

Werkplan gebiedsgericht werken

1. Inleiding

Aansluitend op de notitie gebiedsgericht team werken, is het werkplan uitgeschreven. Het werkplan wordt als leidraad gebruikt bij het neerzetten van een gebiedsteam. Deze wordt geschreven en bijgesteld door de coördinator van het gebiedsteam. De leemtes en hiaten die door de werkers van het veld worden opgemerkt, worden in het plan opgenomen. Wanneer, wat uitgewerkt wordt, staat beschreven in de jaarplanning. Dit is om de vaart er wat in te houden en om het voor iedereen duidelijk te maken wanneer wat gedaan wordt.

Het werkplan is niet een pasklaar concept, over hoe het moet, maar het is een plan wat richting geeft aan hoe we denken hoe we samen het gebiedsgerichte team het beste vorm kunnen geven. We gaan zaken uitwerken, nieuwe werkwijzen uitproberen en op basis van ervaringen werkwijzen en kaders bijstellen.

2. Probleem:

De burger wordt door de professional geholpen als ze een vraag/probleem hebben over zorg (psychisch of lichamelijk), wonen (in en om huis), vervoer, sociale contacten en financiën hebben.

Burgers worden snel doorverwezen voor diagnostiek en behandeling, omdat er een grondslag nodig is om een indicatie voor zorg te krijgen.

De afstemming tussen de hulpverleners is niet onvoldoende, daardoor wordt er dubbelwerk gedaan.

Vaak worden hulpverleningstrajecten vastgesteld door professionals zonder dat de burger erbij aanwezig is.

3. Doelstelling:

De burger probeert eerst binnen het eigen netwerk een vraag/probleem op te lossen en vraagt als het netwerk hun niet kan helpen, hulp van het gebiedsteam.

Burgers worden door de gebiedsteammedewerker bijgestaan en op weg geholpen bij psychosociale vragen en problemen. Als het nodig is verwijzen naar de 2^e lijnsmedewerker (voor hulp is er niet perse een grondslag nodig).

Er wordt naar een nieuwe werkwijze gezocht, waarin de cliënt één regisseur heeft en waar altijd afstemming plaatsvindt tussen de hulpverleners (ICT systeem).

Professionals hebben overleg met elkaar samen met de burger erbij, dit werkt heel productief.

4. Uitgangspunten bij het gebiedsgericht werken:

4.1. **Wat speelt er op Schiermonnikoog.**

Als je kijkt naar de gemeente Schiermonnikoog of een andere gemeente aan vaste wal, zoals Gemeente Dantumadeel dan kun je vaststellen dat er grote verschillen en zijn in de problematiek, maar ook wat de inwoners voor elkaar betekenen. Op Schiermonnikoog is er een groot sociaal netwerk, wat zowel zijn positieve als negatieve kanten heeft. We zouden met elkaar eens moeten gaan kijken waar de accenten liggen en van daaruit vernieuwingstrajecten opzetten. Want zo alleen kun je de eigen kracht van de burger mede verbeteren. De burgers moeten zich weer bewust worden van hun eigen kracht en verantwoordelijkheid. De laatste tijd is dit heel makkelijk bij de instanties en gemeentes neergelegd en ook heeft de gemeente dit vroeger naar zichzelf toegetrokken. Enkele voorbeelden van zaken die een rol spelen op Schiermonnikoog en vragen die nog niet duidelijk zijn:

- Verlies problematiek bij jongeren en ouderen
- Jongeren met gedragsproblemen
- Overmatig drankgebruik
- Er is een verhoging van inzet van de dienst begeleiding individueel. Het is niet duidelijk waarop dit gebaseerd is.

4.2. **De deelnemers uit het “zorgteam jeugd/cjg” geven richting aan het gebiedsgericht werken op terrein van jeugd.**

De gemeente stelt het beleid vast in overleg met zorgteam jeugd/cjg. Daar worden ook alle stukken betreffende het gebiedsteam besproken en goedgekeurd. Tijdens de vergadering worden de praktische afspraken gemaakt waar de mensen uit het veld zich in de werkzaamheden gaan richten. De managers sturen op deze gemaakte afspraken.

