

UIT HET DOOLHOF

Leren van sociale teams
in Noord-Holland

Amsterdam, oktober 2014

VOORWOORD

De complexiteit van de dagelijkse praktijk in het werken met sociale (wijk)teams heeft veel weg van het dwalen in een doolhof. Je bent vol enthousiasme binnengestapt met het besef dat er een uitgang is. Je dwaalt, soms denk je de goede afslag te pakken, maar loop je toch dood; de passage komt je bekend voor, maar is toch net anders. Je loopt anderen tegen het lijf die precies de andere kant opgaan. De zoektocht zélf geeft veel plezier. En die uitgang, die vind je vast en zeker, maar welke precies...?

Het idee voor dit eBook is ontstaan in de projectgroep met medewerkers van de gemeenten Heerhugowaard, Heemskerk, en Hilversum die regelmatig met ons aan tafel zaten om de bijeenkomsten van de Kenniskring Sociale Teams Noord-Holland voor te bereiden. We voerden discussies over de enorme beweging die de transitie en transformatie op gang heeft gebracht in de gemeenten. Ambtenaren van gemeenten en professionals van maatschappelijke instellingen ervaren dagelijks de complexiteit van deze operatie, waarbij alles met alles samenhangt en heel veel tegelijk op zijn kop wordt gezet.

Wat is nu de precies de 'kennis' die we hier ophalen vroegen we ons na een bijeenkomst telkens af? Wat leren we nu van dit proces en wat willen we anderen meegeven? Omdat werken in en aan sociale (wijk)teams 'werk in uitvoering' is, willen we met dit eBook iedereen die het aangaat een blik gunnen op de zoektocht die in de dagelijkse praktijk wordt ondernomen.

We hebben de beleidspraktijken van dichterbij gade mogen slaan en daardoor bewondering gekregen voor de mensen die in deze ongekend complexe werkelijkheid hun weg proberen te vinden en daarin telkens een stap verder weten te komen. Wij willen alle beleidsmedewerkers van gemeenten, professionals van maatschappelijke organisaties en wijkteamleden die aan deze verkenning hebben meegewerkt, hartelijk danken voor het vertrouwen en de geleverde inbreng. In het bijzonder willen we Marja Comajta, Els Diepenmaat en Erik Bres bedanken voor hun inzet bij de Kenniskring Sociale Teams in 2013 en 2014.

Carla Kolner, Ard Sprinkhuizen en Evelien Vos
Oktober 2014

INHOUDSOPGAVE

04	Inleiding	30	Purmerend
		32	'Geen transformatie zonder strijd'
05	Leeswijzer		
06	Beverwijk	34	Velsen
08	'Tussen wens en werkelijkheid'	36	'Beginnen of bezinnen?'
10	Haarlem	38	Zaanstad
12	'Je loopt soms met een cliënt over een richeltje'	40	'In de frontlinie gebeurt het!'
14	Heemskerk	70	Observaties en reflecties
16	'Sociale teams moeten van bewoners worden'	71	Colofon
18	Heerhugowaard		
20	'Het zijn de kleine dingen die het doen'		
22	Hilversum		
24	'Je hebt soms geen weet van elkaars werkelijkheid'		
26	Langedijk		
28	'Is het een sociaal wijkteam dat Langedijk nodig heeft?'		

INLEIDING

De transities in het sociaal domein vragen om een andere organisatie van ondersteuning en zorg binnen gemeenten. Veel gemeenten kiezen voor sociale (wijk)teams om integrale samenwerking tussen zorg en welzijn te realiseren. Sociale teams kunnen domein overstijgend werken, zetten in op preventie, spreken de eigen kracht van burgers aan en organiseren de ondersteuning en zorg dichterbij de burger. Dat zijn de uitgangspunten.

Maar hoe verloopt het debat en het proces rondom de ontwikkeling van sociale teams in de praktijk? Welke keuzen worden gemaakt en met welke verwachtingen? En wat gebeurt er achter de schermen in de samenwerking tussen gemeenten en organisaties?

Sinds 2012 nemen 16 gemeenten deel aan (deels) besloten bijeenkomsten van de 'Kenniskring Sociale Teams Noord-Holland'. Deze Kenniskring wordt mogelijk gemaakt door de Provincie Noord-Holland en biedt een platform voor kennisdeling en -uitwisseling. Daarmee wordt een kwaliteitsimpuls gegeven aan de ontwikkeling van gebiedsgerichte integrale samenwerking in het sociaal domein in die gemeenten.

Om meer zicht te krijgen op de behoeften aan kennisdeling en ondersteuning heeft het Kenniscentrum Wmo en Wonen samen met de Hogeschool InHolland in het voorjaar van 2013 en 2014 twee rondes met diepte-interviews gehouden bij 11 van de 16 deelnemers. Bij sommige gesprekken schoven betrokken partijen uit het maatschappelijk middenveld aan, bij andere gesprekken waren alleen de verantwoordelijke beleidsmedewerkers aanwezig. In dit eBook zijn de resultaten van de tweede gespreksronde opgetekend.

Het eBook geeft in vogelvlucht een beeld van de stappen die door 9 gemeenten zijn gezet in het proces, de belangrijkste thema's die op de agenda staan en de dromen voor de toekomst. Het gaat daarbij om een momentopname. Omdat de ontwikkelingen razendsnel gaan zijn alle gemeenten ongetwijfeld al weer een stap verder in het proces. Voor de zomer 2015 kunt u dan ook een update van dit eBook verwachten.

Alle gepresenteerde informatie in dit eBook is aan de betrokken gemeenten voorgelegd en goedgekeurd.

LEESWIJZER

Dit eBook is een leerboek en groeiboek en laat zich makkelijk lezen. Via de inhoudsopgave kunt u naar beschrijvingen van de afzonderlijke gemeenten navigeren. Maar u kunt ook meteen doorklikken naar de belangrijkste overkoepelende observaties en reflecties die we in een aparte notitie hebben uitgewerkt.

Per 'gemeente' vindt u:

- De stand van zaken: een beknopt overzicht van waar de gemeente staat op het moment van het onderzoek.
- De documenten: het beleidsverhaal of een plan van aanpak voor de sociale teams (indien opgesteld).
- De feiten: per gemeente twee factsheets waarin een aantal feiten inzichtelijk in beeld wordt gebracht.
- De zoektocht: een impressie van het gesprek dat in de periode maart/april 2014 in de betrokken gemeenten is gevoerd.
- De indrukken en uitdagingen: zoals door de gemeente zelf verwoord.

p. 05

Observaties en reflecties

Het eBook sluit af met een samenvattende [notitie \(pdf\)](#) waarin alles samenkomt.

In deze notitie werken we een aantal hoofdobservaties uit waarin we onze bevindingen (de feiten en impressies) bij elkaar brengen en met elkaar confronteren. Deze observaties werken we vervolgens uit in een aantal reflecties. De auteurs gaan hier meer op afstand staan van de observaties en reflecteren op de mogelijke betekenis ervan.

De reflecties delen we in het vervolg van de Kenniskring graag met alle deelnemers zodat er meer geleerd kan worden van de praktijken rondom sociale teams in Noord-Holland. Immers: werken in en rond sociale teams is 'work in progress'. Klik hier om meteen door te gaan naar de [observaties en reflecties](#).

BEVERWIJK

‘Tussen wens en werkelijkheid’

STAND VAN ZAKEN BEVERWIJK

De sociale teams in Beverwijk staan in februari 2014 in de startblokken. In twee wijken starten dit voorjaar pilots met sociale teams. De samenstelling van de nieuwe teams zal per wijk verschillen en hangt af van wat er per wijk nodig is. Als experiment zit in één team een jeugdcoach en in het andere een wijkverpleegkundige. Uit de pilots zal blijken wat het beste werkt. De teams functioneren voorlopig voor een (groot) deel op basis van bestaande caseload.

