

Aan het College van Burgemeester en Wethouders  
Assen

Wmo-raad

en aan de Leden van de Raad van de gemeente Assen

Onderwerp: ongevraagd advies “ondersteuning sociale netwerken”

Bijlagen: verslagen insprekessies.



Referentie: de Wmo-raadsleden: Pieta Claus, Albert Janssen, Ireen van der Knoop, Lianne Nesselaaar en Janet Scholten.

Assen, 21 maart 2012

Geacht College, geachte Leden van de Raad,

In het verlengde van de bouw- en sloopvierdaagse, de Visie op Zorg en Welzijn 2012-2016 voor en van alle assenaren “In Assen kun je op elkaar bouwen” en het integraal advies daarover van de Wmo-raad, hebben wij het genoeg u thans (ongevraagd) te adviseren omtrent een cruciaal uitwerkingsthema. En wel hoe de broodnodige reactivering, equipering en ondersteuning van de sociale netwerken vorm en inhoud kan krijgen. Essentieel is daarbij de gedachte dat een steeds meer terugtrekkende overheid de regie moet houden en zo nodig effectief moet verwerven over de ontwikkeling, ondersteuning en het faciliteren van de eigen kracht van de samenleving.

Ons advies is als volgt ingedeeld:

1. Principiële fundering
2. Proces
3. Hoofdlijn insprekavond cliënten
4. Hoofdlijn insprekavond organisaties
5. Verbindingen en uitwisselingen
6. Wijken en buurten in, er op af!
7. Vrijwilligersmanagement
8. Versterking mantelzorg
9. Wederkerigheid
10. Jeugdzorg
11. “De cost gaet voor de baet uit!”
12. Samenvatting

## 1. Principiële fundering

De overgang van de verzorgingsstaat naar de zorgzame samenleving vereist een omslag in denken, doen en cultuur van een zodanige impact dat breed wordt gesproken van een Kanteling. Een uiting van een bewuste doorwerking van het begrip Kanteling is de Visie van de Wmo-raad Assen, zoals in 2010 vastgelegd in “De mazen van het net”. Uitgangspunt is in die visie dat niemand in de samenleving buiten de boot mag vallen. Het voorgestelde begin van een oplossing’ is daarbij dat de gemeente de REGIE moet houden en zo nodig verwerven over het optimaal functioneren, samenwerken en zelfoverstijgend optreden van de MAATSCHAPPELIJKE en SOCIALE NETWERKEN en wel zodanig dat er geen mazen in de netten vallen. Alle categorieën kwetsbare mensen moeten kunnen worden opgevangen door professionele beroepskrachten en/ of even professionele vrijwilligers (organisaties). In beginsel moet in het proces van de Kanteling de lokale overheid als *uitvoerder terugtreden* en tegelijkertijd als *regievoerder aantreden*.

## 2. Proces

De Wmo-raad heeft tot taak een onafhankelijke advisering tot stand te brengen. Dit is alleen mogelijk nadat de (belangen)groepen waar het om gaat uitvoerig zijn geraadpleegd en gepolst. De projectgroep zoals die is gevormd vanuit de Wmo-raad heeft dan ook in de maanden januari en februari 2012 drie maal een raadpleegdagdeel georganiseerd: (1) met een aantal beleidsambtenaren, (2) met cliënten en andere ervaringsdeskundigen en (3) met een aantal (vrijwilligers)organisaties.

Het gesprek met beleidsambtenaren heeft vooral een louterende werking gehad om het advies en de weg daar naar toe nadrukkelijk te beperken tot met name de behoeften en kansen van de cliënten zelf, de betrokken vrijwilligersorganisaties en het maatschappelijk netwerk voor zover daarop inspelend.

### 3. Hoofdpijnen insprekavond cliënten.

Zie ook in de bijlagen het desbetreffende verslag.

De volgende klachten/ signalen kwamen vanuit cliënten naar voren:

- a. Onzekerheid over de toekomst;
- b. Vastlopen in regels en protocollen,
- c. Te weinig individueel maatwerk,
- d. Vaak van het kastje naar de muur,
- e. Lastige schotten tussen de financieringsbronnen,
- f. Onduidelijkheid, papierenrompslomp,
- g. Heel moeilijk om vrijwilligers te krijgen.

