



4. Afdoening ingekomen stukken aan de raad

 CDA		
Nr	Vraag	Antwoord
1.	ISA02: er wordt gesproken over een tekensessie heeft deze plaatst gevonden of is het college in gesprek gegaan met de omwonenden. Wat is de mening van het college over de visie van bureau Kubiek?	Dit is geen technische vraag.
2.	ISD03: wordt er met de inrichting van de stembureaus rekening gehouden met locaties die getroffen zijn door Corona?	Begin oktober zal de aanwijzing van de stembureaus door college worden vastgesteld. Het voorstel is in Langedijk weer meer kleine locaties te gebruiken die voor de coronacrisis ook gebruikt werden.

6. Transformatieve JeugdzorgPlus vanaf 2023

 Lokaal Dijk en Waard		
Nr	Vraag	Antwoord
1	<p>Raadsvoorstel</p> <p>Blz 1 : waarom kan contract met Horizon juridisch gezien niet verlengd worden?</p> <p>Blz 4: welke passende alternatieve voorliggende zorgvormen kent u om een dalende instroom in Jeugdzorg plus te bereiken? Zie ook blz 5/6 van bijlage 1: hier wordt gesproken over het voorkomen van plaatsingen vooral door inzet van bestaand instrumentarium. Hoe reëel is dat en waarom kan dat nu dan niet?</p>	<p>1. de aanbesteding was voor 2 jaar, met de mogelijkheid voor 2 maal 1 jaar verlenging. Deze twee verlengingen hebben reeds plaatsgevonden.</p> <p>De alternatieven liggen in de ambulante jeugdhulp en in de jeugdhulp met verblijf. In de laatste raadsvergadering heeft u de visie op ambulante jeugdhulp vastgesteld. In september 2020 heeft u de visie jeugdhulp met verblijf vastgesteld. Het laatste deel van uw vraag is een politieke vraag.</p>
2	<p>Bijlage 1</p> <p>Blz 3: hier wordt weer gesteld dat geen verlenging mogelijk is conform aanbestedingsrecht. Waarom? Kan er wel verlengd worden na een nieuwe aanbesteding?</p>	<p>1. In 2018 is op basis van de aanbesteding een overeenkomst aangegaan voor twee jaar, met de mogelijkheid deze tweemaal voor een jaar te verlengen. Deze twee verlengingen hebben reeds plaatsgevonden. Op basis van deze transformatievisie wordt in de inkoopvisie vastgelegd wat de meest geëigende termijn is voor een volgende overeenkomst, met mogelijke</p>

Forumavond 28 september 2021

	Blz4 : hoe reëel is het dat we geen jeugdigen meer gesloten plaatsen vanaf 2030? Dit instrument blijft toch gewoon bestaan voor de rechterlijke macht? Is het niet beter om te stellen dat wij streven naar zo weinig mogelijk gesloten plaatsingen door inzet van voorliggende middelen? Hoe wordt het aantal wisselingen van personeel teruggedrongen?	verlengingen. We spreken hiermee een duidelijke ambitie uit: het is onze ambitie om in 2030 geen gesloten plaatsingen meer te hebben. Het instrument blijft inderdaad wel bestaan voor de rechterlijke macht. Het is een politieke overweging om deze ambitie te uiten. Met langdurige contacten bevorderen wij zekerheid bij de aanbieder. De aanbieder gaat over het personeelsbeleid.
3	Algemeen: (o.a. blz 8): welke status heeft "thuis voor noordje"? Hier wordt steeds naar verwezen, maar we hebben geen omschrijving hiervan kunnen vinden.	Op 12 mei bent u geïnformeerd over voortgang bovenregionaal plan Thuis voor Noordje. De zorgverlening voor jongeren met complexe en meervoudige gezondheidsproblemen wordt verder ontwikkeld, door deze zorg bovenregionaal te organiseren in Noord-Holland. Het doel is dat alle jeugdigen die uit Noord-Holland komen ook in Noord-Holland geholpen en geplaatst kunnen worden. 'Een thuis voor Noordje' betekent dat een jongere zo thuis als mogelijk kan opgroeien. De uitwerking is onlangs opgepakt.

