

Voortgangsrapportage Sociaal Wijkteam

oktober 2015

1. Inleiding

Binnen de praktijkwerkplaats wijkcoaches is in 2012 in de gemeente Haarlem geëxperimenteerd met de zogenaamde er-op-af-aanpak. De uitgangspunten van het transitie- en met name transformatieproces zoals een andere burgerbenadering en een andere manier van organiseren van het aanbod aan welzijn en zorg zijn geborgd binnen de aanpak van het Sociaal Wijkteam. Het Sociaal Wijkteam is neergezet als een concept in ontwikkeling waarbij op basis van de ervaringen uit de praktijk is en wordt bijgestuurd. We hebben er ook voor gekozen om de teams neer te zetten volgens een groei-model.

In 2013 zijn twee Sociaal Wijkteams van start gegaan, in Schalkwijk en Haarlem Oost, gevolgd door een uitbreiding met twee teams in 2014 en vanaf 1 januari 2015 is er een stedelijk dekkend aanbod met in totaal 8 Sociaal Wijkteams.

Voor u ligt de tussenrapportage Sociaal Wijkteams. Deze is gebaseerd op een eerder geschreven en intern gebruikte managementrapportage Sociaal Wijkteam 1ste half jaar 2015.

2. Opdracht aan de Sociaal Wijkteams

Een Sociaal Wijkteam bestaat uit min of meer domeingerelateerde (werk en inkomen, wonen en leven, volwassenenzorg) werkers die voor alle bewoners met behoefte aan ondersteuning coach zijn. Het team wordt dus samengesteld uit domeinspecialisten maar naar de Haarlemmer presenteren de leden van het wijkteam zich als generalist.

Doelstelling: het Sociaal Wijkteam richt zich op bewoners met regieverlies en problemen/vragen op meerdere domeinen. Het doel is om zorg en ondersteuning dichtbij, in de buurt of wijk te bieden ter verbetering of vergroting van zelfregie van bewoners. De inzet is gericht op het (weer) mee (laten) doen van mensen vanuit een oplossingsgericht perspectief waarbij de focus ligt op wat er wel kan i.p.v. wat er niet (meer) kan. Ook het netwerk van mensen wordt indien mogelijk en wenselijk hierbij actief betrokken. De ondersteuning is zo kort als kan en zo lang als nodig is, eventueel in samenwerking met andere organisaties.

De opdracht voor het wijkteam is enerzijds *preventief*:

- voorkomen dat problemen erger worden,
- vroegtijdig signaleren en interveniëren
- en het (tijdelijk) stabiliseren van leefsituaties

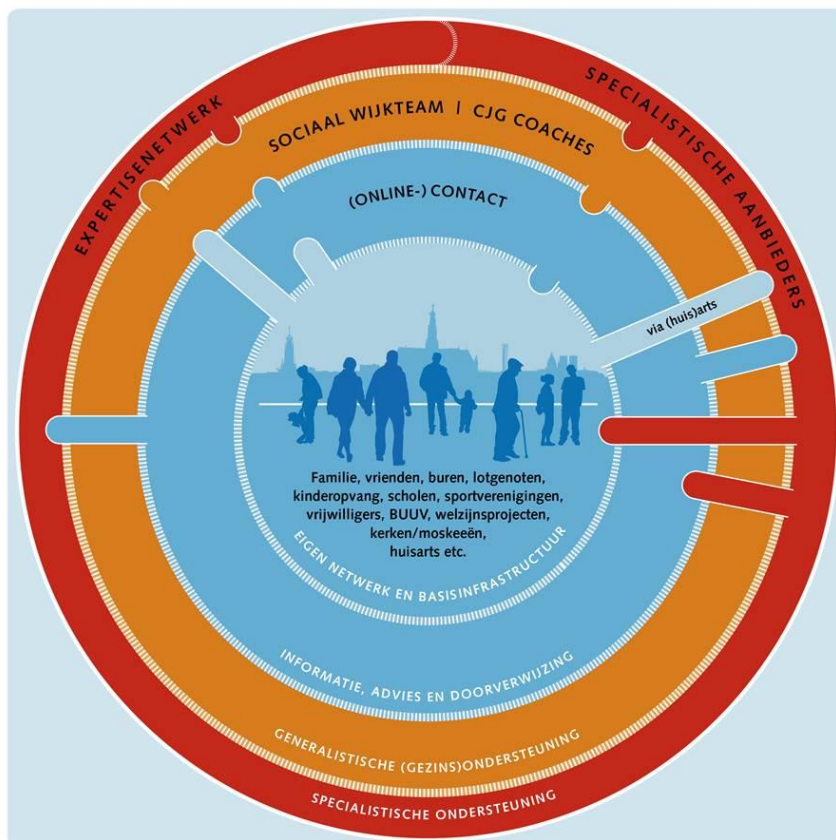
en anderzijds om een beroep op het cluster *specialistische ondersteuning* te voorkomen, te vertragen of eerder af te bouwen. Soms kan het echter juist ook nodig zijn om snel de juiste specialistische ondersteuning in te zetten. Daarnaast speelt het Sociaal Wijkteam met de andere manier van werken, met de andere burgerbenadering en met het anders organiseren van het aanbod van welzijn en zorg een belangrijke rol in het *transformatieproces*.

Door aanwezig te zijn in de wijk en laagdrempelig contacten te onderhouden in de buurt zowel met bewoners als met sleutelfiguren, raken de teams bekend in de wijk en komen zij te weten wat er speelt. Teamleden opereren hierin proactief, preventief en actief. Als zij zien of horen dat er iets aan de hand is, gaan zij er op af. En ook in het vinger aan de pols houden, heeft het wijkteam een belangrijke rol.

