Visiedocument Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland

“Met elkaar, voor elkaar”



Datum:

13 januari 2021

Opgesteld door en voor:

Gemeente Ameland
Stichting ‘t Wantij
Stichting ‘t Camminghahuus
Stichting Sociaal Cultureel Werk Ameland
Gebiedsteam Ameland
Haute Equipe

Gemeente Ameland

Haute Equipe
Partners in Public

Inhoudsopgave

Leeswijzer 4
Inleiding 5
Hoofdstuk 1: Waardengericht werken 8
Opbrengst waardengericht werken fase 1 en 2 8
Hoofdstuk 2: Welzijn en welzijnswerk 10
Definities welzijn en welzijnswerk 10
Meerwaarde welzijnswerk 10
Welzijnswerk op Ameland 11
Hoofdstuk 3: Eilandspecifieke context en enkele cijfers 13
Eigen identiteit 13
Zelfstandigheid, eenzaamheid 13
Overmatig alcohol- en drugsgebruik 13
Op elkaar letten, elkaar helpen, voor elkaar zorgen 14
Sociaal netwerk nodig 14
Bevolkingssamenstelling nu en in de toekomst 14
Hoofdstuk 4: Visie gemeente op Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland 16
Onderdeel Sociaal Domein 16
'Van onderop' 17
Preventief werken 18
Van doelgroepen naar maatschappelijke effecten 19
Thema's welzijnswerk 20
Hoofdstuk 5: Gezamenlijke visie op de thema's 21
Dorpshuisfunctie 21
Visie dorpshuisfunctie via de drie kernwaarden 22
Maatschappelijke organisaties 25
Visie maatschappelijke organisaties (verbinding welzijnswerk/maatschappelijke organisaties/zorg) via de drie kernwaarden 25
Kinder- en peuteropvang 29
Visie kinder- en peuteropvang via de drie kernwaarden 30
Gezamenlijke ambities kernwaarden 33
Hoofdstuk 6: Een eerste gemeenschappelijke kijk op toekomstbestendig organiseren kinderopvang en welzijnswerk (de 'hoe') 35
Kinderopvang 35
Oplossingsrichtingen dorpshuisfunctie en welzijnswerk 36
Hoofdstuk 7: Nawoord en vervolg 39
Bijlage 1: Conclusie Advies Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland (fase 1) 40
Bijlage 2: Onderliggende betekenis kernwaarden 42
Bijlage 3: Welzijn op Ameland in vogelvlucht: een aantal cijfers en feiten 43
Bijlage 4: Kansen en uitdagingen 46
Bijlage 5: Enkele organisatiemogelijkheden welzijnswerk en kinderopvang Ameland 48
Bijlage 6: De 5 P's 49

Voorwoord

Welzijn gaat over welbevinden, meedoen, gezien worden, geluk, persoonlijke ontwikkeling en zingeving. Welzijnswerk als basisvoorziening ondersteunt daarbij. Welzijn is persoonlijk en voor iedereen anders.

Wat de meeste inwoners van ons eiland wél gemeen hebben, is dat zij zelfstandigheid hoog in het vaandel hebben. Als Amelanders willen wij het liefst van wieg tot graf op het eiland (blijven) wonen en werken en het allerliefst willen we dat natuurlijk zo veel en lang mogelijk zelfstandig doen. Want ‘zelf doen’, het heft in handen hebben en houden, eigen regie, is heel belangrijk op ons eiland.

Samen met de betrokken (welzijns)organisaties en de inwoners van ons eiland, zet de gemeente Ameland zich er voor in dat alle inwoners van 0 tot 100-plus, op hun eigen wijze kunnen (blijven) meedoen en een bijdrage leveren aan de samenleving op ons eiland. Nu en in de toekomst. Dit geldt ook voor inwoners die voor hun zelfredzaamheid ondersteuning nodig hebben.

Hoe we dat willen doen en wat onze ambities daarbij zijn? Dat leest u in het Visiedocument Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland. ‘Eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘samenwerking/verbinding’ zijn daarbij de kernwaarden. En ‘met elkaar, voor elkaar’ is ons motto.

Namens de gemeente wil ik iedereen bedanken die een bijdrage heeft geleverd aan dit visiedocument: beheerders van de dorpshuizen en professionals van de kinderopvang, welzijns-, zorg- en maatschappelijke organisaties, inwoners, vrijwilligers en alle andere partijen die bij het welzijnswerk op Ameland zijn betrokken. Mijn bijzondere dank gaat daarbij uit naar de besturen/leidinggevenden van Stichting ’t Wantij, Stichting ’t Camminghahuus, Stichting Sociaal Cultureel Werk Ameland en het Gebiedsteam Ameland. Het visiedocument is in samenwerking en overleg met hen tot stand gekomen. Ook wil ik de medewerkers van Haute Equipe bedanken voor hun deskundigheid en ondersteuning bij dit proces.

Hierbij wens ik alle inwoners in onze gemeente een goed, gelukkig, gezond, kansrijk, actief en inspirerend leven op Ameland toe. Met elkaar, voor elkaar!

Piet IJnsen, wethouder Sociaal Domein gemeente Ameland

Leeswijzer

Voor u ligt het Visiedocument Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland. Het document bestaat uit een inleiding en zeven hoofdstukken. De inleiding beschrijft de aanleiding voor dit visiedocument. Ook komen de gezamenlijke algemene/overstijgende ambities voor welzijnswerk op Ameland aan bod. Hoofdstuk 1 gaat in op de ‘waardengerichte aanpak’ en laat de opbrengst zien van deze aanpak in de eerste en tweede fase van het traject ‘Toekomstbestendige visie Welzijnswerk Ameland’. Hoofdstuk 2 gaat over welzijn en welzijnswerk. Wat zijn de gezamenlijk geformuleerde definities hiervan? Hoe ziet het welzijnswerk op Ameland er uit? En wat hebben de 5 P’s hier mee te maken? Hoofdstuk 3 geeft zicht op de eilandspecifieke context en presenteert feiten en cijfers over Ameland. Hoofdstuk 4 gaat in op de visie op welzijnswerk van de gemeente. In hoofdstuk 5 komt de gezamenlijke visie van betrokken organisaties op dorpshuizen, kinderopvang en verbinding welzijnswerk/maatschappelijke organisaties/zorg aan bod. Hoofdstuk 6 geeft een eerste gemeenschappelijke kijk op toekomstbestendig organiseren van kinderopvang en welzijnswerk op Ameland (de ‘hoe’). Welke oplossingsrichtingen zijn er voor kinderopvang, de dorpshuisfunctie en het welzijnswerk? Tenslotte bevat hoofdstuk 7 een nawoord en een korte blik op het vervolg.

De voor deze visie gezamenlijk geformuleerde kernwaarden ‘eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘verbinding/samenwerking’ lopen als een rode draad door dit hele visiedocument.

Inleiding

Aanleiding

Door de transformatie in het Sociaal Domein verandert ook de rol van het welzijnswerk. In samenspraak met de welzijnsprofessionals op Ameland, schreef de gemeente een startnotitie met een eerste aanzet voor een visie voor toekomstbestendig welzijnswerk op Ameland. Op advies van de gemeenteraad, is deze notitie teruggegeven. De gemeenteraad vond dat de notitie al min of meer een visie aangaf. Terwijl er onvoldoende zicht was op de actuele ontwikkelingen van het welzijnswerk op Ameland.

De gemeenteraad heeft de volgende opdracht gegeven, met het nadrukkelijke verzoek om van alle partijen goed ‘de vraag achter de vraag’ duidelijk te krijgen:

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 gemeenteraad bij de totstandkoming).

Om bovenstaande punten te onderzoeken, was er behoefte aan een onafhankelijke partij met expertise rondom welzijn en visievorming op welzijnswerk. Een partij die thuis is in kwalitatief (beschrijvend) verkennen. De gemeente Ameland heeft Haute Equipe gevraagd omdat zij de benodigde deskundigheid heeft. En omdat zij ervaring heeft met transformatieopgaven in het welzijnswerk op twee andere Friese Waddeneilanden. Vanaf eind 2019 is Haute Equipe bezig met het traject ‘Toekomstbestendige visie Welzijnswerk Ameland’.

Traject ‘Toekomstbestendige visie Welzijnswerk Ameland’

Het traject is opgedeeld in drie fasen:

1. Richten: huidige en gewenste toekomstige situatie verkennen
2. Inrichten: (mede) op basis van de uitkomsten uit fase 1 een gemeenschappelijke visie vormen over (de inrichting van) het welzijnswerk op Ameland
3. Verrichten: visie uitrollen (implementatie)

In de eerste fase van het traject (‘Richten’) inventariseerde Haute Equipe de huidige stand van zaken. Ook haalde zij de ervaringsverhalen en vragen op van betrokken partijen: de raadsleden, het college van burgemeester en wethouders, de medewerkers in de verschillende lagen van de organisatie(s), de inwoners (sleutelfiguren) en de partijen waarin zij vertegenwoordigd zijn. De eerste fase leverde onder meer het Rapport Eerste Fase Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland op. Dit rapport beschrijft de uitkomsten, conclusies en aanbevelingen van de eerste fase van het traject. In bijlage 1 vindt u de complete lijst met aanbevelingen uit dit adviesrapport.

In de tweede fase van het traject (‘Inrichten’) ging Haute Equipe (nader) in gesprek met partijen die bij het welzijnswerk op Ameland zijn betrokken: de gemeente, de stakeholders, beheerders van dorpshuizen en professionals van de kinderopvang, maatschappelijke organisaties en zorg. Kunnen zij zich vinden in de uitkomsten en aanbevelingen uit de eerste fase? En wat zijn volgens hen de kernwaarden voor welzijnswerk op Ameland?

De startnotitie, het Rapport Eerste Fase Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland en de uitkomsten van de bijeenkomsten en groepsgesprekken, leverden input voor dit gezamenlijke visiedocument ‘Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland’.

Waardengericht werken

Haute Equipe werkt volgens de aanpak ‘waardengericht werken’. Betrokken partijen uit het Sociaal Domein, zoals inwoners, beleidsmakers en uitvoerende professionals, formuleren daarbij een aantal gedeelde (kern)waarden. Zij geven samen prioriteit en invulling aan de voor hen belangrijk(st)e waarden. In het hoofdstuk hierna (hoofdstuk 1) leest u meer over waardengericht werken.

Gezamenlijke algemene/overstijgende ambities welzijnswerk Ameland

Om welzijnswerk op Ameland toekomstbestendig te organiseren en uit te voeren hebben we, samen met de stakeholders[1], onderstaande algemene/overstijgende ambities voor welzijnswerk geformuleerd.

- Inwoners kunnen van wieg tot graf op Ameland blijven wonen. Voorzieningen moeten daar op zijn toegerust. Nu en in de toekomst.
- Iedereen, van 0 tot 100-plus jaar, kan op zijn/haar eigen wijze (blijven) meedoen en een bijdrage leveren aan de samenleving op Ameland. Ook kwetsbare inwoners die voor hun zelfredzaamheid ondersteuning nodig hebben.
- Er is een goede sociale samenhang en een veilig en gezond leef- en opgroeiklimaat.
- Vanuit de kernwaarden ‘vraaggericht’ en ‘eigen kracht’ wordt zo veel mogelijk ingezet op de algemene voorzieningen (onderin de piramide, zie pagina 17 voor uitleg piramide). Pas als de algemene voorzieningen onvoldoende aansluiten bij de vraag, wordt er opgeschaald naar (tijdelijke) laagdrempelige ondersteuning of uiteindelijk naar specialistische, dure, individuele voorzieningen (zorg, hulp, ondersteuning). Zo worden de eigen kracht, eigen mogelijkheden en het sociaal netwerk van inwoners zo goed mogelijk benut en blijven voorzieningen betaalbaar.
- Versterken van de 1e lijn, mede door ondersteuning van de 2e lijn. (Zie ook vorige punt)
- Terugdringen van de inzet van 2e lijnszorg. (Zie ook vorige twee punten)
- Preventief werken, zoveel mogelijk ‘onderin de piramide’ is het uitgangspunt (zie pagina 17 voor uitleg piramide). Welzijnswerk kan preventief werken en daardoor opschaling naar (dure) voorzieningen/zorg voorkomen. (Zie ook vorige drie punten)

[1] Deze stakeholders zijn de coördinator van het Gebiedsteam, de bestuurders van 't Wantij en 't Camminghahuus, de voorzitter van het bestuur en de leidinggevende van Stichting Sociaal Cultureel Werk Ameland.

Er zijn ook gezamenlijke ambities voor de kernwaarden ‘eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘verbinding/samenwerking’. Deze vindt u in hoofdstuk 5 van dit document.



Figuur 1: 'Met elkaar, voor elkaar’

Hoofdstuk 1: Waardengericht werken

Dit hoofdstuk gaat in op de ‘waardengerichte aanpak’ en laat de opbrengst zien van deze aanpak in de eerste en tweede fase van het traject ‘Toekomstbestendige visie Welzijnswerk Ameland’.

Haute Equipe werkt volgens de aanpak ‘waardengericht werken’. Betrokken partijen uit het Sociaal Domein, zoals inwoners, beleidsmakers en uitvoerende professionals, formuleren daarbij een aantal gedeelde (kern)waarden. Zij geven samen prioriteit en invulling aan de voor hen belangrijk(st)e waarden. Het doel van deze waardengerichte aanpak is om een gedragen missie en visie te ontwikkelen en om overeenstemming te krijgen over de uitvoering in de praktijk. De bedoeling is dat de betrokken partijen zich, door de gemeenschappelijke input, medeverantwoordelijk voelen en gemotiveerd zijn om actief deel te nemen.

Opbrengst waardengericht werken fase 1 en 2

In de eerste fase (‘Richten’) is, via de waardengerichte aanpak, geïnventariseerd wat de huidige en de gewenste toekomstige situatie van het welzijnswerk op Ameland is. Samen met betrokken partijen zoals inwoners, beleidsmakers vanuit de gemeente Ameland, bestuursleden van welzijnsorganisaties en uitvoerende professionals, zijn er individuele- en groepsgesprekken gevoerd. In deze gesprekken kwamen de kernwaarden uit de startnotitie terug. Door er aan de hand van diverse thema’s over te praten, hebben we samen de waarden geprioriteerd en de lege containerbegrippen ‘gevuld’ met betekenis. Het is de bedoeling dat iedereen zich in deze waarden herkent en ze toe kan passen. Daarom is het noodzakelijk om de abstracte containerbegrippen concreter en specifieker te maken.

In fase 2 (‘Inrichten’) hebben we samen met de stakeholders en medewerkers van welzijns-, zorg en maatschappelijke organisaties deze verdiepingsslag gemaakt.

Want wat betekent het om vraaggericht te werken? Hoe ziet de eigen kracht er uit wanneer we het bijvoorbeeld over de dorpshuisfunctie hebben? En hoe werk je vraaggericht? Voor uitvoerende professionals betekent dat iets anders dan voor inwoners. Door het er samen over te hebben, ontstaat er consensus over welke waarden belangrijk zijn en wat het betekent om volgens die waarden te werken. Doordat we samen de waarden betekenis hebben gegeven, kan er in de toekomst ook op worden gereflecteerd. Zitten we nog op de juiste koers? Werken we nog wel vraaggericht of moeten we bijsturen?

Uiteindelijk vinden de betrokkenen drie kernwaarden het belangrijkste voor het welzijnswerk op Ameland: **‘eigen kracht’**, **‘vraaggericht’** en **‘verbinding/samenwerking’**. Deze drie waarden staan niet op zichzelf, maar hangen allemaal met elkaar samen. Dingen die voor alle waarden vaak naar voren kwamen, waren bijvoorbeeld ‘elkaar vertrouwen’, ‘veiligheid’, ‘er op af’, ‘samenwerken en samen doen’, en ‘elkaar leren kennen’. Zo is vertrouwen belangrijk om vanuit de kernwaarde ‘vraaggericht’ te kunnen werken. Tijdens de bijeenkomst over de dorpshuisfunctie werd met een mooi voorbeeld geïllustreerd hoe deze waarden en onderliggende ‘voorwaarden’ met elkaar samenhangen.

Tijdens één van de bijeenkomsten werd benoemd dat dorpshuizen het liefst vraaggericht werken (in plaats van aanbodgericht) en dat zij een belangrijke functie hebben in het laagdrempelige signaleren. Maar het is niet eenvoudig om de vraag van de Amelanders op te halen. Laat staan om de onuitgesproken vraag áchter de vraag te signaleren.

Eén van de grote voordelen van de dorpshuisfunctie is het lokale en laagdrempelige karakter, waardoor er korte lijntjes zijn tussen de vrijwilligers/professionals en de inwoners. Ook werd benoemd dat, als je vraaggericht wilt werken, het essentieel is om een open houding te hebben zodat je elkaar beter leert kennen en er een vertrouwensband kan ontstaan. Door het laagdrempelige karakter van de dorpshuizen, in combinatie met een open houding en vertrouwen, creëer je een omgeving waarin mensen (hopelijk) hun vragen durven te stellen en waarin jij als vrijwilliger/professional de mogelijkheid hebt om te signaleren wat er aan de hand is.

