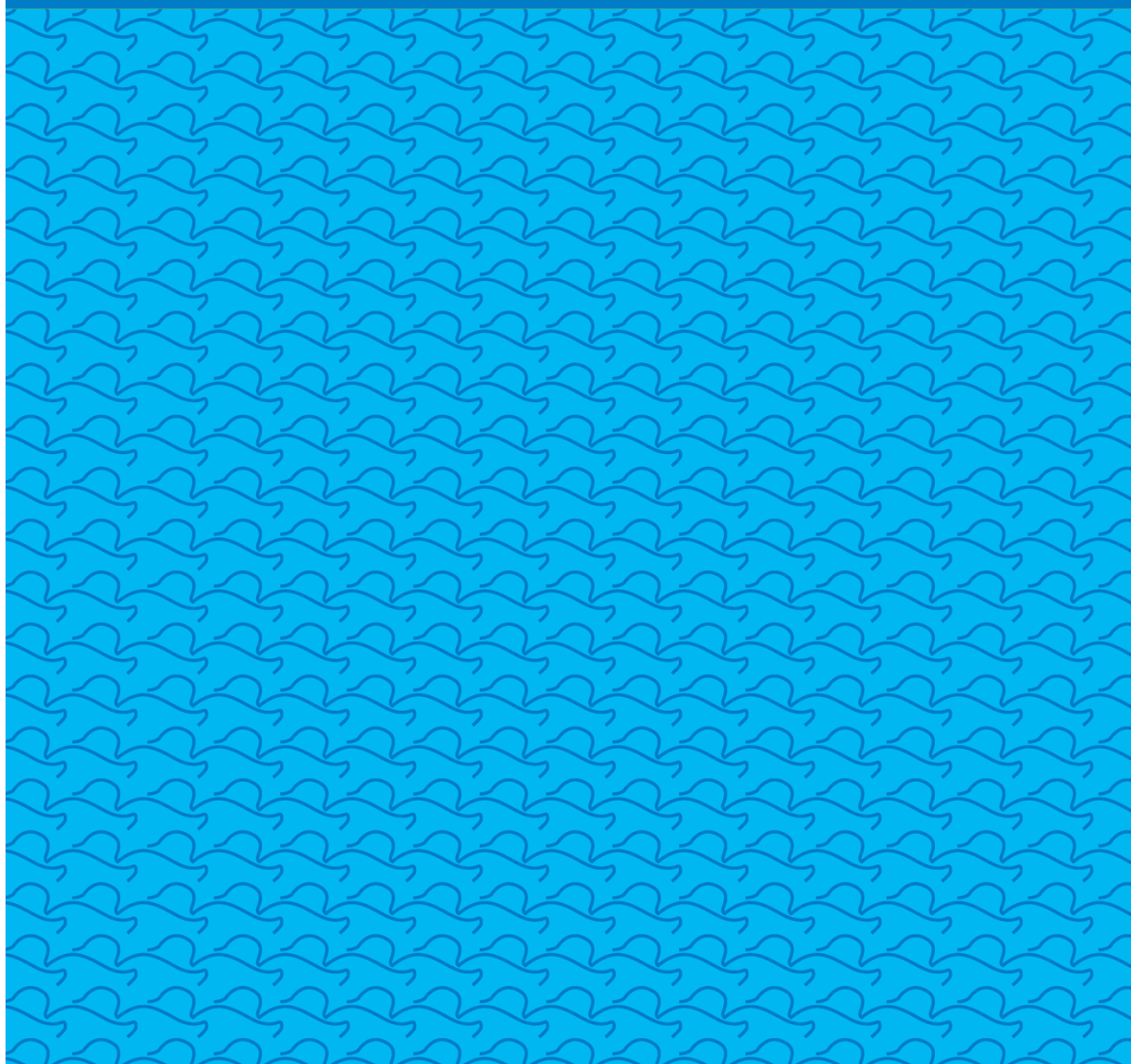


Doorontwikkeling Brede Hoed Team

“Over de positie en rol van het BHT nu en in de toekomst”

Afdeling Samenleving

Oktober 2019



1. Inleiding

“ Meer dan het verleden interesseert mij de toekomst, want daarin ben ik van plan te leven” A. Einstein

1.1 Aanleiding

“ Het Brede Hoed Team (BHT) is er voor de kwetsbare huishoudens die niet zelf regie kunnen voeren. Het beoogt een gedragsverandering bij de klant en het optimaliseren van de zelfredzaamheid en heeft het vergroten van de participatie van de klant als uitgangspunt. Het team is een team van specialisten uit verschillende disciplines die beschikken over een generalistische blik. En die in staat zijn ondersteuning aan huishoudens in de breedte te kunnen verzorgen. Generalist naar het gezin en specialist naar het team. De werkwijze is één gezin, één plan, waarbij de veiligheid van het kind en het huishouden voorop staat. Betrouwbaar, transparant, deskundig en samenwerkend. Een brede blik en gebruik makend van eigen kracht van het huishouden en aansluiten bij de context waarbinnen het huishouden functioneert.”

Zo luidt de opdracht van het BHT waar met het oog op de decentralisaties in Diemen sinds 2014 mee is gestart. Destijds was nog niet duidelijk wat de impact van de decentralisaties zou zijn, maar vrijwel alle gemeenten waren het erover eens dat een ‘wijkteam’ dé manier zou zijn om toegang tot zorg vorm te geven. In allerlei varianten zijn gemeenten allemaal aan het ontdekken gegaan. Werkwijzen, bundeling van kennis, beoordeling, werkprocessen, aansturing, randvoorwaardelijke zaken, bepalen van (reikwijdte van) doelstellingen enz. Zo ook in Diemen.

We zijn van start gegaan met een pragmatische kijk om zodoende te anticiperen op de problematiek die op het BHT afkomt. Met een doenersmentaliteit en goede wil is gestart en al werkendeweg is bijgeslepen waar nodig. Er is sindsdien veel gebeurd. De ontwikkelingen volgen elkaar op en die hebben in meer of mindere mate een behoorlijke impact op het Brede Hoed Team. Landelijk en ook dichtbij zien we (dreigende) personeelstekorten, veel verloop in wijkteams (de functie is zwaar en relatief nieuw) en ook de organisaties in onze omgeving (Veilig Thuis, Gecertificeerde Instellingen) zijn gedwongen zich te concentreren op de ‘beheersbaarheid’ van de organisatie met als gevolg dat wijkteams daar direct de gevolgen van ervaren (eerder en vaker overdracht naar het BHT).

Het BHT wist veelal tijdig te reageren op ontstane situaties. Dat is vooral te danken aan de inzet en betrokkenheid van medewerkers in het team. Nu, met enkele jaren ervaring en in een dynamisch werkveld, is gekomen tot een advies om te werken aan een toekomstbestendig BHT.

1.2 Hoe is het advies tot stand gekomen

In het onderliggende advies is gebruik gemaakt van diverse inzichten.