Voortgangsrapportage Sociaal Wijkteam

Het Sociaal Wijkteam werkt op basis van eigen professionaliteit en gezond verstand, naast elkaar en niet tegenover elkaar, zoekend naar collectieve oplossingen in de wijk op basis van individueel maatwerk en een erop-af-aanpak. De regie blijft bij de bewoner of het gezin, eigen kracht en zelfredzaamheid vormen het uitgangspunt. De professionals uit het wijkteam zijn in staat om naast mensen te staan met als doel de zelfredzaamheid zo veel mogelijk te herstellen dan wel te versterken. Hierbij kijken ze eerst naar de mogelijkheden van burgers in hun eigen netwerk of sociale omgeving. Zijn hier niet voldoende oplossingen te vinden, dan wordt een beroep gedaan op voorzieningen in de basisinfrastructuur. Pas in laatste instantie wordt gekeken naar specialistische voorzieningen. Het wijkteam zoekt op creatieve wijze naar nieuwe hulpvormen, arrangementen en slimme combinaties. Ze zijn zodanig gefaciliteerd dat ze indien nodig specialistische ondersteuning 'erbij kunnen halen'.

Teamleden functioneren als een coach naar bewoners toe. Zij sluiten hierbij aan bij de zelfregie van mensen. Bij datgene wat mensen wél kunnen en willen. Daarnaast kunnen zij een rol spelen in het activeren van bewoners. Dit is een proces waarbij mensen werkelijk moeten leren ontdekken waar hun kracht ligt. Dit leer je mensen niet alleen door dingen niet meer te doen en 'actief op je handen te zitten' maar vooral door dingen wel te doen, het daadwerkelijk activeren en mensen 'in hun kracht zetten'. Het gaat hier om een gedragsverandering.



3. Waar staan we nu?

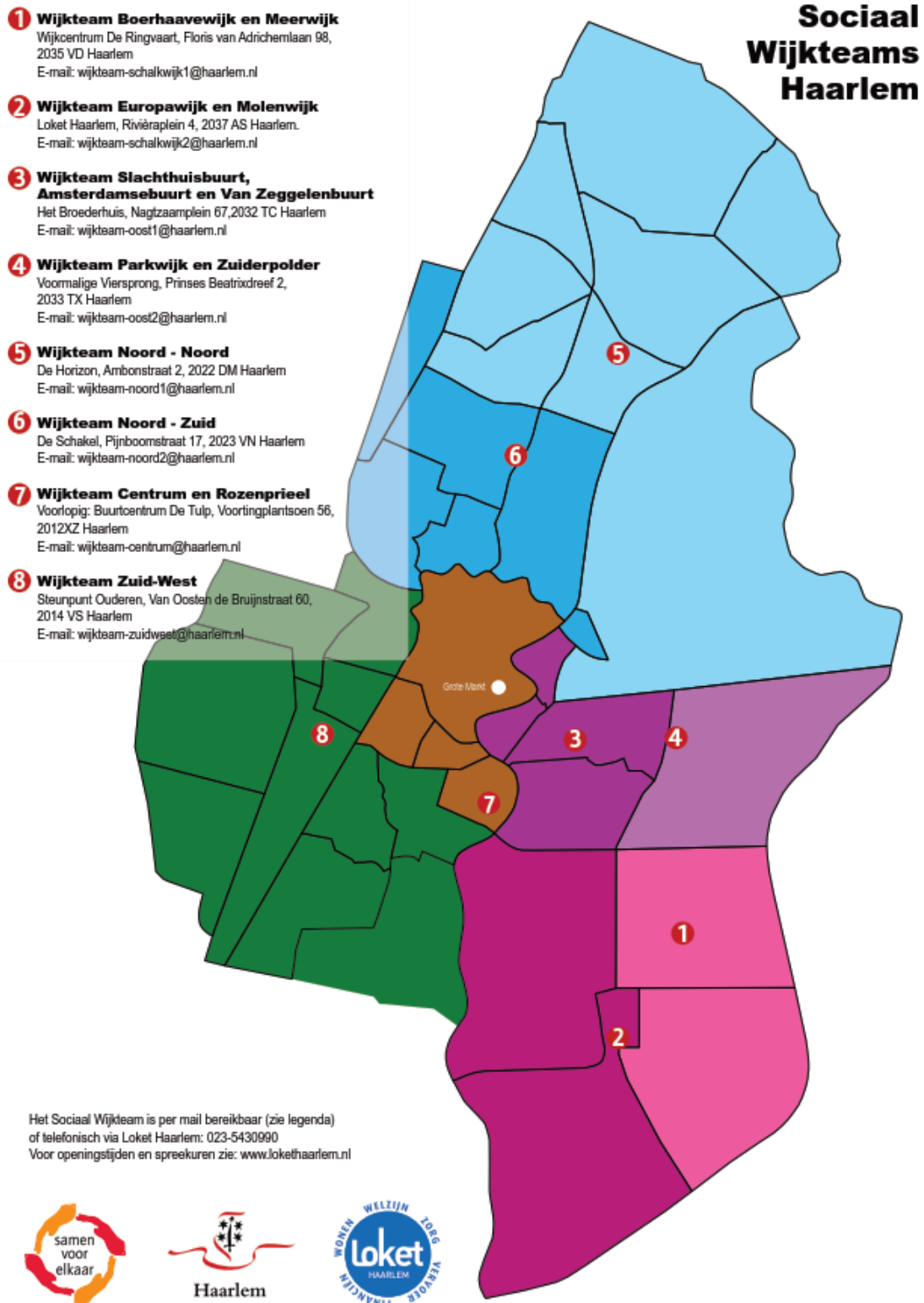
Inmiddels zijn er 8 Sociaal Wijkteams actief in de gemeente Haarlem. De teams hebben tot op heden allemaal dezelfde formatie en dezelfde samenstelling.

