



Gewoon Doen!

Meedoen in Musselkanaal

Voortgangsrapportage juni 2013

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Leeswijzer
3. De resultaten per baken
4. Bevindingen
5. Vervolgstappen
6. Planning

Bijlagen

1. Praktijkvoorbeelden
2. Deelnemersoverzicht per mei 2013
3. Gewoon Doen! in getal
4. Procesresultaten op een rij
5. Bakens Welzijn Nieuwe Stijl
6. Samenwerking Gewoon Doen! en CJGV
7. Financiële verantwoording mei 2012 t/m april 2013

Stadskanaal, juni 2013

1. Inleiding

Op 8 mei 2012 vond in de gemeente Stadskanaal de eerste stuurgroepvergadering van Gewoon Doen! plaats. Bestuurders van de gemeente Stadskanaal, Wooncorporatie Lefier, Zorggroep Meander, Politie Stadskanaal en Stichting Welstad spraken met elkaar de intentie uit om met de uitgangspunten uit het voorbereidingsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl in Musselkanaal aan de slag te gaan.

In een pilot-organisatie bestaande uit een uitvoerings-, management- en stuurgroep wordt een nieuwe samenwerkingsvorm ontwikkeld onder de titel 'Gewoon Doen!'. De acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl geven richting. Eigen regie, zelfverantwoordelijkheid en wederkerigheid zijn de sleutelwoorden.

Aan de basis van de pilot ligt een kort en bondig [projectplan \(link\)](#) dat in grote lijnen de kaders en de doelstellingen op lange termijn aangeeft. Er is commitment vanuit de management- en stuurgroep en het college van B&W.

Op 16 oktober 2012 vond de aftrap plaats met de start van de training Social Work Light (SWL). In de toespraken die leden van de stuurgroep hielden, werden de professionals aangemoedigd om te experimenteren, te durven nieuwe oplossingen uit te proberen en waar nodig buiten het boekje te werken.

De pilot heeft het karakter van een expeditie, een trektocht. Op expeditie ga je met mensen die iets willen, die hun ambitie met elkaar delen en voldoende vertrouwen hebben in elkaars kunnen om met elkaar op stap te durven gaan.

Bij een trektocht is er geen vaste route. De deelnemers spreken per etappe met elkaar af hoe ze verder gaan. Zo werkt het ook in de drie overlegvormen in de pilot en in de training Social Work Light. We zijn een lerende organisatie.

Per keer wordt besproken welke ontwikkelingen op dat moment aandacht vragen. Als daartoe aanleiding is, passen we de werkwijze aan. Dat vraagt van een ieder een open houding, naar zichzelf en naar de ander.

We zijn op weg en hebben met de afronding van de training Social Work Light de eerste mijlpaal op een kwart van de route geslagen. In dit verslag leest u hoe dit traject verloopt, met de 8 bakens Welzijn Nieuwe Stijl als leidraad (zie bijlage).

2. Leeswijzer

De Hoofdstukken 1 en 2 zijn inleidend. In hoofdstuk 3 kunt u aan de hand van de hand van de 8 bakens lezen welke initiatieven er zijn ontplooid om de nieuwe werkwijze vorm te geven. Er is veel geïnvesteerd in de onderlinge samenwerking van professionals en er is gewerkt aan vraagstukken als "Hoe krijg je mensen zover dat hun eigen kracht benutten en willen inzetten voor elkaar?" en "Wat betekent dit voor mij als professional? Welke vaardigheden heb ik nodig om te kunnen werken in deze nieuwe samenwerkingsvorm en wat heb ik van mij organisatie nodig. Welke ruimte krijg ik en ben ik in staat om die professioneel in te vullen?"

Hoofdstuk 4 gaat over de bevindingen vanuit de groep professionals en vanuit de managementgroep. Hier worden ook vragen en knelpunten beschreven.

In hoofdstuk 5 vindt u het voorstel voor het vervolg waarin uiteraard de bevindingen uit de afgelopen periode zijn verwerkt.

Over dit voorstel wordt op 20 juni aan de stuurgroep van Gewoon Doen! gevraagd zich uit te spreken.

Tenslotte zijn er nog de bijlagen. U vindt hierin praktijkvoorbeelden, een deelnemersoverzicht, de bakens, de procesresultaten op een rij, aantallen van bijeenkomsten en andere activiteiten.

Bijlage 6 bevat een beschrijving van de samenwerking tussen Gewoon Doen! en het CJGV en er wordt afgesloten met een financiële verantwoording.

3. De Bakens

1

Gericht op de vraag achter de vraag

Zowel voor effectmeting als voor inventarisatie van mogelijkheden en problematieken is gekozen voor gebruik van de Zelfredzaamheidsmatrix. Dit door de GGD Amsterdam ontwikkelde instrument geeft een beeld van het dagelijks functioneren van deelnemers op 11 domeinen. Op de domeinen waar zelfredzaamheid ontbreekt, kunnen professionals doorvragen en met bewoners onderzoeken welke mogelijkheden er ter verbetering zijn. Zij hebben vanuit hun eigen professie daarvoor diverse instrumenten beschikbaar. Bij de domeinen die talenten laten zien, wordt doorgevraagd naar mogelijkheden en bereidheid die in te zetten voor activiteiten in eigen buurt of dorp. De zelfredzaamheidsmatrix richt zich zowel op de collectieve kant van ontwikkeling van wijkkracht als op de individuele, meer zorggerichte aspecten. De professionals die met de zelfredzaamheidsmatrix werken, hebben zich de beginselen er van eigen gemaakt en doen de eerste praktijkervaringen op.

2

Gebaseerd op de eigen kracht van de burger

Om de eigen kracht van burgers te mobiliseren zijn in het voortraject in Musselkanaal bijeenkomsten in het buurtcentrum de Kameleon gehouden. Uitkomsten waren dat men vond dat verschillende instanties beter kunnen en moeten samenwerken, en dat hun dienstverlening met name gericht zou moeten zijn op de meest kwetsbare burgers om de kloof tussen hen en de meer kansrijken in het dorp te verkleinen. Ook kwam uit een enquête naar voren dat jongeren zich graag wilden inzetten voor anderen in hun wijk. Positieve resultaten dus, maar ook de bevinding dat je op deze manier maar een klein deel van de burgers bereikt. Daarom zijn voor het vervolg geen grote bijeenkomsten gepland, maar worden burgers individueel benaderd om vervolgens kleine werkgroepen in te stellen, die met elkaar een plan uitwerken, waarbij mensen persoonlijk betrokken zijn en geïnspireerd door raken. Dit past ook bij recente ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk; mensen willen zich niet meer voor langdurige projecten inzetten, maar kiezen liever voor kortdurende inzet die past bij hun eigen belevingswereld. Naast deze 'georganiseerde' manier van eigen kracht van de burger te stimuleren wordt in de huidige benadering van professionals steeds meer een actieve bijdrage van cliënten gevraagd. Zij hebben in de training SWL (Social Work Light) meer zicht gekregen op de eigen kracht van het netwerk van burgers en geleerd hoe daar bij aan te sluiten.

3

Direct er op af

Direct er op af! Een korte, krachtige term die actie uitstraalt.
Maar hoe doe je dat dan?
En wat zeg je als je binnenkomt?
Zitten die burgers wel op mij te wachten?
Is het wel veilig om zomaar aan te bellen?
Krijgen we zo niet veel te veel vragen die we anders niet zouden hebben?
We moeten toch juist minder gaan doen?

Allemaal vragen die de professionals in de uitvoeringsgroep bezighouden. De gesprekken die hierover plaatsvinden leveren een schat aan informatie op. De ervaringen van hen die al veel op huisbezoek zijn geweest zijn leerstof voor degenen met minder ervaring. Er worden waar nodig koppels gevormd die samen op pad gaan om van elkaar te leren als 'Er op af' gaan niet zo makkelijk is.