1. Onderzoek Movisie naar de toegang in de DUO gemeenten:

Movisie heeft de gemeentelijke toegang in de DUO gemeenten tegen het licht gehouden. Ook al zijn er verschillen tussen de teams, voor meervoudige of complexe problematiek bleek er wel een

gemeenschappelijke behoefte aan inzichten over het functioneren van de toegang. Onderdelen uit het onderzoek zijn betrokken bij het onderliggende advies. Movisie heeft expertise in huis om de situatie in (o.a.) Diemen te vergelijken met andere gemeenten.

2. Beleidsontwikkeling nota sociaal domein

Parallel aan het advies doorontwikkeling BHT liep het proces om te komen tot een integrale nota sociaal domein. Het uitgangspunt daarbij is geweest om vanuit klantperspectief beleid te formuleren en er is intensieve betrokkenheid geweest van klanten en de uitvoeringspraktijk. De inzichten en doelen die in de nota sociaal domein zijn vastgelegd hebben ook meegewogen bij het advies over het BHT.

3. Leren van andere gemeenten

Naast diverse rapportages vanuit VNG en Movisie ¹ hebben er gesprekken plaatsgevonden met omliggende gemeenten. Naast DUO gemeenten is ook gesproken met de gemeente Amsterdam, Haarlemmermeer en Langedijk.

4. Gesproken met betrokkenen

Er is intensief contact met de coördinator van het BHT. Daarnaast is in twee werksessies gesproken met het Brede Hoed Team over de rol en opdracht van het BHT, de samenwerking met partners in het veld en de werkomstandigheden.

¹ Voortgangsrapportage 'Zorg voor de Jeugd' 2019, Evaluatie Jeugdzorg, januari 2018, Movisie, sociale wijkteams opnieuw uitgelicht, 2017, rechtsvormen sociale teams 'overwegingen en keuzes' 2015

2. Huidige situatie

“De ene verandering legt altijd de grondslag voor de verandering die erop volgt.” Machiavelli

2.1 In het kort...

Het Brede Hoed team is uitsluitend voor meervoudige en complexe vraagstukken. Het team is direct toegankelijk voor inwoners en laagdrempelig. Het Brede Hoed team geeft zelf indicaties af voor specialistische jeugdhulp. Het team bestaat uit een coördinator, een werkbegeleider en 5 generalisten. Naast het voeren van regie en het afgeven van jeugdhulp indicaties is er ruimte voor het bieden van clientondersteuning en geven van advies. Het BHT is vanaf het begin gehuisvest in de Brede Hoed met team Wmo en andere zorg-, en welzijnsorganisaties en heeft tot doel meer samenhang te bieden aan inwoners.

Bij de samenstelling van het team is gelet op diversiteit in expertise om zo breed mogelijk naar gezinnen te kunnen kijken. Op dit moment zijn alle medewerkers gedetacheerd vanuit de eigen moederorganisatie of vanuit een detachingsbureau. Het zijn generalisten met allemaal een eigen specialisme. Bij ieder huishouden is één generalist vanuit het Brede Hoed team betrokken.

Het BHT is in gemeentelijk beheer. De coördinator is in gemeentelijke dienst en de beleidsmatige en bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt bij de gemeente. Uitgangspunten bij de positionering en organisatie van het BHT zijn geweest: sterke sturing, een constructie dichtbij en flexibiliteit. Daarnaast heeft de gemeente de benodigde expertise niet in huis en is daarbij afhankelijk van specialistische zorgaanbieders. Het BHT hoefde daarom aanvankelijk niet te investeren in specialistische kennisontwikkeling, maar wel in generieke en in teamvorming. Bij de start was de vraag nog hoe de werkvoorraad zich zou ontwikkelen. Detacheren verbindt mensen tijdelijk aan het team zodat geanticipeerd kan worden op de vraag. Als er minder vraag is / komt en er is financieel minder ruimte, dan hoeft je geen mensen te ontslaan en daardoor zijn er minder financiële risico's.

Het BHT is er voor mensen van 0-100, in de praktijk betreft dat grotendeels (>90%) gezinnen. Veiligheid voor kinderen weegt heel zwaar. Het aantal casussen dat onder regie van het BHT wordt uitgevoerd schommelt tussen de 60 en 80 en kan moeilijk in zwaarte of complexiteit worden samengevat. Schuldenproblematiek, scheidingen en opvoedingsonmacht zijn veel voorkomende problemen.

2.2 Ontwikkelingen binnen het BHT

Een nieuwe functie en hoog verloop

De functie van 'generalist' bestond nog niet voor 2014. Het was voor het BHT, evenals alle wijkteams, in meerdere opzichten pionieren. Het functieprofiel van een generalist is daarom in de loop van de jaren verduidelijkt en aangescherpt. Er is geïnvesteerd in deskundigheid, het versterken van competenties van de medewerkers en er is getraind op motiverende gespreksvoering en methodiek ontwikkeling. Toch is het verloop opvallend. *Er zijn 14 mensen gekomen en vertrokken in de afgelopen 4 jaar.* De reden die bij vertrek terugkerend als rode draad kon worden gegeven:

- De zwaarte en taaierheid van de problematiek. Het waarborgen van de veiligheid binnen de gezinnen is als zeer belastend en zwaar ervaren.

Er is geen opleiding voor de functie generalist. We kunnen voorzichtig concluderen dat in veel gevallen men nog niet (goed) wist waar men aan begon. Het heeft tot een weglekeffect geleid en veel tijd gekost om te investeren in samenwerking binnen het team, inwerken, bekendheid in het lokale netwerk en het zoeken en vinden van gekwalificeerde professionals.

Meer focus in rollen en uren

De generalisten in het BHT vervulden ook de rol van OK coach in de gedachte dat de combinatie van deze twee functies in elkaars verlengde liggen. Casuïstiek op scholen kon zodoende gemakkelijk worden doorgeleid, indien nodig, naar het BHT. De combinatie van deze functies bleek in praktijk moeilijk uitvoerbaar en niet efficiënt. Het uitgangspunt om deze rollen te combineren is daarom losgelaten. Er is nog wel één persoon die de combinatie van deze functies vervult en er is intensieve samenwerking, onder andere in intervisie en aansluiting bij casuïstiek overleggen. Het is de bedoeling dat wanneer het BHT als geheel naar de gemeente gaat ook deze dubbelrol BHT-OK er niet meer is.

Daarnaast waren er de eerste jaren meer mensen, onder andere door dubbelrollen, verbonden aan het BHT en waren uren meer versnipperd. Na verloop van tijd is gekozen om uren meer te concentreren en niet meer generalisten in te zetten voor minder dan 12 uur. Dat bleek inefficiënt (uren overleg, afstemming ten opzichte van daadwerkelijke regievoering). Bij het vervolg zal ook het minimum van 12 uren worden opgerekt naar 20 uur of meer.

Dit heeft geleid tot meer concentratie in rollen en uren. Dat maakt uitvoering van het werk overzichtelijker, effectiever en zorgt voor een betere balans in overleg en het begeleiden van de gezinnen.

