

INTERVIEW

De Huiskamer – Anda Vonk

Omzien naar Elkaar – Mieke Ceelen

Op laatste moment verhinderd: Cor Sterkenburgh

6 juni 2017



Indruk van de gemeente

Anda: “ik weet mijn weg binnen de gemeente te vinden, ken de betreffende vakambtenaren. Op die manier heb ik goed contact en krijg ik veel voor elkaar. In die zin heb ik geen klachten. Maar voor De Huiskamer hebben we moeten praten als brugman ... “

Mieke: “ik zou graag willen dat de gemeente meer met ons spart: dat we transparant naar elkaar zijn zodat we volop met elkaar meedenken. Dat ook de gemeente zich kwetsbaar durft op te stellen. Dat we gebruik maken van elkaars kwaliteiten, want ook bij ons in ONE maar bijvoorbeeld ook de Wmo-raad zit veel ervaring en expertise.”

Het besluit voor een overheidsBV kwam onverwacht. Mieke geeft aan dat partners hier niet bij betrokken zijn geweest. Dat was beter geweest. Deze interviewronde en werksessies, dat is goed, maar de volgorde is wel wonderlijk.

Bijdrage van de eigen organisatie

De Huiskamer - Gasselternijveen

Gestart in 2014 toen de dagbesteding van Icare stopte en naar Gasselte verhuisde. De ruimte in De Spil stond vrij. We hebben de koppen bij elkaar gestoken, o.a. met Buurtzorg: “kunnen we dat (dagopvang) zelf niet organiseren?” Gestart met koffieochtenden, later kwam daar tussen-de-middag maaltijd bij. Doelgroep: ouderen met een ouderdomsbeperking en dementerende ouderen. Voor deze dagbesteding is geen Wmo-indicatie nodig. Het leuke is dat er ook vitale ouderen naar de Huiskamer komen, dat geeft een leuke en gezonde mix. Omdat het om kwetsbare ouderen gaat en er soms ook signalen zijn dat er meer nodig is (opgeschaald moet worden), vonden wij het belangrijk dat er een professional bij betrokken is. Die kan ook de thuissituatie in de gaten houden.

We hebben van de gemeente geld gekregen (wat oorspronkelijk voor het asielzoekerscentrum was bestemd). Dat is gestald bij Impuls (want we willen zelf geen mensen op de loonlijst) en daarvan wordt 16-18 uur per week de inzet van een activiteitenbegeleider (Carla) betaald. Het mooie is dat Carla daarnaast buurtwerker van Gasselternijveen is, dat is een goede combi. Het zou mooier zijn als we financieel onafhankelijk van de gemeente zijn. Als de dorpscoöperatie lukt, dan kan De Huiskamer daar onder vallen.

De Huiskamer is succesvol, draait goed, mensen zijn tevreden. Daarnaast hebben we berekend dat de gemeente duurder uit is als ze voor dezelfde 15 mensen een Wmo-indicatie hadden moeten indiceren en vervoer had moeten regelen.

De Huiskamer zit in een overleg met o.a. de huisarts, kerk en buurtzorg. Dat maakt dat er hele korte lijnen zijn. We vinden elkaar snel en makkelijk. De huisarts kan als breekijzer fungeren als blijkt dat er bijvoorbeeld andere/zwaardere zorg nodig is, maar de cliënt of partner dit tegenhoudt.

Omzien naar Elkaar (ONE) - Rolde

Omzien Naar Elkaar is een vrijwilligers organisatie die is ontstaan uit een burgerinitiatief. De overheid trekt zich steeds meer terug en laat publieke taken aan de burger over. Omzien Naar Elkaar bestaat uit een werkgroep van twaalf personen en meer dan veertig vrijwilligers.

De doelstellingen van Omzien Naar Elkaar zijn:

1. Dat ouderen zo lang en plezierig mogelijk thuis kunnen blijven wonen.
2. Het bevorderen van burenhulp en onderlinge hulp
3. Het terugdringen van eenzaamheid in de wijk
4. Het bieden van praktische ondersteuning aan mensen met vragen en problemen op het gebied van gezondheid, welzijn, wonen en werken

Er zijn drie contactpersonen (waaronder Mieke) die vraag en aanbod bij elkaar brengen. Organisaties zoals Icare, Interzorg en Buurtzorg bellen de contactpersoon van ONE met een hulpvraag van een cliënt. ONE kijkt dan welke vrijwilliger beschikbaar is en het beste lijkt te passen. Het vrijwilligerswerk van ONE bestaat uit alles wat “niet aan het lijf is”. Denk aan hulp bij boodschappen, thee drinken etc. Er zijn twee soorten vrijwilligers “oog-en-oor-vrijwilligers” en “doe-vrijwilligers”

Zowel Anda als Mieke praten over het voorbeeld van Dorpscoöperatie Hollandsche Veld waar wordt gewerkt met een dorpsregisseur. ONE zou graag een zorgcoördinator in Rolde willen, die de informele en formele zorg bij elkaar brengt.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Dat gaat top-down. Besluit OverheidsBV kwam uit de lucht vallen.

Aandachtspunten

- Het Sociaal Team is erg lang (en nog steeds) onbekend geweest. Er wordt te weinig aan de bekendheid en herkenbaarheid gedaan. Het ontbreekt aan informatie over het sociaal team. Het spreekuur in De Spil door het Sociaal Team (Peter) is een goed initiatief, maar dit staat nog in de kinderschoenen.
- Het is onduidelijk wie in het Sociaal Team zitten (Mieke: “wel eens gevraagd om een smoelenboek ...”). Sociaal Team zou meer naar buiten moeten treden. En ook meer buiten het gemeentehuis moeten zijn. In de dorpen zelf of werken met duidelijke contactpersonen.
- Het Vrijwilligers Informatie Punt (VIP) van de gemeente werkt niet. Moet veel meer vanuit de dorpen ontstaan. Het koppelen van een vrijwilliger uit Annen aan een bewoner van Gasselternijveen, werkt niet zegt Anda.
- De scheidslijn tussen wat het Sociaal Team en wat Impuls doet, is onduidelijk.

