

BELEIDSPLAN 2016

Dit beleidsplan 2016 bestaat uit 2 onderdelen. Deel 1 onze (vernieuwde) visie op welzijn. De transformatie in het sociaal domein vraagt een welzijnsorganisatie die alert en initiatiefrijk is en die nadenkt welke rol zij kan spelen in alle ontwikkelingen die er plaatsvinden. In hoofdstuk 1 van dit plan leest u wat onze visie op welzijn is, Onze visie is een antwoord op onder meer het dorpsgerichte werken wat in de gemeente Utrechtse Heuvelrug geïmplementeerd is.

Deel 2 laat zien welke wat dit jaar de speerpunten zijn. Naast dat we een start maken met het implementeren van onze nieuwe visie staan er nog een aantal andere "uitdagingen" op ons programma waar we onze energie en inzet op richten.

DEEL 1 VISIE OP WELZIJN

Aanhaken bij de kracht van inwoners

Trendbreuk: van 'consumeren' naar meedoen

De inwoners van de gemeente Utrechtse Heuvelrug hebben te maken met een grote uitdaging. Er is een ontwikkeling gaande naar een participatiesamenleving waarin iedere inwoner naar eigen kunnen meedoet. Dit is een trendbreuk met de wijze waarop de samenleving tot nu toe was ingericht en waarin voor veel inwoners belangrijke zaken in handen van de overheid en instanties lagen. De trendbreuk kent niet alleen een financieel-economische oorzaak, maar is ook nodig omdat meer en meer blijkt dat (prangende) sociale problemen niet meer alleen door de overheid of instituten kunnen worden 'opgelost'.

Bewustwordingsproces nog in de kinderschoenen

Nu komt het er op aan dat (groepen) inwoners weer letterlijk en figuurlijk (mede)eigenaar worden van de problemen waar zij of andere inwoners tegen aanlopen en zelf ook aan de slag mogen om nieuwe oplossingen te vinden voor deze problemen. Professionele partijen zullen hun rol blijven spelen, maar het is duidelijk dat er meer eigen kracht ingezet moet worden. Dit is een hele uitdaging en veel inwoners zijn zich nog onvolledig bewust welke kentering er aan de gang is. En wat dat voor henzelf betekent.

Maatschappelijke beweging in gang gezet

Het vormgeven van de participatiesamenleving vraagt een maatschappelijke beweging. Deze beweging houdt in, dat inwoners meer en meer zelf het initiatief nemen hun problemen aan te pakken. Als dat (nog) niet mogelijk is, moeten zij met ondersteuning van hun naasten, maatschappelijke organisaties, Welnuh, het Sociaal Dorpsteam etc. toewerken naar een situatie dat zij dat (meer) zelf ter hand kunnen nemen. Dat houdt in dat inwoners het heft in eigen hand nemen om hun buurt of kern leefbaar te houden en iets te betekenen voor hun medemens. De beweging betekent ook dat er krachten worden gebundeld om de

menselijke maat terug te brengen in zorg, welzijn, onderwijs, werk, beheer en ontwikkeling van de directe omgeving.

Variatie aan vrijwilligers

In het sociaal domein ontstaat een grotere diversiteit aan vrijwilligersactiviteiten. In onze gemeente zijn veel vrijwilligers actief. Kijken we naar de totale groep vrijwilligers, dan zien we variatie ontstaan. Zo zien we inwoners die 'geleid' of verplicht vrijwilligerswerk doen in het kader van hun uitkering of inburgering. We zien oudere inwoners met levens-/werkervaring, maar ook steeds meer jongere hoogopgeleide vrijwilligers die via de sociale media worden bereikt. Daarnaast zien we inwoners die graag duurzaam, voor langere tijd aan de slag willen naast inwoners die liever flexibel worden ingezet voor een afgebakende periode of klus. En dan zijn er nog verschillen in wat inwoners willen doen: van intensief langdurend face-to-face contact tot praktische incidentele klussen. Tegelijkertijd zien we dat de inzet die wordt gevraagd van inwoners die actief zijn als vrijwilliger diverser en complexer wordt.