a. Samenstelling en formatie

Functionaliteit	Inzet	Domein	Motivatie
WMO-consulent	0,5 fte	Fysieke gezondheid, wonen, mobiliteit	Verbinding met cluster specialistische ondersteuning en met de eerstelijnszorg.
Werk en inkomen/ schulden	0,5 fte	Werk en inkomen, inclusief schulddienstverlening	Verbinding met cluster specialistische ondersteuning.
Maatschappelijk dienstverlener	1,0 fte	Alle domeinen	Laagdrempelige ondersteuning dicht bij de burger, verbinding met de eerstelijnszorg en GGZ
Wijkverpleegkundige	0,5 fte	Fysieke gezondheid, geestelijke gezondheid	Verbinding met de eerstelijnszorg, sterke signaalfunctie.
Opbouwwerker	0,5 fte	Maatschappelijke participatie	Verbinding wijkontwikkeling en participatiedoelstellingen. Kenner van de wijk.
MEE-consulent	0,5 fte	Fysieke gezondheid, maatschappelijke participatie	Verbinding met eerstelijnszorg, laagdrempelige ondersteuning dicht bij de burger en diagnostische expertise.

b. Geografische spreiding

Het inwoneraantal en de geografische spreiding (uitgestrektheid en concentratie van de wijk) verschilt per team. Dit heeft ook te maken met de problematiek in de wijken. De problematiek in de wijken met relatief minder inwoners is groter, vaak meervoudig en complex.



c. Vanuit de teams

De Sociaal Wijkteams hebben begin dit jaar de opdracht gekregen om een beknopte verkenning van de wijk te maken. Doel was om voeling te krijgen met (een stukje van) de leefwereld van de burgers die door de teams ondersteund worden en om te weten te komen wat er is aan initiatieven/aanbod waaraan je bewoners kunt verbinden in de buurt(en). Een “eerste oefening in het collectiveren van individuele vragen” Hierbij is naast de eigen bevindingen ook gebruik gemaakt van al bestaand materiaal zoals de buurtmonitoren en informatie vanuit (moeder)organisaties. De teams hebben hun bevindingen aan elkaar gepresenteerd. Conclusie was, dat echte voeling krijgen met de wijken een proces is dat tijd kost, inspanning vraagt en voor een aantal teams lastiger is, omdat hun werkgebied verhoudingsgewijs groot is en/ of te maken hebben met hoger aantal aanmeldingen. Een vervolg op de wijkverkenningen in de zin van gegevens over een bepaalde wijk verzamelen en gebruiken wordt meegenomen in het bredere traject van monitoring Sociaal Domein, het koppelen van verschillende informatiebronnen en het ontsluiten hiervan om beleid en uitgangspunten zoals disciplines en benodigde formatie bij te kunnen stellen. Een tweede element, namelijk het organiseren van een signaleringsfunctie wordt meegenomen in de opdracht voor het instellen van een beleidsmatig casuïstiekoverleg en het willen leren vanuit de praktijk. Hierbij wordt ook de relatie gelegd met de signaleringsfuncties en -structuur zoals al georganiseerd zijn bij de moederorganisaties. En tenslotte het collectiveren van individuele vragen zal meegenomen worden in het actieprogramma Sociaal Wijkteam 2015-2016.

In april zijn 3 ontwikkelmiddagen voor de medewerkers van de teams georganiseerd over het door de aan het Sociaal Wijkteam deelnemende partners privacyprotocol, dat door deelnemende partners is ondertekend. Ook is ingezoomd op het werkproces “omgaan met onrechtmatigheid”. In het laatste kwartaal wordt de toepassing van het privacy protocol en het werkproces “omgaan met onrechtmatigheid” in de teams geëvalueerd.

In de zomer is in 3 groepen met de medewerkers ingezoomd op de beelden die de opdracht van het sociaal wijkteam zoals deze nu is geformuleerd oproept en welke waarden en uitgangspunten daarbij van belang zijn. Het doel is om een meer gemeenschappelijke en “doorleefde” basis te ontwikkelen waaraan het handelen/ de ondersteuning getoetst kan worden. Het belangrijkste discussiepunt dat dit opleverde “de doelgroep van 15% burgers met tijdelijk regie verlies” wordt meegenomen naar de brainstorm met de begeleidingsgroep. In de praktijk hebben de Sociaal Wijkteams namelijk veel te maken met mensen die zo kwetsbaar zijn wat betreft de eigen regie, dat zij periodiek en soms ook langer durend ondersteuning nodig hebben.

In het najaar hebben alle teamleden deelgenomen aan een ontwikkelmiddag “Armoede en schulden”. Hierop wordt een vervolg voorbereid voor 2016. Daarnaast hebben ze 2 dagdelen deelgenomen aan een algemene methodiektraining via de Hogeschool InHolland.

De vorming van het teamproces blijft aandacht en ondersteuning nodig hebben.

