

**Datum**

27 maart 2020

Auteurs

Margriet Essink

Anouk Simmes

Anne Viersen

Opdrachtgever

André-Douwe de Vries

Sonja Toonstra

Opgesteld voor

Gemeente Ameland

Inhoudsopgave

Leeswijzer	3
Aanleiding.....	4
Waardengericht werken en samensturing.....	6
IST	12
SOLL.....	15
Conclusies en Aanbevelingen: Met elkaar & voor elkaar	21
Sociale kaart	25

Leeswijzer

Voor u ligt de uitwerking van het onderzoek betreft het verkennen van een toekomstbestendige welzijnsvisie op Ameland. Het document is opgedeeld in vijf hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek besproken. Hoofdstuk twee bevat informatie over de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd en hier worden landelijke ontwikkelingen belicht die de gewenste veranderingen kunnen ondersteunen. In hoofdstuk drie wordt de huidige situatie van het welzijnswerk op Ameland geschetst. Dit is tijdens het onderzoek ook wel de 'Ist-situatie' genoemd. In hoofdstuk vier wordt er gekeken naar de (gewenste) toekomstige situatie, ook wel de 'Soll-situatie' genoemd. Tot slot bevat hoofdstuk vijf de adviezen die wij als Haute Equipe aandragen aan de gemeente Ameland, om te komen tot een gedeelde toekomstbestendige welzijnsvisie, waarin zowel is gekeken naar het eiland en zijn bewoners als de landelijke ontwikkelingen binnen het sociaal domein.

Aanleiding

De Gemeente Ameland heeft in samenspraak met de welzijnsprofessionals op Ameland een startnotitie opgesteld met een eerste aanzet voor een visie voor toekomstbestendig welzijnswerk voor Ameland. Op advies van de raad is deze notitie teruggegeven, omdat de notitie al min of meer een visie aangaf, terwijl er volgens de raad onvoldoende is geïnventariseerd wat er op dit moment speelt met betrekking tot het welzijnswerk op Ameland.

De raad heeft de volgende opdracht gegeven:

1. Beschrijving van de huidige situatie en de externe ontwikkelingen.
2. Inventarisatie van de vragen (inclusief vragen die bij de raad leven), waarop de visie een richtinggevend antwoord moet geven.
3. Stappenplan om tot een gedeelde visie te komen (inclusief betrokkenheid van de raad bij de totstandkoming).

Om dit te onderzoeken, was er een behoefte aan een onafhankelijke partij met expertise op het gebied van welzijn en visievorming op welzijnswerk. Bovendien een partij die ervaring heeft met kwalitatief verkennen. De gemeente Ameland heeft Haute Equipe gevraagd, vanwege de eiland ervaring specifiek in transformatie opgaven in het welzijnswerk.

Haute Equipe heeft voorgesteld om bovenstaande vragen op te delen in drie fasen: het richten (1), inrichten (2) en verrichten (3). Dit adviesrapport gaat over fase 1: het richten, want voordat er een gemeenschappelijke visie kan worden gevormd over de inrichting (fase 2) van het welzijnswerk en deze visie kan worden uitgerold (fase 3), moet eerst de vraag en daarmee de opdracht helder zijn.

In deze eerste fase is onze aanpak gericht op het inventariseren van de huidige stand van zaken door middel van het voeren van verkennende en verdiepende gesprekken met betrokken partijen: de raadsleden, het College van B&W, de medewerkers in de verschillende lagen in de organisatie(s), de inwoners (sleutelfiguren) en de partijen waarin zij vertegenwoordigd zijn. Deze gesprekken zijn op individuele basis gevoerd en aan de hand van groepsgesprekken gericht op bepaalde thema's binnen het welzijnswerk. Tijdens de gesprekken wordt er niet geredeneerd vanuit oplossingen, richtingen en financiële doelstellingen, maar vanuit de intrinsieke motivatie en de beleving van de betrokkenen.

Daarbij hanteert Haute Equipe een systematische aanpak die zal leiden tot een visiedocument Toekomstbestendig Welzijnswerk op Ameland. Dit document vormt een fundament voor de gemeenschappelijke en toekomstbestendige visie (fase 2).

Waardengericht werken en samensturing

Gedurende de verkenning van het welzijnswerk op Ameland is er waardengericht gewerkt. Een vorm van werken die door te vragen, luisteren (zonder oordeel) en reflecteren ervaringsverhalen oplevert die ons een goede inkijk geven in zowel de systeem- als de leefwereld. In dit hoofdstuk vertellen wij meer over ons visie op waardengericht werken. Vervolgens behandelen we een nieuwe vorm van procesaanpak (de nieuwe route) die ons helpt de systeemwereld op de leefwereld af te stemmen. Regie en eigenaarschap spelen een belangrijke rol en werken toe naar samensturing van alle betrokkenen rondom een (lokale) kwestie.

De decentralisaties in het sociaal domein betekenen een transformatie in de samenleving, een cultuuromslag. Deze transformatie vraagt om een andere *mindset* bij gemeenten, professionals en inwoners. Het vertrekpunt is het perspectief van de inwoner die gebruik maakt van de maatschappelijke ondersteuning van zijn omgeving en de gemeente (Wmo-voorzieningen, Jeugdzorg en Participatiewet-ondersteuning). Dit is een verandering van technocratisch, uniform en rechtmatig, naar relatiegericht en beargumenteerd passend maatwerk. En dat vanuit een gedragen beleidskader. Dat vraagt om waardengericht werken. Iets waar bijna alle gemeenten over spreken maar nog niet goed weten hoe.

De transformatie naar het relatiegericht en beargumenteerd passend maatwerk is ingewikkeld. Mensen en hun emoties, interpretaties en gedrag zijn moeilijk te vatten in constante variabelen in een projectmatige aanpak. Dus hoe weet je nou wat werkelijk de behoeften zijn van de inwoners en hoe laat je de zorg daar goed (en betaalbaar) op aansluiten?

Dat kan door het narratief (verhalend) waarderen in te zetten. Bij narratief waarderen worden ervaringsverhalen van betrokkenen - volgens een gestandaardiseerde aanpak - ingezet als (kwaliteits)instrument. Narratief waarderen in het sociaal domein gaat over het waarderen van kwesties, thema's, procedures of interventies op basis van ervaringsverhalen. Een belangrijk onderdeel van waardengericht werken is continue reflecteren van het proces.

