

gemeente  
**Haarlemmermeer**

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250  
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:  
Raadhuisplein 1  
Hoofddorp  
Telefoon 0900 1852  
Telefax 023 563 95 50

2012/61703 

Cluster           Programma sociaal domein  
Contactpersoon   Alexander van Mazijk  
Doorkiesnummer   023 5676286  
Uw brief           ---  
Ons kenmerk       12.0452231\sd  
Bijlage(n)         1 (boekje met verslag conferentie)  
Onderwerp         Voortgangsbrief programma sociaal domein

Verzenddatum

11 OKT. 2012

Geachte heer, mevrouw,

In onze nota van B&W Richting, proces en aanpak programma sociaal domein<sup>1</sup>, hebben wij toegezegd u eens per kwartaal schriftelijk te informeren over de laatste ontwikkelingen en voortgang in het programma sociaal domein. Op 14 juni 2012 hebben wij u per brief geïnformeerd over de gevolgen van de val van het kabinet Rutte. Wij hebben aangegeven in de kabinetscrisis geen aanleiding te zien om onze ambities voor de hervormingen in het sociale domein naar beneden bij te stellen<sup>2</sup>. Met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het stedennetwerk G32, gaan wij er vanuit dat er sprake is van uitstel en niet van afstel van de decentralisaties Wet Werken Naar Vermogen (WWNV) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Gezien het uitstel hebben wij onze inzet in 2012 (en 2013) opnieuw afgewogen. In deze voortgangsbrief informeren wij u over onze afwegingen. Tevens melden wij u de laatst bij ons bekende informatie over de transities van de WWNV, de ABWZ en de jeugdzorg.

#### **Duiding van de politieke situatie**

De WWNV en de overheveling van de begeleidingsfuncties uit de AWBZ per 1 januari 2013 zijn controversieel verklaard. Dat betekent dat de behandeling van de wetsvoorstellen is opgeschort totdat er een nieuw kabinet is of totdat de Kamer besluit het onderwerp van de lijst te halen. De stelselherziening Jeugdzorg is door de Tweede Kamer niet-controversieel verklaard. De behandeling van dit onderwerp wordt door de Kamer voortgezet in deze demissionaire periode. De met de decentralisaties sterk verbonden stelselwijziging van het passend onderwijs is een jaar uitgesteld. Ook zijn de aangekondigde bezuinigingen in het passend onderwijs voorlopig van de baan. Dat geldt ook voor de bezuinigingen op de sociale werkvoorziening en het passend onderwijs.

<sup>1</sup> 2012.0013203

<sup>2</sup> 2012.0448258, brief aan de raad Gevolgen kabinetscrisis voor programma sociaal domein.



**Mixed Sources**  
Productgroep uit goed beheerde  
bossen en andere gecontroleerde  
bronnen

Cert. no. SGS-COC-004741  
www.fsc.org  
© 1996 Forest Stewardship Council

De in de bestuursafspraken van 2011 aangekondigde decentralisaties in het sociale domein gingen gepaard met onduidelijkheid over middelen, inhoud, mate van beleidsvrijheid en planning. Door de val van het kabinet in april is de onduidelijkheid verder toegenomen. Zoals aangegeven gaan wij er vanuit dat er sprake is van uitstel en niet van afstel van de decentralisaties WWNV en AWBZ. Vrijwel alle politieke partijen benoemen de wenselijkheid van de decentralisaties in hun verkiezingsprogramma's. De hervorming van het stelsel passend onderwijs is uitgesteld. Uit een rondvraag blijkt dat de meeste gemeenten doorgaan met de voorbereidingen op de decentralisaties, zij het soms in een lager tempo. Wij kiezen niet voor een lager tempo, maar maken gebruik van de extra tijd om projectmatig en met proeftuinen aan onze hervormingsambities invulling te geven.

### **Heroverweging programma sociaal domein**

Wij hebben geïnterviewd welke werkzaamheden in 2012 kunnen worden voortgezet, dan wel moeten worden opgeschort. We maken een onderscheid tussen de transities en de transformatie. De opzet in het programma is immers gebaseerd op twee sporen. Enerzijds moeten wij in staat zijn om vanaf de afgesproken of opgelegde invoeringsdata de nieuwe wettelijke taken uit te voeren. Daartoe zijn projectteams en werkgroepen ingericht die zich bezig houden met het identificeren van mogelijke beleidskeuzes, het opstellen van verordeningen, het inrichten van de organisatie, wijzigen van werkprocessen en ICT en het bijscholen van medewerkers. Daarnaast en in samenhang daarmee, streven wij een transformatie van het sociale domein na. Met een aantal projecten en proeftuinen die transitie- of domeinoverstijgend zijn geven wij (mede) richting aan de door ons gewenste hervormingen. De programmaorganisatie bewaakt de samenhang tussen transities en transformatie en houdt de hervormingen actief 'op de agenda' zowel intern (ambtelijk en bestuurlijk) als bij onze maatschappelijke partners. De vaart, het ambitieniveau en de focus en regie van de programmaorganisatie moeten (ook bestuurlijk) zichtbaar en herkenbaar blijven, zowel intern als extern.

Om de inzet in 2012 en 2013 te kunnen heroverwegen, zijn wij uitgegaan van een aantal veronderstellingen<sup>3</sup>. Zo verloopt de beoogde stelselwijziging van de jeugdzorg vooralsnog conform planning. Dat betekent wij per 1 januari 2015 verantwoordelijk worden voor de jeugdzorg. Wat betreft de hervorming en decentralisatie van de regelingen voor de arbeidsmarkt gaan wij vooralsnog uit van transitiedatum 1 januari 2014. Ook voor de beoogde overheveling van begeleidingstaken uit de AWBZ gaan wij uit van (volledige) transitie (in één keer) per 1 januari 2014. Na de vorming van een nieuw kabinet komt er meer duidelijkheid over deze uitgangspunten; waar nodig herzien wij op dat moment de inhoud en inzet van het programma opnieuw. Hieronder geven wij op hoofdlijnen aan, waar onze inzet zich in de komende maanden op richt. Wij maken een onderscheid tussen de activiteiten die zijn gericht op de nieuwe wettelijke taken en de hervormingsopgave. Daarnaast heeft het programmateam een aantal algemene taken, zoals het aanjagen en creëren van draagvlak voor de veranderboodschap, visievorming, bestuurlijke advisering, verkennen regionale samenwerking, het verstevigen van onze informatiepositie, netwerken en lobby en het uitwisselen van best practices (intern en extern). De benodigde inzet voor 2013 (en 2014) wegen wij na het aantreden van het nieuwe kabinet opnieuw af.

---

<sup>3</sup> Wij baseren ons op de verkiezingsprogramma's van de partijen in de Tweede Kamer en op adviezen van de VNG, de G32 en de landelijke transitiebureaus (ministeries).

#### Werkzaamheden gericht op de transities

Na het controversieel verklaren van de begeleiding AWBZ en de WWNV is door het programmateam geïnventariseerd welke activiteiten wel en welke niet zinvol kunnen worden voortgezet. Zo zoeken we in 2012 voor de AWBZ (en Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)) nieuwe vormen van samenwerking met aanbieders en zorgverzekeraars en verkennen we met buurgemeenten mogelijkheden om gemeentegrensoverstijgende vraagstukken samen aan te pakken. Een voorbeeld is de proeftuin Vervoer, waarin we samen met de regio's Amstelland, de Meerlanden en Kennemerland onderzoeken of er slimme combinaties mogelijk zijn tussen vervoer naar dagbesteding (AWBZ), Wmo vervoer en leerlingenvervoer. Voor de onderkant van de arbeidsmarkt bereiden wij ons onder andere voor op de inkoop van re-integratietrajecten in samenhang met jeugdzorg en dagbesteding en werken we aan het verbeteren van onze werkgeversbenadering. Jongeren onder de 27 jaar zonder startkwalificatie uit het bestand van de Wet Werk en Bijstand (WWB), hebben vanaf 1 juni 2012 niet langer recht op een uitkering. Voor deze niet uitkeringsgerechtigde jongeren die tussen wal en schip dreigen te vallen, is een aanpak geformuleerd. Het gaat al naar gelang de persoon om scholing, leer-werktrajecten, bemiddeling naar werk met daar waar nodig een zorgcomponent.