4. Aandachtspunten

Naast de op pagina 2 beschreven opdracht is een aantal gekozen uitgangspunten belangrijk in de samenwerking en de gekozen constructie: het 2-benen-principe (zie volgende pagina), de samenstelling van de teams, professionele handelingsruimte, reflectie en leren, (tijdelijke) aansturing vanuit de gemeente, gedeelde verantwoordelijkheid middels een netwerksamenwerking en 'nieuw voor oud' principe.

Op 1 juli heeft er een brainstorm met de managers van de aan het Sociaal Wijkteam deelnemende organisaties plaatsgevonden waarbij deze partners een pitch hadden voorbereid waarin zij ingingen op de vraag welke bijdrage ze hadden geleverd of welke inspanning ze hebben gedaan om het Sociaal Wijkteam tot een succes te maken. Ook kwam de vraag aan bod welke opgave(n) er nog liggen.

Verdere ontwikkeling is nodig op een aantal punten die samen zijn opgenomen in het actieplan Sociaal Wijkteam voor 2015 en 2016 .

- 2-benen-principe

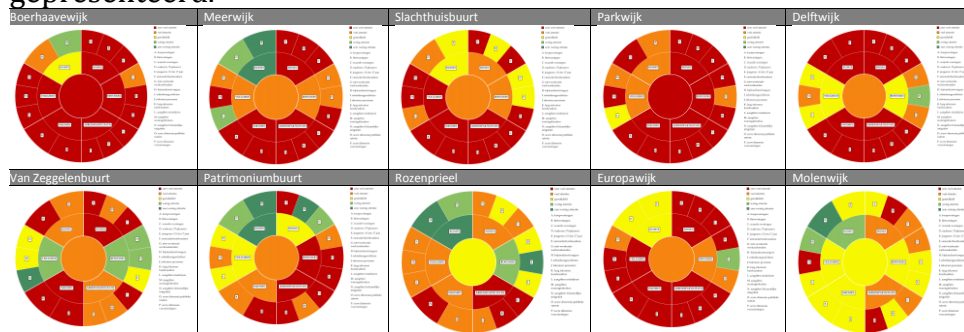
Met het 2-benen-principe doelen we op het feit dat de medewerkers met één been in het Sociaal Wijkteam staan en met het andere in hun moederorganisatie. Bij de discussie hierover gaat het over de spanning tussen aanwezigheid in en betrokkenheid van de medewerkers bij "hun" Sociaal Wijkteam en hun moederorganisatie. De spanning wordt onder andere veroorzaakt door verschillende (niet op elkaar afgestemde) opleidingswensen en –eisen van hun moederorganisatie en het Sociaal Wijkteam, maar ook door praktische taken zoals balie/loket-diensten, waarin de mogelijkheden voor flexibele inzet van uren beperkt zijn.

- Synergie in scholing vanuit aansturing Sociaal Wijkteam en/of moederorganisaties

Door samen op te trekken in het scholingsaanbod voorkomen we dubbele inzet of overlap. We maken duidelijk welke wensen en eisen er zijn en wie wat (al dan niet verplicht) aanbiedt.

- Samenstelling en formatie

Bij het selecteren van de wijken voor het opzetten van een Sociaal Wijkteam maakten we gebruik van de zogenaamde profieltaarten. Hierbij wordt er data vanuit verschillende bronnen op een overzichtelijke manier gebiedsgericht / per buurt gepresenteerd.



We hebben destijds deze gegevens aangevuld met specifieke informatie over de buurten/wijken en een keuze gemaakt voor het instellen van 8 Sociaal Wijkteams van gelijke samenstelling (disciplines) en formatie.

Voortgangsrapportage Sociaal Wijkteam

Deze informatie, eventueel aangevuld met andere relevante gegevens willen we gebruiken om te kijken of we aanpassingen zouden moeten doen in de samenstelling en formatie van de wijkteams. We nemen hierbij ook de functie van het loket (informatie & advies) mee (zie hoofdstuk 7, pagina 12).

- Collectiveren (individuele vragen en versterken wijk)

Hoe geven we vorm aan het collectief op/aanpakken van individuele vragen?

- Vormgeven van 'nieuw voor oud'

Bij de inrichting van het Sociaal Wijkteam is gekozen om de teams neer te zetten volgens een principe van 'nieuw voor oud'. Dit betekent dat er vanuit gemeentelijke middelen geen of geen volledige financiering is toegevoegd, maar dat er aan deelnemende partijen is gevraagd om binnen hun bestaande subsidie of formatie inzet te leveren voor de Sociaal Wijkteams. Het gaat om vragen die voorheen binnen de moederorganisaties binnen zouden komen, die nu binnen het Sociaal Wijkteam passend bij de andere manier van werken, de andere burgerbenadering en de andere manier van oplossingen zoeken worden opgepakt. Dit vraagt dat we goed kijken naar voor welke vragen dit goed en passend zou zijn. De vragen zijn hetzelfde, maar de oplossingen zijn hopelijk meer in lijn met het transformatie-denken (meer uitgaan en faciliteren van wat mensen zelf kunnen maar ook drempels slechten, meer informeel, meer collectief). Het gaat om aansluiten bij mogelijkheden van mensen zelf en het streven naar meer duurzame oplossingen.

- Vertrouwen en ruimte

Vanuit onze eigen ervaring maar ook die van andere gemeenten en herhaald in een recent verschenen rapport van de Transitiecommissie Sociaal Domein (TSD) over Sociaal Wijkteams wordt de oproep gedaan om niet te doen wat mogelijk is, maar mogelijk te maken wat nodig is. De TSD roept verder op om wijkteams de ruimte te bieden en vertrouwen te hebben in de capaciteiten van de medewerkers. Om hun rol te nemen in het bevorderen van maatwerk en integraliteit, in het wegnemen van belemmeringen in lokale regelgeving of in de organisatorische en administratieve sfeer.