De term “narratief waarderen” is relatief onbekend en spreekt soms onvoldoende tot de verbeelding. Binnen Haute Equipe spreken we daarom van waardengericht werken. De essentie van het waardengericht werken is het bewustzijn dat het in het sociaal domein altijd gaat over mensen. En al deze mensen hebben hun eigen unieke en waarde(n)volle verhaal.

Voor elkaar en met elkaar (samensturing)

De transformatie zoals hierboven beschreven vraagt om een kanteling van denken, doen en organiseren. Organisatie-psycholoog Anke Siegers schrijft in haar boek ‘de Nieuwe Route’ over eigenaarschap door samensturing. In de huidige route liggen de regie en eigenaarschap van een verbeterde situatie meestal bij gemeente en hulpverlening (systeemwereld). In de nieuwe route verschuift dit naar alle betrokkenen van de situatie (leefwereld en systeemwereld). Anke Siegers beschrijft drie routes: de oude route, de huidige route en de nieuwe route.

Oude route

De oude route beschrijft zij als volgt: 1) Er is een vraag 2) hulpverlening maakt een plan 3) hulpverlening en zorgvrager voeren plan uit. Deze route werkt al lang niet meer. Mensen, zowel in de samenleving als binnen organisaties, tolereren niet dat besluitvorming waar zij betrokken bij zijn zich buiten hen afspeelt. Daarnaast maakten mensen ook misbruik van dit systeem door hulp te vragen bij dingen die zij eigenlijk ook zelf kunnen doen.

Huidige route

In de huidige route wordt de hulpvrager meer bij het plan betrokken. Eigenaarschap en regie zijn hier belangrijke waarden. Echter zijn ze zodanig ingevuld dat het op een doodlopende route uitloopt. De intentie is goed. De regie van hulpverlener en gemeente verschuiven naar die van de hulpvrager. De huidige route is als volgt: 1) Vraag 2) professional en hulpvrager (of een initiatiefnemer) maken plan 3) professional, hulpvrager (of initiatiefnemer) en omgeving voeren plan uit. Deze route loopt vaak spaak doordat de regie en eigenaarschap bij de professional en hulpvrager of initiatiefnemer liggen en de omgeving pas in het laatste stadium wordt meegenomen; wanneer alles al bedacht is. Verantwoordelijkheid en regie zijn belangrijke elementen om tot eigenaarschap te komen. De omgeving voelt zich niet betrokken bij het plan, is niet meegenomen bij de beslissingen en voelt zich

daarom ook niet verantwoordelijk. Het wekt weerstandsgevoelens op en motiveert mensen niet om mee te doen.

Voorbeeld van de huidige (doodlopende) route

Tijdens de gesprekken hebben wij mooie verhalen over vrijwilligerswerk gehoord maar ook frustraties. Aan de ene kant is ons opgevallen dat er veel vrijwilligers op het eiland zijn en dat men hier ook trots op is. Tegelijkertijd hebben wij meerdere uitingen van frustratie gehoord rondom de druk die op vrijwilligers ligt. Tijdens één van onze gesprekken vertelde iemand letterlijk het volgende over vrijwilligerswerk:

“Het zijn altijd dezelfde die worden gevraagd om te komen helpen. Er gebeurt al heel veel en er wordt al veel georganiseerd en toch wordt er nog meer gevraagd. Ook voor dingen waar het te ver gaat. Een voorbeeld: er wordt een evenement georganiseerd dat plaats vindt bij SC Amelandia en vervolgens moeten de vrijwilligers van Geel Wit opdraven, terwijl zij zich helemaal niet betrokken voelen bij het evenement. Waarom zouden zij dan moeten opdraven?”

Dit voorbeeld laat zien dat de gevraagde vrijwilligers zich niet betrokken voelen bij het evenement, geen regie hebben en dus geen eigenaarschap. Het voelt eerder opgelegd. Dit kan ervoor zorgen dat mensen een afkeer krijgen. In plaats van geactiveerd te worden, raken ze gedemotiveerd.

Om dit te herleiden naar de huidige route kun je stellen dat de groep vrijwilligers van de voetbalclub Geel Wit niet mee is genomen in de besluitvorming voor het evenement. Zij hadden in eerste instantie gewild dat het evenement (ook) op hun locatie plaatsvond. Daarnaast hadden ze misschien wel meer ideeën die ze wilden inbrengen.

Eigenaarschap

De Amelander van het voorbeeld hierboven vertelde ook iets anders over vrijwillige inzet. Een voorbeeld waar men zich wel eigenaar voelt van een activiteit en verantwoordelijkheid neemt in de vorm van vrijwilligers werk, is bij de kermis in Buren.

“Met het kermis opbouwen in het dorp, de jeugd doet mee, wij doen mee, de ouderen doen mee. De kermis is van ons allemaal dus dan help je en ben je twee, drie dagen bezig”

Dit voorbeeld halen we aan omdat er letterlijk wordt gezegd: “de kermis is van ons allemaal”. Volgens deze opmerking voelt iedereen zich dus eigenaar van de organisatie en daarom ook betrokken en verantwoordelijk. Jaarlijks komt jong en oud in beweging om te helpen met het opbouwen. Wanneer iemand eigenaarschap en regie voelt van kwesties, thema's, procedures of interventies dan voelt diegene zich automatisch ook verantwoordelijk.

De nieuwe route

Eerder beschreven we al dat we binnen het sociaal domein en waardengericht werken niet meer weggkomen met kant en klare stappenplannen. Alles is maatwerk. Het is een procesaanpak. Bij de nieuwe route zijn regie en eigenaarschap belangrijke waarden, maar wordt er anders naar gekeken dan binnen de huidige route. Eigenaarschap van een situatie ligt dan niet alleen bij de hulpvrager en professional maar bij alle mogelijke betrokkenen. Het zou zo maar kunnen zijn dat de oplossing bij de omgeving ligt.