GROENLINKS

GroenLinks

Nr	Vraag	Antwoord
1	<p>RvS 1.3: De Transformatievisie JeugdzorgPlus sluit aan op de ambities uit het "Thuis voor Noordje". Hierin staat vermeld "we willen voorkomen dat deze jeugdigen ver buiten de provincie worden geplaatst". Dit is echter Horizon niet altijd gelukt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op welke manier denkt de portefeuillehouder dit met deze Transformatievisie wel te bereiken? • Komt deze voorwaarde in de afspraken te staan bij de nieuwe overeenkomst met de jeugdhulpaanbieder Horizon en/of andere jeugdhulpaanbieders? 	<ul style="list-style-type: none"> - De gedachten van de portefeuillehouder vallen buiten de reikwijdte van technische vragen. Jeugdzorgplus betreft gespecialiseerde jeugdhulp, voor groepen jongeren van zeer beperkte omvang. Het streven is een plaatsing nabij, maar – en dat waren de ervaringen van Horizon en daarvoor Parlan - bepaalde problematieken vragen dermate expertise dat het (te) kostbaar is deze behandelingen overal aan te bieden, behandeling daarvan geschiedt nu en straks alleen op specifieke locaties behandeld. Voorbeelden hiervan zijn loverboyproblematiek, zeer ernstige drugsproblemen. - De ambitie tot plaatsing in de regio is onderdeel van het aanbestedingsdocument. Gelezen het voorgaande kan het niet als absolute voorwaarde gelden.
2	RvS 1.4: De transformatie van JeugdzorgPlus vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid en een sterke regierol daarin voor de gemeente. Om instroom te beperken moeten we met elkaar onderzoeken welke alternatieven nodig zijn om	Er is niet zozeer sprake van een onderzoek, dan wel van een goede samenwerking en communicatie tussen betrokken partijen: gemeenten, gecertificeerde instellingen, aanbieders.


Forumavond 28 september 2021

	<p>inzet van een gesloten machtiging te voorkomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is bovenstaand onderzoek al in gang gezet en zo ja, wanneer zijn de resultaten bekend? • Worden deze alternatieven besproken in de commissie Sociaal Domein, forum en raad? 	
3	<p>Gemeenten kunnen een grotere regierol pakken in het doorontwikkelen van passende alternatieven van lichtere vorm van jeugdhulp om JeugdzorgPlus te voorkomen en om uitstroom te bevorderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe ziet onze gemeente een grotere regierol voor zich en op welke manier verschilt deze met de huidige vorm? 	<p>De opdracht voor de gemeentelijke regierol in alternatieven voor JeugdzorgPlus, te weten ambulante jeugdhulp en jeugdhulp met verblijf, is verwoord in de visie die voor beide is vastgesteld.</p> <p>De gemeenten moeten hiervoor meer sturen op de inhoud van het voorliggend veld (ambulant en verblijf) en actief communiceren met stakeholders (m.n. gecertificeerde instellingen).</p>
4	<p>Kanttekeningen: 2. Een gedeelde verantwoordelijkheid kan leiden tot minder vaart in de afbouw. Tevens vraagt het werken met zeer complexe jeugdigen beschikbaarheid en een bepaalde deskundigheid van onderwijs- en zorgpersoneel. Daar moeten organisaties in investeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In hoeverre zijn de contracten met de jeugdhulpaanbieders afhankelijk van de kennis en kunde van onderwijs- en zorgpersoneel? • Wordt er gecontroleerd of het zorgpersoneel SKJ-geregistreerd is en wat een "relevante" MBO opleiding inhoudt? 	<p>Uit de aanbesteding volgen voorwaarden voor kwaliteit van medewerkers.</p> <p>De aanbieder is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het personeel. Dit wordt niet specifiek gecontroleerd, maar is wel onderdeel van het contractmanagement.</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> • Hoeveel jeugdigen, die onder JeugdzorgPlus vallen, heeft gemeente Langedijk op dit moment? • Hoe verloopt de overgang van 18- naar 18+? Op welke manier biedt de gemeente bovenstaande jeugdigen onderdak? • Is er al nagedacht over het evaluatietraject en op welke manier ziet men dit verwezenlijkt? 	<p>1 jeugdige</p> <p>Dit zijn maatwerktrajecten. In z'n algemeenheid wonen veel jongeren van deze leeftijd thuis.</p> <p>Het evaluatietraject is geen onderdeel van de transformatievisie.</p>