Soms gaat het alleen over het (mee)organiseren van een activiteit. Maar er kan ook een onuitgesproken vraag achter zitten, zoals eenzaamheid. Het kan voorkomen dat je een signaal oppikt waar je vanuit jouw rol niet direct iets mee kunt. Daarom is het belangrijk om eilandbreed de verbinding te hebben met andere vrijwilligers, professionals en sleutelfiguren. Zodat je weet wat er speelt en je het signaal door kunt verbinden naar de juiste plek, persoon of het juiste aanbod. Om dit te kunnen doen is het belangrijk om elkaar te leren kennen en elkaars kracht te (h)erkennen, zodat Amelanders zo snel en goed mogelijk worden geholpen en (zo veel mogelijk) op eigen kracht verder kunnen.

Zoals uit het bovenstaand voorbeeld blijkt, hebben de drie kernwaarden ‘eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘verbinding/samenwerking’ tijdens de verschillende bijeenkomsten een praktische invulling gekregen. Samen hebben we benoemd wat de waarden betekenen en wat er voor nodig is om volgens deze waarden te kunnen werken. Deze drie kernwaarden zijn dan ook de kapstok voor de nieuwe visie op toekomstbestendig welzijnswerk op Ameland:

*“**Met elkaar en voor elkaar zijn we er voor het welzijn van de Amelanders. Dát is waar we het voor doen.”***

Hoofdstuk 2: Welzijn en welzijnswerk

In dit hoofdstuk leest u meer over welzijn en welzijnswerk. Wat zijn de gezamenlijk geformuleerde definities hiervan? Hoe ziet het welzijnswerk op Ameland er uit? En wat hebben de 5 P's hier mee te maken?

Definities welzijn en welzijnswerk

Voordat we verder ingaan op de visie, is het belangrijk om helder te hebben welke definities van welzijn en welzijnswerk we gebruiken. Deze definities zijn in samenspraak met de stakeholders tot stand gekomen.

Welzijn

Welzijn is de mate waarin een individu naar eigen wens wil, kan en mag deelnemen aan de samenleving. 'Het gaat goed'. Welzijn is een verzamelbegrip. Het gaat over woorden als (mentaal, sociaal en lichamelijk) welbevinden, meedoen, gezien worden, geluk, persoonlijke ontwikkeling en zingeving. Welzijn is persoonlijk en voor iedereen anders.

Welzijnswerk

1. Maatschappelijke activiteiten en diensten gericht op het bevorderen van het welzijn van inwoners.
2. Geheel van maatschappelijke organisaties dat activiteiten gericht op het welzijn van inwoners verzorgt.

Vanuit het welzijnswerk bieden professionals en vrijwilligers (tijdelijke) ondersteuning. Zodat (groepen) inwoners hun eigen leven (weer) op eigen wijze kunnen invullen, zij mee kunnen doen aan de samenleving en de leefbaarheid wordt bevorderd. Het welzijnswerk biedt een laagdrempelig platform waar inwoners vragen kunnen stellen.

Meerwaarde welzijnswerk

Het welzijnswerk heeft een belangrijke functie. Het bouwt nieuwe netwerken en versterkt bestaande netwerken tussen organisaties, professionals, inwoners, dorpen en wijken. Zo versterkt het de 'community' en biedt het kansen om de eigen kracht en de talenten van inwoners te stimuleren. Welzijnswerk versterkt de (lokale) leefbaarheid en zorgt ervoor dat iedereen mee kan doen aan de samenleving. Het welzijnswerk faciliteert initiatieven van inwoners en biedt waar nodig (tijdelijk) ondersteuning. Door tijdelijke ondersteuning, wordt de persoonlijke ontwikkeling van (groepen) inwoners gestimuleerd. Dit kan op creatief, cultureel, intellectueel, maatschappelijk en/of sportief gebied. Het welzijnswerk faciliteert - het is niet 'u vraagt, wij draaien', maar 'met elkaar, voor elkaar'. Door tijdelijke ondersteuning, ontstaat er idealiter eigenaarschap en wordt er gebruik gemaakt van de eigen kracht van inwoners. Ook speelt het welzijnswerk een belangrijke rol in het tijdig signaleren. Zo kan via preventie en interventie een escalatie naar zwaardere zorg worden voorkomen.

In de door ons gehanteerde definitie, valt professionele zorg niet onder welzijnswerk. Wel staat het welzijnswerk idealiter in verbinding met de zorg, zodat er, indien nodig, tijdig kan worden doorverwezen.

Welzijnswerk op Ameland

Op dit moment is er al een groot welzijnswerkaanbod op het eiland. Zo is er in elk dorp een dorpshuis: Ons Hol in Hollum, ‘t Camminghahuus in Ballum, De Toel in Nes en ‘t Wantij in Buren. Al deze dorpshuizen hebben een eigen identiteit, een eigen aanbod en een eigen organisatie. Ook op verschillende andere plaatsen wordt (al dan niet bewust) welzijnswerk uitgevoerd. Zo zijn er de scholen, de kerken, De Plaats, sportverenigingen, De Stelp en Dorpsbelangen waar activiteiten worden georganiseerd. Zo organiseert De Plaats bijvoorbeeld laagdrempelige koffiemomenten en thema-avonden en zijn er vrijwilligers actief die, samen met bewoners van De Stelp, activiteiten ondernemen. Deze activiteiten zijn belangrijk voor de sociale contacten. Maar bijvoorbeeld ook bedrijven dragen bij aan het welzijn van de Amelander.

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, Praktijk Ondersteuners Huisartsen, thuiszorg, fysiotherapie en GGD Fryslân. Voor meer gespecialiseerde zorg moeten de inwoners naar de vaste wal. Het merendeel van de professionele zorg op het eiland werkt vanuit een vaste locatie. De buurtsportcoaches, welzijnswerkers (SCW Ameland) en de medewerkers van het Gebiedsteam Ameland leggen nu vaak de verbinding tussen welzijn en zorgactiviteiten op het eiland. Zij opereren voornamelijk ambulant en zijn niet aan één locatie gebonden. De laagdrempeligheid maakt dat zij een grote groep Amelanders weten te bereiken.

Zij 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 welzijnswerkers en het Gebiedsteam een faciliterende rol.

De 5 P's

Samen met de stakeholders, is tijdens de bijeenkomsten overeengekomen om het welzijnswerk op Ameland in te richten volgens de uitgangspunten van de 5 P's van Vincent Kokke[2]. De 5 P's staan voor Presentie, Preventie, Participatie, Presentatie en Partnerschap. In onderstaande figuur is weergegeven welke kernwaarden hier bij horen. Voor verdere informatie over de 5 P's, zie bijlage 6: De 5 P's.



Figuur 2: De 5 P's

[2] 'De 5 P's van Welzijn', Vincent Kokke (13 april 2018).

Hoofdstuk 3: Eilandspecifieke context en enkele cijfers

Dit hoofdstuk geeft zicht op de eilandspecifieke context. Want *"je kunt het eiland niet vergelijken met vaste wal"*. Ook komen er wat feiten en cijfers over Ameland aan bod.

Eigen identiteit

Het is belangrijk dat het welzijnswerk op Ameland (ook) in de toekomst goed aansluit op de eilandspecifieke context. *"Je kunt het eiland niet vergelijken met vaste wal"*, is iets wat vaak terug kwam in de (groeps)gesprekken. Ameland is lang een zelfstandig eiland geweest, waardoor het een eigen identiteit heeft gevormd met een eigen dialect, gewoontes en tradities. Inwoners voelen zich in de eerste plaats Amelander, maar een groot deel van de identiteit baseert zich op hun (geboorte)dorp. Deze identiteit wordt als waardevol en belangrijk ervaren. Het is daarom belangrijk dat het welzijnswerk op lokaal niveau de inwoners weet te bereiken.

Zelfstandigheid, eenzaamheid

Veel Amelanders komen uit grote families en worden opgevoed om (al jong) 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 de zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van jongeren. Zelfstandigheid is iets wat de Amelander kenmerkt, maar daardoor durft niet iedereen om hulp te vragen. Zo blijkt uit cijfers van de Gezondheidsmonitor[3] dat 39% van de inwoners van 19 jaar of ouder zich eenzaam voelt.

Overmatig alcohol- en drugsgebruik

Ook overmatig alcohol- en drugsgebruik is een thema dat veel werd genoemd in de gesprekken. Uit de cijfers van de Gezondheidsmonitor blijkt dat 15% van de volwassenen op Ameland een 'zware drinker' is en 27% overmatig drinkt. Dit is veel hoger dan de gemiddelde score in Fryslân. Uit de meest recente cijfers van GGD Fryslân blijkt niet dat jongeren op Ameland in verhouding meer alcohol en drugs gebruiken dan gemiddeld in Fryslân. De Amelander jeugd scoort op de meeste onderzoeksvragen over drugsgebruik zelfs opvallend laag. Toch maken verschillende partijen (professionals die werken met jongeren op Ameland, ouders en ook jongeren zelf) zich zorgen over het middelengebruik onder de Amelander jeugd. Op basis van signalen uit de praktijk, vermoeden zij dat het middelengebruik (veel) hoger is dan de cijfers weergeven. Een mogelijke verklaring voor de lage cijfers is dat de doelgroep de vragenlijst sociaal wenselijk invult en dat er niet openlijk over wordt gepraat. Daarom zijn 'vertrouwen', 'laagdrempelig' en 'lokaal' enkele begrippen die belangrijk zijn om als vrijwilliger/professional deze onuitgesproken signalen op te kunnen pikken en om escalatie naar gespecialiseerde zorg te voorkomen.

[3] Gezondheidsmonitor 19+ 2016, GGD Fryslân.

Op elkaar letten, elkaar helpen, voor elkaar zorgen

Ondanks de Amelander zelfstandigheid, vindt men het op het eiland normaal om elkaar te helpen. Men let op elkaar en zorgt voor elkaar. Uit de Gezondheidsmonitor blijkt ook dat 13,5% van de Amelanders mantelzorg verleent (minimaal 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden). Dit is in verhouding wat lager dan gemiddeld in Fryslân. Het kan ook zijn dat mantelzorg op het eiland vanzelfsprekender is dan aan de vaste wal en dat men hulp aan een naaste daarom minder snel mantelzorg noemt. Tijdens de gesprekken kwam naar voren dat men vond dat het er 'gewoon bij hoort'. "*Je doet dat gewoon voor elkaar, maar om dit dan meteen mantelzorg te noemen…".* Een groot deel (38%) van de Amelanders doet vrijwilligerswerk.

Dat men op elkaar let, elkaar helpt en voor elkaar zorgt, wordt mogelijk ook weerspiegeld in het relatief lage aantal maatwerkvoorzieningen op het eiland. Op Ameland hebben 63 inwoners per 1.000 huishoudens een maatwerkvoorziening, in Fryslân zijn dit 90 inwoners per 1.000 huishoudens[4]. Een andere verklaring voor het lagere aantal maatwerkvoorzieningen op Ameland, is dat inwoners naar vaste wal moeten omdat niet alle voorzieningen op het eiland aanwezig zijn.

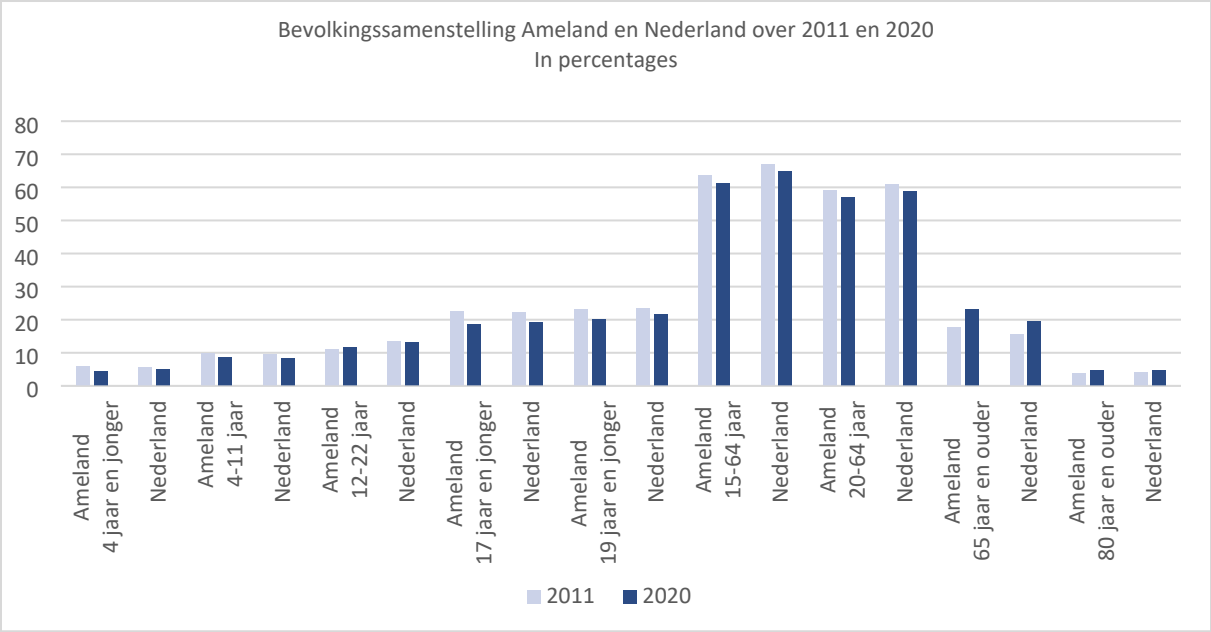
Sociaal netwerk nodig

Men vindt het op Ameland normaal om elkaar te helpen. Hier is echter wel een (groot) sociaal netwerk voor nodig. Wat als je dat niet hebt? Er verhuizen steeds meer (gepensioneerde) mensen vanaf de wal naar Ameland. Naar verwachting doet een deel van deze groep sneller een beroep op professionele zorg, omdat er geen of een kleiner sociaal netwerk is dat informeel ondersteuning kan bieden.

Bevolkingssamenstelling nu en in de toekomst

Op 1 januari 2020 telde de gemeente Ameland 3.673 inwoners en 1.712 huishoudens, verdeeld over de dorpen Hollum, Ballum, Nes en Buren. Een gemiddeld huishouden op Ameland bestaat uit 2,14 personen[5]. Wanneer we kijken naar de bevolkingssamenstelling, springen twee categorieën er uit: de groep jongeren t/m 17 jaar en de groep 65-plussers. Het aantal jongeren op Ameland in de categorie '17 jaar of jonger', daalt vanaf 2011 gestaag: van 22,5% naar 18,7% in 2020. Hoewel het aantal jongeren op Ameland daalt, is de categorie '65 jaar en ouder' fors gegroeid: van 17,7% in 2011, naar 23,2% in 2020. Dit is veel hoger dan het landelijk gemiddelde van 15,6% in 2011 en 19,5% in 2020.

[4] https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Gemeentelijke-Monitor-Sociaal-Domein. Cijfers hebben betrekking op voorzieningen vanuit de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet.
[5] Bron: CBS, bewerking ABF Research, augustus 2020.



Figuur 3: CBS, bewerking ABF Research, augustus 2020

Naar verwachting zetten deze trends (daling jongeren en stijging 65-plussers) op Ameland in de toekomst verder door. Volgens de Bevolkingsprognose[6] is voor alle Friese Waddeneilanden het percentage 65-plussers in 2035 met maar liefst 22,5% gegroeid. Uit de bevolkingssamenstelling en toekomstprognose komt naar voren dat er sprake is van (dubbele) vergrijzing en ontgroening. Wat betekent dit voor het huidige en toekomstige voorzieningengebruik? In de ideale situatie zouden alle benodigde voorzieningen aanwezig zijn, zodat inwoners van wieg tot graf op Ameland kunnen blijven wonen. Welzijnswerk speelt hierin een cruciale rol. Het is belangrijk dat het welzijnswerk blijvend inspeelt/anticipeert op en aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen en lokale kerncijfers.

Zie bijlage 3 ‘Welzijn op Ameland in vogelvlucht: een aantal cijfers en feiten’ voor meer informatie over cijfers, de eilandspecifieke context en definities.

[6] https://friesland.databank.nl/ Fryslân in cijfers, bevolking 65 jaar en ouder groei t.o.v. 2020 Waddeneilanden.

Hoofdstuk 4: Visie gemeente op Toekomstbestendig Welzijnswerk Ameland

Dit hoofdstuk gaat in op de visie op toekomstbestendig welzijnswerk van de gemeente Ameland.