Versnelling in deze beweging vraagt om ondersteuning

De beweging is al op gang gekomen. Verschijningsvormen daarvan zien we onder meer terug in diverse inwonersinitiatieven, zorgorganisaties die nieuwe activiteiten ontplooiën en het ontstaan van de dorpsnetwerken. Welnúh levert aan het ontwikkelen van deze verschijningsvormen een actieve bijdrage. Maar we staan aan het begin en er is nog een stevige impuls nodig om de participatiesamenleving op een evenwichtige manier vorm en inhoud te geven. Dit kan niet zonder een actieve en innovatieve welzijnsorganisatie die maatschappelijke vraagstukken signaleert, verbindingen legt tussen (groepen) inwoners onderling en tussen organisaties en waar nodig 'een zetje in de goede richting geeft'. De beweging heeft een organisatie nodig die kennis heeft van (de ontwikkelingen binnen de) vrijwillige inzet. Welnúh ziet ook de komende jaren een belangrijke ondersteunende rol voor zichzelf in deze beweging.

Meerwaarde en rol van Welnúh in de participatiesamenleving

Welnúh ziet het als haar taak het maatschappelijke veranderingsproces te ondersteunen en, indien nodig, te stimuleren. Welnúh zorgt door de inzet van medewerkers dat er een bijdrage wordt geleverd aan de gemeentelijke beleidsdoelen. Hieronder laten we zien hoe wij dat nu en in de toekomst doen.

Welnúh, spin in het web binnen het sociaal domein

De medewerker in het gebiedsteam van Welnúh heeft kennis van de lokale samenleving, heeft door de lokale verankering overzicht wat waar gebeurt door wie en heeft een breed netwerk van actieve inwoners. De medewerker van Welnúh werkt samen met c.q. participeert in het Sociaal Dorpsteam, de dorpscoördinatoren, het dorpsnetwerk, jongeren-netwerken, maatschappelijke organisaties (zorgorganisaties, verenigingen etc.), etc. Hierdoor weten we precies wat er speelt en zijn we als geen ander in staat formele en informele netwerken met elkaar te verbinden. We gaan de boer op en maken bijvoorbeeld contact met een kerk, seniorenraad, sportvereniging of lokale ondernemer om te horen welke maatschappelijke vraagstukken zij zien. Daarna willen we met hun kijken welke bijdrage zij kunnen leveren aan het aanpakken van de vragen. Dat wij door velen als laagdrempelig worden beschouwd, maakt het mogelijk deze rol van spin in het web te vervullen en zo van meerwaarde te kunnen zijn bij de transformatie in het sociaal domein.

Onderstaande rollen laten zien op welke wijze wij dat willen realiseren:

1. Makelen = verbinden

'Verbinden' is een centraal begrip als het gaat om de inzet van welzijnswerk: het verbinden van inwoners met elkaar, met het dorp/de straat en het verbinden van inwoners met professionele en informele aanbieders van functies en voorzieningen. Wij zien dit als het 'sociaal makelen'. Alle spelers – de formele en ook de informele aanbieders van welzijnswerk – hebben in onze ogen de rol van sociaal makelaar. Zij geven invulling aan die rol vanuit het perspectief van hun eigen organisatie en professe, maar leggen ook actief verbinding met anderen.

Hierbij gaat het om een andere manier van samenwerken waarbij wisselende allianties worden aangegaan tussen de diverse aanbieders en/of (groepen van) inwoners. Vanuit Welnúh worden geen individuele inwoners ondersteund. Als (groepen) individuele inwoners ondersteuning nodig hebben, en die kan niet geleverd worden door een bestaande organisatie, zet Welnúh zich in vrijwilligers te vinden die deze taak oppakken en denkt Welnúh mee over de passende inbedding van deze vrijwilligers. Wel denkt Welnúh, als dat nodig is, met bijvoorbeeld professionals uit het dorpssteam mee wat een passende ondersteuning is voor een inwoner. Gezien de actieve rol die Welnúh heeft in elke kern, zien wij het als onze rol collega-aanbieders waar nodig te ondersteunen.