Waar in de huidige route de macht bij de systeemwereld ligt, is dit in de nieuwe route de leefwereld. Het systeem past zich aan op om wie het gaat: de leefwereld van de bewoners. Vanuit gelijkwaardigheid ga je een democratisch proces met elkaar aan. Bij democratie horen tegengestelde belangen, ze worden daarom niet uit de weggegaan, maar omarmd en bespreekbaar gemaakt. Het recht van de meerderheid geldt.

Bij deze vorm van besluitvormingsprocessen horen (beleids)kaders die van tevoren worden vastgesteld. Een speelveld waarbij mensen de regie krijgen om mee te denken en beslissen. Dit proces werkt alleen wanneer de kaders duidelijk zijn. Want een verwachting schetsen dat mensen mogen

meebeslissen en dan anders handelen werkt averechts. Dan kom je net als bij de huidige route op een doodlopend spoor dat kan serieuze afbreuk doen aan de relatie en het vertrouwen. Binnen de kaders zijn alle vragen die de kwestie verder oproept relevant. Wanneer je de route goed uitvoert bouw je, door in gelijkwaardigheid transparant samenwerken, aan horizontale relaties met samensturing als resultaat.

Waardengerichte aanpak op Ameland

In de beginfase van dit onderzoek zijn we uitgegaan van een aantal waarden die een rol spelen of moeten gaan spelen in het welzijnswerk op Ameland. Deze waarden zijn in eerste instantie voortgekomen uit de startnotitie en deze hebben we tijdens de startbijeenkomst gebruikt als 'nulmeting', om te kijken of dit de juiste focuspunten waren. Tijdens de startbijeenkomst waren de stakeholders van het welzijnswerk op Ameland aanwezig. Deze stakeholders zijn de coördinator van het gebiedsteam, de bestuurders van 't Wantij en 't Cammingahuus, de voorzitter van het bestuur en de leidinggevende van Stichting Sociaal Cultureel Werk Ameland en twee medewerkers van de gemeente Ameland. Uit de startnotitie is naar voren gekomen dat deze groep belangrijk is voor het welzijnswerk op Ameland en een brede groep mensen bedient. De stakeholders hebben gedurende deze bijeenkomst de waarden samen invulling en betekenis gegeven, en geprioriteerd voor het welzijnswerk op Ameland. Onderstaand overzicht van de waarden is het resultaat en deze waarden zijn als leidraad gebruikt bij de individuele- en groepsgesprekken.

- Eigen kracht inwoners
- Ambulant
- Vraaggericht
- Tijdelijke ondersteuning
- Integraal/verbinding/synergie
- Ontwikkelgericht
- Wisselwerking formeel – informeel
- Wisselwerking collectief – individueel

Allereerst zijn er individuele gesprekken gevoerd met de stakeholders die ook aanwezig waren tijdens de startbijeenkomst. Hierin hebben we gesproken over de huidige situatie van het welzijnswerk op

Ameland (de Ist) en de wensen/dromen voor de toekomstige situatie (de Soll). De waarden liepen vaak impliciet, maar af en toe ook expliciet, door de gesprekken heen.

Na de individuele gesprekken zijn er vier groepsgesprekken geweest. Hiervan was er één met de raad en drie thema gestuurde gesprekken met stakeholders en andere belanghebbenden. De thema's die centraal stonden waren Dorpshuisfunctie, Peuter- en Kinderopvang en Maatschappelijke Organisaties (ook wel de tweede schil genoemd). De resultaten die zijn opgehaald zijn ten slotte nog getoetst tijdens een reflectiebijeenkomst met de stakeholders die ook tijdens de startbijeenkomst aanwezig waren. De burgemeester en beide wethouders waren ook aanwezig bij de reflectiebijeenkomst.

Tijdens deze (groeps)gesprekken hebben de hierboven genoemde waarden invulling gekregen en naar aanleiding van deze invulling hebben we zelf deze waarden geprioriteerd. Ook hebben we tijdens de reflectiebijeenkomst de stakeholders gevraagd om de waarden eveneens te prioriteren, om zo te toetsen of ons beeld van de prioritering klopt. Aan de hand van de verkregen informatie zijn drie hoofdwaarden uitgekomen, waar de andere genoemde waarden onder vallen (voor de verdere uitwerking van deze prioritering, zie bijlage 2). Deze hoofdwaarden zijn **verbinding**, **eigen kracht** en **vraaggericht**, en deze waarden lopen als een rode draad door verhalen heen die we voor de Ist en de Soll hebben gehoord.

IST

“Je kunt het eiland niet vergelijken met de vaste wal” is een uitspraak die we veel hebben terug gehoord tijdens zowel de individuele als de groepsgesprekken. Dit komt mede door de unieke geschiedenis van het eiland. Pas vanaf 1801 werd het officieel toegevoegd bij Friesland. Hiervoor was het een zelfstandig eiland, los gepositioneerd van Friesland¹. Dit maakt dat Ameland een eigen identiteit heeft gevormd, met een eigen dialect, eigen gewoontes en tradities.

Veel Amelanders komen uit grote families en worden opgevoed om zelfstandig te zijn. Dit *“moet ook wel”*, want veel kinderen gaan al op jonge leeftijd naar de vaste wal om hun middelbare school af te maken. Dit doet een sterk beroep op zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van jongeren. Het is *“al jaren zo”*, waardoor het niet eenvoudig is om hiervan af te wijken. Dit maakt dat veel Amelanders op zichzelf en hun sociale netwerk zijn aangewezen. Een belangrijk signaal dat werd benoemd vanuit de thuiszorg, is dat er steeds meer (gepensioneerde) mensen vanaf de wal naar Ameland verhuizen en dat deze groep niet altijd beschikt over een groot sociaal netwerk op het eiland. Hierdoor is het mogelijk dat een deel van deze groep naar verwachting sneller een beroep doet op professionele zorg, omdat er simpelweg een kleiner of geen netwerk is om informeel ondersteuning te bieden.