De transitie jeugdzorg verloopt vooralsnog conform eerdere planning. Onze werkzaamheden zijn gericht op het vergroten van ons kennisniveau (met name gericht op de nieuwe taken) en het al lerende ontwikkelen van nieuwe werkpraktijken en instrumentarium, vooruitlopend op onze toekomstige verantwoordelijkheden. Deze werkpraktijken ontwikkelen wij zowel lokaal, veelal binnen het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), maar ook in samenwerking met buurgemeenten en met het Steunpunt Huiselijk Geweld. In het najaar van 2012 bespreken wij met u een nader uitgewerkte visie op de transitie jeugdzorg voor onze gemeente. Ook voeren wij in 2012 en 2013 een aantal proeftuinen uit in de jeugdzorg. Vanwege de succesvolle ervaringen met ons CJG is onze gemeente door het ministerie van VWS uitgenodigd mee te denken over de ophanden zijnde stelselwijziging. Wat betreft het passend onderwijs tenslotte, stellen wij vast dat de samenwerking met het CJG volop gestalte krijgt. Hierdoor krijgen kinderen en hun ouders beter en sneller ondersteuning bij vragen die het onderwijsdomein overstijgen. Wij willen de samenwerking tussen het CJG en het primair passend onderwijs verder versterken en uitbreiden naar het voortgezet passend onderwijs.

#### Werkzaamheden gericht op de hervormingen

Om bij te dragen aan de transformatie van het sociaal domein, hebben wij een aantal transitieoverstijgende activiteiten, projecten en proeftuinen gedefinieerd. Voor de meeste van deze activiteiten geldt dat zij in meer of mindere mate ook los van de transities voortgezet kunnen worden. De projecten en proeftuinen beogen bij te dragen aan de hervormingsdoelstellingen, zoals wij die hebben vastgelegd in onze nota Richting, proces en aanpak programma sociaal domein. Centrale begrippen waar wij onze activiteiten aan toetsen zijn: nabijheid (van hulp en ondersteuning), ruimte voor de professionals, eigen kracht (van onze inwoners) en ontschotting. Deze toetsstenen volgen uit de veranderboodschap die wij ook in bovengenoemde nota hebben vastgesteld en met u hebben besproken. Zo zoeken wij (projectmatig) naar alternatieve manieren van informatievergaring, sturing, regie en financiering in het sociale domein.

Ook werken we aan manieren om de eigen kracht en regie van onze inwoners te versterken. Hierbij kan gedacht worden aan de zogenaamde "Gezinscloud", waarbij huishoudens zelf (via internet) regie voeren op hun "zorgdossier", maar ook aan het frontlijnteam in het CJG en de keukentafelgesprekken ("Kansen en kantelen"). Deze keukentafelgesprekken dragen op hun beurt ook bij aan het ontschotten. Dat geldt ook voor de proeftuin Sociale teams die wij in 2013 in Nieuw-Vennep uitvoeren.

### **Stand van zaken decentralisaties**

Hieronder lichten wij de actuele stand van zaken omtrent de decentralisaties toe.

#### Voortgang stelselwijziging Jeugdzorg

Op 18 juli 2012 is een conceptwetsvoorstel voor de nieuwe "Jeugdwet" voor consultatie aangeboden. Het voorstel geeft een eerste beeld over de beoogde inrichting van het nieuwe jeugdzorgstelsel en de beleidsvrijheid voor gemeenten. Wij stellen vast dat er in het wetsvoorstel onvoldoende samenhang is en dat wij zowel inhoudelijk, financieel als bestuurlijk onvoldoende in positie worden gebracht om de benodigde zorginhoudelijke verbeteringen en doelmatigheidswinst te realiseren. Per brief hebben de stedennetwerken G4 en G32 op 18 september 2012 een gezamenlijke inspraakreactie gegeven op het concept wetsvoorstel. In deze reactie zijn onze zorgen benoemd. Overigens geeft het Rijk aan dat over enkele onderwerpen de besluitvorming nog niet op detailniveau is afgerond. In de komende maanden wordt hieraan verder gewerkt.

Op korte termijn ontvangt u de door ons toegezegde brief, ter voorbereiding op uw bijeenkomst over de transitie jeugdzorg op 22 november 2012. In deze brief informeren wij u nader over het concept wetsvoorstel. Bij een recent werkbezoek van ambtenaren van het ministerie van VWS, eindverantwoordelijk voor de transitie van de jeugdzorg, zijn onze medewerkers uitgenodigd om vanuit onze (beoogde) werkpraktijk de kansen en belemmeringen van het voorliggende wetsontwerp met het transitieteam van het ministerie te bespreken. De behandeling van het wetsvoorstel vindt vooralsnog conform planning plaats, maar algemeen wordt uitgegaan van vertraging als gevolg van de kabinetsformatie.

#### Overheveling begeleidingsfuncties AWBZ naar Wmo

Het wetsvoorstel voor de overheveling van de begeleidingsfuncties AWBZ naar de Wmo is controversieel verklaard en de parlementaire behandeling is daarmee opgeschort. In de junicirculaire is door het Rijk aangegeven dat de aan de gemeenten toegekende voorbereidingsmiddelen voor de decentralisatie AWBZ in 2012 niet worden teruggehaald. De middelen voor 2013 blijven in het gemeentefonds in afwachting van besluitvorming door het volgende kabinet. De Tweede Kamer heeft daarnaast besloten het transitiebureau voor de overheveling van de begeleiding uit de AWBZ in stand te houden. De voorbereidingen door het rijk op de decentralisatie gaan met andere woorden door.

Medio augustus 2012 heeft de (ambtelijke) Taskforce Beheersing Zorguitgaven van de ministeries van VWS en Financiën in het rapport "Naar beter betaalbare zorg" geadviseerd om meer taken uit de AWBZ over te hevelen naar de Wmo. Dat betekent dat gemeenten mogelijk ook verantwoordelijk worden voor de persoonlijke verzorging en verpleging. Het is aan de Tweede Kamer en het nieuwe kabinet om hierover besluiten te nemen. Eind september heeft de ministerraad ingestemd met het voorstel van de minister om een begin te maken met het scheiden van wonen en zorg in de AWBZ. Nieuwe cliënten die in 2012 nog

in aanmerking zouden komen voor zogenaamd lichte zorgzwaartepakket (ZZP 1 en 2) krijgen voortaan geen indicatie meer voor AWBZ gefinancierde zorg. Dat betekent dat deze mensen langer thuis blijven wonen en een groter beroep gaan doen op ondersteuning vanuit de Wmo. Voor de uitwerking van de maatregel "scheiden van wonen met zorg" voor de zwaardere zorgzwaartepakketten, alsmede die voor cliënten t/m 22 jaar wordt meer tijd genomen om met betrokken partijen tot een verantwoorde uitvoering te komen. De invoeringsdatum daarvan is nog niet bekend.

#### Hervorming regelingen onderkant arbeidsmarkt

Ook de beoogde hervorming en decentralisatie van de regelingen voor de arbeidsmarkt is uitgesteld. Dit betekent dat de korting op het participatiebudget wel wordt doorgevoerd maar dat we nog geen ongedeeld budget krijgen voor zowel de WWB als de WSW. Daarnaast is de bezuiniging op de sociale werkvoorziening voor 2013 en verder geschrapt. Dat blijkt uit een raming van het Centraal Planbureau (CPB) op basis van het Lenteakkoord. Ook is de huishoudinkomenstoets met terugwerkende kracht afgeschaft. Deze was als onderdeel van de aanscherpingen WWB van kracht per 1 januari 2012.