Doel van het sociaal wijkteam is preventie, vroegsignalering en het bieden van lichte ondersteuning. Daarbij wordt sterk ingezet op participatie en 'samenredzaamheid'. Met de sociale teams wil de gemeente een beweging op gang brengen van tweede naar eerste lijn naar de nulde lijn.

Voor meer informatie:

[Plan van aanpak Sociale teams Beverwijk](#)

[Factsheets Beverwijk](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE BEVERWIJK

‘Tussen wens en werkelijkheid’

Sociale teams in de steigers

De kogel is door de kerk. Ook Beverwijk kiest voor sociale teams. Op 1 april gaan twee teams van start: één in het gebied Kuenenplein/Plantage en één in de wijk Prinsenhof. We spreken beleidsmedewerker Marja van Leeuwen, extern projectleider Mirjam Pankras en directeur Stichting Welzijn Beverwijk, Nora Azarkan in gemeentelijke setting. Wat volgt zijn plannen, verwachtingen en dromen over de ‘teams van de toekomst’...?

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE BEVERWIJK

Indrukken

- Werken met sociale teams geeft veel positieve energie aan de partners.
- De enige weg is werkende weg: in de praktijk vind je uit wat wel en niet werkt.
- Oog hebben voor de (kleine) successen en die ook vieren is belangrijk.
- Een goede locatie bevordert een snelle start.
- Met het wijkteam dient te worden voortgebouwd op bestaande relaties tussen welzijn en zorg.
- Een kleine gemeente krijgt zorgverzekeraars moeilijk om tafel. Dit staat de ambities en samenwerking in de weg.

p. 09

Uitdagingen

- De rol en taakverdeling in en rond de twee teams organiseren.
- Ontwikkeling van een nieuwe generalistische preventieve werkwijze.
- Het leggen van verbindingen met de losse en kleine partijen die de civil society rijk is.
- Goede afstemming met de huidige loketten voor Wmo en Werk en Inkomen en het CJG.
- Opzetten van een leer- en coaching traject voor de teamleden.
- Ontwikkelen van een registratiesysteem voor alle werkers in de teams.
- Afstemming van de beweging van sociale teams en wijkgericht werken.
- Bezuinigen onder tijdsdruk.

HAARLEM

‘Je loopt soms met een cliënt over een richeltje’

STAND VAN ZAKEN HAARLEM

Haarlem heeft in maart 2014 twee integrale teams met een vaste structuur en samenstelling. Per juli 2014 komen er twee wijken bij. Begin 2015 moeten er acht teams staan voor alle wijken in Haarlem.

De doelstelling van het sociaal wijkteam betreft het bieden van laagdrempelige, integrale en efficiënte ondersteuning van met name kwetsbare burgers in de wijk. Bij het handelen van het sociaal wijkteam staan het bevorderen van eigen kracht en zelfredzaamheid en het versterken van het eigen netwerk centraal.

Een sociaal wijkteam in Haarlem bestaat uit min of meer domein gerelateerde (werk en inkomen, wonen en leven, volwassenenzorg, jeugdzorg) werkers die coach zijn voor alle bewoners met behoefte aan ondersteuning. Elk team is samengesteld uit domeinspecialisten, maar naar de burger toe presenteren de leden van het wijkteam zich als generalist.

p. 11

Voor meer informatie:

[Uitgangspunten Sociaal wijkteam Haarlem](#)

[Factsheets Haarlem](#)

IN GESPREK MET HAARLEM

‘Je loopt soms met een cliënt over een richeltje’

Over tijdsdruk, zelfsturing en veelkoppige monsters.

Dit jaar voeren we het gesprek in Haarlem met andere mensen dan in 2013. Het gemeentelijk team dat nu verantwoordelijk is voor de sociaal wijkteams, is veranderd door herschikking van posities. Ook zitten andere vertegenwoordigers van instellingen aan tafel. Vandaag spreken we Lizzy van der Kooij, beleidsmedewerker van de gemeente Haarlem en verantwoordelijk voor de sociaal wijkteams en drie vertegenwoordigers van de moederorganisaties die een vaste plek hebben in deze teams. Het gaat om Dick Jansen, directeur bij Dock (welzijn), Aleid Meester, maatschappelijk werker bij Kontext en Ankie van Dalen, wijkverpleegkundige bij Zorgbalans.

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE HAARLEM

Indrukken

- Gebrek aan tijd en gebrekkige communicatie tussen de partijen leiden in deze fase nog tot een suboptimaal resultaat.
- Bieden van maatwerk vraagt om een gekantelde organisatie (letterlijk en figuurlijk): willen is één, kunnen is wat anders.
- Professionele organisaties zijn ook concurrenten en bieden daarom soms te weinig gezamenlijk tegenspel naar gemeente toe.
- Grote welzijnsorganisaties missen de innovatieslag, kleine organisaties lopen met de opdracht weg.
- Een generalist ben je niet zomaar, het risico voor terugvallen in oude werkwijzen blijft bestaan.
- Een goed geïnformeerde en functionerende gemeenteraad is het halve werk.

p. 13

Uitdagingen

- Eind 2014 moeten er 8 teams operationeel zijn.
- De gemeente wil starre regelgeving aanpakken.
- Het ontwikkelen van een goede overleg -en communicatiestructuur.
- Omgaan met dubbele 'workload' van professionals.
- Versterken van de verbinding met de schil (nulde lijn en tweede lijn).
- Een goede balans vinden tussen generalisten en specialisten in de teams.
- Het verder vorm en inhoud geven aan zelfsturende teams.
- Elkaar scherp houden!

HEEMSKERK

‘Sociale teams moeten van bewoners worden’

STAND VAN ZAKEN HEEMSKERK

Heemskerk heeft in maart drie sociale teams in alle zes wijken. Het besluit sociale teams in de hele gemeente uit te rollen is genomen nadat het afgelopen jaar twee pilots met goed resultaat zijn uitgevoerd. De teams hebben een kleine bezetting vanuit welzijn, maatschappelijk werk en MEE. De gemeente denkt na over en experimenteert met de koppeling aan de wijkverpleegkundige. De gemeente kiest daarmee voor een compact basismodel waarin zij aanstuurt op maatwerk en aansluiten bij de vraag van bewoners. De gemeente zit niet in het team.

Doel van de sociale teams is het inzetten op vroegtijdige signalering en lichte interventies om daarmee zwaardere zorgvragen en het uit de hand lopen van problemen te voorkomen.

p. 15

Voor meer informatie:

[Plan van aanpak Toegang in de wijk Heemskerk](#)

[Factsheets Heemskerk](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE HEEMSKERK

'Sociale teams moeten van bewoners worden!'

Terugblikken is vooruitzien

Heemskerk startte vorig jaar met pilots sociale teams in twee buurten; Zuidbroek-Oosterwijk en Hart van Heemskerk. De ervaringen met die pilots waren positief en dus is besloten tot uitrol van drie sociale teams in alle zes buurten in Heemskerk. We spreken Els Diepenmaat, beleidsmedewerker welzijn van de gemeente Heemskerk en ambtelijk verantwoordelijk voor de sociale teams en Fred Schoots, programmamanager Welzijn Nieuwe Stijl vanuit Welschap. Namens de organisaties Socius, Welschap en MEE trekt hij de kar. Zo'n compact team, hoe werkt dat nou...?

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN GEMEENTE HEEMSKERK

Indrukken

- Sociale teams spreken tot de verbeelding!
- Continue communicatie met alle betrokken is een flinke klus: een transparante overlegstructuur cruciaal.
- Verbinden moet, maar gaat zeker niet vanzelf.
- Een sociaal wijkteam begint waar het keukentafelgesprek ophoudt.
- Beroep doen op eigen kracht moet meer zijn dan mooie woorden spreken.
- Kleine teams vergroten de professionele slagkracht.
- Communiceren wat het sociaal team niet doet geeft duidelijkheid.
- Integratie met jeugdzorg netwerken is lastig vanwege verschillen in werkgebied, werkwijze en mandaten.
- De kosten gaan voor de baat uit.

p. 17

Uitdagingen

- Organisaties in de schil stimuleren om werkwijze van het team te versterken.
- Beter zicht krijgen op criteria voor op- en afschalen in de praktijk.
- Positionering van de wijkverpleegkundige en samenwerking met zorgverzekeraars.
- Positionering van de teams ten opzichte van de jeugdzorg.
- Optimaal benutten van de kracht van de omgeving.
- Een registratiesysteem ontwikkelen voor alle teamleden.
- Beter grip krijgen op de resultaten.
- Zicht krijgen op wijze van financieren en perverse prikkels terugdringen..