Uitgangspunten bij het gebiedsgericht werken:

- Efficiënter werken; meer samenwerken en voorkomen dat er dubbel werk wordt gedaan.
- De burger in zijn eigen kracht zetten en daarbij het eigen netwerk benutten.
- Ondersteuning bieden bij vragen, doorverwijzen naar de 2^e lijn als dit beter is.
- Meer gebruik maken van de voorliggende voorzieningen.
- Met minder inzet van de professionals, zodat de kosten verlagen, de burger net zo tevreden helpen.

4.3 Wat wordt er van de burger, mantelzorger, vrijwilliger en de professional verwacht.

Om de burger meer in zijn eigen kracht te zetten, hebben we de medewerking van alle professionals, vrijwilligers en mantelzorgers nodig. Vooral niet te vergeten de burger die komt met een hulpvraag. Belangrijk is dat hij als hij er zelf niet uitkomt, weet bij wie hij snel te rade kan en dat er samen gekeken wordt naar de eigen kracht van zijn netwerk en daar waar dan nog hulp nodig is ook hulp wordt ingezet.

Ook samen met de werkers uit het veld (profs, vrijwilligers e.a.) wordt er vorm gegeven aan de nieuwe wijze van werken. Door met elkaar bezig te gaan, wordt het steeds duidelijker welke richting we op gaan. We oefenen, discussiëren en leren van de fouten die we samen maken en zo wordt het steeds duidelijker hoe het moet. Elkaar vertrouwen en elkaar de ruimte geven om te oefenen, is nodig om te gaan werken vanuit deze visie. Het nieuwe werken betekent 'meer eigen verantwoordelijkheid met beperkte bevoegdheid'. Het gebiedsteam gaat meer bepalen. We gaan werken vanuit de bestaande overlegstructuren en gaandeweg, komen we uit op een manier van werken die past in de nieuwe situatie en dat kan betekenen dat we komen tot een andere afstemmingstructuur.

Als gebiedsteam heb je ook de rol om de burgers te stimuleren om zelf initiatieven nemen om elkaar te helpen. Het is dus denkbaar dat je als gebiedsteam ook zorgvernieuwingsprojecten oppakt.

4.4. Partners in het gebiedsteam:

Het gebiedsteam bestaat dus uit professionals vanuit verschillende domeinen, maar wel uit de bestaande samenwerkingsnetwerken op Schiermonnikoog. Dit team beschikt vanuit de verschillende domeinen over de deskundigheid om zorg- en ondersteuningsvragen van de inwoners op Schiermonnikoog in samenhang op te pakken. Maar ook om de sociale cohesie en onderlinge hulp op Schiermonnikoog te bevorderen. In ieder geval zijn in het gebiedsteam vertegenwoordigd:

- Eén professional van de welzijnsstichting op Schiermonnikoog.
- Eén professional voor individuele ondersteuning en hulpverlening, zoals een maatschappelijk werker die 'breed kan kijken' en materiële en psychosociale problemen kan aanpakken.
- Een medewerker van de afdeling sociale zaken die op afroep deelneemt aan het overleg gebiedsteam
- Eén professional van de afdeling Wmo, die vanuit de contacten met de mensen met beperking(en) en het verlenen van algemene/collectieve en individuele voorzieningen een invalshoek heeft.
- Eén of meerdere zorgprofessionals, die vanuit de fysieke zorg gemakkelijk contact hebben met bewoners, hun zorgen en problemen. Te denken valt aan:
 - cliëntadviseur
 - ouderenadviseur
 - wijkverpleegkundige
 - MEE-consulent (op afroep)
- De huisartsen die werkzaam zijn op Schiermonnikoog. Zij kunnen in sociaal team blijven functioneren en de coördinator gebiedsteam vertaalt de casus naar het team.

5. Positieve ontwikkelingen die een bijdrage verlenen aan de nieuwe manier van werken.

Wat is er tot nu toe gedaan wat in het verlengde ligt van het nieuwe gebiedsgericht werken. Binnen het welzijn zijn verschillende positieve initiatieven opgezet. Binnen het vrijwilligerswerk is het netwerk opgezet en zijn er vrijwilligers die mensen helpen bij hun financiële administratie en ook is burenhulp actief. Er bestaat op Schiermonnikoog een goed georganiseerd vrijwilligersnetwerk en mantelzorgondersteuning.