Uit de verkiezingsprogramma's blijkt dat de meeste politieke partijen (waaronder VVD en PvdA) een hervorming van de regelingen voor de onderkant van de arbeidsmarkt wenselijk en noodzakelijk vinden. Het is op dit moment niet te zeggen hoe deze hervorming er precies gaat uitzien en wanneer de wijzigingen in werking treden.

#### Passend onderwijs

Het Wetsvoorstel passend onderwijs ligt op 2 oktober 2012 voor bij de Eerste Kamer die zich er dan over uitspreekt. Voor het onderwijs en gemeenten verandert er veel. Scholen krijgen de zorgplicht dat ieder kind een zo goed mogelijke plek in het onderwijs krijgt. Als de school zelf geen passend onderwijs kan bieden, heeft de school zelf de taak op zoek te gaan naar een passende plek. De school bespreekt met de ouders welke scholen binnen het samenwerkingsverband de juiste expertise in huis hebben, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren zoals bijvoorbeeld een bepaalde schoolrichting of maximale afstand tussen thuis en school. De organisatie en financiering van de zorg en ondersteuning van leerlingen wijzigt. De beschikbare middelen voor extra ondersteuning worden toegekend aan de samenwerkingsverbanden. De (schoolbesturen binnen de) samenwerkingsverbanden verdelen vervolgens de middelen over de scholen waar de extra ondersteuning nodig is. Zo is er beter maatwerk mogelijk en kunnen de middelen ten goede komen aan de ondersteuning in de klas. De docenten worden hiervoor toegerust waardoor het pedagogisch klimaat in de klas wordt versterkt. Zo wordt zoveel mogelijk voorkomen dat kinderen worden doorverwezen naar het speciale onderwijs. Voor die kinderen waarvoor het speciaal onderwijs de meest passende plek is, gaat een deel van de middelen naar het (v)so op basis van het aantal kinderen dat vanuit het samenwerkingsverband wordt geplaatst. Vanwege de samenhang tussen de ondersteuning die scholen leveren aan leerlingen en de zorg die de gemeente financiert, moeten de samenwerkingsverbanden van het onderwijs een op overeenstemming gericht overleg voeren met de gemeente. De afspraken worden vastgelegd in een zogenaamd (regionaal) ondersteuningsplan. De afstemming met gemeentelijke jeugdtaken beoogt een meer integrale benadering. Daarnaast zijn er kansen om de sociale werkvoorziening, inkomensondersteuning, jeugdzorg en speciaal onderwijs op elkaar aan te haken. De eerder aangekondigde bezuinigingen op het passend onderwijs zijn voorlopig geschrapt.

## **Overige ontwikkelingen**

### Lobby

De VNG en de G32 hebben deze zomer verschillende documenten opgesteld die gebruikt worden om invloed uit te oefenen op het regeerakkoord van het nieuwe kabinet. De G32 pleiten voor een sterkere positie van de steden, zodat de bestuurskracht van deze gemeenten benut kan worden voor onder meer de transitie en transformatie van het sociale domein. Zowel VNG als G32 doen een beroep op het nieuwe kabinet om de decentralisatie van taken naar gemeenten met voldoende beleidsvrijheid en financiële middelen gepaard te laten gaan. Ook moeten deze middelen zoveel mogelijk ontschot ingezet worden en dienen gemeenten voldoende experimenteertruimte te krijgen, daar waar nog belemmeringen in regelgeving bestaan. VNG, G32 en G4 hebben gezamenlijk een manifest geschreven waarin ze pleiten voor één regeling voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zij moeten op hun eigen niveau kunnen deelnemen aan het reguliere arbeidsproces of op een andere manier kunnen participeren, bijvoorbeeld door middel van dagbesteding.

### Verbeterplan Sociale Dienstverlening

Wij hebben eerder indringend met u gesproken over de ontwikkelingen bij de cluster Sociale Dienstverlening. Het op orde krijgen van de sociale dienst moet hand in hand gaan met de voorbereidingen op de transities en onze hervormingsagenda. Dat betekent dat wij de noodzakelijke ingrepen bij de sociale dienst, ook toetsen aan onze ambities voor het sociale domein.

### Regionale samenwerking

Op 28 juni heeft er een informatieve raadsbijeenkomst plaatsgevonden over regionale samenwerking in het sociale domein. U bent toen geïnformeerd over de dilemma's bij de regionale samenwerking op het terrein van jeugdzorg. De portefeuillehouder Jeugdzorg heeft aangegeven dat wij bij dit vraagstuk uitgaan van de (zorg)vraag van onze inwoners en daarbij rekening houden met de bewegingen van de inwoners binnen en (naar) buiten onze gemeente. De centrale vraag is met welke manier van werken en welk type aanbod zij het meeste zijn gebaat. Op basis daarvan kiezen we straks voor de aanbieders die hier zo goed als mogelijk op aansluiten. Daarbij komt ook de vraag met welke gemeenten dat aanbod eventueel georganiseerd moet worden. Uitgangspunt is daarbij dat Haarlemmermeer een centrumfunctie heeft als grote gemeente en dat wij regie moeten voeren als het gaat om de toegankelijkheid en kwaliteit van de maatschappelijke ondersteuning. Intussen werken wij bij onze voorbereidingen samen met onze buurgemeenten in de Stadsregio Amsterdam, de regio Amstelland en de Meerlanden en de regio Kennemerland. Eerder in deze brief hebben wij daarvan enkele voorbeelden genoemd.

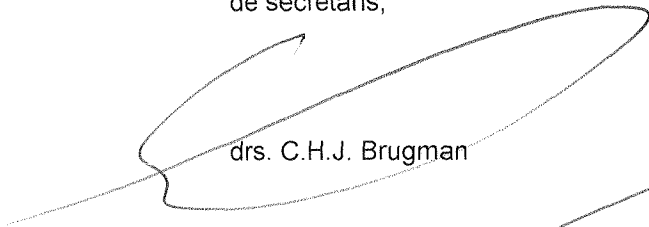
### Samenwerking met partners

Op 7 juni 2012 hebben wij een zogenaamde "externe stakeholdersconferentie" gehouden. Velen van u waren daarbij aanwezig. Als vervolg daarop hebben wij de contacten met onze maatschappelijke partners op verschillende niveaus geïntensiveerd. Wij nodigen de instellingen in het sociale domein uit om met innovatieve ideeën te komen en zoeken met hen de samenwerking in de diverse projecten en proeftuinen.

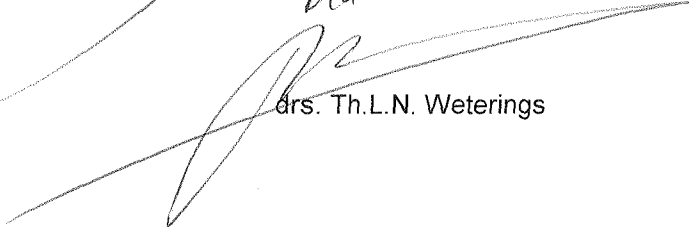
Voor het einde van dit jaar doen wij u een nader uitgewerkte visie op de transitie jeugdzorg toekomen. Wij stellen het presidium daarnaast voor een informatieve raadsbijeenkomst te plannen in november 2012 over de voortgang in het programma sociaal domein.

