

Goed Geland

Verbinding met het wijknetwerk

De combinatie voor Mensen met een Beperking (cMB)
in samenwerking met WMO Radar en DOCK

Arianne Lock
Projectleider MEE Rotterdam Rijnmond
Zomer 2021



Voorwoord

Voor u ligt het eindverslag Goed Geland. Tussen september 2020 en mei 2021 zijn wijkteammedewerkers van de combinatie voor Mensen met een Beperking (MEE Rotterdam Rijnmond, ASVZ, Firmitas, Middin en Pameijer) en de welzijnsmedewerkers van WMO Radar en DOCK aan de slag geweest met de werkwijze Goed Geland in tien wijkteams in Rotterdam. 57 Rotterdammers (en hun gezin) zijn gezamenlijk ondersteund. Een speciaal woord van dank aan:

Bowie de Weijer & Nancy Vermeulen en Lourens Thijssen – Kralingen Crooswijk
Jolanda van Doorn & Linda Hutters – Hoogvliet
Yolanda Jacobsen & Willeke Bakker - Hoogvliet
Deanna Gozzi & Ilya Tiebout - Hoogvliet
Anouk van Rhoon & Femke van der Zwan - Charlois
Celine Fortes en Liane Ferdinandus & Stephany Twickler – Charlois
Amber van Lien & Laura van den Wassenberg - Charlois
Cisca Bronswijk & Maaïke van Putten - Delfshaven
Eric Devoghele & Barbara Fransen – Delfshaven
Josette van Splunter & Helen Goedhart – Delfshaven
Wassila Asnoussi & Mirjam v.d. Meer – Delfshaven
Karima Tarrahi & Ria Shahzad-Lems – Delfshaven

Door jullie inspanning, creativiteit en samen optrekken rondom een kwetsbaar persoon is duidelijk geworden hoe succesvol de werkwijze Goed Geland is. De vraag van de inwoner is altijd het uitgangspunt geweest om het gesprek te voeren en vanuit onze reguliere werkwijze als samenwerkende collega's van verschillende organisaties samen met de Rotterdammer (en het gezin) een volgende stap te zetten. Door jullie zorgvuldig gerapporteerde meetmomenten hebben we een schat aan informatie over de 57 personen die jullie hebben gevolgd. Hierdoor is ook duidelijk geworden wat de kansen voor doorontwikkeling zijn.

Arianne Lock, projectleider MEE Rotterdam Rijnmond
Arianne.lock@meerrotterdam.nl - 06-44268624

Samenvatting

De combinatie voor Mensen met een Beperking (cMB) heeft tussen september 2020 en mei 2021 in samenwerking met welzijnsorganisaties WMO Radar en DOCK Goed Geland uitgevoerd. Zesentwintig medewerkers zijn aan de slag geweest met de verbinding met het wijknetwerk en de samenwerking tussen het wijkteam en welzijn. Tien duo's en twee trio's hebben verdeeld over tien wijkteams in Kralingen-Crooswijk, Hoogvliet, Charlois en Delfshaven bij zevenenvijftig personen samen opgetrokken om naast de inzet vanuit het wijkteam te bekijken wat de samenwerking met elkaar betekent voor een Rotterdammer (en zijn gezin): de weg te vinden in de wijk en de gezamenlijke ondersteuning vanuit wijkteam en welzijn zo inzetten om toekomstige hulpverlening te voorkomen en rust en stabiliteit te creëren.

De volgende doelstelling staat in Goed Geland centraal:

Mensen met een beperking die ondersteund worden in een wijkteam landen succesvol in het wijknetwerk. Dit is merkbaar op vier niveaus.

- Cliëntniveau: Op maat toeleiden naar het wijknetwerk;
- Medewerkerniveau: cMB wijkteammedewerker werkt samen met welzijn en benut het wijknetwerk: de rol van netwerker is onderdeel van het persoonlijk ontwikkelplan;
- Organisatieniveau: Onderdeel van het inwerk- en opleidingsplan van cMB;
- Welzijn- & wijkteamniveau: Werkzame elementen van Goed Geland zijn in kaart gebracht.

Doordat met deze vernieuwende aanpak kwetsbare bewoners succesvol landen in het wijknetwerk, wordt terugval naar het wijkteam voorkomen. Dit betekent dat Rotterdammers sneller en in de directe omgeving worden ondersteund en kosten van professionele inzet worden bespaard.

De werkwijze Goed Geland heeft het volgende opgeleverd:

- Zevenenvijftig personen (en hun gezin), waarvan in totaal negen personen onder de achttien jaar, met een hulpvraag aan het wijkteam zijn ruim een half jaar gevolgd.
- Alle betrokken medewerkers zijn enthousiast over de werkwijze Goed Geland en het gezamenlijk optrekken.
- Ruim 75 % van de gevolgde personen heeft een beperking of er is sprake van een vermoeden van een beperking. Het zijn allen kwetsbare Rotterdammers met een veelvoud aan problemen.
- Voor alle personen en/of hun gezinsleden zien de welzijnsmedewerkers mogelijkheden om vanuit het wijknetwerk en de voorliggende voorzieningen een aanbod te doen en gezamenlijk met de wijkteammedewerkers en de persoon op te (gaan) trekken.
- Bij 33 personen is de toeleiding naar het wijknetwerk ook daadwerkelijk opgestart.
- Bij afronding van Goed Geland zijn 28 personen aangesloten bij een activiteit in de wijk en maken gebruik van het aanbod vanuit het wijknetwerk.
- Daarvan hebben 13 personen een duurzame plek in het wijknetwerk gevonden: zij weten de weg te vinden in de wijk en een passende plek voor de langere termijn is gerealiseerd.

