

Het eindproduct

Gemeente Schijndel



Lieke Hoekstra
Lieke van den Hondel

Titel Het eindproduct
Auteurs + studentenummers: Lieke Hoekstra 2016033
Lieke van den Hondel 2010109
Basisgroep: Q4
Docent: Mevr. Verhagen – Braspennincx
Programma: Afstudeerprogramma
Datum: 31 mei 2012
Opdrachtgevers: Dhr. Roozendaal & dhr. Boselie
Organisatie: Gemeente Schijndel
Markt 20
5482 NG Schijndel
073 544 09 99
Academie Sociale Studies, Avans hogeschool te 's-Hertogenbosch



Inleiding

Wij hebben een afstudeeronderzoek gedaan gericht op de transitie van de jeugdzorg in de gemeente Schijndel. We hebben ons specifiek gericht op de wensen en verwachtingen van de medewerkers van de eerstelijns zorgorganisaties in Schijndel, namelijk het Centrum Jeugd en Gezin, de GGD, Juvans, het Elde College en stichting SKOPOS en de medewerkers van de gemeente. We hebben het onderzoek gedaan door middel van literatuuronderzoek en het interviewen van medewerkers van de organisaties. Uit deze gegevens hebben wij conclusies getrokken en naar aanleiding daarvan hebben wij aanbevelingen gedaan naar de gemeente en de zorgorganisaties. Hieronder staan de aanbevelingen beschreven:

De gemeente moet meer duidelijkheid geven over de transitie naar de medewerkers van de zorgorganisaties.

Uit de conclusie blijkt dat medewerkers van de zorgorganisaties meer duidelijkheid willen over de transitie van de jeugdzorg. Ze zijn op de hoogte van wat de transitie inhoudt, maar ervaren nog veel onduidelijkheid over de toekomst en het verloop van de transitie. Daarom is het nodig dat de medewerkers van de zorgorganisaties, in hoeverre dat mogelijk is, beter geïnformeerd worden over het verloop van de transitie. De respondenten geven namelijk aan die duidelijkheid te missen. Naar aanleiding van het literatuuronderzoek blijkt dat medio 2012 de realisatiefase van de transitie begint en in deze fase is het van belang dat het voor alle partijen duidelijk is over het wie, wat, wanneer en hoe. Dit blijkt in de gemeente Schijndel dus nog niet zo duidelijk te zijn.

De gemeente kan voor meer duidelijkheid zorgen door minimaal eens per maand alle medewerkers te informeren over de nieuwe ontwikkelingen wat betreft de transitie. Daarbij kan de gemeente een plan maken over hoe zij verwachten dat het er in de toekomst uit komt te zien voor de medewerkers van de zorgorganisaties en welke taken bij welke organisaties terecht zullen komen.

Gemeente kan op beleidsniveau meer in overleg gaan.

Uit de interviews blijkt dat er op uitvoeringsniveau erg goed wordt samengewerkt tussen de gemeente en de zorgorganisaties en dat de zorgorganisaties het idee hebben dat men bij de gemeente iets doet met hun mening. Op beleidsniveau blijkt dit echter niet altijd het geval en hebben een aantal medewerkers het idee dat in de gemeente Schijndel het beleid al vastligt en dat daar niet meer van af valt te wijken. Een aantal medewerkers van de zorgorganisaties geeft aan dat ze het in de vergaderingen meer inhoudelijk willen hebben over de hulpverlening in plaats van op beleidsniveau te overleggen. De gemeente kan zich dus tijdens het overleg met de medewerkers van de zorgorganisaties meer richten op het inhoudelijke deel en de zaken rondom beleidsniveau bespreken in de overlegvormen die daarvoor gepland zijn.

De gemeente kan de medewerkers van de zorgorganisaties meer aansturen.

In de conclusie komt naar voren dat de meeste medewerkers van de zorgorganisaties op sommige gebieden meer aansturing en duidelijkheid zouden willen en het prettig zouden vinden als de gemeente wat meer de leiding neemt.

Bij de gemeente kan men meer aansturen door een plan te maken met richtlijnen waar de medewerkers van de zorgorganisaties zich aan moeten houden en ze ook aanspreken wanneer ze dit niet doen.

De gemeente kan in kaart brengen welke medewerkers meer betrokken willen worden bij de transitie.

Uit de conclusie blijkt dat er medewerkers zijn die aanjagers van het CJG zouden willen zijn, maar er zijn ook medewerkers die dit niet als hun taak zien. Het lijkt ons daarom van belang dat de gemeente in kaart brengt welke medewerkers meer betrokken willen worden bij de transitie jeugdzorg. Wanneer de gemeente in kaart heeft gebracht wie er meer betrokken zouden willen worden, kunnen deze medewerkers ook ingezet worden om mee te denken over het verloop van de transitie.