HEERHUGOWAARD

'Het zijn de kleine dingen die het doen'

STAND VAN ZAKEN HEERHUGOWAARD

In de gemeente Heerhugowaard lopen twee verschillende pilots met een sociaal wijkteam. Eén pilot sinds 2012 in de Rivierenwijk waar een klein ‘erop af’ team functioneert binnen een breed wijknetwerk sociale duurzaamheid. In 2013 is de andere pilot gestart in het zogeheten Gebiedsdeel 2. Hier is een welzijn-zorgteam actief waarin zorgpartners met welzijn en een vrijwilligersorganisatie samenwerken. Bij de laatste pilot is ook de zorgverzekeraar en het zorgkantoor betrokken. De gemeente gelooft er sterk in dat de beste samenwerking van onderop tot stand komt maar het is soms moeilijk aan dit principe vast te houden.

Doel van de pilots is het versterken van de participatie en inzet van eigen kracht en netwerken van burgers. Dit gebeurt met een scherp oog voor het vroegtijdig signaleren en vanuit nabijheid ondersteuning en zorg aan kwetsbare burgers bieden.

p. 19

Voor meer informatie:

[Plan van aanpak van de buurtteams Heerhugowaard](#)

[Factsheets Heerhugowaard](#)

IN GESPREK MET...DE GEMEENTE HEERHUGOWAARD

'Het zijn de kleine dingen die het doen'

Terug naar hoe het vroeger was!

Vorig jaar spraken we in Heerhugowaard over de ervaringen van het eerste sociale wijkteam in de Rivierenwijk. Sindsdien is er veel gebeurd. In de Rivierenwijk werd het team noodgedwongen op de schop genomen, ondanks een succesvolle start. En in het zogeheten Gebiedsdeel 2 zag een tweede wijkteam onder de naam 'Beter in de wijk' het levenslicht in samenwerking met zorgverzekeraar VGZ. De gemeente doet het rustig aan met de uitrol van de wijkteams. Immers, de beste teams ontstaan van onderop en als gemeente moet je leren op je handen te zitten. We spreken met Marja Comajta en Corry Mijster van de gemeente Heerhugowaard, met Martine Raams, sociaal-cultureel werker van Kern8 en Annet Schuitemaker, maatschappelijk werker van De Wering.

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE HEERHUGOWAARD

Indrukken

- Kwetsbare mensen hebben echt een steuntje in de rug nodig.
- Goed werk zit vooral in kleine dagelijkse dingen die moeilijk meetbaar zijn.
- De teams draaien voor belangrijk deel op personen en zijn daarom kwetsbaar.
- Continuïteit van het team is belangrijk voor het winnen van vertrouwen bij burgers.
- Over- en onderregistreren ligt op de loer.
- Een gemeentelijk 'transformator' is nodig voor vertaalslag tussen gemeente en team.
- Hoge verwachtingen en gebrek aan tijd verhogen de druk.

Uitdagingen

- Verbinding met de toegang, basiszorg, de jeugdzorg en schoolmaatschappelijk werk versterken.
- Korte lijntjes tussen de teams en de gemeente leggen.
- Ontwikkelen en inzetten van een goed registratie-instrument voor het team.
- Maatschappelijke effecten in kaart brengen.
- Continuïteit, duurzaamheid en integrale werkwijze van de teams op een lerende wijze versterken.
- Op basis van ervaringen in beide pilots opbouw en ontwikkeling van teams in andere gebieden faciliteren.
- Te hoge verwachtingen temperen.

STAND VAN ZAKEN HILVERSUM

Het eerste wijkteam in Hilversum is medio maart net van start gegaan in Hilversum Oost. Het kernteam (met de naam Hoost) is gevormd vanuit organisaties voor LVG en GGZ-doelgroepen en probeert van daaruit verbindingen te leggen en samenwerking te zoeken met andere partijen en de buurt(bewoners). Het buurthuis en woondienstenzone St. Joseph biedt een uitvalsbasis en werkplek voor het team.

Het team dat vanuit de 2de lijn naar de 1ste en 0de lijn beweegt heeft gekozen voor de 'longen' als metafoor. De beweging van binnen naar buiten (van bestaande samenwerking rond dagbesteding van de cliënten naar de wijk) en andersom, sluit hierbij aan. Het heeft een sterke parallel met in- en uitademen.

Doel van het team is vanuit de kracht van de kwetsbare burger het voorkomen en verkleinen van de zorgafhankelijkheid, onder meer door extra aandacht voor collectieve en preventieve activiteiten. Het team zet zich ook in op het vergroten van de gastvrijheid in de wijk voor mensen die anders zijn.

Voor meer informatie:

[Startnotitie kernteam Hoost in Hilversum](#)

[Factsheets Hilversum](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE HILVERSUM

‘Je hebt soms geen weet van elkaars werkelijkheid’

Over de beweging van binnen naar buiten

Het is niet toevallig dat in de wijk Liebergen in Hilversum Oost het eerste sociale wijkteam onder de naam HOOST¹ van start gaat. ‘Er was er al een jarenlange beweging gaande’, zegt Rani Manoharan. Ze heeft het over een beweging waarbij het werken vanuit de wensen en mogelijkheden van de cliënt het uitgangspunt is, maar ook de beweging waarbij de dagbestedingsplek voor psychiatrisch patiënten van een industrieterrein verhuisde naar een locatie middenin Hilversum. We voeren het gesprek met Erik Bres en Esther Sarphatie van de gemeente en met Rani Manoharan (GGZ Centraal) en Caroline Mandemakers van Sherpa (LVG cliënten). Hoe is HOOST ontstaan en vooral: wat zijn de ambities, waar gaat dit heen...?

p. 24

[Lees verder](#)

¹ van Hilversum-Oost maar refereert ook naar het woord Host wat gastvrij in het Engels betekent.

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE HILVERSUM

Indrukken

- Verbinden is een kwestie van doen!
- Integraal werken is veelomvattend maar levert veel op.
- Mengen van doelgroepen loont, maar kent grenzen en gaat niet vanzelf.
- De transformatie vraagt om veel relativerings- en doorzettingsvermogen.
- Organisaties die niet in het team participeren zien een wijkteam soms als een bedreiging.
- De Bronmethodiek ondersteunt in het verbinden met de nulde lijn.
- Maatwerk leveren maakt buiten de lijntjes werken nodig.
- De uitvoering loopt vaak twee stappen voor op het beleid.
- Zorgverzekeraars kijken de kat uit de boom.

p. 25

Uitdagingen

- Het faciliteren van meerdere teams van onderop.
- Versterken van samenwerking tussen het kernteam, de Wmo ondersteuning en de (basis)zorg.
- Verbinding maken met de toegang en de nulde lijn.
- Het doorbreken van de waterscheiding tussen de 1^e en 2^e lijn.
- Een zelfsturende en outreachende werkwijze ontwikkelen.
- Kwetsbare aan niet-kwetsbare burgers koppelen.
- Een open relatie tussen gemeente en organisaties ontwikkelen waarin leren centraal staat.

LANGEDIJK

‘Is het een sociaal wijkteam dat Langedijk nodig heeft?’