De volgende factoren zijn daarbij van belang gebleken:

- Samen optrekken door de wijkteammedewerker en welzijnsmedewerker loont door elkaars kennis in een vroeg stadium uit te wisselen en te benutten;
- De welzijnsmedewerkers kennen de weg in de wijk, zijn gericht op normalisering en vormen daarmee een wezenlijke aanvulling op het werk van het wijkteam;
- Toeleden van mensen met een beperking naar het wijknetwerk is een gezamenlijk inspanning;
- Monitoren, soms langer betrokken blijven en elkaar consulteren maakt gezamenlijk signaleren mogelijk;
- Voor de wijkteammedewerkers cMB betekent dit lef tonen en positie innemen om hier vorm aan te geven.

De werkwijze Goed Geland werkt, doordat de wijkteammedewerker en welzijnsmedewerker samen zoeken naar mogelijkheden binnen het wijknetwerk als duurzame oplossing om de hulpvragen te beantwoorden. Alle medewerkers zijn enthousiast over de werkwijze Goed Geland en het gezamenlijk optrekken. Vernieuwend aan deze werkwijze is dat de inzet van welzijn parallel loopt aan de inzet van het wijkteam: de kennis over mensen met een beperking vanaf de start wordt gecombineerd met kennis over het aanbod in de wijk. Het betekent tijd nemen om elkaar te leren kennen en samen het wijknetwerk te begrijpen en te kennen om zo vanuit ieders professionaliteit de beste oplossingen te vinden. Hierdoor kan samen en op maat worden bekeken wat de persoon nodig heeft om aan te sluiten bij het wijknetwerk.

Maatwerk is nodig: mensen met een beperking hebben soms meer tijd nodig, herhaling en het meegaan naar activiteiten om zelfstandig de weg te vinden in de wijk. Het is samen zoeken, proberen, begeleiden en langzaam loslaten. En ook hier geldt: tijd nemen loont op de langere termijn. Het toeleden van mensen met een beperking naar het wijknetwerk is dan ook een gezamenlijke inspanning.

Duurzaam de weg vinden voor mensen met een beperking blijft aandacht vragen, omdat de beperking levenslang een rol speelt. Ook na afsluiten vanuit het wijkteam is het belangrijk dat welzijn beschikbaar blijft, er korte lijnen zijn en wijkteam en welzijn voor elkaar beschikbaar zijn. Door als duo samen met de persoon met een beperking afspraken te maken en gezamenlijk te monitoren is de kans groter dat bij een hernieuwde hulpvraag dit ook in het wijknetwerk kan worden opgevangen en een (her)aanmelding bij het wijkteam wordt voorkomen. Dat betekent ook dat expertise van het wijkteam ingezet kan worden zonder formele aanmelding bij het wijkteam. Stappen die nodig zijn om de beweging naar meer preventieve inzet te maken.

Om de werkwijze Goed Geland te borgen is het belangrijk dat er vaste contactpersonen en contactmomenten zijn en dat kennisuitwisseling tussen wijkteam en welzijn wordt geborgd in de structuur, bijvoorbeeld door het aansluiten van welzijn bij het aanmeldoverleg van het wijkteam. Voor wijkteammedewerkers cMB vraagt dit het bewust organiseren van de samenwerking rondom mensen met een beperking en te doen wat nodig is in het monitoren en meegaan om een persoon met een beperking duurzaam de weg in de wijk te laten vinden.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Inhoudsopgave	5
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Beleidskader	6
1.3 De invloed van de coronacrisis.....	6
2. Goed Geland in uitvoer	7
2.1 De werkwijze Goed Geland	7
2.2 Een beeld van de casussen	8
2.2.1 Personen met een beperking	8
2.2.2 De hulpvragen	8
2.3 Aanbod in de wijk	9
2.4 Toeleiden naar het wijknetwerk.....	9
2.5 (Duurzaam) de weg vinden in het wijknetwerk	10
2.6 De samenwerking tussen medewerkers	11
2.7 Verschillen per wijkteam	12
2.8 Het borgen van de werkwijze Goed Geland.....	12
3. Conclusie en aanbevelingen	13
3.1 Conclusie	13
3.2 Aanbevelingen.....	14
Bijlage 1 Werkwijze Goed Geland	16
Bijlage 2 Bibliografie	18

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Goed Geland is een initiatief van MEE Rotterdam Rijnmond en haar combinatiepartners voor mensen met een beperking in de wijkteams in Rotterdam. Met ingang van 1 januari 2018 bundelen ASVZ, MEE Rotterdam Rijnmond, Firmitas, Middin, en Pameijer, hun opgebouwde expertise en ervaring in de cMB: de combinatie voor Mensen met een Beperking. De cMB levert 111 FTE medewerkers in de wijkteams voor zowel Jeugd als Volwassenen met een beperking. De cMB heeft in de eigen offerte een aantal KPI's genoemd. Goed Geland is een uitwerking van de KPI 'Verbinding met het wijknetwerk'.

Goed Geland is een vervolg op de waakvlampilot die door MEE Rotterdam Rijnmond in 2018/2019 in samenwerking met WMO Radar is uitgevoerd in Delfshaven waarbij is gekeken naar cliënten van het wijkteam die in de afronding zijn overgedragen aan het wijknetwerk. Uit de pilot kwam naar voren dat het voor mensen met een beperking belangrijk is om tijdens de ondersteuning vanuit het wijkteam ook het wijknetwerk al te betrekken en samen met de cliënt te kijken wat nodig is om zo zelfstandig mogelijk verder te kunnen.

In samenwerking met welzijnsorganisaties WMO Radar en DOCK is de samenwerking tussen het wijkteam en welzijn op grotere schaal en in verschillende wijkteams vormgegeven en onderzocht wat deze samenwerking betekent voor de inwoner (en zijn gezin).