Het proces van ontwikkeling en transformatie vraagt energie, doorlooptijd (geduld, niet te gefixeerd zijn op snelle resultaten) en tijd (en dus ook capaciteit).

- Spanningsvelden

De medewerkers in een Sociaal Wijkteam werken vanuit een methodologisch kader en vanuit de visie van de presentiebenadering (nabij, dichterbij). Dit staat soms haaks op de doelstellingen, resultaten en sturing vanuit een organisatie/omgeving die gericht is op productie. Zo zijn er nog veel meer spanningsvelden te benoemen zoals poortwachter versus ondersteuner, eigen kracht versus hulpverlening, ondersteuning zelfregie versus regie overnemen, specialist versus generalist, leren en ontwikkelen versus primaire proces, Sociaal Wijkteam versus moederorganisatie, handhaving versus hulpverlening, etc. We vragen ontzettend veel van de medewerkers in de teams en plaatsen ze in lastige situaties. Dit vraagt iets van de ondersteuning en begeleiding door de leidinggevendenden binnen de moederorganisaties, maar ook vanuit de aansturing door de gemeente als regievoerder.

- Samenwerking specialisten, met name op gebied van GGZ

Specialistische ondersteuning moet beschikbaar zijn op wijkteamniveau. Hiervoor moeten met de specialistische partners nog wel afspraken worden gemaakt. Het expertiseteam in de huidige vorm sluit onvoldoende aan (zie hoofdstuk 8, op pagina 13). Er wordt gesignaleerd dat veel partners op gebied van jeugd, zorg en welzijn een omslag in denken en doen aan het maken zijn. Deze omslag wordt bij sommige specialistische partners, met name vanuit het veld van GGZ, nog gemist.

- Aansluiting CJG

Het wordt vanuit de partners als een gemiste kans gezien dat de CJG-coaches en Sociaal Wijkteams niet in 1 integraal team zijn georganiseerd. De samenwerking tussen het CJG en het Sociaal Wijkteam is echter in bepaalde wijken al goed tot stand gekomen en daar weten uitvoerders elkaar goed te vinden. Sommige punten behoeft een verfijning van de afspraken om de samenwerking verder te verankeren. Daarnaast verdient de regie op casusniveau (1 gezin, 1 plan) ook verdere uitwerking.

5. Afspraken met deelnemende partners

In mei is in de subsidie-uitvraag basisinfrastructuur ook de inzet van partners (Kontext, MEE, DOCK en Haarlem Effect) meegenomen. Er is gekozen om uit te vragen op dezelfde manier als voorheen, namelijk op formatie binnen de wijkteams. Er zijn twee ontwikkelingen die mogelijk consequenties hebben voor de gevraagde inzet, waardoor er gedurende de periode 2016 – 2020 mogelijk een wijziging in de uitvraag Sociaal Wijkteam gaat optreden. Dit betreft de integratie van Sociaal Wijkteam en Loket Haarlem en de regie op beleids- en uitvoeringsniveau over het Sociaal Wijkteam die nu door de gemeente wordt vormgegeven. De gemeente Haarlem blijft deze regie vooralsnog voeren om de huidige ontwikkeling te optimaliseren en processen van kanteling verder te implementeren. De randvoorwaarden voor het overdragen van de regie (coördinatie en aansturing op beleid en uitvoering) zullen verder inzichtelijk worden gemaakt. Naast deze twee ontwikkelingen kan het mogelijk differentiëren in disciplines en formatie per wijkteam ook iets betekenen voor de inzet.

6. Resultaten

Het Sociaal Wijkteam bereikt op verschillende niveaus (micro, meso en macro) mooie resultaten. Er worden huisuitzettingen, crises en door de inzet van andersoortige oplossingen, aanvragen/aanmeldingen in het formele circuit voorkomen. Preventieve werkzaamheden richten zich op vroegsignalering, maar verhoudingsgewijs ook nog vaak op voorkomen van erger/ crises. Het lukt ook om in veel gevallen een brugfunctie tussen de systeemwereld en de leefwereld te kunnen vervullen. Medewerkers zelf ervaren sterk de voordelen van de multidisciplinaire samenstelling van de Sociaal Wijkteams; inhoudelijke kennis en netwerken worden met elkaar verbonden. Maatwerk kunnen bieden hangt samen met de (relatieve) afwezigheid van regels en protocollen.

Tegelijkertijd blijft het lastig om op deze korte termijn al iets van het maatschappelijke effect te laten zien in termen van kwantiteit en bespaarde kosten. Het is echter belangrijk om niet alleen kwalitatief en kwantitatief te verantwoorden maar vooral ook narratief. De verhalen van de Sociaal Wijkteamleden over wat zij bereiken of liever wat

Voortgangsrapportage Sociaal Wijkteam

de bewoners van Haarlem zelf bereiken door een helpende hand en het mogelijk maken wat nodig is door de Sociaal Wijkteams, moeten we laten spreken!

In het kader van het bieden van rekenschap over de inzet van de Sociaal Wijkteams zijn we in de 2de helft van 2015 een monitoringsonderzoek gestart.

a. Monitoringsonderzoek door DSP groep

Omdat wij graag willen leren van de ervaringen die er tot op heden zijn met de Sociaal Wijkteams hebben wij onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau DSP-groep ingeschakeld om daar onderzoek naar te doen. Samen met de gemeente heeft DSP-groep een monitor opgezet.