Verdeling van casussen en aanwezige deskundigheid

Het BHT is gestart met een variëteit van mensen en kennisachtergrond. Gestart is met 8 personen met diverse achtergronden vanuit maatschappelijk werk, onderwijs(advies), psychosociaal, (licht) verstandelijke beperking en jeugd. Zoals hierboven beschreven werkte dit versnippering in de hand. Bij de start kon weliswaar casuïstiek verdeeld worden naar expertise, maar dit werd steeds moeilijker omdat de looptijd van casussen, werkvoorraad en beschikbare uren niet goed op elkaar pasten. Bovendien is na verloop van tijd geconstateerd dat de functie van generalist bepaalde basiskennis en vaardigheden verlangt. Dat is belangrijker dan de specifieke kennisachtergrond. Specialistische kennis moet wel beschikbaar zijn. Vanwege het hoge aantal gezinnen en de doorverwijzingsfunctie is kennis van jeugd en SKJ registratie wel een basisvoorwaarde.

Werkvoorraad en effectiviteit van werken

Uit een tussenevaluatie van 2016 bleek dat het BHT steeds meer gezinnen heeft bereikt. Dat werd gezien als een positieve ontwikkeling, aangezien de eerste jaren ook is geïnvesteerd in zichtbaarheid. Bovendien bleek het merendeel van de huishoudens langer dan 26 weken (het aantal weken waarvan werd uitgegaan dat een casus zou kunnen worden afgehandeld) ondersteuning nodig te hebben van de medewerker van het BHT. De eerdere aannames waarop de benodigde inzet en ondersteuningsduur waren gebaseerd zijn in de werkwijze aangepast. 160 casussen zijn in de afgelopen 5 jaren afgesloten.

Het aantal casussen dat jaarlijks door het BHT wordt begeleid schommelt tussen de 60 en 80. Met de huidige formatie is dit aantal te behappen. Er is geen sprake van wachtlijsten en de huishoudens die worden aangemeld kunnen snel door een regisseur worden opgepakt. Er zijn wel grote verschillen qua inzet per huishouden. Er zijn in het jaar meerdere momenten waarop de druk als extreem hoog wordt ervaren. Ook al wisselt het zich af met relatief rustige periodes, deze piekmomenten zijn soms moeilijk op te vangen. Het bemoeilijkt het verdelen van casussen en een evenwichtige werkverdeling.

De mate van effectiviteit is voor wijkteams een ingewikkelde opgave vanwege de verschillende aard en intensiteit en maatwerk van de casuïstiek werken. Voor het meten van de effectiviteit van het werk wordt door bijvoorbeeld het Nederlands Jeugdinstituut drie indicatoren, namelijk clienttevredenheid, doelrealisatie en vraaguitval. Daarbij is ook een doel om de administratieve last beperkt te houden. Er is zicht op de voortgang en er wordt gestuurd op resultaat per casus en wordt regelmatig (cliëntervarings) onderzocht.

Het team is versterkt met een werkbegeleider

Door een toename van (complexe) casussen ontstond steeds meer behoefte vanuit de teamleden aan rugdekking. De problematiek is veelal complex en er was weliswaar een BHT coördinator, maar geen inhoudelijke back-up. Gekozen was om aanvankelijk de inhoudelijke verantwoordelijkheid volledig bij de generalisten onder te brengen. Die druk werd te groot. Er is een maatjessysteem ingevoerd dat inhoudt dat generalisten aan elkaar gekoppeld zijn om te sparren over inhoudelijke afwegingen en kwesties. In de praktijk kwam dit moeilijk van de grond. Men bevroeg elkaar niet, omdat daar te weinig tijd voor was. Daarnaast werd van de BHT coördinator steeds meer gevraagd als schakel tussen beleid en uitvoering, als voorzitter van diverse overlegstructuren, als aanspreekpunt voor het netwerk en ontwikkelingen die impact hadden op het team (zie volgende paragraaf). Om die reden is het team versterkt met een werkbegeleider die ook inhoudelijke voortgang bespreekt met de generalisten.

2.3 Ontwikkelingen met impact op het BHT

Complexe(re) casuïstiek

De zwaarte van de problematiek is in de loop van de jaren toegenomen. Dat is geleidelijk gegaan. Daar zijn meerdere verklaringen voor:

- **De vindbaarheid van het BHT.** In het begin was er nog onbekendheid bij inwoners en partners over de rol van het BHT.
- Een van de gedachtes achter de decentralisaties is dat gemeentes dichterbij haar inwoners staat. **De diversiteit en complexiteit van zorgvragen** van inwoners is geleidelijk meer in beeld gekomen. Het is van een administratieve werkelijkheid verschoven naar een fysieke werkelijkheid;
- Door **vraaggericht werken**, situaties vanuit samenhang te bezien en te beoordelen is de complexiteit meer in beeld gekomen;
- De **investering in preventieve en ambulante jeugdhulp** (OK coaches en praktijkondersteuners) betekent 'meer signaleren'. Uit evaluaties van deze functies is ook gebleken dat eerste signalen van kinderen en ouders na regelmatig en langduriger contact toch complexer bleken. Er is in de afgelopen jaren steeds meer 'opgehaald en doorgeleid' naar het BHT
- Landelijke trends en ontwikkelingen hebben impact. Vooral **vechtscheidingsproblematiek** komt vaak voor en heeft veel negatieve effecten op meerdere terreinen (opvoedingsvaardigheden, psychosociale problematiek, financiële risico's, huiselijk geweld)

Daarnaast zijn er nog twee redenen die verderop worden genoemd, te weten de aanscherping van de meldcode en de oprichting van Veilig Thuis en de arbeidsmarktomstandigheden.

De arbeidsmarkt, wachtlijsten en afschaling in de jeugdhulp

De arbeidsmarkt in de jeugdzorg is de afgelopen jaren in toenemende mate een probleem. Er zijn zorgen over de arbeidsmarkt: de werkdruk is hoog, de uitstroom is groot en de instroom gaat moeizaam. Daar tegenover staat dat er een toename is in de vraag naar jeugdhulp. Bij zorgaanbieders en bij sociale wijkteams wordt de hoge caseload, zwaarte van de problematiek en wachtlijsten problematischer. De toegenomen complexiteit en het omgaan met dwang en drang is een nieuw verschijnsel dat veel voorkomt. Wat het BHT daarvan merkt is dat wachtlijsten die ontstaan bij zorgaanbieders en ook bij JBRA (jeugdbescherming regio Amsterdam) direct afstraalt op het BHT, aangezien de gezinnen daar veelal in beeld zijn. Van het BHT wordt verwacht dat zij doorverwijzen naar tweedelijns/specialistische hulp, maar dat stagneert (steeds meer) en er zijn geen signalen dat het tij op korte termijn zal keren. Deze situaties waar dwang en drang speelt vraagt namelijk wel om specialistische deskundigheid.

De vraag hoe je de juiste ervaren en gekwalificeerde mensen die met de problematiek om kunnen gaan vindt is steeds moeilijker te beantwoorden. Dat is ook gebleken bij de vervangingsvraag van mensen in het BHT waar partners in het veld en zorgaanbieders geen mensen konden leveren. Deze omstandigheden leiden ertoe dat er steeds meer zzp-ers actief zijn in de jeugdhulp. Momenteel zijn er twee zzp-ers, via een detacheringsbureau, aan het BHT verbonden.

