

Raadsbesluit

Raadsvergadering: 22 december 2021

Zaaknummer : 937069
Afdeling : Welzijnszaken Heemstede
Portefeuillehouder : J.H. Struijf
Openbaarheid : Actief openbaar

ONDERWERP

Ontwikkeling Loket Heemstede

SAMENVATTING

Er wordt een deel van de medewerkers die nu via gesubsidieerde instellingen in het loket Heemstede werkt, in dienst genomen bij de gemeente Heemstede. We nemen medewerkers in dienst per 1 maart of zoveel eerder als mogelijk. Deze omslag, met als doel de integrale dienstverlening op het gebied van wonen, zorg en welzijn verder te versterken, realiseren we bij de partners uit de zorg; RIBW, Zorgbalans, Zorgspecialist en stichting MEE / de Wering.

JURIDISCH EN BELEIDSKADER

Wet maatschappelijke ondersteuning
Beleidsplan Sociaal Domein 2020-2023

BESLUIT B&W

1. In te stemmen met het toevoegen van € 193.280 aan programma 0, salarislasten en dit bedrag te onttrekken uit programma 6 Sociaal Domein, ten behoeve van de omslag van medewerkers loket via subsidie naar medewerkers loket in dienst bij de afdeling welzijn, onder voorbehoud van goedkeuring van de OR.
2. Het voorstel voor te leggen aan de commissie Samenleving om advies te geven aan de raad. (A-stuk).

BESLUIT RAAD

De raad van de gemeente Heemstede;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van

besluit:

De raad voornoemd,

1. In te stemmen met het toevoegen van € 193.280 aan programma 0, salarislasten en dit bedrag te onttrekken uit programma 6 Sociaal Domein, ten behoeve van de omslag van medewerkers loket via subsidie naar medewerkers loket in dienst bij de afdeling welzijn, onder voorbehoud van goedkeuring van de OR.

de griffier,

de voorzitter,

Raadsbesluit

Raadsvergadering: 22 december 2021

AANLEIDING

Het loket Heemstede is het loket waar inwoners van 18 jaar en ouder met vragen over wonen, zorg en welzijn terecht kunnen. Ook worden meldingen in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning door de loketmedewerkers behandeld. We stellen een omslag in het loket voor vanwege de volgende knelpunten:

- Op dit moment is er te weinig tijd voor de brede blik van wonen, zorg en welzijn van de medewerkers in het loket en het werken volgens de nieuwe route¹. Ook voor het kennen van de sociale kaart van Heemstede en hiaten in het aanbod van welzijn-zorg (preventief gericht) signaleren en samen met partners bespreekbaar maken is nu te weinig tijd. Tot slot is het belangrijk om bij de doorgeleiding van inwoners naar welzijnsactiviteiten de samenwerking tussen partners te verstevigen.
- Er is te weinig tijd voor de doorontwikkeling van het loket, we staan aan de vooravond van twee aanbestedingen Wmo, die voor de nodige wijzigingen gaan zorgen. Ook de cliëntondersteuning behoeft doorontwikkeling.
- Er staat druk op het tijdig afhandelen van Wmo meldingen. De meldingen lopen al langere tijd op vanwege de wijziging in abonnementstarief (met name meer aanvragen voor huishoudelijke ondersteuning), de extramuralisering van de GGZ (een toename van het aantal GGZ cliënten met meervoudige problematiek) en de toename van de complexiteit van casussen.
- Ook zien we ontwikkelingen binnen het sociaal domein die van invloed zijn op het loket, naast de extramuralisering van de GGZ speelt de decentralisatie van Beschermd wonen (BW). Dit brengt wijzigingen en extra werk met zich mee in de toegang naar deze voorziening. Deze is nu nog centraal geregeld in Haarlem, maar zal lokaal komen te liggen na de decentralisatie, de voorbereidingen hiervoor zijn gaande. Naast daadwerkelijke inrichting per 1 januari 2023 moet er ook vanuit het loket regionaal meegedacht worden hoe je dit in Heemstede, passend bij de inwoners kunt inrichten.
- Tot slot hebben we meer ervaring opgedaan met casussen op het snijvlak van zorg en veiligheid (Z&V), hier willen we meer (casus)regie op gaan voeren vanuit de uitvoering (in nauwe samenwerking met openbare orde en veiligheid) in plaats via de coördinator van het loket en beleidsmedewerkers van de gemeente.