- Kies een gebied waar je gecombineerde problematieken ziet en waar je dus veel interdisciplinair kunt werken
- Neem niet meteen de moeilijkste situaties waar je veel beren op je weg ziet.
- Geef jezelf kans om te leren en zoek naar mogelijkheden waar je snel successen kan halen.
- Werk vindplaatsgericht en zoek mogelijkheden om aan te sluiten bij bestaande activiteiten.

Uitkomst van de dialoog is te starten in twee gebieden aan weerszijden van de Kruisstraat:

1. Begoniastraat, Geraniumstraat, Hanne Bruininghstraat, Freerk Nanningstraat en
2. het gebied rondom de Parkhof, Paulus Potterlaan, Jan Tooroplaan en Nijverheidslaan.

[illegible]

Consulenten en wijkverpleegkundige signaleren eenzaamheid en vermoeden veel verborgen vragen. In dit gebied wordt meer vanuit de individuele zorgkant ingestoken. Ervaringen vanuit de Zichtbare Schakel van Meander worden benut. De professionals zien kansen de talenten en mogelijkheden van bewoners van het 1^e gebied te verbinden met de vragen van het 2e gebied.

Voorafgaand aan inzet in een nieuw gebied wordt steeds een plan van aanpak gemaakt dat kort doel, werkwijze en resultaatverwachting beschrijft. Daarin zal ook meegenomen worden of de inzet zich vooral op het individu of collectief moet richten en welke professional daar met zijn achterliggende expertise zich het best mee bezig kan houden.

4

Formeel en informeel in optimale verhouding

Voor Musselkanaal is een Kansenkaart opgesteld met daarin benoemd de voorzieningen die mensen ondersteunen bij zelforganisatie, op gebied van vrijwillige en professionele diensten en voorzieningen op gebied van hulpverlening. De kansenkaart is ingedeeld op de thema's Wonen, Welzijn, Zorg, Participatie & Activering en Jeugd. Daarnaast heeft de gemeente Stadskanaal een actuele digitale

Sociale kaart die geraadpleegd kan worden door bewoners en professionals.

Door af te gaan op gerichte vragen en signalen die de professionals bereiken en daarnaast ook vindplaatsgericht te werken wordt verbinding gemaakt tussen informele en formele activiteiten.

Professionals zijn zichtbaar aanwezig op plaatsen waar inwoners bijeen komen (in het buurthuis, op de peuterspeelzaal, in het winkelcentrum). Hierdoor wordt de toegankelijkheid vergroot. Zo ook bij verenigingen, waar begeleidende vrijwilligers veel zien. De medewerkers zorgen dat Gewoon Doen! ook daar bekend is zodat zij weten waar je met vragen en zorgen over leden naar toe kunt. Sleutelfiguren in het dorp worden door de buurtwerker gevraagd kansen en knelpunten aan te leveren en te bemiddelen bij het benaderen van andere inwoners.

Er wordt aan gewerkt om naar aanleiding van wensen en behoeften van inwoners gerichte, tijdelijke werkgroepen in te stellen (van enthousiaste vrijwilligers die bij de opstart worden ondersteund door de buurtwerker), die in co-creatie voorzieningen opzetten ter ondersteuning van de zelfregie in het dorp. Hierin zoeken we de samenwerking met Dorpsbelangen Musselkanaal. Ook wordt gebruik gemaakt van bestaande voorzieningen zoals bijvoorbeeld het VIP! (Vrijwilligers Informatie Punt), seniorenvoorlichters, steunstele en mantelzorgondersteuners, die inmiddels allemaal ook in Musselkanaal goed bereikbaar zijn.

Naast deze mogelijkheden in de wijk is het aanboren van de eigen netwerken van bewoners van cruciaal belang in de nieuwe werkwijze. Waar mensen er alleen voor lijken te staan is het aan de professionals te helpen zoeken naar mogelijkheden voor informele ondersteuning in de directe omgeving van bewoners. Dat vergt creativiteit en doorzettingsvermogen.

5

Doordachte balans van collectief en individueel

Ook hier wordt gebruik gemaakt van de kansenkaart en de sociale kaart van de gemeente.

Bij de huisbezoeken door professionals en vrijwilligers van seniorenvoorlichting worden nut & noodzaak van interventies geïnventariseerd. Bij algemene vragen wordt bekeken of individuele voorzieningen kunnen worden omgezet in een

collectieve, en waar nodig worden eenvoudige groepstrainingen ontwikkeld. Een voorbeeld hiervan is de Goed-Gevoel-Stoel, een initiatief van Lentis dat samen met de buurtwerker en buurtmaatschappelijk werker wordt vormgegeven.

De Goed-Gevoel-Stoel is speciaal bedoeld voor mensen die laag op de sociaal economische ladder staan. Mensen die het moeilijk hebben in het leven en met veel problemen tegelijk worstelen; problemen met geld, gezondheid, erbij horen, werk vinden, goed wonen. Zij hebben veel meer kans om (psychische) gezondheidsproblemen te krijgen.

De Goed-Gevoel-Stoel wil deze groep ondersteunen in het (her)vinden van eigen kracht en veerkracht om met tegenslag en zwaarte om te gaan. De deelnemers krijgen handvatten om eenzaamheid te verminderen, te investeren in activiteiten, in zichzelf en de regie over eigen leven (weer) in handen te nemen. Precies aansluitend op de doelgroep en doelstellingen van Gewoon Doen!

In de praktijk blijkt echter het motiveren van kandidaten daarvoor niet gemakkelijk te zijn. Reden te meer om als samenwerkende partijen te zoeken naar manieren om deze groep in beweging te krijgen. In de training SWL hebben professionals geleerd meer te denken in termen van collectieve en preventieve voorzieningen en bedenken goedkopere oplossingen voor problemen.

In de toekomstige samenwerking in de 'nieuwe' Heggerank zien we volop mogelijkheden om collectieve voorzieningen met behulp van vrijwilligersdiensten vorm te geven. De kernpartners van Gewoon Doen! zijn allen bij deze ontwikkelingen betrokken (geweest). Er wordt door Meander en Welstad gewerkt aan een plan om de ontmoetings-, informatie- & adviesfunctie gezamenlijk vorm te geven. De professionals van Gewoon Doen! spelen hierin een verbindende rol. Er zullen ook flexplekken voor professionals van andere ketenpartners beschikbaar zijn.

Daarnaast is er door de projectleider van Gewoon Doen! en het in ontwikkeling zijnde Klant Contact Centrum (KCC) van de gemeente Stadskanaal uitwisseling van ideeën en vorderingen.

6

Integraal werken

Nu de training SWL is afgerond weten professionals elkaar interdisciplinair te vinden en maken zij samenwerkingsafspraken om effectiever en efficiënter te werken. Zij hebben kennis van elkaars expertise en weten die in te zetten om duurzame te bewerkstelligen. Zij zijn zich meer bewust van hun eigen handelen.

Professionals hebben meer zicht op veranderingen in de samenleving en in het veld van zorg en welzijn op het gebied van Welzijn Nieuwe Stijl.

In training SWL (Social Work Light) is uitgebreid aandacht besteed aan de T-shaped professional. Hoe komen we van traditioneel werkende professionals naar werken volgens waarden die bij de 8 baken WNS passen?

Tevens is de verhouding tussen Gewoon Doen! en het bestaande Centrum voor Jeugd, Gezin en Veiligheid (CJGV) beschreven.

Voor afstemming over privacy zal het bestaande CJGV convenant als basis dienen. Voor de professionals die op casusniveau samen werken is een aanvullende onderlegger met juridisch ondersteuning van Tinten welzijnsgroep ontwikkeld. Bovenstaande onderwerpen worden in de managementgroep besproken, waarna vaststelling in bestuurlijk overleg zal plaatsvinden.

In de training SWL heeft integraal werken een belangrijke plaats gehad. Professionals hebben geleerd over hun grenzen heen te kijken en signaleren overlap in hun werkzaamheden.