De dorpscoördinator is op dit terrein ook actief. Waar deze professional zich in toenemende mate zal gaan richten op het leggen van verbindingen tussen (groepen) inwoners en organisaties met (onderdelen) van/ binnen de gemeente werkt de sociaal makelaar verbindend tussen groepen inwoners en maatschappelijke organisaties met als doel het er voor zorgen dat deze partijen maatschappelijke vraagstukken signaleren en oppakken en indien nodig (nieuwe) welzijnsoplossingen (algemene voorzieningen) realiseren. De sociaal makelaar heeft als dat nodig is een adviserende, stimulerende verbindende en ondersteunende rol in het proces van het signaleren van een vraagstuk tot en met het vinden van een oplossing. De sociaal makelaar is met name op het terrein actief van welzijn en in mindere mate zorg.

De dorpscoördinator heeft een verbindende rol en zorgt er voor dat de inwoner, het bedrijf, de vereniging gekoppeld wordt aan de juiste persoon/afdeling binnen de gemeente en bewaakt dat de ontstane verbinding ook echt het benodigde effect sorteert. De dorpscoördinator richt zich ook op het terrein van leefbaarheid.

Het is, gezien de raakvlakken in elkaars werkzaamheden, belangrijk dat de dorpscoördinator en de sociaal makelaar samen optrekken, geregeld met elkaar overleggen over de activiteiten, die in een dorp worden opgepakt en netwerken met elkaar delen.

2. Ondersteunen, faciliteren en activeren

De participatie samenleving vraagt dat (groepen) actieve inwoners zelf maatschappelijke vraagstukken oppakken en zich verantwoordelijk voelen om laagdrempelige algemene voorzieningen te creëren. Het spreekt voor zich dat dit soort processen niet 'zomaar' van de grond komen en dat daar op (onderdelen) ondersteuning bij nodig is. Wij bieden graag die ondersteuning.

Welnúh heeft zich de afgelopen periode steeds meer tot vraaggerichte organisatie ontwikkeld. Vroeger hielp de vrijwilliger een betaalde kracht. Wat ons betreft wordt dit 180 graden gedraaid. Actieve inwoners (vrijwilligers) komen zelf met ideeën en als zij ergens ondersteuning wensen, zijn de medewerkers van Welnúh dienstbaar de activiteiten van deze inwoners tot een succes te maken. De praktijk laat namelijk zien, dat als inwoners en maatschappelijke organisaties nieuwe initiatieven ontplooiën, er vaak veel bij komt kijken en zij tegen knelpunten aanlopen. Er is in die

situaties behoefte aan een sparringpartner met kennis van de sociale kaart (wie doet wat), van de doelgroep en van het doorlopen van het proces van idee tot realisatie en wat daar bij komt kijken. De dorpscoördinator en de sociaal makelaar zijn er voor alle inwoners en zorgen voor verbinding. Uiteraard zal de ondersteunende, faciliterende en activerende rol op maat worden ingevuld, afhankelijk van de eigen kracht van (groepen van) inwoners(organisaties). Welnúh richt zich daarbij primair op die groepen inwoners en organisaties die zich richten op het verzorgen van activiteiten en/ of het ontwikkelen / bieden van diensten aan (potentieel) kwetsbare inwoners. Medewerkers van Welnúh zijn een sparringpartner en helpen hen op weg door hun kennis te delen, hen op het spoor te zetten van vergelijkbare processen elders (wijzen best practises), hen te wijzen op lokale/regionale samenwerkingspartners, etc.