STAND VAN ZAKEN LANGEDIJK

In Langedijk bestaan veel vragen over sociale wijkteams maar er staan nog geen concrete plannen op papier. Langedijk zoekt naar een model waarmee de uitgangspunten van de drie decentralisaties het best gerealiseerd worden, gegeven de schaal van Langedijk. Langedijk kent wel een basisteam gericht op jeugdzorg dat bestaat uit alle partners van het CJG; JGZ 0 tot 18, verloskundepraktijken, een huisarts, maatschappelijk werk, sociale raadslieden en jongerenwerk en dat sinds kort wordt aangevuld met zes Jeugd- en gezinscoaches voor de regio. Dit basisteam is een uitvloeisel van de transitie jeugdzorg, die in de regio Alkmaar regionaal wordt ingevuld.

Toch valt er in het meest recente coalitiedocument Langedijk te lezen: 'Voor de algemene zorg zijn de sociale wijkteams en de frontoffice van de gemeente de ingang. Deze baliefunctie moet zorgen voor laagdrempelige communicatie en goede samenwerking met de hulpverleners in het veld.'

Voor meer informatie:

[Coalitiedocument Langedijk](#)

[Factsheets Langedijk](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE LANGEDIJK

‘Is het een sociaal wijkteam wat Langedijk nodig heeft?’

Puzzelen over de schaal van Langedijk

In Langedijk is de oprichting van sociale wijkteams in maart 2014 op verschillende niveaus onderwerp van gesprek. Gaan we het wel of niet doen en wat is nu echt noodzakelijk? Ondertussen is het Jeugd en Gezinsteam in Langedijk, dat in het kader van een regionale pilot is gestart, aardig op stoom. Eigenlijk zijn daar momenteel alle ogen op gericht. We spreken met Ria Späth (beleidsmedewerker Wmo, Welzijn en Volksgezondheid), Madelon Kerkhoven (coördinator van het CJG in Langedijk) en Eric van Tatenhove (beleidsmedewerker Welzijn en coördinator 3d's). Welke argumenten staan nu centraal in de afweging en hoe ziet de toekomst er uit?

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE LANGEDIJK

Indrukken

- De schaal van Langedijk (dorpenstructuur) zet het denken over nut en noodzaak 'wijkteam' op scherp.
- Een regionaal opererend jeugd en gezinsteam kan lokaal maatwerk dichtbij de burger mogelijk belemmeren.
- Vele regels en protocollen binnen de jeugdzorg vragen om een kritische toets.
- Zorgvuldig registreren (casus opbouwen) is van belang om snel te kunnen handelen.
- Voortdurende uitwisseling tussen teamleden onderling en met gemeente moet, maar is tijdrovend.
- Belang van teambuilding mag niet onderschat worden.
- Loyaliteit professionals naar de moederorganisatie belemmert verbinding met Ode lijn.

p. 29

Uitdagingen

- Doen wat nodig is: de knoop doorhakken wat de inzet van sociale teams betreft.
- Helderheid creëren over wat je lokaal- en wat regionaal moet organiseren.
- Op lokaal niveau kwetsbare burgers in beeld krijgen.
- Voorkomen dat een wijkteam een zoveelste instituut wordt.
- Meer gebruik maken van mogelijkheden en energie in de wijk: sportvereniging, kerken en bewonersverenigingen.
- Het versterken van de pedagogische civil society.
- Verbinding met basiszorg versterken.

PURMEREND

'Geen transformatie zonder strijd'

STAND VAN ZAKEN PURMEREND

In Purmerend zijn medio maart bijna vier integrale sociale wijkteams operationeel. Vier organisaties trekken de kar in de wijken. Daarnaast haken per wijk andere organisaties aan. De organisaties nemen het voortouw in de ontwikkeling en geven bij de gemeente aan wat zij nodig hebben. De gemeente handelt vanuit vertrouwen en faciliteert de teams, maar maakt er in principe geen (vast) deel van uit.

Doel van de sociale wijkteams in Purmerend is het versterken van de eigen kracht en netwerken van bewoners. Indien nodig passende, en snelle hulp bieden, op basis van wat burgers willen, kunnen en nodig hebben.

Voor meer informatie:

[Kaderstellende notitie 3 D's Purmerend](#)

[Factsheets Purmerend](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE PURMEREND

‘Geen transformatie zonder strijd’

Over de beweging van buiten naar binnen

Onlangs zijn in Purmerend vier sociale wijkteams van start gegaan. Overigens niet nadat er in deze gemeente is getwijfeld of dit wel de juiste keuze was. Twee teams draaien al en twee andere teams zijn volop in ontwikkeling. In Purmerend spreken we Pieter Jansen, adviseur jeugdbeleid en Henk Noordhuis, wijkmanager Centrum, beide namens de gemeente verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de wijkteams. We nemen plaats in de kantine van het gemeentehuis en vragen hen de hemd van het lijf....

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE PURMEREND

Indrukken

- De beste teams ontstaan van onderop.
- Organisaties hebben – zeker in de opstartfase - behoefte aan kaders.
- Het zijn de kleine dingen die het doen, maar die moet je wel willen zien.
- Uitgaan van vertrouwen maar met de knuppel achter de hand.
- Alle organisaties leiden aan tunnelvisie (de gemeente inclusie).
- Een goed geïnformeerde gemeenteraad waarborgt de continuïteit.
- De transities kun je voor 1 januari 2015 regelen, de transformatie niet.
- Verbindingsambtenaar van gemeente versterkt de lijnen tussen gemeente en teams.

p. 33

Uitdagingen

- Communicatie met de burger.
- Integratie met regionale CJG teams.
- De beweging van buiten naar binnen versterken door verbinding met de vindplaatsen (scholen en dergelijke).
- Verder gaan met de transformatie: ontbureaucratiseren, ontzuilen, ontkokeren.
- De 'mindswitch' bij iedereen tussen de oren krijgen. Er zijn extra inspanningen richting politiek nodig.
- De juiste balans vinden tussen handelen en registreren.
- Onderzoeken hoeveel verschil per wijk, per cliënt kan worden toegestaan.

VELSEN

'Beginnen of bezinnen'

STAND VAN ZAKEN VELSEN

In Velsen zijn sociale wijkteams dit voorjaar nog in voorbereiding. De gemeente vroeg de partners met een plan te komen. De partners daarentegen willen graag dat de gemeente de regie stevig in handen neemt. Via kennistafels voert Velsen het gesprek met betrokken partijen. Velsen ziet breed draagvlak voor de toekomstige sociale aanpak en vertrouwen als een cruciale voorwaarde.

Doel: Als het Sociaal Wijkteam in Velsen er is dan moet deze een belangrijke schakel vormen tussen het aanspreken van eigen kracht en netwerken, ondersteuning bieden via de civil society en indien noodzakelijk een (collectieve) lokale basis en (individuele) maatwerk voorzieningen aanbieden. De teams krijgen anders gezegd een sterke insteek op het activeren van burgers, participatie, en het verhogen van de zelfredzaamheid. Op deze wijze hoopt de gemeente een verschuiving te realiseren in het hulpaanbod van zorg naar welzijn en van curatie naar preventie. De taken van het team liggen in de lijn van vraagverheldering, het geven van informatie en advies en het uitvoeren van lichte interventies.

p. 35

Voor meer informatie:

[Uitvoeringsnotitie Sociaal Wijkteam Velsen \(september 2014 toegevoegd\)](#)

[Toegang sociaal domein 2015](#)

[Factsheets Velsen](#)

IN GESPREK MET DE GEMEENTE VELSEN

‘Beginnen of bezinnen’

Over het belang van kennistafels en vrije geesten

In de gemeente Velsen wordt hard gewerkt aan de herinrichting van het sociale domein. Tegelijkertijd en symbolisch wordt ook het gemeentehuis van Velsen flink verbouwd. We slingeren ons een weg door het gemeentegebouw, een ontwerp van architect Dudok en passeren talloze klusjesmannen en blikken verf. Als we eindelijk in de nieuw ingerichte vergaderkamer zijn spreken we Hiltje van Raalte (senior beleidsadviseur wijkgerichte aanpak), Rob Doeleman (beleidsmedewerker cliëntondersteuning AWBZ) en Inge Veenstra (manager front office en innovatie bij Zorgbalans) over de pilot sociale teams die naar verluid in ontwikkeling is. Gaat de gemeente werken met sociale wijkteams of toch niet? We beginnen met een terugblik maar zijn vooral nieuwsgierig waar Velsen heen wil in de toekomst.