Deze monitor bestaat uit drie onderdelen:

- Thermometer in de Sociaal Wijkteams

We vragen de professionals in de Sociaal Wijkteams zelf hoe zij naar hun functioneren kijken. Alle wijkteamleden wordt gevraagd om hun ervaringen weer te geven op stellingen op vijf indicatoren: ondersteuning, bewoners, team, wijk en kostenbewustzijn. We vragen de professionals ook hoe de dienstverlening van het Sociaal Wijkteam verbeterd kan worden, op de vijf indicatoren.

- Thermometer in het wijknetwerk

We vragen minimaal 15 netwerkpartners per wijkteam een aantal stellingen te beantwoorden. Deze partners werken bij woningcorporaties, huisartsen, politie, zorgverleners, lokale initiatieven, etc. Doel is om een beeld te krijgen van de positie van de teams in de wijk volgens de partners, de bekendheid bij de partners en globaal hun ervaringen. Ook vragen we de kwaliteit van het Sociaal Wijkteam te beoordelen en om verbeterpunten, volgens de partners.

- Ervaringen van bewoners

Bewoners die sinds 1 januari 2015 door het Sociaal Wijkteam zijn ondersteund, vragen om hun ervaringen met het wijkteam te delen. We vragen bewoners in eerste instantie online mee te doen, als ze dit niet kunnen of willen, stellen we de vragen telefonisch.

b. Gegevens uit Mens Centraal (bijgewerkt t/m juli 2015)¹

Tabel 1

	Gestart 2014	Gestart 2015	Totaal gestart	Nog open
Noord – Noord	0	56	56	37
Noord – zuid	0	34	34	26
Centrum & Rozenprieel	0	28	28	22
Parkwijk en Zuiderpolder	49	50	99	57
Europawijk en Molenwijk	28	59	87	49
Zuid- West	0	42	42	29
Slachthuisbuurt & Amsterdamsebuurten	31	44	75	40
Boerhaavewijk en Meerwijk	30	86	116	69
Totaal	138	399	537	329

Tabel 2

	Informatie en Advies	Vinger aan de Pols	Ondersteuning	Totaal
Noord – Noord	5	7	20	32
Noord – zuid	6	8	11	25
Centrum & Rozenprieel	5	4	12	21
Parkwijk en Zuiderpolder	2	7	13	22
Europawijk en Molenwijk	15	9	13	37
Zuid- West	7	7	18	32
Slachthuisbuurt & Amsterdamsebuurten	9	4	14	27
Boerhaavewijk en Meerwijk	6	11	26	43
Totaal	55	57	127	239

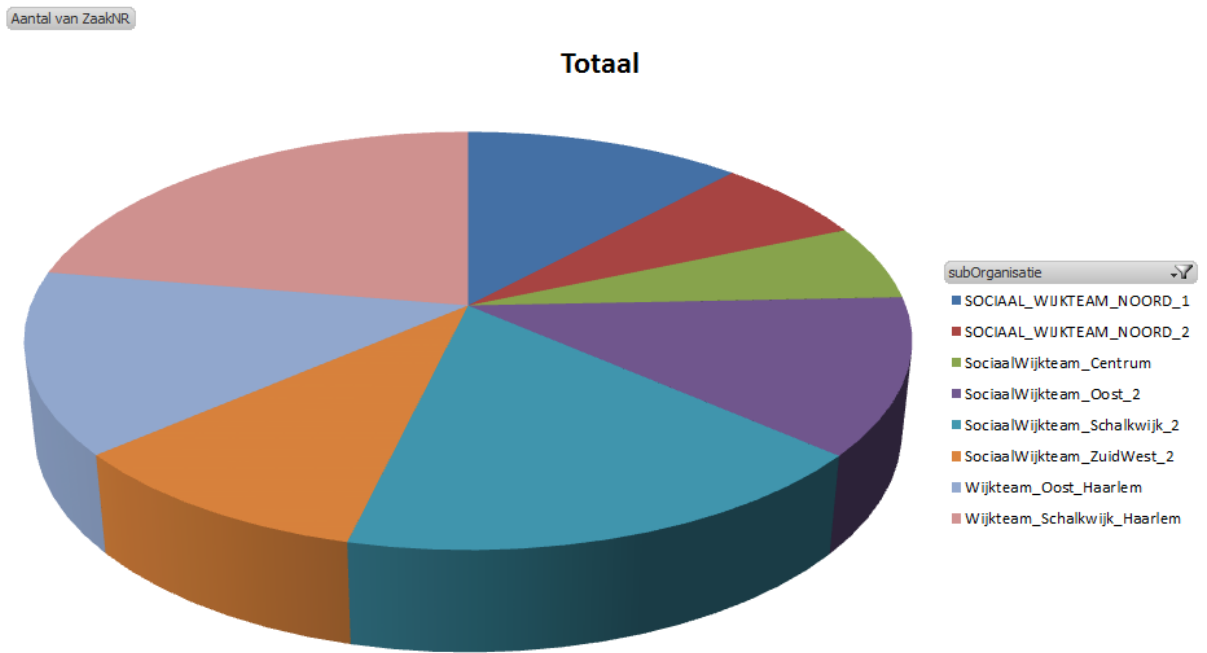
Uitleg bij tabel2: Het aantal informatie en advies, vinger aan de pols en ondersteuningsdossiers is pas te tellen aan het eind/ na het afsluiten van het proces. Dan zijn alle stappen in het proces doorlopen. De aantallen die in deze tabel staan zijn dus van afgesloten dossiers. De dossiers die hier nog niet tussen staan kunnen bijvoorbeeld nog in de fase 'aanmelding' zijn.