*Voorbeeld:* iemand moet een kind met een beperking speciaal onderwijs laten volgen; niet zo passend op de situatie is een instelling in Smilde; heel passend is een onderwijsinstelling in Veendam. De financiering reikt echter niet verder dan Smilde. Veendam valt buiten de financieringsregeling i.v.m. afstand, hoewel de ouders het kind op eigen kosten wel willen rijden naar Veendam.

*Advies vanuit de groep:* ontschotting en een overstijgende individuele aanpak zijn in zo'n situatie nodig.

*Andere gegeven oplossingsrichtingen:*

- h. Ook mensen met een beperking die zelf ondersteuning ontvangen kunnen vrijwilligerswerk doen. Voorbeeld: Piet met een beperking, die 24 uur ondersteuning bij Van Boeijen krijgt vindt het leuk om met kinderen te werken en is goed in rekenen; via de sportbuurtwerker is hij gevraagd om te ondersteunen bij de sport en speelweek voor kinderen: hij helpt met sport en spel voor kinderen en geeft ook bijles rekenen.
- i. Eén aanspreekpunt waar men terecht kan met alle vragen.
- j. Cliënten stimuleren om te sporten, waardoor de gezondheidssituatie kan verbeteren, bijvoorbeeld door het toekennen van een sportpas.
- k. Mensen die niet werken en/of een uitkering ontvangen moeten worden 'verplicht' om vrijwilligerswerk te doen naar hun vermogen.
- l. (Veel) betere communicatie naar alle doelgroepen over de Wmo.

### 4. Hoofdpijnen insprekavond instellingen.

Zie ook in de bijlage het verslag.

De vrijetijdscoach in Kloosterveen blijkt heel succesvol te werken. Het gaat om ontwikkelen en versterken van netwerken en het letterlijk leggen van verbindingen (intermediair) tussen professionals en bewoners, tussen vraag om en aanbod van vrijwilligers, tussen verschillende groepen onderling, wie kan(kunnen) met wie geholpen worden, het coachen van mensen in vrijetijdsbesteding levert veel op; het leert mensen plezier en voldoening te vinden in nuttige vrijetijdsbesteding. De vrijetijdscoach stemt af op interesses en individuele behoeften en wensen van de vrijwilliger en cliënt om zo een betere match te kunnen maken. Hij bevordert de sociale cohesie en de sociale integratie in de woonwijk. Het servicepunt Kloosterveen is een geëigend centraal punt voor vragen en antwoorden voor wonen, welzijn, zorg, vrijwilligersvraag en -aanbod en kerken.

Adviezen uit de groepen:

- a. Belonen van vrijwilligers door een speciale kortingspas voor vrijwilligers;
- b. Actief opsporen en vragen van potentiële vrijwilligers;
- c. Wijkgerichte benadering;
- d. Samenwerking van organisaties is absoluut nodig, evenals het waarderen en benutten van elkaars competenties; begin met eigen netwerk van cliënt;
- e. Kostenvergoeding voor vrijwilligers op basis van bv. fiscaal vrijgestelde beloningen.

Andere adviezen vanuit de aanwezige groepen:

- f. 1 contactpunt per wijk met een beschikbare generalist als enig aanspreekpunt die met voldoende mandaat oplossingen regelt bij hulpvragen
- g. Respijtzorg moet meer body krijgen qua bekendheid en qua faciliteiten
- h. Bundeling van krachten van diverse etnisch/multiculturele groepen en hun vertegenwoordigers
- i. Jongeren activeren en benaderen voor vrijwilligerswerk via de sociale media
- j. Veel aandacht nodig voor sturing, scholing, bijscholing en coachen van vrijwilligers  
de wijk is belangrijk voor verbinden en ontmoeten
- k. Veel meer gebruik maken van de ervaringen en kwaliteiten in en met verschillende doelgroepen/ culturen; zij, die (soms bijna) geïntegreerd zijn, willen gehoord en gezien worden; bij integratietrainingen ook vrijwilligerswerk laten doen.