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE VELSEN

Indrukken

- Organisaties willen graag dat de gemeente de regie neemt en de kaders vaststelt.
- Velsen scoort hoog als het om de 'fysieke' wijkaanpak gaat: dat is tastbaar en concreet voor bewoners.
- Het is lastig gebleken 'harde' teams om te vormen naar 'zachte' teams.
- Visie en draagvlak onder alle partijen zijn belangrijke randvoorwaarden voor de ontwikkeling van sociale wijkteams.
- Te lang zoeken naar visie en draagvlak kan beleidsverlamming in de hand werken.
- Belangen van de partners kunnen innovatie en vrij spreken in de weg zitten.

p. 37

Uitdagingen

- Nu snel doorpakken: van visie naar plan naar een concrete aanpak van een of meerdere pilots.
- Knopen doorhakken: breed of smal team, integratie met jeugdzorgteam en ouderenteam?
- Pilotgebied(en) kiezen en team(s) inrichten.
- Onderzoeken wat de plek van de wijkverpleegkundige wordt.
- Werken aan verwachtingsmanagement en vooral verwachtingen temperen.
- Plan registratie en monitoring uitwerken.

ZAANSTAD

‘In de frontlinie gebeurt het!’

STAND VAN ZAKEN ZAA NSTAD

Zaanstad is in januari 2013 gestart met een pilot van twee sociale wijkteam; één in Zaandam Zuid en de Rosmolenwijk en één in Wormerveer. Onder meer op basis van de uitkomsten van de pilots is besloten tot een uitrol van sociale wijkteams over de hele gemeente. Zaanstad kiest voor een dekkend netwerk van 10 sociale wijkteams en 5 jeugdteams. In elk sociaal wijkteam zit een vaste kern van partners, per wijk haken andere organisaties aan. De wijkteams kennen verschillende 'hoofdaanemers en onderaanemers'. Tegelijkertijd maakt de gemeente een grote reorganisatie (kanteling) door. Bestaande structuren worden daarbij gelijktijdig afgebouwd.

Doel van de teams is drieledig:

1. Preventie: tijdig signaleren en met gezond verstand daadwerkelijk handelend optreden.
2. Vooropzetten eigen verantwoordelijkheid en stimuleren zelfredzaamheid.
3. Integrale benadering: principe van één gezin, één plan, één regisseur wordt consequent toegepast zodat hulpvragen in onderlinge samenhang kunnen worden aangepakt..

Voor meer informatie:

[Beleidskader Jeugd en AWBZ/Wmo van Zaanstad](#)

[Perspectief op Sociale Wijkteams 2015](#)

[Factsheets Zaanstad](#)

IN GESPREK MET...DE GEMEENTE ZAANSTAD

‘In de frontlinie gebeurt het!’

Kantelen doe je niet alleen

Toen we ruim een jaar geleden een gesprek in Zaanstad voerden, had de gemeente twee wijkteams ingericht die door verschillende organisaties, als hoofdaannemer in de wijk, werden getrokken. We zijn benieuwd hoe het er nu voor staat! Deze tweede keer spreken we met drie nauw betrokkenen bij de wijkteams. Martijn Stoffer, medewerker strategisch beleid Jeugd en Welzijn in Zaanstad en vanuit zijn functie betrokken bij de inrichting en organisatie van de sociale wijkteams, zit voor de tweede keer aan tafel. Daarnaast zijn nu twee leden van het wijkteam Wormerveer aangeschoven. Het gaat om Jacques van Doorn, van huis uit Wmo-consulent bij de gemeente en vanaf het begin betrokken bij het sociale wijkteam in Wormerveer en Marianne Kok, vanuit Evean werkzaam in het wijkteam.

[Lees verder](#)

INDRUKKEN EN UITDAGINGEN VAN DE GEMEENTE ZAASTAD

Indrukken

- Positionering gemeente in de frontlinie heeft voor- en nadelen.
Voordeel: snel kunnen doorpakken omdat team mandaten heeft.
Nadeel: bureaucratisering van het team en aantasten vertrouwen van burgers.
- Werken met meerdere hoofdaanemers maakt creativiteit en enthousiasme los en onderling vergelijken mogelijk.
- Werken met hoofdaanemers leidt tot verschillende uitvoeringsconstructies met overlappende en elkaar soms beconcurrerende partijen.
- Een generalist ben je niet zomaar, je moet het ook wel in je hebben.
- Vertrouwen geven en geduld hebben is cruciaal om rust en gevoel van veiligheid in de teams te versterken.
- Een verbinder tussen team en gemeente is een must.

p. 41

Uitdagingen

- Evalueren en optimaliseren van het model met hoofdaanemers.
- Goede samenwerking tussen sociale teams en jeugdteams tot stand brengen.
- Doorgaan met het regelmatig bespreken van (ethische) dilemma's in de praktijk.
- Helderheid creëren voor wat betreft doorverwijzen, op- en afschalen.
- Optimaliseren van het systeem van registratie en monitoring.
- Realiseren van alle randvoorwaarden voor goed werk van de teams.
- De gewenste bezuinigingen realiseren.
- Zorgdragen voor continuïteit van de werkwijze.

BIJLAGE

GEMEENTE BEVERWIJK - 40.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Beverwijk is een kleine stad met elf wijken. Twee wijken kennen relatief veel problemen rondom werk- en inkomen en vergrijzing.



Indicatief model

Compact team met vaste kern, per wijk haken andere organisaties aan. Probleem georiënteerd, vroeg-interventieteam.



Type professionals

Het team, bestaande uit beroepskrachten uit genoemde organisaties telt minimaal 5 tot 6 generalisten die werken vanuit het principe van vraagverheldering en vroeg-interventie.



Relatie met toegang

Het sociale team speelt een belangrijke rol in de toeleiding en wordt op termijn de belangrijkste toegangspoort tot maatwerkondersteuning op de diverse levensdomeinen.



Status sociale teams

Dit jaar gaan twee pilots met een looptijd van 1 jaar van start in de wijken Kuenenplein/Plantage (2000 inwoners) en Prinsenhof (5000 inwoners).



Ambitie

Afhankelijk van de ervaringen in de pilots worden de teams in de toekomst uitgebreid, in al dan niet gewijzigde samenstelling.



Schil om het team

Om het team wordt een brede schil gehandhaafd die een basisinfrastructuur vormt; zowel nulde lijns netwerken en 1^{ste} en 2^e lijns organisaties & voorzieningen.



Registratie

Voor het team zal een registratieprogramma beschikbaar worden gesteld. Overwogen wordt te werken met registratiesysteem van een van de kernpartners uit de regio.



Doelgroep

Het sociaal team is er voor alle inwoners en richt zich op ondersteuning en vragen in het privé domein en niet op leefbaarheid in het publieke domein.



Kernpartners

Welzijn, AMW (Socius), MEE en gemeente Wmo en WWB. In een wijk haakt jeugd (CJG coach) aan en in de andere de zorg (wijkverpleegkundige).



Aansturing en coördinatie

De gemeente heeft per 2013 een extern projectleider aangesteld voor beide teams. Elk team krijgt een externe coach.



Monitoring

Een effectmeting wordt ontwikkeld. Hierbij wordt gekeken naar verschuivingen van de inzet van voorzieningen (ZRM), klant- en medewerkers-tevredenheid.

FACTSHEET GEMEENTE BEVERWIJK

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE BEVERWIJK

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE HAARLEM - 155.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Haarlem heeft acht wijken, waarvan twee met een achterstand.



Status sociale teams

Per maart 2013 zijn twee wijkteams actief. Een in de Boerhaave/Meerwijk en een in de Slachthuisbuurt/Parkwijk. De teams bereiken tussen de 6.000 en 10.000 inwoners.