Onderdeel Sociaal Domein

Het welzijnswerk maakt deel uit van het Sociaal Domein en heeft hierin een nadrukkelijke rol. Zo heeft het welzijnswerk betrekking op:

- Zelfredzaamheid en participatie, meedoen, vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en Participatiewet;
- Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen van jongeren vanuit de Wet kinderopvang, de Wet primair onderwijs, de Wet voortgezet onderwijs en de Wet op de Jeugdhulp.

"Iedereen, van 0 tot 100-plus jaar, kan op zijn/haar eigen wijze meedoen in de samenleving." Dat is het streven van het Beleidskader Sociaal Domein[7] van de gemeente Ameland. Dit streven sluit uitstekend aan bij de visie op toekomstbestendig welzijnswerk en is dan ook één van de ambities in dit visiedocument. Uitgangspunten daarbij zijn:

Burgerkracht en zelfredzame samenleving (kracht van de samenleving) zijn de basis: Vanuit de eigen kracht en onderlinge verbonden- en betrokkenheid redden de inwoners op het eiland zich zoveel mogelijk zelf (meedoen, ontwikkelen, opgroeien, opvoeden, enzovoorts).

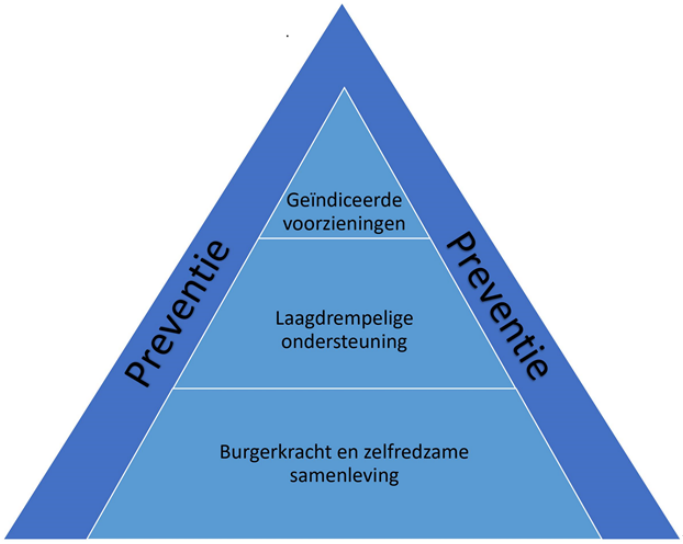
Lokale basisvoorzieningen (lokale basis infrastructuur, laagdrempelige ondersteuning dichtbij): Om burgerkracht en zelfredzaamheid te realiseren, zijn basisvoorzieningen op het eiland nodig. Onder andere: **welzijnswerk** (inclusief dorpshuizen), lokale verenigingen/stichtingen, sportvoorzieningen, kinderopvang, scholen, bibliotheekvoorziening, muziekschool, maatschappelijk werk, openbare en jeugdgezondheidszorg en huisartsen. Het betreft basisvoorzieningen die de inwoners zelf, al dan niet financieel ondersteund met subsidies, organiseren. En basisvoorzieningen die de overheid/gemeente organiseert, al dan niet op basis van wet- en regelgeving. Het streven is de basisvoorzieningen - ter ondersteuning van de kracht van, en zelfredzaamheid in de samenleving - binnen de financiële mogelijkheden, laagdrempelig en dichtbij op het eiland te organiseren.

Geïndiceerde, specialistische voorzieningen/hulp/zorg: Indien nodig en/of als de eigen kracht van het individu, met ondersteuning van het sociaal netwerk en de inzet van lokale basisvoorzieningen ontoereikend zijn, worden specialistische, individuele voorzieningen (hulp, zorg, ondersteuning) ingezet. Dit gebeurt meestal na indicatie door het Gebiedsteam, de huisarts, zorgaanbieder, enzovoorts.

[7] Kadernota Samen Leven Zorg voor Elkaar (Sociaal Domein) Noordoost Fryslân'.

‘Van onderop’

De opbouw van welzijnswerk is ‘van onderop’. Dit is terug te zien in de ‘welzijnspiramide’ (zie figuur 4). Vanuit de kernwaarden ‘vraaggericht’ en ‘eigen kracht’ wordt idealiter ingezet op de algemene voorzieningen (onderin de piramide). De gemeente wil vanuit de vraag van inwoners en het welzijnsaanbod, voorzien in de behoeften van inwoners. Als de algemene voorzieningen onvoldoende aansluiten bij de vraag, kan er opgeschaald worden naar (tijdelijke) laagdrempelige ondersteuning. Bovenin de piramide zitten de geïndiceerde voorzieningen. Welzijnswerk kan preventief werken en daardoor opschaling naar (dure) voorzieningen/zorg voorkomen.



Figuur 4: Welzijnspiramide

Het streven is om zoveel mogelijk onder in de piramide te organiseren en te borgen. Hierbij zijn de inwoners, inclusief hun sociaal netwerk, en de basisvoorzieningen in de ‘nuldelijn’ en eerste lijn’ aan zet. Er wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de eigen kracht van de samenleving. Het welzijnswerk op Ameland functioneert als één van de belangrijke basisvoorzieningen op de grens van de ‘nulde lijn’ (dorpshuisfunctie) en ‘eerste lijn’ (welzijnswerkers, kinderopvang). Om deze visie te kunnen realiseren, is het belangrijk om het welzijnswerk (inclusief dorpshuisfunctie) op Ameland hier in de toekomst zo optimaal mogelijk op in te richten, naar te organiseren en uit te voeren. Dit uiteraard binnen de grenzen van de eilandspecifieke mogelijkheden en de beschikbare financiële middelen.

Voor de vitaliteit van de samenleving en de betaalbaarheid, is het wenselijk zoveel mogelijk onder in de piramide te blijven. Hoger in de piramide is het nodig specialistische, dure, individuele voorzieningen (zorg, hulp, ondersteuning) in te zetten (Wmo-voorzieningen, Jeugdhulp, voorzieningen Participatiewet). Het streven is om dit, door een goed functionerende basis aan de onderkant van de piramide, zoveel mogelijk te beperken. Hiervoor is het essentieel dat de basis(voorzieningen) in de piramide op orde is/zijn. Als onderdeel van dit samenwerkende geheel in de ‘nuldelijn’ en ‘eerste lijn’, geldt dit ook voor het welzijnswerk.

Preventief werken

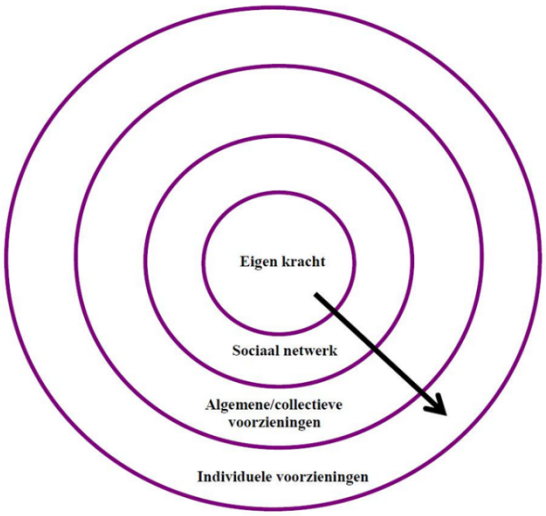
Om de basis van de piramide op orde te hebben/krijgen en zo goed mogelijk te laten functioneren, is **Preventief werken** het uitgangspunt. Preventief werken is van de onderkant tot de bovenkant van de piramide nodig. Maar de nadruk hierbij en het grootste effect hiervan ligt aan de onderkant van de piramide.

Onder preventief werken in het Sociaal Domein verstaan wij kortgezegd het volgende:

- Signaleren van (hulp- en ontwikkel-)vragen, problemen en tekortkomingen door maatschappelijke organisaties (de zogenaamde 'vindplaatsen').
- Afstemmen en samenwerken tussen de maatschappelijke organisaties (netwerk) in 'nulde lijn' en 'eerste lijn'.
- Versterken van eigen kracht en zelfredzaamheid van en verbondenheid tussen de inwoners;
- Integraal benaderen/analyseren van situaties.
- Zoveel mogelijk ondersteuning vanuit de 'nuldelijn' het zogenaamde 'voor-veld'.
- Bedenken van andere, 'lichtere' oplossingen en stimuleren van collectieve oplossingen.
- Betrekken van sociaal netwerk.
- Organiseren van ontmoeting (steunt, ontlast, activeert, uitwisselen informatie en ervaringen).

Het is belangrijk dat de afstemming en samenwerking tussen de maatschappelijke organisaties dynamisch en vanzelfsprekend zijn (vangnet via maatschappelijk netwerk), los van de organisatie- en uitvoeringsstructuren van de moederorganisaties. Vrijwilligers en professionals van verschillende organisaties weten elkaar te vinden en zien zich in deze situaties als collega's in één team.

Redenerend vanuit het individu, de inwoner, ligt de nadruk van preventief werken in de cirkels dicht om het middelpunt van de onderstaande figuur:



Figuur 5: Eigen kracht en samenredzaamheid

Denken en doen vanuit eigen kracht en samenredzaamheid dragen in belangrijke mate bij aan preventief werken. Preventief werken is in het Sociaal Domein voor de basisvoorziening welzijnswerk het uitgangspunt. Eigen kracht en samenredzaamheid zijn hierbij belangrijke pijlers. Waarbij alle inwoners (jong en oud) deel uitmaken van het maatschappelijk verkeer ('inclusieve samenleving': iedereen kan meedoen). Daarbij is het voor het welzijnswerk met zijn vrijwilligers en professionals in de 'nulde lijn' en 'eerste lijn' belangrijk om te werken volgens de 'Bakens Welzijn Nieuwe Stijl'. Werken volgens de Bakens Welzijn Nieuwe Stijl past helemaal bij de eerder beschreven uitgangspunten van de 5 P's (zie pagina 12).

Bakens Welzijn Nieuwe Stijl

1. **Richten op de vraag achter de vraag** → Vraaggericht werken.
2. **Baseren op de eigen kracht van de inwoner** → Wat kunnen inwoners (nog) zelf, eventueel met hulp van directe sociale omgeving en vrijwilligers? Wat kan de professional doen om zelfredzaamheid van de inwoner (in en met zijn eigen omgeving) te versterken?
3. **Direct er op af** → Bij signalen over vereenzaming, verwaarlozing, verslaving, schulden, enzovoorts naar mensen toe en in gesprek gaan, verbinden met andere maatschappelijke organisaties (bijvoorbeeld dorpshuis, maatschappelijk werk, Gebiedsteam, buurtsportcoach, sport-/cultuurvereniging).
4. **Formeel en informeel in optimale verhouding** → Balans, wat kunnen inwoners (onderling) zelf en wat is nodig aan ondersteuning/begeleiding van professionals?
5. **Doordachte balans van collectief en individueel** → Collectieve aanpak waar kan, individuele aanpak waar nodig.
6. **Integraal werken** → Integratie en samenhangende aanpak van professionals, welzijnswerkers, maatschappelijk werkers, JGZ-medewerkers, IB-ers/zorgcoördinator scholen, enzovoorts, verbinden met Gebiedsteam/gebiedsgericht werken.
7. **Niet vrijblijvend, maar doel- en resultaatgericht** → Concrete afspraken over resultaat en wie doet wat (inwoners zelf, sociaal netwerk, vrijwilliger en professional).
8. **Baseren op ruimte voor de professional** → Ruimte professional om zelfstandig te handelen op basis van vrije beslissingsruimte.

Van doelgroepen naar maatschappelijke effecten

In de aansturing van welzijnswerk lag tot nu toe vaak de focus op doelgroepen. Inzet van welzijnswerk is/was vaak uitsluitend gericht op doelgroepen. In het licht van samenredzaamheid komt deze focus anders te liggen. De samenredzaamheid draagt bij aan het beter participeren ('meedoen') van de 'zwakkere' in de samenleving. De focus ligt daarbij niet op een doelgroep, maar op een effect waarvan de doelgroep kan profiteren. Inzet van welzijnswerk kan daarbij direct gericht zijn op de doelgroep die het meeste belang heeft bij een gewenst effect. Maar kan ook gericht zijn op de meer succesvolle of talentvolle inwoners of op het bedrijfsleven. Het gaat om denken en doen in termen van het bereiken van maatschappelijke effecten in plaats van doelgroepen. Dit kan door themagericht te werken.

Thema's welzijnswerk

Onderstaande vier thema's binnen het welzijnswerk op Ameland nu en in de nabije toekomst, hebben prioriteit voor de gemeente. Uit verschillende gesprekken met de stakeholders bleek dat zij deze thema's herkennen en het ook belangrijk vinden om er samen mee aan de slag te gaan.

- **Samenredzaamheid**: Centraal in de transformatie van het Sociaal Domein staat het versterken van de zelfredzaamheid en de samenredzaamheid. Versterken van de zelfredzaamheid is een kompas waar de professionele hulpverlening op vaart. Samenredzaamheid is de vaste koers voor het welzijnswerk. Een sterke samenredzaamheid van de lokale samenleving is een belangrijk effect. Dit is een voorwaarde voor de 'inclusieve samenleving' en preventief werken. Het welzijnswerk kan en moet een belangrijke bijdrage leveren aan de samenredzaamheid.
- **Eenzaamheid:** In de dorpen op Ameland kijken de inwoners veel naar elkaar om. Toch vallen er inwoners buiten de boot. Juist in een hechte gemeenschap kunnen gevoelens van eenzaamheid hoog oplopen. Eventueel onvermogen om hulp, steun of aandacht te vragen aan de omgeving is dan nog schrijnender. In de inclusieve samenleving is het streven deze problematiek, mede via de inzet van het welzijnswerk, te beperken.
- **Meer inwoners blijven langer thuis wonen**: In een inclusieve samenleving is het streven inwoners langer thuis, of in de eigen omgeving te laten wonen. Het gaat daarbij niet alleen om ouderen. Het gaat om alle inwoners die een beschermende of begeleide woonomgeving nodig hebben. Dit kan door de juiste voorzieningen (bijvoorbeeld toegankelijke woningen) en de juiste hulp/ondersteuning te realiseren. Maar vooral door de sociale omgeving hierop in te richten. Hierin ligt een belangrijke taak voor het welzijnswerk.
- **Jeugd:** De jeugd neemt een bijzondere plek in binnen de samenleving. Ook op Ameland. Het is belangrijk dat de jeugd talenten kan ontwikkelen, actief meedoet, weerbaar is en een constructieve bijdrage levert aan de lokale samenleving. Denk hierbij bijvoorbeeld aan verantwoordelijkheid dragen. Het principe van 'eigenaarschap'[8] heeft bij de jeugd daarom vaak een andere uitwerking. Eigenaarschap zal in veel gevallen meer bij de professionals of volwassen vrijwilligers liggen dan bij de jeugd zelf. Toch is het belangrijk dat jeugdigen uitgedaagd worden het eigenaarschap zo veel mogelijk bij hen zelf te leggen. Zij moeten veel investeren voor hun eigen ontwikkeling en om hun eigen plek in de samenleving te vinden. Hierbij is het wenselijk en belangrijk dat zowel de ondersteunende professionals als anderen de jeugd uitdagen om eigenaarschap te ontwikkelen en iets te betekenen voor de lokale samenleving. De samenleving heeft jeugd nodig!

[8] Eigenaarschap: degene die het meest verbonden is, verantwoordelijkheid neemt, aanspreekbaar is en beslist is de 'eigenaar' van een activiteit of initiatief.

Hoofdstuk 5: Gezamenlijke visie op de thema's

In dit hoofdstuk komt de gezamenlijke visie van betrokken organisaties op dorpshuizen, kinderopvang en verbinding welzijnswerk/maatschappelijke organisaties/zorg aan bod.

Dorpshuisfunctie

De dorpshuisfunctie is een laagdrempelige ontmoetingsplek waar iedereen, jong en oud, zich welkom voelt. Idealiter is de dorpshuisfunctie zo veel en vaak mogelijk in de week beschikbaar. Zo kunnen mensen niet alleen naar activiteiten gaan, maar ook spontaan binnenlopen voor een bakje koffie, een praatje of om (op een laagdrempelige manier) een hulpvraag te uiten. Deze vraag kan van alles zijn, bijvoorbeeld het (helpen bij het) organiseren van een activiteit of een specifieke zorgvraag. Door het laagdrempelige karakter, heeft de dorpshuisfunctie een belangrijke signalerende rol in het ophalen van vragen en behoeften.