- Op bijeenkomsten is de verhouding bewoner/professional vaak zoek. Veel te veel professionals en te weinig bewoners. Dat is ook heel duur. We moeten van 'vergadermensen' naar 'doemensen'. We zouden elkaar hier ook meer op aan moeten spreken.
- Het is van belang dat de gemeente zich realiseert wat zorginitiatieven nodig hebben. Onder andere een rechtsvorm om bijvoorbeeld mee te kunnen doen aan subsidieaanvragen en het aanschrijven van fondsen. Anda: een dorpscoöperatie moet dit alles makkelijker maken. Dan kunnen we onze initiatieven structureren en verduurzamen. We hebben de gemeente nodig bij het financiële en organisatorische deel. Het lijkt ons heel logisch (Wmo-plicht van gemeenten) dat de gemeente dergelijke zorginitiatieven financieel ondersteunt vanuit de Wmo-gelden.

Indruk t.a.v de inwoners

Het Sociaal Team is onvoldoende bekend en zichtbaar.

INTERVIEW

Impuls – Annet Lammersen – teamleider
18 mei 2017



7 personen werken vanuit Impuls in het Sociaal Team (1 buurtwerker, 4 maatschappelijk werkers, 1 schoolmaatschappelijk werker en 1 gezinscoach) Bij Impuls werken 4 buurtwerkers, 3 jongeren werkers, 2 ouderenadviseurs, een consulent mantelzorg, een consulent vrijwilligers informatie punt en een coördinator meer bewegen voor ouderen / budgetcoach.

Indruk van de gemeente

De gemeente heeft in 2015 er een forse taak bijgekregen met de hele transitie in het sociale domein. Annet ziet de intentie van het sociaal team om deze transitie zo goed mogelijk vorm te geven, vanuit betrokkenheid bij bewoners. Dat de gemeente hierin de regie voert om geld en kwaliteit in balans te houden is logisch. Om nu van de transitie ook te kunnen transformeren is goede afstemming nodig tussen gemeente, sociaal team en andere professionals in het sociale domein. Een basis van vertrouwen is belangrijk om met elkaar deze slag ook daadwerkelijk te maken. Het is work in progress. De doorontwikkeling vindt plaats tijdens de uitvoering en voortschrijdend inzicht kan maken dat protocollen en regels nog eens tegen het licht worden gehouden om te onderzoeken wat werkt in de praktijk, zeker als het gaat om de loketvrije zorg waar geen indicatie voor nodig is. Hoe kun je een vraag klantvriendelijk, integraal onderzoeken en registreren zonder teveel administratieve rompslomp? Zeker bij enkelvoudige vragen is hierin wellicht winst te behalen.

Naast extra taken ligt er ook een grotere verantwoordelijkheid bij de gemeente voor veiligheid en jeugdzorg. Dit is het vak van professionals. De gemeente hoeft hiervan niet in een kramp te raken (vb huisverbod) Dat wil niet zeggen dat je altijd alles geheel kunt voorkomen. Het is belangrijk dat je kunt laten zien wat en waarom je iets doet of hebt gedaan en overlegt met collega's en de juiste deskundigen. Het is de taak van de gemeente om hierin goed te faciliteren en vertrouwen te hebben in de deskundigheid van de professionals. Tevens vertrouwen geven aan bewoners en leren 'los te laten'. Misschien bij uitzondering ook eens van de vaste regels af te wijken als je daar beter mee kunt helpen en dit uit te leggen is. (zie ook publieke waarden)

Bijdrage van de eigen organisatie

Het is aan Impuls en de werkers om mee te bewegen met wat nu nodig is in de gemeente op het gebied van buurt en opbouwwerk. We hebben kwaliteit te behouden en te genereren waarmee wij het vertrouwen van de gemeente en bewoners willen blijven verdienen. Continuïteit is daarbij belangrijk, die willen we ook leveren. Een meer jaren traject en een langere termijn visie is belangrijk om personeel duurzaam inzetbaar te houden.

De functie van buurtwerker veranderd naar die van 'samenlevingsopbouw'. Dat vergt nieuwe competenties (zoals helicopterview) en scholing. Deze scholing wordt vanuit de Tintengroep ontwikkeld en aangereikt.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Annet ziet dat de gemeente het sociaal domein serieus neemt en betrokken is. Ze heeft een nadrukkelijke wens tot meer samenwerking: actiever en frequenter. Met elkaar nadenken en optrekken in wat nodig is in deze gemeente. Integraal werken, dat levert betere resultaten op.

Impuls is nauw betrokken geweest bij het opstellen van de visienota. Tinten heeft hier extra uren voor gefaciliteerd. In de uitwerking van de visie naar een uitvoeringsmodel hebben we geen rol gehad. Het voelt niet als iets gezamenlijks. Dat heeft Impuls als pijnlijk ervaren. Mooi als er nu meer ruimte komt om gezamenlijk door te ontwikkelen ten dienste van bewoners.

Kernwaarden eigen organisatie

Impuls wil er voor gaan dat iedereen kan meedoen. Inclusieve samenleving. Mensen met elkaar verbinden. “Samenlevingsopbouw is een mooi vak, je hoeft niet alles te problematiseren”. Mensen dragen over het algemeen graag bij aan de samenleving. Ook als je een afstand tot de arbeidsmarkt hebt. Het is de manier waarop professionals mensen hiertoe uitnodigen en bejegenen.

Met het project integrale ouderenzorg faciliteert de gemeente ons om op basis van signalen van huisartsen en bewoners om met verschillende methodieken preventief en collectief te werken om specialistische zorg te verminderen of uit te stellen en aandacht te geven aan welbevinden en participatie. Hierbij zien we uit naar een constructieve samenwerking met het sociaal team.

Dat wat je voorstaat moet je in gedrag laten zien. “Practice what you preach”. Als we willen dat bewoners met elkaar en met ons de schouders er onder gaan zetten dan moeten we hierin een voorbeeld zijn.

Professionals zoeken een goede balans in het ophalen van de vraag en het stimuleren van bewoners (op je handen zitten). Daar gaat geregeld het gesprek over binnen Impuls aan de hand van praktijkvoorbeelden.

Aandachtspunten

Om de kosten voor de geïndiceerde zorg in de hand te houden, ook in het licht van sociaal demografische ontwikkelingen, is Annet er van overtuigd dat bewonersinitiatieven en collectieve voorzieningen hier in belangrijke mate aan kunnen bijdragen. Noemt als voorbeeld “De Huiskamer” waarbij ze ziet dat soms voorkomen wordt dat mensen een indicatie nodig hebben of dat indicaties zelfs “ingeleverd” worden. Annet heeft de indruk dat de 1^e lijns zorg wel geregeld is. Het stimuleren en ondersteunen van informele zorginitiatieven kan maken dat er minder duurdere zorg nodig is. Ook leveren we een collectief aanbod op individuele vragen in de vorm van cursussen, trainingen en workshops. Ze pleit ervoor dat de gemeente keuzes maakt om het preventief/voorliggend veld stevig neer te zetten.

