

Reactienota op concept koersnota Veerkracht in het sociale domein



10-12-2013

Externen WMO platform en Cliëntenraad WWB	Samenvatting opmerkingen	Reactie/verwerking in de kadernota
WMO-Platform Súdwest-Fryslân	<p>Algemeen De koersnota houdt keuzen in die wij onderschrijven: één transformatie, gebiedsgericht werken, adviespool, backoffice, provinciale- en intergemeentelijke specialismen. Daarmee wordt een infrastructuur (zoals dat in de nota wordt genoemd) geschetst die inzicht en duidelijkheid verschaft.</p> <p>Opmerkingen en vragen Is de grote ambitie haalbaar op zo'n korte termijn?</p> <p>Aandacht voor frictiekosten, onder meer (meerjarig) scholingsplan</p> <p>Aandacht voor goed functionerende huidige structuren en organisatievormen. Spring niet van de vloer op de zolder en gooi geen oude schoenen weg voordat je goed zittende nieuwe hebt.</p> <p>Aandacht voor een strakke eenduidige gemeentelijke regie om niet acceptabele verschillen in de uitvoering te voorkomen.</p> <p>Aandacht voor de rol die het WMO-Platform met de lokale raden kan en wil spelen als het officieel gemeentelijk adviesorgaan dat de belangen van de (potentieel kwetsbare) inwoners voor ogen heeft. Ook daar waar nu nog witte vlekken zijn (Woudsend Heeg e.o. / de Legeaën / deel Littenseradiel).</p> <p>Veel tijd en aandacht (geld) voor eenduidige informatie over de veranderingen. Het platform en de lokale raden hierbij betrekken en dit</p>	<p>We willen voorjaar 2014 starten in twee gebieden met Gebiedsteams werken. Daarna willen we gebiedsgericht werken gaan invoeren in alle clusters van beide gemeenten. Hierbij wordt rekening gehouden met de ervaringen van de lopende pilots zoals Buurtzorg Jong. Gebiedsgericht werken is een ontwikkeltraject. We starten per 1 januari 2015 in alle clusters maar de komende jaren zullen nog wel een aantal zaken verder ontwikkeld/ aangepast moeten worden.</p> <p>Ja, er is aandacht voor de frictiekosten. In het kader van de transitie Jeugdzorg zijn hier al afspraken over gemaakt in het transitiearrangement. Scholing is erg belangrijk. Wij zullen hier ook voor alle transities afspraken over gaan maken.</p> <p>Er is aandacht voor de goede huidige structuren. Voor de invoering van het gebiedsgericht werken wordt eerst bekeken of de huidige structuren geborgd zijn. Indien dat nog niet het geval is, zullen deze structuren eerst nog naast het Gebiedsteam gaan functioneren.</p> <p>Uitgangspunt is dat er maatwerk wordt geleverd, dus zullen er enige verschillen in de uitvoering ontstaan. De teamleiders van de gebiedsteams zullen onderling bewaken dat de verschillen niet te groot worden. De gemeenten zien er op toe.</p> <p>Dit strookt met onze opvattingen. We willen samen met de adviesraden de cliëntenparticipatie voor onze gehele gemeenten en voor het hele sociale domein gaan vorm geven.</p> <p>Er wordt een apart communicatietraject gestart. Wij gaan dit samen met de adviesraden oppakken.</p>

	<p>faciliteren.</p> <p>Het platform vooraf betrekken bij een nader (tevredenheids-) onderzoek</p> <p>Aandacht voor de positie van het VTO-team.</p> <p>Aandacht voor de kwetsbare doelgroep van de Sociale werkvoorziening</p>	<p>We willen gezamenlijk met aanbieders, inwoners en adviesraden instrumenten ontwikkelen om de tevredenheid te meten.</p> <p>Onderdelen van het VTO-team worden geïntegreerd in de adviespool zodat de specifieke expertise wordt geborgd. Hierover zal nog een verdiepingsslag plaatsvinden waarbij het VTO wordt betrokken.</p> <p>Met de invoering van de Participatiewet per 1-1-2015 wordt de instroom in de WSW stopgezet. De mensen die op dat moment in de WSW werkzaam zijn, behouden hun wettelijke rechten en plichten. Voor mensen met een arbeidsbeperking komt een nieuw instrument/voorziening beschikbaar; beschut werken. Gemeenten krijgen veel (beleids-)vrijheid bij het inrichten van dit beschut werken, en wij zullen daarbij zeker aandacht hebben voor deze kwetsbare doelgroep.</p>
Cliëntenraad WWB	<p>Opmerkingen en vragen</p> <p>Waar vermeld is in de laatste regel "Project Werkvermogen" moet dit gewijzigd worden in Pilot Pastiel.</p> <p>Pagina 3, 2e alinea: "waar moet men aan denken bij "preventieve interventie"?"</p> <p>Pagina 3,3e alinea: "wat verstaat men onder "springplank"?"</p> <p>"Hoe luiden de criteria voor "maatwerk"?"</p> <p>Rol gemeente enz. 1e alinea: "wie/wat wordt gefaciliteerd en hoe wordt gefaciliteerd?"</p> <p>Houding van ambtenaren en professionals. De Cliëntenraad is de mening toegedaan dat ambtenaren en professionals hiervoor een adequate opleiding dienen te volgen.</p> <p>Eigen regie pag 3-4. Alle vrijwilligersorganisaties in de gemeente dienen ondersteuning te krijgen. Dit om langer gebruik te kunnen maken van vrijwilligers.</p>	<p>Het samenwerkingsverband heeft de naam Project Werkvermogen. Pastiel is een pilot binnen dit project. De tekst blijft daarom ongewijzigd.</p> <p>De preventieve interventies zijn nader toegelicht in Hoofdstuk 2 en in bijlage 2 onder 'algemene voorzieningen'.</p> <p>Wij zien de ondersteuning vanuit het gebiedsteam als een springplank; je krijgt een duwtje in de goede richting zodat je je eigen kracht hervindt of versterkt.</p> <p>Er zijn geen vaste criteria voor maatwerk. We gaan de inwoner met een ondersteuningsvraag ondersteunen. Deze ondersteuning moet passen bij de behoefte van de inwoner.</p> <p>Het betreft het faciliteren van initiatieven van onze inwoners en het maatschappelijk middenveld. De wijze waarop is afhankelijk van de mogelijkheden en de behoefte.</p> <p>Wij onderschrijven het belang van een juiste bejegening van cliënten. De competenties van gebiedsteammedewerkers worden nog vastgesteld. De juiste houding c.q. bejegening maakt hier onderdeel van uit. Indien de gevraagde competenties niet aanwezig zijn, zullen de ambtenaren en professionals geschoold worden.</p> <p>De gemeente SWF heeft subsidieregels voor vrijwilligersorganisaties op het gebied van informele zorg en ondersteuning. Daarnaast kunnen vrijwilligersorganisaties voor informatie bijvoorbeeld over vrijwilligersbeleid of cursusaanbod en voor ondersteuning bij het vinden van vrijwilligers terecht bij</p>

	<p>Cultuurverandering pag 4: Hoe lang mag deze cultuurverandering duren?</p> <p>Speerpunt 1.Eerste 2 aandachtspunten: Zelfredzaamheid, samenredzaamheid en sociale cohesie nemen toe. Wat wordt bedoeld met sociale cohesie?</p> <p>Speerpunt 2.Hoe wordt dit aangepakt, 1 huishouden 1 plan 1 aanpak enz. Hoe luiden de spelregels?</p> <p>Speerpunt 3 Wat wordt verstaan onder vernieuwende arrangementen en kwaliteit, wat wordt met deze zin bedoeld? A.u.b. in gewoon Nederlands!</p> <p>Wat is uw reactie wanneer u ouderen bezoekt die alles bij het oude willen laten? Denk hierbij aan de uitdrukking “oude bomen – lees oude mensen – moet men niet verplanten”.</p> <p>Het ondersteuningsaanbod enz. – Wilt u dit duidelijk verwoorden, de Cliëntenraad wil graag nadere uitleg.</p> <p>Sturing, financiering en Verantwoording, pag 5.Eerste aandachtspunt – In deze regel wordt vermeld: van de ondersteuning met prikkels, wat wordt daaronder verstaan?</p> <p>Koersbesluiten pag 5 Graag een nadere specificatie van “bijspringen”</p> <p>Wat wordt verstaan onder co-creatie?</p> <p>Stimuleren eigen kracht pag 6 1e alinea – Wanneer men op “eigen kracht” zaken dient te regelen is de Cliëntenraad van mening dat deze mensen goed ondersteund moeten worden.</p> <p>3e alinea – De zin “met een vroegtijdige signalering enz.” wordt door de Cliëntenraad niet relevant geacht en kan derhalve vervallen.</p> <p>5e alinea –De Cliëntenraad wijst erop dat een groot aantal mensen (25% van alle bijstandsgerechtigden) niet over een computer beschikt. Dit betekent dat naast de digitale structuur een papieren structuur aanwezig dient te zijn.</p>	<p>stipepunten (www.stipepunt.nl). Daarnaast wordt per situatie en afhankelijk van de concrete behoefte gekeken naar ondersteuningsmogelijkheden..</p> <p>We verwachten dat dit een aantal jaren zal gaan duren.</p> <p>Met sociale cohesie bedoelen we de sociale verbondenheid tussen inwoners.</p> <p>Het is de taak van de medewerkers van het Gebiedsteam om dit te realiseren. Over de verdere invulling moeten nog afspraken worden gemaakt.</p> <p>We hebben gemerkt dat de bestaande tekst over arrangementen niet duidelijk was, dus hebben we deze tekst aangepast in de Koersnota.</p> <p>De eigen regie van de inwoners staat voorop. Het ondersteuningsaanbod wordt in samenspraak met de inwoner ingevuld.</p> <p>Het ondersteuningsaanbod is voor iedere inwoner verschillend (maatwerk). Zie bijlage 2 voor de verschillende vormen van ondersteuning en voorbeelden. Hierbij gaat het om de financiële prikkels richting aanbieders van zorg. Dit kan bijvoorbeeld een prikkel zijn om het aantal verwijzingen naar de duurdere zorg te ontmoedigen. Indien een aanbieder minder verwijzingen heeft kan dit zorgen voor financieel voordeel. Dit mag er niet toe leiden dat inwoners verstoken blijven van noodzakelijke zorg. Door op termijn de financiering te koppelen aan het resultaat, wordt dit voorkomen.</p> <p>De term ‘bijspringen’ is in dit verband verwarrend en daarom verwijderd.</p> <p>Co-creatie is een vorm van samenwerking, waarbij alle deelnemers invloed hebben op het proces en het resultaat van dit proces, zoals een plan, advies of product. Kenmerken van co-creatie zijn dialoog, enthousiasme, daadkracht en focus op resultaat.</p> <p>Eigen kracht betekent dat mensen zelf, of met behulp van hun omgeving, het zelf kunnen regelen. Is de eigen kracht niet of onvoldoende aanwezig dan is er ondersteuning om de eigen kracht te versterken.</p> <p>Deze zin is bedoeld als voorbeeld van vroegtijdige signalering en achten wij dus wel relevant.</p> <p>Dit is een belangrijk gegeven waarvan de gemeente zich bewust is. Daarom willen gemeenten gebruik maken van meerdere middelen (telefonie, digitaal en/of schriftelijk)</p>
--	--	---