De gemeente kan in kaart brengen welke medewerkers meer betrokken willen worden door contact op te nemen met de leiding van de zorgorganisaties om te bespreken wie er open voor staan en wie de kwaliteiten daarvoor hebben.

Een wij-gevoel creëren onder de organisaties die tot het CJG behoren.

Volgens Seinstra van de Laar (2011) blijkt dat er in de praktijk op drie verschillende wijzen invulling gegeven wordt aan de vorming van de CJG's. De drie verschillende wijzen zijn: het CJG als verzamelpand met alle medewerkers bij elkaar, het CJG als onderdeel van een zorgnetwerk en het CJG als samenwerkingsverband tussen bestaande organisaties. In Schijndel blijken ze geen van

deze vormen te hanteren, maar van alle drie enkele onderdelen te gebruiken. Dit komt deels doordat de zorgorganisaties zichzelf zien als losse organisaties en nog niet als één CJG. Het is van belang om een wij-gevoel te creëren door elkaar beter te leren kennen. Dit kan bereikt worden door bijvoorbeeld speciale bijeenkomsten of een teamuitje te organiseren.

Het professionaliseren van het CJG-loket.

Na het zien van het CJG in Boxtel, ons literatuuronderzoek en het afnemen van de interviews zijn wij tot de conclusie gekomen dat het CJG-loket in Schijndel goed op gang komt, maar dat er nog een aantal dingen te verbeteren zijn, namelijk:

Alle organisaties in één gebouw plaatsen

Wij denken dat het goed is om alle organisaties in één gebouw te plaatsen, omdat dan het wij-gevoel meer gecreëerd kan worden. Hierdoor kan er ook efficiënter samengewerkt worden en leren mensen elkaar beter kennen. Daarbij kan één gebouw met alle organisaties voor duidelijkheid zorgen voor de burgers wat ook voor laagdrempeligheid van het CJG kan zorgen.

Extra personeel aannemen

Uit de interviews met de medewerkers van de zorgorganisaties blijkt dat de werkdruk op dit moment bij de medewerkers van onder meer het CJG-loket erg hoog is. Door die werkdruk kunnen ze zich op dit moment alleen nog richten op de cliënten die direct hulp nodig hebben, waardoor de medewerkers van het CJG-loket niet toekomen aan preventie.

Een teamleider aanstellen

Om het CJG-loket meer te professionaliseren lijkt het ons goed dat er een teamleider wordt aangesteld, die zich richt op de aansturing en de structuur van het CJG-loket, waardoor de medewerkers zich kunnen focussen op hun uitvoerende werk en zich niet bezig hoeven te houden met zaken op beleidsniveau.

Werken met een caseload of duidelijke werkverdeling

Om ervoor te zorgen dat er voldoende tijd aan elke cliënt wordt besteed, is het volgens ons van belang dat er met een caseload gewerkt wordt. Er wordt nu gewerkt zonder caseload waardoor sommige medewerkers verantwoordelijk zijn voor zoveel cliënten, dat ze niet voldoende tijd hebben waardoor de kwaliteit van de hulpverlening achteruit kan gaan.

Bereikbaarheid van het CJG verbeteren

In verband met de werkdruk en werkverdeling van de medewerkers van het CJG-loket kan het soms voorkomen dat alle medewerkers weg zijn voor een afspraak waardoor het CJG niet bereikbaar is voor de burgers van Schijndel. Het lijkt ons verstandig als er een planning wordt gemaakt waarbij er altijd één iemand aanwezig is op locatie om mensen te ontvangen en mensen telefonisch te woord te staan.

Zorgen voor meer bekendheid van het CJG

Volgens de medewerkers van de zorgorganisaties is het CJG nog niet bij alle burgers bekend. Om de juiste hulp te kunnen bieden moeten burgers op de hoogte zijn van waar ze terecht kunnen met hun vragen.

Om naamsbekendheid te creëren onder de burgers van Schijndel is een pr-campagne wenselijk waarin aandacht wordt besteed aan de gezichtsherkenning van de medewerkers van het CJG en wat zij te bieden hebben.

Invoeren van een registratiesysteem

Alle partners van het CJG horen een eenheid te vormen en daarom denken wij dat het van belang is dat ze op de hoogte zijn van de hulp die al rondom een cliënt geboden wordt, waardoor er geen dubbele hulpverlening wordt ingezet. Daarbij is het handig voor de zorgorganisatie die hulp gaat bieden dat het duidelijk is wat de gezinssamenstelling is en wat er eerder voor hulp is geboden, zodat degene daar op in kan spelen. Ook kan het voorkomen dat een medewerker ziek wordt of de organisatie verlaat en op dat moment is een registratiesysteem van groot belang om de cliënt goed over te kunnen dragen.