Er zijn door de verschillende vormen en contracten van inhuur en subsidie ook verschillen in beloning tussen de mensen, terwijl zij taken en verantwoordelijkheden gelijk zijn. Dat is moeilijk uit te leggen naar een medewerker en voelt voor hen onrechtvaardig.

Decentralisatie jeugd gedeeltelijk ingetrokken?

Het kabinet heeft begin november aangegeven in te gaan grijpen bij de jeugdzorg. Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de jeugdzorg. De inspecties Gezondheidszorg en Jeugd en Justitie en Veiligheid zijn uiterst kritisch geweest over het jeugdstelsel. Geconcludeerd wordt dat "kinderen met complexe problemen ontvangen nog niet altijd op tijd de hulp die ze nodig hebben" en ze kunnen ze op een wachtlijst terecht komen.

Het kabinet gaat bepalen welke zorg een taak van de gemeente blijft en welke zij aan een regio of zelfs nog groter verband moet overlaten. Wel is gezegd dat gemeenten lichtere zorgtaken houden zoals opvoedondersteuning. Er is nog veel onduidelijkheid en onzekerheid over de uitspraak van het kabinet.

De signalen, van onder andere wachtlijsten en knelpunten in het stelsel worden herkend. Het BHT zou gebaat zijn bij een gerichte aanpak. Momenteel biedt het BHT toegang tot (zware vormen van) jeugdhulp. Dat het kabinet hoogspecialistisch aanbod aan regio's overlaat wijkt niet af van de huidige werkwijze (we werken daarin al regionaal). Afgaande op de eerste berichten, dan lijkt het geen consequenties te hebben voor de rol en verantwoordelijkheid van het BHT.

Aanscherping Meldcode en Veilig Thuis

Vanaf 1 januari 2019 wordt van professionals verwacht dat zij ernstige situaties van kindermishandeling en huiselijk geweld altijd melden bij Veilig Thuis. Veilig Thuis heeft een sterke positie en radarfunctie gekregen om kindermishandeling zoveel mogelijk te voorkomen en aan te pakken. Het doel is dat er meer kinderen veilig zullen opgroeien. Het is voor professionals bij (vermoedens van) acuut of structureel onveilige situaties van kindermishandeling of huiselijk geweld een vereiste om, ook als hij zelf hulp verleent, melding te doen. Voor het BHT is merkbaar dat er de afgelopen periode meer meldingen komen vanuit Veilig Thuis en de aanscherping van de meldcode zal vermoedelijk dit aantal verder doen toenemen. Het melden bij Veilig Thuis is minder vrijblijvend, maar Veilig Thuis verleent geen hulp. Die vragen komen voor het grootste deel terecht bij jeugdbescherming, maar ook bij het BHT, mits er sprake is van ondersteuning in het vrijwillige kader.

Ontwikkelingen regionale jeugdhulp

Als verwijzers naar specialistische jeugdhulp wordt vanaf 2018 van de generalisten een werkwijze verlangd die anders was dan voorheen. De regionale inkoop beoogde een meer resultaatgerichte werkwijze met minder administratieve last voor verwijzers en een meer integrale, vraaggerichte benadering.

De werkwijze vraagt veel van het BHT. De werkwijze kent in de praktijk niet de uitwerking die is beoogd, zo blijkt onder andere uit onderzoek van de lokale rekenkamer in Diemen. Het hoofddocument waarmee het team geacht wordt mee te werken, het zogenoemde perspectiefplan, is bewerkelijk. Daarnaast leidt het stelsel tot de nodige onduidelijkheid over wat passende hulp is en de inschaling daarvan (SPICS). Corrigerende maatregelen die worden opgelegd maken het ingewikkeld.

3. Wat wordt van het BHT gevraagd

“Een verandering vindt plaats omdat gewone mensen buitengewone dingen doen” Barack Obama

Huidig beleid wordt voortgezet

De beleidsontwikkelingen sociaal domein in Diemen zijn erop gericht om te behouden wat is opgebouwd. Dan gaat het bijvoorbeeld over :

- Versterken van eigen kracht van inwoners. Het BHT heeft nadrukkelijk aandacht voor het sociaal netwerk van de doelgroepen. In de werkwijze zal hier blijvend op worden getraind en gestuurd. Het is een kernwaarde;
- Goede basisvoorzieningen en specifieke voorzieningen waar nodig. Het BHT werkt nauw samen met voorzieningen en partners in het netwerk in Diemen;
- Ondersteuning dichtbij. Bij de inrichting van het BHT is gekozen om goed vindbaar te zijn en toegankelijk. Dat heeft voor het BHT als gevolg dat zij naast regievoering ook ondersteunend zijn, als dat nodig is, maar ook dat er flexibiliteit gevraagd wordt om in te kunnen spelen op vragen die zich kunnen aandienen;
- We werken volgens het principe: één gezin, één plan, één regisseur: Bij hulpvragen vanuit het gezin wordt samen met het gezin gezocht naar een oplossing. Zoveel mogelijk wordt ook gewerkt vanuit één contactpersoon;
- Specialistische hulp / maatwerk blijft nodig en we bieden een veilig vangnet. Veiligheid is een belangrijke waarde en van het BHT wordt verwacht dat hier nadrukkelijke aandacht voor bestaat.

Movisie geeft in haar advies aan dat een actieve(re) verbinding met sociale zaken een logische stap zou zijn. Veel cliënten met multiproblematiek hebben namelijk te maken met financiële problemen. Zij signaleren landelijk een trend dat werk en inkomen minder zichtbaar is, terwijl de problematiek vaak onderdeel is van het probleem. Dat vraagt in het kader van integraal werken om samenwerken, processen, werkwijze en expertise op elkaar af te stemmen om een gezamenlijk plan op te kunnen stellen.

Daarnaast zou het BHT de toegang in Diemen nog meer outreachend en dichtbij de inwoners in de wijk kunnen laten werken door professionals met een duidelijk plan de buurt in te laten gaan. Professionals die vanuit ‘presentie’ in de wijk vertrouwd raken met de inwoners en zo signalen opvangen over burgers in kwetsbare situaties. Een effectieve benadering om sociaal geïsoleerde groepen te bereiken en kosten te besparen. Met name mensen met niet westerse achtergrond worden soms nog onvoldoende bereikt. Sommige groepen en thema’s vragen ook om specifieke vaardigheden en aandacht.

Het feit dat deze beleidslijn wordt vastgehouden betekent voor het BHT dat zij in veranderende omstandigheden moeten voldoen aan dezelfde opdracht.

Succes en kracht van het BHT blijven benutten

Uit het onderzoek van Movisie en ook uit de gesprekken met het BHT blijkt dat er een aantal factoren bijdragen aan het succes. Dat succes blijkt bijvoorbeeld uit signalen van partners in het veld en ook uit signalen vanuit klantperspectief:

- Hulp kijkt naar meerdere gebieden; niet alleen regie voeren, maar ook hulp bieden;
- Er sprake is van gelijkwaardigheid en respect;

- Uitgegaan wordt van (toewerken naar) zelfregie. Samen met de hulpverlener wordt ondersteuning ingezet waar nodig, maar zelf doen waar het kan (zelfredzaamheid/regie);
- Mensen voelen zich veilig als ze in contact staan met hulpverleners.

