnen het bijbehorende thema is gegeven.

Op welk thema voel jij je in het bijzonder betrokken en wil je je sterk voor maken als lid van de Associatie Wijkteams?



Als je op visite zou gaan bij een ander wijkteam, waar ben je dan nieuwsgierig naar?



B. Maatschappelijke zorgen

Wat is jullie grootste maatschappelijke zorg?

Dit is een open vraag. De antwoorden zijn naar thema geclusterd. De getallen in de grafiek laten zien hoe vaak een antwoord binnen het bijbehorende thema is gegeven.

- 🌐 **Tekorten in middelen en personeel:** Tekorten aan budget en professionals leiden tot overbelasting, langere wachttijden en stijgende zorgkosten.
- 🌐 **Solidariteit en maatschappelijke cohesie:** Afname van solidariteit en groeiende onverdraagzaamheid vergroten sociale ongelijkheid en isolatie.
- 🌐 **Toename en complexiteit van hulpvragen:** De groeiende complexiteit van hulpvragen overbelast sociale teams en veroorzaakt stagnatie door wachttijden en leveringsproblemen.
- 🌐 **Armoede en bestaanszekerheid:** Armoede, kansenongelijkheid en gebrek aan bestaanszekerheid vergroten sociale uitsluiting en mentale problemen.
- 🌐 **Normalisering en maatschappelijke verwachtingen:** Onrealistische verwachtingen over hulpverlening en weerstand tegen normalisering vergroten de druk op het systeem.
- 🌐 **Samenwerking en versnippering:** Versnipperde samenwerking, gebrek aan visie en complexe governance belemmeren effectieve uitvoering.
- 🌐 **Mentale gezondheid en veerkracht:** Afname van veerkracht en mentale gezondheid bedreigt de houdbaarheid van zorg en welzijn.
- 🌐 **Preventie en sociale basis:** Te weinig aandacht voor preventie en de sociale basis vergroot de noodzaak voor zwaardere zorg.



C. Innovatie

Dit is een open vraag. De antwoorden zijn naar thema geclusterd.

Op welke innovatie in jouw organisatie ben je trots (en denk je misschien wel: dat zou iedereen moeten doen)?

1. Innovatie en transformatie

INNOVATIE EN TRANSFORMATIE

Organisatie:

Ons open jeugddossier. De ambitie om ieder traject met een vraag voor geïndiceerde jeugdhulp te starten met een verklarende analyse, waarbij we samen met het gezin proberen te begrijpen welke factoren van invloed zijn op hun situatie. Om zo samen te komen tot goede keuzes.

Organisatie:

*De invulling van de 4 weken zoekfase in P-wet door onze jongerenacademie met intensieve begeleiding inclusief monitoring.
Aanpak huiselijk geweld/kindermishandeling.*

Organisatie:

Een wijkteammedewerker is altijd betrokken, van laagdrempelige hulp tot complexe ondertoezichtstellingen.

Organisatie:

Als gemeente [] nemen we duidelijk onze verantwoordelijkheid als opdrachtgever en uitvoerder.

Organisatie:

Onze transformatie in blended care en collectief werken.

Organisatie:

Sensitieve virtuele assistent (chatbot pilot voor mensen met beperking).

Organisatie:

Ontwikkeling Proeftuin [].

Organisatie:

Onze visie [], hoe we dit hebben neergezet jaren geleden en overal zijn gaan vertellen. Hoe we dit geconcretiseerd hebben in bouwstenen. Hoe we nu verdiepend weer in gesprek zijn en dat op een leuke creatieve manier doen (hebben een spel gemaakt om in gesprek te kunnen met elkaar).

Organisatie:

Brede integrale aanpak, digitaal platform [].

Organisatie:

'Storytelling / leren van verhalen' in combinatie met het kennisportaal.

Organisatie:

Brede integrale opdracht, [] en basisjeugdhulp.



2. Samenwerking en verbinding

SAMENWERKING EN VERBINDING

Organisatie:

Meldpunt [] samen met de gemeente en woningcorporatie.

Organisatie:

Nauwe samenwerking scholen, huisartsen, sociaal team en gemeente afdeling jeugdindicaties. Sluitende "driehoek" voor preventief en normaliserend werken.

Organisatie:

Samenwerking tussen zorg en veiligheid. We doen extra inzet vanuit veiligheid bij voornamelijk Jeugd waarbij ook zorg ingezet moet worden.

Organisatie:

*Een wijkteammedewerker is altijd betrokken, van laagdrempelige hulp tot complexe ondertoezichtstellingen.
Eén vast gezicht (of twee in duoschap) biedt continuïteit in het hulpverleningsproces.*

Organisatie:

Pga en groepsaankpak.

Organisatie:

Hoe we onze ontwikkelopgaven hebben ingericht, vanuit de werkvloer, met partners.