Hoogachtend,  
burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,  
de secretaris,

de burgemeester,

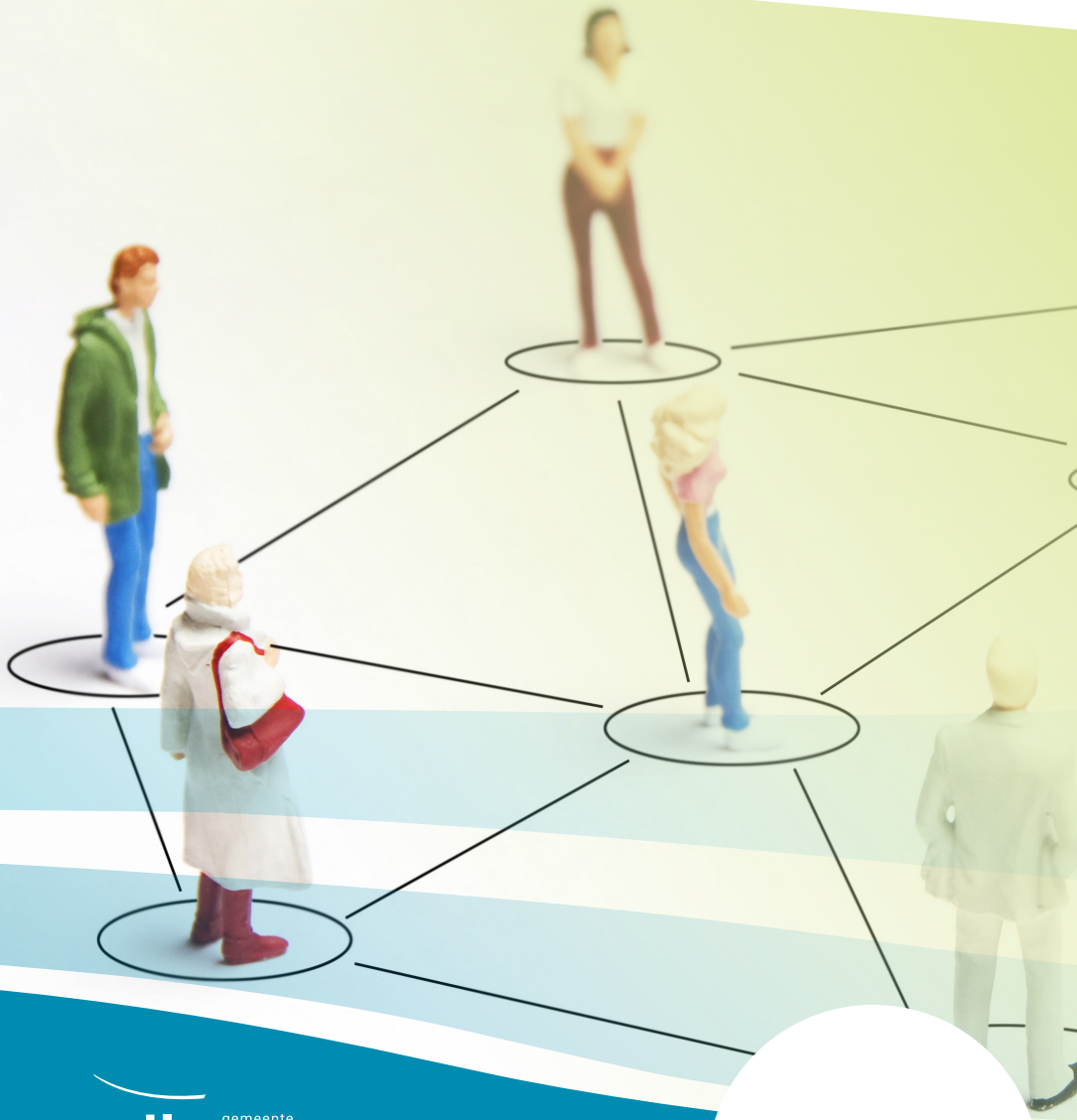


drs. C.H.J. Brugman

*bla*  
  
drs. Th.L.N. Weterings

# Ambities voor het sociaal domein

*Terugblik op de werkconferentie van 7 juni 2012*



gemeente  
Haarlemmermeer

**Sociaal Domein**



**Inhoudsopgave**

<b>Ambities voor het Sociaal Domein</b>	<b>4</b>
<b>Alexander van Mazijk</b>	<b>6</b>
<b>Kristine Leenman</b>	<b>10</b>
<b>Steffe Bak</b>	<b>14</b>
<b>John Nederstigt</b>	<b>17</b>

Samen bouwen  
aan een beter  
sociaal domein

HLMR  
**MEER**  
ONTMOETEN

**Ambities  
voor het  
Sociaal Domein**

Voor u ligt het boekje Ambities voor het sociaal domein met daarin de belangrijkste opbrengsten van de werkconferentie op 7 juni 2012. Een uitgebreider verslag van de bijeenkomst is te vinden op onze website. Hier kunt u ook een filmverslag van de dag bekijken.

Via de volgende link komt u op onze website:

<http://www.haarlemmermeer.nl/sociaaldomein>

Wij geven in dit boekje ook een persoonlijke reflectie op de dag en de opbrengsten daarvan. Waar mogelijk vertalen wij de opbrengsten naar concrete activiteiten die wij vanuit het sociaal domein ondernemen.

Wij wensen u allen veel leesplezier.

Met vriendelijke groet,

Steffe Bak, John Nederstigt, Kristine Leenman en Alexander van Mazijk



**Alexander van Mazijk**

## **PROFIEL**

Alexander van Mazijk is sinds 1 november 2011 aangesteld als programmamanager. Hij is sinds eind 2005 werkzaam in onze gemeente, eerder als manager van de afdeling Openbare Orde en Veiligheid. Als programmamanager is Alexander opdrachtnemer voor de directie en het bestuur voor de beoogde hervormingen in het sociale domein. Samen met "zijn" team en de andere collega's in en buiten de organisatie werkt hij aan deze complexe opdracht.

Alexander: "Het is een prachtige maar ook ingewikkelde klus want de ambities van onze gemeente zijn hoog. Om de verwachtingen maar alvast te managen: we gaan niet in een paar jaar de wereld veranderen. Wel kunnen we een grote slag maken door onszelf en elkaar te dwingen echt anders naar het sociale domein te kijken. Over de grenzen en schotten heen, ruimte en kwaliteit aan de voorkant organiseren, meer gebruik maken van de zelfredzaamheid en eigen kracht van de samenleving en met een andere insteek met onze inwoners in gesprek gaan. Dat is wat mij betreft waar de hervormingen in het sociale domein over gaan."

## Van verzorgingsstaat naar ondersteuningsgemeente

Tijdens de workshop “van verzorgingsstaat naar ondersteuningsgemeente” schetsten Marion Wester en Guzeliën Hermans (gemeente Haarlemmermeer) aan de hand van de casus over Danny wat goed en minder goed ging tijdens zijn zorgtraject en wat er beter kan. Danny is pas achttien jaar geworden en heeft de laatste tijd meerdere baantjes gehad, maar werd steeds ontslagen. Onlangs is hij opnieuw ontslagen. Na de lagere school heeft hij op verschillende scholen gezeten, maar geen enkele opleiding afgemaakt. Danny heeft een jonger broertje en twee jongere zusjes. Zijn ouders zijn gescheiden. Moeder doet haar best om het gezin draaiende te houden, maar het lukt haar nauwelijks. In verband met de scheiding loopt er een rechtszaak om het huis en andere zaken. Ze heeft een uitkering en de schulden stapelen zich op.