- l. Veel cliënten zijn geschikt om vrijwilligerswerk te doen bv. als dagbesteding, pak die kans
- m. Samenwerken van organisaties is een must in plaats van elkaar beconcurreren; voorbeeld is de verhouding tussen Promens Care, Alescon en de stichting DAAT. Door een goede indeling van cliënten is een kansrijke taakverdeling denkbaar: mensen met een lichte belemmering kunnen nuttige dagbesteding doen bij DAAT, met een grotere belemmering bij Alescon en als nog meer begeleiding nodig is komt PromensCare in beeld.
- n. Netwerken voor mensen zijn belangrijk als signaleringsfunctie, voordat iemand zwaar beschadigd raakt. Stimuleer dus de vorming van een netwerk rond een 'potentiële' zorgvrager.
- o. Voor GGZ -cliënten is een specifieke en specialistische begeleiding noodzakelijk om hen te laten participeren in de maatschappij, ook als vrijwilliger
- p. SAM/SAM is een mooi voorbeeld van samenwerken en afstemmen van hulpvragen en hulpaanbod binnen vrijwilligers
- q. PRESENT ziet als vrijwilligersorganisatie vooral kansen in het inspelen op de moderne burgers/ vrijwilligers (actiebereid, maar vooral kort en hevig).
- r. Mensen aanmoedigen hulpvragen vrijmoedig bekend te maken, bijv. bij een wijkcoach, kerk of andere vrijwilligersinstelling.

## 5. Verbindingen en uitwisselingen

Een rode draad blijkt het gebrek aan samenwerking te zijn tussen verschillende organisaties.

Indien bv, Promenscare, Alescon en de St. Daat beter zouden samenwerken dan zouden deze instellingen elk een eigen type aanbod van dagbesteding kunnen organiseren, afhankelijk van de indicatie en type cliënten. Ook uitwisseling van cliënten zou onderling beter geregeld kunnen worden . Een voorbeeld: Promenscare heeft 300 vrijwilligers 'in de aanbieding' , terwijl Welzo veel vrijwilligers tekort komt. Een win-win-situatie is bereikbaar als onderlinge uitwisseling plaatsvindt en tekorten/ overschotten aan mensen onderling worden uitgewisseld. Een en ander leidt tot het volgende advies.

*ADVIES 1: neem als gemeente Assen in de subsidiespelregels op dat blijkens beleidsplan en jaarverantwoording minimaal X% van de betaalde uren effectief wordt besteed aan samenwerking en het leggen van verbindingen, het optreden als ambassadeurs en het leveren van onderling maatwerk met andere maatschappelijke en sociale organisaties- netwerken. Bouw in de subsidievoorwaarden financiële prikkels in waarmee aantoonbare baanbrekende initiatieven op het vlak van samenwerken, verbinden, ontschotten en uitwisselen extra worden beloond.*

## 6. Wijken en buurten, er op af!

Zowel bij de insprekavonden als uit eigen congreservaring van de werkgroep leden blijkt er een sterke trend aanwezig om mensen zo dicht mogelijk bij hun eigen omgeving te benaderen. U kent wellicht het boek van Jos van der Lans<sup>1</sup> Ook daaruit blijkt dat het stadhuis met het Wmo-loket voor veel zorgvragers een stap te ver is. De drempel wordt als te hoog ervaren. Bijvoorbeeld GGZ- cliënten met een beperkt vermogen tot overzicht houden, zijn soms al de moed der wanhoop nabij zodra zij het stadhuis binnengaan. Laat staan dat hij/zijdan nog in staat is op een ordelijke manier zijn of haar wensen en behoeften kenbaar te maken. Drempelvrees en gebrek aan vertrouwen bij de ontmoeting met onbekende ambtenaren zijn een erkend probleem. Maar ook werkende ouders blijken vaak moeite te hebben om tijd te kunnen vrijmaken/ organiseren voor een bezoek aan het stadhuis. Samen met Jos van der Lans zijn we dan ook van mening dat in de wijken en buurten steunpunten nodig zijn die bemenst worden door vertrouwenwekkende professionele generalisten die de tijd nemen en geduld tonen voor iedere hulpvraag en korte (tijd)lijnen hebben met de wijk zelf. Maar die ook de mensen kennen en daarom beter aan kunnen sluiten en zo nodig vroegtijdig problemen kunnen signaleren en vraag en aanbod kunnen koppelen. Zij zullen laagdrempelig benaderbaar moeten zijn en de context van een situatie beter moeten kennen. Sterker nog: in de wijken en buurten zullen deze wijkcoaches /Wmo-consulenten hun netwerken moeten bouwen en onderhouden om kwetsbare mensen en gezinnen in moeilijke situaties te signaleren en ook daadwerkelijk te bezoeken aan de keukentafel. Ook kerkgebouwen zouden daar eventueel voor beschikbaar gesteld kunnen worden. Om het geheel te completeren zou een dergelijke wijkcoach/ Wmo-consulent moeten worden opgenomen in het hele wijkteam waardoor een integrale aanpak wordt bevorderd. Een voorbeeld in het land zijn de zogenaamde **Omtinkers** in de gemeente Tytsjerksteradeel. Een ander voorbeeld in het land zijn de **GEZINSCOACHES** in Veendam. Het voorgaande brengt ons tot het volgende advies.