MOTIVERING

In het Loket werken medewerkers die in dienst zijn van andere zorg- en welzijnsorganisaties, gefinancierd middels subsidie en/of detachering vanuit programma 6 Sociaal Domein, dit noemen we het 'tweebenenprincipe'. Het loket wordt dagelijks aangestuurd door de coördinator van het loket en is in dienst bij de gemeente, afdeling welzijn. Op dit moment bestaat het loket uit 11 medewerkers

¹ De Nieuwe Route zorgt voor hernieuwd eigenaarschap over de situatie en oplossingen bij alle betrokkenen samen. Het is een kanteling in denken, organiseren en doen, die leidt tot een gelijkwaardige samenwerking tussen cliënt en organisatie, inwoners en overheid, leefwereld en systeemwereld.

Raadsbesluit

Raadsvergadering: 22 december 2021

(7,3 fte) en een coördinator (1 fte). Hiervan is 3,2 fte in dienst bij de IASZ in de backoffice. 4,1 fte is volgens het tweebenenprincipe via subsidie/detachering via partners in dienst. De coördinator is in dienst bij de gemeente.

Bij een deel van de medewerkers en partners willen we de omslag van subsidie naar in dienst bij de gemeente gaan maken, zijnde RIIBW, Zorgbalans, Zorgspecialist en MEE / de Wering. Dit verstevigt het loket en lost een aantal organisatorische knelpunten op:

- In het loket is borging van de continuïteit, vergroten van onze onafhankelijkheid en medewerkers die met voldoende uren in het loket werkzaam zijn nodig. Op die manier kan er meer eigenaarschap en betrokkenheid gevraagd worden bij (de doorontwikkeling van) het loket aan de medewerkers.
- De kwetsbaarheid van het loket kan opgevangen worden, doordat medewerkers met meer uren verschillende vragen vanuit de brede blik wonen, zorg en welzijn van inwoners kunnen beantwoorden.
- De constructie middels het tweebenenprincipe via subsidies aan zorginstellingen is niet waterdicht. Er zijn bijvoorbeeld geen 'regels' of afspraken over ziekte van een medewerker in een subsidiebeschikking. Dat maakt het kwetsbaar.
- De verdeling van de subsidie is scheef gegroeid, de ene organisatie rekent meer voor de inzet van personeel dan de ander.

De volgende aspecten en onderdelen van het tweebenenprincipe willen we behouden:

- Warme contacten met de organisaties via ambassadeurschap, expertise van bepaalde doelgroepen en het op peil houden van deze kennis en de kennisdeling binnen het Loket.
- Het lijkt logisch om het tweebenenprincipe te behouden bij de welzijnspartner in het loket WIJ Heemstede. Enerzijds omdat WIJ Heemstede met meer medewerkers het loket bemenst, wat de kwetsbaarheid kleiner maakt en anderzijds omdat de doorgeleiding van inwoners naar maatschappelijk werk of preventieve welzijnsactiviteiten sneller gemaakt is.
- Het lijkt ook logisch om het tweebenenprincipe te behouden bij mantelzorgorganisatie Tandem. Ook hier zien we de meerwaarde van het tweebenenprincipe omdat we bij het loket veel mantelzorgers spreken. Door een medewerker van Tandem in het loket te hebben worden medewerkers van het loket scherp gehouden in het signaleren van dreigende overbelasting van mantelzorgers. Ook is de toeleiding van mantelzorgers naar Tandem snel gemaakt. Voor Tandem is het voordeel dat zij goed op de hoogte zijn van wat er speelt op mantelzorggebied in Heemstede, wat anders kan zijn dan in andere gemeenten.
- De constructie rondom de backoffice en medewerkers in dienst van de IASZ die ook voor Loket Heemstede werken, willen we behouden. De doorontwikkeling van loket Heemstede moet aan de voorkant, in de forntoffice, van het loket gebeuren. Als we alle medewerkers in het loket die we nu in dienst willen nemen ook backoffice taken laten uitvoeren, door

Raadsbesluit

Raadsvergadering: 22 december 2021

ze bij de IASZ onder te brengen, moeten zij op de hoogte zijn en kunnen adviseren over alle Wmo producten en dit ook direct afhandelen in de backoffice. Dit vraagt teveel van de medewerkers van het loket. Daarom willen we deze scheiding in taken behouden, die werkt in onze ogen goed. Op deze manier krijg je aan de voorkant de ruimte om de brede blik en doorontwikkeling daadwerkelijk vorm te geven.