Via de dorpshuisfunctie kunnen inwoners, lokale verenigingen, professionals, ondernemers en anderen elkaar ontmoeten. De dorpshuisfunctie is als een spin in het web, het is een 'knooppunt' van inwoners, maatschappelijke organisaties en netwerken. De dorpshuisfunctie stimuleert dat alle inwoners mee kunnen doen, dat zij zich gehoord en gezien voelen. Deze functie biedt zingeving en draagt bij aan het welzijn van de Amelanders. Naast ontmoeting, gaat het bij de dorpshuisfunctie om activering, ontwikkeling, ondersteuning en begeleiding. De dorpshuisfunctie heeft een belangrijke sociale en maatschappelijke betekenis voor het dorpsleven. Daarom is het belangrijk dat deze functie voor iedereen dichtbij, laagdrempelig en toegankelijk is.

De kracht van onze lokale samenleving op Ameland is vooral gebundeld binnen de dorpen. Er valt veel voor te zeggen om juist deze kracht in te zetten voor een vitale, inclusieve samenleving. Dit vraagt van zowel de gemeente als van organisaties, om de inwoners in de dorpen daartoe gelegenheid te geven. Evengoed vraagt het van de inwoners veel inzet en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Dit is een groeiproces. Omdat de dorpen verschillen, zal ook het groeiproces per dorp verschillen. En daarmee ook de gewenste inzet van professioneel welzijnswerk.

Over het gebruik van de termen 'dorpshuisfunctie' en 'dorpshuis' kan qua beeldvorming enige verwarring zijn. Een dorpshuisfunctie kan in de bestaande gebouwen plaatsvinden, maar de dorpshuisfunctie is meer dan 'de stenen'. De invulling van de dorpshuisfunctie is flexibel. Het kan de vorm krijgen van een traditioneel dorpshuis. Maar het kan ook in een nieuw/ander gebouw of in combinatie met andere voorzieningen in het dorp (bijvoorbeeld gezamenlijk eten voor ouderen) worden gerealiseerd. Het uitgangspunt is dus dat de invulling van de dorpshuisfunctie niet automatisch gekoppeld is aan één gebouw. Wel is de wens dat, indien mogelijk, in ieder dorp een dorpshuisfunctie aanwezig is, met een eigen identiteit.

Visie dorpshuisfunctie via de drie kernwaarden

Eigen kracht, drijvende kracht



Gerelateerd aan de dorpshuisfunctie gaat eigen kracht over eigenaarschap, betrokkenheid, Amelander centraal, vertrouwen dat we samen iets kunnen bereiken, vertrouwen in elkaar, veilig en sterk voelen, met elkaar en voor elkaar. In de organisatie is de verbinding met en ondersteuning van professionals, zoals welzijnswerker/buurtwerker, beheerder (met welzijn ondersteunende taken) en buurtsportcoach, belangrijk en nodig. Deze verbindingen maken het mogelijk om inwoners te stimuleren om zelf initiatief te nemen voor het ontwikkelen van activiteiten. Waar nodig met ondersteuning van professionals.

Actieve inwoners en vrijwilligers zijn de drijvende kracht achter een dorpshuis(functie). Hun zelforganiserende en probleemoplossende vermogen is nodig voor het beheer (onderhoud en schoonmaak van de ruimtes) en voor het organiseren, voorbereiden en uitvoeren van de activiteiten. Eventueel met ondersteuning van een (welzijns)professional. De inzet van actieve inwoners en vrijwilligers is letterlijk en figuurlijk onbetaalbaar.

De inwoners van een dorp vormen en dragen met elkaar de dorpshuisfunctie. Het uitgangspunt hierbij is ‘met elkaar, voor elkaar’. De eigen kracht van inwoners is als het ware het fundament voor een dorpshuisfunctie. Als de eigen kracht van inwoners onvoldoende is, ontbreekt de basis, het bestaansrecht voor de dorpshuisfunctie en komt het voortbestaan ervan in het geding.

Vraaggericht: laagdrempelig signaleren



Vraaggericht werken vanuit de dorpshuisfunctie gaat vooral over het signaleren van behoeften van inwoners en wat er speelt in de dorpen. Door de laagdrempeligheid van de dorpshuisfunctie, wordt er dichtbij de leefwereld van de inwoners gesignaleerd, waardoor het anders is dan het signaleren in de (medische) zorg. Het signaleren binnen de dorpshuisfunctie kan gaan over een probleemvraag (bijvoorbeeld eenzaamheid, schulden, alcohol). Maar kan ook preventief zijn (bijvoorbeeld organiseren van valpreventie voor ouderen, of begeleiding/ondersteuning bij organiseren evenement door jongeren). Als een signaal niet direct door de dorpshuisfunctie zelf opgepakt kan worden, is het mogelijk om de verbinding te leggen met professionals die dit wel kunnen. Vraaggericht gaat in dit kader ook over het signaleren en benutten van kansen.

Het uitgangspunt van de dorpshuisfunctie is ‘met elkaar, voor elkaar’. Het is niet de bedoeling dat de dorpshuisfunctie zelf allerlei activiteiten organiseert. De behoeften en wensen van de inwoners staan centraal, maar deze inwoners zijn ook medeverantwoordelijk voor het organiseren. Het is niet ‘u vraagt, wij draaien’, maar je doet het samen. Op deze manier ontstaat er ‘met elkaar, voor elkaar’ een actueel, dynamisch en levendig aanbod van activiteiten dat past bij de behoefte/vraag van de inwoners.

Vraaggericht werken vanuit de dorpshuisfunctie stimuleert dat alle inwoners er mogen zijn en durven te zijn, in een vertrouwde, veilige omgeving. Er is hier sprake van wederkerigheid. Dit is een belangrijke voorwaarde om vraaggericht te kunnen werken.

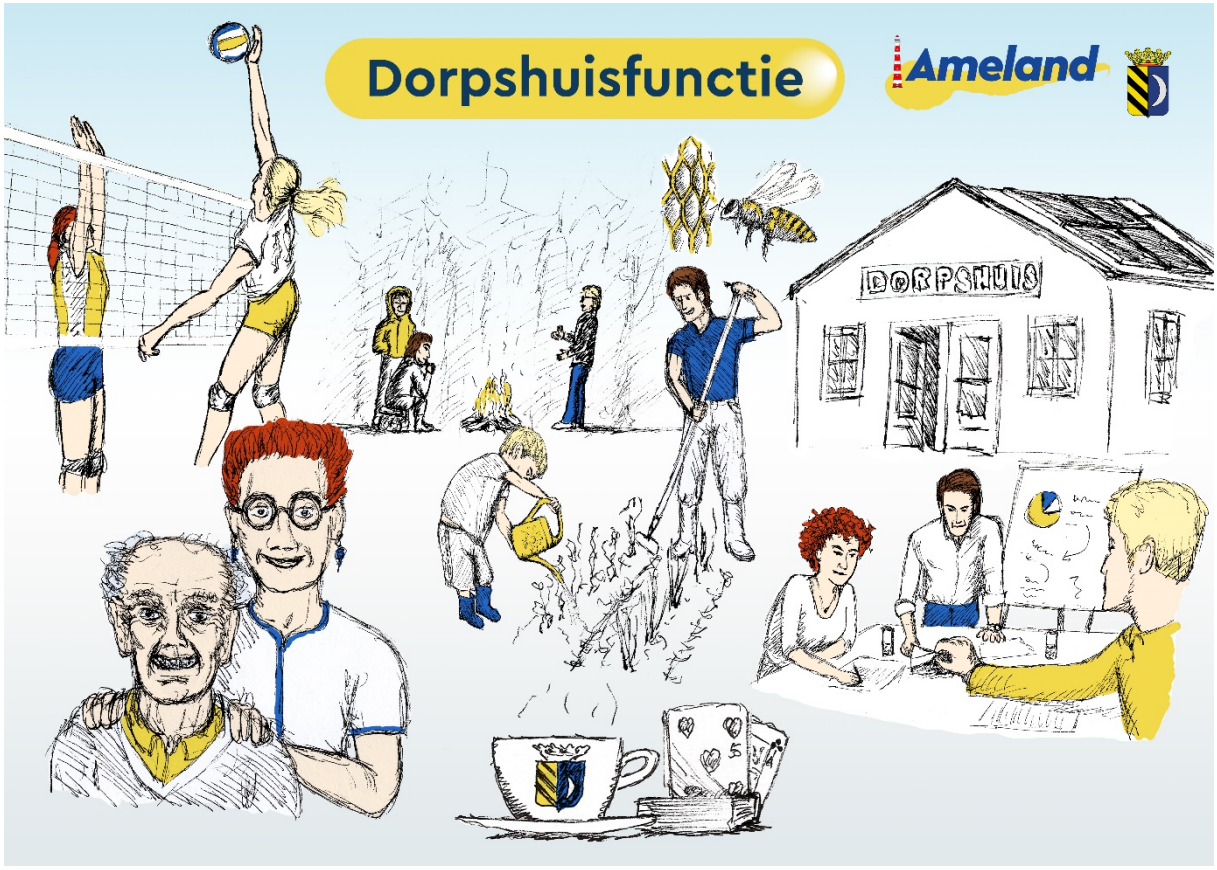
Verbinding/samenwerking: “Haal het beste in elkaar naar boven!”



In de verdiepingssessie met de betrokkenen bij de dorpshuisfunctie, werd duidelijk gepleit voor verbinding, afstemming en samenwerking tussen de verschillende dorpshuislocaties op het eiland. Dit is nodig om de organisatie en uitvoering toekomstbestendig en vernieuwend te laten functioneren. Samenwerken maakt het mogelijk om meer te bereiken met dezelfde inzet. Door gebruik te maken van elkaars kwaliteiten en expertise, haalt men het beste in elkaar naar boven. Andersom geredeneerd is de overtuiging dat dingen mislopen als we elkaar niet opzoeken. Dit vraagt van betrokkenen om op onderdelen over de eigen schaduw heen te stappen en te vertrouwen in elkaar, zodat men het, waar nodig, aandurft om zaken los te laten.

Het is nodig/wenselijk de dorpshuisfuncties te verbinden en (bij voorkeur) organisatorisch samen te laten gaan voor de afstemming van de activiteiten en het vraaggericht en preventief werken. Op deze manier is er sprake van ‘communicerende vaten’ wat betreft het pallet aan dorpshuisactiviteiten op Ameland die elkaar versterken.

De dorpshuisfunctie bevindt zich op de grens tussen de ‘nulde lijn’ en de ‘eerste lijn’. Om vraaggericht en preventief te kunnen werken, zijn afstemming en samenwerking tussen vrijwilligers en (welzijns)professionals nodig. Op deze manier is er een ‘linking-pin’ waarbij activiteiten, inclusief beheer, kunnen worden afgestemd, aangestuurd, georganiseerd en uitgevoerd en hebben de vrijwilligers een (professioneel) aanspreekpunt. Het is in deze aanpak mogelijk vanuit het professionele welzijnswerk in combinatie met het dorpshuis en zijn vrijwilligers op maatschappelijke vragen (bijvoorbeeld ontmoeting in verband met eenzaamheid en activering, begeleiding/opvang) in te spelen. Er is dus zowel verbinding tussen de dorpshuisfuncties onderling, als tussen de vrijwilligers/professionals/inwoners die actief zijn in de dorpshuisfuncties. Door af te stemmen en samen te werken, is er een structuur die het eenvoudig maakt om de verbinding met andere maatschappelijke organisaties aan te gaan (zoals: Gebiedsteam, buurtsportcoaches, kinderopvang, sportverenigingen, kerken).



Figuur 6: 'Dorpshuisfunctie'

Maatschappelijke organisaties

Maatschappelijke organisaties (ook wel ‘de tweede schil’ genoemd) zijn organisaties met een maatschappelijke doelstelling die in het maatschappelijk en publieke domein werken voor allerhande doelgroepen. Op Ameland zijn dit onder andere Stichting Sociaal Cultureel Werk (SCW) Ameland, ’t Wantij, ’t Camminghahuus, Sport Fryslân (buurtsportcoaches), GGD Fryslân, De Plaats/kerken, kinderopvang en scholen.

De verbinding tussen welzijnswerk en zorg speelt een cruciale rol in vroegsignalering en voorkomen van opschaling naar duurdere zorg. Daarom is het belangrijk dat medewerkers van welzijns- en andere maatschappelijke organisaties, het Gebiedsteam, zorgprofessionals, vrijwilligers en actieve inwoners elkaar weten te vinden, en zo nodig, contact met elkaar hebben en samenwerken. Hoe kunnen we welzijnswerk en zorg zo goed mogelijk verbinden op Ameland? Wat betekent het voor jou/jouw organisatie om vanuit de kernwaarden ‘eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘verbinding/samenwerking’ te werken? Medewerkers van welzijnsorganisaties, (andere) maatschappelijke organisaties, Gebiedsteam Ameland, zorgorganisaties als Thuiszorg Het Friese Land, De Stelp, FKFysio en Fysiotherapie Metz de Boer, gingen met Haute Equipe en de gemeente in gesprek over deze vragen.

Visie maatschappelijke organisaties (verbinding welzijnswerk/maatschappelijke organisaties/zorg) via de drie kernwaarden

Eigen kracht: eigen kracht eerst!

De meeste Amelanders willen het liefst hun hele leven op Ameland (blijven) wonen. Zij bepalen zoveel mogelijk zelf hoe zij dit doen. Als inwoners het (tijdelijk) niet alleen kunnen, kunnen zij een beroep doen op hun eigen netwerk, vrijwilligers en/of professionals van allerlei organisaties. Ook als iemand ondersteuning of hulp nodig heeft, is de eigen regie van inwoners het uitgangspunt. Wat wil de inwoner precies? Wat kan hij/zij zelf nog doen? Aan welke hulp en/of ondersteuning heeft de inwoner behoefte?

Voor (de verbinding van) welzijnswerk, (overige) maatschappelijke organisaties en zorg, zijn onderstaande zaken bij de kernwaarde ‘eigen kracht’ belangrijk.

- Vraag bij inwoners laten, wel faciliteren waar nodig
- Ondersteuning bieden (alleen) waar nodig
- Ondersteunen met het opzetten van iets nieuws, maar daarna wel overdragen/loslaten. *“Het blijft van jullie”* (en dus niet van de professional)
- Niet pamperen, maar inwoners helpen bij het zelfstandig oppakken van zaken en uiteindelijk ook los (durven) laten
- Vertrouwen hebben dat de inwoner het zelf (verder) kan
- In hoeverre kun/mag je je met iemand bemoeien “*Ik vroeg me af in hoeverre ik me met hem moest bemoeien en waar de grens lag. Hoever kun je daarin gaan? Wie heeft (uiteindelijk) de regie?”*
- Eigen regie van iemand centraal stellen en kijken hoe jij als professional kunt ondersteunen
- Dingen open en eerlijk bespreken, niet meteen te zwaar maken

- Grenzen aangeven en mensen zelf de keuze geven (hoort ook bij vraaggericht)
- Qua organisatie is een frisse start nodig: één nieuwe welzijnsorganisatie die op eigen benen staat (eigen kracht)

Vraaggericht: er op af!

Bij vraaggericht werken is de vraag van de inwoner het uitgangspunt en niet het eigen- en/of organisatiebelang. Amelanders zijn in het algemeen zelfstandig en vragen niet snel om hulp. Zelfs als ze een vraag hebben, spreken ze deze niet altijd (gemakkelijk) uit. *"Het is soms ontzettend moeilijk om de vraag boven water te krijgen en om de mensen te bereiken."* Ook is het een extra grote uitdaging om bepaalde doelgroepen te bereiken, zoals jongeren.

Het is de kunst om het ophalen van vragen zo eenvoudig en laagdrempelig mogelijk te maken. Dit kan door:

- 'Er op af' te gaan, outreachend te werken.
- Een laagdrempelige, lokale, vaste ontmoetingsplaats te faciliteren die aansluit bij de eigen identiteit van inwoners. Zo kunnen er (op informele manier) signalen worden opgevangen, die door een goede samenwerking met professionals op de juiste plek terechtkomen.
- Op verschillende (laagdrempelige) manieren een luisterend oor te bieden. Loop bijvoorbeeld rond tijdens een koffie-uurtje in plaats van een spreekuur 'met hogere drempel' te organiseren.
- Wel enig aanbod te houden of met nieuw aanbod te komen om inwoners te 'triggeren' om te komen. *"Soms heb je ook gewoon iets nodig om mensen bij elkaar te brengen, om mensen bewust te maken van hun vraag. Achteraf kan best blijken dat de behoefte er wel was, maar dat dit niet is uitgesproken."*

Het maakt niet uit wie uiteindelijk de vraag oppakt en de zaak in beweging krijgt. Of dit nou de kerk, professional, de gemeente of de buurman is. De lijntjes zijn al kort, maar het kan nog beter.

Om te zorgen dat de vraag op de juiste plaats terecht komt, kan 'een spin in het web', een 'verbinder' uitkomst bieden' (zie ook tekst hierna onder 'Verbinding/samenwerking').

Voor (de verbinding van) welzijnswerk, (overige) maatschappelijke organisaties en zorg, zijn onderstaande zaken bij de kernwaarde 'vraaggericht' belangrijk.