*ADVIES 2: wijs wijkcoaches/ Wmo -consulenten aan die in een wijk of buurt gaan werken als professionele generalisten om kwetsbare mensen en gezinnen te helpen onder andere door het middel van KEUKENTAFELGESPREKKEN de voor hen noodzakelijke ondersteuning en participatie te regisseren. Deze professionals zullen integraal en overstijgend moeten kunnen werken als vertrouwenspersoon en als intermediair tussen vraag en aanbod van hulp. Zij zullen hun wijk of buurt moeten leren kennen om netwerken te kunnen bouwen en te onderhouden en ook de regie moeten nemen over de participatie en ondersteuning van bv. ook de niet-zorgwekkende zorgmijders. Deze professionals kunnen ook goed gecoachte, opgeleide en getrainde vrijwilligers zijn. Bij het vrijwilligersmanagement komen we daar nader op terug. Daarbij geven wij u ook het inzetten van zogenaamde gezinscoaches in overweging om bijv. de Multi Problem gezinnen te ondersteunen. Eventueel huidig personeel bij het Wmo-loket zal moeten leren te voldoen aan een*

---

<sup>1</sup> Lans, J. van der (2010). *Er op af. De nieuwe start van het sociale netwerk*. Amsterdam: Augustus.

*nieuwe passende profielschets die uitgaat van overstijgend, integraal werken als generalist met een behoorlijk mandaat. Dat vereist andere, bredere competenties, waarin zelfstandige oordeelsvorming om tot maatwerk te komen in plaats van regels toe passen, cruciaal is.*

## 7. Vrijwilligersmanagement

De kern van de ondersteuning van de sociale netwerken en het revitaliseren van de eigen kracht van de samenleving is in onze ogen gelegen in een samenhangend en effectief vrijwilligersmanagement. Ook de inspreekmomenten met de cliënten en organisaties geven blijk van de noodzaak vrijwilligers niet alleen te werven maar ook te coachen, te scholen, van noodzakelijke uitrusting te voorzien en blijvend te motiveren. Vanuit onze eigen disciplines en ervaring hebben we als verhelderend en richtinggevend brok onderbouwing en literatuur gekozen voor *het Basisboek Vrijwilligersmanagement*<sup>2</sup>.

We treffen daarin een veelheid aan tips, ideeën en adviezen aan. Een bloemlezing:

De Bronmethodiek: “andersom denken”. We citeren: “Het kenmerk van de methodiek is dat zij niet de behoeften (vacatures) van organisaties als uitgangspunt kiest, maar de betrokkenheid, interesses en talenten van mensen, en deze probeert te vertalen naar vrijwillige inzet. Dat noemen wij ‘andersom denken’. Veel vrijwilligerstaken worden niet meer aantrekkelijk gevonden, omdat zij niet passen bij de interesses, agenda, levensfase of competenties van mensen.

**OUD:** Wij zoeken:

- Bestuursleden voor de lokale omroep Drenthe.
- Het bestuur vergadert drie keer per maand.
- De programma's worden door de verschillende werkgroepen gemaakt

**NIEUW:** Bent u op zoek naar:

- Een nieuwe uitdaging;
- Veel contacten met mensen op allerlei plaatsen
- Werk dat aansluit bij uw ervaring in de media?