Wanneer er enige vorm van een sociaal netwerk is, dan wordt het op Ameland als normaal beschouwd om elkaar te helpen. Men let op elkaar en zorgt voor elkaar. Hier zit ook een keerzijde aan. Het schijnt dat het niet makkelijk is om ‘anders’ te zijn: *“zolang je maar niet met je hoofd boven het maaiveld uitsteekt”*. Er heerst hierdoor een schaamtecultuur op het eiland, waardoor niet iedereen om hulp durft te vragen en gevoelige onderwerpen in de doofpot belanden of binnen familiekringen worden gehouden. Dit geldt ook voor thema’s die door de Amelanders wel degelijk als problematisch worden ervaren. We horen veel zorg over (jeugd)problematiek met alcohol en drugs, maar ook de druk die mensen ervaren bij mantelzorg en schulden zijn thema’s die niet openlijk worden besproken.

¹ Streekarchivaat Noordoost Fryslân, *inventaris van het archief van de gemeente Ameland (1650) 1806-1945 (1966)*, geraadpleegd op 20 maart 2020, via <http://www.hicnof.nl/ruurd/inventarissen/toeganga1000.pdf>.

Wat we veel terug hebben gehoord is dat iedereen zich in de eerste plaats Amelandert voelt, maar dat een groot deel van de identiteit zich baseert op hun (geboorte)dorp. Deze eigen identiteit wordt als waardevol en belangrijk ervaren. De vier dorpen op het eiland: Hollum, Ballum, Nes en Buren zijn van oudsher (gevoelsmatig) in tweeën gedeeld. De westkant, Hollum en Ballum, is van oudsher protestants en de oostkant, Nes en Buren, katholiek. Deze scheiding horen wij veel terug in de gesprekken, waarbij er ook vaak gerefereerd wordt aan de van oudsher aanwezige verschillende geloven. Hoewel het geloof momenteel geen grote rol meer speelt op het eiland, wordt de scheiding in de gesprekken aangeduid als 'de Dijk' die fysiek tussen west en oost loopt. De dorpen hebben hun eigen rituelen en tradities². Een goed voorbeeld hiervan is Sunneklaas. Dit feest wordt in elk van de vier dorpen op een unieke manier gevierd en de inwoners proberen het tegen buitenstaanders te beschermen.

Naast de eigen tradities, heeft elk dorp ook zijn eigen voorzieningen. Een goed voorbeeld hiervan zijn de dorpshuizen; elk dorp heeft er één. Ons Hol in Hollum, 't Camminghahuis in Ballum, De Toel in Nes en 't Wantij in Buren. Ons Hol en De Toel vallen onder de Stichting Sociaal Cultureel Werk (SCW) Ameland, de andere dorpshuizen hebben een eigen bestuur. Al deze dorpshuizen hebben een eigen identiteit, een eigen aanbod en een eigen organisatie. Het SCW voert naast de dorpshuisfunctie en de kinder- en peuteropvang ook welzijnswerk uit. 't Wantij vervult de dorpshuisfunctie en voert kinder- en peuteropvang uit. Daarnaast is het consultatiebureau van de GGD hier gevestigd. 't Camminghahuis heeft alleen een dorpshuisfunctie. Deze dorpshuizen draaien in grote mate op vrijwilligers, zowel voor de activiteiten als in het bestuur. Alleen het SCW heeft naast vrijwilligers ook beheerders, welzijnswerk en een leidinggevende die op de dorpshuislocaties aanwezig zijn. De andere dorpshuizen worden beheerd door vrijwilligers. Deze vrijwillige inzet past bij de mentaliteit van Ameland. "Met elkaar, voor elkaar" is het uitgangspunt. Eén van de redenen waarom er bij het SCW betaalde beheerders aanwezig zijn, zijn de uitgebreide openingstijden. Naast de verenigingen en de kinderopvang, maken ook het Vrijwilligers Steunpunt Ameland en de muziekschool gebruik van de ruimtes. Vanwege het belang dat gehecht wordt aan de eigen omgeving, heeft men het liefst zoveel mogelijk voorzieningen en activiteiten in het eigen dorp.

² Stichting 'De Oude Pôlle Ameland', *Het Amelandert Dialect*, geraadpleegd op 20 maart 2020, via <https://www.amelanderthistorie.nl/cultuur/amelandert-dialect/>.

Net als in de dorpshuizen, wordt er op verschillende andere plaatsen (al dan niet bewust) welzijnswerk uitgevoerd. Zo zijn er de scholen, de kerken, De Plaats, sportverenigingen, De Stelp en Dorpsbelangen waar activiteiten worden georganiseerd, maar ook de Golfbaan Ameland, beide voetbalverenigingen en plekken als Klein Vaarwater dragen met hun activiteiten bij aan het welzijn van de Amelanders. Zo worden er bijvoorbeeld laagdrempelige koffiemomenten of thema-avonden georganiseerd bij De Plaats en zijn er vrijwilligers actief die samen met bewoners van De Stelp activiteiten ondernemen. Deze activiteiten zijn belangrijk voor de sociale contacten. Er werd diverse keren aangegeven dat de activiteit *an sich* vaak minder belangrijk is dan het moment van samenkomen. Het sociale contact wordt als belangrijk ervaren.

Naast de (door vrijwilligers georganiseerde/gegeven) informele zorg vanuit het welzijnswerk, is er ook professionele zorg aanwezig op het eiland. Onder andere in de vorm van huisartsen, praktijkondersteuners, thuiszorg, fysiotherapie en GGD Fryslân. Voor meer gespecialiseerde zorg moeten de inwoners naar de wal. Het merendeel van de professionele zorg op het eiland heeft een vaste locatie waar vanuit men opereert. De verbinding op het eiland tussen welzijn en zorgactiviteiten wordt nu vaak door de buurtsportcoaches, de welzijnswerker en het gebiedsteam gelegd. Deze opereren voornamelijk ambulante en zijn niet aan één locatie gebonden. De laagdrempeligheid maakt dat zij een grote groep Amelanders weten te bereiken en hebben hierdoor een belangrijke signalerende functie. Zij komen 'achter de voordeur' en kunnen vragen ophalen die men normaal niet durft te stellen. Vervolgens wordt deze vraag gekoppeld aan het juiste aanbod. Hierin hebben de buurtsportcoaches, de welzijnswerker en het gebiedsteam een faciliterende rol. Idealiter worden activiteiten na verloop van tijd overgenomen door vrijwilligers, waardoor de professionals slechts tijdelijk ondersteuning bieden.