Organisatie:

Trots op de waarderende aanpak, we werken vanuit principe progressief leidinggeven binnen het CJG. Binnen [] committeren wij ons aan de gestelde doelen, namelijk laagdrempelig en integraal samenwerken.

Organisatie:

Hoe iedereen zich het eerste jaar heeft ingezet om van 7 organisaties met medewerkers naar 1 doel en 1 team te komen.

Organisatie:

Het inzetten van praktijkondersteuners bij de huisarts.

Organisatie:

Het overbruggen van wetten in de gezinsaanpak, vooral vanwege het bestuurlijk commitment om hier het verschil te willen maken.

Organisatie:

Welzijn en lokaal team in een organisatie.



3. Vakmanschap en teamontwikkeling

VAKMANSCHAP EN TEAMONTWIKKELING

Organisatie:

Teamleden die hun eigen specialisme kiezen/vrijheid in werkwijze, sturen op wat is nodig en niet (vooral) op caseload.

Organisatie:

Een team dat samen 0-100 bedient.

Organisatie:

Terug durven gaan naar kern van het vak (ook in tijden dat je de oplossing voor alles moet zijn), []-groepen (vanuit verschillende sporen (jongerenwerk, buurtteam, aanvullende zorg) jongeren helpen in een groep.

Organisatie:

Projectacademie leidt op tot projectleiders vanuit eigen formatie en bezetting.

Organisatie:

Gestart met inzet van de ervaringskennis van professionals.

Organisatie:

Trots op de waarderende aanpak, we werken vanuit principe progressief leidinggeven binnen [].

Organisatie:

Het niet accepteren van een wachtlijst en hier met z'n allen voor staan. Binnen 5 dagen is er contact met de inwoner. [] heeft nog nooit een wachtlijst gekend.

Organisatie:

Dat wij naast het inzetten van ondersteuning vanuit de sociale basis en gespecialiseerde zorg ook zelf begeleiden om inwoners op een laagdrempelige manier weer op weg te helpen en langdurig laagfrequent te ondersteunen.

Organisatie:

0-100 met Welzijn en ISD. Medewerkers hebben een actieve rol in bepalen van ons beleid daar in de organisatie op ingericht. (Expertise groepen die beleid mogen bepalen.)



4. Preventie en vroegsignalering

PREVENTIE EN VROEGSIGNALERING

Organisatie:

Het doorbouwen aan voorliggende voorzieningen en het strak gekaderd neerzetten van het werken met de verklarende analyse.

Organisatie:

Buurtgericht werken op data van de GGD.

Het preventief groepsaanbod.

De succesvolle uitrol van de POH-jeugd van het CJG bij een groot deel van de huisartsen in de regio [].

Organisatie:

Combineren van jeugdhulp en jeugdgezondheidszorg om preventie effectiever te maken en beter met scholen samen te werken.

Organisatie:

Op elke basisschool is een schoolconsulent actief voor de inzet van kortdurende ondersteuning/preventie!

Organisatie:

Een wijkteammedewerker biedt continuïteit, ongeacht het hulpverleningsproces.

Organisatie:

Beter samenspel voor Veilig opgroeien.

Organisatie:

De investeringen die er worden gedaan om de jeugdconsulenten breed in te zetten, bij huisartsen en andere derde verwijzers.



5. Data gestuurd werken en monitoring

DATA GESTUURD WERKEN EN MONITORING

Organisatie:

Goede relatie met de gemeente/partners en data gestuurd werken.

Organisatie:

Buurtgericht werken op data van de GGD.

Organisatie:

Trots op monitor sociaal domein, waarin we de opgaven, doelen en resultaten volgen en hieruit gaan bijsturen.

Het ambtshalve verstrekken van bijvoorbeeld minimaregelingen.

Organisatie:

De data die wij zo goed op orde hebben dat we op ieder moment onze wachtlijsten, instroom, doorstroom en uitstroom kunnen monitoren (mits goed geregistreerd door onze professionals).



6. Collectiveren en zelfredzaamheid

COLLECTIVEREN EN ZELFREDZAAMHEID

Organisatie:

Radicaal collectiviseren als basis voor alle vormen van hulpverlening.

Organisatie:

Inzet van Sociaal Makelaars op de manier waarop wij dat doen, waardoor wijken en inwoners het echt zelf doen. Voor de lange termijn wordt gebouwd aan samenredzaamheid waarbij de samenleving echt voorliggend wordt aan onze ondersteuning als Sociaal Team.

Organisatie:

Wijkgericht en netwerkgericht werken vanuit de samenwerkwijze en collectiviseren.

Organisatie:

Burgerinitiatieven ondersteunen zoals inloophuis [].



7. Financiële en praktische ondersteuning

FINANCIËLE EN PRAKTISCHE ONDERSTEUNING

Organisatie:

Sturen op wat is nodig en niet (vooral) op caseload.

Organisatie:

Het ambtshalve verstrekken van bijvoorbeeld minimaregelingen.

Organisatie:

Ketenaanpak schulden in [] - stress sensitief werken.