- Open staan voor de vele vragen van de inwoners, ogen en oren open houden. "*Ga maar eens na waar je één op één met inwoners praat, daar hoor/zie je veel."*
- De vraag achter de vraag weten te achterhalen
- Van wieg tot graf hier kunnen blijven wonen en luisteren wat iemand daarvoor nodig heeft
- Vraag faciliteren
- Je gehoord voelen (als inwoner, maar ook als professional)
- Dialoog zoeken, gesprek (durven) aangaan. Met inwoners, maar ook (met) de organisaties onderling
- Als je de vraag zelf niet kunt beantwoorden/oplossen zorgen dat de vraag op de juiste plek terechtkomt: 'doorverbinden' (doorverwijzen)

- Denk breder dan de vaste plekken. Dingen kunnen plaatsvinden in het SCW, 't Wantij, 't Camminghahuus of desnoods in een kroeg. Maak het multifunctioneler en zoek elkaar op

Verbinding/samenwerking: "We doen het samen!"

De kracht van welzijnswerk zit volgens veel deelnemers aan de groepsgesprekken in de verbinding tussen de (professionele en vrijwillige) medewerkers van verschillende welzijns-, zorg-, en (andere) maatschappelijke organisaties. Medewerkers van kinderopvang, sociaal cultureel werk, dorpshuizen, onderwijs, sportverenigingen, kerken, het Gebiedsteam, thuiszorg, ouderenzorg, fysiotherapie en allerlei andere organisaties en verenigingen op het eiland, dragen een steentje bij aan het welzijn van inwoners. Zij zorgen er samen voor dat inwoners van wieg tot graf op het eiland kunnen blijven wonen. Er is (nog) geen duidelijk overzicht welke organisaties, voorzieningen en initiatieven er allemaal zijn en wie wat doet. Ook kennen mensen van de verschillende organisaties elkaar niet allemaal of onvoldoende. Er is behoefte aan duidelijkheid en overzicht in de vorm van een (digitale) sociale kaart. Zo weten inwoners, professionals en vrijwilligers waar/bij wie ze met welke vraag terecht kunnen. Mensen worden minder snel van het kastje naar de muur gestuurd en komen sneller op de juiste plek terecht.

Het is belangrijk dat professionals elkaar (beter) leren kennen en weten te vinden en onderling meer contact met elkaar hebben. Ga bijvoorbeeld 'speeddaten', organiseer een pitchavond waar iedereen in tien minuten zijn/haar beroep/organisatie presenteert. Zo weet je wat je voor elkaar kunt betekenen. Als je elkaar (beter) kent en weet wat je aan elkaar hebt, kun je elkaars kennis en expertise zo optimaal mogelijk benutten. Zo kun je samen nog meer bereiken voor de inwoners.

Om de verbinding te kunnen maken, is een 'spin in het web' of een 'verbinder' nodig. Dit is iemand die weet wat er allemaal speelt op Ameland. Iemand met overzicht van de vraag en het aanbod op het eiland die de juiste mensen en/of activiteiten aan elkaar kan koppelen.

Voor (de verbinding van) welzijnswerk, (overige) maatschappelijke organisaties en zorg, zijn onderstaande zaken bij de kernwaarde 'verbinding/samenwerking' belangrijk.

- *"Als je je isoleert kom niet verder, je hebt elkaar ontzettend hard nodig"*
- Met vier dorpen samenwerken voor Ameland
- In de verbinding liggen de kansen
- Kruisbestuiving door samenwerken
- Via integraliteit kun je heel snel stappen maken
- Niet alleen vanuit eigen-/organisatiebelang, maar (vooral) belang van de inwoner centraal stellen
- Iedereen wil het liefst aan oude dingen vasthouden, maar wat heb je nodig om dat los te laten?
- Vertrouwen, en de tijd nemen om vertrouwen op te bouwen
- Horen, gehoord worden en je gehoord voelen
- Trots zijn op wat je doet als professional/organisatie en passie hebben voor je vak
- Positief denken, de kracht bij elkaar zoeken

- Niet te veel blijven hangen in het praten, maar doen!
- Zonder (voor)oordeel aan de slag gaan en dan ook doorpakken
- Signaleren en handelen, door verbinding kun je dingen combineren
- Elkaar wat gunnen en los (durven) laten, maar niet zonder vervolg
- ‘Out of the box’ denken
- Dialoog zoeken en iemand opzoeken, gesprek (durven) aangaan, elkaar ook aanspreken op verbetering
- Soms is een activiteit organiseren (voor professionals) ook goed om mensen bij elkaar te brengen en elkaar te leren kennen
- *“Ondanks de goede bedoelingen, is samenwerken een uitdaging door geldstromen, bepaalde structuren, (formele) kaders waar we in vast zitten, enzovoorts. Als je verbinding wilt hebben moet je over dit soort hobbels heen stappen.”* Toch kun je ook buiten de beperkingen van formele kaders (zoals huisartsen) de verbinding zoeken om inwoners te helpen. Bijvoorbeeld via een regelmatig interdisciplinair overleg
- De samenwerking kan worden versterkt door diverse bestaande organisaties samen te voegen in één stichting. Dit kan zowel voor de dorpshuisfunctie, als de peuter- en kinderopvang



Figuur 7: 'Maatschappelijke organisaties’

Kinder- en peuteropvang

Kinder- en peuteropvang is niet weg te denken uit Nederland. Dat geldt ook voor Ameland. Veel kinderen gaan hier een deel van de week naartoe. Kinderen ontmoeten elkaar in kinderdagverblijven, peuteropvang, bij gastouders of buitenschoolse opvang. In de kinder- en peuteropvang worden kinderen niet alleen opgevangen. Ze krijgen er ook begeleiding en ondersteuning en worden gestimuleerd in hun ontwikkeling.

Pedagogisch medewerkers spelen een belangrijke rol in de pedagogische kwaliteit van de kinder- en peuteropvang. Hoe hoger de pedagogische kwaliteit, hoe positiever de invloed is van de opvang op de kinderen. Onderzoek toont aan dat kinderopvang van hoge kwaliteit de ontwikkeling van jonge kinderen positief beïnvloedt[9]. Zo zijn deze kinderen socialer en hebben ze later in hun schoolloopbaan sterkere cognitieve vaardigheden. Deze cognitieve vaardigheden worden dagelijks gebruikt in taal, het oplossen van problemen en voorstellingen maken van bepaalde zaken. De vaardigheden doelen op het vermogen om kennis en informatie op te nemen en te verwerken[10].

Naast pedagogisch medewerkers spelen de materiële omgeving, (speel)ruimten en materialen, en de andere kinderen een grote rol in de belevingswereld van het kind.

De Rijksoverheid heeft kwaliteitseisen opgesteld waaraan de kinder- en peuteropvang zich moet houden. Deze eisen zijn, aanvullend op de Wet Kinderopvang, onderdeel van de wet Ontwikkelkansen door Kwaliteit en Educatie (OKE, eisen voorschoolse educatie) en de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK). Deze eisen gaan onder andere over de veiligheid, controle, opleiding en ontwikkeling van pedagogisch medewerkers en een mentor voor ieder kind.

Op Ameland is sterk de behoefte aan eigen regie, en om vanuit de eigen kracht de kinder- en peuteropvang te organiseren en uit te voeren, ‘eiland organisaties’. Sinds een aantal jaren is de kinderopvangorganisatie vanaf de wal gestopt en sindsdien hebben Sociaal Cultureel Werk Ameland en later ook ’t Wantij dit opgepakt en vormgegeven.

Beide stichtingen boden al sinds vele jaren peuterspeelzaalwerk (nu peuteropvang) aan. Dit werd als opmaat gebruikt om ook kinderopvang hieraan toe te voegen.

[9] Proefschrift ‘Differential effects of early child care quality on children’s socio-emotional development’ van Martine Broekhuizen, 2015.
[10] Cognitieve vaardigheden. Geraadpleegd op 02-09-2020, https://cognitief.net/cognitieve-vaardigheden/

Visie kinder- en peuteropvang via de drie kernwaarden

Vraaggericht: kinderen en ouders centraal



Vanuit het perspectief van de kinder- en peuteropvang staan de vragen en wensen van de ouders (en kinderen), over opvang, ontwikkeling en opgroeien/opvoeden centraal. Voorts is het belangrijk dat de kinder- en peuteropvang oog heeft voor, geïnteresseerd is in en openstaat voor de vragen en wensen van organisaties waarmee wordt samengewerkt, zoals Jeugdgezondheidszorg (JGZ), inclusief orthopedagoog)/GGD, Gebiedsteam, basisscholen en gemeente (voorschoolse educatie, doorgaande ontwikkellijn, signaleren en organiseren van aanvullende hulp/ondersteuning). Met ouders en samenwerkende organisaties is structureel overleg voor het inrichten en organiseren/uitvoeren van het aanbod dat bij de vragen past. Werken binnen het kader van de, regelmatig veranderende, wet- en regelgeving (vooral kwaliteit) en het financiële kader zijn hierbij voor de haalbaarheid randvoorwaarden en medebepalend.

Structureel overleggen en contact onderhouden met ouders (en kinderen) en samenwerkende organisaties zijn essentieel en vragen om heldere en praktisch werkbare overlegstructuren c.q. -netwerken. Om goed te kunnen bepalen wat nodig is, om te kunnen signaleren, om een match te hebben tussen vraag/wens van ouders en aanbod van samenwerkende organisaties, zijn onderstaande uitgangspunten belangrijk.

- Kind centraal
- Open staan
- Gastvrij en laagdrempelig zijn
- Relaties in vertrouwen opbouwen en onderhouden
- Veilig en vertrouwd klimaat hebben
- Flexibel zijn
- De vraag voorop, niet het aanbod
- Professioneel zijn

"Vraaggericht werken vereist het stuur loslaten."

Eigen kracht: regie op het eiland houden



De inwoners van Ameland willen graag autonoom zijn, eigen regie en zeggenschap hebben en houden en hun eigen boontjes doppen. Dat geldt ook voor de opzet, het behoud en de ontwikkeling van de basisvoorzieningen op het eiland, waaronder de kinder- en peuteropvang. Anders gezegd: de eilanders willen het aanspreken van de eigen kracht in de samenleving kansen geven en benutten, ook voor de opvang en ontwikkeling van kinderen. Hierbij is het behoud van de eigen identiteit, de kracht van authenticiteit, in combinatie met samenwerken op het eiland, belangrijk. Denken en handelen vanuit wat wel kan in plaats van uitgaan van wat niet kan.

Dit is het uitgangspunt voor het zelf inrichten en organiseren/uitvoeren van de kinder- en peuteropvang op het eiland. Door het aanspreken van de eigen kracht is er behoud van regie en kan, gerelateerd aan de kwaliteitseisen, zelf worden bepaald of en zo ja welke externe deskundigheid al dan niet structureel in de lokale situatie wenselijk en nodig is.

Het aanspreken en benutten van de eigen kracht bij de organisatie en uitvoering van de kinder- en peuteropvang, is ook een belangrijke voorwaarde om vraaggericht te werken. Aansluitend op de vraag vindt de organisatie van het aanbod plaats, binnen het wettelijke kader en de financiële mogelijkheden. Toekomstgericht aan het roer blijven staan, met de juiste professionals die dat vanuit de eigen kracht kunnen verzorgen. Op deze manier kan kinder-/peuteropvang op basis van de wensen en vragen van de ouders, binnen een acceptabele bandbreedte, flexibel worden ingericht. Zo is het wellicht mogelijk op het eiland in vakantieperioden 's avonds iets langer en in de weekenden gedeeltelijk open te zijn. Eigen kracht betekent ook het zoeken naar de eigen kracht van ieder kind. Wanneer deze wordt gevonden en hiernaar wordt geluisterd, ontwikkelt een kind zich ook. Het kind centraal komt ook hier naar voren.

Verbinding/samenwerking: nieuwe energie!



Bij de opzet en uitvoering van kinder- en peuteropvang is er sprake van marktwerking. Als aan de (rand)voorwaarden wordt voldaan, kan een opvang vrij worden gestart. Dit geldt ook op het eiland, wetende dat marktwerking hier beperkingen kent. Kinder- en peuteropvang is een basisvoorziening waar behoefte aan en vraag naar is. Gekoppeld aan de waarde eigen kracht, is het wenselijk deze basisvoorziening op eilandniveau toekomstbestendig te organiseren. Mede met het oog op de ontwikkeling van wet- en regelgeving en de kwaliteitseisen voor het inrichten, organiseren en uitvoeren van de kinder- en peuteropvang, zijn samenwerken/samengaan en een centrale organisatie en aansturing op eilandniveau wenselijk. Afhankelijk van de vraag en de financiële mogelijkheden, moeten er ruimte en keuze zijn om meerdere locaties op het eiland beschikbaar te hebben. Ieder met een eigen identiteit, maar wel met de verbinding tussen de locaties. Het is belangrijk dat er een match ontstaat en er met z'n allen een toekomstgericht, open en vertrouwde organisatie ontstaat. Hierbij wordt professionaliteit samengevoegd en ontstaat er nieuwe energie.

Centrale organisatie en aansturing vragen om samenwerking/samengaan van en verbinding tussen de huidige locaties voor kinder- en peuteropvang. Dit biedt mogelijkheden om:

- De ondersteuning en aansturing professioneel en toekomstbestendig te organiseren. Denk hierbij aan de aansturing/leiding, het voeren van de (financiële) administratie, aanvragen en verantwoorden van subsidies, personeelsbeleid en -beheer en juridische zaken.
- De bestuurskracht te vergroten.
- De (kwaliteit)ontwikkelingen, zoals trainingen/nascholing voor pedagogisch medewerkers, eenduidig kindvolgsysteem en methode voorschoolse educatie, enzovoorts, structureel te volgen en op eilandniveau in te vullen.

- Personeel/medewerkers vanuit één personeelsbestand flexibel op de locaties in te zetten, inspelen op de vraag (‘communicerende vaten’).
- Op basis van de vraag van de ouders de openingstijden op de locaties flexibel in te richten (bijvoorbeeld deels ’s avonds en/of weekenden). Bij het aanbod van bijvoorbeeld twee locaties kan ook de ene locatie (met bijvoorbeeld af en toe weekendopenstelling) als overloop van de andere locatie dienen en omgekeerd.
- Met de beschikbare middelen (geld, expertise, medewerkers) meer te doen en synergie te bereiken.
- Een professioneel gesprekspartner te zijn voor de basisscholen (doorgaande ontwikkellijn), gemeente (subsidie en kwaliteitseisen peuteropvang), JGZ (doelgroeppeuters), Gebiedsteam (Jeugdhulp, ondersteuning), welzijnswerk/dorpshuizen en buurtsportcoach (activiteiten).

Vanwege de gestelde kwaliteitseisen en marktwerking, is het belangrijk om de kinder- en peuteropvang organisatorisch en financieel apart te positioneren. Een eigen organisatie, of een aparte organisatorische eenheid binnen een grotere organisatie zijn hiervoor oplossingsrichtingen.

Op dit moment is de kinder- en peuteropvang los van de basisscholen georganiseerd. Via samenwerking met de basisscholen is het wenselijk/nodig om afspraken te maken over de doorgaande ontwikkellijn, inclusief ‘warme overdracht’ bij overgang naar de basisschool. Dit pleit voor de opzet en toepassing van een uniform kindvolgsysteem.

Het is aan te bevelen de vorming van één of twee Integrale Kind Centra (IKC’s) op het eiland te onderzoeken. Hierbij vormen de basisschool en de kinder- en peuteropvang één organisatie, één team met één pedagogische visie voor kinderen van 0-12 jaar. Door samen te werken met welzijn/dorpshuizen, sportverenigingen, enzovoorts is de opzet van een dagarrangement mogelijk. Het onderzoek naar en de eventuele opzet van een IKC staat het apart positioneren van de kinder- en peuteropvang niet in de weg. Het centraal organiseren en aansturen van de kinder- en peuteropvang kan een opmaat zijn naar een mogelijk IKC in de toekomst.

Dit alles draagt ook bij aan de vaker uitgesproken woorden:

“We zijn hier voor alle Amelanders, van jong tot oud. We werken eraan om beter samen door één deur te kunnen en dit doen we voor de toekomst van het eiland.”

Gezamenlijke ambities kernwaarden

Om welzijnswerk op Ameland toekomstbestendig te organiseren en uit te voeren hebben we, samen met de stakeholders, ambities voor welzijnswerk geformuleerd voor de kernwaarden ‘eigen kracht’, ‘vraaggericht’ en ‘verbinding/samenwerking’.

Gezamenlijke ambities eigen kracht

Vanuit de eigen kracht en onderlinge verbonden- en betrokkenheid, en met gebruikmaking van lokale basisvoorzieningen, redden de inwoners op het eiland zich zoveel mogelijk zelf (meedoen, meedenken, ontwikkelen, opgroeien, opvoeden, enzovoorts). Eigen kracht vraagt om eigenaarschap, betrokkenheid, vrijwillige inzet en verantwoordelijkheid. Op Ameland doen we het ‘*met elkaar en voor elkaar’*. Eigen kracht is de basis.