Alexander: “Het verhaal van Danny laat heel goed zien waarom het noodzakelijk is om de wijze waarop we het sociale domein georganiseerd hebben, te hervormen. Met de workshopdeelnemers hebben we teruggekeken en ons afgevraagd wat de ideale aanpak geweest zou zijn. Iedereen was het er over eens dat er eerder ingegrepen had kunnen worden. Vragen die daarbij opkwamen waren: wie had moeten ingrijpen, hoe pak

je de problemen van zo'n gezin integraal aan en wie moet daarbij de regie voeren? Vragen waarmee we met het oog op de toekomst flink mee worstelen!”

De meeste deelnemers aan de workshop bleken voorstander te zijn van het aanstellen van een zogenaamde casemanager voor een huishouden. Minder eensgezindheid is er over wie die casemanager moet leveren. Is dat de gemeente? Of de organisatie met de meeste expertise op de voornaamste hulpvraag? Of juist iemand die vooral het vertrouwen geniet van de cliënt en deskundig is in de begeleiding? Wel eens zijn de deelnemers dat de samenwerking tussen de verschillende organisatie veel beter kan. Voorbeelden van goede samenwerking zijn er gelukkig ook en daar kunnen we van leren.

## Kwaliteit

In de workshop Kwaliteit is onder leiding van Ron van Wieringen en Frans Balendong (beiden gemeente Haarlemmermeer) gediscussieerd over de kwaliteit in het sociale domein. Discussiepartners waren zorgaanbieders, gemeenten en cliënten. Het werd een open gesprek met veel wederzijds begrip voor elkaars posities en ideeën.

Alexander: “Wij vinden dat de manier waarop er naar kwaliteit en verantwoordelijkheid in de zorg gekeken wordt, radicaal anders moet. Vertrouwen

en het gesprek moeten wat ons betreft centraal staan. Veiligheid en ruimte om te handelen en regie te voeren over het eigen proces bleken tijdens de workshop voor iedereen de juiste uitgangspunten.”

Hoe daar te komen is iets anders. In de workshop werden vragen opgeworpen over zowel de veiligheid als de financiële kant van de zaak. Uiteindelijk willen de inwoners als belastingbetaler wel weten of we het geld op de juiste manier uitgeven. Hoe voorkomen we fraude als middelen niet verantwoord worden? Hoe voorkomen we excessen zoals we bijvoorbeeld in de kinderopvang hebben gezien? Hoe stel je vast of het werk daadwerkelijk goed wordt uitgevoerd? En kan de gemeente de zelfbeheersing opbrengen om niet in “incidentenpolitiek” te verzanden? Allemaal lastige vragen die bij de deelnemers aan de workshop leven.

Alexander: “De zorgen die geuit zijn in de workshop zijn begrijpelijk en die zorgen delen we met onze partners. Tegelijkertijd gaat het credo ‘als je doet wat je deed, dan krijg je wat je kreeg’ hierin op. Het moet in elk geval anders dan we tot nu toe doen. Wij hopen met onze partners op basis van wederzijds vertrouwen, gesprekken op basis van gelijkwaardigheid en geduld toch te kunnen komen tot een andere manier van kwaliteitsbewaking. Een manier die wellicht onwettig is maar veel meer

recht doet aan onze inwoners met een hulpvraag en de professionaliteit van onze hulpverleners.”

## Tenten bouwen

In zijn college “Tenten bouwen” onderbouwde prof. dr. Roel in ‘t Veld met verve dat het verstandig is om niet in één keer drastische, onomkeerbare stappen te zetten. De transities en transformatie van het sociale domein vragen volgens hem eerder om tenten dan om betonconstructies. Liever nog spreekt hij van “overgangen” omdat het in deze fasen vaak onduidelijk is wie er aan het stuur staat.

Alexander: “In ‘t Veld laat via enkele voorbeelden uit het verleden van de sociale zekerheid overtuigend zien dat wetten, regelingen en uitvoeringsorganisaties vaak onbedoelde effecten hebben. De neiging in de politiek is om deze te beantwoorden met nieuwe interventies, maar ook die hebben weer hun onbedoelde effecten. De werkelijkheid is complexer dan we vaak beseffen. Ik onderschrijf van harte de oproep van In ‘t Veld om tenten te bouwen in plaats van kathedralen en te streven naar veerkracht in plaats van stabiliteit. Een waardevol advies aan ons allemaal om niet te vluchten in allerlei stelselherzieningen en nieuwe regels”.

Roel in ‘t Veld is duidelijk in zijn betoog. Steeds weer wordt dezelfde fout

gemaakt: we investeren in de eeuwigheid door instituties, mensen en systemen in beton te gieten. Na een paar jaar gaat alles op de schop en wordt er veel leed veroorzaakt en kosten gemaakt. Die dynamiek van steeds weer nieuwe interventies zal niet opeens verdwijnen waarschuwt In 't Veld. Volgens hem doen we er goed aan om flexibele constructies te bouwen: tenten in plaats van betonconstructies. Het gaat er vooral om hoe we met onzekerheden omgaan: de keuzes die we maken mogen de verschillende toekomstmogelijkheden niet in de weg staan.





**Kristine Leenman**

## PROFIEL

Kristine Leenman is op 1 juni gestart als directeur bij onze gemeente. Haar aandachtsgebieden zijn het Sociaal Domein, Handhaving en Toezicht, en Dienstverlening.

Kristine: "Inmiddels heb ik zevenentwintig jaar bij de lokale overheid diverse functies vervuld, in Amsterdam, Haarlem, Almere en nu Haarlemmermeer. Ik werkte als programmanager, projectmanager en als lijnmanager op het gebied van stadsvernieuwing en ruimtelijke ontwikkeling.

De laatste jaren ben ik me gaan verdiepen in het sociale domein, wat ook bij de gemeente Haarlemmermeer onder mijn verantwoordelijkheid valt."

"De lokale overheid is en blijft voor mij de meest boeiende plaats om te werken door de breedte en de complexiteit van de vragen die aan de gemeente gesteld worden. Ook de grote hoeveelheid van rollen en producten die dit vraagt; gemeente als facilitator, regisseur, verbinder, maar ook als handhaver en toezichthouder maken het een boeiend werkveld. Het betekent een spannende paradox tussen 'dingen mogelijk maken' en ook weer 'beschermen tegen overdruk'."

Kristine bespreekt en reflecteert vanuit haar aandachtsgebied sociaal domein op de uitkomsten van een aantal workshops en masterclasses. Dit zijn 'het keukentafelgesprek in de praktijk', de 'pilot kansen en kantelen', 'sociale teams' en 'probleemgericht werken in de wijken'.

## Kansen en kantelen

Gemeente Haarlemmermeer heeft de afgelopen 2.5 jaar de pilot Kansen en Kantelen uitgevoerd om op deze manier te zoeken naar passende ondersteuning voor de inwoners. Met de komst van de Wmo werd gezocht naar invulling van de compensatieplicht: wat heeft iemand nodig om te kunnen blijven participeren, ondanks de beperking? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat inwoners optimaal participeren in de samenleving?

Kristine: "Door de workshop 'keukentafelgesprek in de praktijk' en de masterclass 'Kansen en kantelen' konden we de stakeholders informeren over deze pilot en de uitkomsten. Ook hebben wij zo expliciet ruimte gecreëerd om hun mening te geven en de aanwezigen zelf 'het keukentafelgesprek' te laten ervaren om een beter beeld te krijgen waar we het nou over hebben en de toepassing van de methode in de praktijk te laten ervaren."

Tijdens de masterclass 'kansen en kantelen' is nader ingegaan op wat de pilot inhield en de uitkomsten daarvan. Gedurende de pilot is met zo'n 80 inwoners een zogeheten keukentafelgesprek gevoerd. De inwoner en zijn of haar vraag staat centraal tijdens dit keukentafelgesprek. De consulent probeert tijdens dit gesprek in één keer een beeld van de problematiek en de mogelijkheden in kaart te brengen. De vraagverheldering leidt tot het inzicht wat de 'echte' vraag is (vraag achter de vraag), of de cliënt die zelf kan oplossen

(empowerment), of doorverwijzing of een aanvraag nodig is, en het leidt tot het tijdig herkennen van toekomstige vragen (preventieve werking).