Ook leren zij op te schalen bij gesignaleerde knelpunten. Hun bevindingen worden in de managementgroep besproken, waar mogelijkheden tot betere stroomlijning van de werkprocessen wordt onderzocht.

Professionals geven aan behoefte te hebben aan meer concrete voorbeelden uit de praktijk van andere organisatie die in dezelfde transitie verkeren.

Om inspiratie op te doen worden de komende periode werkbezoeken gepland, o.a. met ervaringsdeskundigen uit Leeuwarden.

Nu de kern van Gewoon Doen! duidelijker vorm begint te krijgen worden ook 2^e schil partners betrokken. Hiertoe heeft een presentatie in het gemeentelijk Platform Sociaal Beleid plaats gevonden. Op 24 januari is er een grote informatie- en uitwisselingsbijeenkomst over de WMO geweest. Gewoon Doen! was met een uitgebreide presentatie en gelegenheid tot uitwisseling van ideeën van de partij.

Er hebben diverse gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigers op bestuurlijk- en managementniveau met o.a. MEE, Lentis, Noorderbrug, NOVO, De Zijlen, Philadelphia, Wedeka, GGD, Elker en Accare.

7

Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht

In het plan van aanpak voor Gewoon Doen! is voorzien in afspraken over effectmetingen.

De voorgestelde werkwijze is besproken met de uitvoeringsgroep. De mensen die daadwerkelijk gaan registreren hebben aanvullende instructie gekregen. De kunst is om het midden te zoeken in wat we willen laten zien en een niet te grote registratielast.

Deelnemende kernpartners hebben committent met de werkwijze afgesproken.

Om de eigen, interne werkwijze van kernpartners te toetsen is de 'Zelfanalyse organisaties' van de VNG beschikbaar.

Afgesproken is dat elke kernpartner 5 punten daaruit in de veranderagenda voor zijn organisatie verwerkt en de andere partners deelgenoot maakt van de vorderingen daarop.

Voor uitvoerende professionals is het belangrijk dat de doelen helder zijn om resultaatgericht te kunnen werken. Zij geven aan meer concreet instrumentarium voor de nieuwe werkwijze nodig te hebben.

8

Gebaseerd op ruimte voor de professional

Ruimte voor de professional heeft een grote plaats in de pilot Gewoon Doen!

De nieuwe werkwijze wordt bottom-up ontwikkeld. Aan de hand van casussen uit de praktijk worden in de training SWL leerervaringen opgedaan.

De bijeenkomsten leveren veel stof tot nadenken en bespreken. Bij de omslag naar Gewoon Doen! is het van belang dat medewerkers zich gesteund voelen door hun management en bestuur om ook daadwerkelijk te durven ondernemen en experimenten. 'Out of the box' is nodig om tot nieuwe oplossingen te komen en andere dan de gebruikelijke mogelijkheden te zien. Daar wordt hard aan gewerkt!

Professionals ervaren soms een houding van scepsis bij de collega's in hun eigen organisaties. Zij voelen druk om zich te verdedigen waarom zij in Gewoon Doen! soms andere dingen doen dan binnen hun organisatie afgesproken is. Zij ervaren het gevoel dat er onvoldoende waardering is voor de huidige werkwijze. Alsof alleen wat nieuw is, goed is.

De vraag 'hoe houden we de energie er in als dingen langzaam en moeizaam gaan?' vraagt om positieve input.

In de begeleide bijeenkomsten die managers en bestuurders hebben gevolgd is het bewustzijn van de veranderslag die in eigen organisatie nodig is om professionals de ruimte te geven die nodig is om uitvoering aan Gewoon Doen! te geven nog explicieter geworden. De besproken verandertheorieën verhelderen de processen in de praktijk waardoor meer inzicht ontstaat in balans tussen aansturing en vrije ruimte voor professionals.

De knelpunten tussen ruimte en regels worden onder ogen gezien en aangepakt. De managementgroep kan hiermee de stuurgroep van input voorzien, maar pakken ook zelf binnen hun eigen organisatie knelpunten direct op.

4. Bevindingen

Bevindingen

Het veranderproces waar we in zitten brengt onduidelijkheid en onzekerheid met zich mee. Niet alleen professionals zitten in een leerproces. Ook voor managers is werken volgens WNS een zoektocht. We hebben de wijsheid niet in pacht. Professionals hebben de inhoudelijke kennis. Daarom is het van groot belang dat managers hen ondersteunen in het pionierswerk dat ze doen. Het is cruciaal voor de pilot dat managers en professionals elkaar verstaan als het gaat om concretiseren van doelen en uitgangspunten.

Het gaat dan om basale vragen en antwoorden over bijvoorbeeld:

- Welke werkprocessen veranderen ten gevolge van het project Gewoon Doen?
- Wat verandert er dan en wie doet wat binnen die werkprocessen?
- Hoe kunnen we de efficiëntie verbeteren door overbodige stappen binnen werkprocessen te elimineren en mandaten te regelen?
- Hoe kunnen we regelruimte organiseren?
- Wat verandert in de functie- en competentieprofielen?
- Welke vaardigheden zijn belangrijk en moeten worden ontwikkeld? Hoe gaan we dit doen? Opleiding, coaching, aansturing?
- Welke werkmethoden gaan we inzetten om de dienstverlening handen en voeten te geven en in hoeverre wijken deze af van bestaande werkwijzen? (Keukentafelgesprekken, gemeentelijk loket, huisbezoek, social media, TDC)?
- Hoe organiseren we ook na de pilot de onderlinge afstemming en gewenste afspraken?

Er is veel bereikt door de professionals. Dat laten de praktijkvoorbeelden zien. Het is belangrijk dat we deze successen delen, ook al vinden medewerkers het heel gewoon wat ze doen.

Professionals geven aan dat de communicatie tussen de verschillende lagen in de pilot en in eigen organisaties als onvoldoende wordt ervaren en dat er behoefte is aan training on the job. In het vervolgplan worden hun opmerkingen verwerkt tot concrete acties.

Knelpunten binnen eigen organisaties moeten door eigen management en uitvoerders besproken worden en kunnen ook in de managementgroep besproken worden. Met professionals willen we in overleg over de manier waarop zij dat willen.

Communicatie over kaders moet eenduidiger, met regelmaat herhaald en met voorbeelden geïllustreerd worden. De verwachtingen tussen managers, leidinggevenden en professionals moeten duidelijk worden uitgesproken. Er zijn vele projecten die vergelijkbare doelen hebben. De managers moeten steeds de verbinding tussen deze ontwikkelingen zichtbaar maken.

Naast kaders is het belangrijk aan te geven waar de ruimte voor professionals zit. Deze zit in het samen met burgers, organisatie en professionals te ondernemen, te experimenteren en nieuwe mogelijkheden te creëren. Waar professionele ruimte ontbreekt, moet de professional deze zien te nemen. Van HBO-professionals mag je verwachten dat hij de best mogelijke kwaliteit biedt, oplossingsgericht handelt, flexibel en doelmatig werkt en systematisch reflecteert systematisch op zijn handelen. Hij maakt effecten zichtbaar, leert van ervaringen en deelt deze met collega's en partners. Ruimte voor de professional gaat vooral over de wijze waarop een professional inhoudelijk zijn werk kan doen. Naast professioneel vakmanschap moet ruimte worden gegeven aan initiatief en creatieve oplossingen. Bij signaleren van knelpunten wordt van professionals verwacht voorstellen voor de oplossingsrichting aan te geven.



Ontevredenheid is de eerste bron voor vooruitgang.
(Thomas Edison) www.omdenken.nl

5. Vervolgstappen

In een gezamenlijke bijeenkomst van professionals en managers van Gewoon Doen! zijn de volgende voorstellen voor het vervolg besproken. De beschreven vervolgstappen worden in de management- en uitvoeringsgroep besproken en ter goedkeuring aan de stuurgroep aangeboden.