- Inwoners kunnen zo lang mogelijk zelfstandig in de samenleving functioneren en participeren met inzet van informele en formele netwerken (inclusieve samenleving).
- Inwoners kunnen zich in voldoende mate ontwikkelen en ontplooien en daarmee een maatschappelijk sterke positie bereiken (sociale en maatschappelijke stijging).
- Inwoners voelen zich actief betrokken bij de samenleving en willen zich zo nodig inzetten voor anderen (versterken en mobiliseren van de eigen kracht).
- Versterken van zelfredzaamheid en participatie: aansluiten bij het zelforganiserend vermogen van inwoners. Door eigen oplossingen, inzet van het sociaal netwerk, algemene en individuele voorzieningen. Soms ook in de vorm van vroegtijdige inzet van specialistische hulp.
- Ontzorgen, ondersteunen en versterken eigen kracht.

Gezamenlijke ambities vraaggericht

Vraaggericht gaat over de Amelander centraal stellen en behoeftegericht invulling geven aan het aanbod. De behoefte of de vraag ligt niet altijd aan de oppervlakte. Het is dus belangrijk om de vraag achter de vraag te achterhalen. Dit vereist een open, veilige en betrouwbare houding. Vanuit verschillende gebieden kan de behoefte in kaart worden gebracht. Dorpshuizen, inwoners, vrijwilligers, professionals, gemeente en maatschappelijke organisaties vervullen allen een signalerende rol.

- Niet per definitie altijd, overal voor alles zorgen. De vraag van inwoners is uitgangspunt in plaats van het activiteiten- en voorzieningenaanbod.
- Alle inwoners staan centraal.
- Er is ondersteuning in de buurt.
- Inzetten op vroegsignalering en preventie.
- Preventie aan de voorkant en dichtbij de inwoners.
- Inwoners van meet af aan betrekken bij de ontwikkelingen binnen welzijnswerk (burgerparticipatie). → Samensturing
- Zorg en welzijn zo dicht mogelijk bij de inwoners organiseren. Met elkaar en voor elkaar.
- Zorgen voor inwoners in kwetsbare situaties.
- Zorgen voor kwetsbare inwoners.

Gezamenlijke ambities verbinding/samenwerking

Verbinding/samenwerking is een belangrijke waarde voor het welzijn van de Amelander. De waarde verbinding/samenwerking binnen de welzijnsvisie gaat voornamelijk over de integrale benadering, lokale samenhang en synergie tussen inwoners, organisaties, gemeente en professionals. Door samen te werken en met elkaar in verbinding te staan, wordt Ameland in eigen kracht gezet. Hierbij zijn vertrouwen, jezelf kunnen zijn, open staan voor die ander en elkaar iets gunnen belangrijke randvoorwaarden. Netwerkstructuren kunnen organisch groeien dankzij verbinding. De waarde wordt versterkt door een outreachende en laagdrempelige aanpak. "*Elkaar even bellen, misschien kan ik het probleem niet direct (helpen) oplossen, maar weet diegene wie ik wel hiervoor moet hebben.*"

- Integrale benadering: één gezin/huishouden/cliënt, één plan, één regisseur en (waar mogelijk) één budget.
- Integrale aanpak op het juiste niveau.
- Meer samenwerking en verbinding tussen dorpshuizen, inwoners, vrijwilligers, professionals, gemeente, maatschappelijke organisaties en zorg.
- Professionals leren elkaar (beter) kennen, weten elkaar (beter) te vinden en hebben onderling meer contact met elkaar.
- Werken aan een goede sociale kaart en deze up to date houden.
- Meer samenwerking en verbinding tussen Sociaal Domein en Ruimtelijke Ordening (integrale aanpak, vooral met het oog op ontwikkelingen Omgevingswet).

Hoofdstuk 6: Een eerste gemeenschappelijke kijk op toekomstbestendig organiseren kinderopvang en welzijnswerk (de ‘hoe’)

Dit hoofdstuk geeft een eerste gemeenschappelijke kijk op toekomstbestendig organiseren van kinderopvang en welzijnswerk op Ameland (de ‘hoe’). Welke oplossingsrichtingen zijn er voor kinderopvang, de dorpshuisfunctie en het welzijnswerk?

Op basis van het onderzoek en de verschillende bijeenkomsten in de eerste en tweede fase van het traject, ontstaat er een eerste gemeenschappelijke kijk op het toekomstbestendig organiseren van het geheel. Voor alle thema’s geldt dat er op eilandniveau behoefte is aan, en vraag is naar samenwerking en samengaan. De lokale situatie, die zich kenmerkt door kleinschaligheid, en de kwaliteitseisen die worden gesteld aan de voorzieningen in combinatie met het maatschappelijke belang, vormen hierbij de basis.

Kinderopvang

Bij het overzien van het geheel, vallen de achtergrond en positionering van de kinderopvang (inclusief peuteropvang) op. In tegenstelling tot het welzijnswerk en de dorpshuisfunctie (voornamelijk met inzet van vrijwilligers en subsidie), kent de kinderopvang marktwerking, een eigen cao en wettelijke kwaliteitseisen (Wet Kinderopvang, Wet IKK, voorschoolse educatie). De kinderopvangorganisatie moet de eigen broek ophouden. Het is ook aan de kinderopvangorganisatie om zelf keuzes te maken over de organisatorische opzet en de bedrijfsvoering. Hiermee bemoeit de overheid (lees: de gemeente) zich niet. Het is formeel aan de houders van de kinderopvangvoorzieningen op welke manier zij toekomstbestendig gaan samenwerken c.q. samengaan.

In de context van dit visiedocument en de uitwerking hiervan voor het thema kinder- en peuteropvang en gelet op de marktwerking, de eigen cao en de wettelijke kwaliteitseisen:

- Is het nodig dat de kinderopvang (inclusief peuteropvang) apart van het welzijnswerk en de dorpshuisfunctie wordt gepositioneerd en georganiseerd.
- Is het wenselijk dat beide kinderopvangorganisaties nadrukkelijk samenwerken c.q. samengaan (één organisatorische eenheid, inclusief financiële administratie, personeelszaken, juridische zaken, enzovoorts).

Zo zou de samenwerking in een coöperatie tot stand kunnen komen, of kan er een aparte stichting voor kinderopvang ontstaan. Maar ook kan de kinderopvang als stichting deel uitmaken van een grotere stichting, waar ook het welzijnswerk en de dorpshuisfunctie deel van uitmaken. In het licht van de doorgaande ontwikkellijn van kinderen zal, door verdergaand onderzoek en mogelijk op termijn veranderende wet- en regelgeving, de wens/noodzaak voor de vorming van een Integraal Kind Centrum (IKC) in de toekomst toenemen. Het is wenselijk met deze ontwikkeling rekening te houden.

Oplossingsrichtingen dorpshuisfunctie en welzijnswerk

Op eilandniveau zijn er grofweg twee oplossingsrichtingen om de nieuwe organisatie voor de dorpshuisfunctie en het welzijnswerk, los van de kinderopvang, toekomstbestendig te organiseren en in te richten:

1. Organiseren op afstand van de gemeente en gemeentelijke organisatie.
2. Organiseren binnen de gemeente en gemeentelijke organisatie.

Deze oplossingsrichtingen hebben een bandbreedte, waarbinnen tussenoplossingen mogelijk zijn.

Gelet op het maatschappelijk belang van de dorpshuisfunctie en het welzijnswerk, kunnen de oplossingsrichtingen aan de hand van voor- en nadelen worden bekeken:

Organiseren op afstand van de gemeente en gemeentelijke organisatie	
Voordelen	**Nadelen**
Inspelen op vragen inwoners, vraaggericht werken	Beperkte omvang van de uitvoering en 'welzijnsprofessionals' op niveau van Ameland
Laagdrempelig, dicht bij inwoners	Beschikbaarheid en expertise van (vrijwillige) bestuurders
Benutten eigen kracht samen met inwoners, inzet vrijwilligers	Kwaliteit en borging van de continuïteit van ondersteunende diensten (administratie, financiën, personeelszaken, juridische zaken, enzovoorts)
Met vereiste specifieke expertise van de professionals inhoudelijk onafhankelijk werken	Grotere afstand tussen (gemeentelijk) bestuur-beleid en uitvoering
Duidelijke scheiding rollen, verantwoordelijkheden en taken (opdracht en beleid versus uitvoering) → 'schoenmaker blijf bij je leest'	Regie vanuit de gemeente minder direct en lastiger
Voorkomen van belangenverstrengeling tussen opdracht-beleid en uitvoering en geen directe politiek-bestuurlijke zeggenschap in en beïnvloeding van de uitvoering	Borging continuïteit van de uitvoering
Mogelijk om te werken in omgeving met marktwerking	Financieel kwetsbaar
Kwaliteit van de professionals met specifieke expertise hoog houden	
Signaleren van behoeften, vragen uit de samenleving	
Regie deels bij gemeente, uitvoering op afstand	
Snellere besluitvorming en minder bureaucratie	
Eigenheid en imago welzijnswerk	

Organiseren binnen de gemeente en gemeentelijke organisatie	
Voordelen	**Nadelen**
Borging beschikbaarheid bestuurders	Signaleren van behoeften, vragen uit de samenleving, binding vrijwilligers
Borging beschikbaarheid ondersteunende diensten (administratie, financiën, personeelszaken, juridische zaken, enzovoorts)	Met vereiste specifieke expertise van de professionals inhoudelijk onafhankelijk werken
Kleinere afstand tussen bestuur-beleid en uitvoering	Onderhouden, op peil houden van specialistische en domein specifieke kennis
Regie, sturing vanuit de gemeente direct en eenvoudig, sterk sturen op uitvoering	Aansluiting op en samenwerken met voorliggend veld
Borging continuïteit van de uitvoering	Welzijnswerk is van de gemeente
Gemeente is juridisch en organisatorisch verantwoordelijk	Politiek-bestuurlijke inmenging
Professionals in dienst, of direct gekoppeld aan de gemeente schept duidelijkheid en vertrouwen	Gemeente moet veel expertise en kennis in huis halen
Welzijnswerk is van de gemeente	Langdurigere besluitvorming en bureaucratie
Meer financiële zekerheid	

Op basis van bovenstaand overzicht met voor- en nadelen voor beide oplossingsrichtingen, zou de conclusie kunnen zijn de dorpshuisfunctie en het welzijnswerk op afstand van de gemeente en gemeentelijke organisatie te organiseren en uit te voeren. Dit zou goed via de opzet van een nieuwe stichting gerealiseerd kunnen worden. De (welzijns)professionals kunnen in verbinding met de dorpshuisfuncties ambulant en flexibel worden ingezet op basis van de kernwaarden ‘vraaggericht’, ‘eigen kracht’ en ‘verbinding/samenwerking’. De beheerders (met een deel welzijns-ondersteunende taken) kunnen in de dorpshuisfunctie, en zo nodig en wenselijk, voor algemeen beheer in gemeentelijke accommodaties worden ingezet. De inzet van het beheer in de dorpshuisfunctie op de locaties is, meer dan in het verleden, in verbinding met vrijwilligers (bijvoorbeeld schoonmaakpool). Het beheer is aanspreekpunt, organiseert en voert deels uit.

Voor de dorpshuisfunctie is het belangrijk dat inwoners van de dorpen de gelegenheid en ruimte krijgen eigen verantwoordelijkheid te nemen en de activiteiten, inclusief verhuur van ruimten, naar behoefte in de dorpen in te vullen. Per dorp kan dit verschillen. En daarmee kan ook de gewenste inzet van de (welzijns)professionals hierbij verschillen. Het is wenselijk in deze situatie met één overkoepelende stichting een commissie per dorpshuisfunctie te hebben voor het initiëren, afstemmen en organiseren van activiteiten op de verschillende locaties, en het borgen van de eigen identiteit.

Op Ameland is er sprake van een kleinschalige eilandsituatie. Er is een geringe omvang van welzijnsdiensten en (welzijns)professionals. Dit betekent dat de voordelen van het op afstand zetten/houden van het welzijnswerk met de (welzijns)professionals in de lokale situatie minder krachtig zijn en de nadelen een grotere rol spelen. In de lokale situatie is het een optie de inzet van de (welzijns)professionals ambulant/flexibel en in verbinding met de dorpshuisfuncties te doen en de medewerkers te koppelen aan de gemeente c.q. de gemeentelijke organisatie.

Hierbij is er de mogelijkheid om in het Sociaal Domein een verbinding te maken met het Gebiedsteam en de buurtsportcoaches (opzet en inrichting van een team professionals Sociaal Domein).

Nader onderzoek

Op basis van het voorgaande, kunnen verschillende organisatievormen (en varianten hierop) worden opgezet en ingericht. De richtingen voor de organisatorische opzet van de dorpshuisfunctie, het welzijnswerk en de kinderopvang moeten nader worden onderzocht. De keuze is mede afhankelijk van de resultaten en aanbevelingen van het onderzoek.

De gemeente heeft daarbij de volgende opmerking: Als het hoofddoel is de kwaliteit en diversiteit van het welzijnswerk, inclusief de dorpshuisfunctie, op Ameland te borgen en daarmee recht doen aan onze maatschappelijke opdracht om iedereen op Ameland het beste te geven met de beschikbare middelen. Dan kunnen we, door de meest verregaande vorm van samenwerking te kiezen - samengaan in één stichting/organisatie - de middelen zo efficiënt mogelijk inzetten en de medewerkers maximale ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden bieden om de beste begeleiding/ondersteuning en kinderopvang te geven aan alle inwoners van Ameland.

Hoofdstuk 7: Nawoord en vervolg

Wij hopen dat onderliggend visiedocument op inhoud een goed beeld geeft van de visie op het welzijnswerk op Ameland en dat het recht doet aan wat we tot nu toe allemaal hebben opgehaald.

Als de gemeenteraad het visiedocument heeft vastgesteld, gaat de derde fase van start: het ‘Verrichten’. Dan wordt de visie uitgerold en krijgt toekomstgericht welzijnswerk op Ameland daadwerkelijk handen en voeten. De samenwerkings- en (daarbij horende) organisatiemogelijkheden uit hoofdstuk 6 zullen dan nader worden onderzocht en uitgewerkt. Wat werkt op Ameland? Wat is daadwerkelijk (financieel) haalbaar? In welke vorm gaan dorpshuizen samenwerken? Hoe wordt toekomstbestendig welzijnswerk op Ameland georganiseerd en uitgevoerd? Hoe wordt de kinderopvang ingericht?

Bijlage 4 geeft een overzicht van wensen en uitdagingen. Wat is de stip op de horizon waar we naartoe gaan? Samen met de in dit visiedocument genoemde ambities, wordt dit in de derde fase verder uitgewerkt. Waar mogelijk in de vorm van een uitvoeringsprogramma met ambities, thema’s, doelstellingen, maatschappelijke effecten, betrokken partijen, doelgroepen, tijdspad, kosten, samenwerkingsafspraken, enzovoorts.

Bijlage 1: Conclusie Advies Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland (fase 1)

Aan het eind van fase 1 heeft Haute Equipe negen adviezen opgesteld voor een toekomstbestendige welzijnsvisie voor Ameland[11].

Werk waardengericht – Door verhalen op te halen, te luisteren, interpreteren en continue te reflecteren, geeft waardengericht werken (diepere) inzichten in 'wat er speelt'. Zowel in de leefwereld (van inwoners) als de systeemwereld (van gemeente en (hulpverlenings)organisaties), met de leefwereld als uitgangspunt.

Reflecteer continue, geef samen betekenis aan de waarden – De opgehaalde waarden (vraaggericht, eigen kracht en integraal/verbinding/synergie) 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.

Samensturing – Bij samensturing liggen de regie en eigenaarschap van een vraag(stuk) bij alle betrokkenen en bijvoorbeeld niet alleen bij gemeente en (hulpverlenings)organisaties. Amelanders komen meer in hun eigen kracht te staan en krijgen meer regie over eigen leven en het leven met elkaar. 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 - We beginnen pas net te wennen aan de huidige route waarin de hulpvrager meer regie krijgt. Er zijn bewoners en professionals op het eiland actief die deze veranderslag al hebben gemaakt. Samen met deze mensen kan je de veranderslag richting waardengericht werken en samensturing breder trekken en collega's van de gemeente, Amelanders en betrokkenen meenemen in deze nieuwe route.

Naast een nieuwe manier van denken en handelen geeft Haute Equipe ook concretere aanbevelingen mee:

Digitale actuele sociale kaart (voor professionals, vrijwilligers en inwoners) - Er is behoefte aan meer verbinding. Om die te kunnen maken moet je weten wie er op het eiland werkt of actief is. Haute Equipe adviseert om een sociale kaart te maken die zowel visueel als inhoudelijk is en om deze goed up-to-date te houden.