Hoe breng je het voorliggende veld en het werk van het Sociaal Team bij elkaar? Maatschappelijk werk (loketvrije zorg) ligt dicht bij buurtwerk en is aanvullend op elkaar. Zou je dan ook zo moeten organiseren. Zodat trends die gezien worden in de hulpverlening bijvoorbeeld omgezet kunnen worden in collectieve voorzieningen. Daarbij is de plek van waaruit werkers werken belangrijk. Zowel professionals uit voorliggend veld, de buurtwerkers en Sociaal team zouden vanuit een zelfde locatie – op gebiedsniveau – moeten werken, zodat ze elkaar leren kennen en daadwerkelijk samenwerken.

Er wordt nu nog te weinig integraal gewerkt. Er is meer onderlinge samenwerking nodig.

Niet alleen vertrouwen in professionals is nodig maar ook vertrouwen in burgers: dat zij in staat zijn dingen voor zich zelf te kunnen organiseren. Vertrouwen en positieve impulsen. De gemeente is al op weg (bijvoorbeeld “jaar van de dorpen”), maar dit heeft nog wel meer nodig.

Aandachtspunten voor het sociaal team:

- De rigide afspraken rondom de maximaal 5 gesprekken. Het is niet altijd logisch dat bijvoorbeeld een gezinscoach moet opschalen na 5 gesprekken, terwijl ze het zelf met bijvoorbeeld 8 tot 10 gesprekken ook zou redden of kunnen afschalen.
- Minder bureaucratisch omgaan met de registratie van niveau 1 t/m 3, alleen dat wat logisch is. Zorgen dat het echt drempelverlagend is.
- Weten van elkaar waar we mee bezig zijn en hoe we kunnen aanvullen
- Goed kijken naar de deskundigheid van de sociaal team leden. Is het zo dat ieder inderdaad in staat is/geschikt voor het voeren van keukentafelgesprekken?
- Goed invulling geven aan het T-shaped model. Wat betekent dat en hoe geef je dat vorm?

Indruk t.a.v de inwoners

Annet heeft de indruk dat de gemeente zorgvuldig gehandeld heeft sinds de decentralisaties en dat ze indicaties kritisch afgewogen heeft.

Buurtwerkers stimuleren nu meer dan in het verleden de zelf- of samenredzaamheid van bewoners. Dat betekent dat we adviseren en ondersteunen m.b.t. initiatieven en talenten van mensen aanspreken. Annet duidt dat als een positieve ontwikkeling, zo moet het ook. Er is ook een eigen verantwoordelijkheid.

Gasselternijveen is een goed voorbeeld waarbij je ziet dat het Sociaal Team (middels Peter) aanwezig is in het buurtcentrum samen met het buurtwerk. Maar dit is nog sporadisch. We hopen in de integrale ouderen zorg ook een gezamenlijke slag te maken. Het Sociaal Team is hier zoekend in. We kunnen elkaar hierin helpen.

INTERVIEW

Werkplein Drentsche Aa (WPDA) – Arjan Schonewille – algemeen directeur
mei 2017

Eén medewerker bij het sociaal team: Tineke Fekkes (aantal dagdelen per week).
± 350 cliënten in Aa en Hunze, waarvan ongeveer de helft niet naar arbeidsmarkt kan (is één caseload)

Indruk van de gemeente

Hoewel het WPDA van de gemeente is, wordt het WPDA niet gezien als interne partij. Het WPDA moet regelmatig moeite doen om aan tafel bij de gemeente te komen. Arjan snapt ook wel dat de focus eerst meer op de Wmo en jeugd gelegen heeft, maar zou graag actiever met de gemeente willen praten over de mogelijkheden omtrent participatie & inkomen.

Arjan kent de gemeente als een organisatie die op dit vlak aan structuren hecht. Mist daarin dan het aansluiten op de leefwereld van inwoners en het inhoudelijke gesprek. Als een inwoner bij wijze van spreken vooral bij de groenteboer komt, dan moeten wij (sociaal team, WPDA, ...) daar misschien wel zijn.

Arjan omschrijft de cultuur van de gemeente als een familiecultuur. Mist daarin de schuring die af en toe nodig is om tot diamantjes te komen.

Bijdrage van de eigen organisatie

De vorm van het sociaal team maakt het WPDA niet uit. Wij haken wel aan bij het Sociaal Team. Het moet wel logisch zijn. Onze participatiecliënten zitten met name in het veengebied, dus daar zouden we dan ook moeten zijn. Het WPDA zal nooit mensen in het sociaal team formeel detacheren. Maar wil graag hecht samenwerken vanuit een gezamenlijke locatie, bij voorkeur vanuit het gebied.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Er is geen betrokkenheid geweest vanuit het WPDA bij de visie. Arjan mist een heldere visie: “wat is die?” Het is voor hem niet duidelijk wat de drijfveer van de gemeente is voor de keuze en de vorm van het sociaal team.

Kernwaarden eigen organisatie

Niet aan de orde geweest.

Aandachtspunten

- Zorg voor een stevig fundament: een heldere gedragen visie. “Richt en focus!”
- Stel de vraag: “Voor welke vraag vanuit de samenleving is dit een oplossing?”
- Integraliteit ontbreekt op dit moment.
- Hoe vlechten we participatie en inkomen in het sociaal team?
- Sluit aan bij de vindplaatsen.

Indruk t.a.v de inwoners

Niet aan de orde geweest

INTERVIEW

Buurtzorg Gasselternijveen e.o

- Jannetta Gorter – wijkverpleegkundige
- Melinda Vaatstra - wijkverpleegkundig

24 mei 2017



Buurtzorg Gasselternijveen bestaat uit 10 medewerkers. Geven geïndiceerde zorg vanuit basisverzekering.

Indruk van de gemeente

De veranderingen bij de gemeente hebben lang geduurd, begint nu beetje vorm te krijgen.

In het huiskamerproject heeft Buurtzorg het voortouw genomen, dat is in nauw (wekelijks) contact met de gemeente (wethouder) gegaan.

Buurtzorg heeft behoefte aan een gemeente die: flexibel is, die aansluit, waarmee korte en snelle lijntjes mogelijk zijn en dat ook de gemeente zelf initiatief neemt.