Ook als het gaat om de activiteiten die Welnúh organiseert, is een kentering te zien waarbij betaalde krachten zich steeds meer uit de activiteiten terugtrekken. Activiteiten worden, waar mogelijk, zoveel mogelijk aan de (geschoolde) vrijwilligers zelf overgedragen. Indien wij vanuit de behoeften van inwoners kansen zien nieuwe activiteiten te ontwikkelen, en er zijn geen inwoners of vrijwilligers die dit uit zichzelf oppakken, zullen wij nieuwe activiteiten ontplooiën. Dit doen we zoveel mogelijk samen met andere maatschappelijke organisaties met als doel, dat waar mogelijk, deze activiteiten weer door hun vrijwilligers worden overgenomen. Dit zogenaamde afschalen (overdragen aan inwoners/organisaties) is nodig om te zorgen dat inwoners en organisaties hun kwaliteiten volledig inzetten. En het afschalen zorgt er voor dat de medewerkers hun handen vrij houden voor het aanjagen/begeleiden van nieuwe initiatieven en om te signaleren.

3. Arrangeren

Er manifesteren zich door de transformatie in het sociaal domein nieuwe, andersoortige vragen waarvoor nieuwe collectieve oplossingen nodig zijn. Maatschappelijke organisaties, professionals van het sociaal dorpssteam maar ook de leden van dorpsnetwerken signaleren deze vragen. De sociaal makelaar van Welnúh is de geëigende partner om te zorgen dat deze vragen, behoeftes niet alleen gesignaleerd maar ook 'geadopteerd', aangepakt worden. Soms kan een medewerker van Welnúh gemakkelijk makelen. In een aantal gevallen is dat niet het geval. Sommige vragen kunnen niet 'zomaar' bij (een groep) inwoners of een maatschappelijke organisatie worden neergelegd. Dit heeft ermee te maken dat de inwoner of de organisatie niet klaar is de vraag op te pakken. Het is echter ook mogelijk dat de vraag zo nieuw is, dat het nodig is dat een aantal inwoners en/of organisaties rond de tafel wordt geroepen en er wordt gekeken wat de vraag inhoudt, wie de geëigende persoon of organisatie is dit op te pakken en hoe dit op een verantwoorde wijze kan gebeuren. In deze situaties nodigt Welnúh betrokken inwoners en/of organisaties uit te kijken wat een adequate oplossing is.

4. Agenderen prangende maatschappelijke vraagstukken

Medewerkers van Welnúh zien in de praktijk een aantal prangende maatschappelijke vraagstukken, die belangrijk zijn om op de lokale 'inwoners' agenda te zetten. Het gaat daarbij om kwesties als de groeiende kloof tussen autochtone inwoners en inwoners met een andere etnische/culturele/religieuze achtergrond, werkloosheid, armoede, sociaal isolement, inwoners met een psychiatrische kwetsbaarheid, uitsluiting, etc. Duidelijk is dat dit soort vraagstukken niet alleen door de gemeente en instanties kunnen worden 'opgelost', maar dat de inwoners om wie het gaat actief aan hun situatie moeten werken en dat ook de inzet van (groepen) inwoners noodzakelijk is bijvoorbeeld in de vorm van maatjes, etc. Welnúh heeft een rol om (groepen) inwoners en maatschappelijke organisaties, etc. bewust te maken dat dit soort 'lastige' vraagstukken ook op hun bordje ligt en samen met hen te kijken wat zij aan kennis, kunde en middelen hebben en wat zij kunnen betekenen. Hierdoor

kunnen professionele organisaties zich richten op die aspecten die door inwoners of maatschappelijke organisaties niet opgepakt kunnen worden. De beperkte financiële middelen en de professionele menskracht van deze organisaties worden ingezet voor (groepen) kwetsbare inwoners die (tijdelijk) onvoldoende eigen kracht hebben of waar netwerken en vrijwillige inzet (nog) niet aanwezig zijn of onvoldoende soelaas kunnen bieden.