Op dit moment is er bij het CJG in Schijndel een afstudeeronderzoek gaande omtrent dit onderwerp en wij hopen dat er goede aanbevelingen komen waar het CJG iets mee kan doen.

Wij adviseren de medewerkers van het CJG hun grenzen meer aan te geven.

Zoals hierboven al beschreven is, is de werkdruk voor de medewerkers van het CJG erg hoog. Uit de interviews bleek dat de werkdruk na de transitie van de jeugdzorg verhoogd is, waardoor ze niet aan hun doel, preventief werken, kunnen werken. Het is aan de medewerkers van het CJG om hun grenzen aan te geven in het belang van zichzelf en in het belang van de cliënt, omdat dan de kwaliteit van de zorg behouden kan blijven.

Dit kunnen zij doen door de grote werkdruk aan te geven bij de gemeente, waarna de gemeente er iets aan kan doen.

Medewerkers van de zorgorganisaties kunnen zich meer verdiepen in de Wmo en Welzijn nieuwe stijl

Uit de conclusie is onder meer gebleken dat de medewerkers van de zorgorganisaties niet voldoende op de hoogte zijn van de Wmo en Welzijn nieuwe stijl. Volgens de literatuur (Scheffers, 2010) hebben de medewerkers een grote rol in de uitvoering van de Wmo, en is het ook aan hun om zichzelf te verdiepen in de Wmo en Welzijn nieuwe stijl.

Zij kunnen dit doen door onder andere vakliteratuur te lezen, research te doen op internet en bijeenkomsten bij te wonen over het desbetreffende onderwerp. Daarbij is het volgens Scheffers (2010) ook de verantwoordelijkheid van de gemeente om de zorgorganisaties te informeren. Daarom denken wij dat het ook een taak is van de gemeente om ervoor te zorgen dat de medewerkers van de zorgorganisaties beter op de hoogte zijn van de Wmo en Welzijn nieuwe stijl.

Nieuwe onderzoeksaanbevelingen

Tijdens het schrijven van ons eindverslag kwamen wij tot de conclusie dat wij maar een deel van de transitie van de jeugdzorg hebben onderzocht en dat er nog vele onderzoeksvragen ten aanzien van de transitie van de jeugdzorg zijn. Wij zouden daarom een aanbeveling willen doen voor eventuele onderzoeken. Namelijk waarom de gemeente Schijndel in het verleden gekozen heeft om de medewerkers van Bizzi het nieuwe CJG-loket op te laten zetten? En of dit de juiste keuze is geweest? Tevens denken wij dat het verstandig is voor de gemeente Schijndel om nog een onderzoek te laten verrichten specifiek gericht op de verbetering van het CJG.

We hebben ervoor gekozen om de aanbeveling over het wij-gevoel te belichten. Uit de interviews blijkt dat alle organisaties samen het CJG zouden moeten vormen, maar tot op heden ervaren de medewerkers dit nog niet. De zorgorganisaties zien zichzelf als losse organisaties. Om een goede samenwerking te ontwikkelen tussen alle zorgpartners van het CJG en er een geheel van te maken is het wij-gevoel van belang. We hebben daarom bedacht om een bijeenkomst te organiseren waarin we een begin willen maken met het beter leren kennen van elkaar en de organisaties wat naar ons idee van belang is om een wij-gevoel te creëren.

De bijeenkomst

Voor de bijeenkomst worden alle medewerkers van de zorgorganisaties (Centrum Jeugd en Gezin, GGD, Juvans en de gemeente) uitgenodigd. We hebben ervoor gekozen om alleen Centrum Jeugd en Gezin, de GGD, Juvans en de gemeente uit te nodigen, omdat wij denken dat zij de kern zijn van het CJG. Daarbij kunnen we niet alle medewerkers van het Elde College en de stichting SKOPOS uitnodigen. De bijeenkomst wordt gehouden op het gemeentehuis. De bijeenkomst zal er als volgt uitzien:

- Start + uitleg van de bijeenkomst

Wij zullen hier de tijd nemen om iedereen welkom te heten met koffie en thee. Daarna zullen wij nogmaals in het kort uitleggen wat er uit ons onderzoek is gekomen. Naar aanleiding hiervan zullen wij uitleggen waarom wij gekozen hebben voor een bijeenkomst en de invulling hiervan.