Het BHT en netwerkpartners geven aan dat zij het waarderen dat:

- Er voldoende ruimte en flexibiliteit is om in te spelen op de vraag van gezinnen. Zodoende kan het BHT zoveel mogelijk één contactpersoon aanhouden;
- Samenwerking met andere teams goed verloopt. Er is ruimte om van elkaar te leren en het gebouw de Brede Hoed faciliteert de samenwerking;
- Het fijn werken is in Diemen vanwege korte lijnen tussen beleid en uitvoering, maar ook met netwerkpartners;
- Er ruimte is om buiten de kaders te durven en te mogen denken;
- (verder) Kijken en handelen in het belang van cliënt/bewoners staat centraal;
- Een cultuur waar informeel en pragmatisch gezocht wordt naar oplossingen.

Continuïteit in personele inzet

Het verloop van de afgelopen jaren in combinatie met de arbeidsmarktomstandigheden staat op gespannen voet met de beleidsmatige opdracht om zoveel mogelijk continuïteit na te streven en te werken vanuit één contactpersoon en aan te sluiten bij de client. Movisie gaf in haar rapport aan dat er maatregelen getroffen moesten worden om de continuïteit van personele inzet in de teams te vergroten. Bijvoorbeeld door mensen een vast contract te bieden in plaats van tijdelijke detachingscontracten en personele ondersteuning te bieden in de vorm van intervisie en coaching. Naast continuïteit in personele inzet wordt door teamleden ook wel aangegeven dat de ongelijkheid in waardering en tarief een punt van aandacht is.

De huidige constructie van het BHT (detacheringen) geeft onduidelijkheid. Ben je nu wel of geen onderdeel van de gemeente? Men ervaart weinig binding met de moederorganisatie en voelt zich wel verbonden aan Diemen, maar de positie van het team blijft enigszins onduidelijk.

Om continuïteit te kunnen waarborgen zul je moeten binden en boeien. In de huidige vorm mankeert het soms aan veiligheid van de medewerkers, goede toerusting (bijvoorbeeld in kennis, systemen, tijd enz.) en aan rugdekking. Bij rugdekking kan het gaan om de wetenschap dat wat je doet gesteund wordt. Bijvoorbeeld dat wanneer er klachten zijn er een duidelijke route is voor de afhandeling daarvan, maar ook duidelijke spelregels over privacy.

Kennis en houding

De professionals van het Brede Hoed team zijn generalisten die gestart zijn vanuit hun eigen specialisme. Nu wordt vooral ingestoken op het generalistisch werken en de specialistische kennis enigszins onderhouden. Het zwaartepunt ligt bij de kennis en vaardigheden die gevraagd worden vanuit het BHT. De aanbieders / werkgevers van de generalisten gaan verschillend om met de kennisontwikkeling, maar in algemene zin is de binding en investering tussen generalisten en moederorganisaties beperkt.

De doelgroep waar het BHT mee te maken heeft is zwaar en complex. Het vraagt om een professional met specialistische kennis, die ook generalistisch kunnen werken. Movisie beval aan explicieter te kiezen voor deze vorm, omdat dit van hen naast basiskennis ook hun eigen specialistische kennis onderhouden. Bovendien wordt van hen verwacht dat zij vertrouwen winnen en aansluiten bij inwoners. Dat is niet eenvoudig. Het is belangrijk om voldoende aandacht te hebben voor het bevorderen van een goede samenwerkingsrelatie en het opbouwen van vertrouwen. Bevorderende factoren daarin zijn: respect, betrokkenheid, betrouwbaar zijn, inwoner serieus nemen, transparantie en het bieden van praktische hulp.

Medewerkers geven aan dat het werken in het BHT andere vaardigheden vraagt dan datgene waar ze van oorsprong specialist in zijn. Wel wordt erkend dat specialistische kennis van belang is om de juiste ondersteuning te kunnen bieden bij bepaalde problematiek en casuïstiek. Het op peil houden en het kunnen inzetten van deze specifieke specialistische vaardigheden is een aandachtspunt.

Aandachtspunt: Beeldvorming

Uit het onderzoek van Movisie in Diemen blijkt dat inwoners vaak laat hulp zoeken en dat het veelal te maken heeft met schaamte, onwetendheid en angst van inwoners. Ook landelijk is bekend dat bijv. mensen met financiële problemen pas bij zeer hoog opgelopen schulden aan de bel trekken. Verkeerde beelden over schuldhelpverlening en schaamte voor de situatie zorgen ervoor dat mensen niet of pas laat aan de bel trekken. Ook is er angst bij mensen wat er met hun gegevens gebeurt als ze bekend zijn bij de instanties en wordt het Brede Hoed team ook wel eens verward met jeugdbescherming.

Het BHT zelf ervaart ook hinder van de beeldvorming en geeft daarbij aan dat de naamgeving tegenwerkt. Het zorgt voor onduidelijkheid: wat is nu de brede hoed: een gebouw, het netwerk, het team?

4. Advies doorontwikkeling BHT

“Er zijn drie constanten in het leven: verandering, keuze en principes.” Stephen Covey

ADVIES 1. BHT onderbrengen als onderdeel van de gemeentelijke organisatie

Er zijn meerdere redenen om het BHT onderdeel te maken van de gemeentelijke organisatie.

1. Continuïteit naar cliënten
2. Sturing op integraal (samen) werken
3. Stabiliteit en kwaliteit van het BHT
4. Gelijke waardering

Ad 1. Continuïteit naar cliënten

Het bestaansrecht van het BHT is gebaseerd op het bieden van ondersteuning voor inwoners met complexe problematiek. Het zijn veelal huishoudens die kwetsbaar zijn en waarbij kleine stappen soms grote effecten kunnen hebben. Dat kan zowel in positieve, als in negatieve zin worden uitgelegd. Een kleine miscommunicatie kan de relatie verstoren en er zijn situaties waarbij is geïnvesteerd in de relatie waarna mensen kunnen worden overtuigd ondersteuning te aanvaarden die gezinnen op de rit houdt.

Continuïteit is dan van wezenlijk belang. Het voorkomt een overdracht die altijd gepaard gaat met informatieverlies. Het bevordert een effectieve ondersteuning waar grip en zicht gehouden wordt op de situatie van inwoners. Continuïteit wordt ook door klanten als een belangrijke, zo niet de belangrijkste, waarde gezien.

Met de huidige constructie en organisatie van het BHT lukt het nog onvoldoende om de continuïteit te waarborgen, terwijl het beleid en de werkwijze (ruimte voor begeleiding en ondersteuning) daar wel om vragen. Om die continuïteit, en daarmee de overtuiging dat het bijdraagt aan de effectiviteit, nog meer na te streven zou het BHT onderdeel gemaakt moeten worden van de gemeentelijke organisatie. Het is dan een gerichte keuze van mensen om in dienst van de gemeente komen voor de functie van generalist. Een verbintenis wordt in principe aangegaan met een lange termijn perspectief. Een wederzijdse investering dat ook van werkgever – werknemer om commitment vraagt.