We richten ons in de 2^e fase van Gewoon Doen op de volgende vier onderwerpen:

1. Het tweesporenbeleid van de kracht van het individu en de kracht van de wijk.
2. Laten zien van resultaten
3. Communicatie
4. Uitgaan van de kracht en de (inhoudelijke) kennis van de medewerkers

1. Het tweesporenbeleid van de kracht van het individu en de kracht van de wijk.

In de uitvoeringsgroep worden deze sporen ook wel de zorgkant en de talentenkant genoemd.

De groep gaat verder met inoefenen van het werken met de zelfredzaamheidsmatrix.

Daarnaast nemen zij contact op met Dorpsbelangen/sleutelfiguren om behoeften verder te onderzoeken. Aafke Riepma zal hen daarbij ondersteunen.

Nieuwe plannen worden, volgens eerder gemaakte afspraken, geformuleerd in een formatje met doel, werkwijze en resultaten om te kunnen monitoren.

Management en professionals denken alvast na over de samenstelling van de uitvoeringsgroep; Wie moeten er deelnemen en welke rolverdeling wordt gekozen?

2. Laten zien van resultaten

Het is belangrijk te laten zien wat we doen. Zowel voor burgers als voor opdrachtgevers.

We gaan werken met het registratiemodel dat samen met de uitvoeringsgroep ontwikkeld is en nu bijna af is.

Daarnaast zullen we de casussen uniform gaan beschrijven waardoor we de werkprocessen in kaart kunnen brengen. Hiermee laten we zien wat en waardoor iets goed gaat en welke veranderingen in werkprocessen nodig zijn om effectiever en efficiënter te werken. We zullen soms ook moeten accepteren dat we een ingezette weg moeten wijzigen omdat het niet werkt. Het blijft een pilot!

We zullen zorgen dat de uitvoeringsgroep hierin ondersteund wordt door een goed werkend format en de bijdrage van een HBO'er die hier op afstudeert.

6. Communicatie

Om er voor te zorgen dat de netwerken echt gaan werken is het ook belangrijk dat het gedachtegoed van Gewoon Doen! en de acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl binnen de diverse organisaties goed wordt neergezet.

Daarbij zien we de nu betrokken professionals en managers als ambassadeurs van Gewoon Doen!

Dat betekent dat we onderling met regelmaat over de inhoud van Gewoon Doen! moeten praten.

Ook de mensen die nu niet meer in het actieve netwerk zitten, willen graag betrokken blijven. We zien allen het belang daarvan in en spreken af dit in een planning uit te werken. We denken daarbij aan bijeenkomsten waarbij naar behoefte een thema wordt behandeld en vrije ruimte is om te netwerken.

4 Uitgaan van de kracht en de (inhoudelijke) kennis van de medewerkers

We sluiten het voorstel voor vervolg af met wellicht de belangrijkste stap.

In de afgelopen periode is in de training vooral aandacht besteed aan het de 'brede' taakopvatting van de professional en is een netwerk ontstaan dat elkaar goed heeft leren kennen en elkaar in de samenwerking weet te vinden. In de praktijk heeft de professional echter grote behoefte aan specifieke kennis die straks met de decentralisaties van Jeugdzorg, AWBZ/WMO en de veranderingen op gebied van Participatie hard nodig is.

We gebruiken voor de scholing het model van de T-shaped professional, dat ook in de training aan de orde is geweest. Op elk van de aandachtsgebieden zal een top 5 worden gemaakt die leidend is voor het scholingsprogramma voor de deelnemers van Gewoon Doen!

Het faciliteren voor medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. Je werk op een nieuwe manier leren organiseren en uitvoeren kost tijd en energie. Afspraak is dat professionals de knelpunten die

ze hierin ervaren bespreken met hun eigen leidinggevend en management. Waar nodig kan dit onderwerp geagendeerd worden op een managementoverleg.

6. Planning

Voorstel vervolg in het actieve netwerk van Gewoon Doen!

Elke twee weken komt de uitvoeringsgroep (die verder gaat met 9 professionals, zie bijlage) bij elkaar om casuïstiek te bespreken. Waar nodig worden daarvoor 2^o schil partners of andere relevante partijen bij gevraagd. (Zie ook de beschrijving van de samenwerking Gewoon Doen! en CJGV).

Managers van deelnemende organisaties zijn roulerend hierbij aanwezig om verbinding met de groep te houden en input te geven.

Vaste onderdelen in de bespreking zijn:

- Afstemmen van taken, regievoering en terugkoppeling overige ketenpartners
- Delen van successen, benoemen van knelpunten en oplossingsrichting (vast te leggen in format en terugkoppeling naar managementgroep)
- Registratie van acties

Nader uit te werken onderwerpen door projectleider met management- en uitvoeringsgroep:

- Vaststellen methodiek casuïstiek bespreking
- Vaststellen begeleidingvorm (training on the job)
- Vaststellen deelnemers actieve netwerk en medewerkers in de schil er om heen
- Veiligheidsaspecten
- Bespreken privacyafspraken (voorbereid overeenkomstig convenant CJGV)
- Samenwerking CGJV bespreken (beschrijving in bijlage)
- Overlegvorm met Dorpsbelangen Musselkanaal
- Werken aan opleidingsprogramma T-shaped professional
 - o Waarden en competenties voor werken volgens WNS
 - o Reflectie op eigen leerdoelen en collectieve leerdoelen uit uitvoeringsgroep aan de hand van waarden en competenties
 - o Inventarisatie behoefte aanvullend instrumentarium/ methodieken en plan van aanpak daarop
- Aanpassen planning na goedkeuring plan voor 2^o fase door stuurgroep

Vervolg projectorganisatie	Bijeenkomsten	Bijzonderheden
Stuurgroep	2x per jaar	
Managementgroep	1x per 2 maanden	Met regelmaat samen met actieve uitvoeringsgroep
Actieve uitvoeringsgroep	1x per 2 weken	Casusoverleg zoals beschreven Managers roulerend aanwezig
Overig netwerk	4x per jaar	Netwerkbijeenkomst met thema
Scholingsbijeenkomsten	Planning nog maken	In 1 ^o sessie professionals programma vaststellen aan de hand T model
Projectleider / opdrachtgever	Voorafgaand aan stuurgroep	

Bijlage 1 Praktijkvoorbeelden

Vraag achter de vraag

Alleenstaande vrouw doet een aanvraag voor huishoudelijke hulp. In gesprek met de WMO-consulent wordt doorgevraagd op de onderliggende factoren van de aanvraag. Dan blijkt met name het ophangen van de was het grootste probleem te zijn. Met een tegemoetkoming in aanschaf van een droger en met hulp van het eigen netwerk, kan huishoudelijke hulp voorlopig achterwege blijven.

De droger kost rond de €300,-, slechts 12% van geraamde kosten van € 2.500,- voor een jaar huishoudelijk hulp in deze situatie.

Eigen kracht

In overleg met de aanvrager kon een WMO verzoek tot aanpassing van de toegang tot de galerijdeur en de eigen voordeur worden ingetrokken. Bij doorvragen naar het eigen netwerk is door een zwager in overleg en samenwerking met de verhuurder van de woning (Lefier) een oplossing gezocht voor het probleem.

De zwager (die een aannemingsbedrijf heeft) bracht zowel aan de buiten- als aan de binnenzijde een oploop aan, conform de voorschriften van Lefier, die daarop goedkeuring heeft verleend.

De oploop aan de binnenzijde van de voordeur strekt zich uit tot halverwege de woning. waardoor nu ook gemakkelijker de eigen voordeur bereikt en geopend kan worden.

Doordachte balans van collectief en individueel

In samenwerking met Lentis probeert de Buurtwerker de 'Goed-Gevoel-Stoel' van de grond te krijgen. Een groepstraining die mensen die het moeilijk hebben sterker maakt en (participatie) mogelijkheden en kansen vergroot.

Het lukt echter nog niet om mensen uit huis te krijgen en hier aan mee te laten te doen, terwijl ze door professionals wel als kandidaten aangedragen zijn.