Indruk van Impuls: er ontstaat steeds meer samenwerking met Impuls. Hebben nu ook een specialist rondom vrijwilligerswerk. Het contact met de Impuls-medewerker (Carla) van De Huiskamer is goed.

Bijdrage van de eigen organisatie

De belangrijkste verandering voor ons de afgelopen jaren is dat we zelf mogelijk indiceren (basisverzekering).

Wij hebben naast onze wijkverpleegkundige taken ook een rol in het maatschappelijke. Het dorp kent ons, we lopen en fietsen er rond. We hebben een laagdrempelig (frequent) contact met de huisarts (dr. Van der Meer) in het dorp.

Buurtzorg moet zelf ook nog een stap maken in het integraal werken. We vragen wel breed uit, maar doen daar vervolgens te weinig mee. Dat vinden we lastig, hoe doen we dat? Multiprobleem situaties worden geregeld besproken in een overleg van huisarts, Buurtzorg, Icare en team 290 (geheugenteam).

Buurtzorg brengt kennis en ervaring in, willen graag meedenken en overleggen (maar liefst niet in vaste overlegstructuren, vooral in het dagelijkse omtrent casuïstiek).

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Geen

Kernwaarden voor slagen transformatie

Toegankelijkheid, dat we elkaar kennen en makkelijk samenwerken. Nabijheid: dus werken op het dorp.

Aandachtspunten

Sociaal team: Buurtzorg had samenwerking met Sociaal Team verwacht. Dat is er niet/nauwelijks, een enkele keer omtrent een indicatie. Buurtzorg krijgt geen zorgvragen van Sociaal Team, vraagt zich af hoe dat kan (geen ambitie van Buurtzorg om te groeien, maar vraagt zich wel af hoe e.e.a. loopt). Buurtzorg had meer samenwerking, korte lijnen, vertrouwen en meer flexibiliteit verwacht. Met flexibiliteit wordt bedoeld: ruimere bereikbaarheid en ook voortgang bij vakanties e.d.. "Als wij of de huisarts cliënten aandragen, wordt niet altijd adequaat gereageerd, het ontbreekt aan vervolgstappen. We zijn op zoek naar de bandbreedte; hoe kunnen we tot niet-geïndiceerde zorg komen. En daarin is het samenspel met het Sociaal Team nodig. We willen sneller schakelen met het Sociaal Team en dat ze ons vertrouwen op ons professioneel beoordelingsvermogen. Maar meestal duurt en duurt het maar. Onze dynamiek ("altijd" open, snel, grote eigen verantwoordelijkheid) is een heel andere dan die van het sociaal team (ambtenaren-dynamiek)." Buurtzorg mist het persoonlijke contact met het Sociaal Team en het bij elkaar binnen lopen. Weet ook niet goed wie er in zit, wat de gezichten zijn.

Voorbeelden:

- Het opwarmen van warme maaltijden bij mensen thuis. Buurtzorg mag en kan dat niet doen (in ieder geval geen apart zorgmoment voor inzetten). Hier zouden we graag een slimme oplossing voor zien. Bijvoorbeeld inzet straks via de dorps-/zorgcoöperatie.
- Buurtzorg heeft een cliënt met COPD en een spierziekte. Ze krijgt geen huishoudelijke hulp omdat ze zichzelf overschat. Wij treffen een situatie aan in huis die niet wenselijk is (niet hygiënisch). Hier zouden we met elkaar beter en creatiever naar moeten kijken.
- Onnodige bureaucratie bij het aanvragen van hulpmiddelen. We hadden laatst met spoed een hoge/lage douchestoel nodig omdat iemand net uit het ziekenhuis kwam. Dan verwacht je dat dat meteen geregeld wordt. Maar Sociaal Team zegt dan tegen de cliënt dat ze eerst zelf naar het CAK moeten. Dan worden wij vaak weer door cliënt gevraagd voor hen het CAK te bellen (omdat ze niet weten hoe dat moet of ze er niet goed toe in staat zijn). Dan zijn wij er toch weer druk mee. Het Sociaal Team weet van ons dat het nodig is, maar legt het toch weer bij inwoner en ons terug. Dit zou toch veel eenvoudiger kunnen? Het zou fijn zijn als Sociaal Team dan zelf de mensen opzoekt en het met hen regelt. Nu voelen wij ons er vaak tussen gezet. Zou ook nu met de situatie dat iemand een verouderde tillift heeft. Ook dat gaat via een omweg via het CAK, terwijl wij heel goed aan het Sociaal Team kunnen aangeven dat er een nieuwe tillift nodig is.

Vrijwilligers moet je in het eigen dorp zoeken, anders werkt het niet. Peter van het Sociaal Team heeft nu wel spreekuur in het dorp. Buurtzorg weet niet hoe dit loopt.

Buurtzorg mist de zorgverpleegkundige poot in het ST.

Sociaal Team zou ECHT op het dorp moeten zitten. In plaats van dat je mensen uit het dorp naar het gemeentehuis haalt. Dat is het eerste waar Buurtzorg verandering in zou aanbrengen als zij het voor het zeggen had: zichtbaarheid van het Sociaal Team in het dorp.

Het is buurtzorg niet duidelijk wie nu wat doet en waar van is. Wat is de bandbreedte, wat zijn de kaders. Zouden daar graag over in gesprek gaan. Ook op casusniveau zoeken naar mogelijkheden en creatieve oplossingen.

De gemeente heeft Budget voor Wmo. Maar het is ons onduidelijk wat daarmee gebeurt. Komt het de inwoners wel toe of verdwijnt het in projecten? Buurtzorg vraagt de gemeente royaler te zijn: "ga niet bezuinigen op de huishoudelijke hulp van een 91-jarige". Het Huiskamer project levert geld op (mensen zijn uit zorg gemeld of hoeven niet in zorg). Daar zou de gemeente wel wat tegenover mogen stellen. Wij investeren in dergelijke projecten in ons reguliere tijd omdat we het leuk vinden, bijdraagt aan onze arbeidsvreugde.

Noot van Judith: Hier wordt eigenlijk gevraagd naar het principe van shared savings: partijen die een inspanning leveren waarmee kosten op macroniveau worden bespaard, belonen. Bijvoorbeeld door te laten meedelen in de opbrengsten van de besparingen. Dit concept kan worden ingezet als innovatieprikkel ten bate van substitutie van duurdere ondersteuning naar goedkopere oplossingen.