5. Signaleren schurende kwesties

De participatiesamenleving is nog volop in ontwikkeling en zoals het zich nu laat aanzien zijn er (mogelijk) grenzen aan wat door (groepen) inwoners, maatschappelijke organisaties, etc. opgepakt en opgevangen kan worden. De medewerkers van Welnúh zijn de signaleerders waar de participatiesamenleving tegen haar grenzen aanloopt. Het is de rol van Welnúh de schurende kwesties die de participatie samenleving met zich mee brengt op de geëigende plekken aan de orde te stellen en vanuit de eigen expertise mee te denken hoe met deze vraagstukken om te gaan en wat er nodig is om tot een werkende oplossing te komen. Te denken valt aan het bespreken met maatschappelijke organisaties, met de beleidsmedewerkers en waar nodig met de wethouder en de gemeenteraad.

Het spreekt voor zich dat de medewerkers van Welnúh deze rollen op alle plaatsen waar zij actief zijn kunnen vervullen afhankelijk van wat de specifieke situatie van hem/haar vraagt.

Sociaal makelaar: doen wat de lokale situatie vraagt

De ontwikkelingen in het sociaal domein zetten de medewerkers van Welnúh in beweging. Zij werken vanuit de feitelijke behoefte die er is op de plaatsen waar zij aan de slag zijn. Medewerkers hebben vanuit hun professionele achtergrond expertise om maatschappelijke vraagstukken in een bredere context te zien. Zij kunnen op grond van die deskundigheid meedenken hoe maatschappelijke vragen effectief opgepakt kunnen worden. Deze deskundigheid bieden ze aan in alle situaties waarin dat gevraagd is/likt. Daarbij is de inzet voornamelijk gericht op het zorgen dat de (potentieel) kwetsbare inwoner kan meedoen. Zij stimuleren inwoners om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de buurt, talenten te ontwikkelen en activiteiten te organiseren. De werkwijze is participatief, met andere woorden: de sociaal makelaars ontwikkelen zelf geen activiteiten, maar stimuleren en ondersteunen inwoners om zelf zaken op te pakken.

1. Integrale werkwijze

De medewerkers van Welnúh laten hun traditionele 'domeinen' los en ontwikkelen zich naar een functie waarin men als sociaal makelaar binnen het gehele sociale domein actief is. Dit proces is nu al aan de gang. De medewerker pakt op wat nodig is in de lokale samenleving en wat te maken heeft met het stimuleren van eigen kracht, participatie en preventie. Dat wat nodig is om de lokale participatiesamenleving op gang te brengen/te houden is leidend. De leef- en belevingswereld van inwoners wordt als uitgangspunt genomen. Van daaruit wordt gewerkt. De 'traditionele', afgescheiden beleidsterreinen zoals mantelzorg, jongerenwerk, vrijwilligerswerk, maatschappelijke stages, etc. die ook te herkennen zijn in de verschillende functies binnen onze organisatie worden meer en meer losgelaten. Dit is logisch, want de leef- en belevingswereld van inwoners laat zich niet in dergelijke 'hokjes' opdelen. Dat wil niet zeggen dat er rond die issues geen werkzaamheden meer worden verricht. Maar de praktijk leert dat vraagstukken op deze terreinen steeds meer integraal kunnen worden opgepakt. Er wordt gewerkt aan collectieve oplossingen (algemene voorzieningen) die zoveel mogelijk door (groepen) inwoners en maatschappelijke organisaties worden uitgevoerd. In onze uitwerking van de beleidsopdracht is deze beweging al terug te vinden. Wel is het logisch dat er

medewerkers blijven die meer affiniteit hebben met jongeren of volwassenen. Concreet betekent dit dat er in ieder gebiedsteam twee typen sociaal makelaars aanwezig zijn: een sociaal makelaar met affiniteit jongeren en een sociaal makelaar met affiniteit volwassenen, waarbij de eerste sociaal makelaar breder ingezet wordt dan alleen voor sec jongeren gerelateerde kwesties.