NB; door technische problemen met MC en ICT problemen op een aantal locaties heeft een aantal medewerkers een registratie achterstand opgelopen, waardoor de cijfers in de werkelijkheid wat kunnen afwijken.

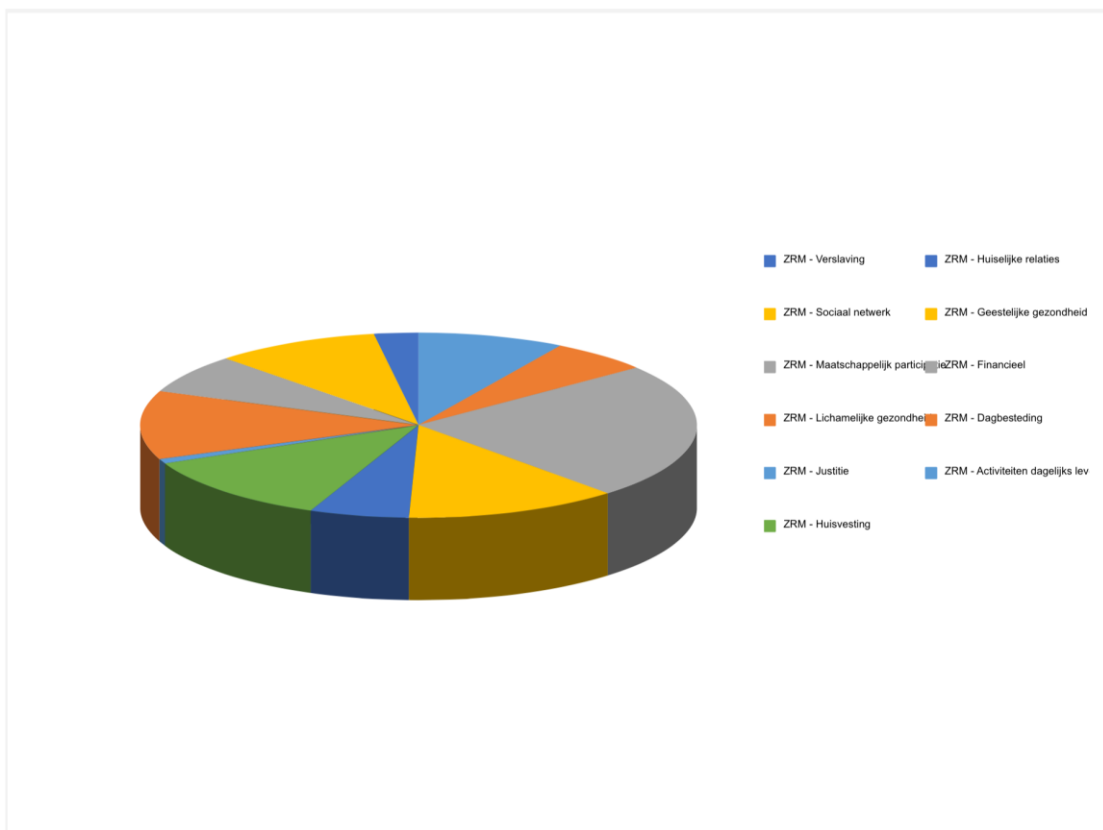
¹ De hier gepresenteerde cijfers zijn afkomstig uit Mens Centraal en geven een indicatief beeld van het aantal cliënten van het wijkteam, maar zijn vanwege registratie- en systeemknelpunten niet representatief en onvoldoende betrouwbaar om verder op te kunnen sturen.

Voortgangsrapportage Sociaal Wijkteam

Afbeelding 1: totaal aantal zaken (geteld aan de hand van het aantal zaaknummers)



Afbeelding 2: Overzicht van de aangevinkte leefgebieden bij het invullen van de ZRM



7. Ontwikkelingen

a. Samenwerking Loket Haarlem en Sociaal Wijkteam

Vanaf 1 mei is een pilot gestart in 2 wijken, als voorbereiding op de voorgenomen integratie van Loket Haarlem en de sociaal wijkteams. De opdracht voor deze pilot is “het vormgeven aan integratie van dienstverlening” met als doel het verminderen van (veronderstelde) onbedoelde dubbele inzet door Loket en Sociaal Wijkteam én het creëren van meer samenhang voor de klant.

Er is gekozen voor Europawijk - Molenwijk en Parkwijk - Zuiderpolder als pilotwijken. In Europawijk - Molenwijk is het Sociaal Wijkteam gehuisvest in het pand van het Loket, in Parkwijk - Zuiderpolder maken de medewerkers die daar de loketspreekuren draaien, deel uit van het Sociaal Wijkteam. Uitgangspunt in de pilot is, dat het “hoe” vooral bedacht en ingevuld gaat worden door de medewerkers.

In beide wijken vond al op natuurlijke wijze uitwisseling plaats tussen Loket en Sociaal Wijkteam. Hier wordt op dit moment een verdiepingsslag in gemaakt samen met de teams. Het niet hebben van een gezamenlijk, dan wel gekoppeld registratiesysteem wordt als een gemis ervaren. De kosten en baten van het voorstel voor een tijdelijk gezamenlijk registratiesysteem voor de beide pilotwijken worden op dit moment onderzocht. De ervaringen vanuit de pilot moeten ook een bijdrage leveren aan de beantwoording van een aantal organisatorische vragen zoals vorm, benodigde deskundigheid en formatie.