Randvoorwaarden.

Het gebiedsteam moet de volgende zaken nog uitwerken om goed te kunnen functioneren:

- Burgers moeten zich bewust zijn dat ze eerst zelf bezig gaan met het probleem op te lossen en dat ze hulp in kunnen roepen van het gebiedsteam om hun te helpen.
- Proces van aanmelding, hulp, ondersteuning en afsluiting en overdracht van de casus moet nog uitgewerkt worden.
- Taken en verantwoordelijkheden van de gebiedsgerichte werkers en verantwoordelijkheid van de coördinator moet nog uitgewerkt.
- Definitieve samenstelling gebiedsteam en wijze van doorverwijzing en inzet 2^e lijnsmedewerker.
- Meetinstrument toepassen; begin en eindresultaat inzet gebiedsteam.
- Beleidsafstemming en aansturing door eigen organisatie en beleid op langer termijn vaststellen.

6. Het tijdspad

Het tijdspad is gekoppeld aan de resultaten die behaald moeten worden.

Deze zijn onderverdeeld in de volgende onderwerpen:.

1. Burgers.
2. Personeel
3. Vastleggen nieuwe werkwijze en informatievoorziening
4. Taken en verantwoordelijkheden van de teammedewerkers en samenwerkingspartners
5. Overlegvormen
6. Financiën.
7. Registratiesysteem.
8. Risico's die we in het oog moeten houden

1. Visie gebiedsgericht werken en wat betekent dit voor burgers

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kanteling in het denken van de burger bewerkstelligen. Meer zelfverantwoordelijkheid nemen dan ipv denken daar heb ik recht op. - Burgers kunnen voor vragen en steun bij het gebiedsgerichte team terecht. Het is duidelijk hoe ze bij het gebiedsteammedewerker te recht kunnen komen. 	<p>Actie:</p> <p><i>Via krant bewoners alvast instrueren of al voorbeelden via de gemeentelijke nieuwsbrief versturen?</i></p> <p><i>Via nieuwsbrief (voorbeeld buurtzorg jong)</i></p> <p><i>communicatie inschakelen om voor een goede communicatie (provinciaal ook opgezet)</i></p> <p><i>Partoer werkt uit Partoer samen met communicatie</i></p> <p><i>Stukje in de krant op Schiermonnikoog (voorbeelden zijn uit Dantumadeel te halen).</i></p> <p><i>Krant Johan Visser is de contactpersoon voor NO FRL(meeegesproken)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Burgers kunnen via de basisvoorzieningen, WMO loket, scholen etc., met de gebiedsteam medewerkers in contact komen. - Dorpsbelang krijgt de notities, om mee te denken in het beleid. Daardoor creëer je draagvlak. - Informatie voorziening en activiteiten; lezingen geven (op mantelzorgmiddagen, dorpsvergaderingen) - Burgers worden gestimuleerd om zelf oplossingen te zoeken voor hun probleem (regelhulp staat op internet) 	<p><i>De basisvoorzieningen zijn op de hoogte hoe het gebiedsteam te bereiken is. Dit doen wij d.m.v. informeren samenwerkingspartners</i></p> <p><i>In beleidsgroep bespreken en route afhandeling vaststellen</i></p> <p><i>Op vraag</i></p> <p><i>Bespreken of we de Regelhulp ook op internet zetten en burgers informeren hierover.</i></p>

2. Visie op gebiedsgericht werken en wat betekent dit voor het personeel

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iedereen werkt vanuit dezelfde visie. Professional werkt vanuit de eigenkracht., versterkt het eigen netwerk van de burger. - Preventief werken blijft belangrijk en de ondersteuning wordt tijdig ingezet en is proactief. - Eigen regie van de bewoner is uitgangspunt (prof moet anders leren denken 'niet altijd weten wat het beste voor de burger is 'Bijeenkomsten voor het personeel houden; uitdragen: visie. - Procesevaluaties houden. - Knelpunten in een schema zetten en bespreken op verschillende niveaus (macro en meso niveau). 	<p>Actie:</p> <p><i>Zelfredzaamheidsmatrix; voorbeeld casus elkaar ondersteunen.</i></p> <p><i>Tijdens de casus overleggen hier handen en voeten aangeven en op sturen.</i></p> <p><i>A.d.h.v. casuïstiek besprekingen / intervisie wordt duidelijk vanuit welke visie we werken.</i></p> <p><i>Themabijeenkomsten organiseren.</i></p> <p><i>4 keer per jaar ijkmomenten houden</i></p> <p><i>Risico-inventarisatie maken</i></p>
--	--