Bijstelling van de werkwijze levert op dat de elementen uit de training nu individueel en bij mensen thuis door de buurtwerkers wordt aangeboden. Als er voldoende vertrouwen is gecreëerd wordt opnieuw een poging gedaan een kleine groep te vormen.

Collectief en informeel

De WMO-consulent wordt gebeld door een bewoner van de A-horst met de vraag of het gebruik van scootmobiel door een drietal bewoners niet gecombineerd zou kunnen worden in een kleine scootmobielpool. Dit vanwege zeer incidenteel gebruik van de voorzieningen. De bewoner in kwestie belde met de opmerking, dat hij graag wilde meedenken in onze bezuinigingsronde. Hij wilde zelf liever niet met de mensen in kwestie in gesprek. Er is hem geadviseerd contact op te nemen met de leidinggevende van de A-Horst. De leidinggevende kan dan bellen over eventuele vervolgactie. Met meneer is afgesproken dat hij geïnformeerd zal worden wanneer actie inderdaad resultaat heeft opgeleverd.

Integraal werken

In Musselkanaal is een overlastsituatie gaande, veroorzaakt door het regelmatige bezoek dat een bewoner krijgt van opgeschoten jongeren met brommers. De hele omgeving ondervindt er ernstige hinder van. Zelf is bewoner niet in staat hier verandering in aan te brengen. Dit is aangekaart door wijkbeheerder, politie, de wooncoach en maatschappelijk werk en de persoonlijk begeleider van de bewoner. Ook zijn er straatgesprekken gevoerd met burens en zijn alle aspecten onder de loep genomen. We zijn tot de conclusie gekomen dat:

de bewoner gaat verhuizen naar een door Lefier aangewezen woning. Hij krijgt geen huurcontract meer op naam maar wordt beschermd ondergebracht bij De Zijlen.

Sinds eind 2012 is er al een woning beschikbaar in de Parkwijk, maar de indicatie van De Zijlen laat op zich wachten. De klant blijft hierdoor langer in een onzekere, onduidelijke situatie. Voor de buurt is er voortdurend van overlast en voor Lefier betekent dit huurderoving. De collega's van Lefier krijgen de ruimte om volgens WNS te werken maar worden door collega's woonconsulenten telkens op de leegstand gewezen.

Er wordt in deze situatie aan een aantal bakens voldaan maar niet naar ieders tevredenheid.

Resultaatgericht?

Een jonge vrouw met 2 jonge kinderen heeft slepende relatieproblemen met haar drugsverslaafde partner. Hij verkoopt alles wat los en vast zit (zelfs de bedden van de kinderen) om aan geld te komen en er zijn grote financiële problemen.

Mevrouw trekt een tijdje bij haar moeder en diens partner in, moeder heeft een akelige spierziekte en de partner is psychiatrisch patiënt. Omdat moeders partner niet met kleine kinderen om kan gaan geeft dit de nodige strubbelingen.

Gelukkig krijgt mevrouw een eigen huis en worden door het maatschappelijk werk met mevrouw en haar partner relatiegesprekken gevoerd. Uiteindelijk komt mevrouw tot de slotsom dat zij niet verder kan met haar man. De kinderen blijven bij haar en de problemen die mevrouw met haar ex heeft maken ook dat ze die niet aan hem durft toe te vertrouwen. Hiervoor wordt ook bureau jeugdzorg ingeschakeld.

Ondertussen wordt mevrouw verder begeleid door AMW omdat ze burn out klachten heeft en nog steeds veel spanningen en zorgen om de kinderen.

In juni komt mevrouw met een sanctie van de sociale dienst. Ze heeft haar cliëntmanager gezegd dat ze voorlopig niet in staat is om een opleiding te doen. De sociale dienst staat echter op het standpunt dat ze dit wel moet doen. Dit is een regel voor mensen met een uitkering als ze jonger zijn dan 27 jaar. Ze heeft al even respijt gehad en moet nu echt aan de bak. De maatschappelijk werker constateert dat mevrouw momenteel niet in staat is om de gevraagde opleiding te doen. Thuis moet alles nog op de rails en mevrouw heeft geen netwerk waarop ze terug kan vallen. In telefonisch contact tussen maatschappelijk werker en de medewerker van de sociale dienst wordt geconstateerd dat er geen mogelijkheid is om van de regels af te wijken, maar dat er wel een bezwaarschrift ingediend kan worden. Het bezwaar wordt door de gemeente gehonoreerd en de maatregel wordt ingetrokken. Korte tijd later ligt er weer een brief op de mat bij mevrouw. Ze is vergeten haar inschrijving als werkzoekende te verlengen en krijgt nu een nieuwe sanctie. Na opnieuw contact tussen maatschappelijk werker en sociale dienst, die blijkt geen ruimte te hebben om van dit beleid af te wijken. Er zit niets anders op dan weer een bezwaarschrift te schrijven wat na een week of wat weer wordt gehonoreerd.

Wat ging er goed?

Inmiddels gaat het nu goed met mevrouw en de kinderen.

Ze heeft na de positieve beslissing op het laatste bezwaarschrift de boel weer bij elkaar kunnen rapen en kunnen ordenen. Daarna stond mevrouw open voor hulp om haar leven weer op poten te krijgen en haar zelfvertrouwen te vergroten. Ze heeft sporadisch nog contact met haar ex die af en toe op bezoek komt om de kinderen te zien.

Mevrouw heeft nu een goed contact met haar moeder, die soms op de kinderen past; een aantal vriendinnen gekregen met wie ze een leuk contact heeft. Ze heeft haar huishouden en de kinderen goed op de rails. Haar financiën heeft ze onder controle, ook al weet ze nog niet hoeveel van de schulden die haar ex heeft gemaakt op haar worden verhaald.

Mevrouw heeft zelf een opleiding benaderd om zich daarvoor in te schrijven en is bezig met het regelen van kinderopvang. Ze durft de toekomst tegemoet, is zeker van haar eigen kunnen en van wat ze zelf wil en heeft haar eigenwaarde behoorlijk opgevijseld.

Het contact met professionele ondersteuning kon afgesloten worden.

Belemmerende factoren / Wat had beter gekund?

In de periode dat mevrouw geen zekerheid had over de afhandeling van de bezwaarschriften is er 7x een uur professioneel contact geweest. Vanwege de onzekerheid en alle angst die zich opstapelden, samen met de frustratie en de fysieke gevolgen van de kortingen die in afwachting van de beslissing op het bezwaarschrift volgden, was mevrouw niet in staat om aan haar problemen te werken. Had het contact dan wel zin? Had dat ook korter gekund?

Het schrijven van de bezwaarprocedures en de contacten daarover kosten ongeveer 6 professionele uren. Als de professionals aan beide kanten eerder en persoonlijk contact hadden gezocht was er vermoedelijk meer begrip voor de situatie geweest en konden de mogelijkheden samen verkend worden. Mogelijk was er dan ook zonder de bureaucratie voldoende vertrouwen in een goede afloop geweest.

Er had zo'n 13x uurtarief a €65,- bespaard kunnen worden.

Er op af

De wijkverpleegkundigen in Musselkanaal brengen hun ervaring met de Zichtbare Schakel in Gewoon Doen! in. Zij gaan vaak na een tip van anderen er direct op af en onderzoeken met de bewoner samen welke vraag hij eigenlijk heeft en of hij/zij dat zelf kan oplossen met de mogelijkheden die de cliënt zelf of in zijn netwerk heeft. Heel vaak ligt daar een andere vraag onder, die mensen niet zo makkelijk stellen. Het doel is steeds dat mensen zolang mogelijk en zo prettig mogelijk thuis kunnen blijven wonen. Steeds vaker zien we dat mensen het moeilijk hebben en de voorzieningen die ze nodig hebben niet meer kunnen betalen.

Regels en eigen kracht

Een inwoner van Musselkanaal komt in aanmerking voor een scootmobiel.