- Uitdelen van de formulieren

Wij hebben zelf een formulier met vragen opgesteld. Wij willen aan het begin van de bijeenkomst de medewerkers van de zorgorganisaties laten nadenken over hoe zij hun eigen organisatie zien en hoe ze de andere organisaties zien. Door later de verschillen in kaart te brengen hopen we de medewerkers bewust te maken van hoe zij zichzelf en hun eigen organisatie positioneren.

We laten de medewerkers van de organisaties apart van elkaar plaatsnemen en dan zullen wij ze de formulieren overhandigen. Wij hebben twee soorten formulieren gemaakt, één om over je eigen organisatie in te vullen en één om over een andere organisatie in te vullen. Op dit formulier staat ten eerste een aantal tegenovergestelde begrippen/zinnen. Hieruit moeten de medewerkers er één moeten kiezen van welke zij denken dat deze het beste bij de organisatie past. Ten tweede staan

er open vragen op over de organisatie. Als er meerdere medewerkers van dezelfde organisatie zijn laten we ze de formulieren samen invullen. Ze kunnen dan kijken of ze hetzelfde naar hun eigen organisatie kijken of dat er binnen de organisatie ook verschillen zijn.

- Invullen formulieren

De medewerkers krijgen de tijd om de formulieren te bespreken en in te vullen voor zowel hun eigen organisatie als een andere organisatie.

- Bespreken van de formulieren

Wanneer alle formulieren ingevuld zijn gaan we de uitkomsten uitgebreid bespreken en de verschillen belichten. We zullen hier samen met de medewerkers van de zorgorganisaties over in gesprek gaan om te bespreken waar de verschillende interpretaties vandaan komen.

We willen dit vorm gaan geven door de formulieren per organisatie te bespreken. We willen eerste kijken hoe de medewerkers hun eigen organisatie zien en dan kijken of er verschillen zijn met hoe de medewerkers van andere organisatie hen organisatie zien. Blijken er verschillen te zijn dan willen we daarover in gesprek gaan door te vragen waar de medewerkers hun beeld van de andere organisatie baseren en vragen aan de andere organisatie hoe zij daarover denken. Als er grote verschillen blijken te zijn dan zullen we bespreken of het nodig is dat dit beeld over een organisatie veranderd moet worden en zo ja, op welke manier dit bereikt kan worden.

- Pauze

- Brainstormen over mogelijkheden voor de toekomst om het wij-gevoel te vergroten

Het leren kennen van elkaars organisatie is naar ons idee het begin van het creëren van een wij-gevoel en door middel van samen met de zorgorganisaties te brainstormen willen wij kijken wat zij in de toekomst hier zelf verder aan kunnen doen. Voordat we met de gehele groep gaan brainstormen willen we iedereen eerst in duo's laten nadenken over wat er in de toekomst kan gebeuren. Om te beginnen met het creëren van een wij-gevoel willen wij de duo's laten bestaan uit twee medewerkers van verschillende organisaties. Als iedereen in duo's heeft nagedacht over hoe er in de toekomst verder gewerkt kan worden aan het wij-gevoel willen we de ideeën met de gehele groep bespreken. Als hier bruikbare plannen uitkomen willen we hier samen met de medewerkers afspraken over maken voor in de toekomst. Denk hierbij aan een teamuitje of het plaatsen van alle organisaties in één gebouw, maar deze ideeën laten we over aan de medewerkers van de zorgorganisaties.

- Afsluiten

We zullen iedereen bedanken voor hun komst en voor hun inzet, en wensen ze veel succes in de toekomst.

Tijdspad

Tijd	Activiteit
10 min	Start + uitleg van de bijeenkomst
5 min	Uitdelen van de formulieren
15 min	Invullen van de formulieren
20 min	Bespreken van de formulieren
15 – 30 min (afhankelijk van de inbreng)	Brainstormen over mogelijkheden voor de toekomst om het wij-gevoel te vergroten
5 min	Afsluiting

De meerwaarde

Uit ons onderzoek blijkt dat zowel de medewerkers van de gemeente als de medewerkers van de zorgorganisaties het CJG zien als een geheel van alle zorgorganisaties. Ze benoemen echter allen dat er nog geen wij-gevoel heerst onder de medewerkers van de verschillende organisaties, en ze zien zichzelf nog meer als aparte organisaties dan als het CJG. Bij de gemeente en de zorgorganisaties verwachten ze beide dat er in de toekomst steeds meer samengewerkt gaat worden. Zowel de medewerkers van de zorgorganisaties en de gemeente, maar ook tussen de zorgorganisaties onderling.