Doelgroep

De sociaal wijkteams zijn er vooral voor de kwetsbare burgers (15%).



Indicatief model

Uitgebreid team met vaste bezetting. Probleem georiënteerd signaalgestuurd team.



Ambitie

Per juli 2014 komen er twee teams bij. Eind 2014 moeten acht teams operationeel zijn voor alle wijken in Haarlem.



Kernpartners

Gemeente (Wmo-consulent, Werk- en inkomen / schuldhulpverlening), Welzijn, AMW, MEE, thuiszorg (wijkverpleegkundige), CJG coach en een onafhankelijk gedragsdeskundige.



Type professionals

Specialisten uit verschillende levensdomeinen die met één been in de moederorganisatie blijven staan. Naar de burger toe stellen ze zich op als generalist.



Schil om het team

Voor een snelle verbinding met het specialistisch aanbod wordt een expertiseteam ingericht.



Aansturing en coördinatie

De gemeente stuurt teams aan via algemeen coördinator en een kwartiermaker per team. Per 2014 is er een externe coach. Praktische taken liggen bij teams zelf.



Relatie met toegang

Het sociaal wijkteam speelt een rol bij de toegang tot het specialistisch aanbod. Niet op basis van doorzettingsmacht of mandaten, maar vanuit haar professionele handelingsruimte.



Registratie

De gemeente registreert via Mens-Centraal en Matchpoint.



Monitoring

De gemeente is bezig met de ontwikkeling van de monitoring. Bijzonderheden niet bekend.

FACTSHEET GEMEENTE HAARLEM

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE HAARLEM

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE HEEMSKERK - 39.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Heemskerk heeft 6 (samengestelde) buurten die onderling zeer van elkaar verschillen.



Status sociale teams

Vanaf 2014 zijn er 3 sociale teams voor de 6 buurten.
Bereik: 10.000 tot 15.000 inwoners per team.



Doelgroep

Alle burgers van 0 – 100 met een talent of ondersteuningsvraag.



Indicatief model

Compact team in vaste samenstelling. Participatiemodel: preventief, signalerend, lichte interventies, versterken zelfredzaamheid en actief burgerschap.



Ambitie

Er is een dekkend netwerk van sociale teams in de 6 buurten. Ambities zitten vooral in het functioneren van de teams, intern en extern.



Kernpartners

Welzijn, AMW, MEE. Vanaf 2015 aangevuld met wijkverpleegkundige. Wmo consulenten en consulenten werk en inkomen werken op postcode en zijn zo aangehaakt.



Type professionals

Generalisten met behoud van specialisme. Werkers blijven ook werkzaam voor de moederorganisatie.



Schil om het team

Een Voorportaal (zorgportaal) zet in op zorg coördinatie voor meer complexe vragen waar regie noodzakelijk is. Hier zitten tal van specialistische functies in.



Aansturing en coördinatie

Gemeente heeft regie. Stuurgroep en klankbordgroep denken en sturen mee. Aansturing team door coördinator van instelling.



Relatie met toegang

Het sociaal team is een van de toegangspoorten.
Op onderdelen worden Wmo/werk en inkomen consulenten en sociaal team samen getraind door externe partij om verbinding met toegang te versterken.



Registratie

Gemeentelijke informatie en maatschappelijke partijen nog niet gekoppeld. Kernpartner werkt met ZRM in eigen systeem. In regionaal verband is besloten om MensCentraal in te zetten voor informatievoorziening en – uitwisseling.



Monitoring

De gemeente wil een methode voor proces- en effectevaluatie inzetten.. Cliënttevredenheidsmeting wordt voorbereid.

FACTSHEET GEMEENTE HEEMSKERK

Wie bepaalt inrichting?



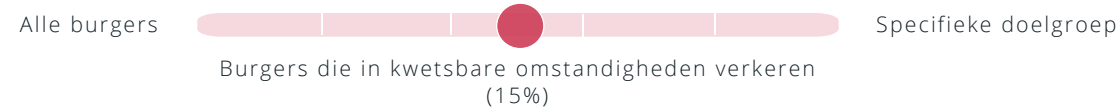
Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0de lijn?



FACTSHEET GEMEENTE HEEMSKERK

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE HEERHUGOWAARD - 52.500 INWONERS



Aantal en type wijken

Heerhugowaard is een stad met 24 wijken verdeeld in 6 gebiedsdelen waarvan 2 aandachtsgebieden.



Status sociale teams

Er lopen twee pilots met sociale teams. Vanaf 2012 in de Rivierenwijk (RW) en vanaf 2013 in Gebiedsdeel 2 (Gd2)
Bereik: 10.000 inwoners.



Doelgroep

Alle bewoners in de wijk met extra aandacht voor kwetsbare groepen. In RW meer mensen met schulden en sociale problematiek. In gebiedsdeel 2 meer ouderen.



Indicatief model

RW: compact 'erop af team' met vaste partners gericht op vroegsignalering en participatie. Gebiedsdeel 2 idem maar dan welzijn-zorg combinatie.



Ambitie

De ambitie is de komende jaren in meer teams van onderop te laten ontstaan. De gemeente geeft dit proces de tijd.



Kernpartners

In RW: Welzijn, AMW, vrijwilligers-organisatie en een zorginstelling voor LVG groepen. In gebiedsdeel 2 participeert ook de thuiszorg (wijkverpleegkundige) en de gemeente (Wmo-consulent).



Type professionals in team

Het gaat om generalisten die tegelijkertijd hun specialisme behouden en deels bij de moederorganisatie blijven werken.



Schil om het team

Het sociaal team RW functioneert binnen het brede netwerk Sociale Duurzaamheid waar alle andere organisaties zitten, van de 0^{de} tot de 2^{de} lijn.



Aansturing en coördinatie

Kernpartners bepalen doelen en taken. Een teamlid van een instelling krijgt een coördinerende rol. Gemeente (RW) en extern projectleider (Gd2) stuurt op hoofdlijnen proces aan en faciliteert.



Relatie met toegang

Het wijkteam een van de toegangspoorten.
In de RW moet de relatie met de toegang en basiszorg beter worden gelegd. In Gd2 zit Wmo consulent aan de wijkteam tafel.



Registratie

Het goed registreren is momenteel onderwerp van gesprek. Hoe voorkom je over- en onderregistratie? En hoe breng je de 'zachte factoren' in kaart?



Monitoring

In de RW moet de monitoring nog ontwikkeld worden. In Gd2 wordt een MKBA/businesscase uitgewerkt en procesevaluatie uitgevoerd.

FACTSHEET GEMEENTE HEERHUGOWAARD

Wie bepaalt inrichting?



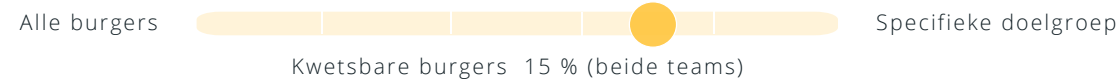
Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0de lijn?



FACTSHEET GEMEENTE HEERHUGOWAARD

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE HILVERSUM - 86.500 INWONERS



Aantal en type wijken

Hilversum heeft 8 wijken, waarvan 2 met een achterstand.



Status sociale teams

Vanaf het najaar 2014 is er een pilot met een sociaal wijkteam in de wijk Liebergen.
Bereik: 10.000 inwoners.



Doelgroep

Alle bewoners in de wijk maar in het bijzonder kwetsbare bewoners met een meervoudige psychiatrische achtergrond en LVG problematiek.



Indicatief model

Compact team in vaste samenstelling (zorg/welzijn).
Preventief en probleem-georiënteerd. Samenstelling: 2^{de} lijn aangevuld met 1^{ste} lijn.



Ambitie

Meer teams van onderop te laten ontstaan.



Kernpartners

Zorg (woon en dagbesteding voor LVG groep), Thuiszorg en verpleging/verzorging, Welzijn, Stichting, en GGZ centraal (opvoedondersteuning en dagbesteding).