	<p>pag 7 1e alinea – Bij het 4e aandachtspunt is vermeld “i.r.t.” AUB voor alle duidelijkheid voor mensen die deze afkorting niet kennen, voluit omschrijven. 2e alinea – Wat of wie gaat men benaderen; plaats omwille van duidelijkheid een komma achter benaderen, dit bevordert de leesbaarheid. 4e alinea – De Cliëntenraad acht deze alinea kil en afstandelijk. Koersbesluiten gaan wel over mensen, de Cliëntenraad is van mening dat hier méér empathie wenselijk is.</p> <p>pag 8,1e alinea .Wat het Gebiedsgericht werken betreft zijn er 2 vragen. 1. Hoe gaan de gebiedsteams de inwoners ondersteunen? 2. Wat wordt gedaan aan ondersteuning voor gebiedsteams?</p> <p>Pag 9, Samenstelling gebiedsteams. Hoe worden de competenties – ofwel bevoegdheidsprofielen geregeld en hoe luidt de werkwijze van de gebiedsteams? Hoe wordt de communicatie geregeld bij huisbezoeken? 4e alinea – 2e aandachtsstreepje: Digitale enz. Kan deze zin in begrijpend Nederlands worden vermeld? 5e aandachtsstreepje: voorstel om dit binnen het gebiedsteam te formaliseren, 7e aandachtsstreepje: zie bij 2e aandachtsstreepje, 9e 10e 11e aandachtsstreepje: lijkt een “grijs” gebied te zijn. Aansturing gebiedsteams pag 10.Waar ligt de uiteindelijke verantwoording van de coach? Pagina 10 Organisatievorm Gebiedsteams. Bij wie ligt de verantwoordelijkheid van dit team en aan wie wordt gerapporteerd? Pagina 11 Specialistische ondersteuning .Wat wordt bedoeld met “raamovereenkomst”?</p>	<p>Aangepast in de Koersnota.</p> <p>De organisaties die worden betrokken bij de invulling van de basisvoorzieningen zijn nu nog niet bekend.</p> <p>De koersbesluiten omvatten de samenvattende besluiten van hetgeen er in het hoofdstuk is beschreven. De nuance zit dus in de voorgaande tekst. De functies van de Gebiedsteams staan omschreven op pagina 8. Ook is de werkwijze op hoofdlijnen omschreven. De precieze ondersteuning zal afhangen van de ondersteuningsvraag van inwoners.</p> <p>Het gebiedsteam kan ondersteuning zoeken bij de teamleider en bij de adviespool.</p> <p>De competentieprofielen worden in de loop van 2014 ontwikkeld in samenspraak met de advies- en cliëntenraden en de huidige (eerstelijns) aanbieders. Zie ook pagina 9 van koersnota.</p> <p>De vraag is ons niet helemaal helder. We gaan hierover graag in gesprek .</p> <p>De zin is aangepast in de Koersnota.</p> <p>Deze werkwijze is opgenomen in de Koersnota en daarmee een uitgangspunt voor het gebiedsteam.</p> <p>De vraag is ons niet helemaal helder. We gaan hierover graag in gesprek.</p> <p>De coach (inmiddels gewijzigd in teamleider) legt verantwoording af aan de gemeenten. De definitieve keuze voor sturing is nog niet gemaakt.</p> <p>Het team staat onder aansturing van een teamleider. Er wordt gerapporteerd aan de gemeenten. De definitieve keuze voor sturing is nog niet gemaakt.</p> <p>De gemeenten stellen een bestek op en iedere partij kan daar op inschrijven. Als een partij voldoet aan de gestelde eisen in het bestek, wordt er een contract afgesloten met deze partij. Meerdere partijen kunnen de zorg gaan leveren en worden vooraf geen volume afspraken gemaakt. Er wordt daarom gekozen voor een raamovereenkomst. Het is de inwoner die kiest voor een specifieke zorgaanbieder.</p>
--	---	---

	<p>Pagina 11(Passend) Onderwijs .Wat is en betekent “Fultura”</p> <p>Pagina 12 Sociaal Team. Gezinnen met multiproblemen dienen snel en op een adequate wijze te worden geholpen, het zijn mensen! We mogen niet experimenteren met kwetsbare gezinnen!</p> <p>Pag. 12.Loketten van huidige (1e en 2e lijn) Bestaande organisatie dienen NIET te worden ingelijfd in de gebiedsteams. Vergeet a.u.b. niet dat deze zelfstandige organisaties zeer veel kennis bezitten, hun knowhow is omvangrijk!</p> <p>Huisarts/Jeugdarts enz. pag 13 1e alinea Graag nadere uitleg wat hiermee wordt bedoeld.</p> <p>Persoonlijke Arrangementen pag 14 3e alinea Wat is de regelmaat in de 5e regel?</p> <p>4.3 Kwaliteit Hoe luiden de kwaliteitseisen van de gemeente SWF, daar is geen specificatie aan toegevoegd..</p> <p>4.4 Koersbesluiten Met dit hoofdstuk kan de Cliëntenraad WWB zich niet verenigen.</p> <p>Pag. 15 Gebiedsteam,4e aandachtspunt. Wat wil de gemeente hiermee bereiken?</p> <p>5e en 6e Aandachtspunt. Deze regels kunnen volgens de Cliëntenraad worden verwijderd.</p> <p>Pag. 16. Provinciale voorzieningen 2e alinea. Er wordt niet naar de inwoners gekeken,</p>	<p>Fultura is een samenwerkingsverband van schoolbesturen in het voortgezet onderwijs. Dit hebben we ook in de koersnota opgenomen.</p> <p>Onze verwachting is dat door vroegsignalering, korte lijnen en snel handelen van de gebiedsteams dreigende escalaties waar het Sociaal Team nu mee belast is teruglopen en mogelijk op termijn voorkomen komen worden. We gaan niet experimenteren met kwetsbare gezinnen</p> <p>De kennis van deze instellingen wordt geborgd in de gebiedsgerichte teams en de adviespool. Er wordt nagedacht of daarnaast nog andere vormen van kennisborging nodig zijn. Voor de invoering van het gebiedsgericht werken wordt eerst bekeken of de huidige structuren geborgd zijn. Indien dat nog niet het geval is, zullen deze structuren eerst nog naast het Gebiedsteam gaan functioneren.</p> <p>Huisarts, jeugdarts (jeugdgezondheidszorg) en medische specialisten in het ziekenhuis kunnen rechtstreeks doorverwijzen naar vormen van specialistische zorg zonder tussenkomst van het gebiedsteam.</p> <p>Zo vaak als nodig is (op initiatief van zowel de inwoner als door de gebiedsteammedewerker).</p> <p>Dat klopt, die kunnen we nu nog niet vaststellen want we weten nog niet hoe de wettelijke kaders eruit zien. Zodra die helder zijn kunnen we bekijken of er aanvullende gemeentelijke kwaliteitseisen nodig zijn of niet.</p> <p>Het is niet helder waarom de Cliëntenraad zich niet kan verenigen met 4.4. van de Koersbesluiten. In de definitieve versie is deze paragraaf deels herschreven, dus misschien is het nu wel duidelijk(er).</p> <p>We verwachten dat het Gebiedsteam zelf veel taken kan gaan oppakken en wij willen hen stimuleren om minder duurdere zorg in te zetten. Dit willen we onder andere stimuleren omdat we te maken hebben met forse bezuinigingen (20-25%) vanuit het Rijk.</p> <p>Dit delen wij niet. We vinden dat we positieve resultaten moeten belonen en we willen hier vooraf duidelijkheid over verschaffen.</p> <p>Uitgangspunt is de ondersteuningsvraag van de inwoner. We streven naar een</p>
--	---	---

	<p>men dient eerst te bekijken wat voor haar of hem het beste is.</p> <p>Het PGB is zo moeilijk beschreven dat men dit niet begrijpt, gewenst wordt een duidelijk (j&j) taal.</p> <p>Algemeen: De Cliëntenraad WWB komt in dit lijvige rapport de volgende uitdrukkingen tegen: cliënten – klanten – wmo-ers – klant tevredenheid – hulpvragen GEBRUIK a.u.b. één term.</p> <p>En dan nog: Waar staan de vele vrijwilligers organisaties?</p> <p>Beschut werken – hoe luidt de beloning voor deze mensen?</p> <p>Tenslotte: De Cliëntenraad WWB maakt zich ernstig zorgen over de nieuwe jongeren en gezinnen met kinderen.</p> <p>Vragen en aandachtspunten n.a.v. de Samenvatting bij het concept Koersnota versie 4 november 2013</p> <p>In welke mate zijn de inwoners betrokken bij de koersbesluiten?</p> <p>Hoofdstuk 1, besluit 1: “waar nodig” dient te vervallen, dit geeft een ontsnappingsclausule.</p> <p>Hoofdstuk 2, besluit 4: Waaruit kunnen die verschillen per cluster bestaan?</p>	<p>breed aanbod met keuzevrijheid voor de inwoner. Er zijn echter zeer specifieke vormen van hulp (bijv. jeugdreclassering) die individuele gemeenten niet kunnen faciliteren en waarvoor provinciale samenwerking nodig is.</p> <p>Ons is niet duidelijk waarom de tekst moeilijk te begrijpen is. Wij gaan hierover graag met u in gesprek.</p> <p>We delen de opmerking dat begrippen eenduidig moeten zijn, we hebben dit aangepast.</p> <p>Vrijwilligersorganisaties zijn onderdeel van de informele zorg beschreven in H2. Ze stonden nog niet specifiek benoemd dus we hebben dit nog toegevoegd in de Koersnota.</p> <p>Beloning beschut werken: Beschut werken is bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hier om een dienstbetrekking in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden. De beloning van werknemers met een dienstbetrekking beschut werk is op basis van de cao van de branche waarin men werkzaam is, of – als er geen cao van toepassing is – ten minste conform het wettelijk minimumloon.</p> <p>Deze opmerking is te algemeen om op te reageren. Wij gaan graag met u in gesprek om te horen wat uw zorgen zijn.</p> <p>Wij zien het Wmo Platform en de WWB cliëntenraad als een vertegenwoordiging van onze inwoners. We hebben u betrokken bij de Koersnota en de koersbesluiten. Zodra de Koersnota is vastgesteld zullen we met inwoners over de uitwerking van de Koersnota in gesprek gaan.</p> <p>Dit delen wij niet. Wij kunnen niet alle initiatieven van inwoners en organisaties faciliteren. Faciliteren vanuit de gemeente is lang niet altijd nodig zo laat de praktijk zien. Of de gemeente faciliteert is afhankelijk het initiatief.</p> <p>Ook nu zijn er al grote verschillen tussen clusters voor wat betreft basisvoorzieningen (scholen, dorpshuizen/wijkgebouwen, sportvoorzieningen etc.). Niet ieder cluster heeft dezelfde behoefte en mogelijkheden.</p>
--	---	---