Ad 2. Sturing op integraal (samen) werken

Uit landelijk onderzoek blijkt dat de meeste gemeenten het wijkteam (46%) in eigen beheer hebben genomen. Als professionals verbonden zijn aan zowel moederorganisatie en gemeente (als in Diemen het geval) komt het voor (24%) dat er onduidelijkheid bestaat voor cliënten, rolverwarring, belangenverstrengeling, of loyaliteit. In de meeste gevallen komt dat in Diemen niet voor. Bij de gekozen inrichting van de toegang tot zorg in Diemen is sprake van domein/doelgroep specifieke teams (sociale zaken, Wmo, BHT). Het voordeel hiervan is dat teams over veel kennis en expertise beschikken om mensen met complexe problemen te begeleiden.

Afhankelijk van de hulpvraag komt de casus bij een van de teams terecht. Heldere werkafspraken voorkomen overlap.

Om in gescheiden teams integraal te werken is goede afstemming nodig tussen de verschillende teams. Bijvoorbeeld bij multiprobleemgezinnen met problematiek op meer domeinen vraagt het extra aandacht om samen met andere teams en op andere domeinen een integrale aanpak te hanteren.

De werkwijze in de teams verschilt (toetsingskaders, monitorings- en registratiesystemen). Dit bemoeilijkt een integrale aanpak voor huishoudens met problematiek op meerdere domeinen. Dit vraagt om heldere werkafspraken over wie welke casus oppakt.

Op het moment dat dat het BHT onderdeel wordt van de gemeentelijke organisatie kan nog meer worden gestuurd op een gemeenschappelijke werkwijze en benadering. Ook wordt het BHT dan meer betrokken en onderdeel van gemeentelijke ontwikkelingen en beleid.

Ad 3. Stabiliteit en kwaliteit in het BHT

Teamleden in dienst schept duidelijkheid en geeft vertrouwen. De afgelopen jaren is er veel onrust geweest qua teamsamenstelling. Het verloop heeft veel energie en tijd gekost. Dit had verschillende oorzaken die eerder zijn benoemd. Het is goed verdedigbaar waarom in het begin het BHT met flexibiliteit is vormgegeven (detacheringen). Er was immers nog veel onduidelijk. Inmiddels is ervaring opgedaan en is meer zicht op de omvang van de caseload en impact van 'het werk'. Tegelijkertijd wordt beleidsmatig gevraagd om de opdracht van het BHT voort te zetten: nabij, continuïteit, integraal werken enz. In dat licht is een logische vervolgstap om de kwaliteit en stabiliteit in het team te borgen. Stabiliteit door te investeren in een team van gekwalificeerde mensen die zich (zoveel mogelijk) voor een langere termijn verbindt en kwaliteit, door goede randvoorwaarden te scheppen voor het BHT. Randvoorwaarden betekent dat de basis zoveel mogelijk op orde en eenduidig zijn. Denk daarbij aan ict voorziening (regie applicatie), de spelregels rondom privacy, maar ook rugdekking bij klachten, scholing en meer.

Ad 4. Functiewaardering

Vanaf het begin van het BHT is er sprake van onderlinge verschillen tussen generalisten in waardering/beloning. Dat komt door de verschillende aanbieders / werkgevers van de generalisten. De functieomschrijving en de opdracht is voor iedere generalist gelijk. Deze verschillen zijn onwenselijk en ook onrechtvaardig. Deze kunnen worden opgeheven op het moment dat generalisten in gemeentelijke dienst komen.

ADVIES 2. Een beheerste overgangssituatie

Een van de lessen het afgelopen jaren is dat wisselingen en verloop impact hebben op het functioneren van het team en de continuïteit in de begeleiding/regievoering. Wisselingen veroorzaken informatieverlies en ook een nieuw contact naar gezinnen die daar in meer of mindere mate gevoelig voor zijn. Gezinnen hebben daar vaker teleurstellend op gereageerd, aangezien zij 'weer hun verhaal moeten doen'. De arbeidsmarktomstandigheden zijn op zijn minst uitdagend te noemen. Indien ingestemd wordt met het advies om het BHT onder te brengen bij de gemeente, dan is het advies hier zorgvuldig mee om te gaan en 2020 als een overgangsfase te beschouwen. Continuïteit van bezetting is belangrijker dan op korte termijn een BHT in dienst van de gemeente. Op het moment dat huidige leden van het team niet ingaan op een aanbod van de gemeente is het uitgangspunt om de tijd te nemen om geschikt personeel te werven en selecteren zonder dat het ten koste gaat van de bezetting.

Een punt van aandacht is ook de onafhankelijke positie van generalisten van het BHT wanneer zij in dienst van de gemeente komen. Kan een generalist, als zij in dienst zijn, nog even onafhankelijk optreden? Er is wel een risico als generalisten zich presenteren als ambtenaren van de gemeente

Diemen. Movisie heeft in het onderzoek ook geconstateerd dat negatieve beeldvorming belemmerend kan werken als het gaat over de toegankelijkheid. Uit gesprekken met andere gemeenten en met het BHT blijkt wel dat dit een gevoelig punt is, maar dat het voorkomen wordt als er geen 'gemeentelijke uitstraling' wordt gegeven aan de rol en positie. Op dit moment is dat bijvoorbeeld door de fysieke toegang in de Brede Hoed. Andere gemeenten zeggen hierover hetzelfde, wanneer zij bijvoorbeeld een Centrum voor Jeugd & Gezin fysiek hebben vormgegeven.

Voor de helderheid naar inwoners (en partners in het netwerk) kan nader worden bekeken of het zinvol is om naamgeving eventueel te wijzigen.

Op termijn ligt het, omdat de functies van generalist en OK coach in elkaars verlengde liggen, voor de hand om ook voor de OK coach functie te onderzoeken of deze al dan niet het beste kan worden ondergebracht in de gemeentelijke organisatie.

ADVIES 3. Een vast team met een flexibele schil(letje)

Er zijn gemeenten die werken met een vaste kern en een flexibele schil. Dat betekent een vast team van fte aangevuld met flexibele contracten/detacheringen op het moment dat de situatie daar om vraagt. Het is aantrekkelijk om te anticiperen op de werklast en de vraagstukken die spelen. Het biedt mogelijkheden om kennis en capaciteit aan te passen op de werksituatie. Om te werken met een flexibele schil is de omvang van het team van belang. Het BHT is te klein om structureel te werken met een flexibele schil. De aard van het werk leent zich er niet voor om met korte contracten en contacten te werken. Dat veroorzaakt eerder onrust, omdat tijdelijke inzet van mensen ook tijd vraagt (inwerken, afstemming, kennis van de sociale kaart enz.).

Bovendien laat de werkvoorraad wel schommelingen zien, maar er is wel een bandbreedte zichtbaar van 60 tot 80 gezinnen. Er zijn (regelmatig) periodes waarbij de huidige bezetting werkdruk ervaart en het lastig is om nieuwe meldingen te verdelen. In die periodes is het prettig om iemand 'achter de hand te hebben' om de druk op te kunnen vangen. Het ligt voor de hand in eerste instantie te bekijken of de werkbegeleider hierin een actievare rol zou kunnen spelen. Dat kan niet binnen het huidige fte van de werkbegeleider en zou daarom moeten worden uitgebreid. Vervolgens moet op bepaalde momenten tijdelijke versterking worden gezocht. Daarom is het aan te bevelen om (financiële) ruimte te behouden om de piekmomenten op te kunnen vangen en ook om te kunnen anticiperen op externe ontwikkelingen.