2. *Gebiedsteam uitvalsbasis en reflectiepunt*

In ieder dorp is er een zogenaamd gebiedsteam waar sociaal makelaars signalen en ontwikkelingen delen en oppakken, de voortgang van hun werkzaamheden bespreken, elkaar consulteren en feed back geven (vakontwikkeling). De formatie die beschikbaar is in het gebiedsteam is gerelateerd aan de omvang van de bevolking van het dorp. Vanuit de gebiedsteams worden de activiteiten die behoren tot de basissubsidie uitgevoerd.

Vanuit Welnúh is de wens dat er in alle kernen een meer 'geformaliseerde samenwerking tot stand komt tussen de sociaal makelaars uit het gebiedsteam en het Sociaal Dorpsteam. Welnúh bepleit dat de sociaal makelaars nauw samenwerken met het Sociaal Dorpsteam en dat zij samen met het team bekijken welke (nieuwe) welzijns 'oplossingen' waaronder preventie-activiteiten (zelfhulp, voorlichting etc.) ontwikkeld kunnen worden en aan welke (nieuwe) algemene voorzieningen er in dat dorp behoefte is. Het is aan de sociaal makelaar om (groepen) inwoners te koppelen aan de behoefte en hen waar nodig in beginsel te ondersteunen bij het opzetten van een activiteit, dienst, voorziening. Met deze aanpak is onder meer in Driebergen al goede ervaringen opgedaan.

3. *Gekanteld werken*

De sociaal makelaars laten in de praktijk in alle facetten van hun werk zien wat gekanteld denken en doen inhoudt. Zij stimuleren ook anderen met wie zij samenwerken vanuit deze principes naar inwoners, organisaties en vraagstukken te kijken.

Werken bij en vanuit de vindplaatsen

De sociaal makelaars werken meer en meer op en vanuit de plekken waar de (kwetsbare) inwoners informatie, advies en ondersteuning zoeken en waar ruimte is voor ontmoeting (Sociaal Dorpsteams, dorpsnetwerken, etc.). Niet alleen de eigen locaties van Welnúh zijn de uitvalsbasis, want de sociaal makelaars doen hun werk daar waar de (kwetsbare) inwoners en hun ondersteuners te vinden zijn. De komende jaren komt onder meer door deze werkwijze de vraag aan de orde wat de meerwaarde voor de Welnúh-medewerkers is voor het hebben van 'eigen' ruimtes.

De sociaal makelaars zoeken actief contact met de professionals en vrijwilligers die op deze 'vind'plekken werken en denken met hen mee welke 'welzijns' oplossingen er beschikbaar zijn voor de inwoners met wie zij contact hebben. Op deze manier worden kennis en netwerken overgedragen. Als er geen passende oplossing voorhanden is, gaat de sociaal makelaar met de vraag/het signaal aan de slag en betreft daarbij zijn/haar netwerk om te zoeken naar oplossingen. Uitgangspunt daarbij is dat de medewerker zich richt op het makelen, en als dat niet voldoende is, tijdelijk ondersteuning biedt tot de vraag goed 'belegd' is. Oftewel 'hands on wanneer het moet, hands off wanneer het kan'.

Uitgangspunten

Bij alle acties die sociaal makelaars ondernemen geldt een aantal uitgangspunten.

1. Inwoners kunnen meer dan zij zelf denken. Iedere inwoner heeft talenten. Het is de uitdaging met hen te zoeken naar deze talenten.
2. De sociaal makelaars zetten hun expertise, tijd en netwerken in bij (groepen) inwoners en organisaties waar positieve en/of innovatieve energie zit.
3. De sociaal makelaars benutten ervaringen die elders zijn opgedaan in hun eigen dorp. Maar zij realiseren zich dat iedere situatie anders is en dat een aanpak die in dorp X werkt in Y niet hoeft aan te sluiten. De sociaal makelaar kent echter wel de werkzame principes en benut die bij zijn/haar werk.
4. Bij het tot stand komen van de oplossing hebben de inwoners die ondersteuning nodig hebben, altijd een rol in het vinden en uitvoeren van de oplossing. Oplossingen waarin de inwoners om wie het gaat geen aandeel(verantwoordelijkheid) hebben, zijn geen duurzame, effectieve oplossingen.
5. De ondersteuning van de sociaal makelaar richting (groepen) inwoners en maatschappelijke organisaties is in principe van tijdelijke aard. De sociaal makelaar geeft alleen (tijdelijk) ondersteuning op die terreinen waar de benodigde netwerken/expertise nog ontbreken. Wat zelf gedaan kan worden, wordt zelf gedaan. De sociaal makelaar neemt niets over, maar denkt mee hoe de (groepen) inwoners/maatschappelijke organisaties zelf hun verantwoordelijkheid zo goed mogelijk in kunnen vullen. Of helpt hen goede samenwerkingspartners te vinden.

