

/REEF/



Sociaal en Juridisch

Wmo traineeship 2020



Inhoudsopgave

1. Kenmerken REEF-traineeship Wmo-consulent.....	3
2. Opzet traineeprogramma.....	4
2.1 Theorie.....	4
2.1.2. Gesprekstechnieken.....	6
2.1.3. Resultaat theorie examen en gesprekstechnieken....	6
2.2 Praktijk.....	7
3. Kwaliteitswaarborging.....	9
3.1 Trainer.....	9
3.2 Kandidaten.....	9
3.2.1 Minimale vereisten.....	9
3.2.2 Competenties.....	9
4. Wervingsproces.....	10
4.1 Eerste gesprek.....	10
4.2 Assessment.....	10
4.3 Tweede gesprek.....	10
5. Onderscheidende elementen	11
5.1 Theorie.....	11
5.2 Praktijk.....	11
6. Kosten trainees.....	12
7. Contactpersonen.....	12

1. Kenmerken REEF-traineeship Wmo-consulent

De inhoud van het traineeship is van hoge kwaliteit. Vanuit REEF wordt het traineeship verzorgd door een senior Wmo-consulent en tevens docent. Zij doceert de theoretische modules klassikaal theoretische modules aan de trainees. Gedurende het praktijkgedeelte ontvangen de trainees coaching vanuit REEF. Dit zorgt ervoor dat gemeenten tijd besparen.

- **Coaching on the job**

Nadat de trainee het theorie en praktijkexamen succesvol heeft afgerond mag de deelnemer zichzelf Wmo-consulent noemen. De trainee is dan in staat om zelfstandig huisbezoeken af te leggen en bezit de kennis en vaardigheden om indicaties, rapportages en beschikkingen op te stellen. Gedurende het traineeship ontvangt de trainee coaching on the job vanuit de Wmo-trainer, deze wordt door REEF ingezet. Na afronding van het traineeship is de trainer op afroep inzetbaar voor coaching on the job.

- **Trainees hebben tenminste 2 jaar werkervaring binnen een gemeente of zorginstelling.** Het traineeship is van hoge kwaliteit doordat de deelnemers minimaal 2 jaar werkervaring hebben bij een gemeente, binnen de zorg of als ergotherapeut. Bovendien is deze doelgroep minimaal HBO en/of WO opgeleid in de richting van gezondheidswetenschappen, psychologie, maatschappelijk werk of sociaal juridische dienstverlening. De selectieprocedure bestaat uit twee sollicitatiegesprekken en een online assessment op basis van motivatie,

capaciteiten en competenties.

- **De trainees passen qua persoonlijkheid bij het profiel van een Wmo-consulent.** Hierbij komen de kernwaarden van REEF terug: ondernemen, professioneel en samenwerken. Een goede Wmo-consulent is dienstverlenend in plaats van hulpverlenend en is in staat om met de juiste oordeelsvorming indicaties te stellen en besluiten te nemen. Bovendien selecteren we de kandidaten met de kernwaarden van REEF waaronder een professionele houding, goed kunnen samenwerken en ondernemerschap.

- **Er zijn korte lijnen met de verantwoordelijke REEF projectmanagers.** Met name doordat we persoonlijk contact onderhouden met zowel de trainees als met de gemeentelijke opdrachtgever. Op deze manier kunnen we snel schakelen indien nodig.

Interesse in Wmo-consulenten met coaching on the job vanuit REEF tegen een gereduceerd tarief?

Neem dan contact op met Michelle Bonten,
senior recruiter Sociaal & Juridisch
via m.bonten@reef.nl of 06-11393353

2. Opzet traineeprogramma

2.1 Theorie

Het programma start met 3 weken fulltime theorie. Deze modules worden behandeld wordt verzorgd door de Senior Wmo-consulent vanuit REEF en tevens docent. Op de eerste dag van het traineeship wordt er een 0-meting gedaan bij de trainees om het start niveau te toetsen.