Wij bieden u een interessante bestuursfunctie bij de lokale omroep

De Bronmethodiek vraagt mensen nadrukkelijk wat hen in hun organisatie, buurt of straat boeit en waarvoor en op welke voorwaarden zij vrijwillig hun tijd, competenties en talenten zouden willen inzetten. De bronmethodiek leert organisaties om taken te zoeken bij talenten en competenties van mensen. De Bronmethodiek wordt ingezet binnen organisaties, maar ook om participatie te bevorderen binnen een buurt of

<sup>2</sup> Gast, W-J, de, Hetem, R. & Wilbrink, I. (red), (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement, werven, sturen en motiveren*. Bussum: Coutinho.

woonzorg zone. De methodiek is ontwikkeld door de Vrijwilligerscentrale Arnhem en welzijnsinstelling Rijnstad.”

“Ook de inzet, bevordering en verder ontwikkeling van maatschappelijke stages kan en zal de maatschappelijke verantwoordelijkheid van jonge mensen bevorderen. Laat leerlingen in meerdere jaren stage-ervaringen opdoen. Geef leerlingen beperkte vrijheid. Laat hen zelf kiezen uit een lijst met organisaties en taken. Laat leerlingen liever in een groepje stage lopen dan alleen.”

“Online vrijwilligerswerk of vrijwilligerswerk via de nieuwe sociale media is een betrekkelijk nieuw fenomeen”. Een voorbeeld is een meisje die iedere avond een SMS-je stuurt naar een oudere alleenstaande vrouw met een beperking om te vragen hoe het gaat en of er problemen zijn.

Het is belangrijk om te weten wat jonge mensen kan motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Naast normatieve of sociale motieven kunnen er heel goed carrièregerichte motieven zijn of leermotieven. Bijvoorbeeld het vermelden van vrijwilligerswerk op het Curriculum Vitae Het is goed om ook die motieven te onderkennen en in het management te gebruiken.

Hoe en waar vind je vrijwilliger? Bepaal eerst de doelgroep en gebruik je netwerken. Internet, hobbygroepen, studentenmilieus (gastcollege “besturen van non-profitorganisaties”, gekoppeld aan de mogelijkheid bestuurservaring op te doen in een sociale of culturele instelling), Young Professionals benaderen, evenementen, kennissenkring.

Maar ook een mogelijkheid is alle mensen die met pensioen gaan in Assen standaard te bezoeken met de vraag wat zou u graag doen voor de maatschappij.

Herkennen, erkennen, waarderen en belonen van vrijwilligerswerk is van vitaal belang.

Daarnaast ook het ondersteunen, opleiden en trainen en het geven van goede feedback.

Gerichte beloning is mogelijk door een attentie bij verjaardagen, ziekte en jubilea.

Competentiegericht beleid met cursussen en trainingen en voortgangsgesprekken kunnen soms onmisbaar zijn om de continuïteit en de kwaliteit te waarborgen, maar vooral ook om de vrijwilliger iets van trots en zelfbewust zijn te verschaffen wat als een immateriële beloning/zelfbevestiging wordt ervaren.

Eventueel is het mogelijk vrijwilligers te compenseren met een fiscaal vrijgestelde vergoeding van maximaal 1.500 euro per jaar of 125 euro per maand. Een en ander leidt tot het volgende advies.

*ADVIES 3: Formuleer en breng ten uitvoer als gemeente een gericht en effectief vrijwilligersbeleid met onder andere de volgende kerndoelen:*

- a. Maak van de wijkteams/wijkcoaches tevens een vrijwilligers 'bureau' per wijk/ buurt



- b. *Elk wijkteam zoekt en vindt potentiële vrijwilligers via alle contactmogelijkheden (ook sociale media en huisbezoeken bij gepensioneerden kort na de dag dat zij met pensioen gaan) en informeert naar hun competenties en interesses en legt een en ander vast.*
- c. *Elke gesubsidieerde vrijwilligersorganisatie krijgt één of meer financiële prikkels gecontracteerd op basis van een helder en effectief en kwalitatief hoogwaardig vrijwilligersbeleid dat bestaat uit onder andere wijze van opsporing en werving, inzet op basis van interesses en competenties, beloning, training, opleiding en coachen en gebruikmaking van de wijkteams.*