3. Vastleggen en bekendmaken van de nieuwe werkwijze

<p>Doel:</p> <p>Route naar het gebiedsteam beschrijven.</p> <p>Het is voor iedereen duidelijk hoe de nieuwe werkwijze is in het gebiedsgerichte team.</p> <p>Van proces aanmelding tot afsluiting/ overdracht zorg.</p> <p>Wie moeten allemaal geïnformeerd worden over de nieuwe werkwijze.(Frontoffice, veiligheidshuis, samenwerkende partners,)</p> <p>Hoe brengen we iedereen op de hoogte.</p>	<p><i>Procedure vastleggen</i></p> <p><i>Plan van aanpak maken.</i></p> <p><i>(website van de gemeente, stuk in de gemeentelijke nieuwsbrief, folder)</i></p>
--	---

4. Taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers en de samenwerkingspartners

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het is duidelijk wie deel uit maken van het gebiedsgerichte team.- Welke problematiek speelt een grote rol op het eiland.- Iedereen wordt op expertise ingezet. Procedure van inzet van professionals; afweging wanneer wat inzetten wordt mee geëxperimenteerd. Effecten worden vastgelegd. Dan wordt er op lange termijn de definitieve werkwijze vastgesteld- De coördinator heeft bevoegdheden om zaken door te zetten. Heeft tevens een signalerende en adviserende taak.- Regelruimte van de gebiedsteammedewerkers Budgets ook beheren?- Samenstelling van het team wordt besproken op korte en langere termijn met effectmeting.- Kostenplaatje en ureninzet van de medewerkers wordt opgesteld.- Toetsen op beschikking of op zorgplan? Besluit in nemen.- Doorzettingsmacht.	<p><i>Vaststellen in het beleidsoverleg.</i></p> <p><i>Inventariseren bij de medewerkers.</i></p> <p><i>In het gebiedsteam kan de 2^e lijn aanschuiven als er complexe problematiek aan de orde is</i></p> <p><i>Omschrijving taken en mandaat.</i></p> <p><i>Nieuw op te zetten "Commissie Sociaal Domein"</i></p> <p><i>Beleidsmedewerker</i></p> <p><i>idem</i></p> <p><i>Beleidsafspraken. Terugkoppeling van de werkers uit het veld, waar behoefte aan is.</i></p> <p><i>Beleid vaststellen</i></p> <p><i>Gebiedsteam</i></p>
---	---

5. Overlegvormen en afstemming

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none">- Er zijn verschillende overlegvormen. Er zal gekeken worden, hoe dit zich verhoudt naar het gebiedsgericht werken.- Beschrijven van bestaande overlegvormen (doel en samenstelling)- Ketensamenwerking; lijnen in beeld brengen.- Sociale kaart met contactpersonen en telefoonnummers aan alle werkers uit het veld geven. Zodat er meer rechtstreekse lijntjes ontstaan.- Organisaties zijn op de hoogte van de vorderingen in het gebiedsteam.	<p>Actie:</p> <p><i>De afstemming wordt hierop bijgesteld.</i></p> <p><i>Evaluëren met de gebiedsmedewerkers, hoe dit efficiënter kan. Voorstel tot verbeteringen doen.</i></p> <p><i>In beeld brengen waar we nauw mee samenwerken, zodat er zo weinig mogelijk versnippering is van de zorg.</i></p> <p><i>4 keer per jaar een commissie sociaal domein bijeenkomst plannen punt vast op de agenda zetten. Notulen worden gestuurd naar de huisartsen</i></p> <p><i>2 keer per jaar een bijeenkomst voor alle professionals (febr en sept)</i></p> <p><i>Continu afstemming met de huisarts</i></p>
---	--