De volgende modules komen aan bod:

Module 1

- De Wmo uitgangspunten en wetgeving
- Verordening en beleidsregels bij voorkeur van de specifieke gemeente waar de trainee stage gaat lopen
- Kennis van de principes: eigen kracht, sociaal netwerk, voorliggende voorzieningen en maatwerkvoorzieningen
- De vorm van een maatwerkvoorziening: PGB of ZIN
- Wat zijn de voorwaarden voor een PGB? Wat komt erbij kijken?
- De procedure en werkprocessen bij voorkeur van de gemeente waar de trainee stage gaat lopen
- Eigen bijdrage en het CAK
- Rapporteren en het opstellen van een beschikking. Bij voorkeur volgens de werkwijze van de gemeente waar de trainee stage gaat lopen

Module 2

- Doelgroepen van de Wmo en de problematiek met de meest voorkomende vragen
- Kennis van de meest voorkomende ziektebeelden met beperkingen en belemmeringen

Module 3

- Indicatiestellen: woonvoorzieningen, vervoersvoorzieningen, rolstoelen, hulp bij het huishouden en begeleiding
- De Wmo-voorzieningen in kaart, bedrijfsbezoek Welzorg of Medipoint.

Module 4

- Gespreksvoering: het voeren van een keukentafelgesprek
- Communicatietechnieken

Module 5

- Methodes zoals de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). Bij voorkeur van de gemeente waar de trainee stage gaat lopen.
- Het vertalen van het keukentafelgesprek naar een rapport en gemotiveerd besluit

Module 6

- Privacy wetgeving

Module 7

- Kennis van de Wlz, Zvw, Jeugdwet en Participatiewet en de samenwerking met de verschillende partijen

Module 8

- Training GWS/Suite



2.1.2. Gesprekstechnieken

Gedurende het theoretische gedeelte wordt er ook uitgebreid aandacht besteed aan de gesprekstechnieken van de trainees. Door middel van rollenspellen met een trainingsacteur wordt er aandacht besteed aan onder andere open vragen, doorvragen en het taalniveau afstemmen op cliënt. Na het trainen van de gesprekstechnieken is de trainee in staat om:

- Middels vraagverheldering duidelijk te maken wat de ondersteuningsvraag is en op welke wijze deze kan worden beantwoord.
- Vertaalslag te maken van keukentafelgesprek naar een helder, objectief rapport en beschikking.
- Dienstverlenende houding i.p.v. hulpverlenende houding aan te nemen.

2.1.3. Resultaat theorie-examen en gesprekstechnieken

Na het behalen van het theorie-examen met voldoende, goed of zeer goed is de trainee in staat om:

- De uitgangspunten van de Wmo te benoemen
- Te benoemen wat de belangrijkste kernbegrippen zijn in de Wmo
- Te werken in overeenstemming met de verordening en de beleidsregels van de gemeente
- Te benoemen wat wordt bedoeld met eigen kracht, sociaal netwerk, voorliggende voorzieningen en een maatwerkvoorziening
- Effectief te rapporteren en beschikken volgens de werkwijze van de gemeente. Indicaties te stellen voor woonvoorzieningen, vervoersvoorzieningen, rolstoelen, hulp bij het huishouden en begeleiding
- Een keukentafelgesprek te voeren en dit te vertalen in een rapport met een onderbouwd advies
- Te benoemen wat jurisprudentie is en is op de hoogte van recente jurisprudentie
- De scheidingslijnen aan te geven tussen de verschillende wetten in het sociaal domein zoals de Wlz, Zvw, de Jeugdwet en de Participatiewet

2.2 Praktijk

Na het succesvol behalen van het theoretische examen starten de trainees met een stage van 8 weken (36 uur p.w.). REEF verzorgt een inwerkdocument op maat voor de trainees. Op deze manier kunnen de trainees zelfstandig aan de slag bij de desbetreffende gemeente gedurende hun stage periode. Er staat bijvoorbeeld in welke documenten ze kunnen inlezen als achtergrondinformatie behorend bij de functie van Wmo-consulent. Ook staat erin met welke afdelingen ze kennismakingsafspraken kunnen maken. Dit scheelt veel tijd voor de gemeente gedurende het inwerktraject.

Tevens is er coaching on the job vanuit de senior Wmo-consulent en docent vanuit REEF. Na 2 maanden kunnen de trainees zelfstandig aan het werk en wij verwachten dat de trainees na 4 maanden volledig meedraaien als Wmo-consulent binnen het team.