Mensen waar je mee overlegt moeten ook mandaat hebben. We hebben nu bijvoorbeeld overleg met wijkverpleegkundigen van Icare, maar omdat zij geen eigen mandaat hebben, kunnen we nooit snel tot afspraken rondom een casus komen.

Indruk t.a.v de inwoners

Geen zicht op indruk van inwoners t.a.v Sociaal Team. Behalve dan dat het Sociaal Team gezien wordt als De Gemeente.

INTERVIEW

MEE Drenthe

Peter Revenboer – accountmanager/projectmanager

Jos van Vliet – manager

22 mei 2017

In het blauw de aanvullingen op het verslag van consultants MEE, werkzaam in Aa en Hunze.

Indruk van de gemeente

- Zoekende gemeente. Dit ging met name over de startperiode Sociaal team, twee jaar geleden. Nu zien wij een doelgerichte ontwikkeling (procesbeschrijving en overheidsBV).
- Vanuit beleid van de gemeente krijgen we weinig duidelijkheid, er wordt niet sterk vanuit beleid gestuurd. Geen heldere visie.
- Op uitvoerend niveau (Sociaal Team) zien we dat ze erg hun best doen het zo goed mogelijk te regelen. Zo is er gesproken over de afhandeling van een specifieke klacht en daarin is in buitengewoon prettige wijze samengewerkt.
- Gemeente neemt geen initiatief in het voeren van gesprekken over 'het anders werken'.
- Formeel voelt MEE zich goed betrokken. Op formeel vlak is er ook ruimte om te delen en terug te koppelen. Maar we zijn niet automatisch een gesprekspartner voor de gemeente. Daarbij speelt wellicht ook dat er wisselingen van mensen zijn geweest.

Bijdrage van de eigen organisatie

MEE zou graag met de gemeente op een creatievere manier naar de budgetafspraken willen kijken. Ervaart de huidige afspraken als beklemmend. Het vraagt dat we veel intensiever met elkaar (gemeente en MEE) in gesprek moeten. Dat vraagt om wederzijds vertrouwen. MEE ervaart dat ze telkens weer moet uitleggen waar MEE voor staat en wat MEE doet.

MEE wil heel graag actief meedenken. We willen graag op tijd aangehaakt worden door de gemeente en in gesprek. Zelf gaan we ook langs alle gemeenten om dit gesprek te voeren. "Op 17 mei hebben wij een gesprek gehad over onze dienstverlening met de wethouders C. Lambert en H. Dijkstra.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

De komst van een sociaal team is positief. Bij de start wat het niet goed doordacht en niet vanuit een heldere visie neergezet. Nu wordt wel meer duidelijkheid ervaren.

Kernwaarden eigen organisatie

- Er zijn voor alle bewoners.
- Stelsel en organisatie overstijgend werken → dat komt voort uit onze opvatting dat je begint bij de mensen/inwoner zelf. Het verschil wordt gemaakt als daadwerkelijk gekeken wordt naar wat mensen nodig hebben (vraaggericht) en niet vanuit de stelsel naar wat kan/mag (of allemaal niet kan).
- Uitgaan van wat mensen zelf kunnen en terugbrengen naar eigen regie, daar waar mogelijk.

Aandachtspunten

- De rol van de MEE-medewerkers in het Sociaal Team is lastig. Ze worden geacht in alle casuïstiek (ook de enkelvoudige eenvoudige Wmo-vragen) mee te draaien, terwijl hun specialisme ligt op de moeilijke casuïstiek. Is dat nu wel zo logisch en meest effectieve inzet? Ze zien meer dan ze nu mogen inzetten. Ze kunnen zelf goed trainingen geven, maar dat is dan belegd bij Impuls. Ga je zo goed om met de kwaliteiten van mensen? [Zo ervaren wij dit als consultants niet. Wij ervaren de afwisseling en verbreding als zinvol en prettig. Dit passend bij; dat het ST er is voor alle bewoners van de gemeente. T- profiel krijgt mogelijk aandacht binnen overheidsBV.](#)
- De onderlinge uitwisseling tussen werkers met verschillende perspectieven, hoe krijg je dat voor elkaar? [Vanuit de gemeente wordt er gestimuleerd dat wij met tweetallen 'op pad' gaan om expertise uit te wisselen.](#)
- Sociaal team moet naar buiten, bij de burgers. Meer naar de buurtteams. Verzamel de vragen in de gebieden zelf. Sociale nabijheid: dat doe je letterlijk dichtbij mensen en niet vanuit/op het gemeentehuis. [Sommige burgers vinden de anonimiteit van het gemeentehuis prettig is onze ervaring.](#)
- Kijk naar schaalniveaus van verschillende onderwerpen: vrijwilligers – buurtniveau, Wmo – wijkniveau, beschermd wonen – centrumgemeente. Denk na over het juiste schaalniveau per onderwerp, daar wordt de inzet effectiever van.
- Interventies in systemen (gezinnen, families e.d.) zijn altijd een combinatie van licht en zwaar en zijn circulair (komen weer terug). De Wmo/gemeente denkt in het dakkapel-model. Als de beschikking er ligt, is het klaar. [We volgen de burger door evaluaties te plannen en zijn regisseur in sommige situaties.](#) Kijk hier bij de inrichting van de OverheidsBV goed naar, blijf weg van het dakkapel-model. Kijk naar de vraag: 'wat heeft de burger nodig?' ['Sociale netwerkversterking \(SNV\) / Signs of Wellbeing.](#)
- Het integrale werken kan beter. Er heeft bijvoorbeeld nog geen verbreding plaatsgevonden met participatie en scholen. We snappen ook dat het tijd kost. Gemeente maakt onderdeel uit van het WPDA. Daarin is Navigator een aanpak die in Assen heel goed uitpakt. Aa & Hunze kent dit concept maar maakt er (nog) geen gebruik van. Pro leerlingen uit gemeente gaan ook naar school in prov. Groningen, naast PRO Assen.
- We zouden beter moeten kijken naar ook de (maatschappelijke) opbrengsten van interventies.
- Het is nodig om met de medewerkers zelf missie, visie en activiteiten van het sociaal team te bepalen. Waar zijn we van? Focus aanbrengen. Dit vanuit inwonersperspectief. En vraag bewoners vooral zelf wat zij willen. [Op dit moment start er een enquête onder bewoners.](#)