	<p>Hoofdstuk 2, besluit 5: Er wordt een goede digitale infrastructuur ontwikkeld waar inwoners o.a. in contact kunnen komen met andere inwoners die ondersteuning kunnen bieden. Wordt geregistreerd welke inwoner welke ondersteuning kan bieden?</p> <p>Hoofdstuk 3, gebiedsgericht werken. De nadruk ligt behoorlijk op het faciliteren van de professional en véél minder op het faciliteren van vrijwilligersinitiatieven.</p> <p>Hoofdstuk 3, besluit 7: Huidige netwerken en loketten vervallen. In welk tempo gebeurt dat en willen de inwoners dat wel?</p> <p>Hoofdstuk 5: Kwaliteit en verantwoording. Wie controleert wie en hoe zorgen wij er mede voor dat de klanttevredenheid hoog op de Kwaliteitsladder blijft staan?</p> <p>Hoofdstuk 5, besluit 4: Bonus-malus systeem. De Cliëntenraad vraagt nadere uitleg.</p> <p>* Maken burgers ook deel uit van de gebiedsteams?</p> <p>* Participeren de burgers ook in de genoemde co-creaties ?</p>	<p>Dit is een punt voor nadere uitwerking. Wij zullen bij inwoners ideeën ophalen voor de gewenste digitale infrastructuur (zie 2.5). Het gaat om hier om een middel dat behulpzaam kan zijn om relaties te leggen. Dergelijke registratie is geen doel op zich.</p> <p>Hoofdstuk 3 gaat over gebiedsteams. Deze teams bestaan uit professionals. Dit team werkt in het dorp of de wijk samen met andere instellingen en vrijwilligers in het gebied om zo een goede ondersteuning te realiseren voor de inwoner.</p> <p>In de hoofdstukken 1 en 2 wordt ingegaan op vrijwilligersinitiatieven. In hoofdstuk 1 wordt aangegeven dat de gemeente vrijwilligersinitiatieven wil faciliteren waar nodig. Overigens heeft de gemeente SWF subsidierregels voor vrijwilligersorganisaties op het gebied van informele zorg en ondersteuning. Daarnaast kunnen vrijwilligersorganisaties kunnen voor informatie bijvoorbeeld over vrijwilligersbeleid of cursusaanbod en voor ondersteuning bij het vinden van vrijwilligers terecht bij stipepunten (www.stipepunt.nl).</p> <p>Op termijn zullen netwerken en loketten vervallen. Stapsgewijs worden de gebiedsteam opgebouwd en de oude structuur afgebouwd onder de voorwaarde dat functies goed geborgd zijn in de gebiedsteams.</p> <p>In dit hoofdstuk staat de koers beschreven met betrekking tot de verantwoording en de kwaliteit (waaronder klanttevredenheid). Het verantwoordingssysteem en de klanttevredenheid zijn onderwerpen voor nadere uitwerking (zie 5.5).</p> <p>Het bonus-malus systeem kan worden vergeleken met een autoverzekering. Als een gemeente weinig gebruik maakt van dure vormen van zorg, gaat de premie naar beneden. Als een gemeente veel gebruik maakt van dure vormen van zorg gaat de premie omhoog.</p> <p>Nee, het gebiedsteam bestaat uit professionals.</p> <p>Dit is afhankelijk van het onderwerp. Voorbeeld: Als het gaat over de wijze van bekostiging van de adviespool, dan is dit niet een onderwerp waarin de burger wordt betrokken. Bijvoorbeeld bij de uitwerking van klanttevredenheid en de digitale infrastructuur zullen inwoners wel betrokken worden.</p>
--	--	---

Externen Aanbieders		
Maeykehiem	<p>Algemeen Op hoofdlijnen akkoord zijn met de nota.</p> <p>Opmerking/vraag Op blz.14 wordt gesproken over kwaliteit en de mogelijkheid voor de gemeente om extra kwaliteitseisen te stellen. Dat begrijpen we, maar waar gaan die extra eisen uit bestaan? Voorkomen moet worden dat, de (beperkte) middelen die er zijn wegkoken naar extra kwaliteitseisen/inspanningen om die te behalen.</p>	<p>We kunnen nu nog niet aangeven waar de kwaliteitseisen uit bestaan. Dit hangt af van wetteksten, en het overleg met de adviesraden.</p>
Tjallingahiem	<p>Opmerkingen /vragen In de koersnota is nog te weinig aandacht voor het op langere termijn borgen van kennis en expertise binnen het gebiedsteam. Met name het specialisme moet onderhouden worden anders zal na verloop van tijd het specialisme verwateren en ontstaat er een zogenaamde grijze massa van generalisten.</p> <p>Daarnaast de suggestie bij de adviespool ook een zware diagnostiekfunctie te beleggen. Om goed te kunnen verwijzen naar specialistische zorg en ook kritisch te kunnen beoordelen welke zorgzwaarte nodig is, is goede diagnostiek nodig</p>	<p>Het is juist dat het specialisme moet onderhouden worden. De scholing gaan we regionaal/provinciaal organiseren. Voor borging van kennis zijn er ideeën over een provinciaal kenniscentrum. Dit vraagt nog nadere uitwerking.</p> <p>Dat is juist. Dit maakt onderdeel uit van het takenpakket van de Adviespool.</p>
RENN4-Friesland, namens Fultura	<p>Opmerkingen/vragen Het werken in gebiedsgerichte team werkt voor het V(S)O niet echt gelet op de grotere spreiding van het voedingsgebied. Aansluiten bij de RMC-regio ligt meer voor de hand;</p> <p>Hoe denken de gemeenten afspraken te maken over jeugdhulpverlening (met name de zeer gespecialiseerde jeugdhulpverlening) die bovengemeentelijk en mogelijk zelfs provinciaal georganiseerd moet worden?</p>	<p>Op 11 december 2013 vindt de verdiepingsslag plaats met onderwijs/peuterspeelzalen. Dan komt dit punt aan de orde.</p> <p>Op bepaalde onderdelen van de gespecialiseerde hulpverlening zal provinciaal samengewerkt worden (zie 5.1) Welke voorzieningen dit betreft is een punt voor nadere uitwerking.</p>
Integrale Vroeghulp VTO	<p>Algemeen De complimenten voor de heldere visie en formuleringen. Succes met het met elkaar vormgeven van deze koers in jullie gemeenten.</p> <p>Opmerkingen/vragen Komen er pilots gebiedsgericht werken?</p> <p>Hoe wordt de toegang geregeld en wordt er gevolgd of er voldoende gesignaleerd wordt?</p>	<p>We willen vanaf voorjaar 2014 gaan starten met het gebiedsgericht werken. We willen dat gaan doen in een landelijk en een stedelijk cluster.</p> <p>De toegang wordt georganiseerd via de Gebiedsteam. (Vroeg)signalering is onderdeel van het takenpakket. Te laat signaleren betekent meestal te laat</p>

	<p>Komt met de eenduidige intake ook de hulpvraag (van ouders) van complexe zorgkinderen voldoende in beeld ?</p> <p>Wil graag meedenken over samenstelling adviespool</p> <p>Peuterspeelzaal/IZO's versterken met de huidige VTO expertisemanagers expertise</p> <p>Primair onderwijs en VTO werken goed samen, SVP kind niet met het badwater weggooien.</p> <p>Verzoek te kijken naar positie VTO team met aandacht voor MEE consulenten. Idee: opnemen dat (onderdelen) van het VTO team worden geïntegreerd in het adviesteam</p>	<p>intervenieren en duurdere ondersteuningsbehoefte. Dit wordt gemonitord. Teams worden vergeleken.</p> <p>Voor de intake wordt een format gebruikt als hulpmiddel. De gebiedsteammedewerker moet in staat zijn ook voor complexe kinderen de hulpvraag in beeld te krijgen. De gebiedsteammedewerkers kunnen de adviespool inschakelen voor ondersteuning.</p> <p>We hebben kennisgenomen van uw aanbod. Wij komen daar nog op terug.</p> <p>VTO expertise komt deels in de gebiedsteams en deels in de adviespool.</p> <p>Dit strookt met onze opvattingen. Voor de invoering van het gebiedsgericht werken wordt eerst bekeken of de huidige structuren en expertise geborgd zijn. Indien dat nog niet het geval is, zullen deze structuren eerst nog naast het Gebiedsteam gaan functioneren.</p> <p>Dit wordt meegenomen in de opzet van het gebiedsgericht werken. VTO-expertise komt deels in de gebiedsteams en de adviespool.</p>
<p>Pastiel en Empatec</p>	<p>Opmerkingen/vragen Wat betreft de aansturing van de gebiedsteams: ervaring met de pilot Pastiel heeft geleerd dat het (vooral in het begin) goed werkt het team aan te sturen door een teamleider en niet een teamcoach</p> <p>De gebiedsteams niet een rol geven in de werkgeversbenadering maar deze centraal te houden. Dit is specialistisch werk.</p> <p>Bij de implementatie van gebiedsgericht werken investeren in het veranderingsproces</p>	<p>Dit hebben wij aangepast in de koersnota. De definitieve keuze voor sturing is nog niet gemaakt.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen.</p>
<p>GGD Fryslân</p>	<p>Algemeen Positief om de transitie gezamenlijk op te pakken met organisaties en cliëntorganisaties. Wij denken graag mee; ook in de toekomst.</p> <p>Opmerkingen/vragen Blz. 4 en 5. Wij ondersteunen de geformuleerde speerpunten en vinden het positief dat er wordt gekozen voor alle levensdomeinen.</p> <p>Neem gezondheidsbevordering en preventie (Wet Publieke Gezondheid) mee in het verhaal. Lift in dit kader mee met de te ontwikkelen nota gezondheidsbeleid</p>	<p>Wij zullen graag van uw expertise gebruik maken.</p> <p>Deze opmerking nemen we voor kennisgeving aan.</p> <p>Het handen en voeten geven aan het preventiebeleid ligt bij professionals verbonden aan de basisvoorzieningen en de gebiedsteams. Het ontwikkelen van preventiebeleid ligt bij de gemeentelijk backoffice i.s.m. partners waaronder de GGD Fryslân.</p>