ADVIES 4. Investeren in kennis, kwaliteit en samenwerking

Om de uitdagende context aan te kunnen is het advies om het fundament van het BHT te verstevigen. Daarmee wordt bedoeld om het team in staat te stellen hun werk goed te kunnen uitvoeren. Het is mensenwerk. De kennis en vaardigheden die daarvoor nodig zijn hebben mensen al opgebouwd en/of wordt verder ondersteund en versterkt door moederorganisaties. Uit ervaringen van andere gemeenten en ook uit gesprekken met het BHT blijkt dat de toerusting van kennis geregeld moet zijn. Naast de ontwikkelingen waarvan je op de hoogte moet blijven en het behouden van (SKJ) registratie is een zekere verdeling van specialistische kennis van belang. Zoals Movisie ook wel in haar rapportage heeft aanbevolen: Geef de T-shaped professional vorm. Oftewel: welke diepgaande specialistische vaardigheden en kennis en welke bredere vaardigheden en kennis worden verwacht. Vooralsnog is er geen leerlijn voor het BHT ontwikkeld. Om kennis en vaardigheden op orde te brengen en te houden zal kennis ingekocht moeten worden. Er zal in samenspraak met beleid en het BHT bekeken moeten worden hoe deze leerlijn eruit zou moeten zien. Een dergelijke leerlijn geeft

meer structuur aan de kennis en vaardigheden die nodig zijn. De afgelopen jaren is meer gekozen voor incidenteel aanbod en werd de verdere kennisimpuls verwacht van de moederorganisaties. Daarnaast heeft per 2017 de werkbegeleider het team versterkt. Naast de inhoudelijke sparring, toezien op voortgang en het verwerken van meldingen van Veilig Thuis. Omdat een verdere toename van meldingen zichtbaar is, de verwachting is dat ook JBRA meer zal afschalen en de wachtlijstproblematiek aanhoudt, is het advies om de uren van de werkbegeleider uit te breiden van 0.4 naar 0,6 fte. Dit is er ook op gericht om de generalisten zoveel mogelijk vrij te spelen om daadwerkelijk met de regievoering en begeleiding van cliënten bezig te zijn.

Om de uitdagingen aan te kunnen is het ook van belang dat het BHT de partners in het veld goed weet te vinden. Om goed integraal te kunnen werken, goed geïnformeerd te zijn en casuïstiek goed af te kunnen sluiten is ook samenwerking met het netwerk nodig. Daar zal ruimte voor moeten zijn om voldoende verbinding te hebben en houden met het netwerk. 42% van de wijkteams geeft bijvoorbeeld aan dat er geen duidelijke afspraken zijn met huisartsen over elkaar informeren, rapporteren, of overleggen en daar komt bij dat 27% zegt dat ze er wel zijn, maar dat er niet naar gehandeld wordt. Dat wordt ook door het BHT (h)erkend. Ook daar kan de werkbegeleider een actieve rol spelen om aan te sturen op overleg en samenwerking met onder andere de huisartsen.

Door te investeren in kennis, kwaliteit en samenwerken wordt het in deze markt aantrekkelijker voor mensen om in het BHT te werken. Het advies gaat uit van de huidige bemensing. Van het BHT, in het bijzonder de coördinator, mag verwacht worden dat deze een actieve netwerkfunctie vervult. Daarmee kan worden ingespeeld op eventuele vervangingsvragen die op termijn aan de orde komen.

5. Hoe nu verder

“De toekomst hangt af van wat je nu aan het doen bent.” Gandhi

Actie	Wanneer
Organisatie en bemensing	
Functieprofielen vaststellen	Beschikbaar
Inschaling en waardering	Beoordeling gedaan door HR Generalist: schaal 10 Werkbegeleider: schaal 10
Oriëntatie op bemensing: wie wil je verbinden aan het team	November
OR verzoeken af te wijken van de procedure	November
Afspraken / contracteren aanbieders met gericht op een korte termijn	November
Generalisten en werkbegeleider een aanbod doen	December
Financiën	
Beschikbare middelen omzetten in formatie vanuit Wmo en Jeugd	December
Aanvragen extra formatieruimte	December
Kennis & kwaliteit	
Opzetten van een leerlijn	December
Vormgeven van T-shaped professional	1 ^e kwartaal 2020
Werkplan voor het BHT met daarin aandacht voor: - Samenwerking en afspraken met partners in het netwerk - Het bepalen van prioriteiten voor 2020 en hoe om te gaan met piekmomenten - Taken en rollen expliciet vastleggen van coördinator, werkbegeleider en generalisten	1 ^e kwartaal 2020

6. Financiën

Functieomschrijving	2015		Huidige samenstelling		In gemeentelijke dienst	
Omschrijving	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
coördinator	1	0,9	1	0,9	1	0,9
Werkbegeleider	-	-	1	0,4	1	0,6
Generalisten	8	3,3	5	3,7	5	3,7
Totaal	9	4,2	7	5	7	5,2
Kosten excl. coörd.	€ 323.000		€ 465.000		€ 340.000	
Gemiddeld per fte	€98.000		€ 113.000		€ 80.000	

De toegenomen ten opzichte van 2015 kosten zijn een gevolg van:

- uitbreiding fte als gevolg van langere doorlooptijden en hogere aantallen dan waarvan is uitgegaan bij de start
- inzet van een werkbegeleider
- hogere kosten door indexeringen en hogere tarieven van detacheringsbureaus

Momenteel worden kosten voor het BHT gedeeltelijk gedekt vanuit het Wmo budget en gedeeltelijk vanuit Jeugdbudget, ongeveer Wmo 25% en 75% Jeugd. Voorgesteld wordt om deze verdeling aan te houden en middelen, wanneer ingestemd wordt met het advies, om te zetten naar personeelsformatie.

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat wanneer BHT in gemeentelijke dienst komt, de kosten incl. een uitbreiding van uren van de werkbegeleider lager uitvallen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de inhuur momenteel inclusief het ondersteunen van kennis en expertise is.

De financiële ruimte die ontstaat zal voor het grootste deel moeten worden aangewend om het BHT structureel te ondersteunen in kennis en kwaliteit en de mogelijkheid om piekmomenten op te vangen (flexibele schil).

BIJLAGEN functieprofielen

De Coördinator

Het BHT bestaat uit een aantal generalisten die gezinnen begeleiden die geen eigen regie meer kunnen voeren over hun leefsituatie. Als coördinator ben je in staat voorwaarden te creëren waarbinnen het team optimale ondersteuning aan kwetsbare gezinnen kan bieden. Inhoudelijk ben je verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid voor de specialistische jeugdhulp. Je bent voor partners en de gemeentelijke organisatie het aanspreekpunt voor de integrale samenwerking en cliëntbenadering. Je fungeert als breekijzer in situaties die (mogelijk) vastlopen en bent een spin in het web tussen bestuur, beleid en uitvoering. Als coördinator van het BHT ben je tevens het aanspreekpunt voor het beheer van het gebouw de Brede HOED.