FINANCIËN

De functie van medewerker loket is ingeschaald in schaal 9. De omslag wordt in onderstaande tabel financieel weergegeven.

Organisatie	Huidig	Wens in dienst	Huidige dekking subsidie	Salariskosten inclusief werkgeverslasten
RIBW/specialisatie GGZ	20 uur	20 uur	€ 33.000	€ 42.100
Zorgbalans	32 uur	32 uur	€ 40.040 + 12 uur ZvW vergoeding	€ 67.000
Zorgspecialist	24 uur	24 uur	€ 32.790 + 12 uur ZvW vergoeding	€ 50.500
MEE / de Wering	16 uur	16 uur	€ 77.458	€ 33.680
Totaal	92 uur	92 uur	€ 183.288	€ 193.280

Financiële dekking

De middelen die de gemeente zelf tot nu toe uitgeeft aan deze constructie (€ 183.288 + tekort € 9.992) van € 193.280 moeten omgezet worden van programma 6 sociaal domein naar de salarislasten in programma 0. Dit behoeft een raadsbesluit. Het gaat het om een omslag van 92 uur, omgerekend 2,56 fte. Het tekort van € 9.992 past binnen begroting programma 6 en wordt samen met bedrag dat tot nu toe via subsidie werd uitgegeven aan de oude constructie omgezet naar salarislasten.

Zorgbalans en de Zorgspecialist betaalden tot nu toe zelf een bijdrage voor 12 uur voor de inzet in het loket van hun medewerkers. Zij hebben hier in het verleden een vergoeding voor ontvangen vanuit de Zorgverzekeringswet (ZvW). Deze vergoeding ontvangen zij niet meer, waardoor zij de extra uren nu zelf financieren (bijvoorbeeld vanuit middelen die over waren vanuit de Wet langdurige zorg). Deze situatie is voor de partijen niet houdbaar. Ook is het vanuit de gemeente niet reëel om te vragen deze constructie voort te zetten, nu zij hier niet meer voor gecompenseerd worden. De gemeente neemt nu zelf de medewerkers in dienst en heeft met behoud van hetzelfde aantal uren een tekort van € 9.992. Dit wordt opgelost door ook dit budget mee te geven vanuit programma 6 en betekent geen wijzigingen in activiteiten vanuit het sociaal domein.

Ook is er ook een uitbreiding gewenst van 16 uur in het loket, vanwege toenemende taken en de brede blik op wonen, zorg en welzijn. Daarvoor komen we in het eerste kwartaal van 2022 met een voorstel bij u terug.

Raadsbesluit

Raadsvergadering: 22 december 2021

Tot slot vraagt het in dienst nemen van medewerkers ook meer van de coördinator van het loket, hier wordt rekening mee gehouden middels een toeslag, deze wordt gedekt binnen huidige salarislasten. Ook wordt er rekening gehouden met (extra) opleidingen en trainingen. Dit past binnen het opleidingsbudget.

PLANNING / UITVOERING

Nov/dec OR informeren

Commissie 7 december

Raad 22 december

In dienst nemen medewerkers streven per 1 maart 2021 of zoveel eerder als mogelijk.

Evaluatie van de omslag in Q1 in 2023

PARTICIPATIE EN COMMUNICATIE

Er is gesproken met de zorgaanbieders inzake de afbouw van de subsidie en de inhoudelijke onderbouwing van de omslag, zij kunnen zich hier in vinden. De huidige externe medewerkers (via subsidie/detachering) van loket Heemstede krijgen de kans mee te gaan in de omslag en kunnen in dienst te komen bij de gemeente. Dit treft de drie medewerkers van Zorgbalans, Zorgspecialist en MEE / de Wering. De medewerker van het RIBW heeft al eerder afscheid genomen wegens een andere baan. Voor de overige partners en medewerkers blijft de situatie zoals het nu is. Alle medewerkers van loket Heemstede en hun partners zijn op de hoogte van de komende omslag.

De OR wordt binnenkort gesproken over de omslag en onder voorbehoud van hun goedkeuring ligt het bovenstaande raadsbesluit aan u voor.

De Wmo klankbordgroep heeft een positief advies afgegeven met een aantal aanbevelingen voor deze omslag, het definitieve advies vindt u in bijlage 1. De aandachtspunten zijn reeds meegenomen in dit voorstel.