6. Registratiesysteem

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vastleggen van de resultaten van het werken van uit het gebiedsgerichte team. - Verrichten van een klanttevredenheidsonderzoek. - Excel lijst aanleggen, registeren van vragen en acties. - Zelfredzaamheid matrix; controleren of je daar een o meting mee kunt doen. - Klanttevredenheidsonderzoek halverwege het zorgtraject en aan het einde van het zorgtraject (formulier ontwikkelen met betrokken medewerkers) gebiedsmedewerker brengt dit zelf in beeld. 	<p><i>O meting en meting na afsluiting ondersteuningstraject. Deze moet nog vastgesteld worden.</i></p> <p><i>Met gebiedsteam overleggen hoe te doen.</i></p> <p>Ieder gebiedsmedewerker, krijgt deze lijst toegezonden <i>Wie gaan registreren: gebiedsteammedewerkers (lijst oktober opvragen, daarna evalueren)</i></p> <p><i>Op de agenda zetten Deze met elkaar bespreken en invoeren.</i></p> <p><i>Vragen bij gebiedsteams in Friesland hoe zij dit doen</i></p>
--	---

7. Financiën

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er zijn financiën voor scholing en training van het personeel - Er zijn financiën om personeel te betalen die ingezet worden voor zorg. - Budgetbeheer in gebiedsteam - Welke afspraken liggen vast. Urenproductie en dienstproducten. 	<p>Actie:</p> <p><i>Beleid stelt dit vast. Op basis van de wensen van de werkers. Inventariseren of er een training nodig is bij de gebiedsgericht teammedewerkers</i></p> <p><i>Beleid moet vastgelegd. Taakverdeling.</i></p>
--	---

8. Output wat we willen bereiken op langere en kortere termijn

<p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none">- Door te leren van fouten, hopen we tot een goede uitkomst te komen om te werken met gebiedsgerichte teams. Dit doen we adhv casusbesprekingen.- Resultaten omschrijven- 0 meting?- Effectmeting indicatoren vaststellen.- Toetsen van resultaten- Management informatie verzamelen- Rapportage naar management en jeugdbeleidsgroep.- Contracteerdere hebben minima eisen waaraan ze moeten voldoen	
---	--

Jaarplanning 2015

Onderwerp	Januari 2015 – December 2015	wie
Visie Registratielijst Zelfredzaamheid matrix Werkwijze en verantwoordelijkheden Risico's inzichtelijk maken casusbesprekingen		Gebiedsgericht team overleg
Werkplan gebiedsteam	December 2014	Voorlichting Raad
Afstemming beleid en praktijk Bovenregionale afspraken terugkoppelen Financiën Randvoorwaarden Stappenplan afspreken	2015 Dec 2014, jan, febr, etc. 2015	Beleidsoverleg op gemeentehuis. Beleidsmedewerkers, wmo en sociale zaken en onderwijs
Werkplan gebiedsteam	December	MDO , zorgteamjeugd/CJG, beleidsmedewerkers, gemeente, scholen en instanties
Notitie en Werkplan gebiedsteam	Januari 2015	Overleg huisarts Met beleid, wethouder en gebiedscoördinator
PR en folders en presentaties en gemeentelijke info. Regelhulp op internet Krant no frl	Hele jaar	Communicatie en Marius/Partoer en gebiedsteam

KCC goed informeren		
Rapportage implementatie gebiedsteam	December 2015	
Output op korte en langere termijn. budgetbeheer	Datums nog vastleggen	Beleidsoverleg op gemeentehuis
Methodiek van werken ligt vast en evalueren. Zorgplan opstellen/ verordening opstellen Opzet manier klant tevredenheidsonderzoek Aansluiting wmo en verpleegkundige uit de wijk Samenwerking en afstemming/overleggen Doorverwijzen naar 2 ^e lijn taakfunctieomschrijvingen	Datums nog plannen	Gebiedsgericht teamoverleg (uitgebreid met WMO en verpleegkundige wijk)
Terugkoppeling praktijk naar beleid. Afspraken maken	Datums nog vaststellen	
Afstemming met alle werkers uit het veld.	Febr 2015	
Terugkoppeling praktijk naar beleid Afspraken maken	Datums worden nog vastgesteld	