Indruk t.a.v de inwoners

Peter en Jos hebben de indruk dat het sociaal team [soms](#) nog onzichtbaar voor inwoners is. Dat ze naar het gemeentehuis moeten lijkt een fysieke barrière. ([Niet voor iedereen](#)) Het lijkt wel of inwoners "tegen de gemeente zijn". Wat Aa en Hunze niet mee heeft dat het een groot landelijk gebied is [Feit = uitdaging](#) met dorpen wijd verspreid over de gemeente. Gebiedsindelingen zijn lastig vanwege de oude gemeentegrenzen (voor de gemeentelijke herindeling), [vanuit werkgroepen overheidsbv. vanuit Sociale demografie, inzet Sociaal team bekeken.](#)

Wat verder ter sprake kwam

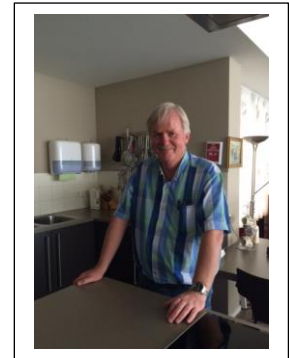
- Artikel “Het gelijk van de bakfietsburger” – Jan Willem Duyvendak en Menno van der Veen (2014). <https://www.groene.nl/artikel/het-gelijk-van-de-bakfietsburger>
- **Project Navigator**
Zoveel mogelijk jongeren met een beperking aan het werk en uit de Wajong, en daarmee een betere kwaliteit van leven meegeven. Dat is het doel van het project Navigator.
De overgang van school naar werk verloopt voor jongeren die van de praktijkschool of speciaal onderwijs komen zelden gemakkelijk. Juist op zulke overgangsmomenten hebben jongeren baat bij iemand die hen de weg wijst. De navigatoren houden de jongeren in beeld tot hun 27e levensjaar.

INTERVIEW

Piet Wolters

- Humanitas en Stichting Leergeld – coördinator
- De Huiskamer – vrijwilliger
- Verkenning dorpscoöperatie – vrijwilliger/trekker

8 mei 2017



Indruk van de gemeente

De gemeente doet haar best, maar het heeft aanloop nodig. Immens veranderproces.

Bijdrage van de eigen organisatie

Gelukkig heeft het Sociaal Team Humanitas en Stichting Leergeld steeds meer in beeld en krijgen wij meer aanmeldingen vanuit het Sociaal Team. Daar zit de samenwerking 'm ook in: dat je elkaar kent en daar moeite voor doet. De organisaties doen hun best om via allerlei manieren bekendheid aan hun werk te geven.

Piet geeft aan graag ambtenaren te ontmoeten. Om met elkaar in gesprek te gaan. Het gebeurt meer en meer, maar is moeizaam op gang gekomen.

De gemeente mag van ons zeer gemotiveerde vrijwilligers verwachten. Van de gemeente (maar bijvoorbeeld ook de GKB) is het dan weer belangrijk dat ze af en toe hun waardering daarvoor laat zien.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Achteraf zegt Piet: “de gemeente had eerder de externe partners erbij moeten betrekken”. Bij aanvang (2015) was er geen helder idee en ook nu is de visie van de gemeente niet helder. Tot nu toe hebben wij geen actief gesprek met de gemeente gevoerd over hoe we het nu met elkaar anders zouden kunnen/moeten doen. Het Sociaal Team heeft eerder wel een keer een bijeenkomst georganiseerd. Goed bedoeld maar het verzande in algemeenheden.

De rol van de gemeente zou dienend moeten zijn. Uiteraard moet de gemeente beleid maken en handhaven, maar in het sociaal domein gaat het er ook om dat lokale initiatieven serieus genomen worden. De gemeente zou met meer aandacht moeten luisteren en niet meteen mitsen en maren inbrengen. En het initiatief ook niet gaan overnemen als ze het dan toch een goed initiatief vinden.

Kernwaarden eigen organisatie

Dat je contact weet te leggen met de mensen die je graag wilt helpen.

Aandachtspunten

Voornaamste aandachtspunt van Piet: zorg dat de medewerkers van de teams lokaal (op dorpsniveau) betrokken en aanspreekbaar zijn. Trek je niet terug in het gemeentehuis, maar vestig je op de plekken waar het speelt. Of werk met contactpersonen. Het gaat om nabijheid. Je hebt de

dorpsgemeenschappen nodig. Op mijn (Judith) vertaling: “Je wilt dat het Sociaal Team in de haarvaten van de gemeenschappen zit” reageerde Piet: “dat is nu precies wat ik bedoel”. Ik zie wel dat de gemeente dit nu wat aandacht geeft, maar dat is nog niet genoeg.

Eén van de uitgangspunten bij de doorontwikkeling is “gebiedsgericht werken”. Dat moet de gemeente dan wel explicieter gaan doen dan nu. Investeer daarin: “kosten voor de baat uit”. Denk bijvoorbeeld aan ons initiatief voor een dorpscoöperatie. Hoe fantastisch zou het zijn dat we vanuit deze coöperatie allerlei diensten en zorg kunnen bieden waardoor de kosten uiteindelijk veel lager zullen zijn.

Zorg dat je elkaar kent, organisaties onderling en werkers, informeel en formeel. Ga niet je eigen toko zitten bewaken, maar zoek de samenwerking met elkaar. Kijk naar elkaar, ken elkaar, toon interesse! Dat zou ik als zeer stimulerend ervaren.

Piet denkt dat er op dit moment circa 3 tot 4 sociale teams in de gemeente zijn, die werken vanuit het gemeentehuis.

Het Sociaal Team moet vertrouwwekkend zijn. Dat komt te voet en gaat te paard. Tip: maak gebruik van de bestaande contacten, de informele verbanden. Sociaal Team moet ingeburgerd raken.

Voorkom een (te groot) verloop in het Sociaal Team zoals de afgelopen jaren. Draag zorg voor continuïteit zodat het Sociaal Team daadwerkelijk met de dorpen/mensen kan verbinden.

De gemeente schrijft dat het Sociaal Team de afgelopen 2 jaar hard gewerkt heeft om de zorg dichter bij inwoners te organiseren. Piet denkt dat de gemeenschap dat niet altijd zo ervaart. De goede bedoelingen van het Sociaal Team ziet Piet wel, en ook dat het lukt wat meer contact met ze te krijgen. Piet heeft zeker respect voor het (werk van het) Sociaal Team, meer en meer. Het ligt ook een wel aan de mentaliteit van de inwoners, hun vertrouwen heb je niet zomaar gewonnen.