DEEL 2 SPEERPUNTEN 2016

De organisatie staat in 2016 voor drie grote uitdagingen:

- 1) Het waarborgen dat welzijn een zichtbare en stevige plek krijgt/houdt in het sociaal domein en het vinden van een passend "voertuig" (organisatievorm) waarbinnen de welzijnsfunctie (rol en personeel) uitgevoerd kan worden. Dit betekent of integratie van de welzijnsfunctie in een andere organisatievorm (bijvoorbeeld in de nieuwe organisatie van de sociale dorpssteams) of binnen een versterkte (uitgebouwde?) Welnúh organisatie.
- 2) Het (door)ontwikkelen van welzijn nieuwe stijl door het positioneren en profileren van de functie van sociaal makelaar (implementeren nieuwe visie).
- 3) Het op een verantwoorde manier overdragen of afbouwen van activiteiten die niet meer tot de kern (sociaal makelaarschap en uitvoerend jongerenwerk) van de organisatie behoren.

Deze drie uitdagingen zijn niet los van elkaar te zien, ze vloeien in elkaar over en beïnvloeden elkaar. Uit deze uitdagingen vloeien een aantal speerpunten en daar aan gekoppelde acties voort. In dit beleidsplan kunt u lezen wat de speerpunten zijn op het niveau van de directie. Het spreekt voor zich dat deze speerpunten ook terug te vinden zijn in de plannen van de gebiedsteams en de individuele medewerkers.

Speerpunten

1. Het positioneren en profileren van welzijn in het algemeen en de functie van sociaal makelaar in het bijzonder richting belangrijke spelers in het lokale speelveld (richting verenigingen, dorpsnetwerk, sociaal dorpsteam , groepen burgers, gemeente , bedrijven etc.).

Dit vraagt dit jaar de volgende acties vanuit het management:

- Het formuleren (samen met sociaal makelaars) waar de meerwaarde van welzijn voor (kwetsbare) inwoners in het algemeen en andere belangrijke spelers in het lokale speelveld in het bijzonder ligt. Wat zijn welzijnsoplossingen en wat leveren ze op?;
- Het ondersteunen van sociaal makelaars groepsgewijs en indien nodig individueel bij het concretiseren van hun (vier) rollen (zie visie notitie);
- Het (laten) ondersteunen van de sociaal makelaars bij het zichtbaar worden
 - in het lokale speelveld en hen coachen hoe ze zich lokaal krachtig kunnen profileren (aandacht voor werkplek, samenwerking met welke (strategische) actoren etc.);
 - richting de gemeente als financier, hoe de inzet van de sociaal makelaar er uit ziet en welke effecten worden gesorteerd .
- Het samen met de sociaal makelaars actief 'vermarkten' in het lokale speelveld wat welzijnsoplossingen welke zijn dat? Het actief inbrengen van de waarde van welzijn in de (interne) discussie bij de gemeente inzake de toekomst van de sociale dorpsteams;
- Profileren van welzijn in het algemeen en de functie van de sociaal makelaar in het bijzonder via de website en andere communicatiemiddelen.

2. Het implementeren van het projectmatig werken met als doel meer bewustzijn waar de beschikbare uren in geïnvesteerd worden en welke resultaten realistischer wijze behaald kunnen worden.