De huidige situatie laat al veel voorbeelden zien van hoe het welzijnswerk op Ameland wordt uitgevoerd en waar de verbindingen worden gelegd. De gesprekken gingen zowel over de huidige situatie als hoe deze in de toekomst eruit kan zien. Dit toekomstperspectief van de Amelanders staat hieronder verder uitgeschreven in de Soll.

SOLL

Tijdens de individuele- en de groepsgesprekken hebben we de deelnemers gevraagd om te dromen over de toekomst: hoe zou (toekomstbestendig) welzijnswerk op Ameland eruit moeten komen te zien? Aan de hand van de thema's die centraal stonden bij de groepsgesprekken, zullen de resultaten hieronder worden gepresenteerd.

Dorpshuisfunctie

De dorpshuisfunctie heeft volgens de deelnemers een prominente plek in het welzijnswerk. Het is een laagdrempelige ontmoetingsplek waar de vraag van de inwoner centraal staat en waarin het dorpshuis een faciliterende rol heeft. Het dorpshuis zou een laagdrempelige plek moeten zijn waar iedereen, jong en oud, zich welkom voelt. Idealiter is een dorpshuis de hele dag open, zodat mensen niet alleen naar activiteiten kunnen gaan, maar ook spontaan binnen kunnen lopen voor een bakje koffie en een praatje. Tijdens de gesprekken werd meerdere malen benadrukt dat het belangrijk is om de huidige dorpshuizen, in ieder dorp één, in stand te houden. Tijdens de groepsbijeenkomsten is dit ook op diverse platen getekend, zie bijlage 3.1. De aanwezigheid van een dorpshuis in eigen dorp stimuleert het laagdrempelige karakter en de bereikbaarheid/toegankelijkheid van voorzieningen. Hierbij werden ouderen die slecht ter been zijn als voorbeeld genoemd. Ook werd er gewezen op de eigen identiteiten van de dorpen. Deze identiteit en de binding met het eigen dorp worden weerspiegeld in de dorpshuizen.

De dorpshuisfunctie wordt gezien als een belangrijke (en laagdrempelige) schakel tussen het informele en professionele welzijnswerk. De aanwezige beheerders en vrijwilligers zijn een 'herkenbaar gezicht', een continue factor op deze plekken. Zij zijn in staat om op een informele wijze gesprekken aan te gaan en zo bepaalde signalen op te vangen. Er werd meerdere malen aangegeven dat er op Ameland een taboe heerst wanneer het gaat over het bespreken van problemen of het uitspreken van een zorgvraag. Er werd gesproken over een hoge drempel, zelfs over meldvrees. Het is daarom belangrijk om in de toekomst die laagdrempelige aanspreekpunten te behouden, zodat lastige onderwerpen besproken kunnen worden en hopelijk nog meer dan op dit moment al gebeurt. Deze signalering wordt als belangrijk ervaren om opschaling naar zwaardere zorg te voorkomen.

Over de wijze waarop de dorpshuisfunctie in de toekomst vormgegeven zou moeten worden, is ook een zekere vorm van consensus bereikt. Het bestaansrecht werd ook wel *“met elkaar en voor elkaar”* genoemd, voornamelijk georganiseerd door vrijwilligers en ondersteund door professionals. Tijdens de gesprekken kwam naar voren dat het hierin belangrijk is om vraaggericht te werken en hierin heeft het dorpshuis een faciliterende rol. Wel werd benadrukt dat er ook een zekere mate van ‘vast’ aanbod nodig is, om mensen aan te trekken en te zorgen dat dit op een laagdrempelig manier gebeurt om de vraag bij inwoners op te halen. Het wordt gezien als een spanningsveld tussen vraaggericht en een vast aanbod om zo een zekere continuïteit te bieden, maar het uitgangspunt zou de vraag van de inwoners moeten zijn. Een aantal mensen zag ook een vaste plek voor diverse professionals in de dorpshuisgebouwen. Op deze manier wordt het dorpshuis een levendige plek in het dorp, een droom die we vaak terug hebben horen komen.

Een andere wens die we terug hebben horen komen is een modernisering van zowel de gebouwen, als de programmering. Hierbij werd aangegeven dat de huidige locaties zijn verouderd en onvoldoende aansluiten bij de wensen vanuit de samenleving. Dat maakt dat het in de huidige situatie voorkomt dat inwoners liever naar andere locaties uitwijken om een bepaalde activiteit uit te voeren, omdat dit moderner is en/of beter aansluit bij de wensen. Een vernieuwingsslag zou nodig zijn om bestaande doelgroepen te behouden en nieuwe doelgroepen aan te spreken. Zo is er meerdere malen aangegeven dat men graag jongeren meer bij het dorpshuis zou willen betrekken, maar dat de huidige locatie en aanbod onvoldoende aansluiten bij hun leefwereld.

Hoewel de verschillende dorpshuizen allen een eigen identiteit hebben, is er in de toekomstige situatie wel sprake van samenwerking. Eén deelnemer noemde het ook wel *“communicerende vaten”*. Zo kan er afstemming zijn over het aanbod van activiteiten, maar ook over de beschikbaarheid van vrijwilligers/beheerders. Op deze manier is het mogelijk om een efficiency slag te maken in de wijze waarop de dorpshuisfunctie wordt georganiseerd. Hierop voortbordurend is er onder andere tijdens het groepsgesprek over de dorpshuisfunctie naar voren gekomen dat veel deelnemers het wenselijk zouden vinden om in de toekomst de dorpshuisfunctie onder te brengen in één nieuwe stichting met een nieuw bestuur. De vier bestaande dorpshuizen zouden onder deze nieuwe stichting vallen. Dit is ook te zien in de getekende platen (zie bijlage 3.1). Op deze manier kunnen de dorpshuizen hun eigen identiteit behouden en kunnen er tevens overkoepelende voordelen behaald worden. Bijvoorbeeld

door het aanvragen van subsidies te clusteren, het samenvoegen van de backoffice taken, het organiseren van de verbinding tussen professionals en vrijwilligers en de uitwisseling van personeel. Op deze manier versterk je elkaar en kan er nog beter ingespeeld worden op de vraag van de inwoners en zouden de dorpshuizen onderling kunnen samenwerken door bepaalde thema's eiland-breed op te pakken om zo in de behoeften van de Amelanders te kunnen voorzien.