In het schuurtje is echter geen laadpunt voor de accu. En dat is wel een voorwaarde.

Familie van de klant wil de stroom wel aanleggen maar de wooncorporatie eist installatie door een erkend installateur. De klant die een klein inkomen heeft moet dit zelf betalen. Bemiddeling van de buurtwerker heeft ertoe geleid dat het familielid de installatie mag doen en dat er kan worden volstaan met een keuring door een erkend keurbedrijf.

Informeel met een formele consequentie

Een gescheiden vrouw helpt een alleenstaande man met zijn dagelijkse lichamelijke verzorging. Ze zijn bevriend maar wonen niet samen. Mooi voorbeeld van informele zorg. De consequenties zijn echter wrang want zij worden nu als stel gezien en verliezen hun persoonlijke WWB uitkering en krijgen nu een gezinsinkomen.

Gek verhaal?

De WMO-consulent komt bij een inwoner thuis die met de taxi -rolstoel moet mee en er is medische begeleiding nodig- naar familie wil. Ze kan een ritje met de taxi voorlopig nog zelf betalen. Familie regelde tot nu toe ook in eigen kracht het rolstoelvervoer via een erkend regionaal vervoerbedrijf. Het taxibedrijf neemt echter -zeker op doordeweekse dagen- geen mensen met een rolstoel mee die niet in bezit zijn van een vervoerspas van de gemeente. Moet ze nu wel of geen pas krijgen? En wie bepaalt deze regel?

Knelpunten uit de training

Deelnemende professionals worstelen met de vrije ruimte die het ontwikkelen van een nieuwe samenwerkingsvorm met zich meebrengt. Ze willen graag meer concrete dingen zien. Die concrete (waar ga je naar toe, wat is je boodschap, welke methodiek gebruik je, wat registreer je etc.) dingen pakken we op in de kleine groep die daadwerkelijk de straat op gaat.

Ook hierbij blijft het van belang professionals te stimuleren ook zelf input, zoals bijvoorbeeld geschreven casussen, te blijven leveren voor ontwikkelingen in de pilot.

Het bespreken van casussen gaat niet van een leien dakje.

Goedbedoelde vragen om situaties te verduidelijken komen soms over als aanvallen op de werkwijze. Door afspraken over het geven en ontvangen van feedback te maken en gewoon oefenen wordt het inmiddels makkelijker.

Het WMO-team heeft in december deelgenomen aan een juridische cursus. In het keukentafel-gesprek mogen ze niet vragen naar medische gegevens, bijvoorbeeld de huisarts. Dit is in de wet geregeld ter bescherming van de privacy. Pas als er sprake is van een aanvraag voor een voorziening, mogen gegevens opgenomen worden. Hoe kan dan een breed welzijn nieuwe stijl gesprek gevoerd worden door de WMO-medewerkers?

Medewerkers geven aan dat ze zich knel voelen zitten tussen Gewoon Doen! en reguliere werkzaamheden die ook van hen verwacht worden. Gewoon Doen! moet geen extra werk zijn, maar in plaats van het oude werk. Managers hebben ruimte en mandaat toegezegd. Afsproken is dat knelpunten met de eigen manager besproken zullen worden en bij de projectleider wordt aangegeven.

Tenslotte een situatieschets uit de praktijk van de klantmanager WWB die nauw betrokken is bij de ontwikkelingen in Gewoon Doen!

De vraag achter de vraag Bij een werkintake heeft de klant een gerichte vraag om hulp bij het vinden van werk. Er volgt een gesprek aan de hand van vragen uit verschillende leefgebieden waardoor een goed beeld van de klant verkregen wordt:
Hij woont bijvoorbeeld op een kamer en heeft erg veel last van andere kamerbewoners, die herrie maken 's avonds. Daardoor slaapt hij slecht en is niet gemotiveerd om 's morgens vroeg zijn bed uit te komen. Dat kan zijn re-integratietraject beïnvloeden. Of iemand wordt door zijn ex-partner belaagd en kan daardoor niet goed meer functioneren. Aan de klant wordt gevraagd wat hij zelf kan doen om uit deze situatie te komen. De klant is probleemhouder en wordt gestimuleerd zelf oplossingen te zoeken. Waar nodig wordt hij ondersteund en soms is een klein beetje hulp of advies, zoals "Ga eens met de buurtwerker praten" al genoeg voor de klant om verder te komen.

Eigen kracht Als helder is in welke richting/branche de klant zoekt naar werk, wordt er nagegaan welke competenties de klant heeft om een bepaald werk te kunnen doen. Wat kan hij zelf doen en wat kan de gemeente hem bieden? Hij kan bijvoorbeeld heel goed met een computer overweg, maar heeft moeite met het maken van een sollicitatiebrief. Dan worden hem richtlijnen aangereikt waaraan een sollicitatiebrief moet voldoen. Hij moet zelf de brief schrijven. Of hij kan deel nemen aan de sollicitatietrainingen, waarbij een onderdeel is "brieven schrijven". Verder krijgt hij opdrachten om bij bedrijven langs te gaan in de branche waarin hij werk zoekt. Hij kan zoeken naar een werkervaringsplaats bij zo'n bedrijf. De klant kan veel meer dan hij vooraf zelf dacht. Wat betreft de overlast, die hij heeft met de burens, stelt hij voor om met ze te gaan praten en ze te verzoeken om 's-avonds na 2.00 uur geen herrie meer te maken. Verder heeft hij bedacht, dat wanneer de burens hun gedrag niet aanpassen, hij met de kamerverhuurder zal gaan praten. Alleen het idee dat hij dit zal gaan doen, geeft hem al een mate van meer zelfvertrouwen. Ik wijs hem op zijn eigen netwerk. Welke bedrijven kent hij zelf en waar kan hij iets aan hebben?

Direct er op af Wanneer klanten zich ziek melden en er twijfels zijn over de juistheid daarvan, of iemand komt niet opdagen voor een afspraak, gaat de klantmanager dezelfde of volgende dag samen met iemand van de sociale recherche op huisbezoek om na te gaan wat er aan de hand is. Tijdens zo'n huisbezoek komen er vaak andere oorzaken boven tafel, zoals schulden, waardoor het niet mogelijk is om met de bus te komen of afsluiting van water vanwege schulden, waardoor men zichzelf en zijn kleding niet kan wassen en men zich schaamt om ongewassen te komen. In andere situaties is er geen kinderopvang voor handen en wil de klant niet met twee kinderen, die toevallig vrij van school zijn, komen. Heel vaak heeft men geen beltegoed om de gemeente te bellen om de afspraak af te zeggen. Tijdens zo'n huisbezoek komt dan aan de orde wat de klant in het vervolg zelf kan doen om toch contact op te nemen met de gemeente. In het kader van Gewoon Doen! kan vindt uitwisseling van informatie plaats waarmee klantmanager en buurtwerker of maatschappelijk werker kunnen afstemmen óf en welke ondersteuning nodig is om iemand op de rit te helpen.

Formeel en informeel De klantmanager stelt zich terughoudend op. De klant wordt gestimuleerd in eigen kracht oplossingen te zoeken voor problemen die in de weg staan om als een goede werknemer te kunnen werken. Soms speelt de opvang van kinderen een belemmerende rol. Dan wordt voorlichting gegeven over voor kinderopvang-, overblijf- en de naschoolse opvang mogelijkheden. De klant moet zelf onderzoeken welke mogelijkheden passend zijn. Het is geen vanzelfsprekendheid meer dat de gemeente de kinderopvang regelt. Er wordt nadrukkelijk gekeken welke netwerken de klant zelf heeft en daarbij kan de klantmanager ondersteunen door contacten in de buurt op gang te brengen. Hiervoor kan de klant zelf naar het VIP! gaan of kan de buurtwerker ingeschakeld worden die vraag en aanbod in de buurt weet te verbinden en wederdiensten georganiseerd kunnen worden.