## **8. Versterking mantelzorg/ naastbetrokkenen**

In Assen zijn duizenden mantelzorgers dagelijks actief om hun kwetsbare naaste(n) bij te staan. Vaak in combinatie met onvermijdelijke andere bezigheden zoals werk, studie, etc. Bekend is dat ruim 1.200 mantelzorgers overbelast zijn. We kunnen dan ook instemmen met de opvatting van de landelijke verenigingen MEZZO en Ypsilon dat het compensatiebeginsel van de Wmo ook van toepassing moet worden verklaard op mantelzorgers/ naastbetrokkenen. Wij kunnen het ons niet veroorloven dat mantelzorgers vaak ahw verdrinken in hun mantelzorgtaak en zelf niet meer toekomen aan maatschappelijke participatie. In de ter zijner tijd op basis van de Kanteling en de nieuw Visie op Zorg en Welzijn opnieuw te ontwerpen verordeningen zal naar onze vaste overtuiging een heldere plaats moeten worden ingeruimd voor de belangen en de mening van de mantelzorgers. We verwijzen ook naar de desbetreffende stukken van MEZZO. Daarbij moet worden bedacht dat alles wat wordt geregeld om het sociale netwerk rondom de zorgvrager te versterken zichzelf terugverdient omdat er dan minder behoefte is aan rechtstreekse betaalde zorg door beroepskrachten voor de cliënt zelf. Zeker bij GGZ- cliënten moet ruimte worden geboden en ondersteuning gegeven om de naastbetrokkene(n) als een sterk, onmisbaar en onvervangbaar anker voor de cliënt te laten optreden. Het volgende advies brengen wij dan ook met klem onder uw aandacht.

*ADVIES 4: Regel als gemeente dat het compensatiebeginsel van de Wmo ook van toepassing zal zijn op mantelzorgers/ naastbetrokkenen. Formuleer een helder mantelzorgbeleid samen met mantelzorger/ naastbetrokkenen en hun organisaties en breng dat adequaat tot uitvoering. Dit kan tot gelding komen in de volgende voorzieningen:*

- a. *Uitstekende communicatie met mantelzorgers door middel van wijk- en buurtonderzoek door het wijkteam met o.a. het doel de mantelzorgers op wijk- en buurniveau te leren kennen om hen te daadwerkelijk te kunnen ondersteunen.*
- b. *Zorg voor coaching, feedback, voorlichting en zo nodig training van mantelzorgers zodat zij ook als naastbetrokkenen van een zorgvrager zich*

*gesteund weten en voelen bij hun vrijwel onvervangbare maar ook onmisbare zorgtaken*

- c. Goede respijtzorg organiseren voor mantelzorgers onder andere door hen effectief te attenderen op alle mogelijkheden en hen ook uit te nodigen daarvan gebruik te maken via verschillende instellingen, zoals Humanitas, kerken, vrijwilligersbureau, serviceclubs en zo nodig betaalde vervangende inzet via de Wmo. Regel daarbij dat mantelzorgers recht hebben op bv. minimaal 1 dagdeel per week respijtzorg en twee weken vakantie per jaar*
- d. Met bedrijven en instellingen en ook scholen afspraken maken over ondersteunend mantelzorgbeleid voor werknemers en leerlingen die al dan niet tijdelijk mantelzorger zijn*
- e. Ken de mantelzorger ondersteuning toe in de vorm van huishoudelijke hulp*
- f. Maak mogelijk dat zorgvragers voldoende budget krijgen om iemand te betalen die de zorg tijdelijk van de mantelzorger overneemt*
- g. Stimuleer dat professionele hulpverleners zoals huisartsen met zorgvragers in gesprek gaan over nut en noodzaak van respijtzorg en dat actief aanbevelen. Bijvoorbeeld door preventief huisbezoek.*
- h. Geef organisaties die mantelzorg ondersteunen voldoende financiële middelen*
- i. Sluit een mantelzorgakkoord met zorg- en welzijnsinstellingen. Daarin regelt u dat professionals moeite doen om mantelzorgers te bereiken en te ondersteunen.*
- j. Stel aan organisaties die allochtone mantelzorgers kunnen bereiken voldoende instrumenten beschikbaar om dit te doen. Bijvoorbeeld door het inzetten van voorlichters die de eigen taal spreken*
- k. Geef Steunpunten Mantelzorg en organisaties voor intensieve vrijwilligerszorg voldoende instrumenten, zodat goede ondersteuning van mantelzorgers en zorgvrijwilligers gewaarborgd is. Zorgvrijwilligers van Vrijwillige Thuishulp, Buddyzorg of Vriendendienst kunnen de taak van mantelzorgers verlichten en effectiever maken.*
- l. Ondersteun vernieuwende initiatieven zoals een website voor jonge mantelzorgers met permanente bezetting van hulpverleners van .*

## **9. Wederkerigheid**

Het is volgens ons nog een kans van behoorlijke omvang om mensen met een lichte of matige beperking die al dan niet een beperkte of een intensieve begeleiding nodig hebben, in meerdere mate dan nu het geval, is zinvol werk te laten doen . Dat kan via de bekende instellingen zoals Alescon en St. Daat, maar is volgens ons ook goed mogelijk door meer inschakeling van het bedrijfsleven en particuliere (vrijwilligers)organisaties.