Peuter- en Kinderopvang

Daar waar er over de dorpshuisfunctie snel consensus werd bereikt, liepen de meningen over de peuter- en kinderopvang verder uiteen. Wel was men het erover eens dat het kind centraal zou moeten staan en dat het, om dit te kunnen realiseren, noodzakelijk is om samen te werken. Dit heeft zowel betrekking op de samenwerking tussen de verschillende locaties waar peuter- en kinderopvang wordt aangeboden, als een samenwerking met de (basis)scholen en het gebiedsteam. Door de lijnen korter te maken kan er eerder en makkelijker contact op worden genomen wanneer er vragen ontstaan. Dit wordt als belangrijk ervaren, omdat er in de huidige situatie onvoldoende afbakening is wie waar verantwoordelijk voor is, en welke hulp ze wanneer in kunnen schakelen. Een betere afstemming zou hierbij helpen om de juiste hulp te kunnen faciliteren voor de hulpvraag. Hierbij werd benadrukt dat het wenselijk zou zijn om eiland breed één kind-volgsysteem te hanteren, zowel voor de peuter- en kinderopvang, als de scholen. Op deze manier wordt een kind van jongs af aan gemonitord, wat het eenvoudiger maakt om tijdig te signaleren en in te grijpen waar dit nodig is, en zo ontstaan er geen gaten gedurende het leer traject.

De instroom van kinderen wordt op dit moment als onzeker ervaren. Daarom zou het in de toekomstige situatie gewenst zijn flexibel om te kunnen gaan met personeel. Hiermee wordt bedoeld dat leidsters eiland breed zouden kunnen worden ingezet, om fluctuaties in het aantal kinderen op te kunnen vangen. Er werd benoemd dat trends vanaf de wal ook invloed hebben op het eiland. Mensen werken vaker de hele dag door, waardoor kinderen niet langer tussen de middag naar huis gaan. Hierdoor verandert de behoefte voor de aangeboden uren van opvang. Tijdens de groepsbijeenkomst werd benoemd dat er mogelijkheden zijn om hierin de samenwerking op te zoeken met de scholen.

Er is tijdens de groepsbijeenkomst, aan de hand van een kansen/bedreigingen matrix, gesproken over hoe de peuter- en kinderopvang bestuurlijk en locatie-gewijs zou moeten worden ingericht (zie bijlage

3.2). Over deze invulling waren de meningen verdeeld. Zo waren er mensen die aangaven dat het mogelijk was om onder een nieuw overkoepelend bestuur één of twee integrale kind centra te bouwen. Tegelijkertijd waren er zorgen over de reisdruk, het gebrek aan keuzemogelijkheden en het wegvallen van de lokale opvang. Met name de lokale opties en keuzevrijheid werden als een groot bezwaar gezien. Het gevaar van één of twee centra is dat er te weinig prikkels zijn voor doorontwikkeling en er *“een eenheidsworst ontstaat”*.

Bestuurlijk werd door velen de visie gedragen dat één nieuw en overkoepelend bestuur wenselijk zou zijn. Hierbij werd een aantal keren benoemd dat het een nieuw bestuur moest zijn, met nieuwe gezichten en een onafhankelijk en eigen budget dat niet voor andere doeleinden ingezet zou kunnen worden. Net zoals bij de dorpshuizen, biedt het hebben van één bestuur ruimte in het schuiven met personeel, het verlichten van de administratieve lasten en de mogelijkheid om de peuter- en kinderopvang efficiënter in te richten. Zowel vanuit het bestuur van 't Wantij als vanuit de leidsters werden deze voordelen onderkend. Vanuit een deel van het bestuur van SCW werd er bezwaar gemaakt tegen deze nieuwe inrichting, in verband met de verwevenheid van de verschillende onderdelen in de bestaande situatie. Op dit moment is het een structureel onderdeel van de organisatie van het SCW, waardoor het losmaken van de peuter- en kinderopvang als een onwenselijke en zelfs onmogelijke opgave wordt gezien.

Maatschappelijke organisaties

Tijdens de groepsbijeenkomst over de maatschappelijke organisaties, ook wel de tweede schil genoemd, werd al snel duidelijk hoe belangrijk welzijn is. Het welzijnswerk *“loopt overal doorheen”* en wordt als ontzettend belangrijk ervaren. Toch gaven deelnemers aan dat de waarde van het welzijn vaak wordt onderschat. Het welzijnswerk werd zelfs het *“ondergeschoven kindje”* genoemd. In de toekomst moet dit anders, juist omdat de verbinding tussen zorg en welzijnswerk een cruciale rol speelt in de vroeg signalering en het voorkomen van opschaling naar duurdere zorg.

Op het eiland gebeurt veel met betrekking tot welzijnswerk, vaak ook onbewust omdat mensen voor elkaar zorgen en *“je dat gewoon voor elkaar doet”*. Dit wordt gezien als een grote kracht van het eiland en moet behouden blijven. Toch ontbreekt het op dit moment aan een duidelijk overzicht van wat er allemaal gebeurt en aanwezig is. Er is behoefte aan duidelijkheid, wat geboden kan worden in de vorm

van een sociale kaart. Zo is het inzichtelijk waar je naartoe kunt voor welke vraag. Mensen komen zo sneller op de juiste plaats terecht en je voorkomt situaties waarin mensen van het kastje naar de muur worden gestuurd.

De kracht van het welzijn zit volgens de deelnemers in de verbinding tussen de professionals en vrijwilligers. Om deze verbinding te kunnen maken werd de behoefte uitgesproken aan een ‘spin in het web’ of een verbinder, iemand die het overzicht heeft wat er allemaal op het eiland speelt en zo de juiste mensen/activiteiten aan elkaar kan koppelen. Ook werd er gesproken over een zogenaamde ‘casefinder’. Wie de vraag of het signaal oppikt, dat maakt niet uit, maar dat is de persoon die vervolgens de verbinding legt. Hierin werd benoemd dat de vraag van de bewoner centraal zou moeten staan en niet het organisatiebelang. Vervolgens is het belangrijk om te kijken wat iemand zelf nog kan doen (eigen regie) en waar iemand ondersteuning bij nodig heeft.