Forumavond 28 september 2021

1	Blz. 2 punt 2: Vraag: Wordt er ook de mogelijkheid geboden voor een Second Opinion? Graag uw toelichting.	Een eventuele second opinion is aan de rechterlijke macht.
2	Blz. 115 en 16 onder kopje 5.2: Samenwerking met andere partijen voor en na geslotenheid. Vraag: Kan er aan de positie van het Verenigingsleven, zoals sport, cultuur en vrijetijdsbesteding, een rol toebedeeld worden in die genoemde samenwerking? Immers dat is toch ook een belangrijke basis voor het sociale netwerk van een cliënt? Graag uw toelichting.	Het antwoord is ja (de genoemde opsomming is niet limitatief).
3	Hebben cliënten ook de keuzevrijheid mbt aanbieders inzake de identiteit van een zorgaanbieder (de zogenaamde keuzevrijheid)? Graag uw toelichting.	Plaatsing in de jeugdzorgplus geschiedt na rechterlijke machtiging. De gecertificeerde instelling bepaalt waard een jongere geplaatst wordt. Er wordt gekeken naar de meest adequate setting voor de jongere. Identiteit kan een rol spelen, maar is daaraan ondergeschikt.

7 . Eindrapportage Bouwen aan SORA, wijziging GR WNK Personeelsdiensten

		Lokaal Dijk en Waard
Nr	Vraag	Antwoord
1	Beslispunt 1: kennis nemen van? Wordt hier bedoeld "instemmen met"?	Beslispunt 1 bevat geen ander beslispunt dan "kennis te nemen van". Het is juist dat 'kennis nemen van' formeel geen beslispunt is. Kennisnemen van het eindrapport is inherent aan raadsbesluitvorming hierover. Zonder kennis te nemen van het eindrapport Bouwen aan SORA, kan geen raadsbesluitvorming over de beslispunten 2 t/m 8 kan plaatsvinden.
2	In het raadsvoorstel wordt gesproken over majeure besluiten. Wat zijn majeure besluiten?	Majeure besluiten zijn niet zozeer te definiëren, maar het betreft in ieder geval besluiten die ingrijpen in de gemeenschappelijke regeling dan wel raken aan de (beleids)autonomie van de gemeente. U kunt denken aan een strategische koerswijziging voor SORA.
3	Waarop is de hoogte van het transitiebudget gebaseerd? Klopt het tabelletje? Na tellen zou het 100.000 euro hoger moeten uitkomen?	Het transitiebudget is opgebouwd uit (1) frictiekosten, (2) desintegratiekosten en (3) projectkosten. De bedragen volgen uit realistische doorrekeningen (zie ook de beantwoording onder 6.). Met de opmerking dat het bedrag € 100.000 hoger moet worden doelt u op de frictiekosten personeel (mobiliteitsbudget) (blz. 68). In tegenstelling tot de andere bedragen in de tabel is dit budget eenmalig en wordt dit niet afgebouwd in 3 jaar volgens de systematiek 75%-50%-25%. Dit budget is noodzakelijk voor SORA om personele zaken te kunnen managen/ondervangen. We begrijpen dat deze verwoording in de tabel tot verwarring kan leiden.
4	Er wordt gesteld dat er sprake is van budgetneutraliteit. Hoe	Budgetneutraliteit heeft betrekking op de uitvoeringskosten wanneer SORA in bedrijf is. Dit gaat