Dit vraagt dit jaar de volgende acties vanuit het management:

- Het ondersteunen van sociaal makelaars groepsgewijs (gebiedsteam) en indien nodig individueel bij het concretiseren van een meer resultaatgerichte werkwijze (projectmatig werken).

3. Het beantwoorden van de vraag 'de toekomst van Welnúh' en het formuleren en (laten) uitvoeren van alle acties die daar uit voortvloeien.

Dit vraagt dit jaar de volgende acties vanuit het management:

- Het samen met het bestuur stimuleren dat dit vraagstuk op de gemeentelijke agenda blijft staan en dat het in nauw samenspel met de gemeente (wethouder en beleidsmedewerkers) wordt opgepakt (gemeenschappelijke verantwoordelijkheid);

- Het (samen met bestuursleden en beleidsmedewerkers gemeente) uitwerken van de opties en het (mee)voorbereiden van de bestuurlijke (en ambtelijk/politieke) besluitvormingsproces;
- Het meedenken met het bestuur en het mede vormgeven van het bestuurlijke besluitvormingsproces en het aanleveren van de benodigde documenten (inhoudelijke/organisatorische en financiële onderbouwingen) daarvoor;
- Het (samen met bestuursleden) implementeren van het besluit Welnúh (integratie in een andere organisatie-vorm of verstevigen van de huidige organisatie of een andere optie);
- Het informeren en op deelterreinen betrekken/raadplegen van medewerkers gedurende het gehele proces.

4. Het ondersteunen van het bestuurslid bij het outsourcingproces en waar nodig (op onderdelen) overnemen van onderdelen van dit proces.

Dit vraagt dit jaar de volgende acties vanuit het management:

- Samen met het verantwoordelijke bestuurslid gesprekken voeren met de betrokken vrijwilligers over de toekomstige inbedding van hun activiteit en samen met hen nadenken hoe het e.e.a. het beste vorm kan worden gegeven.
- De betrokken vrijwilligers daadwerkelijk ondersteunen bij het "overname" proces door hen te adviseren gedurende dat proces en waar nodig hen te ondersteunen (samen met de sociaal makelaar) bij het vinden van een organisatie die de activiteit wil overnemen of het vinden van de juiste organisatievorm als men zelf door wil gaan, het vormen van een bestuur, het vinden van (nieuwe) vrijwilligers etc. ondersteunen bij het vinden van (andere) financieringsvormen etc.

5. Het aanpakken van de (dure) huisvesting.

Dit vraagt dit jaar de volgende acties vanuit het management:

- Samen met het verantwoordelijke bestuurslid nadenken en uitwerken hoe dit vraagstuk aangepakt kan worden mede in het licht van het decentraal werken van de sociaal makelaars, het afstoten van allerlei activiteiten en de toekomst van Welnúh etc..
- Het samen met het verantwoordelijke bestuurslid stimuleren dat dit vraagstuk op de gemeentelijke agenda blijft staan en dat het in nauw samenspel met de gemeente (wethouder en beleidsmedewerkers) wordt opgepakt (gemeenschappelijke verantwoordelijkheid);
- Het (samen met bestuursleden en beleidsmedewerkers gemeente) uitwerken van de opties en het (mee)voorbereiden van de bestuurlijke (en ambtelijk/politieke) besluitvormingsproces;
- Het meedenken met het bestuur en het mede vormgeven van het bestuurlijke besluitvormingsproces en het aanleveren van de benodigde documenten (inhoudelijke/organisatorische en financiële onderbouwingen) daarvoor;
- Het (samen met bestuursleden) implementeren van het besluit.
- Het informeren en op deelterreinen betrekken/raadplegen van medewerkers gedurende het gehele proces.

6.Communicatie

De hierboven genoemde vraagstukken/veranderingen hebben gevolgen voor diverse belanghebbenden (vrijwilligers, medewerkers, "afnemers" , politiek, collega-organisaties. Dit vraagt regelmatig communicatie acties.

Versie januari 2016