	<p>Blz. 6. Zet sterk in op preventie, vroegsignalering en maatwerk.</p> <p>Maak waar mogelijk gebruik van onze gegevens op cluster- en wijkniveau</p> <p>Jeugdgezondheidszorg is een belangrijke collectieve preventieve basisvoorziening. Leg een nauwe link tussen JGZ en gebiedsteams.</p> <p>Benut onze expertise op het gebied van de OGGZ zowel in teams als adviespool.</p> <p>Blz. 9. Maak gebruik van ‘onze’ zelfredzaamheidsmatrix.</p> <p>Blz. 10. Neem jeugdarts op in adviespool.</p> <p>Blz. 13. Wij ondersteunen het werkende weg principe. Ontwikkel (hoofdstuk 5) aanvullende toetsingscriteria.</p> <p>Aandachtspunten</p> <p>Blz. 3, 7 en 25. Overschat de inzet van mantelzorgers en vrijwilligers niet; de rek is er zo langzamerhand wel uit.</p> <p>Blz. 9 en 12. De positie van de KCC's is ons niet duidelijk. Scherp de tekst aan.</p> <p>Blz. 11. Overweeg GGD-adviseur een plek in de backoffice te geven.</p> <p>Blz. 22. Denk bij vormen van ondersteuning ook aan voorzieningen/interventies ter voorkoming van sociaal isolement en eenzaamheid.</p>	<p>Deze uitgangspunten delen wij. Dit wordt cruciaal zowel voor de organisaties die de basisvoorzieningen organiseren als de gebiedsteams.</p> <p>We nemen deze gegevens mee bij de uitwerking. .</p> <p>De samenwerking die opgebouwd is in het CJG-domein wordt voortgezet in de nieuwe structuur van het gebiedsgericht. Het label wordt anders. De gemeenten gaan ervan uit dat de samenwerking tussen JGZ en gebiedsteams intensief zal blijven..</p> <p>Die expertise wordt naar alle waarschijnlijk ingezet in zowel de gebiedsteams als de adviespool.</p> <p>De matrix zal vergeleken worden met andere methodes. Daarna wordt een keuze gemaakt.</p> <p>De jeugdarts staat genoemd als een van de mogelijke adviseurs in de adviespool.</p> <p>Toetsingscriteria nemen we mee in de uitwerking.</p> <p>We nemen dit mee in de uitwerking.</p> <p>Toelichting: Het KCC wordt het telefonische aanspreekpunt voor de burger. Middels standaard scripts kunnen eenvoudige vragen van burgers worden beantwoord door het KCC. Daarna zet KCC indien nodig vraag/verzoek door naar de gebiedsteams of backoffice. Deze uitleg vinden we niet passen in de koersnota, dit is te gedetailleerd .</p> <p>De GGD-adviseur wordt geen onderdeel van de backoffice van de gemeente. We zullen de GGD-adviseur wel betrekken bij het opstellen van het preventiebeleid.</p> <p>We hebben aandacht voor voorzieningen en/of interventies die erop gericht zijn om sociaal isolement en eenzaamheid te voorkomen.</p>
Timpaan	<p>Algemeen</p> <p>Waardering voor de totstandkoming van de nota. Het is van groot belang de dialoog aan te gaan om een brug te slaan van het oude naar het nieuwe denken.</p>	

	<p>Vragen/ opmerkingen</p> <p>Leidende waarden in het gebiedsgericht werken (GGW) GGW moet werkende weg tot stand komen met het accent op vraagsturing, co-creatie en duurzame resultaten voor inwoners</p> <p>Hoe geef je inwoner inwoners een stem? Ga met inwoners in gesprek over hoe de toegang tot ondersteuning er uit moet komen te zien. Wij willen hierin graag een rol spelen.</p> <p>Wat is de focus van gebiedsgericht werken? Er wordt een groter beroep gedaan op de eigen kracht van de inwoners en het sociale netwerk. De focus van het GGW verschuift van de problematiek van een gebied naar de kracht van een gebied.</p> <p>Denk hierbij aan De Sneker wijkaanpak als voorbeeld van een 'good practice' Welke initiatieven zijn er in wijk/dorpen. Hoe is het gesteld met de samenredzaamheid? Wat zijn de motieven van bewoners om iets voor hun wijk/dorp te doen? Er schuilt veel kracht/energie in de wijken en dorpen. Traceer en benut deze.</p> <p>Hoe worden de gebiedsgerichte teams samengesteld?</p> <p>Wat is de belangrijkste taak van de procesmanager/teamcoach van de gebiedsgerichte teams?</p>	<p>Gebiedsgericht werken is een Ontwikkeltraject, in samenwerking met partners in het Gebiedsteam. Vraaggericht en resultaatgericht zijn uitgangspunten voor het Gebiedsgericht werken en staan in koersnota.</p> <p>Na vaststelling van koersnota volgt een reeks van bezoeken aan alle clusters in de gemeenten.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen over stimuleren eigen kracht en sociale cohesie.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen..</p> <p>Dit maakt onderdeel uit van de implementatie. Het proces om te komen tot samenstelling van de Gebiedsteams is in ontwikkeling. We starten in het voorjaar van 2014 met twee teams: één in het landelijk en één in het stedelijk gebied. De Sociale Index is de basis voor de samenstelling van de teams.</p> <p>We hebben de naam inmiddels gewijzigd in teamleider. De belangrijkste taken zijn coördinatie, coaching, vorming van een team, aanjager van de vernieuwende werkwijze. Bewaking budgetten. Het competentieprofiel wordt nog opgesteld.</p>
<p>Den Brandhof</p>	<p>Algemeen De koersnota is positief geschreven en wij verwachten dat wanneer alles gaat zoals verwacht, de kanteling zijn vruchten afwerpt.</p> <p>Opmerkingen en vragen</p> <p>Welke methodiek gaan we gebruiken om vast te stellen wat het sociale netwerk doet, kan, en waarin zij ondersteund moeten worden?</p> <p>Zorg op Maat gebruikt al ruim 15 jaar het Relatie Diagram van John Schut . Het hebben van een goed sociaal netwerk is geen toverstokje waarmee alle problemen worden opgelost.</p> <p>Voorstel gebruik van schets hoe het netwerk rondom een cliënt / inwoner er uit komt te zien.</p>	<p>De definitieve keuze is nog niet gemaakt. De zelfredzaamheidsmatrix van de GGD Nederland is één van de mogelijkheden.</p> <p>Wij zijn niet inhoudelijk bekend met het relatie diagram van John Schut. Wij ontvangen graag nadere informatie zodat wij dit mee kunnen nemen bij het maken van een keuze voor een methodiek.</p> <p>Wij zijn niet bekend met deze methodiek. Wij ontvangen graag nadere informatie zodat wij dit mee kunnen nemen bij het maken van een keuze voor een methodiek.</p>

<p>Sociaal Team</p>	<p>Algemene opmerking. Heel tevreden ben over de richting waarop wordt ingezet. Steun dicht bij mensen, overzichtelijk en samenhangend is wenselijk. Sta volledig achter de insteek om gaandeweg zaken te ontwikkelen. Uiteindelijk zijn we met elkaar ook een systeem onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en dus altijd in beweging.</p> <p>Opmerkingen en vragen</p> <p>Bij de doelgroep van het Sociaal Team gaat het vaak om een combinatie van veiligheid en zorgplicht.</p> <p>De regie over de uitvoering van de OGGZ is een bestuurlijke verantwoordelijkheid en gekoppeld aan wetgeving</p> <p>Dit gaat niet altijd vrijwillig, door druk te creëren zetten wij systemen in beweging.</p> <p>De woningcorporaties en de politie zijn hierbij van onschatbare waarde; dit betekent echter wel dat er uitwisseling van informatie plaatsvindt die tegen de privacy grenzen schuurt.</p> <p>Gebiedsgerichte teams hebben een rol in het eropaf gaan, aanpakken en monitoren.</p> <p>Aandacht voor specialistische kennis bij doorzorg gedetineerden, ernstige overlast, inwoner/inwoners die thuisloos zijn of hun woning dreigen te verliezen door ontruiming of verkoop, extreme schulden en veiligheid in het gezin.</p> <p>Het is van belang de deskundigheid, die is opgebouwd in het samenwerken vanuit de dienst- en hulpverlenende organisaties te borgen en in te zetten ten behoeve van de gebiedsgerichte teams. Het is van belang om de samenwerkende specialisten de mogelijkheid te bieden deskundigheid te delen en ervaringen uit te wisselen.</p> <p>Het hebben van een contact- en verbindingspunt, waar de nodige informatie en kennis rond drang en dwang beschikbaar wordt gesteld helpt om processen efficiënt en snel vlot te trekken.</p>	<p>Dat strookt met onze opvattingen.</p> <p>Deze constatering delen wij.</p> <p>Dat strookt met onze beelden. Dit is inherent aan de doelgroepen van het Sociaal Team.</p> <p>De werkwijze en het netwerk van het sociaal team: dus de korte lijnen met Politie, woningbouwverenigingen en andere deelnemers worden geborgd in het gebiedsgerichte team.</p> <p>Dat is zeker het uitgangspunt . Een doeteam, eropaf, proactief zijn hierbij begrippen die gestalte moeten krijgen bij de werkwijze straks.</p> <p>Waar houdt de taak van het gebiedsteam op en wanneer is specialistische begeleiding van buiten het team nodig. Is bij alle doelgroepen van 0-100 een punt van nadere uitwerking. Voor de invoering van het gebiedsgericht werken wordt eerst bekeken of de huidige structuren geborgd zijn. Indien dat nog niet het geval is, zullen deze structuren eerst nog naast het Gebiedsteam gaan functioneren.</p> <p>Dit komt overeen met onze opvattingen. . De deskundigheid willen we borgen in de gebiedsteams en de adviespool. . Voor borging van kennis zijn er ideeën over een provinciaal kenniscentrum. Dit vraagt nog nadere uitwerking.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen. Het AMHK en het Veiligheidshuis wordt daarbij belangrijke spelers.</p>
<p>Zorggroep Tellens</p>	<p>Algemeen Waardering voor de wijze waarop de projectgroep vorm heeft gegeven aan het proces. De werkwijze van consultatie van experts, het vertalen van de inzichten en de voortvarendheid steekt in positieve zin af tegen signalen die wij van onze vakbroeders uit het land ontvangen. Uw insteek van vertrouwen en samen optrekken spreekt ons</p>	