Procesbegeleider samensturing en verbinder - Er is een duidelijke behoefte aan een verbinder, een bekend gezicht, iemand bij wie je met je vragen en signalen terecht kunt en die inwoners en professionals verder kan helpen. Deze verbinder is ook een procesbegeleider die bouwt aan een sterke samensturende gemeenschap.

[11] Rapport Eerste Fase Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland, Haute Equipe, 27 maart 2020.

Eén onafhankelijk stichting met een nieuw bestuur - 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. Behoud van de individuele locaties in de dorpen is belangrijk. Omdat elk dorp een eigen identiteit heeft en hier kracht en eigenaarschap in schuilen. Dit maakt een plek laagdrempeliger en toegankelijker.

Gebiedsteam werkt op locaties in de dorpen – Er is vanuit verschillende hoeken behoefte aan een betere samenwerking met- en tussen professionals. Doordat het gebiedsteam, in een vaste structuur, in de dorpslocaties gaat werken, worden de lijnen korter. Belangrijk is dat de medewerkers er op vaste momenten werken. Zodat ze zichtbaar zijn en beter de verbinding kunnen maken met inwoners en vrijwilligers.

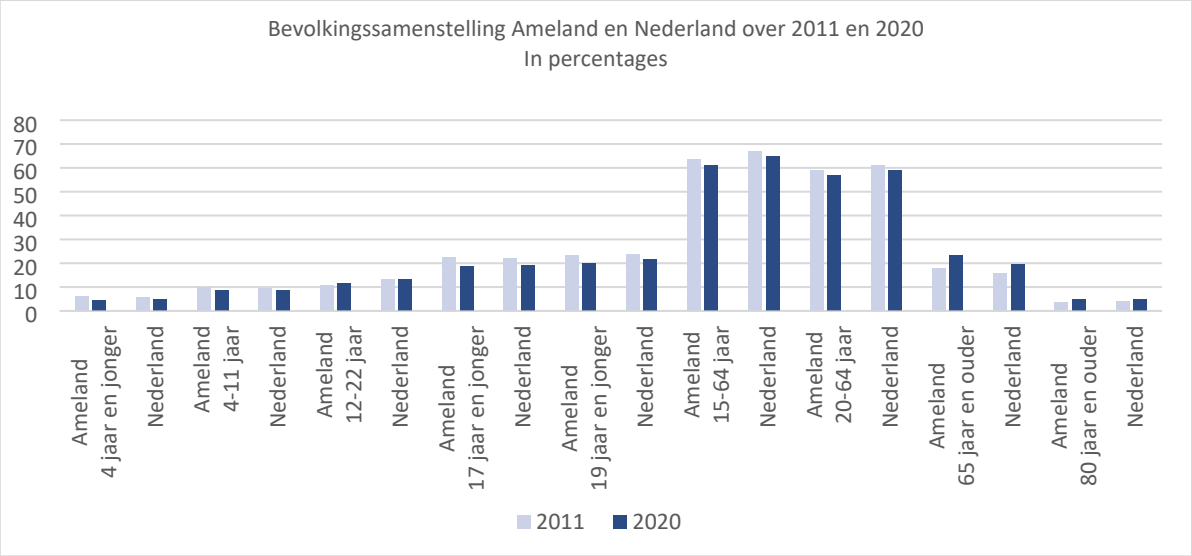
Regelmatig dialoog met inwoners om te evalueren en verbeteren – Het is belangrijk om regelmatig in dialoog te gaan met inwoners over wat er speelt en leeft. Zowel bij de mensen (leefwereld) als bij de organisaties en de gemeente (systeemwereld). Deze gesprekken werken verbindend en zorgen voor ontwikkeling. Zo wordt er ‘met elkaar en voor elkaar’ gebouwd aan een nog mooiere samenleving.

Bijlage 2: Onderliggende betekenis kernwaarden

Eigen kracht Vraaggericht Samenwerking/Verbinding		
Elkaar vertrouwen	Veiligheid	Elkaars kracht gebruiken
Jezelf kunnen zijn	Vertrouwen	Elkaar leren kennen
Elkaar (leren) kennen	Signaleren (vraag achter de vraag) bovenstaande waarden zijn daarvoor ook belangrijk	Elkaar opzoeken (eropaf)
Elkaar wat gunnen	Open staan voor de ander en open mind	Vertrouwen
Behoud van eigen identiteit	Eropaf	Overzicht
Eigen kracht vraagt om eigenaarschap, betrokkenheid en verantwoordelijkheid.	Beschikbaar	Open houding
Open houding		Toekomstgericht
Denken en doen vanuit mogelijkheden		Meer met hetzelfde

Bijlage 3: Welzijn op Ameland in vogelvlucht: een aantal cijfers en feiten

Op 1 januari 2020 telde de gemeente Ameland 3.673 inwoners en 1.712 huishoudens, verdeeld over de dorpen Hollum, Ballum, Nes en Buren. Een gemiddeld huishouden op Ameland bestaat uit 2,14 personen[12].



Figuur 8: CBS, bewerking ABF Research, augustus 2020

Wanneer we kijken naar de bevolkingssamenstelling, springen twee categorieën er uit: de groep jongeren t/m 17 jaar en de groep 65-plussers. Het aantal jongeren op Ameland in de categorie '17 jaar of jonger', daalt vanaf 2011 gestaag: van 22,5% naar 18,7% in 2020.

De daling in deze categorie ligt in lijn met het landelijk gemiddelde; dit was in 2011 22,1% en in 2020 19,2%. Hoewel het aantal jongeren op Ameland daalt, is de categorie '65 jaar en ouder' fors gegroeid: van 17,7% in 2011, naar 23,2% in 2020. Dit is veel hoger dan het landelijk gemiddelde van 15,6% in 2011 en 19,5 % in 2020.

Naar verwachting zetten deze trends (daling jongeren en stijging 65-plussers) op Ameland in de toekomst verder door. Volgens de Bevolkingsprognose[13] is voor alle Friese Waddeneilanden het groeipercentage 65-plussers in 2035, ten opzichte van 2020, 22,5%. In aantallen uitgedrukt: in 2020 zijn 2.612 inwoners op de Friese Waddeneilanden 65-plus; in 2035 zijn dit er 3.200. Daarnaast krimpt het totaal aantal inwoners van de Friese Waddeneilanden naar verwachting met 6,8%.

De behoefte aan voorzieningen varieert per levensfase. Uit de bevolkingssamenstelling en toekomstprognose komt naar voren dat er sprake is van (dubbele) vergrijzing en ontgroening. Wat betekent dit voor het huidige en toekomstige voorzieningengebruik? In de ideale situatie zouden alle benodigde voorzieningen aanwezig zijn, zodat inwoners van wieg tot graf op Ameland kunnen blijven wonen. Welzijnswerk speelt hierin een cruciale rol. Het is belangrijk dat het welzijnswerk blijvend inspeelt/anticipeert op en aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen en lokale kerncijfers.

[12] Bron: CBS, bewerking ABF Research, augustus 2020.
[13] https://friesland.databank.nl/ Fryslân in cijfers, bevolking 65 jaar en ouder groei t.o.v. 2020 Waddeneilanden.

Een greep uit andere cijfers[14] over welzijn op Ameland…..

- Op Ameland hebben 63 inwoners (per 1.000 huishoudens) een maatwerkvoorziening[15], in Fryslân zijn dit 90 inwoners per 1.000 huishoudens. Daarnaast heeft 88,1% van de huishoudens op Ameland géén maatwerkvoorziening (Fryslân: 78,6%)[16].
- 39,1% van de inwoners van 19 jaar of ouder op Ameland is eenzaam (Fryslân: 42%)[17].
- 13,5% van de inwoners van 19 jaar of ouder op Ameland is mantelzorger (minimaal 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden) (Fryslân: 14%)[18]. Het percentage mantelzorgers is op Ameland in verhouding wat lager dan gemiddeld in Fryslân. Op Ameland zijn mensen eerder/vaker op elkaar aangewezen dan aan vaste wal; het netwerk is in verhouding waarschijnlijk kleiner. Mogelijk is mantelzorg hier vanzelfsprekender dan aan vaste wal, wordt het minder vaak zo genoemd en hoort het er 'gewoon bij'. Tijdens de individuele en groepsgesprekken in fase 1 van Haute Equipe werd vaak het volgende opgemerkt: 'Je doet dat gewoon voor elkaar, maar om dit dan meteen mantelzorg te noemen…'
- Een groot deel van de Amelanders van 19 jaar of ouder (38%) doet vrijwilligerswerk (Fryslân: 35%)[18].
- 13% tot 16% van de inwoners van 16 tot 65 jaar is laaggeletterdheid (Fryslân: 13,4%; landelijk gemiddelde: 12,2%)[19].
- 20,2% van de inwoners op Ameland is aangesloten bij een sportvereniging (Fryslân: 28%)[20].
- 15% van de volwassenen op Ameland is 'zware drinker'[21] (Fryslân 9%) en 27% drinkt overmatig[22] (Fryslân 18%)[18]. Uit de meest recente cijfers van GGD Fryslân blijkt niet dat jongeren op Ameland in verhouding meer alcohol en drugs gebruiken dan gemiddeld in Fryslân. De Amelander jeugd scoort op de meeste onderzoeksvragen over drugsgebruik zelfs opvallend laag. Toch maken verschillende partijen (professionals die werken met jongeren op Ameland, ouders en ook jongeren zelf) zich zorgen over het middelengebruik onder de Amelander jeugd. Op basis van signalen uit de praktijk, vermoeden zij dat het middelengebruik (veel) hoger is dan de cijfers weergeven. Een mogelijke verklaring voor de lage cijfers is dat de doelgroep de vragenlijst sociaal wenselijk invult.
- In 2018 kreeg het Gebiedsteam Ameland totaal 89 aanmeldingen[23]. Meest voorkomende redenen aanmeldingen: Jeugd: gedragsproblemen (ten gevolge van echtscheiding of ASS); Volwassenen: relatieproblemen en echtscheiding; Ouderen: dagverzorging en depressie. De meeste inwoners werden aangemeld via: 1. Scholen; 2. Huisartsen; 3. To Solve.

[14] Meest recente cijfers tijdens schrijven van dit Visiedocument.
[15]. Cijfers met betrekking tot het voorzieningen gebruik moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd. Niet alle voorzieningen zijn op Ameland aanwezig, waardoor inwoners naar vaste wal moeten. Dit gebeurt niet altijd, waardoor het voor een vertekend beeld kan zorgen.
[16]. Bron: https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Gemeentelijke-Monitor-Sociaal-Domein. Cijfers hebben betrekking op voorzieningen vanuit de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet.
[17]. Bron: GDD Fryslân, CBS, en RIVM, 2016.
[18] Bron: Gezondheidsmonitor 19+ 2016, GGD Fryslân.
[19] Bron: 'Laaggeletterdheid in de provincie Fryslân Uitsplitsing per gemeente', Partoer 2016.
[20] Bron: Sportbonden en NOC*NSF, 2018.
[21] Zware drinkers drinken bij één gelegenheid minstens 6 (M) of 4 (V) glazen. Vergelijkbaar met 'bingedrinken' bij jongeren.

[22] Overmatig alcoholgebruik: meer dan 14 glazen (M) dan wel 7 glazen (V) per week drinken. Dit was: 21 (M) en 14(V glazen). De norm overmatig drinken is in 2016 veranderd; strenger geworden.

[23] Bron: Jaarverslag Gebiedsteam Ameland 2017 en 2018 (juni 2019)

Eilandspecifieke context [24]

Welzijn op Ameland is niet alleen in algemene lokale, provinciale en landelijke cijfers te vatten. Het is ook belangrijk om welzijn op Ameland in de eilandspecifieke context te zien.

- “Je kunt het eiland niet vergelijken met de vaste wal”, is een uitspraak die Haute Equipe veel hoorde tijdens de individuele en groepsgesprekken. Dit komt mede door de unieke geschiedenis van het eiland.
- Ameland is lang een zelfstandig eiland geweest. Het is pas vanaf 1801 officieel toegevoegd aan Fryslân. Hierdoor heeft Ameland een eigen identiteit gevormd, met een eigen dialect, eigen gewoontes en tradities.
- De westkant (Hollum en Ballum) is van oudsher protestants en de oostkant (Nes en Buren) katholiek. Hoewel het geloof momenteel geen grote rol meer speelt op het eiland, wordt de scheiding in de gesprekken met Haute Equipe aangeduid als ‘De Dijk’ die fysiek tussen west en oost loopt. De dorpen hebben hun eigen identiteit, rituelen 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 sociaal netwerk zijn aangewezen.
- Er verhuizen steeds meer (gepensioneerde) mensen vanaf de wal naar Ameland. Deze groep heeft niet altijd een groot sociaal netwerk op het eiland. Naar verwachting doet een deel van deze groep sneller een beroep op professionele zorg, omdat er geen/een kleiner netwerk is dat informeel ondersteuning kan bieden.
- Wanneer er enige vorm van een sociaal netwerk is, vindt men het op Ameland normaal om elkaar te helpen. Men let op elkaar en zorgt voor elkaar. Hier zit ook een keerzijde aan: het is niet gemakkelijk is om ‘anders’ te zijn. “Zolang je maar niet met je hoofd boven het maaiveld uitsteekt.”
- Er heerst 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. Zoals (jeugd)problematiek met alcohol en drugs, de druk die mensen ervaren bij mantelzorg en schulden.
- Inwoners voelen zich in de eerste plaats Amelander, maar een groot deel van de identiteit baseert zich op hun (geboorte)dorp. Deze eigen identiteit wordt als waardevol en belangrijk ervaren.
- De ‘typisch eilander cultuur’ bij alcohol- en drugsgebruik zou te maken kunnen hebben met de volgende aspecten: geïsoleerdheid, toerisme, vele evenementen en feesten, grote aanwezigheid van horeca en daarmee grote beschikbaarheid van alcohol, café als ontmoetingsplaats (het sociale leven in de kroeg), hoge mate van acceptatie van alcoholgebruik door ‘iedereen’ (jongeren, volwassenen, ouders, verstrekkers van alcohol), groepsverbanden (actief verenigingsleven), groepsgevoel, financiële mogelijkheden (jongeren hebben doorgaans al relatief veel geld omhanden omdat ze al vroeg bijbaantjes hebben, vaak in de horeca), politieke gevoeligheid van het thema (waaronder het handhavingsbeleid, vanwege verschillende en soms tegenstrijdige belangen - economische belangen versus gezondheid en welzijn - van betrokken en invloedrijke lokale partners).

[24] Bronnen: onder meer Rapport 1e fase Toekomstgericht Welzijnswerk Haute Equipe 2020, Nota Gezondheidsbeleid Friese Wadden 2017-2021, Nota Integraal Jeugdbeleid Ameland 2017-2021.

Bijlage 4: Kansen en uitdagingen

Kansen en uitdagingen rondom toekomstgericht welzijnswerk[25]

Van	**Naar**
Welzijnswerk richt zich op kwetsbare inwoners	Welzijnswerk richt zich op alle inwoners (‘is voor iedereen’)
Welzijnswerk werkt probleemgericht/gaat uit van problemen	Welzijnswerk gaat uit van eigen kracht
Aanbodgericht welzijnswerk	Vraaggericht welzijnswerk
Inhoudelijk en organisatorisch versnipperd welzijnswerk	Integraal, duurzaam, toekomstgericht welzijnswerk
Eigen-/organisatiebelang uitgangspunt	Belang inwoner uitgangspunt
2e lijns voorzieningen/maatwerk (hoog in piramide/midden/top piramide)	Preventief (basis piramide)
Systeemwereld (gemeente en organisaties)	Leefwereld (inwoners)
Regie en eigenaarschap bij gemeente en hulpverlening of bij de hulpvrager en professional ((macht in) ‘systeemwereld’) (Kant en klare stappen) Een (hulpverlenings)plan **over/voor** een inwoner(s) opstellen.	Regie en eigenaarschap bij alle betrokkenen ((macht in) ‘leefwereld’) (Maatwerk, procesaanpak) Voor elkaar en met elkaar: samensturing door alle betrokkenen via **waardengericht werken** (‘narratief waarderen’) en **continue reflecteren** (samen betekenis geven aan waarden Vraaggericht, Eigen kracht en Verbinding) Een (hulpverlenings)plan met inwoner(s) opstellen.
Elkaar niet/nauwelijks/vaag kennen	Elkaar weten te vinden Digitale sociale kaart
Langs elkaar heen werken	Samenwerken Procesbegeleider/verbinder
Meerdere welzijnsorganisaties (dorpshuizen, sociaal cultureel werk, kinder- en peuteropvang)	Eén onafhankelijke stichting met een nieuw bestuur
Gebiedsteam werkt vanuit gemeentehuis	Gebiedsteam op verschillende locaties

[25] Zie Rapport Eerste Fase Toekomstbestendige Welzijnsvisie Ameland, Haute Equipe voor meer informatie.