Om dit te kunnen realiseren is het belangrijk om goed te luisteren naar de vraag. Vraaggericht is iets wat zowel bij de dorpshuisfunctie, als bij de maatschappelijke organisaties terugkomt. Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de Amelanders over het algemeen zelfstandig is en niet snel om hulp zal vragen. Het is daarom belangrijk om *outreaching* te werken en om op verschillende manieren een luisterend oor te bieden. Zo werd er aangegeven dat rondlopen tijdens een koffie-uurtje werkt, maar organiseer je een spreekuur dan komt er niemand. Hoewel werd benadrukt dat je met name vraaggericht zou moeten werken, is het belangrijk om wel enig aanbod te houden om mensen te *triggeren* om te komen – alleen wachten tot er een vraag komt werkt niet.

Tijdens de groepsbijeenkomst werd er ook aangegeven dat er bij de Praktijkondersteuner Huisartsen GGZ Jeugd, goede resultaten ontstaan door de verbinding met het gebiedsteam, huisarts, etc. De uitwisseling van belangrijke zaken gaat eenvoudiger, waardoor er sneller geschakeld kan worden. Om de onderlinge communicatie te vereenvoudigen werd er geopperd dat een multidisciplinair centrum een mogelijkheid zou kunnen zijn. Dit is een plek waar welzijn en diverse zorgprofessionals elkaar kunnen vinden en op een laagdrempelige manier met elkaar de verbinding kunnen leggen, want fysieke nabijheid verkort de lijntjes. Hoewel een aantal deelnemers de meerwaarde ziet van één multidisciplinair centrum, zijn anderen van mening dat je zoveel mogelijk moet inzetten op decentraal wat kan – centraal wat moet. Zo blijft er in de dorpen genoeg lokaal aanbod beschikbaar, wat de

drempel en bereikbaarheid laag houdt. Tijdens de groepsbijeenkomst zijn diverse platen getekend met de gewenste toekomst situatie (Soll). Deze platen zijn te vinden in bijlage 3.3.

Resumerend hebben we in de gesprekken veel mooie dingen gehoord. Het vertrekpunt dat in alle gesprekken naar voren kwam, is dat de Amelander centraal staat en dat er vanuit de vraag van de Amelander moet worden gewerkt. Hierbij is het belangrijk om *outreaching* te werken, omdat de vraag niet altijd (makkelijk) wordt uitgesproken. Om het ophalen van de vraag te vereenvoudigen, is het belangrijk om op vaste vindplaatsen een luisterend oor te bieden, zodat de drempel om de vraag te uiten zo laag mogelijk blijft. Een goed voorbeeld hiervan is de dorpshuizen. Er werd benoemd dat de kracht van de dorpshuisfunctie ligt in het faciliteren van een laagdrempelige, lokale ontmoetingsplaats die aansluit bij de eigen identiteit. Op deze manier kunnen er op informele wijze signalen op worden gevangen, die door een goede samenwerking met professionals op de juiste plek terecht kunnen komen. Om te zorgen dat de vraag op de juiste plaats terecht komt, kan een verbinder uitkomst bieden. Dit is iemand met overzicht van de vraag en aanbod op het eiland. Om dit mogelijk te maken is er een goede communicatie nodig tussen de formele en informele zorg. Tot slot werd benoemd dat de samenwerking versterkt kan worden door diverse bestaande organisaties, samen te voegen in één stichting. Dit kan zowel voor de dorpshuisfunctie, als de peuter- en kinderopvang. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de conclusies en aanbevelingen.

Conclusies en Aanbevelingen: Met elkaar & voor elkaar

Werk waardengericht

Waardengericht werken hebben wij ingezet als kwalitatief verkenninginstrument om advies te kunnen geven over een gedragen welzijnsvisie voor Ameland. Waardengericht werken geeft inzicht in wat er speelt in zowel de leef- als systeemwereld. Door verhalen op te halen, door luisteren, interpreteren en continue te reflecteren komen we tot diepere inzichten over wat er speelt. Wij geloven dat waardengericht werken ingebed hoort te zijn binnen het sociaal domein om zo dichterbij de leefwereld en de behoefte van de inwoners te komen (de Soll). Samensturing (de nieuwe route) is een methodische procesaanpak om de leefwereld en systeemwereld beter op elkaar af te laten stemmen, met de leefwereld als uitgangspunt.

Reflecteer continue, geef samen betekenis aan de waarden Vraaggericht, Eigen kracht en Verbinding

De waarden vraaggericht, eigen kracht en verbinding zijn de belangrijkste waarden die we terug hebben gehoord. Deze waarden staan niet op zichzelf, maar hangen allemaal met elkaar samen. Vraaggericht gaat over de Amelanders centraal stellen en behoefte gericht invulling geven aan het aanbod. Eigen kracht gaat over samenwerken en met elkaar resultaten boeken. Het gaat over de eigen kracht op het eiland. De bewoners onderling, maar ook de wisselwerking met en tussen professionals. Het gaat over vrijwillige inzet. Met elkaar en voor elkaar. Eigen kracht vraagt om eigenaarschap, betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Verbinding zorgt voor de samenhang; verbinding gaat over (netwerk) relaties tussen inwoners, dorpshuizen, professionals, instanties, ondernemers, met toerisme & recreatie en met de vaste wal. Verbinding zorgt voor vermenigvuldiging en efficiëntie. En om tot synergie te komen zijn eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid belangrijk.

De waarden die zijn opgehaald zijn geen vaststaande begrippen. Het zijn richtlijnen waar je met elkaar meer betekenis aan geeft. Door continue te reflecteren op de waarden weet je of je de goede koers met elkaar vaart. Dus stel jezelf en elkaar vragen en reflecteer met elkaar: werken we vanuit eigen kracht? Hebben we iedereen betrokken? Werken we vraaggericht? Doordat er invulling wordt gegeven aan de waarden kun je nog veel meer vragen stellen die betekenisgevend zijn voor de waarden. Bij

vraaggericht kun je bijvoorbeeld ook de vraag stellen: staat de Amelanders centraal? Luisteren we naar de signalen? Wie kunnen we betrekken om signalen op te halen? En zo kun je doorgaan.