	<p>zeer aan. We willen daar graag een typisch Tellens kenmerk aan toevoegen. <u>Slagvaardig ondernemen!</u>. Graag gaan wij dan ook samen met u de uitdagingen van deze tijd aan.</p> <p>Opmerkingen/vragen (Inhoudelijk) In de opbouw van de gebiedsgerichte teams alsmede de adviespool zien we onvoldoende de urgentie terug voor wat wij als het probleem van de komende decennia zien, de vergrijzing.</p> <p>De overheidsmaatregelen rondom het reduceren van de intramurale zorgmogelijkheden in combinatie met de demografische ontwikkelingen zullen in snel tempo er voor zorgen dat ouderen met een geriatrische zorgvraag thuis blijven wonen. Deze doelgroep vraagt om specifieke kennis en kunde. Wij willen er voor pleiten om in de gebiedsgerichte teams een generalist met kennis van ouderenzorg/ geriatrische zorg op te nemen. Voor de adviespool is het ons inziens <u>noodzakelijk</u> om een specialist ouderenzorg/ geriatric toe te voegen.</p> <p>Als aanbieder willen we nogmaals het belang van een onafhankelijke indicatiestelling benadrukken. Wij willen u graag ondersteunen bij het nader uitwerken van dit traject</p> <p>Verder willen wij uw aandacht vragen voor het niet te snel conclusie trekken uit de pilots.</p> <p>De rode draad in uw visie is de kracht van de inwoner en het wederkerigheidsprincipe. Onze doelgroep, ouderen in de 4e levensfase, kenmerkt zich door afnemende mogelijkheden. De fase van bijdragen aan de maatschappij en productiviteit hebben zij veelal achter zich gelaten. In onze ogen is deze groep burgers het meest kwetsbaar voor de effecten die veranderingen in de sociale infrastructuur met zich mee brengen.</p> <p>Onze doelgroep klaagt niet snel en heeft de neiging om problemen te bagatelliseren. De gebiedsgerichte teams zullen extra toegerust moeten zijn om tijdens de keukentafelgesprekken de vraag achter de vraag te ontdekken.</p>	<p>We gaan de gebiedsgerichte teams samenstellen op basis van de sociale index. Indien blijkt dat er meer vergrijzing is een bepaald cluster, betekent dit dat er ook meer generalisten zullen zijn met kennis over ouderen.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen. De geriatr is ook één van de professionals in de adviespool.</p> <p>Wij zullen graag van uw expertise gebruik maken.</p> <p>De ervaringen van de pilots nemen we wel mee bij de verdere ontwikkeling van beleid.</p> <p>Indien mogelijk willen we het wederkerigheidsprincipe toepassen. Indien een inwoner dit niet zelf kan, wordt onderzocht of zijn of haar netwerk een tegenprestatie kan bieden. We zien dat nu ook al bij verzorgingstehuizen.</p> <p>Dit nemen we mee bij het opstellen van het competentieprofiel voor de medewerkers van het gebiedsgerichte teams.</p>
<p>Stichting Aanzet</p>	<p>Algemeen Dat wat in de koersnota staat is heel mooi. Stichting Aanzet is erg nieuwsgierig naar de werkelijkheid, maar dat is op de meeste gebieden ook proberen. Er staan goede dingen in.</p>	

	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>De informele zorg komt nog niet duidelijk genoeg naar voren, zowel in de koersnota zelf als in het plaatje met de cirkel. Informele en formele zorg moeten elkaar veel meer kunnen vinden dan nu het geval is. Dit mag van mij wel duidelijker naar voren komen.</p> <p>In het gebiedsteam kan ook gewerkt worden kan worden met ervaringsdeskundigen. Momenteel zijn er ervaringsdeskundigen die opleidingen doen hoe ze hun ervaringen in kunnen zetten. Dit kunnen ook HBO geschoolde mensen zijn</p> <p>Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben weinig vertrouwen meer in professionals en ook niet in de gemeente. Als die outreachend naar ze toe komt is vertrouwen heel belangrijk en dat heeft tijd nodig. Door een ervaringsdeskundige mee te nemen die verteld vanuit zijn eigen ervaring en deze niet al te veel methodieken en dergelijke op het lijf te drukken, kun je meer vertrouwen kweken. Deze begrijpt de zorgmijder. Begrijp, herkenning en erkenning. Is onze ervaring.</p> <p>Hoofdstuk2, 2e alinea: 1+1=3 --> De vraag is hoe gaan we elkaar, gezien de aantallen aanbieders, vinden in de realiteit?</p> <p>Gebiedsgericht werken (pagina 9): in stedelijk gebied wordt dit gekoppeld aan bestaande ontmoetingsplekken, maar in landelijke gebieden ook? Door middel van ontmoetingsplekken laat je mensen ook fysiek bij elkaar komen en heb je meer kans dat er buurtinitiatieven ontstaan.</p> <p>De zorgmijders, de kwetsbare groepen komen niet heel veel aan bod komen in de koersnota</p>	<p>Dit hebben wij in de koersnota aangevuld..</p> <p>Het gebiedsgericht team bestaat uit professionals. We onderschrijven het belang van ervaringsdeskundigen en zien daarvoor een rol weggelegd , voorafgaand aan of in aanvulling op professionele inzet vanuit het gebiedsteam als onderdeel van afspraken met de inwoner.</p> <p>Zoals hiervoor aangegeven onderschrijven we het belang van ervaringsdeskundigheid. Het is echter aan de professional om al dan niet gebruik te maken van een ervaringsdeskundige bij zijn contact met de inwoners.</p> <p>Het Gebiedsteam blijft het aanspreekpunt voor de inwoner. Het grote zorgaanbod in de 2^e lijn doet niets af aan de structuur waarbij de gebiedsgerichte medewerker het aanspreekpunt is en blijft.</p> <p>De gebiedsteams moeten zichtbaar zijn in de dorpen en wijken, hoe en waar is per situatie verschillend. We onderschrijven het belang van ontmoetingsplekken.</p> <p>Zorgmijders zijn ook onze inwoners. Deze groep moet ook bediend worden door het gebiedsgerichte team.</p>
<p>Steffies Particuliere zorg</p>	<p>Algemene opmerking Het versterken van zelfredzaamheid is heel goed, ook dat eerst gekeken wordt wat het netwerk rond de cliënt kan doen.</p> <p>Opmerkingen- vragen Een kritiek punt is 'de prikkel om doorverwijzen naar professionele zorg ' af te remmen. Met name de financiële prikkel kan een verkeerde uitwerking hebben. Resultaatgericht werken belonen door budgetverhoging is gevaarlijk, omdat het kan zijn, dat cliënten dan niet door verwezen naar professionele en/of specialistische hulp hoewel dit noodzakelijk kan zijn.</p> <p>Netwerken en burenhulp moeten gedeeltelijk nog ontstaan en/of groeien. Het kan mogelijk zijn, dat in het begin meer beroep wordt gedaan op de gebiedsteams en/of op de professionele zorg. Gezien de ervaringen met de</p>	<p>Resultaat gericht financieren is het toekomstmodel. Het start met functiegerichte bekostiging. We zijn het met u eens dat dit er niet toe mag leiden dat inwoners verstoken blijven van noodzakelijke zorg. Eerst zal het takenpakket van het Gebiedsteam zich moeten uitkristalliseren. Daarna gaan we kijken naar de volgende stap in het traject.</p> <p>Zie antwoord hierboven.</p>

	<p>AWBZ en daarin bestaande financieel bonus / malus systeem niet verstandig een soort zelfde prikkel in te bouwen.</p> <p>Vanuit deskundigheid, zorgvraag, zorgwens, noodzaak en haalbaarheid van zorgdoelen zou de toegang tot professionele zorg gelijk gesteld moeten worden aan het doel om eerst de eigen kracht te versterken. Te denken valt hierbij aan crisissituaties, geen ziekte-inzicht, ontbrekend netwerk etc. Hier kan door kort maar krachtig inzet van professionele zorg schade beperkt en kosten geminiseerd worden.</p> <p>Belangrijk is de begeleiding van de informele kring bij vragen en problemen. Hoe worden zij begeleid? Zijn er spreekuren, of gesprekken? Hoe wordt voorkomen, dat met name deze groep overbelast raakt? Welke rol vervullen de gebiedsteams hierin?</p> <p>Suggestie om via brancheorganisaties, consumentenbond en cliëntenorganisaties informatie in te winnen over succesvolle aanpak klanttevredenheidsonderzoek.</p> <p>Wat wil de gemeente bereiken met het idee dat kleine zorgaanbieders zich als collectief gaan organiseren? Knelpunt hierbij is de fiscale status van ZZP'ers. Zij moeten altijd minimaal drie opdrachtgevers hebben. Worden zij ingezet, bijvoorbeeld, via een coöperatie, dan is de coöperatie DE opdrachtgever. Het aantal cliënten dat dan verzorgd wordt speelt geen rol! De andere kant is, dat door collectief samenwerken van kleine aanbieders de krachten gebundeld kunnen worden. Mooi idee hierachter: marktwerking en toch samenwerken!</p>	<p>Het gebiedsgerichte team bepaalt de inzet van zorg. Indien het eigen netwerk niet toereikend is zal eerder specialistische zorg worden ingezet.</p> <p>De mantelzorger en het informele netwerk zijn belangrijke pijlers van eigen kracht. In de gesprekken komt de belastbaarheid van het gehele systeem aan de orde en maakt daarmee onderdeel uit van de te maken afspraken.</p> <p>Wij nemen deze suggestie mee bij de nadere uitwerking van het klanttevredenheidsonderzoek.</p> <p>Dit is niet meer ons uitgangspunt. Dit hebben wij aangepast in de koersnota.</p>
<p>MEE</p>	<p>Opmerkingen en vragen</p> <p>Gebiedsteams werken voor alle inwoners van het gebied en alle leeftijden. Dit vraagt veel van de competenties van de professionals die in het gebiedsteam werken.</p> <p>Zij moeten brede generalistische kennis hebben, variërend van kennis over problemen van jonge ouders met opvoedingsvragen tot kwetsbare ouderen of inwoners die kampen met verslaving. Zij moeten een brede vraagverheldering kunnen doen op alle levensgebieden en de problemen/hulpvragen in samenhang (integraal) kunnen oppakken. Zij moeten expertise hebben op een of meer specifieke gebieden (bijvoorbeeld op het gebied van beperkingen of pedagogische kennis) en hun collega's hierin kunnen adviseren en ondersteunen. Ook signaleren, samenwerken met en activeren van het sociale het sociale netwerk en outreachend werken zijn essentieel.</p> <p>Dit alles pleit voor zorgvuldige aandacht voor de competentieprofielen van de</p>	<p>Wij zijn het eens met deze opmerking. Competentieprofielen zijn belangrijk en worden o.a. in samenspraak met de huidige zorgaanbieders opgesteld. Qua opleidingsniveau wordt gedacht aan Hbo-niveau. Dit wordt nog nader uitgewerkt.</p> <p>Voor het vergroten en de borging van kennis zijn er ideeën over een provinciaal</p>