1.2 Beleidskader

Goed Geland is vormgegeven binnen de reguliere werkwijze van de wijkteammedewerkers en de werkwijze van welzijn. Goed Geland sluit volledig aan bij het profiel van de wijkteammedewerker Rotterdam waarin het delen van kennis en het samen met de inwoners, netwerk en andere professionals zoeken naar oplossingen centraal staat. Ook sorteert het voor op de nieuwe welzijnsopdracht (vanaf 2022) waar de samenwerking tussen zorg en welzijn en de focus op kwetsbare bewoners centrale thema's zijn. De uitgangspunten van het beleidskader 'Heel de stad' (Gemeente Rotterdam, 2021) en het rapport 'Kijk op LVB' (Gemeente Rotterdam, 2020) bevestigen nut en noodzaak van Goed Geland waarmee we de werkzame elementen in samenwerking tussen wijkteam en welzijn in kaart brengen en wat het effect hiervan is op de inwoner met een beperking.

In 'Heel de stad' wordt de nadruk gelegd op het verbeteren van de wijksamenwerking. In de wijk wordt samengewerkt om "een goed afgestemd aanbod en samenwerking van preventie naar zorg en ondersteuning (en weer terug) tussen 0e en 3e lijn" te creëren (Gemeente Rotterdam, 2021, p. 24). Dit heeft tot doel om ondersteuning zo in te zetten dat toekomstige hulpverlening voorkomen wordt en er rust en stabiliteit wordt gecreëerd. Daarnaast ligt de nadruk op het verwerven van kennis en hierdoor preventief handelen in het voorveld (Gemeente Rotterdam, 2020). Kennis en expertise vanuit cMB is in het wijknetwerk noodzakelijk om in samenwerking met welzijn en het wijknetwerk te signaleren en mensen met een beperking vroegtijdig te kunnen ondersteunen.

1.3 De invloed van de coronacrisis

Goed Geland is in de periode september 2020 tot en met mei 2021 uitgevoerd door tien duo's en twee trio's in Kralingen-Crooswijk, Hoogvliet, Charlois en Delfshaven. Deze periode is gekenmerkt door COVID-19, waardoor er minder fysieke huisbezoeken hebben plaatsgevonden en veel activiteiten in de wijk geen doorgang hebben gevonden. Dit heeft invloed gehad op de resultaten die

betrekking hebben op het toeleiden van en landen in het wijknetwerk van de personen. Desondanks is ervoor gekozen om Goed Geland door te laten gaan, omdat juist bij kwetsbare inwoners (met een beperking) in deze onzekere tijd het belangrijk is om gezamenlijk op te trekken. Meer thuiswerken en minder aanwezigheid van wijkteammedewerkers in de wijken, betekent het risico dat er minder zicht is op wat speelt bij kwetsbare personen. Welzijnsmedewerkers zijn wel fysiek in de wijk blijven werken, maar de mogelijkheden waren beperkt. Samen binnen de mogelijkheden van de maatregelen is gezocht naar manieren om in de wijk ondersteuning te bieden, het oplossen van problemen zoveel als mogelijk te voorkomen en waar dit mogelijk was mensen aan te laten sluiten in de wijk.

2. Goed Geland in uitvoer

De volgende doelstelling staat in Goed Geland centraal:

Mensen met een beperking die ondersteund worden in een wijkteam landen succesvol in het wijknetwerk. Dit is merkbaar op vier niveaus.

- Cliëntniveau: Op maat toeleiden naar het wijknetwerk;
- Medewerkerniveau: cMB wijkteammedewerker werkt samen met welzijn en benut het wijknetwerk: de rol van netwerker is onderdeel van het persoonlijk ontwikkelplan;
- Organisatieniveau: Onderdeel van het inwerk- en opleidingsplan van cMB;
- Welzijn- & wijkteamniveau: Werkzame elementen van Goed Geland zijn in kaart gebracht.

Met name het cliëntniveau en het welzijns- en wijkteamniveau is in hoofdstuk twee terug te zien. Het medewerkers- en organisatieniveau is van belang bij de borging en zal in de aanbevelingen in hoofdstuk drie naar voren komen.

2.1 De werkwijze Goed Geland

De duo's zijn gevormd door een welzijnsmedewerker en een wijkteammedewerker en zij hebben ruim een half jaar vijf personen samen gevolgd en ondersteund. Bij aanvang, tussentijds en bij de afronding van Goed Geland hebben zij tijdens drie meetmomenten de situatie rondom de persoon in kaart gebracht. Hiervoor hebben zij allemaal hetzelfde uitvraagformulier gebruikt en zijn gegevens bijgehouden.

De werkwijze wordt gekenmerkt door (bij voorkeur vanaf de start) elkaars kennis te benutten door de situatie van de persoon (anoniem) door te nemen. De duo's hebben gekeken welke mogelijkheden er in het wijknetwerk zijn om (een deel van) de hulpvraag op te pakken. Als het duo een rol voor de welzijnsmedewerker zag, heeft de wijkteammedewerker de mogelijkheden (soms samen met de welzijnsmedewerker) met de persoon besproken. In samenspraak met de persoon is naast de inzet van het wijkteam de welzijnsmedewerker toegevoegd en gezamenlijk met de persoon aan doelen gewerkt.

Het gaat om personen die bij de start van Goed Geland al door het wijkteam werden ondersteund, maar ook om personen die door het wijkteam in opgestart waren of waarbij het wijkteam aan het afronden was. De wijkteammedewerker en de welzijnsmedewerker hebben samen bekeken of het aanbod in de wijk aansloot en welke kennis nodig was om ondersteuning vanuit het wijknetwerk (nog beter) aan te laten sluiten of te organiseren. Wijkteammedewerker, welzijnsmedewerker en de persoon hebben contact gehouden over de voortgang, over het aanbod in het wijknetwerk en wat zij hierin van elkaar nodig hadden. De wijkteammedewerker bleef beschikbaar voor vragen en overleg. Ook als het wijkteam had afgesloten. Voor de beschrijving van de werkwijze: zie bijlage 1.