*ADVIES 5: Maak met bedrijfsleven en andere particuliere organisaties deals om mensen die op enige wijze ondersteund worden betaald werk te laten doen. Voorbeelden: iemand heeft een lichte geestelijke beperking maar is toevallig wel heel goed in rekenen: laat hem/haar bijles geven aan leerlingen met rekenachterstand, bijvoorbeeld via een huiswerkbegeleidingbureau. Een ander persoon met Asperger is erg goed in automatisering. Laat hem/haar websites ontwikkelen en verbeteren. In Tynaarlo is een bakkerij opgezet waar mensen met een lichte verstandelijke beperking een 'warme' bakkerijgeweldig laten draaien, praktisch helemaal in eigen beheer.*

*GGZ- cliënten zouden, zeker ook in het huidige Transitietraject, standaard gestimuleerd moeten worden tot betaald of onbetaald werk. Een passende werkomgeving met de daarbijkomende waardering en schouderklopjes kan genezend en re-integrerend werken, ook om het zelfvertrouwen te versterken.*

*Regel in de verordeningen dat consultants standaard wordt verzocht eventuele talenten bij cliënten te ontdekken, te bespreken en in te brengen in een arrangement van wederkerigheid.*

## **10. Jeugdzorg**

De overgang van de jeugdzorg van Provincie naar gemeente vereist bijzondere aandacht. Dit complexe regietraject vraagt om uitstekende sturing. Afgaande op door ons ontvangen signalen is daarbij van het grootste belang dat er per wijk/buurt ook voor jongeren 1 aanspreekpunt komt, die zo nodig integrale ondersteuning geeft. In het wijkteam zal daarom een jongerencoach moeten worden opgenomen die het vertrouwen wint en onderhoud, ook van probleemjongeren in de wijk of buurt. Hij/zij zal korte lijnen moeten hebben met de jeugdpsychiatrie, ook de forensische en met politie en justitie.

*ADVIES 6: Draag zorg voor en houdt de regie over de aanwijzing van JONGERENCOACHES per wijk / buurt, op te nemen in het wijkteam die de jeugdgroepen en ook eenzame jongeren leren kennen en ook via de sociale media dagelijks contact houden met de meest kwetsbaren onder hen.*

## **11. De cost gaet voor de baet uit.**

Naar onze mening is het van groot belang dat zorgverzekeraars gaan ontdekken dat preventie in het algemeen meer zoden aan de dijk zet dan curatief optreden achteraf. Zorgverzekeraars zullen er de voorkeur aan geven op een hoger niveau te onderhandelen dan op lokaal niveau. Gesprekken met zorgverzekeraars kunnen ons inziens het beste op provinciaal niveau plaatsvinden en zo nodig landelijk. Het Zorgkantoor zal daarbij kunnen worden betrokken.

De overgang van AWBZ naar Wmo vereist het ombuigen van geldstromen van zorgverzekeraars naar de gemeenten. Zowel voor de ondersteuning die de gemeente biedt ter compensatie van de eigen bijdragen voor psychologische hulp (1), als ook voor de begeleiding van licht verstandelijk gehandicapten (2) en niet in het minst ook voor de intensieve jeugdzorg(3), en meer zaken die overgaan zoals het Transitieproject GGZ(4), zal de gemeente alle kansen moeten benutten om de zorgverzekeraars over te halen gelden daarvoor beschikbaar te stellen met als sterk argument dat optreden in een te laat stadium veel kostbaarder is. Gedwongen opname in een gesloten inrichting bijvoorbeeld is vele malen duurder dan tijdige begeleiding om dat te voorkomen. De gemeente zal een of meer financiële specialisten moeten inschakelen om de geldstromen, maar vooral de noodzakelijke verschuivingen daarin te managen.