Als coördinator ben je in staat om allerlei niveaus te schakelen: tussen bestuur, beleid en uitvoering, maar ook tussen inhoud, samenwerking en uitvoeringsprocessen. Je bent innovatief en zoekt voortdurend naar verbeteringen in werkwijze en aanpassingen die nodig zijn in een veranderende omgeving.

Je werkzaamheden

Je werkzaamheden zijn er op gericht om:

- Om het team optimaal te laten functioneren heb je zowel zicht op de leerbehoefte van de individuele medewerker als op de ontwikkelmogelijkheden voor het hele team. Dit voer je uit in samenwerking met de werkbegeleider van het BHT;
- Je hebt doorzettingskracht om bij stagnatie van (crisis)situaties toe te werken naar oplossingen. Je bent tevens de schakel naar het bestuur;
- Daarnaast vervul je een advies functie voor collega's van de gemeentelijke organisatie die geconfronteerd worden met situaties van burgers waar zorg over is;
- Je houdt voortgangsgesprekken met de teamleden waarbij je de managementafspraken en doorlooptijden van de gezinsondersteuning bewaakt;
- Je toetst de werkzaamheden van het team aan de ontwikkelde visie op de jeugdhulpverlening en waar nodig stuur je dat bij;
- Je levert een bijdrage aan de beleidsontwikkelingen op het gebied van het Sociaal Domein;
- Je vervult een rol bij de doorontwikkeling van het BHT.
- Je stuurt op samenwerking op de terreinen wonen, welzijn, zorg en veiligheid;
- Je bent aanwezig bij relevante overleggen met partners uit het netwerk.
- Je haalt signalen op en bespreekt dit waar mogelijk met de betreffende organisatie, of met de beleidsmedewerkers van de afdeling samenleving;
- Daarnaast ben je als coördinator ook het aanspreekpunt betreffende het beheer van het gebouw de Brede HOED. Je weet gesignaleerde knelpunten op de juiste plaats te beleggen;
- Je bent tevens voorzitter van het meldpunt zorg en overlast en jeugd.

Je profiel

Je beschikt over het volgende profiel:

- Een afgeronde relevante HBO-opleiding of WO opleiding is vereist (bijvoorbeeld HBO MWD, SPH, Psychologie)
- Je herkent je in onze kernwaarden: Integer, transparant klantgericht, resultaatgericht, ondernemend en flexibel.
- Je hebt werkervaring opgedaan als coördinator in een sociaal/wijk/CJG team.
- Vanuit een helikopterview houd je zicht op het proces en verbindt je verschillen werkvelden aan elkaar.
- Je bent doortastend, onafhankelijk en zelfstandig en verbindend.

- Een goed analytisch vermogen heeft.
- Je hebt politiek-bestuurlijke sensitiviteit;
- Generalistische kennis van de werkterreinen wonen, welzijn, veiligheid en zorg heeft;
- Stressbestendig en adequaat kan handelen in spoed/crisis situaties.

Functionenaam

Werkbegeleider Brede HOED team (BHT)

De werkbegeleider

Het BHT bestaat uit een aantal generalisten die gezinnen begeleiden die geen eigen regie meer kunnen voeren over hun leefsituatie. Het team wordt aangestuurd door een coördinator. Vanwege de complexiteit van casuïstiek, verantwoordelijkheid en brede kennis die verlangt wordt van de generalist is de kritische blik en adviseert de generalisten bij afwegingen die zij maken. De werkbegeleider doet de werkverdeling op basis van meldingen die binnenkomen en is daarmee het aanspreekpunt voor bijvoorbeeld Veilig Thuis en jeugdbescherming. Je neemt ook deel aan werkoverleggen met deze partijen gericht op functionele afspraken. Als werkbegeleider werk je nauw samen met de coördinator. Je bent innovatief, kritisch, oplossingsgericht en zoekt voortdurend naar verbeteringen in werkwijze en aanpassingen die nodig zijn in een veranderende omgeving. De werkbegeleider vervult in Diemen ook de rol van toegangspoort en de monitoring bij het afgeven van sociaal medische indicaties.

Je werkzaamheden

Je werkzaamheden zijn er op gericht om:

- je hebt doorzettingskracht om bij stagnatie van (crisis)situaties toe te werken naar oplossingen;
- daarnaast vervul je een advies functie voor generalisten en partners in het netwerk van zorg en ondersteuning;
- je houdt voortgangsgesprekken met de teamleden op casusniveau waarbij voortgang van de gezinsondersteuning bewaakt;
- je stuurt op samenwerking op de terreinen wonen, welzijn, zorg en veiligheid;
- je bent aanwezig bij relevante overleggen met partners uit het netwerk;
- afhandelen SMI meldingen en aanvragen;
- Je toetst de kwaliteit van de werkwijze van generalisten en bewaakt daarbij planmatig en methodisch werken van generalisten.

Je profiel

Je beschikt over het volgende profiel:

- een afgeronde relevante hbo-opleiding is vereist (bijvoorbeeld hbo MWD, SPH, Psychologie);
- je herkent je in onze kernwaarden: Integer, transparant klantgericht, resultaatgericht, ondernemend en flexibel;
- je hebt werkervaring opgedaan als generalist in een sociaal/wijk/CJG team;
- vanuit een helicopterview houd je zicht op het proces en verbindt je verschillen werkvelden aan elkaar;
- je bent doortastend, onafhankelijk en zelfstandig en verbindend;
- een goed analytisch vermogen;
- generalistische kennis van de werkterreinen wonen, welzijn, veiligheid en zorg heeft;
- stressbestendig en adequaat kan handelen in spoed/crisis situaties.

Funcionaam

Generalist sociaal wijkteam

Je werkzaamheden

Je werkzaamheden zijn er op gericht om na de contact en analyse fase met het gezin het gezinsplan op te stellen en die zorg in te zetten die nodig zodat alle leden van het huishouden weer veilig verder kunnen. In de uitvoeringsfase richten je taken zich met name op het voeren van regie op het hele proces van hulpverlening. Voor afronding van de begeleiding stel je met het gezin een borgingsplan op.

Je profiel

Je beschikt over het volgende profiel:

- Een afgeronde relevante HBO-opleiding of WO opleiding is vereist (bijvoorbeeld HBO MWD, SPH, Psychologie)
- Je herkent je in onze kernwaarden: Integer, transparant klantgericht, resultaatgericht, ondernemend en flexibel.
- Je hebt werkervaring opgedaan in een sociaal/wijk/CJG team.
- Vanuit een helicopterview houd je zicht op het proces en verbindt je verschillen werkvelden aan elkaar.
- Bij stagnatie hak je knopen door.
- Je bent een zelfstandig professional die goed in teamverband werkt.
- In de samenwerking laat je zien dat je goed grenzen aan kunt geven; goed voor jezelf in je rol van professional kunt zorgen/ vragen stelt en reflecteert met een open houding en je bent bereid deel te nemen aan intervisie.