2.2 Een beeld van de casussen

2.2.1 Personen met een beperking

Goed Geland heeft zevenenvijftig personen (en hun gezin) tussen de elf en de negenenzestig jaar (waarvan in totaal negen personen onder de achttien jaar) met een hulpvraag aan het wijkteam ruim een half jaar gevolgd. Bij start, na drie maanden en bij afsluiting van Goed Geland heeft het duo een meetmoment ingevuld, hieruit blijkt dat ruim twee derde van de personen een beperking heeft of er een vermoeden van een beperking is. Bij meerdere personen is dit in combinatie van beperkingen, bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking en GGZ problematiek. De IQ gegevens zijn niet bekend. Bij de overige personen is er geen sprake van een beperking of is dit niet bekend. Dit kan worden verklaard doordat de persoon een kind is en de ouders een beperking hebben of in een zeer kwetsbaar gezin woont en er een vermoeden is dat één van de ouders beperkt is. Daarnaast betreft het in een aantal gevallen personen met een forse taalbarrière, waarbij niet altijd duidelijk is of ook sprake is van een beperking. Een beperkt aantal personen die door de wijkteammedewerkers cMB worden begeleidt, hebben geen beperking. De wijkteammedewerkers geven hierbij aan dat dit kwetsbare mensen zijn met veel stress en problemen die het net niet redden, maar niet gediagnosticeerd zijn met een (verstandelijke) beperking. Ook deze personen hebben baat bij de basishouding die wijkteammedewerkers cMB hebben in het werken met mensen met een beperking.

Aard van de beperking	Aantal
Personen met een verstandelijke beperking	17
Personen met een vermoeden van een verstandelijke beperking	17
Persoon met een lichamelijke beperking	3
Persoon met autisme	1
Persoon met GGZ problematiek	2
NAH	1
ADHD	2
Beperking niet bekend	14
Totaal	57

2.2.2 De hulpvragen

De duo's geven een inkijkje in hun werk en laten een heel gemêleerde groep inwoners van Rotterdam zien. Voor alle situaties geldt dat het kwetsbare personen en gezinnen betreft en dat zij te maken hebben met veel problemen die tegelijkertijd spelen. Bij 15 personen is het wijkteam al eerder betrokken geweest, waarvan in één situatie tweemaal en in één situatie zelfs driemaal. Bij de overige situaties was het wijkteam niet eerder betrokken geweest. Bij één situatie is bekend dat het wel de eerste keer is dat het wijkteam betrokken is, maar deze periode duurt al vier jaar. Dit betekent dat 42 personen voor het eerst met het wijkteam in aanraking zijn gekomen.

Bij ruim veertig procent is er sprake van financiële problemen en/ of schulden als onderdeel van een grotere hulpvraag en is dit expliciet genoemd. Daarnaast zijn er vragen ten aanzien van administratie (hiervan is niet duidelijk of er ook sprake is van schulden). Veelal gecombineerd met tal van andere problemen, zoals het ontbreken van structuur en daginvulling, opvoedingsproblemen, zorgen over de ontwikkeling van het kind, afwikkeling van scheidingen en bijvoorbeeld het zoeken naar een woning en het aanvragen van urgentie. Ook spelen er problemen in de relationele sfeer, is er sprake van huiselijk geweld en praktische hulpvragen zoals het vinden van taalles, het aanvragen van hulpmiddelen, bewegen en acceptatie van een beperking.

Voorbeelden van hulpvragen, veelal met elkaar gecombineerd	Aantal
Financiële problemen en schulden zijn onderdeel van de hulpvraag	23
Hulpvraag t.a.v. administratie	5
Ontbreken van structuur en daginvulling	12
Uitbreiden netwerk	4
Scheiding en daaruit voortvloeiend regelzaken	4
Zoeken naar woning/inschrijven als woningzoekende en aanvraag urgentie	9
Huiselijk geweld	4
Opvoedingsvragen, zorg en vragen en ondersteuning t.a.v. kinderen	17
Bankslaper	4
Taalbarrière onderdeel van de hulpvraag	11

2.3 Aanbod in de wijk

Voor alle personen zien de welzijnsmedewerkers mogelijkheden om vanuit het wijknetwerk en de voorliggende voorzieningen een aanbod te doen en gezamenlijk met de wijkteammedewerkers en de persoon op te (gaan) trekken. Er worden normaal gesproken veel activiteiten aangeboden in de wijk. Door corona was veel aanbod niet beschikbaar. De toegang tot het huis van de wijk en bijvoorbeeld bibliotheken was beperkt en groepsactiviteiten gingen niet door. Het aanbod wat beschikbaar is gebleven is echter ook volledig benut. Bijvoorbeeld de inzet van de inloopsprekuren op het gebied van budget en administratie, activeringscoach, het vinden van vrijwilligerswerk, sportactiviteiten zoals wandelen, jongerenwerkers, maatjes, huiswerkbegeleiding en taalles. Ook ten aanzien van andere gezinsleden is er aanbod aanwezig of wordt aanbod gedaan. Zo is het hele gezin meegenomen. Alleen in Hoogvliet Zuid is er geen aanbod voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Er is wel aanbod beschikbaar in Noord, maar uit de besproken situaties is echter behoefte aan groepsactiviteiten in de eigen wijk en dus dichterbij.

2.4 Toeleden naar het wijknetwerk

In 17 situaties is het wijknetwerk al betrokken bij aanvang van Goed Geland. Bijvoorbeeld mantelzorg vanuit de buurt, taalles en betrokkenheid van de school van de kinderen. De wijkteammedewerkers hebben samen met de welzijnsmedewerkers de mogelijkheden om (aanvullend) inzet vanuit welzijn of het wijknetwerk met de persoon doorgenomen. Sommige duo's hebben ervoor gekozen om na instemming van de persoon samen op huisbezoek te gaan, het contact te leggen en zo het vertrouwen op te bouwen. Bij anderen wordt de welzijnsmedewerker eerst geïntroduceerd door de wijkteammedewerker en neemt de welzijnsmedewerker zelf contact op met de persoon of het gezin. Er worden afspraken met elkaar gemaakt, zodat het duidelijk voor de persoon is bij wie hij waarvoor terecht kan.