Forumavond 28 september 2021

	<p>verhoudt zich dat met het feit dat Langedijk een bedrag van 273.000 euro moet bijdragen aan transitiekosten? Dan is er toch geen sprake van budgetneutraliteit?</p>	<p>niet over de aanloopkosten (transitiekosten) die het opzetten van SORA met zich meebrengt.</p>
5	<p>Het kopje preventief toezicht is niet af.....houdt midden in een zin op. Graag uw toelichting en uitleg?</p>	<p>Het gevraagde besluit valt niet onder de categorie besluiten die vooraf goedkeuring van de provincie behoeven. Onder dit kopje had moeten staan: 'niet van toepassing'. De <i>cursief</i> gedrukte tekst is toelichting voor de steller aan de hand waarvan bepaald wordt of het besluit wel/niet onder preventief toezicht valt en is per abuis niet verwijderd.</p>
6	<p>Bijlage 1: Eindrapport</p> <p>Blz 13: wat wordt verstaan onder passende duurzame werkgelegenheid?</p> <p>Blz 22: onder organisatie worden 3 thema's beschreven. Waarom is "werkwijze" geen thema? Het is toch voor iedereen belangrijk om te weten wat de werkwijze is in de nieuwe organisatie? (er moet bijvoorbeeld ook veel aangepast worden t.o.v. de huidige werkwijze in Langedijk)</p> <p>Blz 21: hier gaat het over een afstemmingsplatform, hier wordt echter niet gesteld dat sprake is van 1 werkwijze. Blijven er dan meerdere werkwijzen naast elkaar bestaan?</p> <p>Blz 28: 'de SORA-werkwijze verschilt enorm van Haltwerk'. Hoe wordt dit opgelost, kan dit nog voor de daadwerkelijke start op 1 april 2022?</p> <p>Blz 67: frictiekosten. Hier zien wij een onduidelijke beschrijving zonder verdere onderbouwing. Graag ontvangen wij een gemotiveerde onderbouwing?</p>	<p>Blz 13: Onder passende duurzame werkgelegenheid wordt verstaan: een plek waar een individu zijn kwaliteiten en talenten in kan zetten en langdurig ingezet wordt; zekerheid.</p> <p>Blz 22: De (uitvoerings) werkwijze van de nieuwe organisatie SORA heeft de aandacht en valt onder de eerste bullet '<i>De nieuwe hoofdstructuur van de organisatie, inclusief hoofdprocessen en managementfilosofie en structuur</i>'. Dit is nader omschreven vanaf blz. 22 van het eindrapport.</p> <p>Blz 21: De gemeenten hebben alle hun eigen toegang en werkprocessen. Het is de bedoeling om deze werkprocessen zo veel als mogelijk te harmoniseren, zodat er efficiënt en effectief kan worden gewerkt. Dit gebeurt met oog voor de verschillende behoeften van de gemeenten, zodat het aansluit op de toegang. De uitkomst kan zijn dat er meerdere werkwijzen blijven bestaan, maar wel toegespitst op de lokale situatie. Dit wordt echter verder nog verder uitgewerkt. Verschillende werkprocessen naast elkaar.</p> <p>Blz. 28: Dit staat er niet in die termen. Er staat dat de klantmanagers van Halte Werk nu integraal werken, dus inkomen en Re-integratie & activering. Dat wordt uit elkaar gehaald, zodat er meer aandacht kan worden besteed aan re-integratie en activering. De huidige klantmanagers beschikken over de competenties hiervoor. Zij doen immers dit werk al en kunnen waar nodig worden bijgeschoold. Een verandering van werkwijze is altijd wettelijk, maar de verwachting is dat het snel wordt opgepakt/overgenomen.</p> <p>Blz 67: <u>BUCH: 1.200</u> Dit wordt veroorzaakt doordat er onderdelen van de BUCH uitgevlochten gaan worden: het team Participatie, een deel van het team Bedrijfsvoering</p>