Aangezien dus eigenlijk alle medewerkers aangeven dat er nog geen wij-gevoel heerst, maar dat ze het wel allen belangrijk vinden dat dat in de toekomst meer zal komen, denken wij dat het van belang is dat er op een bepaalde manier aan dit wij-gevoel gewerkt gaat worden.

Wij denken dat de eerste stap van een wij-gevoel creëren en zich met z'n allen één geheel te voelen is om elkaar, en vooral de verschillende organisaties, beter te leren kennen. Wij denken hier

een eerste stap in te kunnen zetten door een bijeenkomst te organiseren waarin de medewerkers de andere organisaties beter gaan leren kennen en waarin ze later in de bijeenkomst met z'n alle kunnen brainstormen over hoe ze denken dat ze zelf, en de andere organisaties, in de toekomst aan dit wij-gevoel kunnen gaan werken. Als hier concrete dingen uitkomen kunnen er eventueel afspraken gemaakt worden.

Vernieuwend

Het onderzoek dat wij in de gemeente Schijndel gedaan hebben, gericht op de transitie, is het eerste onderzoek over dit onderwerp binnen de gemeente Schijndel. De conclusies die wij getrokken hebben zijn de eerste conclusies die door een onafhankelijke partij in de gemeente Schijndel getrokken zijn gericht op de wensen en verwachtingen van de medewerkers van de gemeente en de zorgorganisaties binnen de gemeente Schijndel. Er is daarom waarschijnlijk ook nog nooit een interventie ingezet op het verbeteren van het wij-gevoel onder de zorgorganisaties van de gemeente Schijndel. Vandaar dat het vernieuwend is.

Kwaliteitseisen opdrachtgever

In het samenwerkingscontract dat wij aan het begin van onze afstudeerperiode samen met dhr. Boselie en mevr. Verhagen-Braspennincx hebben opgesteld zijn de kwaliteitseisen door dhr. Boselie opgesteld. Gericht op het eindproduct is de volgende kwaliteitseis gesteld:

'De uitvoering van het eindproduct vindt pas plaats na goedkeuring van dhr. Boselie'

Aangezien dhr. Boselie het eindproduct heeft goedgekeurd, kunnen wij de bijeenkomst dus gaan uitvoeren.

Bijlage 1: Vragenlijst voor eigen organisatie

De naam van je organisatie:

Geef aan op een schaal van 1 tot 10 in hoeverre twee beweringen volgens jou van toepassing zijn op deze organisatie. 0 staat voor de linkse bewering en 10 voor de rechtse bewering (omcirkel het cijfer).

Binnen het CJG is een wij-gevoel aanwezig – binnen het CJG is een hij-zij gevoel aanwezig

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Werkt graag samen met andere organisaties - werkt graag samen binnen de eigen organisatie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeugdzorg is verantwoordelijkheid van de gemeente – jeugdzorg is verantwoordelijkheid van de provincie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CJG moet gedwongen kader op zich nemen - een onafhankelijke partij dient het gedwongen kader op zich te nemen

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hulpverleningsplan dient samen met de cliënt opgezet te worden – plan dient door de hulpverlener opgezet te worden

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Positionerend / engagerend

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Alle organisaties moeten in één gebouw / alle organisaties moeten apart blijven

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Beantwoord de open vragen

Welke eigenschappen passen bij de organisatie?

Wat is de doelgroep van de organisatie?

Beschrijf de missie van de organisatie (ongeveer twee zinnen).

Bijlage 2: Vragenlijst voor een andere organisatie

De naam van de organisatie:

Geef aan op een schaal van 1 tot 10 in hoeverre twee beweringen volgens jou van toepassing zijn op deze organisatie. 0 staat voor de linkse bewering en 10 voor de rechtse bewering (omcirkel het cijfer).

Binnen het CJG is een wij-gevoel aanwezig – binnen het CJG is een hij-zij gevoel aanwezig

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Werkt graag samen met andere organisaties - werkt graag samen binnen de eigen organisatie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jeugdzorg is verantwoordelijkheid van de gemeente – jeugdzorg is verantwoordelijkheid van de provincie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CJG moet gedwongen kader op zich nemen - een onafhankelijke partij dient het gedwongen kader op zich te nemen

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hulpverleningsplan dient samen met de cliënt opgezet te worden – plan dient door de hulpverlener opgezet te worden

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Positionerend / engagerend

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Alle organisaties moeten in één gebouw / alle organisaties moeten apart blijven

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Beantwoord de open vragen

Welke eigenschappen passen bij de organisatie?

Wat is de doelgroep van de organisatie?

Beschrijf de missie van de organisatie (ongeveer twee zinnen).