Zoals je als werkgever of docent een stagiair ondersteunt, zo zou de gemeente ook een faciliterende en ondersteunende rol moeten innemen naar inwoners en inwonersinitiatieven toe.

Indruk t.a.v de inwoners

De inwoners vinden de weg naar het Sociaal Team moeizaam. Sociaal Team is betrekkelijk onbekend en op afstand en teruggetrokken in het gemeentehuis. Soms reageert het Sociaal Team ook niet snel of adequaat. In de beeldvorming staat het Sociaal Team hiermee op achterstand. Het Sociaal Team werkt nu wel met spreekuren, dat is goed, maar het ontwikkelt zich langzaam.

De gemeente doet haar best om te communiceren via “De Schakel”. Dit wordt veel gelezen door de inwoners, goed platform dus.

“Dat inwoners aan zet zijn”: ik geloof dat de gemeente dat oprecht meent. Maar het is nu ook de fase dat de gemeente kan laten zien dat het menens is.

INTERVIEW

PromensCare – Rolf Broer
22 mei 2017

PromensCare (PC) heeft 28-30 ambulante cliënten in de gemeente Aa en Hunze.
Contactpersoon/werker PromensCare in Aa en Hunze: Francisca Potse-Buss

Indruk van de gemeente

Rolf is bij de aftrap van het sociaal team geweest. Ervaart sindsdien vooral stilte, hoort weinig. “Beweging en dynamiek is beter dan stilstand”. Ervaart ook dat teamleider Sociaal Team het druk heeft waardoor er geen (beloofde) antwoorden komen. De lijnen zijn te lang. Rolf heeft echter geen reden tot klagen, de contacten in het uitvoerende werk lopen in principe wel. Maar de ontwikkelingen in Aa en Hunze voelen niet als die van “mij/van PromensCare”.

PromensCare krijgt weinig aanmeldingen vanuit Aa en Hunze. Dat is geen verwijt of noodzaak of zo, maar roept – mede vanwege de stilte – wel de vraag op hoe dit kan. PC zou wel graag meer in beeld komen, ook om met elkaar na te denken over alternatieven (informele ipv formele zorg). Rolf geeft aan graag te willen snappen, waarom er geen groeiende vraag in Aa en Hunze is.

PromensCare trekt op beleidsniveau steeds meer op met Impuls: hoe kunnen we invulling geven aan Welzijn Nieuwe Stijl: zorg afschalen en het vinden van alternatieve oplossingen.

Bijdrage van de eigen organisatie

Een proactieve houding. Zou graag in gesprek met gemeente gaan over:

- Hoe te komen tot informele ipv formele zorg of minder zware inzet, hoe willen we de dingen voor onze burgers organiseren en hoe krijgen we partners daarin mee? Kijken naar belangen, expertises en toegevoegde waarden. Dit vraagt om een procesbenadering ipv een benadering van uit structuren.
- Hoe verantwoorden (ihkv resultatenmatrix)
- Bijdrage van PC in het geheel
- Versnelde inzet van zorg bij spoed

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Weinig/niet. Ligt aan beide kanten. PC/Rolf zou graag aan tafel komen om mee te denken. Het zou interessant zijn om met elkaar te brainstormen hoe e.e.a. aan elkaar te verbinden. Bij vernieuwende dingen wil PC/Rolf graag betrokken zijn.

Op uitvoerend niveau verloopt de communicatie goed.

Francisca zou worden uitgenodigd om bij Sociaal Team wat te komen vertellen over PC en Rolf over OGGZ. Dit heeft niet plaatsgevonden.

Kernwaarden eigen organisatie

Als zorgorganisaties proberen we te kijken wat een persoon echt nodig heeft. We maken dus de omslag om niet langer vanuit ons aanbod te ondersteunen maar vanuit de vraag.

Niet zorgen voor maar zorgen dat. “Dat proberen we als PC echt te doen. Daar gaat de samenwerking met andere organisaties ook over.”

Aandachtspunten

- Soms moet hulp snel/meteen ingezet worden. Dat gaat nu erg moeizaam omdat eerst de hele procedure van een indicatie doorlopen moet worden. Dit zou slim opgelost kunnen worden door te werken met bijvoorbeeld “spoedindicaties”, zodat hulp meteen gestart kan worden. Rolf zou hier graag over in gesprek gaan met de gemeente. Als bijvoorbeeld vanuit het OGGz-netwerk wordt bepaald dat hulp van PC ingezet moet worden, dan zou dat meteen moeten kunnen.
- Rolf heeft eerder de vraag gesteld welke cases op welke wijze bij de gemeente gemeld moeten worden, i.v.m. de toezichthoudende rol van de gemeente t.a.v. de Wmo. Hij heeft hierover tot op heden geen uitsluitsel gekregen.
- Het betrekken van cliënten bij beleidsvorming (vraag het hen).
- Dat de medewerkers van het Sociaal Team in het gemeentehuis zitten, hoeft niet erg te zijn, zolang ze maar veel buiten de deur werken en de connectie in de dorpen maken.
- De betreffende beleidsmedewerker laat niet/weinig van zich horen. Is moeilijk benader- en bereikbaar.
- De intentie tot integraal werken is er wel, maar het lukt nog niet goed. Onvoldoende focus, het Sociaal Team lijkt om te komen in de drukte.
- Het Sociaal Team als overheidsBV moet nieuwe focus gaan geven. Maar ik begrijp nog niet waarom deze keuze is gemaakt, kan de implicaties nog niet duiden / overzien. Wat ligt eronder? Waar draagt het aan bij? Waarom is het Sociaal Team zoals nu niet goed genoeg?
- Aa en Hunze is een groot landelijk gebied met veel (kleine) dorpen. Cliënten wonen door de hele gemeente verspreid.
- Rolf is benieuwd hoe de gemeente de rol van regisseur invult, zowel qua Wmo als Participatie. Rolf ziet dat participatie achterblijft (‘kind van de rekening’) t.o.v. Wmo en jeugd. Soms weet PC daardoor echt niet waar ze met hun cliënten naar toe kunnen, voor dagbesteding bijvoorbeeld. Hier mist Rolf de ketenregie. Doordat we dagbesteding/werken bij een instelling niet meer goed vonden, kregen bestaande aanbieders het moeilijk. Er is ketenvorming nodig, er is ook maatwerk (maar dus ook aanbod) nodig richting de volgende trede.
- De resultatenmatrix ervaart Rolf als een complex instrument. Het vereist dat je echt moet gaan regisseren. Als organisaties niet voldoen, zou bij deze organisaties e ook niet meer ingekocht moeten worden. Deze consequenties ziet Rolf in de praktijk nog niet uitgevoerd.
- Integraliteit en samenwerken: dat zijn vaak holle begrippen. Belangrijk om daar met elkaar betekenis aan te geven.
- Rolf zou graag zien dat het Sociaal Team gebruik maakt van de deskundigheid van de PC-medewerker(s).