Niet altijd is toeleiden naar het wijknetwerk mogelijk, omdat de problemen zo groot zijn dat een arrangement aangevraagd wordt (WMO of Jeugdwet). Soms is door de veelvoud aan problemen het moment (nog) niet passend om gezamenlijk op te trekken. Soms is het echter wel mogelijk om én een arrangement aan te vragen én

“De stagiaire van DOCK heeft mevrouw kunnen enthousiasmeren om twee keer per week te wandelen in een groepje. Dat is echt een prestatie want mevrouw zag de noodzaak van bewegen niet in en zeker niet in een groep.”

tegelijkertijd de persoon ook gebruik te laten maken van aanbod in de wijk, bijvoorbeeld het inloopspreekuur in het huis van de wijk of contact met vrijwilligers.

In een enkele situatie is er geen contact meer te krijgen met persoon, zowel niet door het wijkteam als door de welzijnsmedewerkers. In een aantal situaties is de client verhuisd en overgedragen aan een ander wijkteam in een andere gemeente. Sommige personen willen geen gebruik maken van het aanbod wat er, omdat de drempel te hoog is of zij liever alleen met het wijkteam in contact staan. Hier is meer tijd nodig en het opbouwen van vertrouwen in de welzijnsmedewerker. Ook komt het voor dat een persoon het aanbod kent, maar zelfstandig geen initiatief neemt om van het aanbod gebruik te maken. Opgemerkt wordt dat bij mensen met een beperking het toeleiden naar het wijknetwerk mogelijk is met begeleiding, herhaaldelijk meegaan naar activiteiten en een warme overdracht.

Aanbod vanuit welzijn	57 (100%)
Gestart met het toeleiden naar het wijknetwerk	33 (58%)
Neemt deel aan activiteiten/ aanbod in de wijk	28 (49%)
Duurzaam de weg gevonden in de wijk	13 (23 %)

Aanbod vanuit welzijn is niet opgestart (redenen soms gecombineerd)	24 (42%)
Geïndiceerde zorg/ arrangement nodig	8
Geen contact meer	6
Verhuisd	4
Wil geen hulp van de wijk/ welzijn	4
Staat er wel voor open, maar maakt geen gebruik aanbod	1
Er is geen aanbod voor kinderen in de eigen wijk (Hoogvliet Zuid)	4

2.5 (Duurzaam) de weg vinden in het wijknetwerk

Na een half jaar nemen 28 personen deel aan activiteiten of aanbod in de wijk en is er voor 13 personen een duurzame oplossing gevonden. Deze personen weten het huis van de wijk te vinden en zijn aangesloten bij de activiteiten die daar worden georganiseerd en wordt er gebruik gemaakt van cursussen. Ook is er een maatje gevonden, is er contact met vrijwilligers in de wijk en worden jongerencoaches ingezet. In 4 situaties is het vinden van een vaste plek in het wijknetwerk ook de reden dat het wijkteam heeft afgesloten. Er wordt wel de kanttekening gemaakt dat het aanbod dan zo moet blijven. Een gesignaleerde zorg is de vraag of personen die een plek in het wijknetwerk hebben gevonden ook zelf aan de bel trekken bij oplopende problemen. Het deelnemen aan activiteiten in de wijk is geen garantie dat een terugkerende hulpvraag wordt voorkomen. Een beperking is namelijk het hele leven aanwezig, dat gepaard kan gaan met een wisselende behoefte aan ondersteuning. Om te beoordelen hoe duurzaam de oplossing is zouden de betreffende personen dan ook langer gevolgd moeten worden. Er is ingezet op het uitwisselen van contactgegevens en het maken van afspraken met elkaar zodat de persoon weet wie waarvoor te benaderen is. Door het opgebouwde contact weten welzijnsmedewerkers en wijkteammedewerkers elkaar ook laagdrempelig te vinden. Bij vragen of zorgen over een persoon, kunnen zij elkaar bereiken als de persoon niet zelf om ondersteuning vraagt of uit het zicht verdwijnt. Daarnaast is met cursusleiders en begeleiders van activiteiten bekeken of het mogelijk was om een persoon te

“Maar wat als mevrouw zelf niet aan de bel trekt?”

herinneren aan de start van een activiteit door bijvoorbeeld appcontact. Hierin is op maat gekeken wat voorafgaand aan de toeleiding naar het wijknetwerk nodig is om het aanbod ook succesvol in te zetten. Bij de personen waar het wijkteam heeft afgesloten, is een contactmoment na drie maanden ingepland. Hiermee blijven wijkteammedewerker en welzijnsmedewerker betrokken bij een persoon en zoeken zij op een vast moment na afsluiten actief contact om de persoon te monitoren.

2.6 De samenwerking tussen medewerkers

Alle medewerkers zijn enthousiast over de geïntensiveerde samenwerking tussen het wijkteam en welzijn. Deels bestonden de contacten al tussen de wijkteammedewerker en de welzijnsmedewerkers. Voor een andere deel waren de contacten nieuw. Niet eerder werd op grotere schaal in duo's met vaste contactpersonen samengewerkt. Doordat het duo samen heeft opgetrokken en los van een expliciete hulpvraag aan het welzijn de situatie van de persoon is besproken, is breed gekeken naar mogelijkheden die in het wijknetwerk aanwezig zijn. In een vroeg stadium komt de toeleiding naar het wijknetwerk op gang; parallel aan de inzet van het wijkteam. De welzijnsmedewerker heeft kennis over de wijk, het wijknetwerk, het aanbod en tal van activiteiten. De wijkteammedewerker heeft kennis over de achtergrond van de persoon en kennis over de beperking(en). Hierdoor kunnen zij goed beoordelen of het aanbod een antwoord kan zijn op een (deel van de) hulpvragen die aan het wijkteam zijn gesteld en wat de persoon hierin nodig heeft. Doordat er samen wordt opgetrokken, is het ook mogelijk snel te schakelen als de situatie van de persoon verandert of als er nieuw aanbod is vanuit het wijknetwerk. Uit de meetmomenten is zichtbaar dat door het contact dat de wijkteammedewerker en de welzijnsmedewerker met elkaar hebben regelmatig nieuw aanbod ook direct met de persoon of het gezin gedeeld kon worden.