Type professionals

Specialisten uit de zorg aangevuld met welzijn.



Schil om het team

Actieve relatie met partijen die schil vormen: o.a. huisartsen, eerstelijns organisaties, woning-bouwvereniging en politie.



Aansturing en coördinatie

Het team zit aan het stuur en wordt gesteund door een projectgroep en externe coach. Gemeente faciliteert en coördineert.



Relatie met toegang

De gemeente investeert in de verbinding van het team met de toegang naar Wmo voorzieningen. Vanaf juni 2014 directe betrokkenheid van WIZ-consulent.



Registratie

Er is nog geen gezamenlijke registratie ontwikkeld.

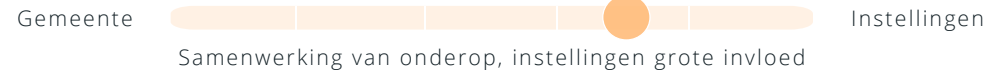


Monitoring

De gemeente is bezig met de ontwikkeling van een proces- en effectevaluatie.

FACTSHEET GEMEENTE HILVERSUM

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



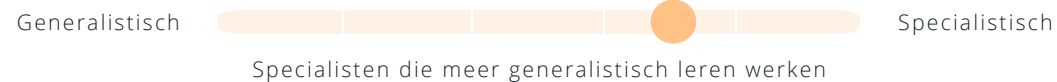
Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE HILVERSUM

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE LANGEDIJK - 27.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Langedijk telt 6 dorpskernen.



Status sociale teams

Er is vooralsnog niet besloten om met een sociaal team aan de slag gegaan. Er is wel een plan in de maak. Er zijn twijfels of de schaal van Langedijk zich leent voor twee verschillende soorten (wijk)teams.



Doelgroep

Vooralsnog kwetsbare 0- tot 18-jarigen en hun gezinnen.



Indicatief model

Geen sociaal wijkteam maar regionaal en uitgebreid Jeugd en Gezinsteam (JGT) team als experiment. Probleem gestuurd, signalerend. Preventie wordt belangrijk aandachtsgedebied.



Ambitie

Gaandeweg uitvinden of naast het jeugdteam nog een sociaal team nodig is. Kan JGT team niet worden uitgebouwd?



Kernpartners

JGT: JGZ 0 tot 18, verloskundepraktijken, een huisarts, maatschappelijk werk, sociale raadslieden, jongerenwerk. Op regionaal niveau aangevuld met 6 Jeugd- en gezinscoaches en een gedragswetenschapper.



Type professionals

In het JGT werken 20 specialisten op een generalistische werkwijze.



Schil om het team

Het team functioneert in verbinding met de voorkant van het CJG, waar de opvoedingsondersteuning en de preventie zit.



Aansturing en coördinatie

Gemeente wil op resultaten sturen. Wil op termijn de uitvoering meer over laten aan organisaties.



Relatie met toegang

Wmo loket blijft de centrale toegang voor de Wmo. Wmo consulenten verwijzen door naar 0e, 1^{ste} en 2^{de} lijns voorzieningen en verstrekken Wmo voorzieningen.



Registratie

Registratie van het werk van het JGT is op regionaal niveau vraagstuk en belangrijk aandachtspunt.



Monitoring

Geen informatie over.

FACTSHEET GEMEENTE LANGEDIJK

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



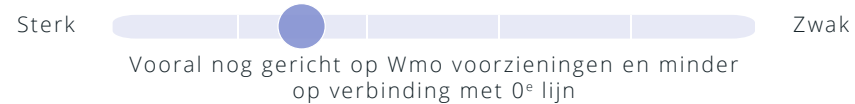
Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE LANGEDIJK

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?

Sterk



Zwak

Inzet van informele ondersteuningsvormen en een ontwikkeling naar meer samenwerking

Verbinding met basiszorg?

Sterk



Zwak

Wens is dit te versterken; basiszorg zelf moet daar ook aan (willen) meewerken

Mate regie van de cliënt/burger?

Beperkt



Volledig

Gezin heeft de regie, tenzij deze aangeeft dit niet te willen of kunnen

Relatie met de toegang ?

Sterk



Zwak

Wmo loket blijft de centrale toegang voor de Wmo

Handelingsbevoegdheid professionals?

Sterk



Zwak

Wmo consulenten hebben een gemandateerde beslisbevoegdheid

GEMEENTE PURMEREND - 80.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Purmerend is een gemeente met samengestelde 7 wijken.



Status sociale teams

Er zijn sinds eind 2013 4 sociale wijkteams die elk een bereik hebben van 15.000 tot 20.000 inwoners. Ook loopt er een pilot met het NJI.



Doelgroep

Per wijk verschillend. Overwegend gericht op de kwetsbare inwoners.



Indicatief model

Uitgebreide netwerksamenwerking tussen 0^{de}, 1^{ste} en 2^{de} lijns partijen zonder vast format. In elke wijk haken andere partijen aan. Participatiemodel, sterk gericht op versterken zelfredzaamheid.



Ambitie

Met 4 wijkteams heeft Purmerend een dekkend netwerk.



Kernpartners

Welzijn, Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening, GGD/JGZ, MEE, Evean (met wijkverpleegkundige). Gemeente zit niet in team.



Type professionals in team

Het gaat om generalisten en specialisten die in een (deels) wisselende samenstelling aan tafel zitten. Ook vrijwilligers-organisaties haken aan.



Schil om het team

Er is minder sprake van een schil omdat het om netwerken gaat waar per wijk andere partijen kunnen aanschuiven.



Aansturing en coördinatie

Hoge mate van zelfsturing. Instellingen leveren 'trekker' per wijkteam. Een gemeente-functionaris zorgt voor de verbinding met teams.



Relatie met toegang

Het sociale wijkteam is een van de toegangspoorten. Recent schuift het Wmo-loket in twee wijkteams aan.



Registratie

Via Mens Centraal (lokaal), gekoppeld aan Matchpoint (regionaal).

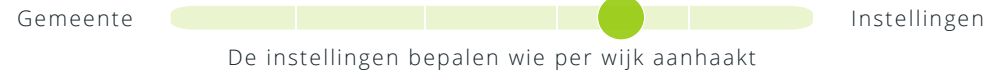


Monitoring

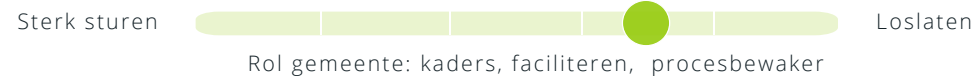
Nog geen concrete monitoring. Gemeente heeft wens om vooral effecten op de lange termijn te meten.

FACTSHEET GEMEENTE PURMEREND

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE PURMEREND

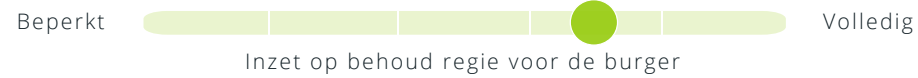
Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



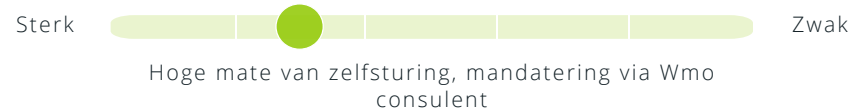
Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE VELSEN - 67.000 INWONERS



Aantal en type wijken

Velsen is een gemeente met 9 wijken, waarvan 2 met een achterstand.



Status sociale teams

De gemeente denkt momenteel na over de start van een of meerdere pilots met een sociaal wijkteam. Er is wel sprake van een regionaal CJG team en een multidisciplinair ouderoverleg.



Doelgroep

Gemeente twijfelt in voorjaar nog tussen een breed team voor alle doelgroepen, of een meer specialistisch team. Kiest in pilots voor alle burgers met hulpvragen binnen alle levensdomeinen.