week	werkzaamheden
week 1	Kennismaking gemeenten, inlezen beleidsregels, gemeentelijke verordening, kennismaking team, organisatiestructuur
week 2	Vier dagen meelopen met Wmo-consulent vanuit de gemeente en 1 dag zelf huisbezoeken afleggen vanuit coaching REEF met tussentijdse feedback na elk huisbezoek
week 3	Eerste aanvragen zelfstandig oppakken (1 of 2 aanvragen)
week 4	Uitwerken van huisbezoeken in rapportages en komen tot onderbouwde besluiten
week 5	Evaluatiemoment en reflectieverslag n.a.v. leerdoelen
week 6	Meedraaien binnen het team met eigen caseload
week 7	Meedraaien binnen het team met eigen caseload
week 8	Afronden van caseload en overdragen van werkprocessen

2.2.1 Coaching on the job

De docent van het traineesprogramma is tevens senior Wmo-consulent en heeft jarenlange ervaring op het gebied van Wmo- en jeugdconsulent en als kwaliteitsmedewerker. Ook is zij spreker tijdens landelijke bijeenkomsten op het gebied van Wmo en jeugd en heeft ze haar visie op de Wmo- en jeugdzorg toegelicht bij "Pauw", late night talkshow van BNNVARA.

De coaching on the job bestaat uit:

- Meegaan met keukentafelgesprekken
- Bespreken van persoonlijke doelen
- Evaluatiemomenten
- Steekproefsgewijs nakijken van beschikkingen, rapportages en reflectieverslagen die zijn geschreven door de trainee

2.2.1 Resultaat praktijkexamen

Na het behalen van het praktijkexamen is de trainee in staat om de volgende werkzaamheden uit te voeren:

- Zelfstandig keukentafelgesprekken te voeren
- De ondersteuningsvraag te formuleren en de oplossingen in kaart te brengen waar bij rekening wordt gehouden met de eigen kracht, het sociaal netwerk en de voorliggende voorzieningen
- Indien nodig een maatwerkvoorziening adviseren en een indicatie te stellen
- Schrijven van rapportages en beschikkingen
- Een eigen caseload te beheren

**Wilt u meer weten over het
Wmo-traineeship vanuit REEF?**

Neem dan contact op met Michelle Bonten,
senior recruiter Sociaal & Juridisch
via m.bonten@reef.nl of 06-11393353

3. Kwaliteitswaarborging

3.1 Trainer

De trainer die het traineeship verzorgt is een senior Wmo-consulent en docent die al een ruime tijd bij REEF in dienst is. Zij bewaakt de kwaliteit van de trainees gedurende de theoretische modules en de stage periode. Daarbij wordt gestuurd op kennis en competenties die nog verder ontwikkelbaar zijn. Dit wordt getoetst door een theoretisch examen en praktijkexamen. Daarbij beoordeeld de trainer ook de reflectieverslagen. Als kwaliteitscoach begeleidt zij de specialisten op de werkvloer.

3.2 Kandidaten

3.2.1 Minimale vereisten

- **HBO en/of WO werk- en denkniveau**
Gezondheidswetenschappen, Biomedische wetenschappen, Social Work, Sociaal juridische dienstverlening, Ergotherapie, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Sociaal en Pedagogische Hulpverlening.
- **1 tot 2 jaar werkervaring binnen de zorg, als ergotherapeut of bij een gemeentelijke organisatie**
- **Affiniteit met bestuurlijke en juridische structuren**
- **Leergierig en gemotiveerd**
- **Communicatief sterk en je staat stevig in je schoenen**
- **Goed rapporteren en administratie vastleggen**
- **Affiniteit met psychiatrische ziektebeelden, ouderenvoorzieningen of LVB is een pré**

3.2.2 Competenties

- **Oordeelsvorming om indicaties te stellen**
- **Administratief en besluitvaardig om de juiste keuzes te maken om rapporten en beschikkingen te maken**
- **Communicatief vaardig om keukentafel gesprekken te voeren**
- **Regie voeren op plan van aanpak waarbij enerzijds de juiste Wmo-voorzieningen worden geïndiceerd en anderzijds een dienstverlenende houding wordt aangenomen i.p.v. hulpverlenend**
- **Organisatietalent om een caseload te beheren**
- **Onder hoge werkdruk kunnen werken**

4. Selectieproces

4.1 Eerste gesprek

Kandidaten die op eerste gesprek komen hebben of zelf gesolliciteerd via de website of de recruiter van REEF heeft deze kandidaten zelf benaderd via LinkedIn. De eerste selectie bestaat uit de minimale vereisten (zie 3.2.1). Tijdens het eerste gesprek wordt met name besproken wat de motivatie en drijfveren zijn van de kandidaat en wordt er doorgevraagd op relevante werkervaring. Bij een positieve indruk volgt er een uitnodiging voor een assessment en tweede gesprek.