Duo: "We hebben kennis over de beperking uitgewisseld en zijn samen op huisbezoek geweest om van elkaar te leren."

Welzijnsmedewerker en wijkteammedewerker hebben aangegeven welke aspecten van de samenwerking zij willen behouden en blijven gebruiken ook na Goed Geland. Zij geven de volgende dingen aan:

- ✓ We weten elkaar nu gemakkelijke te vinden, de lijnen zijn kort.
- ✓ We werken laagdrempelig samen waardoor de samenwerking beter gaat.
- ✓ We maken meer gebruik van overleg en de welzijnsmedewerkers sluit nu aan bij ons aanmeldoverleg.
- ✓ We trekken nu langer samen op om het vertrouwen te winnen van de persoon.
- ✓ We nemen initiatief tot contact en onderhouden structureel contact met de persoon (outreaching).
- ✓ We plannen frequent afspraken in met elkaar, wisselen kennis uit en geven elkaar advies.
- ✓ We nemen periodiek contact op en volgen de persoon.
- ✓ We houden onderling contact over passend (of nieuw) aanbod in de wijk.
- ✓ We brengen zorgaanbieders op de hoogte van het aanbod in de wijk of de activiteiten die op termijn passend zijn.
- ✓ We doen een warme overdracht.
- ✓ We gaan mee op afspraken en doen samen huisbezoeken om van elkaar te leren.
- ✓ We gaan actief mee naar activiteiten of voorzieningen in de wijk om te kijken of dit (alsnog) een succes kan worden als lange termijnoplossing.

2.7 Verschillen per wijkteam

De manier waarop de samenwerking tussen het wijkteam en het wijknetwerk wordt vormgegeven verschilt. Afhankelijk van de contacten en overlegvormen die er al zijn binnen de teams, heeft het duo gekeken hoe kennis van elkaar benut kan worden voor het team waarin zij werken, bijvoorbeeld het aansluiten bij elkaars teamoverleg om de ontwikkelingen in het wijkteam en in het wijknetwerk te delen. Zij kijken samen bewuster naar de gezamenlijk inzet die nodig is om mensen met een beperking de weg te laten vinden in de wijk. Bij een aantal wijkteams is hier een structurele oplossing gevonden in het toevoegen van de welzijnsmedewerker aan het overleg voor aanmeldingen van het wijkteam. Op basis van deze positieve ervaring is ervoor gekozen om ook andere partners uit het wijknetwerk aan te laten haken, zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin. Hiermee wordt beoogd dat de lijnen korter zijn en de wijkteammedewerkers en partners uit de wijk elkaar sneller kunnen vinden ook naast de formele aanmeldroute. In een wijkteam waar de aansluiting bij het aanmeldoverleg het wijkteam er al was, is er voor gekozen om waar dit past de welzijnsmedewerker alvast in te zetten als er sprake is van een wachtlijst bij het wijkteam.

2.8 Het borgen van de werkwijze Goed Geland

Door als duo contact met elkaar te onderhouden, wordt heel bewust gekeken wat, naast een scala aan hulpvragen, de persoon nodig heeft om succesvol in het wijknetwerk zijn of haar weg te vinden. De welzijnsmedewerker voegt deze deskundigheid toe en kan hier ook in een vroeg stadium mee starten. De duo's hebben per situatie bekeken wat zij van elkaar nodig hadden om de persoon te kunnen ondersteunen. Kennis over de beperking is met elkaar uitgewisseld waar dit nodig was. Ook is soms een collega met specifieke kennis geconsulteerd. Een wijkteammedewerker vertelt dat het herkennen van mensen met een beperking belangrijk is, omdat dan eerder de juiste ondersteuning ingezet kan worden. Mensen met een beperking naar het wijknetwerk toeleiden kost meer tijd. Door als duo op te trekken en de toeleiding naar het wijknetwerk parallel te laten lopen aan de inzet van het wijkteam, kan met elkaar een inspanning worden geleverd. Het aantal situaties die bij afronding van Goed Geland ook al daadwerkelijk door het wijkteam zijn afgesloten zijn beperkt. Het monitoren en consulteren van elkaar is een manier om te kijken hoe nieuwe hulpvragen (deels) kunnen worden beantwoord in het wijknetwerk. Doordat de lijnen kort zijn en in meerdere wijkteams ervoor is gekozen elkaar structureel te ontmoeten blijven de contacten ook in stand. Hierdoor kunnen zij elkaar consulteren en elkaars kennis benutten en gaat hier een preventieve werking van uit. Aanmeldingen kunnen zo worden voorkomen of al een inschatting worden gemaakt welke vorm en ondersteuning moet worden ingezet en of de aanmeldroute ingegaan moet worden. De duo's hebben met elkaar ook punten aangedragen hoe de werkwijze Goed Geland geborgd kan worden voor alle wijkteams in Rotterdam:

Wijkteammedewerker: "Wees proactief, houd de lijnen kort, wees creatief en doe het samen met je netwerk."

- ✓ Betrek (in ieder geval) welzijnsmedewerkers bij het aanmeldoverleg van het wijkteam. En sluit als wijkteam aan bij het wijknetwerkoverleg/ welzijnsoverleg.
- ✓ Laat welzijn vast opstarten (bij wachtlijst) en trek samen op. Dit heeft tot voordeel dat de persoon de welzijnsmedewerker sneller accepteert als onderdeel van het (wijk)netwerk.
- ✓ (Werk)afspraken die gemaakt worden vanuit de samenwerking en contactpersonen vastleggen in het (eigen) dossier.