Uitdagingen Ameland op een rijtje

Overstijgende uitdagingen

- Inwoners kunnen van wieg tot graf op het eiland blijven wonen. Voorzieningen(aanbod) moeten/moet daar op toegerust zijn.
- Bevolkingsprognose: ontgroening en dubbele vergrijzing. De voorzieningenbehoefte varieert per levensfase. Voorzieningen(aanbod) daar blijvend/continue op toerusten. Gezien deze ontwikkelingen, is de verwachting dat welzijnswerk in de toekomst belangrijker wordt.
- Inwoners van meet af aan betrekken bij de ontwikkelingen binnen welzijnswerk. (Borging hiervan.) → Samensturing.
- Meer samenwerking (synergie, verbinding) tussen Sociaal Domein en Ruimtelijke Ordening (integrale aanpak, vooral met het oog op ontwikkelingen Omgevingswet).
- Ook landelijke uitdagingen meenemen; bijvoorbeeld (gevolgen) corona.

Al deze uitdagingen vragen van de gemeente en welzijnsorganisatie(s) om hier blijvend op te anticiperen.

Uitdagingen (thema's) op Ameland

- Eenzaamheid gezamenlijk aanpakken
- Middelengebruik onder jongeren gezamenlijk aanpakken
- Samen zorgen dat mantelzorgers zo fit en goed mogelijk hun zorg kunnen (blijven) verlenen
- Mensen zonder/met een beperkt sociaal netwerk (onder meer mensen die van oorsprong niet van Ameland komen en/of geen familie hebben op Ameland)
- Laaggeletterdheid gezamenlijk aanpakken (omdat de praktijk uitwijst dat dit via trajecten voor/met volwassenen (educatie, DigiTaalhuis, via intermediairs, doorverwijzers, signaleerders, bedrijfsleven, enzovoorts) niet lukt, vooral inzetten op preventie (via/in samenwerking met bibliotheken, kinder-/peuteropvang, ouders, Jeugdgezondheidszorg (JGZ), enzovoorts)

Het is belangrijk dat het welzijnswerk en de gemeente blijvend inspelen/anticiperen op en aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen (en lokale kerncijfers) en de uitdagingen die daaruit voortkomen.

Bijlage 5: Enkele organisatiemogelijkheden welzijnswerk en kinderopvang Ameland

Onderstaand volgen enkele mogelijke opties/vormen om het welzijnswerk en de kinderopvang op Ameland in de toekomst te organiseren. Deze mogelijke opties/vormen zijn bijgevoegd ter illustratie en niet ter besluitvorming. De lijst is niet uitputtend.

Enkele opties:

A: Stichting Welzijn Ameland:

- Eén overkoepelende stichting.
- Binnen de overkoepelende stichting is er een stichting Kinder- en Peuteropvang, een stichting Welzijn en een stichting Dorpshuizen.
- Binnen de stichtingen kan met commissies worden gewerkt (bijvoorbeeld een commissie per dorpshuisfunctie).

B: Stichting Welzijn Ameland + Stichting Kinder- en Peuteropvang Ameland:

- Als opzet A, maar dan zonder Kinder- en Peuteropvang.
- Voor Kinder- en Peuteropvang komt een aparte stichting.

C: Stichting Welzijn Ameland + Kinder- en Peuteropvang onderbrengen in IKC (met basisscholen):

- Als opzet B, maar dan wordt Kinder- en Peuteropvang samengevoegd met basisscholen in IKC (middellange termijn?).

D: Stichting Dorpshuizen Ameland + Stichting Kinder- en Peuteropvang Ameland (of combinatie van beide onder overkoepelende stichting) + (welzijns)professionals koppelen aan de gemeente c.q. de gemeentelijke organisatie:

- Professionals welzijnswerk werken vanuit de gemeentelijke organisatie/eenheid flexibel in de dorpshuisfuncties met de vrijwilligers en inwoners. Tevens kunnen de medewerkers met en bij andere maatschappelijke organisaties samenwerken.
- Er is de mogelijkheid om de medewerkers van het Gebiedsteam en de buurtsportcoaches aan deze gemeentelijke eenheid te koppelen (nadrukkelijker afstemming en samenwerking).

Voor het koppelen van de professionals welzijnswerk aan de gemeentelijke organisatie, eventueel aangevuld met de medewerkers gebiedsteam en de buurtsportcoaches, zijn er verschillende organisatievormen mogelijk, zoals:

- Zelfstandige dienst binnen gemeentelijke organisatie;
- Overheids-bv;
- Bestuurscommissie (artikel 83 gemeentewet).

Bijlage 6: De 5 P's

De 5 P's van Welzijn

Gepubliceerd door: Vincent Kokke, adviseur participatie, community development, gebiedsontwikkeling en welzijn bij JSO, 13 april 2018



We weten dat de verzorgingsstaat transformeert naar een zorgzame samenleving. Daarbij maakt de verzorgingsstaat plaats voor een vitale samenleving waarin participatie een belangrijke factor van betekenis wordt. Nu al blijkt dat bewoners vanuit hun sociale betrokkenheid maatschappelijke knelpunten signaleren. Vanuit die betrokkenheid nemen mensen initiatieven om bv. groen te adopteren, geïsoleerde buurtbewoners te betrekken, ontmoeting of culturele evenementen te organiseren of om duurzaamheid te vertalen in concrete (energie en groen) projecten in de buurt of dorp. Zij wachten niet af, maar ondernemen actie en gaan aan de slag. Van het meedoen komt daarna het meedenken vanzelf op gang. Bewoners nemen de ruimte in die de overheid achterlaat nu deze op zich "terugtrekt" op haar kerntaken, de bewoner meer centraal stelt en faciliteert in het realiseren van eigen oplossingen en actief burgerschap stimuleert. Dat vergt betrokkenheid van welzijnswerk; het aangaan van verbindingen met bewoners en ondernemers op zoek naar wat zij kunnen en willen betekenen voor de gemeenschap. Het vereist het aangaan van nieuwe verbanden, creativiteit en het hebben van oog voor de loop van het spel, het proces. Het tot stand brengen van publieke doelen betekent dat er meer nadruk komt te liggen op de rol van burgers en de markt. Welzijn kan daarin een belangrijke (ver)bindende rol vervullen.

Deze participatiesamenleving is tevens van waarde voor de bewoner zelf als het gaat om eigen waarde, van betekenis zijn, talent kunnen inzetten en omgaan met beperkingen.

Welzijn en gezondheid

Welzijnswerk is gericht op het bevorderen van het welbevinden van burgers. Welzijn is vooral de mate waarin mensen naar eigen wens en vermogen *willen, kunnen en (niet te vergeten) mogen* deelnemen aan de samenleving. Welzijnswerk is bij uitstek op buurt/wijk/ dorp of kernniveau actief.

In het gebiedsgerichte werken gaat het vooral om het samenwerken aan sterke, sociaal veerkrachtige en betrokken buurten, het bevorderen en stimuleren van stijgingsprocessen (bewoners komen vooruit in het leven) en processen van binding (bewoners voelen zich thuis, zijn betrokken bij de buurt en bij elkaar) en weten hun hulpbronnen te benutten.

Welzijn heeft een relatie met gezondheid: gezondheid is het vermogen van mensen zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven. Zorg en welzijn hebben een gescheiden historie, maar dat veranderd nu snel. We zien dat in de buurten van steden en dorpen zorg,- hulp,- en dienstverleners elkaar weten te vinden, bijvoorbeeld op het terrein van (vroeg)signalering en samenwerking in o.a. de Sociale Wijkteams waar het gaat om adequate opvolging, verwijzing, begeleiding en ondersteuning van (kwetsbare) mensen.

De buurt

Welzijnswerk is van oudsher gebiedsgericht georiënteerd. De ervaring leert dat we met een gebiedsgerichte benadering meer aansluiting realiseren met de in de buurten, dorpen en kernen aanwezige vragen, noden, behoeften en wensen naar activiteiten, diensten en ondersteuning van zorg en welzijn. Bovendien kunnen we meer en beter gebruik maken van de onder de wijkbewoners aanwezige kwaliteiten, talenten, interesses en capaciteiten. Zo sluiten we aan op de motivatie en eigen doelen van bewoners. Dat zal tot meer activering van die bewoners leiden.

Welzijnswerk beschouwt mensen in de wijk niet als cliënt of patiënt maar als vitale bewoners. Vitaal omdat mensen energiek zijn, weerbaar en regie wensen te voeren over hun eigen leven en vaak beschikken over sociale netwerken om tegenslagen te verwerken. Iedereen heeft wel eens periodes dat hij of zij tijdelijk of langduriger kwetsbaar is. In de vitale wijk zijn sociale verbanden en hebben bewoners onderling aandacht voor elkaar en kunnen mensen met een beperking deel uitmaken van de wijk omdat ze gastvrij bejegend worden. Welzijn investeert in een vitale samenleving, in vitale bewoners die verbinding hebben met zich zelf, met een ander, met elkaar en de samenleving.

Het hogere doel wat we met welzijn wensen te bereiken is een “inclusieve wijk”. De inclusieve wijk is het “eindresultaat” van de participatiesamenleving; iedereen voelt zich er thuis en gezien. Kwetsbare mensen voelen zich opgenomen in de gemeenschap.

Er zijn over en weer geen belemmeringen om te participeren. Iedereen doet naar vermogen mee, mensen in de wijk vervullen “sociale rollen” en de wijk is gastvrij. Mensen kunnen bij bekenden, netwerken of voorzieningen terecht voor hulp, steun, advies en informatie.

Welzijnswerk van de toekomst is te omschrijven met de 5 P’s: presentie, preventie, participatie, presentatie en partnership. Wat betekenen die 5 P's voor Welzijn?

Presentie

De kernbegrippen zijn:

- Zichtbaar
- Weten wat er speelt
- Vraag achterhalen
- Verbinden individuen en groepen
- Signaleren vraag en sociale kwesties
- Dichtbij en schakelen als dat nodig is

Wij zijn buurtexpert; wij weten wat er zich in de buurt afspeelt, wij kennen de mensen en de vraagstukken. Wij hebben laagdrempelig contact via vindplaatsen met bewoners en bouwen een vertrouwensrelatie op. Wij gaan er op af, verbinden individuen en groepen en versterken de identiteit van de burger en de buurt. Wij verbinden de bewoners onderling en met de professionals. Wij zijn in tegenstelling tot andere partners in staat om in de volle breedte naar de (latente) vragen van de burgers in de wijk te kijken zonder een institutioneel belang. Wij vinden, verbinden, bouwen bruggen en stimuleren onafhankelijkheid of verzelfstandiging als de “zelf of samen redzaamheid” voldoende groot is.

Preventie

De kernbegrippen zijn:

- Vroegtijdige signalering
- Verbinding met hulpbronnen
- Stimulatie van sociale netwerken

Wij dragen bij aan (vroeg)signalering en daar waar mogelijk versterkt welzijnswerk de zelfredzaamheid van de individuele burger. Wij zijn constant op zoek naar de vraag en vooral ook de niet geuite latente vraag. Wij verbinden mensen met zichzelf, met anderen, met hulpbronnen en met de samenleving. Wij ondersteunen de opbouw van sociale netwerken op basis van aanwezige "eigen kracht", talenten en capaciteiten van kwetsbaren maar ook van vitale en initiatiefrijke mensen. Wij verbinden formele zorg en ondersteuning met informele en vrijwillige hulp door bijvoorbeeld een beroep te doen op de zogenaamde buurtkracht.

Participatie

De kernbegrippen zijn:

- Binding tot stand brengen o.a. via ontmoeting; activiteit zoekt accommodatie
- Stimuleren actief burgerschap, verbinden met organisatie
- Kwartiermaken en meedoen mogelijk maken
- Voorkomen uitsluiting

Wij zijn present in de buurt, het dorp en in de stad en kijken samen met bewoners naar wat er nodig is (mede a.d.h.v. de sociografische buurtprofielen) en wat er mogelijk is (sociale wijkagenda). Wij benutten talenten van bewoners en brengen hen met elkaar in contact. Wij ondersteunen bewoners om vanuit eigen kracht vorm te geven aan hun leven en hun leefomgeving. Vanuit gezamenlijke doelen en ambities van burgers worden activiteiten en diensten ontwikkeld.

Wij zijn gericht op samenwerking met vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. Op onze locaties, in buurtkamers krijgen vrijwilligers (meer) de ruimte. Onze autonome positie, waarbij we met onze opdrachtgever afspraken op hoofdlijnen hebben, moet ons in staat stellen om bewoners de belangrijkste stem te geven in onze praktijkontwikkeling. Wij staan voor gastvrijheid in de buurt en het voorkomen van uitsluiting. Wij brengen verbinding tot stand tussen maatschappelijke organisaties in de buurt en het dorp of de stad.

Presentatie

De kernbegrippen zijn:

- Profilering
- Zichtbaar worden
- Zeggen wat we doen, doen wat we zeggen
- Verbinding leef- en systeemwereld
- Agendering maatschappelijke vraagstukken

Wij worden met de presentieaanpak zichtbaar in de buurt. Wij positioneren ons als de organisatie die participatie mogelijk maakt en benutten daarin de sociale media en vervullen een rol in het community management. Wij benutten de ruimte die we krijgen door zelfstandig te handelen. Wij werken voortdurend aan professionalisering en kiezen voor methodisch handelen voortbouwend op dat wat waarde heeft. Wij communiceren met collega's van de eigen organisatie, met cliënten en hun naaste omgeving, vrijwilligers en met de partners in de keten. Wij maken duidelijk wat wij op het snijvlak van informele en formele zorg kunnen betekenen. Wij weten wanneer we moeten handelen en/of op onze handen moeten zitten. Wij weten hoe we onze kennis en ervaring kunnen inzetten om de vooraf afgesproken resultaten te behalen.

Wij kennen de maatschappelijke vraagstukken in de buurt, het dorp. Wij agenderen deze en zijn vanuit die kennis van de leefwereld, de verbindende schakel met de overheidsbureaucratie en de systeemwereld. Daardoor creëren we samenhang tussen praktijkontwikkeling en beleidspotenties, verbindend in plaats van afstotend. We leggen waar nodig verbinding tussen initiatieven van burgers en de mogelijkheden van het systeem in netwerkverbanden. De verbinding tussen systeemwereld en leefwereld vraagt om professionals die ruimte hebben om hun eigen handelen te bepalen.

Partnerschap

De kernbegrippen zijn:

- Individuele vragen collectief maken
- Ontwikkelen competenties bewoners
- Stimuleren sociaal ondernemerschap
- Produceren sociale doelen in het publieke sociale domein
- Sociale economie aanjagen, met ruilen, delen en verbinden als belangrijkste productiemiddelen

Welzijn vervult een rol in het verbinden van taken(vragen en behoeften) in de wijk aan talenten, kwaliteiten en capaciteiten van mensen. Door zo de ‘vraag om de hoek’ op te lossen met ‘(vrijwilligers) werk om de hoek’ worden meerdere doelen gelijktijdig bereikt. Uitgangspunt is dat mensen niet worden gezocht bij taken, maar taken bij mensen. Wij faciliteren en stimuleren eigen initiatieven van bewoners en verbinden deze waar mogelijk. Wij stimuleren sociaal ondernemerschap (bewonersbedrijven) onder bewoners die zich inzetten voor het realiseren van maatschappelijke verbeteringen op een sociaal en economisch duurzame wijze. Wij bieden daarbij ondersteuning om de publieke waarden en de principes van bewonerseconomie, met ruilen, delen en verbinden vorm en inhoud te geven. Wij creëren daarbij mogelijkheden voor een leeromgeving in de wijk ter ondersteuning van de praktijkontwikkeling.

Betekenis van de 5 P’s

Met de 5 P’s laten we zien wat onze toegevoegde waarde is in het veld van het verbinden. Het gaat om het verbinden van individuele groei naar zelfstandigheid aan het deelnemen aan burger- en bewonersinitiatieven of sociaal ondernemerschap, in aansluiting op taken (vragen en behoeften) in de buurt, dorp of wijk. Dat versterkt de sociale veerkracht van de buurt. Van de professional vergt het dat hij of zij balanceert tussen “ingrijpen”, “activering” en “verzelfstandigen” gericht op het versterken van zelf- en samenredzaamheid. De persoonlijke groei verbindt het individu aan kansen en mogelijkheden in de wijk, waaronder bv. kleinschalige dienstverlening, om naar vermogen mee te kunnen doen.

Welzijnswerk vormt daarmee een belangrijk onderdeel van de sociale infrastructuur op basis waarvan de participatiesamenleving verder opgebouwd kan worden!