Kristine: "De consulent die de intake doet is eigenlijk een soort van casemanager, hij beheert het dossier van de inwoner en zorgt ervoor dat alle afspraken worden uitgezet en nagekomen. De consulent werkt samen met andere consulenten in een multidisciplinair team (team zelfregie), waarin mensen vanuit de gemeente zitten, maar ook andere organisaties zoals MEE, Meerwaarde en Steunpunt Mantelzorg. Uiteindelijk proberen wij de condities te creëren waardoor wij de inwoner in staat stellen optimaal te participeren in de samenleving."

"Wat ik zelf erg mooi vond om te zien tijdens de masterclass, was dat er veel steun was voor de werkwijze en methode. Dit onderstreept voor mij dat, naast de uitkomsten van de pilot, er voldoende aanleiding is om deze door te ontwikkelen en uit te breiden in de vorm van een proeftuin.

Uit de pilot bleek bijvoorbeeld dat de integrale intake preventief werkt, dat inwoners zich meer gewaardeerd en geactiveerd voelden en dat organisaties elkaar beter en sneller vonden. Dit zijn ontzettend waardevolle uitkomsten. Op dit moment zijn wij aan het onderzoeken om een proeftuin Kansen en Kantelen te starten waarbij we, naast de Wmo, ook onderdelen als Werk en Inkomensondersteuning kunnen

betrekken en ook meer inwoners volgens deze manier van werken te bedienen.”

## Sociale teams

Tijdens de workshop sociale teams is nader ingegaan op wat een sociaal team inhoud, en konden de aanwezigen hun mening geven.

Kristine: “De uitkomsten van de workshop heeft onze gedachten over wat een sociaal team is en wat het zou moeten zijn verder gevormd. Op dit moment zien wij een sociaal team als een team fysiek gevestigd op een herkenbare locatie in de wijken om inwoners nabij en meer integraal ondersteuning te bieden. Inwoners kunnen er bij wijze van spreken zo naar binnen lopen. Deze laagdrempeligheid kwam ook duidelijk als voorwaarde naar voren tijdens de workshop. Ook denken wij dat het sociaal team niet alleen uit professionals hoeft te bestaan maar ook uit semi-professionals, iets wat ook naar voren kwam tijdens de workshop. Op basis van veel voorkomende vragen die wij signaleren in het gebied kan het team worden aangevuld met professionals uit andere disciplines, zoals jeugd- en opvoedhulp en wijkverpleging.”

Bij het fysieke inlooppunt kunnen alle inwoners in de wijk terecht, met alle soorten van vragen en ondersteuningsbehoeften. Enkelvoudige vragen kunnen eenvoudig worden opgepakt. Het sociale team zal zich vooral richten op de inwoners met meer complexe ondersteuningsvragen op

basis van het principe 1 huishouden, 1 plan, 1 aanspreekpunt. Om de kern van het sociale team heen bevindt zich een brede schil van professionals in de wijk: de huisarts, het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), de scholen en daarnaast natuurlijk ook alle professionals die werkzaam zijn in het gebied, veelal vanuit gebiedsgerichte teams in hun eigen organisatie (thuisbegeleiding, jeugd- en opvoedhulp, wijkagent enzovoort).

Kristine: “Het is belangrijk dat het sociaal team en deze brede schil van professionals elkaar goed weten te vinden, gebruik maken van elkaars expertise en elkaar benutten om gezamenlijk de sociale infrastructuur te versterken. Specialistische expertise kan worden benut via het expertiseteam van het CJG. Het netwerk van het sociaal team is daarmee nadrukkelijk breder dan de medewerkers bij het fysieke inlooppunt.”

Het sociaal team sluit ook aan bij het frontlineteam van het CJG. Hier spreekt John Nederstigt verder in het verslag over.

## Gebiedsgericht werken

Een sociaal team is een vorm van gebiedsgericht werken. Bennie Beuvink vertelde tijdens de werkconferentie over hoe de probleemgerichte aanpak van Enschede in de wijken met behulp van inwoners tot stand is gekomen.

Kristine: "Wat Bennie tijdens de masterclass heel mooi verwoordde is dat probleemgericht werken, wat ik voor het gemak vertaal in vraaggericht werken, niet alleen luisteren is naar inwoners maar vooral ook het activeren van inwoners, het de mensen zelf laten nadenken over oplossingen. Wij willen nadrukkelijk de inwoners zelf een grote rol geven in het zoeken naar oplossingen. Verder denk ik dat, wat ook tijdens de masterclass goed naar voren kwam, de politie een belangrijke rol heeft in het sociaal domein, al gaat het alleen al om de signalerende functie. Wij proberen in onze proeftuinen dan ook nauw de aanhaking te organiseren met bijvoorbeeld de wijkagenten."

"Tot slot zette Bennie mij aan het denken met zijn opmerking over dat fysieke en sociale veiligheid de eerste voorwaarde is voor een sociale omgeving, omdat mensen anders niet bereid zijn te investeren in hun omgeving. Dit plaatst alles in een ander perspectief, en juist alles in een ander perspectief zien is volgens mij ook nodig om de beoogde transformatie te realiseren."



**Steffe Bak**

## PROFIEL

Steffe Bak is wethouder Openbare ruimte, Sociale zaken en Welzijn in Haarlemmermeer en in die hoedanigheid verantwoordelijk voor het sociaal domein in Haarlemmermeer. Hij was jaren werkzaam bij de publieke omroep als programmamaker en presentator. Daarna werd hij maatschappelijk actief als onderhandelaar voor de vakbond CNV. Voordat hij wethouder werd, zat hij acht jaar namens het CDA in de gemeenteraad van Haarlemmermeer.

Bak: “Vanuit de sociale component heb ik veel aandacht voor mensen die het in het leven wat minder hebben getroffen. Mensen die zich - door allerlei omstandigheden - op eigen kracht wat minder weten te redden. Het is mijn ambitie dat die mensen en hun kinderen volwaardig en volledig mee kunnen doen aan de samenleving. Haarlemmermeer is een welvarende gemeente, maar desondanks is er nog een wereld te winnen.”

“Ik spreek de hoop uit dat de aanwezigen de conferentie net zo inspirerend vonden als ik en dat iedereen voldoende ruimte heeft gekregen om zijn ideeën uit te kunnen dragen. We staan aan de vooravond van grote veranderingen. Het gaat hierbij niet alleen over de nieuwe verantwoordelijkheden, maar om een hervorming van het sociale domein. In de workshops heb ik veel nieuwe ideeën gehoord en werd ik bevestigd in onze overtuiging dat de gemeente deze opgave niet alleen kan maar dat wij onze partners meer dan ooit nodig hebben om een verbetering te realiseren.”

## PGB

In de workshops 'Praat mee over het PGB' hebben de deelnemers gediscussieerd over tips en trucs voor de gemeente om een PGB-regeling zo goed mogelijk vorm te geven.

Bak: "Gemeenten kunnen in de toekomst zelf bepalen of ze de keuzemogelijkheid tussen Zorg in Natura (ZiN) of PGB in stand willen houden dan wel willen uitbreiden. Tijdens de workshop hebben de aanwezigen ons zoveel mogelijk input gegeven voor een eventuele toekomstige PGB-regeling, maar ook voor de toekomstige inrichting van het sociaal domein."

Volgens de deelnemers is het belangrijk dat de gemeente voldoende expertise en capaciteit moet vrijmaken om een zogeheten 'keukentafelgesprek' te kunnen voeren. De intake moet integraal zijn: één loket voor alle verschillende disciplines. Een goede netwerkanalyse en het achterhalen van de vraag achter de vraag is van groot belang, zo was de gedeelde oproep.