Collectief en individueel De gemeente Stadskanaal heeft in samenwerking met Wedeka en de gemeente Borger een Trainings Diagnostisch Centrum (TDC) opgezet. In het TDC kunnen klanten met een WWB-uitkering werken met behoud van uitkering. Zij kunnen deelnemen aan sollicitatietrainingen en zij kunnen meedoen aan testen zoals voor beroepskeuze of aanwezigheid van competenties.

De trainingsperiode duurt maximaal drie maanden werken en daarna stroomt de klant door naar een regulier bedrijf om verdere werkervaring op te doen. De klant kan ook zelf een werkgever zoeken, die bereid is hem een kans te geven. Op deze wijze is er een grote kans van slagen omdat de klant gemotiveerd is verder te werken aan zijn re-integratietraject.

Integraal werken Gewoon Doen! biedt volop mogelijkheden om de WWB-klanten effectiever en efficiënter te ondersteunen. Zij hebben veelal problemen op divers gebied: zoals schulden, slechte woonsituatie, psychische problemen, gedragsproblemen, zijn in detentie geweest, problemen met kinderen, die gedragsproblemen hebben, verwerking van een echtscheiding, hebben kinderen met een incestverleden. En daar zijn veelal meerdere organisaties bij betrokken. De 1 gezin 1 plan werkwijze kan hier onmiddellijk voordeel opleveren.

Niet vrijblijvend, maar resultaat gericht Dit geldt zowel de klanten als voor professionals. Er worden bij het begin van een WWB- traject duidelijke, concrete en haalbare doelen gesteld waarbij de wensen en mogelijkheden van klanten serieus genomen worden. Bij opzettelijk niet nakomen van afspraken kunnen door de klantmanager sancties worden opgelegd, waardoor meer beweging gegenereerd wordt. Hierin is het belangrijk deze werkwijze helder te communiceren met klanten zelf en andere betrokken partijen.

Ruimte voor de professional De klantmanager werkt zelfstandig en heeft daarbij een ruime vrije beslissingsruimte. Ook kan er op eigen initiatief samengewerkt worden met andere professionals. Het is belangrijk om elkaar te kennen en soms oude beelden die er over elkaar bestaan de wereld uit te helpen. Daardoor kunnen we effectiever zijn.

Mogelijkheden om de samenwerking aan te scherpen zijn onder andere investeren in kennismaken en -delen, gezamenlijk oppakken van casussen om van elkaar te leren en in eigen organisaties aangeven waar de knelpunten liggen en waar succes te behalen zijn.

Gewoon doen! © Loesje schreef erover:

We willen het allemaal, maar durven het niet goed.

Het lef van anderen wordt steeds benijd.

Maar als je luistert naar jezelf en doet wat je moet,

bedenk dan: angst is maar voor even, maar spijt is voor altijd!

Gewoon doen!

Bijlage 2 Deelnemersoverzicht

Bestuurdersgroep

Organisatie	Naam
Gemeente Stadskanaal	Jan Willem van de Kolk
Gemeente Stadskanaal	Gert-Jan van der Zanden
Lefier	Henk van der Meer
Politie	Anko Lange
Welstad	Johan Brongers
Zorggroep Meander	Anita Tijsma

Managersgroep

Organisatie	Naam
Gemeente Stadskanaal	Jakko Zwartsenburg
Lefier	Frank Jongsma
Lefier	Yvonne van Cooten
Politie	Marijke Brinkman
Welstad	Henny Luppés *
Welstad	** Betty de Groot
Welstad	** Letty Stegeman
Welstad	Monique Hofman
Welstad	Grietje Pik
Zorggroep Meander	Ria Scheper
Zorggroep Meander	Monique van Melis

* projectleiding

** projectondersteuning

Uitvoeringsgroep

Organisatie	Naam
Gemeente Stadskanaal	Trientje de Graaf ST & SWL
Gemeente Stadskanaal	Franchita Kempers ST & SWL
Gemeente Stadskanaal	Ann van der Horst
Lefier	Jan Abbing ST & SWL
Lefier	Gerda Schuurman SWL
Welstad	Joris Lievens ST & SWL
Zorggroep Meander	Patricia Wind ST & SWL
Zorggroep Meander	Wander Prins ST & SWL
Zorggroep Meander	Anita Plaatje ST & SWL

cc lijst Managersgroep

Organisatie	Naam
Gemeente Stads kanaal	Marlies Harms
Gemeente Stads kanaal	Janneke Beikes
Gemeente Stads kanaal	Ingrid Ankone
Gemeente Stads kanaal	Renee Broens
Welstad	Henny Luppés *
Welstad	Mischa Geuring

cc lijst Uitvoeringsgroep

Organisatie	Naam
Politie	Renee Koerts ST
Politie	Freddy van der Ploeg
Welstad	Lucie Doornbos ST & SWL
Welstad	Rita Harmanni SWL
Welstad	Jolien van de Belt SWL
Welstad	Ilse Hilde de Hager SWL
Welstad	Ellen Lettinga SWL

Bijlage 3 Gewoon Doen! in Cijfers

	Gemeente WMO & W&I	Meander	Politie	Lefier	Welstad
Aantal deelnemers uitvoeringsgroep	4	3	1	2	6
Actief netwerk na training	2	3	0	2	2
Aantal deelnemers managementgroep	1	2	1	2	2
Aantal deelnemers stuurgroep	1	1	1	1	1
Aantal cliënten benaderd in het licht van de 8 bakens (schatting 1 ^e kwartaal 2013)	19	8	-	5	65

Aantal beschreven casussen	10
Aantal bereikte 2e schil partners	10
Aantal sessies SWL uitvoering	10
Aantal sessies SWL management	2
Aantal bijeenkomsten management	8
Aantal sessies SWL stuurgroep	1
Aantal bijeenkomsten stuurgroep	8
Aantal verstuurde mails	350
Aantal ontvangen mails	600
Aantal gegeven presentaties	25
Bilaterale overleggen met ketenpartners	10
Voorlichting in Dorpsbelangen / ondernemers MSK	2

Bijlage 4 Procesresultaten op een rij

Vorbereidingen

- ✓ Er is commitment op basis van het projectplan Gewoon Doen!
- ✓ Het spoorboekje is gereed en besproken
- ✓ De kansenkaart is gereed en besproken
- ✓ De Quicksan is gereed en besproken
- ✓ De registratiemethodiek is afgesproken
- ✓ De inhoudelijke inzet is bepaald
- ✓ Er is een voorlopig en beperkt mandaat afgesproken

Communicatie

- ✓ Dorpsbelangen Musselkanaal is betrokken
- ✓ Er is een tekst over Gewoon Doen! geschreven die door alle kernpartners gebruikt wordt in hun communicatie naar anderen en er is een logo ontworpen
- ✓ Er is een flyer over Gewoon Doen! voor de buurten waar we actief zijn

Ontwikkelen en leren

- ✓ Professionals hebben leren registreren volgens de nieuwe methodiek
- ✓ Er zijn studenten gevonden om de casestudy en casusbeschrijvingen uit te werken
- ✓ De professionals hebben voor het eerste werkgebied hun werkwijze vastgesteld
- ✓ De huisbezoeken volgens de afgesproken methodiek zijn gestart
- ✓ De training Social Work Light is afgerond

Praktische samenwerking

- ✓ Er zijn werk- en ontmoetingsplaatsen geregeld
- ✓ Er is een beschrijving van samenwerking van Gewoon Doen! en CJGV
- ✓ Kern- en overige ketenpartners hebben door vele presentaties kennis genomen van Gewoon Doen!
- ✓ Er zijn verkennende gesprekken met tweede schil partners gevoerd
- ✓ Er worden wijzigingen in werkwijze bij deelnemende organisaties geconstateerd, zoals verminderde wachtlijsten door betere doorverwijzing en aanpassing van een intakeprocedure waardoor efficiënter gewerkt kan worden

Vervolg

- ✓ Er is een planning en werkwijze afgesproken voor vervolg in de uitvoeringsgroep

Deelnemersoverzicht per april 2013

Gemeente Stads kanaal	Trientje de Graaf
Gemeente Stads kanaal	Franchita Kempers
Lefier	Jan Abbing
Lefier	Gerda Schuurman
Politie	Wijkagent op afroep
Welstad	Nog in te vullen
Welstad	Joris Lievens
Zorggroep Meander	Patricia Wind
Zorggroep Meander	Wander Prins
Zorggroep Meander	Anita Plaatje

Bijlage 5

8 BAKENS

Welzijn Nieuwe Stijl



Gericht op de vraag achter de vraag

Breder kijken om problemen bij mensen écht op te lossen.