Indicatief model

Nog niet helemaal duidelijk. Waarschijnlijk: gemeente wil met eigen model komen dat aansluit bij de lokale situatie.



Ambitie

De ambitie is op korte termijn twee pilots te starten in Velsen Noord waar ook het jeugdteam en ouderennetwerk actief zijn.



Kernpartners

Beoogde partners van de pilot(s) zijn Welzijn, AMW, MEE en Zorgbatalans (wijkverpleegkundige).



Type professionals

Het gaat straks in de pilots vooral om generalisten die zich als teamlid naar buiten toe presenteren (en niet als organisatie).



Schil om het team

Om het team zit netwerk van maatschappelijke partners (huisarts, scholen, vrijwilligersorganisaties, instellingen zorg en welzijn) en experts.



Aansturing en coördinatie

Partners willen graag dat gemeente in de startfase de regie pakt en de kaders stelt. Gemeenten ziet graag de partners aan het stuur maar zal in beginfase heft in handen nemen.



Relatie met toegang

Het centrale Wmo loket voor de specialistische vragen en in de wijk straks via het wijkteam laagdrempelige toegang en afvangen lichte vragen en advies (integraal, dichtbij en gekanteld).



Registratie

Velsen sluit aan bij de regionale registratie van MensCentraal. Daarnaast registratie contacten via eigen systeem en inzet zelfredzaamheidsmatrix.



Monitoring

In ontwikkeling. Dit is een van de vragen in Velsen: welke pilots richten we in, waarop en hoe gaan we die met elkaar vergelijken?

FACTSHEET GEMEENTE VELSEN

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



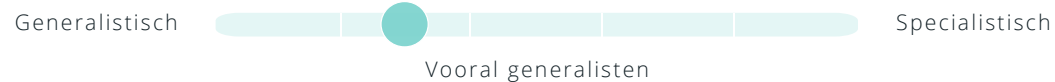
Positionering team?



Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE VELSEN

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?



Verbinding met basiszorg?



Mate regie van de cliënt/burger?



Relatie met de toegang ?



Handelingsbevoegdheid professionals?



GEMEENTE ZAASTAD - 148.500 INWONERS



Aantal en type wijken

Zaanstad is een gemeente met 10 wijken waarvan 2 aandachtsgebied zijn.



Status sociale teams

Er is sinds 2014 sprake van de ontwikkeling van een dekkend netwerk van 10 wijkteams. De bedoeling is dat er per 2015 in elke wijk een sociaal wijkteam actief is.



Doelgroep

Sociale Wijkteams zijn er voor alle inwoners van Zaanstad die ondersteuning nodig hebben op sociaal maatschappelijk terrein en die dat (tijdelijk) op eigen kracht niet kunnen.



Indicatief model

Uitgebreide teams in wisselende samenstelling 1ste en 2de lijns partners, onder leiding van een andere hoofdaannemer in elke wijk. Participatie, preventie, vroegsignalering.



Ambitie

Per 2015 zijn 10 sociale wijkteams actief en 5 jeugdteams in de 10 wijken van Zaanstad.



Kernpartners

Welzijn (opbouwwerk), maatschappelijk werk, MEE (cliënt ondersteuning), WMO consulent, schulddienstverlening en thuiszorg (wijkverpleegkundige). Maar mogelijk ook ambulante GGZ en LVB professionals.



Type professionals

In een sociaal wijkteam werken professionals vanuit verschillende disciplines met een generalistische werkwijze.



Schil om het team

Vanuit de verschillende teams wordt verbinding gemaakt met 0de, 1^{ste} en 2^{de} lijns organisaties.



Aansturing en coördinatie

Via hoofdaanemers die veel ruimte krijgen. Gemeente faciliteert en bewaakt het proces via een algemeen projectleider en accountmanagers per team.



Relatie met toegang

Het wijkteam beslist over de toegang tot ondersteuning op het terrein van de taken die overkomen uit de AWBZ naar de Wmo (betreft eerstelijns en tweedelijns ondersteuning).



Registratie

De gemeente registreert via Mens-Centraal, waarin opgenomen de zelfredzaamheidsmatrix.



Monitoring

Uitgebreide monitoring via MKBA, procesevaluatie, effect en resultaatmeting. Dit jaar wordt ook cliënt tevredenheidsmeting ontwikkeld en uitgevoerd.

FACTSHEET GEMEENTE ZAANSTAD

Wie bepaalt inrichting?



Rol gemeente in uitvoering ?



Positionering team?



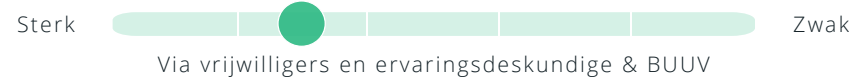
Welke doelgroepen?



Welk type professional in team?



Mate van verbinding met 0^{de} lijn?



FACTSHEET GEMEENTE ZAASTAD

Mate van integratie met CJG/jeugdnetwerken?

Sterk



Zwak

Wijkteams nabij CJG teams, nog geen integratie, wel plan

Verbinding met basiszorg?

Sterk

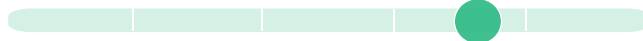


Zwak

Via wijkverpleging en korte lijn met huisarts; verschilt per wijk

Mate regie van de cliënt/burger?

Beperkt



Volledig

Regie bij de cliënt is uitgangspunt

Relatie met de toegang ?

Sterk



Zwak

SWT is centrale toegangspoort, voert keukentafelgesprek, doet casemanagement, verwijst door naar 2^{de} lijn

Handelingsbevoegdheid professionals?

Sterk



Zwak

Op weg naar hoge mate van zelfsturing, mandatering nog niet geregeld i

OBSERVATIES EN REFLECTIES

Observaties

1. Het sociale teams bestaat niet: gebiedsgerichte integrale samenwerking kan op veel manieren vorm krijgen.
2. Werken in en rond sociale teams is een energie gevend zoekproces dat met vallen en opstaan wordt doorlopen.
3. Tijdsdruk, (te) hoge verwachtingen en een sterke focus op kosten leiden tot 'quick wins' en 'window dressing'.
4. Toenemende concurrentie tussen organisaties belemmert gezond tegenspel.
5. Transformeren moet op alle niveaus: tijd, dagelijkse dialoog maar ook strijd zijn nodig om onnodige en (deels) onkenbare risico's te voorkomen.

Reflecties

1. Complexiteit als opgave.
2. De herordening van het professionele landschap.
3. Over pluriformiteit en identiteit.
4. De nieuwe burger.
5. De rol van leerprocessen en kennisdeling.

[Lees verder](#)

COLOFON

Dit eBook is een product van het Kenniscentrum Wmo en Wonen Noord-Holland. Het Kenniscentrum biedt gemeenten in Noord-Holland een platform voor laagdrempelige kennisuitwisseling. Via de website wmowonen-nh.nl, een wekelijkse [nieuwsbrief](#) en bijeenkomsten, faciliteren wij het leren en kennisdelen rondom de Regionale Sociale Agenda's.

Uitgave

Kenniscentrum Wmo en Wonen en Hogeschool InHolland in opdracht van de gemeenten van de Kenniskring Sociale Teams NH: Alkmaar, Bergen, Beverwijk, Castricum, Graft de Rijk, Haarlem, Heemskerk, Heerhugowaard, Heiloo, Hilversum, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Purmerend, Velsen en Zaanstad.

Medewerking

Ambtenaren en professionals van de gemeenten Alkmaar, Beverwijk, Haarlem, Heemskerk, Heerhugowaard, Heiloo, Hilversum, Langedijk, Purmerend, Velsen en Zaanstad

Mogelijk gemaakt door

Provincie Noord - Holland

Tekst

Carla Kolner, Evelien Vos, Ard Sprinkhuizen.

Uitvoering

Inhoud: DSP-groep m.m.v. Lectoraat Maatschappelijk werk Hogeschool InHolland.

Ontwerp: INTK, Utrecht, oktober, 2014.