Daarnaast is een goede dossieropbouw noodzakelijk. Dit voorkomt dubbele administratieve last en de cliënt hoeft niet steeds het zelfde verhaal te vertellen. Zorg ervoor dat het dossier voor alle betrokkenen inzichtelijk is.

Over het algemeen is men van mening dat mensen het eigen netwerk zoveel mogelijk moeten kunnen blijven inzetten. Laat de regie op besteding van de PGB bij de PGB-houder en zijn/haar gezin. Zij moeten zelf kunnen bepalen of zij een ingehuurde professional, het eigen

netwerk, of een combinatie van beiden willen inzetten.

Specifieke suggesties die het PGB beter zouden kunnen maken was om te onderzoeken op welke manier het mogelijk is het PGB voor een gezin mogelijk te maken, nu is dat alleen per individu mogelijk. Hierbij moet wel de afweging gemaakt worden of gezinnen de regie zelf kunnen voeren. Daarnaast werd gesuggereerd dat een voucher systeem meer flexibiliteit in gebruik zou kunnen bevorderen.

Bak: "Naast de workshops hebben wij een klankbordgroepbijeenkomst gehouden met pgb-houders en hun mantelzorgers en hebben wij een vragenlijst uitgezet onder deze doelgroep. De resultaten van de workshops, klankbordbijeenkomst en vragenlijst zijn gebundeld in het rapport 'Het persoonsgebonden budget vanuit het perspectief van de pgb-houder (augustus 2012). Wij starten nu een traject waarbij wij verschillende mogelijkheden gaan verkennen met betrekking tot het al dan niet in stand houden van het pgb binnen de Wmo. Andere mogelijkheden die we willen verkennen zijn bijvoorbeeld het persoonsvolgend budget of een vouchersysteem."

## Tegenprestatie

Bak: "De workshop tegenprestatie behandelde een gevoelig onderwerp. Mogen we een 'tegenprestatie' vragen van de inwoners die afhankelijk zijn van een uitkering? Aan de hand van trefwoorden werd in kaart gebracht

welke associaties verbonden zijn met tegenprestatie. Het werd al gauw duidelijk dat er veel verschillende beelden omtrent tegenprestatie bestaan. Gaat het om iets terug doen (voor wat hoort wat) of kan tegenprestatie gebruikt worden als manier om te mogen participeren en een kans om te ontwikkelen en je afstand tot de arbeidsmarkt kleiner maken? Is tegenprestatie iets waar je mensen toe kan dwingen of iets wat je mensen kan aanbieden?

Tijdens de workshop viel op dat, hoewel er valkuilen te signaleren zijn, de toon positief was."

Deelnemers gaven aan dat tegenprestatie bijvoorbeeld kan dienen als activering van de inwoners naar een meer participerende houding en mogelijk uiteindelijk weer naar werk. Tegelijkertijd moet er oog worden gehouden voor de specifieke context van de betreffende inwoner. Tegenprestatie vergt ook van gemeente of werkgever dat goed gekeken wordt of de werkzaamheden en de persoon in kwestie op elkaar aansluiten. Daarnaast is goede begeleiding noodzakelijk.

## **Wet werken naar vermogen**

De workshop over de Wet Werken naar Vermogen (WWnV) ging in op de ontwikkelingen omtrent deze Wet werken naar vermogen. De uitstel van de WWnV door de val van het kabinet vormde de aanzet van een discussie over welke aspecten van de wet door de gemeente behouden moeten blijven. De deelnemers vonden dat de gemeente de inzet op

werkgeversdienstverlening, met andere gemeenten, moet continueren. Daarnaast moet de gemeente meer inzet plegen op het koppelen van het onderwijs en de werkgelegenheid voor jongeren.

Bak: "In de bespreking kwam duidelijk naar voren dat er samenhang gevonden moet worden tussen de Wet Werken naar Vermogen en de overige maatschappelijke ondersteuning. De inwoner moet centraal komen te staan en daarvoor is domeinoverstijgend kijken en het hebben van korte lijnen tussen professionals noodzakelijk."

Er zijn weinig organisaties die werkgevers kunnen begeleiden bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt omdat hier geen middelen voor beschikbaar zijn. Dit is een belangrijke randvoorwaarde voor werkgevers om deze mensen aan te (kunnen) nemen. Daarnaast moeten bureaucratische drempels zoveel mogelijk worden geslecht om de publiekprivate samenwerking te verbeteren.

Bak: "Tegen het einde van de workshop kreeg iedereen de ruimte om de gemeente te adviseren. De deelnemers deden een oproep om het simpel te houden en je in te leven in elkaar en ook in de doelgroep. Een goede heldere communicatie en de bereidheid te leren van elkaar. Daarnaast werd, net als door onze gemeenteraad, opgeroepen de randen van de wet op te zoeken. Dit zijn aanbevelingen waar wij graag verder invulling aan geven, samen met onze partners."



**John Nederstigt**

## PROFIEL

John Nederstigt komt uit het bedrijfsleven, als directeur van diverse bedrijven werkte hij in binnen- en buitenland. In 2010 heeft hij de overstap gemaakt naar de politiek en is hij wethouder bij de gemeente Haarlemmermeer.

John Nederstigt is wethouder Duurzaamheid, Werk, Jeugd en Onderwijs. Vanuit zijn portefeuille is John nauw betrokken bij de ontwikkelingen op het gebied van het sociaal domein. John legt de nadruk op de integraliteit van zijn hele portefeuille.

Nederstigt: "Belangrijk voor (ons) bestuurders is het hele plaatje waar we verantwoordelijk voor zijn goed in de gaten te houden"

Hij opende de conferentie sociaal domein met een prikkelende vraag: "*Stel dat er nog helemaal geen sociaal domein zou bestaan en we zouden het opnieuw mogen ontwerpen: hoe zou je het dan -met de gemeente als verantwoordelijke partij- opbouwen?*"

Nederstigt: "De gemeente heeft de transities aangegrepen om eens kritisch naar de huidige organisatie van het sociale domein te kijken. Ondanks goede samenwerking en goede inzet is er nog wel sprake van veel organisaties, gescheiden werkvelden en gebrek aan integraliteit. Dat kan beter en dat willen we beter organiseren. De gemeente als eerste overheid is hiervoor het aangewezen orgaan als regisseur. Hierbij



houden wij de centrale focus op onze inwoners. De organisaties, structuren en regels zijn niet ons uitgangspunt, dat zijn de inwoners.

“De belangrijkste drijfveer voor het decentraliseren van taken is om gemeenten meer zeggenschap te geven over onderwerpen die dicht bij hun inwoners staan. Hier ligt namelijk de kracht van gemeenten. De doelgroep heeft vaak een complexe zorgbehoefte, waar door middel van lokaal maatwerk en verbindingen tussen verschillende terreinen adequaat in voorzien kan worden. De dag was er op gericht om samen met onze partners te komen tot een idee wat we willen bereiken maar ook hoe we daar dan moeten komen. De aanwezigen werd gevraagd om input te geven tijdens de verschillende werkvormen die zijn voorbereid door mee te praten over verschillende zaken.”

John Nederstigt bespreekt vanuit zijn portefeuille de uitkomsten van een aantal workshops en masterclasses. Dit zijn ‘het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) als manier van werken’, ‘gezinscloud’, ‘passend onderwijs in de praktijk’, ‘van indiceren naar verwijzen’ en ‘werkgeversbenadering’.