	<p>professionals van de teams en het (vooraf) maken van duidelijke afspraken over het behoud van kennis en expertise, zowel generalistische breedtekennis als dieptekennis. Wellicht is een provinciaal expertisecentrum hierin een optie. MEE levert hieraan graag een bijdrage.</p>	<p>kenniscentrum. Dit wordt nog nader uitgewerkt..</p>
<p>Thuiszorg Zuid West Friesland</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Positioneer het gebiedsteam midden tussen de inwoners (wijk/dorp). Het moet geen instituut van de gemeente worden.</p> <p>Wat ons betreft niet alleen HBO-generalisten in de teams; sociale vaardigheden vinden wij belangrijker.</p> <p>Hanteer eenduidige begrippen en eenvoudig/helder taalgebruik.</p> <p>Moet een team gecoördineerd worden; kan verlamd werken.</p> <p>Worden alle pilots (SWF en DFM) meegenomen?</p> <p>Maak een planning op hoofdlijnen.</p> <p>Maak een duidelijke scheiding tussen de financiering van de gebiedsgerichte team en die van de professionele zorg/ondersteuning.</p> <p>Stel juiste indicatoren vast m.b.t. resultaatgerichte financiering.</p> <p>Kies tussen een vast budget of resultaatgerichte financiering.</p> <p>Voorkom bureaucratie m.b.t. de verantwoording.</p> <p>Hoe wordt er gecommuniceerd met de inwoners wat betreft de veranderingen?</p>	<p>De gebiedsteams functioneren ook tussen de burgers. De gebiedsgerichte teams zullen bestaan uit professionals van de verschillende organisaties.</p> <p>We kiezen voor generalisten op HBO-niveau. De sociale vaardigheden zullen ook worden beschreven in het competentieprofiel.</p> <p>We hebben de Koersnota doorlopen en de niet-consistente begrippen aangepast</p> <p>We doen diverse pilots voor wat betreft de sturing van de gebiedsteams. Na de evaluatie zal worden besloten welke sturing definitief gekozen wordt</p> <p>De resultaten van de pilots worden meegenomen bij de verdere ontwikkeling van beleid.</p> <p>Als uitwerking op de koersnota gaan we de bestaande planning verder verfijnen.</p> <p>In de koersnota staat dat we bij de gebiedsgerichte teams zullen gaan werken met subsidies. De gebiedsgerichte teams zullen ook lichte ondersteuning bieden. De specialistische zorg gaan we inkopen. In de nadere uitwerking moet blijken waar exact de knip ligt.</p> <p>Indicatoren worden nog apart opgesteld.</p> <p>In de Koersnota hebben we aangegeven stapsgewijs te zullen toewerken naar resultaatgerichte bekostiging. Dat zal gezien de grote wijziging die dit betekent niet direct kunnen worden doorgevoerd.</p> <p>We willen ook minder bureaucratie en nemen dit mee bij het opstellen van de afspraken.</p> <p>We gaan samen met de adviesraden een apart communicatieplan opstellen.</p>

<p>Expertteam 1</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Hoe ga je kwetsbare mensen bereiken?</p> <p>Hoe neem je de vrijwilligersorganisaties/kerken mee in dit verhaal, in de zorgstructuur.</p> <p>Voor vrijwilligers moet het wel behapbaar blijven.</p> <p>Ton gaat in op de 3 werkgroepen die nu opgestart zijn: Eigen kracht, gebiedsgericht team, Kwaliteit en vernieuwende arrangementen. Het is een traject en werkende weg moeten we zaken uit gaan proberen. Het is een cultuuromslag, gedragsverandering die de nodige tijd vergt om te landen.</p> <p>Worden scholen bij de inzet van een en ander betrokken?</p> <p>Aandacht voor de 80% waar het wel goed mee gaat. Laat het daar ook goed mee blijven gaan.</p> <p>Het zou fijn zijn als voor alle soorten indicaties een eenduidige procedure gehanteerd kan worden. Dat is nu nog niet het geval.</p> <p>Hoe hou je de samenhang tussen de verschillende specialisaties als je niet een team zit.</p> <p>Hoe ga je dit borgen?</p> <p>Samenwerking tussen Gebiedsgericht Team en Adviespool moet ook goed geregeld zijn. Je moet e.e.a. soepel kunnen overdragen. Het Gebiedsgericht Team moet ook goed kunnen doorvragen, i.v.m. overdracht. Hoe wil je de kennis in het Gebiedsteam borgen/up-to-date houden.</p>	<p>De gebiedsteams krijgen een taak om zorgmijders en andere kwetsbare groepen in een gebied actief te benaderen. Een goede samenwerking opbouwen met de overige organisaties in het werkgebied is daarbij een belangrijke voorwaarde om dit te laten slagen.</p> <p>De kerken, vrijwilligersorganisaties en andere organisaties in de gebieden worden actief betrokken bij het invoeringstraject van het gebiedsgericht werken en de gewenste samenwerking met informele zorg, vrijwilligerswerk ed.</p> <p>In overleg met de vrijwilligersorganisaties worden de mogelijkheden en onmogelijkheden van inzet van vrijwilligers verkend. Een aparte werkgroep eigen kracht gaat hiermee aan de gang.</p> <p>Bij Jeugd maken de scholen een belangrijk onderdeel uit van de zorgstructuur vastgelegd in de structuur van Passend Onderwijs. De gebiedsteams gaan afspraken maken over de samenwerking tussen de schoolstructuur en de gemeentelijke zorgstructuur. Op 11 december vindt een verdiepingsslag plaats over gebiedsgericht werken en de relatie met de zorgstructuur van het onderwijs.</p> <p>Preventiebeleid wordt een belangrijk aandachtspunt. Dit wordt ontwikkeld samen met natuurlijke partners w.o. de GGD Fryslân, VNN ed.</p> <p>Het is inderdaad de bedoeling de indicaties zoveel mogelijk via de gebiedsteams te laten lopen. In complexere gevallen zal extra expertise van de Adviespool nodig zijn.</p> <p>Er wordt een mandaat (takenpakket en bevoegdheden) voor zowel het gebiedsteam als de adviespool geformuleerd. Daarmee wordt ook bepaald hoe en wanneer zij elkaar raadplegen of moeten samenwerken.</p> <p>Voor het vergroten en de borging van kennis zijn er ideeën over een provinciaal kenniscentrum. Dit wordt nog nader uitgewerkt..</p> <p>De verbinding tussen de schoolstructuur en de gebiedsteams wordt nader uitgewerkt in verdiepingsbijeenkomsten met het onderwijsveld. De resultaten daarvan zullen terugkomen in de beleidsnota die volgt op de koersnota.</p>
----------------------------	--	---

	<p>Qua scholen zou je e.e.a. scherper moeten formuleren in de koersnota. Maak gebruik van de zorgstructuur die hier al aanwezig is.</p> <p>Positie van het Wmo-platform mag in de koersnota scherper geformuleerd worden. Vraagzijde belangrijker dan de Aanbodzijde.</p> <p>Door het Gebiedsteam moeten vragen goed verhelderd worden. Dit is zeer belangrijk voor het verdere proces. Er moet een juiste balans blijven tussen eigen kracht en ondersteuning. We moeten niet te ver doorslaan.</p> <p>Blz. 25 Koersnota. Hier staat nog steeds dat kleine organisaties zich moeten organiseren in een coöperatie. Het verzoek is om dit uit de koersnota te halen. Je organiseert hiermee weer een laag ergens tussen in (extra kosten). Je dwingt mensen/organisaties hiermee om zich ergens bij aan te sluiten, wat ze niet willen.</p> <p>Organiseer als gemeente een KEMA-keur voor organisaties. Toetsingsnorm.</p>	<p>De formulering van de positie van het Wmo-platform zal worden aangescherpt.</p> <p>Dat is ook onze visie.</p> <p>Kleine organisaties behoeven zich niet te organiseren in een coöperatie om straks te worden gecontracteerd als zorgaanbieder. Dit is in de koersnota aangepast.</p> <p>De kwaliteitseisen zullen vooral voortkomen uit landelijke wetgeving, eventueel aangevuld met gemeentelijke kwaliteitseisen.</p>
<p>Expertteam 2</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Pleidooi voor regie in de communicatie. Nu gaan allerlei organisaties los van elkaar met boodschappen richting de inwoner. Vraag: waarom zit er geen communicatieparagraaf in de koersnota. Kan die alsnog worden toegevoegd.</p> <p>Belang van preventie komt onvoldoende tot uiting. Daarbij de opmerking dat er ook aandacht moet zijn voor zorg gerelateerde preventie door professionals gericht op het voorkomen dat problemen verergeren. Dit is preventie gerelateerd aan de 15 a 20% van de kwetsbare inwoners.</p> <p>Tot nu toe is de inwoner niet betrokken bij de koersnota. Dit moet nu wel gaan gebeuren.</p> <p>Er is behoefte aan duidelijkheid over de planning (o.a. de aanbesteding). Ook is men benieuwd naar de soort aanbesteding (wel niet Europees). Waarbij de kleine zorgaanbieders niet vergeten zouden moeten worden.</p> <p>Met de generalistische functie moet de specialistische kennis van organisaties wel geborgd worden.</p>	<p>We zijn bezig met een communicatieplan. Dit wordt opgesteld in samenspraak met het adviesraden en de expertteams. Er wordt een publiekversie van de nota gemaakt.</p> <p>Het handen en voeten geven aan het preventiebeleid ligt bij professionals verbonden aan de basisvoorzieningen en de gebiedsteams. Het ontwikkelen van preventiebeleid ligt bij de gemeentelijk backoffice.</p> <p>Mee eens. Wij zien het Wmo Platform en de WWB cliëntenraad als een vertegenwoordiging van onze inwoners. We hebben hen betrokken bij de Koersnota en de koersbesluiten. Zodra de Koersnota is vastgesteld zullen we met inwoners over de uitwerking van de Koersnota in gesprek gaan. De planning voor de aanbesteding volgt begin 2014.</p> <p>De kennis van deze organisaties wordt geborgd in de gebiedsgerichte teams en de adviespool. Er wordt nagedacht of daarnaast nog andere vormen van kennisborging nodig zijn. Er zijn ideeën over een provinciaal kenniscentrum. Dit wordt nog nader uitgewerkt.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvatting.</p>

	<p>Deze nieuwe aanpak biedt wellicht mogelijkheden om de lastige groep ('zorgmijders') te bereiken en te bewegen om zich te laten diagnosticeren. De gemeente zou moeten kijken welke 'dwang'-mogelijkheden de nieuwe aanpak kan bieden.</p> <p>Advies om goed af te wegen of de gemeente wel de functionele aansturing van het team bij de gemeente wil neerleggen (ervaringen Leeuwarden).</p> <p>Zeer benieuwd naar de resultaatgerichte financiering. Hierbij moet rekening gehouden worden met het aspect eigen kracht en de prestatie van de hulpvrager zelf (de mate waarin dit wordt bereikt moet onderdeel zijn van het resultaat; in de wetenschap dat de hulpvrager ook zelf verantwoordelijk is).</p> <p>Het meten van klanttevredenheid is bij meerdere organisaties een integraal onderdeel van de contacten met de cliënt (onderdeel zorgarrangement). Hiermee bereik je alle cliënten. Er zijn meerdere goede voorbeelden beschikbaar (o.a. Ben ik tevreden, BIT; is een landelijke methodiek). Ook de ervaringen van het netwerk moeten hierin meegenomen worden.</p> <p>Het belang van scholing. Er worden nog competenties geformuleerd. Hierin moet 'de inwoner in zijn eigen kracht zetten' onderdeel van uitmaken.</p> <p>In hoeverre is het onderwijsveld al op de hoogte c.q. onderdeel van deze ontwikkelingen. Dit is in de koersnota onderbelicht.</p>	<p>De definitieve keuze van aansturing is nog niet gemaakt. We starten met teamleiders onder aansturing van de gemeente. Op basis van een evaluatie wordt een definitieve keuze gemaakt. Een zelfsturend team is hierbij ook nog een optie. Zie pilot Buurtzorg Jong in Bolsward.</p> <p>Wordt nader onderzocht met de aanbieders.</p> <p>Het meten van klanttevredenheid is belangrijk. Wij hebben nog keuze gemaakt voor een methodiek. Deze opmerking wordt meegenomen bij de nadere uitwerking.</p> <p>De competenties van de medewerkers van de gebiedsteams worden nog opgesteld. Wij nemen deze opmerking mee. Voor het vergroten en de borging van kennis zijn er ideeën over een provinciaal kenniscentrum. Dit wordt nog nader uitgewerkt..</p> <p>Het onderwijs wordt betrokken bij de verdere ontwikkeling van het model gebiedsgericht werken. Op 11 december vindt een verdiepingsslag plaats met het onderwijs en de peuterspeelzalen.</p>
<p>Expertteam 3</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>De rol van het onderwijs is niet voldoende beschreven. Staat het onderwijs los van de gebiedsteams?</p> <p>Er zijn verschillende soorten vrijwilligers: individuele vrijwilligers en georganiseerde vrijwilligers (zoals Humanitas, Zonnebloem, Maatjesprojecten, Kerken, Verenigingen). Bij georganiseerde vrijwilligers is overlap in doelgroepen en activiteiten. Er is winst te behalen door krachten te bundelen, info uit te wisselen en wellicht mensen naar elkaar door te verwijzen. Toch is het lastig om hen te laten samenwerken, omdat ze allemaal hun eigen identiteit hebben en willen behouden. Soms staat financiering er ook tussen. Ook bij hen moet de cultuurverandering plaats gaan vinden. Tip: neem de georganiseerde vrijwilligers op in een bolletje in het schema.</p> <p>De zorgvragers moeten wel kunnen rekenen op de vrijwilligers (continuïteit). Bij georganiseerde vrijwilligers is dit een uitgangspunt.</p>	<p>Dit wordt op 11 december nader uitgewerkt met onderwijs en peuterspeelzalen. Dat wat goed loopt vanuit CJG behouden: SMW, IZO, etc..</p> <p>Eigen kracht is niet verplichtend op te leggen. Gaat in overleg met de inwoner. De regels voor het verstrekken van individuele voorzieningen worden wel vastgelegd.</p>