- ✓ Goede afspraken met de persoon maken bij afsluiten (zowel van het wijkteam als bij welzijn) wie het contactpersoon is/ het overneemt of bij wie de persoon terecht kan.
- ✓ Wees geduldig en benaderbaar om de relatie met de persoon met een beperking op te bouwen en in stand te houden.
- ✓ Contactpersonen voor de persoon met een beperking organiseren bij activiteiten in de wijk.
- ✓ Geef duidelijke informatie over de activiteiten in de wijk, bijvoorbeeld door mails en flyers.
- ✓ Regelmatig contact met elkaar onderhouden over personen die (al langere tijd) zijn afgesloten en om lopende zaken te bespreken en kennis uit te wisselen.
- ✓ Vanuit het wijkteam meegaan naar activiteiten om de drempel te verlagen en vertrouwen in welzijn/ de welzijnsmedewerker op te bouwen. Dit is een gezamenlijke inspanning.
- ✓ Tijd nemen vanuit het wijkteam om mee te gaan en te monitoren of het voor de persoon lukt om de weg te vinden in de wijk en aan te laten sluiten bij voorliggende voorzieningen. Mensen met een beperking hebben hier meer ondersteuning in nodig (meegaan, herhalen e.d.).
- ✓ Welzijn de ruimte geven om personen waar het wijkteam nog niet betrokken is te bespreken (met het wijkteam) om een inschatting te maken of het wijkteam ingezet kan worden.
- ✓ Goed beargumenteren als het wijkteam niet kan inzetten of aanbod niet aansluit en hierin samen zoeken naar alternatieven.
- ✓ Het wijkteam juist consulteren als het gaat om mensen met een beperking en informele overlegvormen benutten.
- ✓ Borg het onderhouden van contact tussen wijkteam en welzijn in de structuur, hierdoor wordt af- en opschalen gemakkelijker.
- ✓ Werk met vaste contactpersonen.
- ✓ Als medewerkers uit diens gaan de bestaande contacten goed overdragen en vasthouden.
- ✓ Goedkeuring vanuit welzijnsorganisatie voor het toewijzen van een contactpersoon die goed op de hoogte is van alle mogelijkheden in de wijk (formeel borgen in de reguliere werkwijze).
- ✓ Moment in het aanmeldoverleg van het wijkteam en goedkeuring van de wijkteamleider voor deze werkwijze organiseren.
- ✓ Vanuit het wijkteam moet het mogelijk zijn om personen met een beperking een tijd te monitoren (maatwerk), zodat de welzijnsmedewerker kan terug verwijzen indien nodig.
- ✓ Wijkteammedewerker moet voldoende de tijd krijgen om een zachte landing in het wijknetwerk voor mensen met een beperking te kunnen bewerkstelligen.

3. Conclusie en aanbevelingen

3.1 Conclusie

Met Goed Geland hebben we breed onderzocht hoe met intensieve samenwerking tussen een wijkteammedewerker en een welzijnsmedewerker een persoon met een beperking duurzaam de weg weet te vinden in het wijknetwerk. We kunnen concluderen dat Goed Geland werkt:

1. De wijkteammedewerker en welzijnsmedewerker samen zoeken naar mogelijkheden binnen het wijknetwerk als duurzame oplossing voor (een deel van) de hulpvragen. Kennis wordt in een vroeg stadium uitgewisseld en benut zonder dat er een expliciete hulpvraag aan het wijknetwerk is. Vanuit ieders professionaliteit wordt gezocht naar de beste oplossing.
2. Toeiden naar het wijknetwerk is een gezamenlijk inspanning. Door gezamenlijk te monitoren is de kans groter dat bij een hernieuwde hulpvraag dit ook in het wijknetwerk kan worden opgevangen en een hernieuwde hulpvraag aan het wijkteam kan worden voorkomen. Mensen met een beperking met een hulpvraag zijn gebaat bij vroegtijdig samen optrekken van de wijkteammedewerker en de welzijnsmedewerker. Door intensief samen te werken en kennis met elkaar te delen kan ook preventief worden ingezet.

3. Voor alle hulpvragen zagen de welzijnsmedewerkers aanbod in het wijknetwerk. 28 van de 57 personen zijn op dit moment aangesloten bij een activiteit in de wijk, waarvan 13 personen een duurzame plek in het wijknetwerk hebben gevonden.
4. Niet in alle gevallen is mogelijk om duurzaam toe te leiden naar het wijknetwerk, omdat de problemen zo groot zijn dat bijvoorbeeld inzet vanuit de WMO nodig is. Soms is er geen contact meer mogelijk of wil een persoon geen hulp vanuit het wijknetwerk. Dit blijft een aandachtspunt en een samenspel tussen de eigen verantwoordelijkheid van de persoon en de verantwoordelijkheid van de medewerkers in het zorgvuldig maken van afspraken, outreachend werken en signaleren.
5. Het is mogelijk om mensen met een beperking te laten aansluiten in het wijknetwerk: het is maatwerk en vraagt tijd. Er wordt bewust gekeken wat de persoon nodig heeft om de weg in het wijknetwerk te vinden (meegaan, duidelijke afspraken maken en bijvoorbeeld een contactpersoon bij een activiteit in de wijk die herinnert aan afspraken).
6. De geïntensiveerde samenwerking wordt door alle medewerkers als positief ervaren. De manier van werken verschilt en samenwerking tussen wijkteam en welzijn is nog niet overal geborgd in de wijkteams. Zowel vanuit het wijkteam als vanuit welzijn is ruimte nodig om met iemand mee te gaan, te monitoren en consulteerbaar te zijn en gezamenlijk op te trekken rondom een persoon met een beperking. Het vraagt lef om positie in te nemen en de samenwerking op deze manier vorm aan te geven. Dan worden opbrengsten Goed Geland breed en duurzaam geborgd.