## CJG als manier van werken

Tijdens deze masterclass werd de werkwijze van het CJG verder toegelicht. Het CJG etaleerde tijdens de masterclass een grote wil om samen te werken. Er werd aandacht gevraagd voor sturing op het proces in plaats van het aanbod vanuit organisaties. Hoe kunnen we dat organiseren? Hoe kunnen we organisaties over hun eigen grenzen laten kijken? Ook is het CJG bezig om te kijken hoe we meer de tijd kunnen nemen voor een goede vraagverduidelijking en wordt de behoefte uitgesproken om naast de inwoner te gaan staan. Hoe kunnen we dat nog beter organiseren?

Bij het beantwoorden van deze punten moet ook naar de organisatie van het sociale domein worden gekeken. Hoe kunnen de financiële prikkels zo worden ingezet dat dit wordt gestimuleerd? Het CJG is een netwerkorganisatie. Het verenigt aanbod en is geen nieuwe institutie of organisatie.

Nederstigt: "Deze informatieve masterclass was zeer interessant, want het CJG is ontwikkeld vanuit het type denken dat ons kan helpen bij het inrichten van het gemeentelijk sociale domein. Het CJG heeft in de gemeente Haarlemmermeer de slag naar voren gemaakt en blijft hiermee bezig. Dit najaar is de CJG pilot van het frontlijnteam gestart. In deze pilot werken CJG informatie- en adviesconsulenten, zorgcoördinatoren en een expertiseteam met medewerkers van onze CJG partners nauw samen in een werkwijze die er op

is gericht om altijd de eigen regie van ouders/jongeren op hun eigen hulpvraag en oplossingsrichting te versterken."

"Wat ook leuk is om te melden is dat na een recent bezoek van de directeur generaal en projectleiders van de stelselherziening jeugdzorg van het Ministerie van VWS ons CJG als een goed voorbeeld werd benoemd om de doelen van de stelselherziening te bereiken."

## Gezinscloud

Het CJG is verder bezig met het slim werken en benutten van online toepassingen. Om dat te realiseren is in samenwerking met de gemeente en andere partners de proeftuin Gezinscloud gestart. Tijdens de masterclass gezinscloud werd dit project toegelicht en was er ruimte voor vragen en opmerkingen.

De reacties tijdens de masterclass varieerde van heel erg enthousiast (toekomstgericht), tot voorzichtig positief (veel praktische vragen: kwaliteit, ondersteuning, communicatie, beheer, meervoudige problematiek) tot gematigd positief (beren op de weg).

De Gezinscloud bestaat grofweg uit vijf onderdelen: 1) E-ondersteuning, 2) Virtueel Gezinsbudget, 3) Gezinsdossier, 4) Vraagverduidelijker, en 5) Zorgmarktplaats. Elk onderdeel heeft zijn eigen specificaties. Belangrijk is dat alle onderdeel in totaal vraag en aanbod verenigen.

Nederstigt: "Voor veel van de aanwezigen was het idee Gezinscloud nieuw. Ik vond het goed om te zien dat er veel reacties waren en input werd gegeven. Want dat was precies waar het deze dag om ging om samen met onze partners te komen tot een idee wat we willen bereiken maar ook hoe we daar dan moeten komen."

"Momenteel wordt er hard gewerkt aan de doorontwikkeling van de Gezinscloud. Op dit moment (oktober 2012) wordt voor de frontlijnteams de eerste versie van de gezinscloud gebouwd. Centrale dossiers worden aangemaakt binnen de beveiligde CJG omgeving en zijn qua inhoud en workflow deelbaar met professionals. Deze versie moet over twee weken werken in de dagelijkse praktijk. Daarnaast is er deze week een go gegeven voor de fondsen om een eerste versie aan de inwonerskant te bouwen. De betreffende inwoners krijgen hiermee toegang en een eerste vorm van regie op hun dossier via een web applicatie. De planning is om nog dit jaar hier een eerste versie voor in de lucht te hebben."

## **Passend onderwijs in de praktijk**

Nederstigt: "Een van de meest belangrijke resultaten van deze workshop was het inzicht en de bewustwording dat het zoeken naar oplossingen voor de afzonderlijke partijen verschillend kan zijn. De zorgen of wensen van ouders zijn niet altijd dezelfde als die van de leerkracht of het kind. Dus daarmee ook de gevonden oplossingen."

Daarnaast bleek de methode van de "Trein van Boos naar Middel" goede handvatten te bieden in het zoeken naar "hoe stel je nu vragen die gaan helpen bij het zoeken van oplossingen voor de afzonderlijke partijen". Door uitgebreid stil te staan bij deze vragen is ook duidelijk geworden dat de oplossingen van partijen soms enorm kunnen verschillen met het aanbod van instanties of organisaties.

## **Van indiceren naar verwijzen: welke klapdeurtjes weg of juist behouden?**

Nederstigt: "Door deze workshop konden we samen met onze partners nader ingaan op de discussie hoe de zorg beter georganiseerd kan worden. De deelnemers van deze workshop dachten 'out of the box' mee en kwamen vanuit drie invalshoeken met idealen en droombeelden: 1) Cliënt, 2) Professional en 3) Financiën. Aan het eind van de workshop was er nog de mogelijkheid overige ideeën of suggesties aan te dragen."

De volgende suggesties werden aangedragen:

- PGB voor een gezin mogelijk maken (nu alleen per individu mogelijk). Hierbij wel de afweging maken of gezinnen de regie zelf kunnen voeren. Voucher systeem invoeren, zodat ad hoc inkopen mogelijk is.
- Hulp voor een gezin met zorg behoevende kinderen om een keer op vakantie te gaan zonder kinderen. Op dit moment is er geen aanbod en geen geld voor vakantieopvang van

kinderen (kosten: 40 euro per kind per uur).

- Het mantelzorgsteunpunt in de gemeente werkt goed en kan als voorbeeld gebruikt worden.

## Werkgeversbenadering

Tijdens deze workshop kregen werkgevers de gelegenheid om te laten horen waar zij behoeften aan hebben en waar gemeente en werkgevers elkaar kunnen vinden. De werkgevers gaven aan verschillende mogelijkheden te zien hoe de gemeente ze erbij kan betrekken en hoe de gemeente inzicht te geven in de huidige en toekomstige vacatures, en hoe ze hierop voor kunnen sorteren. Het sleutelwoord is wederzijdse verantwoordelijkheid: het gaat om geven en nemen voor beide partijen (gemeente en werkgever). Werkgevers willen ook graag tegemoet worden gekomen door, en in gesprek gaan met de gemeente.

Nederstigt: "Het advies van de werkgevers is erg waardevol, ik heb gehoord dat werkgevers hebben aangegeven dat gemeenten contact moeten leggen met grote bedrijven om mogelijke banen te inventariseren, maar vervolgens ook langs moeten gaan bedrijven. Met name het belang van face-to-face contact en je klanten goed kennen werd benadrukt. Als voorbeeld werd de kracht van uitzendbureaus genoemd en wat gemeenten hiervan kunnen leren. Verder gaven werkgevers aan dat het opleiden en het investeren in mensen belangrijk is en hebben ze behoefte aan

betere systemen voor het matchen van vraag en aanbod.

De wensen die werkgevers uitspreken sluiten aan op onze doelstellingen. Met de oprichting van een Werkgeversservicepunt voor Groot Amsterdam werken we aan een eenduidig en herkenbaar regionaal servicepunt voor werkgevers met een helder assortiment van producten en diensten. Het WSP zoekt proactief naar kansen en mogelijkheden om de resultaten van overheid en ondernemers structureel te verbeteren. Het WSP legt verbindingen tussen werkgevers, onderwijs, overheid en werkzoekenden en gaat hierbinnen innovatieve samenwerkingsverbanden aan.

In algemene zin wil gemeente Haarlemmermeer een effectief en efficiënt arbeidsmarktbeleid voeren, waarin we stimuleren dat zowel werkgever, onderwijs als werkzoekende elkaar weten te vinden."