In het voorgaande hebben we opgemerkt dat financiële prikkels in de subsidieregelingen zullen moeten worden ingebouwd, waarbij de accenten komen te liggen op samenwerken, verbinden en het ontwikkelen en uitvoeren van een effectief vrijwilligersmanagement.

Verder zullen geldstromen voor de gemeente beter kunnen worden verbeterd en beheerst door het (veel) meer inzetten van professionele vrijwilligers. Omdat de kost voor de baat uitgaat vereist dat middeleninzet voor werving en training van vrijwilligers. Het standaard bezoeken van elke pas gepensioneerde hoort daarbij en kost uiteraard enige investering. Het vorenstaande brengt ons tot het volgende advies.

*ADVIES 7: Constateer met ons dat er drie belangrijke kostenbeheersingskansen zijn die optimaal moeten worden benut, te weten 1. Een maximale inzet van (professionele) vrijwilligers(zie ook advies 3) 2. Bredere benutting van het beginsel van wederkerigheid (zie advies 9) en 3. Een maximale benutting van om te buigen geldstromen van zorgverzekeraars. Draag zorg voor tijdige en goed georganiseerde overlegvormen met zorgverzekeraars en het Zorgkantoor over het ombuigen van geldstromen vanuit AWBZ naar Wmo. Beargumenteer daarbij de noodzaak van preventie via de sociale netwerken waardoor medische en maatschappelijke kosten achteraf zoveel mogelijk worden voorkomen.*

*Maak daarbij gebruik van een aantal vernieuwende initiatieven, zoals bijvoorbeeld de vrijwilligerscoach in Kloosterveen, de omtinckers in Tytsjerksteradeel, gezinscoaches uit Veendam, de website met hulpverleners voor overbelaste jonge mantelzorgers van bv. Indigo/ Ypsilon, de maatjes- en buddy-projecten en Het Sociale Recept dat in Enschede goed werkt en wordt betaald door de zorgverzekeraars.*

## 12. Samenvatting

De rode draad in ons advies is een terugtrekkende overheid in de UITVOERING van de maatschappelijke ondersteuning en een optredende overheid in de REGIE daarop.

Dat leidt tot 7 adviezen:

1. Bevorder via subsidieregelingen het samenwerken van het leggen van verbindingen tussen vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties onderling
2. Ga op de mensen af (Jos van der Lans) en maak vraag en aanbod van ondersteuning voor iedereen laagdrempelig, door middel van wijkteams met Wmo-consulenten in de wijk of buurt, keukentafelgesprekken, vrije tijd coaches en gezinscoaches.
3. Draag zorg voor vernieuwend vrijwilligersmanagement, gebaseerd op het "Basisboek Vrijwilligersmanagement, werven, sturen en motiveren" van Willem-Jan de Gast c.s.. Maak van wijkteams vrijwilligersmarkten en regel financiële prikkels voor instellingen voor een adequaat vrijwilligersbeleid. Laat levensbeschouwelijke instellingen en andere instellingen daarin een rol van betekenis nemen.
4. Laat het compensatiebeginsel van de Wmo ook van toepassing zijn op mantelzorgers en naastbetrokkenen en regel daartoe uitstekende coaching, feedback, training, voorlichting en respijtzorg.
5. Maak deals met bedrijven en instellingen om cliënten zinvolle taken in het kader van wederkerigheid te laten vervullen.
6. Draag zorg voor de aanstelling in wijken /buurten van jeugdcoaches.
7. Maak een en ander betaalbaar door tijdige en sterke onderhandelingen met zorgverzekeraars voor het ombuigen van geldstromen naar 'de cost gaet voor de baet uit', door maximale benutting en werving van het vrijwilligerspotentieel in Assen en door optimale benutting van het beginsel van wederkerigheid.

### 13. Tenslotte

Wij vertrouwen als Wmo-raad dat u zo een aantal nuttige handreikingen krijgt waar u wat mee kunt om het nieuwe beleid voor Zorg en Welzijn handen en voeten te geven.

Graag willen wij u ons advies mondeling toelichten. We horen wel wanneer dat schikt.

Uw reactie zien wij met veel belangstelling tegemoet.

Met een vriendelijke groet,

F. van Kemenade, voorzitter,

A.P. Janssen, secretaris,