Indruk t.a.v de inwoners

Geen zicht op.

INTERVIEW

WMO-raad

Roel Meinders (ontbreekt op foto)

Marieke Muntjewerff

Jur Wester

6 juni 2017



Indruk van de gemeente

In 2015 kwam er een grote lading werk op de gemeente af. Daar was de gemeente nog niet op ingericht. De Wmo-functies moesten omgebouwd worden naar ST-functies. De vraag is of ambtenaren die slag kunnen maken: "wordt het een lerende club?" Achteraf bekeken hadden mensen moeten solliciteren om in het Sociaal Team te komen.

Stroomt het wel tussen beleid en uitvoering? Eerst moeten mensen uit de brand geholpen worden en dan komt toepassing van beleid. "We ervaren te weinig betrokkenheid op de mens". Hulp komt soms ook langzaam op gang. Als je net uit het ziekenhuis komt en je moet dan 3 weken wachten op huishoudelijke hulp, dat voelt als mosterd na de maaltijd.

Er gebeuren ook nog wonderlijke dingen. Bijvoorbeeld dat er 2x geïndiceerd wordt. Eerst door het Sociaal Team en ook nog door de zorgaanbieder. Er zitten nog eigenaardigheden in het systeem. Dat kost een boel geld.

Bijdrage van de eigen organisatie

Actief meedenken. Er zit veel kennis en ervaring in de Wmo-raad.

Wmo-raad probeert zo integraal mogelijk te werken. Wmo-raad werkt in clusters (op onderwerp) maar in de gezamenlijke Wmo-raad brengen we dit samen.

Het is in de zorg en de aanloop naar de zorg (ST) voor medewerkers van belang steeds te denken "Hoe zou ik zelf benaderd willen worden en zorg willen ontvangen", dus de spiegel voorhouden.

Betrokkenheid bij visievorming en beleid

Wmo-raad is onvoldoende betrokken geweest bij het beleid. Ook nu kwam het idee/ principebesluit over een OverheidsBV plotseling. De brief erover kwam als 'donderslag bij heldere hemel'. Het overviel ons. Voor ons is het ook een onlogische volgorde. Eerst het besluit over een OverheidsBV en nu deze interviewronde en de werksessies. Het was logischer geweest als dat andersom was. "Trekken we op dezelfde wijze aan de kar?"

De wethouder vindt dat wij te veel aan belangenbehartiging doen. We krijgen nu een convenant. Wmo-raad is bezig zich te verbreden naar een participatieraad, dat gaat traag.

Er is geen contact tussen het Sociaal Team en de Wmo-raad. Wmo-raad heeft er ook geen beeld bij of dat nodig is en wat daar dan in te doen.

De Wmo-raad mist het initiatief van de gemeente. We hebben geen gesprekken over de gemeente over het anders werken. We hebben 1x met Piet Flap en Ruth van Hoegee gespreken over de

zorginkoop. Maar deze gesprekken kunnen vaker en beter. We worden vaak op afstand gehouden door opmerkingen zoals: “over privé-situaties kan niet gesproken worden”. Terwijl onze ervaringen (van onszelf of andere inwoners) nu juist zo mooi illustrerend en helpend kunnen zijn in het gesprek.

Er was een klankbordgroep met de Wmo-raad.

Kernwaarden eigen organisatie

Voor de Wmo-raad is het van belang dat er een professioneel Sociaal Team staat, die snel kan inspelen op de vraag en die zorg op maat levert. Daarbij moet het Sociaal Team zich kwetsbaar op durven stellen.

Aandachtspunten

- Betrek de Wmo-raad in de voortrajecten. Er zit veel kennis en ervaring in de Wmo-raad, maak daar gebruik van. Laten we vaker een benen-op-tafel-gesprek met elkaar hebben.
- Zichtbaarheid van het Sociaal Team en het leveren van goede kwaliteit voorkomt (verdere) imago-schade.
- In Tynaarlo is er een ombudsvrouw gestart. Als het contact met de gemeente/Sociaal Team niet goed verloopt, kunnen inwoners bij haar terecht. Waarom sluit de gemeente Aa en Hunze hier niet op aan? Het is laagdrempelig en daarmee neem je veel weg. We hebben dit aangekaart bij de gemeente, maar dit komt niet verder dan een notitie in het verslag.
- Zorg dat je als gemeente er echt bij bent. Informeer hoe het met inwoners gaat, bel eens, wees actief daarin.
- Dat inwoners centraal staan, ziet de Wmo-raad nog onvoldoende terug.
- Er zijn veel vrijwilligers nodig. Sommige vrijwilligers raken inmiddels ook overbelast waardoor ze werkzaamheden/activiteiten weer moeten afzeggen. Het komt vaak wel op dezelfde vrijwilligers neer.
- Zorg dat hulp/zorg op tijd (snel) ingezet wordt.
- Maak een duidelijke visie op de toekomst.

Indruk t.a.v de inwoners

Wmo-raad heeft geen beeld of het Sociaal Team goed ligt bij de inwoners. Sociaal Team timmert nu iets meer aan de weg. Meinders heeft vanuit een privé-situatie contact gehad met het Sociaal Team en dat verliep goed.

Wmo-raad heeft weinig zicht op hoe de bewoners de veranderingen ervaren. Veel inwoners weten de Wmo-raad inmiddels wel te vinden, maar het Sociaal Team is vrij onbekend.

In de dorpen ziet de Wmo-raad op verschillende plekken initiatieven ontstaan. Dit verschilt per dorp. Soms moet je wel goed kijken. In Nieuwediep kent iedereen elkaar wel, ze helpen elkaar ook, maar er is geen behoefte aan grootser opgezette initiatieven/projecten.

Rol van de gemeente als regisseur zou moeten zijn om enthousiasmerend te zijn naar dorpen en initiatieven. “Haal het goede uit de bevolking”. Ga hen ondersteunen.