Samensturing

De nieuwe route klinkt wellicht als een ideologisch procesaanpak, maar toch geloven wij hierin. Omdat binnen deze democratiserende aanpak, Amelanders meer in hun eigen kracht komen te staan en meer regie krijgen over eigen leven en het leven met elkaar. *“Op Ameland gaat het toch net iets anders dan aan de vaste wal. En wat voor de vaste wal werkt hoeft bij ons niet te werken”*. De eilandsituatie vraagt om een aanpak die bij het eiland past. Zo zijn niet alle voorzieningen op het eiland beschikbaar. Voor Ameland is het belangrijk om zo zelfstandig mogelijk te zijn. Dat zorg en welzijn zo dicht mogelijk bij de mensen georganiseerd worden. Met elkaar en voor elkaar.

Change Agents

Waardengericht werken en samensturing is een nieuwe manier van denken en doen waar je als gemeente naar toe verandert. Het kost tijd. We beginnen pas net te wennen aan de huidige route waar de hulpvrager meer regie krijgt. Wij zien dat er bewoners en professionals op het eiland actief zijn die deze veranderslag al hebben gemaakt. Samen met deze mensen kan je de veranderslag breder trekken en collega's van de gemeente, Amelanders en betrokkenen meenemen in de nieuwe route. Vanuit de literatuur worden deze mensen en groepen ook wel *Change Agents* genoemd.

Naast een nieuwe manier van denken en handelen zijn er ook concretere aanbevelingen die wij meegeven:

Digitale actuele sociale kaart (voor professionals, vrijwilligers en inwoners)

Hoewel er op het welzijnsgebied veel gebeurt, weet nog niet iedereen elkaar goed te vinden. Er is behoefte aan meer verbinding en om die te kunnen maken moet je weten wie er op het eiland werkt of actief is. Wij adviseren om een sociale kaart te maken die zowel visueel als inhoudelijk is en om deze goed up-to-date te houden. Achter in dit hoofdstuk hebben wij een begin voor een sociale kaart ontworpen. Deze kaart geeft zowel onze visie op het welzijnswerk weer, als concrete plekken op

het eiland. Het digitaliseren van de sociale kaart maakt het interactief. Door bijvoorbeeld op een dorpshuis te klikken kun je contactgegevens en programmering inzien.

Procesbegeleider samensturing en verbinder

Er is een duidelijke behoefte aan een verbinder, een bekend gezicht waarbij je met je vragen en signalen terecht kan en iemand die bewoners en professionals verder kan helpen. Een soort levende sociale kaart. Deze verbinder is tevens een procesbegeleider die volgens de principes van de nieuwe route bouwt aan een sterke samensturende gemeenschap. Deze professional werkt vraaggericht en zet de Amelanders in hun eigen kracht. De programmering is afgestemd op vraag van de gemeenschap.

Eén onafhankelijk stichting met een nieuw bestuur

Een grote meerderheid van de mensen die we gesproken hebben, ziet een meerwaarde in een betere samenwerking op bestuurlijk niveau. Het advies is om voor zowel de dorpshuisfunctie als de peuter- en kinderopvang, één onafhankelijk en nieuw bestuur op te zetten, maar met behoud van de individuele locaties. Door samen te werken kun je samen optrekken in een deel van de programmering, het personeel, de backoffice taken en biedt het kans om meer themagericht met elkaar te werken en elkaar te versterken.

Behoud van de individuele locaties in de dorpen is belangrijk, omdat elk dorp een eigen identiteit heeft en hier kracht en eigenaarschap in schuilen. Daarnaast is het voor verschillende doelgroepen, bijvoorbeeld voor ouderen of mensen met een lichamelijke beperking, belangrijk dat er dorpshuizen of buurtkamers dicht bij huis zijn. Dit maakt een plek laagdrempeliger en toegankelijker.

Gebiedsteam werkt op locaties in de dorpen

Vanuit verschillende hoeken hebben wij gehoord dat er behoefte is aan een betere samenwerking met- en tussen professionals. Doordat het gebiedsteam, in een vaste structuur, in de dorpslocaties gaat werken, worden de lijnen korter. Dit zou bijvoorbeeld in een dorpshuis kunnen. Belangrijk is dat de medewerkers er op vaste momenten werken, zodat ze zichtbaar zijn en beter de verbinding kunnen maken met inwoners en vrijwilligers.

Regelmatig dialoog met inwoners om te evalueren en verbeteren

Zoals eerder aangegeven is het belangrijk om continue te reflecteren op welke kwesties of initiatieven worden aangepakt op het eiland en hoe dit gebeurt. Wij willen benadrukken dat het daarom belangrijk is om regelmatig in dialoog te gaan met bewoners over wat er speelt en leeft, zowel bij de mensen (leefwereld) als bij de organisaties en de gemeente (systeemwereld). Deze gesprekken werken verbindend en zorgen voor ontwikkeling. Zo wordt er 'met elkaar & voor elkaar' gebouwd aan een nog mooiere samenleving.

MET ELKAAR & VOOR ELKAAR

VRAAGGERICHT

de verbinder

vrijwilligers
buren vrienden
organisaties professionals
familie beleidsmakers ondernemers

SAMENSTURING

REGIE & EIGENAARSCHAP



AMELAND

EIGEN KRACHT

gebiedsteam

gebiedsteam

gebiedsteam

gebiedsteam

- Ons Hol
- De Steelp
- De Plaats
- Voebel Amelandia
- Thuiszorg
- CBS
- Golfbaan
- OBS
- Kerken
- 't Camminghahuis
- Gemeentehuis
- Buurtsportcoaches
- OBS
- Huisarts Jacobs

- Kardinaal de Jonge school
- De Toel
- Huisarts Maters
- BWS
- Geel-Wit
- Sportclub Nes-Buren
- Ameland Tennis Club (ATC)
- Fysiotherapie

- 't Wantij
- Klein vaarwater

VERBINDING



Specialistische zorg