4.2 Assessment

De kandidaat maakt vervolgens een online assessment waarin wordt getoetst op motivatie, de cognitieve vaardigheden van de kandidaat, competenties en persoonlijkheid. Daarin wordt ook getoetst in hoeverre de kandidaat gemotiveerd is om deze competenties verder te ontwikkelen.

De competenties die getoetst worden zijn: plannen en organiseren, klantgerichtheid, probleemanalyse, samenwerken, aanpassingsvermogen, initiatief en resultaatgerichtheid.

De elementen waarop getoetst wordt bij persoonlijkheid zijn denken, voelen en doen. Indien de trainee toestemming geeft om de resultaten van het assessment te delen met de opdrachtgever dan is dit mogelijk.

4.3 Tweede gesprek

Gedurende het tweede gesprek wordt een toelichting gegeven op de uitslag van het assessment en verder doorgevraagd op de competenties. Tot slot maken de kandidaten een casus. De casus bestaat uit een filmpje van een keukentafelgesprek. De kandidaat schrijft na afloop van het filmpje een analyse wat er goed ging tijdens het keukentafelgesprek en wat de verbeterpunten zijn.



Eerste gesprek

Motivatie en ervaring



Assessment

Motivatie, capaciteiten en competenties



Tweede gesprek

Competenties doorvragen en casus

5. Onderscheidende elementen

5.1 Theorie

- Theoretische kennis van ervaren senior Wmo-consulent en docent, verleent ook coaching on the job
- Bedrijfsbezoek aan leverancier van hulpmiddelen en zorgaanbieder
- Training GWS / Suite zodat systeemkennis opgedaan wordt
- Senior Wmo-consulent en docent Marianne Willard verleent coaching on the job.
 - o Gaat mee op huisbezoeken
 - o Geeft feedback op beschikkingen, rapportages, indicaties
- Reflectieverslagen om eigen kennis en vaardigheden te toetsen
- Bij de start wordt een 0-meting gedaan en aan het eind wordt een theorie examen getoetst om het niveau van de trainee te bepalen
- Maatwerk: in de training wordt (indien mogelijk) gewerkt met de plaatselijke verordening, beleidsregels, procedures en rapporten.

5.2 Praktijk

- Inwerkdokument voor trainee tijdens stage periode. Hierin staat per week beschreven waar de trainee zelfstandig mee aan de slag kan zodat de gemeente daar weinig tijd aan hoeft te besteden
- Senior Wmo-consulent en tevens docent verleent coaching on the job.
 - o Gaat mee op huisbezoeken
 - o Geeft feedback op beschikkingen, rapportages, indicaties
- Reflectieverslagen om eigen kennis te toetsen
- Praktijk examen
- Maatwerk: in de training wordt (indien mogelijk) gewerkt met de plaatselijke Verordening, beleidsregels, procedures en rapporten.

6. Kosten trainees

De eerste 3 periodes betaalt de opdrachtgever een gereduceerd tarief waarbij er begeleiding is vanuit REEF met de docent Wmo. Met name door coaching on the job en een inwerkdocument waardoor de opdrachtgever zo min mogelijk tijd kwijt is aan het inwerken van de trainees.

De trainees starten bij de gemeente nadat ze de theoretische modules hebben afgerond gedurende 3 weken. Bij aanvang van de stageperiode gaat het gereduceerde uurtarief in voor de trainees.

Na de eerste 3 periodes is de trainee in staat om de werkzaamheden van Wmo-consulent uit te voeren. Het kalenderjaar voor REEF-trainees bestaat uit 13 periodes per jaar.

Neem contact op met onderstaande contactpersonen bij vragen over de vorm en inhoud van het traineeship:

Mitch Meiboom

Projectmanager Sociaal en Juridisch

regio Limburg

06 291 763 31

m.meiboom@reef.nl

Sanne Vermeulen

Projectmanager Sociaal en Juridisch

regio Oost-Brabant

06 291 94 553

s.vermeulen@reef.nl

Eelke van der Heijden

Senior Projectmanager Sociaal en Juridisch

regio West-Brabant

06 55 70 29 26

e.vanderheijden@reef.nl

Michelle Bonten

Senior Recruiter Sociaal en Juridisch

06 113 93 353

m.bonten@reef.nl

Marianne Willard

Senior Wmo-consulent

m.willard@reef.nl