De resultaten van de pilot vertalen we naar mogelijke scenario's voor integratie van Loket Haarlem en Sociaal Wijkteam.

b. Niet toewijsbare zorg, wijkverpleging (S1)

In april is er een kennismaking geweest tussen zorgaanbieders en welzijn. Hierbij waren aanwezig: Henk Rosendal (lector Wijkzorg, hogeschool Rotterdam), De Zorgspecialist, Zorggroep Reinalda, Flexicura, SDHD, Zorgbalans, Amie, Dock, Haarlem Effect, Kontext, Pluspunt Zandvoort en de gemeente Haarlem (inclusief Zandvoort vanaf 1 januari 2015) Naar aanleiding van deze bijeenkomst is begin mei een voorzet gemaakt van mogelijke activiteiten in de wijken/ buurten van Haarlem en Zandvoort. Deze voorzet hebben we laten toetsen door de Sociaal Wijkteams (opbouwwerkers en wijkverpleegkundigen) en de GGD. Alle reacties zijn verwerkt in een nieuwe opzet, waarna het document wederom aangepast is. Op 24 juni was er een bijeenkomst met zorgaanbieders en welzijnsorganisaties om keuzes te maken voor een aantal activiteiten. In deze bijeenkomst is besloten om de verbinding tussen welzijn en zorg concreet te maken door bijeenkomsten te organiseren op wijkniveau. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd door de zorgaanbieders en het voorstel is om hierbij de (wijk)verpleegkundigen, de Sociaal Wijkteams en de huisartsen en POH-ers actief per gebied/wijk uit te nodigen. We spraken af om het principe en aanbod van Welzijn op Recept als (inhoudelijke) leidraad te gebruiken bij deze bijeenkomsten. Welzijn op Recept ondersteunt de activering en toeleiding van mensen naar welzijnsarrangementen waardoor vereenzaming en vermindering van beweging tegengegaan kan worden. Verder spraken we af dat de zorgaanbieders het initiatief nemen tot organisatie van de bijeenkomsten en dat de welzijnsorganisaties een stappenplan en de inhoudelijke invulling van het programma voor hun rekening zouden nemen. Voor de indeling van gebieden gebruikten we de indeling van de Sociaal Wijkteams en benoemden trekkers per gebied.

c. Coördinatie en aansturing

Bij de start van de eerste Sociaal Wijkteams heeft de gemeente regie genomen en de aansturing en coördinatie van de teams opgepakt met een projectleider en 2 kwartiermakers. De voortgang van de wijkteams wordt gevolgd door een begeleidingsgroep samengesteld uit alle deelnemende organisaties, de gemeente zelf en een extern adviseur van InHolland.

Het voornemen was en is om de coördinatie en aansturing van de wijkteams onder te brengen bij één of meerdere partners in de stad. De partners hebben zich in juni 2014 uitgesproken voor een model van aansturing waarbij het 2-benenprincipe overeind blijft, de gemeente regie blijft voeren op de opdracht en op het concept van het Sociaal Wijkteam en de organisaties samen verantwoordelijkheid nemen voor de uitvoering middels een netwerksamenwerking. Het streven op operationeel niveau is naar een organisatievorm waarbij de teams min of meer autonoom functioneren. Eind 2016 bereidt de gemeente besluitvorming voor ten aanzien van het organisatiemodel Sociaal Wijkteams.

8. Samenwerking

- **Expertiseteam:**

Het budget voor het expertiseteam liep tot 1 juli 2015. Na intern overleg is een aantal scenario's besproken voor continuering van het expertiseteam maar dan in een andere vorm. Het komende half jaar wordt benut om een onderzoek op te starten naar de behoefte bij de Sociaal Wijkteams en bij de organisaties betrokken bij het toegangsproces. Op basis van bovenstaande acties wordt een meer gefundeerd voorstel voor de inrichting/werkwijze van het expertiseteam opgesteld, met startdatum januari 2016. Uit de brainstorm maar ook uit andere overleggen, komt naar voren dat er met GGZ-aanbieders nog gewerkt moet worden aan cultuurverandering. Dit komt terug in de werkgroep samenwerking met specialistische zorg. In samenwerking met partijen in de GGZ(waaronder Prezens) wordt een scholingsprogramma opgezet.

- **Draagnet:**

Vanaf 2015 wordt de wijkverpleegkundige zorg ingekocht door de zorgverzekeraar. Casemanagement voor dementerende ouderen wordt in 2015 nog geleverd door Draagnet. Vanaf 2016 zal casemanagement een onderdeel vormen van de wijkgerichte zorg voor kwetsbare mensen. Het huidige Draagnet-DOC moet dan, in een hernieuwde vorm, een plek krijgen binnen de veranderende financieringssystematiek. De vijf organisaties die gezamenlijk het casemanagement organisatorisch en financieel droegen (Zorgbalans, SHDH, Amie Ouderenzorg, Zorggroep Reinalda en Stichting St. Jacob) hebben daarom besloten het huidige samenwerkingsverband, Draagnet-DOC, per 1 januari 2016 te beëindigen zodat er ruimte ontstaat voor een nieuwe invulling. Deze nieuwe invulling voor mensen met dementie en andere kwetsbare mensen in de thuissituatie wordt ontwikkeld door de partijen in het Regionaal overleg Basiszorg en Specialistische zorg Zuid-Kennemerland (RBS).

9. Financieel

Uitgaven t.a.v. Sociaal Wijkteam zijn binnen budget.