3.2 Aanbevelingen

Hieruit komen de volgende aanbevelingen voort:

1. Borg de werkwijze Goed Geland door vaste contactpersonen en vast overlegmoment, bijvoorbeeld tijdens het aanmeldoverleg, in de structuur en neem dit op in de standaard werkwijze.
2. Geef de wijkteammedewerker de ruimte om een inschatting te maken wat de persoon met een beperking nodig heeft om duurzaam in het wijknetwerk te landen. Dit is maatwerk. Vanuit de kennis over mensen met een beperking kunnen zij beoordelen wat in die specifieke situatie nodig is. Meegaan, monitoren of tijdelijk 'opschalen' naast de inzet van de welzijnsmedewerker kan nodig zijn bij mensen waarbij de beperking levenslang aanwezig is.
3. Kijk naast de samenwerking ook naar het aanbieden van kennis over mensen met een beperking en de aandacht voor preventie en vroegsignalering zowel in het wijkteam als bij welzijn. Gezamenlijk kan zo steeds meer aandacht uitgaan naar oplossingen in de directe omgeving van mensen met een beperking en het voorkomen van terugkerende of verergering van problematiek.
4. Geef in het (inwerken- en) opleidingsaanbod van de wijkteammedewerkers aandacht aan de verbinding met het wijknetwerk en wat het vraagt om de samenwerking rondom mensen met een beperking zo vorm te geven om een duurzame plek in het wijknetwerk te vinden. Overweeg gezamenlijk trainen van wijkteammedewerkers en welzijnsmedewerkers in het

samenwerken rondom mensen met een beperking en wat zij nodig hebben om duurzaam een plek in het wijknetwerk te vinden.

5. Neem kennis over mensen met een beperking op in het opleidingsaanbod van de welzijnsmedewerker. Hierdoor kan sneller worden gesignaleerd en de wijkteammedewerker geconsulteerd daar waar nodig.

Welzijnsmedewerker WMO Radar: "Creativiteit en flexibiliteit is nodig om in contact te blijven: soms ontmoet ik een persoon op straat of in een bushokje. Overdag of 's avonds, terloops of op afspraak."

Wijkteammedewerker: "Met de komende versoepelingen gaan we gezamenlijk kijken wat we met ervaringsdeskundigen van MEE kunnen organiseren om andere mensen te ondersteunen."

Welzijnsmedewerker DOCK: "Mevrouw komt met vragen bij mij, ondanks dat ze aangeeft geen hulp nodig te hebben. Zo kan ik samen met de wijkteammedewerker het vertrouwen verder opbouwen, zodat zij op termijn toch de hulp krijgt die ze nodig heeft."

Bijlage 1 Werkwijze Goed Geland

Voorgestelde werkwijze Goed Geland



Activiteit



Startbijeenkomst Contactgegevens uitwisselen tussen wijkteammedewerker cMB en welzijnsmedewerker.

Startperiode Goed Geland Afspraak maken om in het wijkteam Goed Geland toe te lichten en de laatste stand van zaken over het wijknetwerk, activiteiten en aanbod door te nemen (bijvoorbeeld tijdens teamoverleg).

1e meetmoment Wijkteammedewerker cMB en welzijnsmedewerker nemen samen vijf casussen uit de caseload van de wijkteammedewerker door. Er wordt bekeken welke mogelijkheden er in het wijknetwerk zijn om (een deel van) de hulpvraag op te pakken (dit loopt parallel aan de inzet van de wijkteammedewerker).

Het opstarten van een nieuwe client van de wijkteammedewerker cMB kan onderdeel zijn van één van de vijf casussen. Bij de opstart wordt de casus besproken met de welzijnsmedewerker. (N.B. in sommige wijkteams sluit de welzijnsmedewerker al aan bij het overleg om nieuwe cliënten te verdelen, dit loopt parallel.)

Wijkteammedewerker cMB en de welzijnsmedewerker kijken samen of het aanbod aansluit en welke kennis uitgewisseld moet worden om ondersteuning vanuit het wijknetwerk (nog beter) aan te laten sluiten of te organiseren.

Op maat wordt doorgenomen wat de client nodig heeft om deel te nemen aan een activiteit in het wijknetwerk (dit kan gaan om een vast aanspreekpunt, meegaan naar activiteiten, een maatje vinden die helpt om activiteit in structuur van de client om te nemen etc.)

Er worden afspraken gemaakt over het contact tussen de wijkteammedewerker cMB, de welzijnsmedewerker en de client over de voortgang of het aanbod in het wijknetwerk aansluit en wat hierin van elkaar nodig is (in de periode dat de client actief door het wijkteam begeleidt wordt).

Wijkteammedewerker cMB volgt en monitort de casus. De welzijnsmedewerker zoekt contact met de wijkteammedewerker CMB als het aanbod niet aansluit of het niet lukt om de client toe te leiden naar het wijknetwerk. Ook als de casus inmiddels door het wijkteam is afgesloten.

Welzijnsmedewerker geeft aan de wijkteammedewerker cMB door als de client uit het zicht dreigt te verdwijnen en schaalte op naar het wijkteam. Gezamenlijk wordt naar een oplossing gekeken en hier afspraken over gemaakt.

Welzijnsmedewerker en wijkteammedewerker cMB consulteren elkaar bij potentiële casussen of als elkaars deskundigheid gewenst is.

Bijlage 2 Bibliografie

Gemeente Rotterdam. (2020). Kijk op LVB. Passende dienstverlening aan Rotterdammers met een licht verstandelijke beperking (LVB).

Gemeente Rotterdam. (2021). Heel de stad. Beleidsplan Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugdhulp 2021-2026. Te vinden op: [Heel de Stad - Beleidsplan Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugdhulp 2021-2026 \(raadsinformatie.nl\)](https://www.raadsinformatie.nl/heel-de-stad-beleidsplan-maatschappelijke-ondersteuning-en-jeugdhulp-2021-2026)