	<p>Maak als gemeente en gebiedsteam keuzes, heb het lef te zeggen dat je bepaalde zaken niet meer doet. dit moet u met uw omgeving /eigen kracht oplossen?</p> <p>Werk in het gebiedsteam ook met ervaringsdeskundigen. Als professionals bij bijv. zorgmijders geen gehoor vinden, lukt dat ervaringsdeskundigen soms wel.</p> <p>Geef gebiedsteammedewerkers mandaat om zaken die nodig zijn snel te regelen. Ze moeten kunnen doen wat nodig is.</p> <p>Gebiedsteammedewerkers moet goed gecoacht worden, ze moeten breed kunnen kijken en weten wie ze er bij moeten halen. Weet van mensen in het gebiedsteam waar hun kracht ligt en zet ze daarop in.</p> <p>Hef de sociale teams pas op als de gebiedsteams naar behoren functioneren.</p> <p>Niet te veel geld inzetten in klanttevredenheidsonderzoeken. Veel organisaties hebben al een systeem van meten van klanttevredenheid. Maak gebruik van wat er is en wat goed werkt.</p>	<p>Deze opmerking nemen we mee bij de nadere uitwerking.</p> <p>De gemeenten onderschrijven het belang van ervaringsdeskundigheid. Het is echter aan het Gebiedsteam om hier al dan niet gebruik van te maken.</p> <p>Dit sluit aan bij onze visie, Het gebiedsteam heeft het mandaat ondersteuning te verlenen zonder formele indicaties van de adviespool. Indicaties zijn pas aan de orde bij het verstrekken van een aantal nader te bepalen specialistische voorzieningen.</p> <p>Hier kunnen wij ons in vinden. Wij nemen dit mee bij de nadere uitwerking. Dat is de opzet inderdaad. Het goede behouden en pas overdragen als de taak goed is belegd in de Gebiedsteam. De werkwijze van het Sociale Team met korte lijntjes naar politie en corporatie wordt voortgezet in het gebiedsgerichte werken.</p> <p>We betrekken deze opmerking bij de verdere uitwerking.</p>
--	---	---

Intern	Samenvatting opmerkingen	Reactie/verwerking in kadernota
<p>Directie Team</p>	<p>Eigen kracht: wat kunnen we verwachten van versterken eigen kracht in gemeente. Deze is al groot in onze gemeenten.</p> <p>Gebiedsgericht werken heeft twee aspecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> In clusters volgens ontwikkelvisie (wijken- en dorpen coördinatoren) Werken met gebiedsgerichte teams <p>Werken met gebiedsteams betekent niet een grotere huisvestingsbehoefte in het kader van de centrale huisvesting.</p> <p>Signalering: heel veel medewerkers van de gemeente zijn werkzaam in de clusters. Zij zien en horen veel. We moeten in de breedte van de gemeentelijke organisatie kijken hoe deze signalen bij de gebiedsteams komen.</p> <p>Verwijst het KCC alleen door?</p> <p>Sturing: teamcoach valt hiërarchisch onder de gemeente. Is niet afhankelijk of deze in dienst is bij gemeente of aanbieder. Wordt geselecteerd op basis van competenties</p> <p>Financiën: de financiën zitten in het begin voor een deel vast bij bestaande aanbieders om bestaande zorgvragers te bedienen. De exacte bedragen zijn nog niet bekend. Hoewel de drie transities gepaard gaan met forse kortingen, is het uitgangspunt binnen de begroting te blijven.</p> <p>Scholing: de medewerkers van SWF worden geschoold voor het werken met/in een gebiedsteam en 3D transitiegedachte</p>	<p>De ambitie is de eigen kracht in de steden een krachtige impuls te geven. In de dorpen zal het met name gaan om een betere afstemming tussen formele en informele zorg.</p> <p>De uitdaging is om deze twee aspecten met elkaar te verbinden.</p> <p>In principe mee eens, de werkwijze van de Gebiedsteams is het voorbeeld van het nieuwe werken, aan de keukentafel of in een dorps huis of school.</p> <p>Mee eens. Ook de collega's van beheer en onderhoud zijn de ogen en oren van de Gebiedsteams. Bij de uitwerking gaan we kijken hoe we dit nader vorm en inhoud geven.</p> <p>Het KCC gaat eenvoudige vragen beantwoorden door met scripts te werken. Complexere vragen gaan naar het Gebiedsteam. De ervaringen die hiermee tot nu toe zijn opgedaan, worden hierbij gebruikt.</p> <p>Dit sluit aan bij onze opvattingen.</p> <p>Inzicht in de financiën moet de hoogste prioriteit hebben</p> <p>Niet alleen medewerkers van SWF moeten geschoold worden, ook de medewerkers van de andere organisaties</p>
<p>WMO team</p>	<p>Algemeen</p> <p>We nodigen de werkgroep uit om samen met de Wmo consultants opgedane praktijkervaringen en onze zienswijze op de nota uit te wisselen. Wij nodigen de werkgroep van harte uit om hier vanuit betrokkenheid gehoor aan te geven.</p>	<p>De werkgroep neemt de uitnodiging graag aan.</p>

	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Tien jaar terug waren er in SWF kleine gemeenten met generalisten, die zowel bijstand als WVG uitvoerden. Deze gemeenten zijn één grote intergemeentelijke dienst geworden omdat er specialisten moesten komen om een betere kwaliteit en efficiënter te kunnen werken. Dit bleek een goede beslissing te zijn gelet op de vele veranderingen binnen de uit te voeren wetten wat niet te behappen was door de generalisten. Nu gaan we de gemeente SWF weer in allemaal kleine gebieden verdelen met generalisten, die ook nog eens alle 3 transities moeten beheersen. Uit het verleden is gebleken dat dit ten koste van de kwaliteit en efficiëntie ging. Waarom wordt hier nu weer voor gekozen?</p> <p>Hoe wordt een uniforme werkwijze gewaarborgd bij de verschillende gebiedsgerichte teams?</p> <p>Is er straks niet te veel sprake van “eilandjes”?</p> <p>Hoe zit het met de werkdruk en de flexibiliteit van het personeel van de gebiedsdelen?</p> <p>Kan het personeel in elk team ingezet worden? Of staat de samenstelling van elk team vast?</p> <p>Door wie worden deze teams centraal aangestuurd?</p>	<p>Bij de competenties van de generalisten in het Gebiedsteam gaat het onder meer om open, creatief, luisteren, samenhang zien, netwerker, handelen indien nodig. Specialistische taken zoals kennis van wetten ligt bij de Backoffice. We kiezen voor werken met generalisten omdat we een grote meerwaarde zien in de samenwerking tussen verschillende disciplines.</p> <p>Dit werken we nog nader uit. We denken aan training, scholing en intervisie.</p> <p>Daar gaan we niet van uit, omdat alle teams dezelfde kwalitatieve kaders mee krijgen en resultaten gemonitord worden. Er moet ruimte zijn voor onderlinge uitwisseling tussen teams.</p> <p>Dat kunnen we op dit moment nog niet goed overzien. Het heeft absoluut onze aandacht.</p> <p>De sociale index geeft inzicht in wat er speelt in de clusters. De samenstelling van de Gebiedsteam wordt daar op afgestemd. Een voorbeeld hiervan is verslavingsproblematiek.</p> <p>De definitieve keuze van aansturing is nog niet gemaakt. We starten met teamleiders onder aansturing van de gemeente. Op basis van een evaluatie wordt een definitieve keuze gemaakt. Een zelfsturend team is hierbij ook nog een optie. Zie pilot Buurtzorg Jong in Bolsward.</p> <p>De centrale aansturing willen we voorlopig beleggen bij de gemeente.</p>
<p>Inkoop</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Is rekening gehouden met de lopende contracten van bijvoorbeeld CJG en VTO-team?</p>	<p>De CJG contracten zijn contracten die per jaar verlengd worden. Er wordt rekening mee gehouden dat per 1-1-2015 een nieuwe structuur ontstaat. Het VTO-team is een netwerkorganisatie. Professionals werken samen in dit team. Het team als zodanig wordt niet gecontracteerd. Wel een aantal spelers in dit netwerk.</p>