Gebaseerd op de eigen kracht van de burger

Wat kan de professional doen om de zelfredzaamheid van de burger te versterken?



Direct eropaf

Stap af op mensen die niet om ondersteuning durven of willen vragen voor het te laat is.



Formeel en informeel in optimale verhouding

Kijk samen met burgers hoe zij zelf de problemen of klachten kunnen oplossen.



Doordachte balans van collectief en individueel

Collectieve aanpakken zijn goedkoper, ze bieden vaak een betere oplossing.



Integraal werken

Pak problemen die met elkaar samenhangen ook in samenhang aan.



Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht

Formuleer doelen voor de cliënten - korte en lange termijn - in concrete, meetbare termen.



Gebaseerd op ruimte voor de professional

Ruimte voor de professional kan alleen wanneer er vooraf goede afspraken zijn gemaakt.

Bijlage 6 Samenwerking Gewoon Doen! en CJGV

Gewoon Doen!

Gewoon Doen! is de netwerkorganisatie die in opdracht van en in samenwerking met de gemeente Stadskanaal is opgericht om met kernpartners wooncorporatie Lefier, zorggroep Meander, Politie Stadskanaal en stichting Welstad een nieuwe vorm van samenwerken in de wijk te ontwikkelen. De 8 bakens van Welzijn Nieuwe Stijl geven de richting aan. Eigen regie, zelfverantwoordelijkheid en wederkerigheid zijn sleutelwoorden.

Vooruitgeschoven professionals uit de organisaties van de kernpartners ontwikkelen samen een efficiënte en effectieve werkwijze.

De deelnemende kernpartners houden en nemen hun eigen professionele verantwoordelijkheden. Geleidelijk aan, en afgestemd op de ontwikkelingen in de achterliggende organisaties, wordt steeds meer generalistisch gewerkt en zal een Sociaal Team ontstaan dat de burgers in staat stelt om de meeste vragen in de wijk zelf te beantwoorden. Mandatering en overname van taken uit elkaars vakgebied worden onderzocht.

De doelstellingen voor inwoners van Musselkanaal op lange termijn zijn:

- Inwoners van Musselkanaal hebben regie op hun eigen leven.
- Inwoners van Musselkanaal nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun welzijn & gezondheid.
- Inwoners nemen initiatief bij vragen over gezondheid en welzijn en regelen waar mogelijk zelf of met behulp van hun netwerk wat daarbij nodig is
- Inwoners van Musselkanaal leveren naar vermogen een bijdrage aan de eigen leefomgeving.
- Inwoners maken gebruik van eigen kracht en talenten en ontwikkeling van collectieve wijkkracht.

CJGV

De samenwerking in het Centrum voor Jeugd, Gezin en Veiligheid (CJGV) heeft tot doel met behulp van een netwerkorganisatie op doelmatige en doeltreffende wijze een bijdrage te leveren aan de hulp- en dienstverlening aan CJGV- cliënten; waardoor tevens inzicht wordt verkregen in aard en getal van de problematiek en waarmee mede een bijdrage geleverd wordt aan het voorkomen, beperken en bestrijden van (woon-)overlast, vereenzaming, dak- en thuisloosheid, huiselijk geweld, jeugdproblematiek (0-23 jr) of een combinatie van bovenstaande (uit de samenwerkingsovereenkomst GJGV).

Aansluiten bij wat goed werkt

Gewoon Doen! sluit met haar doelstellingen en werkwijze nauw aan bij de doelstellingen van het CJGV in Stadskanaal.

Alle kernpartners van Gewoon Doen! maken onderdeel uit van het CJGV netwerk. Zij vormen een team van generalisten met op vraag toegevoegde 1^e lijns specialisten. Een schil van 2^e lijns specialisten is op afroep snel beschikbaar via het CJGV.

Netwerkorganisaties

Gewoon Doen! is opgezet als netwerkorganisatie, zonder een coördinerende laag er tussen. Professionals leren in een training (Social Work Light) meer professionele ruimte te nemen en stemmen waar nodig zelf met collega's in het netwerk af.

Gewoon Doen! speelt zich af op buurt- en dorpsniveau. Het werkgebied van het CJGV bestrijkt de gehele gemeente.

De coördinator van het CJGV is de linkin pin tussen Gewoon Doen! en CJGV. Vragen die niet beantwoord kunnen worden door partners van Gewoon Doen!, worden ingebracht in het CJGV.

Vervolgens zijn er verschillende mogelijkheden:

- Een specialist vanuit het CJGV wordt om advies/expertise gevraagd, waar de generalist mee verder kan werken of kan doorverwijzen naar andere noodzakelijke zorg.
- Een specialist uit het CJGV voert interventies in het gezin/de situatie uit. De partners van Gewoon Doen! behoudt de regie.
- Een specialist uit het CJGV voert interventies in het gezin/de situatie uit. En neemt tijdelijk de regie over. De generalist van Gewoon Doen! wordt op de hoogte gehouden. Waar mogelijk komt de regie weer zo vlot mogelijk bij Gewoon Doen! te liggen.

Professionals van beide netwerken kunnen zelf afspreken wie de rol van regievoerder in een bepaalde situatie is en sluiten dat kort met de coördinator.
Bij de keuze in welk gebied gestart wordt met interventies, is afgestemd met de coördinator van het CJGV. Cliënten die al bekend zijn bij het CJGV worden pas na overleg met de betrokken hulpverlener benaderd. Periodiek worden de interventies uit Gewoon Doen! met de coördinator van het CJGV en projectleider Gewoon Doen! geëvalueerd en waar nodig op proces en procedure bijgesteld.

Ontwikkelingen KCC

Er is afstemming met de projectleiders van het in ontwikkeling zijnde Klant Contact Centrum (KCC) van de gemeente Stadskanaal en Gewoon Doen! over taken, rollen en efficiënte samenwerkingsmogelijkheden.

Privacy en registratie

Gewoon Doen! houdt zich aan de afspraken die in de samenwerkingsovereenkomst CJGV geformuleerd zijn.

Aanvullend zijn privacyafspraken volgens bijlage 1 gemaakt. (moet nog in managementoverleg besproken worden)

Professionals van Gewoon Doen! registreren volgens afgesproken richtlijnen (zie PvA Gewoon Doen! (HL 05.10.2012) ten behoeve van voortgang individueel proces, samenwerking en effectmeting.

Wanneer cliënten vanuit Gewoon Doen! worden aangemeld bij het CJGV worden met instemming van de cliënt gegevens overgedragen.



Bijlage 7 Financiële verantwoording

Voor Gewoon Doen! is door de gemeente Stadskanaal uit Gebiedsgericht werken een budget van €70.000,00 beschikbaar gesteld.

Afrekening Gewoon Doen! gemeente Stadskanaal

Training SWL

Voor eigen rekening organisaties

Personele inzet deelnemers

Voor eigen rekening organisaties

2012	uren	tarief	Kosten in €
Uren Projectleider	416	€ 85	35.360,00
Uren Ondersteuning	96	€ 65	6.240,00
Activiteitenkosten			2340

t/m april 2013			
Uren Projectleider	192	€ 85	16.320,00
Uren Ondersteuning	96	€ 65	6.240,00
Activiteitenkosten			3.500,00
Totaal			70.000,00

Totaal

70.000