	<p>Blz 68: klopt de berekening frictiekosten personeel? Conform de gebruikte systematiek zou dit toch 300 k moeten zijn ipv 200 k?</p>	<p>sociaal domein en een deel van het team Beleid sociaal domein. Binnen deze onderdelen wordt formatie afgebouwd. Daarnaast moet ook de ICT worden overgedragen en moet ook hier de bestaande formatie worden afgebouwd. Door het vertrek van een substantieel aan medewerkers naar SORA is geen dekking voor algemene ICT-middelen.</p> <p><u>HHW (WLH) 200</u> Vanuit de werkorganisatie Langedijk en Heerhugowaard worden ondersteunende diensten geleverd op het gebied van met name HR, financiën en communicatie. Dit is op dit moment grotendeels inhuur en kan eenvoudig worden afgebouwd of overgedragen. Voor de ondersteuning op de financiële administratie is dat niet het geval en moet de gemeente formatie afbouwen. Daarnaast is er minder dekking voor het gebruik van systemen die werden gebruikt voor de ondersteuning.</p> <p><u>DVO Alkmaar 375</u> Na de start van SORA zal in een aantal stappen de ICT-ondersteuning van Alkmaar aan nu nog Halte Werk worden overgedragen. Dit leidt tot desintegratie- en frictiekosten, omdat niet al het personeel meegaat of de dekking voor gebruikte systemen vermindert.</p> <p><u>Mobiliteitsbudget 200</u> Er wordt vanuit gegaan dat alle medewerkers die nu uitvoering geven aan de taken die ondergebracht worden binnen SORA meegaan naar deze nieuwe organisatie. Er veranderen wel functies, dit kan personele issues veroorzaken waar budget op kan worden ingezet (bijv. voor begeleiding naar een andere positie binnen de organisatie)</p> <p><u>Projectkosten 935</u> Het betreft hier kosten zoals: ICT (integreren van bestaande systemen), projectleiding- en ondersteuning, communicatie (nieuwe naam, huisstijl, website) juridisch, fiscaal en financieel advies en inzet van HR-uitvoeringscapaciteit.</p> <p>Blz 68: Zie eerdere opmerking: het mobiliteitsbudget wordt niet afgebouwd in drie jaar volgens de systematiek 75%-50%-25,%. Dit budget is beschikbaar voor SORA om personele zaken te kunnen managen/ondervangen. Het klopt dat het in deze tabel enigszins tot verwarring kan leiden.</p>
--	--	---

Forumavond 28 september 2021

	<p>wijziging GR WNK</p> <p>Blz. 33, 34 en 35 inzake de opbouw van de organisatie. Er wordt gesteld dat de het organisatiemodel een platte organisatie betreft. Vraag: Is er daadwerkelijk sprake van een platte organisatie? Er is namelijk sprake van 4 tot 5 lagen binnen de organisatie, afhankelijk van de opbouw van de diverse clusters. Graag uw toelichting.</p>	<p>schematisch weergegeven, dit model gaat feitelijk uit van twee lagen: het management, verbeeld rond het thema 'Inwoner', met directe ondersteuning vanuit concerncontrolling en strategisch beleidsadvies, en de uitvoering, verbeeld rond de andere thema's. Met name in het werkbedrijf bestaan wel andere lagen, dit voor de vereiste individuele begeleiding van de medewerkers en de zogenaamde 'span of control'.</p>
2	<p>Inrichting ICT</p> <p>ICT maakt altijd een belangrijk onderdeel uit voor het soepel verlopen van een organisatie. Vraag: Hoe groot is het risico op het gebied van vertraging van het invoeren en goed lopen van ICT binnen de nieuwe organisatie? Graag uw toelichting.</p>	<p>In de risicoparagraaf (hoofdstuk 8 van het eindrapport) worden veel risico's onderkend, waaronder risico's op het gebied van de ICT.</p> <p>Juist in de startdatum van 1 april 2022 ligt het risico dat deze niet gehaald wordt door vertraging op het realiseren van de ICT-startvariant. Daarom is al begonnen met de voorbereidingen, wordt wekelijks gemonitord, zal capaciteit worden bijgeschakeld indien nodig en wordt ervoor gezorgd dat bij leveranciers capaciteit beschikbaar is. Verder volgen er GO/NO-GO-momenten in december 2021 en maart 2022. Blijkt dat de organisatie nog niet klaar is, dan volgt uitstel tot wanneer het wel kan. Het zorgvuldige proces staat voorop. Dit kan, omdat de huidige systemen adequaat zijn, alleen zijn omdat er nu verschillende systemen bij drie organisaties gebruikt worden.</p>
3	<p>Vraag: Welke maatregelen neemt u om vertraging door falend ICT op te vangen? Graag uw toelichting.</p>	<p>Feitelijk heeft het college hierin geen rol, dat is aan het dagelijks bestuur (DB) van de (nieuwe) GR, de uitvoering wordt gecontroleerd door het algemeen bestuur (AB).</p> <p>In ieder geval staan de voornaamste maatregelen hiertoe beschreven bij de voorgaande vraag.</p>