	<p>Hetzelfde geldt voor de subsidie (afbouwregeling toepassen??)</p> <p>Raamcontracten met alleen dezelfde partijen als waar nu mee wordt samengewerkt of ook met andere partijen? Dit kan in de definitieve beleidsnota verder uitgewerkt worden.</p> <p>In de koersnota is een aantal uitgangspunten m.b.t. de inkoop opgenomen. In de definitieve beleidsnota kunnen deze uitgangspunten aangepast worden, omdat er op dat moment meer duidelijkheid is (zowel over de wijze van invulling door kabinet als over de wijze van inkopen)</p> <p>Het is goed om inkoop vanaf nu meer te betrekken.</p> <p>Het gebiedsgericht werken sluit aan bij de aanbestedingswet die in 2013 in werking is getreden (opdracht niet samenvoegen en als dat wel gebeurt dan zoveel mogelijk in percelen opsplitsen). Door de aanbestedingswet moet o.a. gemotiveerd worden waarom voor bepaalde aanbieders wordt gekozen. Is al nagedacht over de samenstelling en de bekostiging van het gebiedsteam?</p> <p>De koersnota beweegt het sociale domein in de gemeente SWF naar hele andere werkzaamheden, hoe staat de OR hiertegen over?</p>	<p>Bij de subsidies in het Sociaal Domein wordt voor 2014 een bijlage toegevoegd met de mededeling dat de subsidie vanaf 2015 kan wijzigen, verlaagd worden of komen te vervallen. Afhankelijk van de duur van de relatie is al dan evt. een langere overgangsregeling dan een jaar van toepassing.</p> <p>Zowel bij Jeugd als bij AWBZ bestaat een voorkeur voor bestuurlijk aanbesteden van specialistische zorg uit de 2^e lijn. Als voor deze vorm van aanbesteden wordt gekozen zullen zowel bestaande als nieuwe aanbieders in aanmerking kunnen komen voor een raamovereenkomst.</p> <p>Dit is juist. Wij wachten de berichten van het Rijk af. De inkopers van FM /SWF zullen deel gaan uitmaken van de nog in te richten werkgroep Inkoop.</p> <p>We maken graag gebruik van de kennis en expertise van het team inkoop bij de te zetten stappen in het inkoopproces in 2014.</p> <p>De gebiedsteams worden naar alle waarschijnlijk gesubsidieerd waarbij het personeel door de bestaande zorgaanbieders gedetacheerd zal gaan worden in de gebiedsteams die de gemeente gaat samenstellen.</p> <p>De OR is in hoofdlijnen geïnformeerd en binnenkort volgt een aparte verdiepingsbijeenkomst om de gevolgen voor het personeel van de gemeente inzichtelijk te gaan maken.</p>
<p>Team Participatie</p>	<p>In de koersnota wordt gesproken over generalisten en consulenten werk en inkomen en WMO. Dit betekent 3 consulenten, beter zou zijn consulent werk en Inkomen en consulent WMO dus 2.</p> <p>In het stuk mist de schuldienstverlening en de plek. Zou mooi zijn als dit vanuit 1 team gevormd werd en de gemeente en de inwoner bedient zoiets als een adviespool waarbij preventieve acties uitgezet kunnen worden.</p>	<p>Hier kunnen wij ons in vinden.</p> <p>Bedankt voor de opmerking, we nemen dit mee bij de verdere uitwerking.</p>

	Punt 3.7 zou naar pagina 13 moeten	Is aangepast in de koersnota.
RMC	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Pagina 4: speerpunt 1: stimuleren eigen kracht en versterken van de basis - Voorlichting aan inwoner ook via verenigingen laten lopen zoals ANBO, Vrouwen van Nu, dorpsbelangen etc. Wat willen en kunnen zij betekenen?</p> <p>Aandacht voor jongere leeftijdscategorieën. Hoe aansluiting? Onderdeel van les maatschappijleer en inwoner inwonerschap op scholen VO en MBO? Aansluiting via sportclubs?</p> <p>Blz. 11: passend onderwijs: MBO wordt niet genoemd</p> <p>Het overgrote deel van de bevolking is prima in staat om zijn zaken te regelen en heeft geen regisseur nodig. De nieuwe werkwijze is gebaseerd op een klein deel daarvan. Waarom hiervoor gekozen is en is wat de verwachte (financiële) winst?</p> <p>Hoe weet inwoner waar hij zich kan melden? Deelnemers gebiedsteam bevat een tegenstelling: de generalist of juist een specialist.</p> <p>Is het handig om een gemeentelijke 'interne verwijsindex' in te stellen? Vanaf eerste moment wordt meteen duidelijk waar inwoner al contacten mee heeft. Betrokken collega's weten dat ook van elkaar, dit bevordert samenwerking</p> <p>1 huishouden, 1 plan: in praktijk blijkt 1 kind, 1 plan al een behoorlijke opgave: Formatie regietaak toereikend?</p> <p>Eigen kracht, zelf doen van cliënt is het uitgangspunt: wie en hoe gaat besluitvorming?</p> <p>De ingeschakelde specialist dient de rol van regisseur te erkennen en te willen samenwerken.</p> <p>Geen opsporingstaken in de handhaving: Leerplicht uitsluiten.</p>	<p>Werkgroep eigen kracht gaat dit onderzoeken.</p> <p>Goede suggesties. Nemen we mee in het ontwikkeltraject.</p> <p>Is aangepast in de koersnota</p> <p>75 tot 80% van de bevolking zal geen gebruik maken van de Gebiedsgerichte teams. 15% tot 20% van de bevolking wel. Met de resterende 20% zijn onevenredig hoge kosten gemoeid, door een stijgend gebruik van specialistische zorg. Door gebiedsteams in de wijk te positioneren willen we het doorverwijzen naar duurdere specialistische zorg gaan afremmen en meer lokaal 1^e lijns ondersteuning gaan bieden. De verwachting is dat dat op termijn tot besparingen gaat leiden.</p> <p>Dit wordt nog nader uitgewerkt Het zijn in 1^e instantie generalisten met toevoeging van een specifieke deskundigheid (ouderen, verstandelijk beperkten, opvoedondersteuning ed.)</p> <p>Bij de invoering volgt een uitgebreide communicatiecampagne. De inwoner kan Gebiedsteam bereiken via website, KCC, op de vindplaatsen en direct in. De verwijsindex is opgenomen in de Jeugdwet en blijft dit een wettelijk verplicht instrument.</p> <p>Is een ontwikkeltraject. Gezinsplan is het uitgangspunt. Hoe dit in de praktijk gaat lopen zeker als er meerdere zorgvragen zijn binnen een gezin is een van de uitdagingen bij het gebiedsgericht werken. Gaan we actief monitoren.</p> <p>Kan in principe nooit wettelijk afgedwongen worden. Overleg met de cliënt daarover in het uitgangspunt.</p> <p>Afspraken daarover worden vastgelegd in de samenwerking en bij de inkoop van specialistische zorg.</p> <p>Leerplicht maakt geen onderdeel uit van het gebiedsteam maar gaat wel intensief samenwerking met Gebiedsteams zoals dat nu ook al gebeurt met het CJG.</p>

Commissie en raad	Samenvatting opmerkingen	Reactie
<p>Raadscommissie Boarger en Mienskip en afvaardiging gemeenteraad Littenseradiel 27/11/2013</p>	<p>Opmerkingen/vragen</p> <p>Hoe zit het precies met de budgetten van de teams?</p> <p>De nieuwe manier van werken leidt mogelijk tot ontslagen bij organisaties. Wat is de rol van de gemeente hierin?</p> <p>Hoe onafhankelijk zijn de participanten in de adviespool?</p> <p>Moeten de medewerkers van het GT beslist Hbo-niveau hebben? Zijn sociale competenties niet minstens zo belangrijk?</p> <p>In welk stadium en hoe worden de inwonerinwoners op de hoogte gesteld van de inhoud van de koersnota?</p> <p>Worden de hulpvragen per cluster opgelost?</p> <p>Kun je voor deze sociale index (op wijkniveau) niet gebruik maken van bijvoorbeeld het Van Hall Instituut?</p> <p>Is Hbo-niveau voor de medewerkers in het gebiedsteam een must?</p> <p>De omwenteling in het denken verdient de nodige aandacht.</p> <p>Hou rekening met de afstand tussen de hulpvrager en het team.</p> <p>Hoe gaan we om met fouten?</p> <p>Hoe komt het met het Schoolmaatschappelijk werk in relatie tot het Centrum jeugd en Gezin?</p>	<p>De teams krijgen een eigen budget. We werken toe naar een resultaatgerichte financiering.</p> <p>Gemeenten zijn in principe niet verantwoordelijk voor frictiekosten.</p> <p>De betreffende professionals blijven in dienst van hun eigen organisatie. Onafhankelijkheid is een aandachtspunt.</p> <p>Hbo-niveau is zeer aan te bevelen gezien de aard van de werkzaamheden. Medewerkers worden geschoold. In het competentieprofiel worden ook de sociale competenties beschreven.</p> <p>Er is een communicatieplan in de maak. De inwoners worden via ambassadeurs en sleutelfiguren geïnformeerd.</p> <p>Ja; via de sociale index kan een inschatting worden gemaakt van de te verwachten hulpvragen.</p> <p>Er zijn heel veel cijfers; de kunst is deze naar clusterniveau te vertalen.</p> <p>Dit is noodzakelijk voor het goed functioneren. Het streven is dat het team komt te bestaan uit 'toppers'; een soort A-team dat per cluster verschilt.</p> <p>Dit proces is reeds in gang gezet o.a. door scholing.</p> <p>Dit heeft onze aandacht.</p> <p>Er zullen ongetwijfeld fouten gemaakt worden. Wij hanteren hierbij het uitgangspunt 'van fouten kunnen we leren'.</p> <p>Er is hierover nauw overleg met de scholen.</p>

	<p>Wordt het (goed functionerende) Sociaal Team) afgeschaft?</p> <p>Hoe zichtbaar zijn de teams?</p> <p>Hoe komt het met de Stipepunten en de Papierwinkel?</p> <p>Klopt dat dat de inwoner in principe opdrachtgever is?</p> <p>Hoe zit het met de verschillende pilots? Onder andere Mienskipsoarch</p> <p>Hoe zit het met de sturing in relatie tot de financiële risico's?</p> <p>Er is een spanningsveld tussen kwaliteit en financiën.</p> <p>Hou rekening met de verschillen tussen stad en platteland.</p>	<p>De verwachting is dat het Sociaal Team geïntegreerd wordt in het gebiedsteam. In eerste instantie blijft het Sociaal team naast het Gebiedsteam bestaan, totdat in de uitvoeringspraktijk is aangetoond dat het gebiedsteam het takenpakket adequaat heeft overgenomen. De werkwijze van het Sociale Team met korte lijntjes naar politie en corporatie wordt voortgezet in het gebiedsgerichte werken.</p> <p>De teams moeten zichtbaar aanwezig zijn in dorp en wijk. Hoe en waar verschilt per dorp of wijk. Een mogelijkheid is dat het gebiedsteam opereert vanuit wijkgebouwen waar bijvoorbeeld spreekuren worden gehouden.</p> <p>Deze informatiepunten zijn belangrijke voorzieningen m.b.t. de informele zorg die gan samenwerken met de gebiedsteams en vice cersa. Over de invulling van deze voorzieningen en de verspreiding daarvan over de clusters wordt nog apart beleid opgesteld.</p> <p>In theorie komt de opdracht (hulpvraag) in principe bij de inwoner vandaan.</p> <p>Alle pilots worden continue gemonitord. Vanaf 2014 vindt om de 3 maanden evaluatie plaats.</p> <p>De financiële risico's zijn op dit moment moeilijk in te schatten. De gebiedsteams krijgen in principe een eigen budget.</p> <p>Dit onderkennen we. We willen niet alles van te voren 'dichttimmeren'; er is ruimte voor vertrouwen in inwoners en professionals. Uiteraard gaan we zorgvuldig om met publieke middelen.</p> <p>Dit heeft onze aandacht en komt terug in de samenstelling van de gebiedsteams.</p>
--	--	---

