

Wel-Zijn in Noardeast-Fryslân

NAAR EEN PASSEND LOKAAL SCENARIO

REBECCA SIEBINGA
KWARTIERMAKER WELZIJN-ZORG
GEMEENTE NOARDEAST-FRYSLÂN

Dit rapport geeft antwoord op de vraag van de gemeente Noardeast-Fryslân, hoe een passend lokaal scenario er uit kan gaan zien in het welzijns- en zorglandschap, aansluitend op de ambitie om slimmere en betere verbindingen te maken; dicht bij de inwoners, laagdrempelig en preventief van aard.

Dit document is tot stand gekomen door het voeren van gesprekken, het lezen van diverse documenten en het raadplegen van websites, in de periode van eind september tot eind december 2022.

Om te beginnen kunt u de samenvatting lezen van het rapport dat voor u ligt. In de inleiding leest u over de aanleiding van de opdracht, het hoe en waarom. Vervolgens wordt in hoofdstuk 1 een korte schets gegeven van de huidige situatie in de gemeente. In hoofdstuk 2 en 3 wordt aangegeven hoe respectievelijk ambtenaren/bestuurders van de gemeente en medewerkers/bestuurders van diverse organisaties aankijken tegen de huidige situatie, wat er vernieuwd zou kunnen worden en hoe de toekomst eruit zou kunnen zien. In hoofdstuk 4 volgt een nadere analyse (van het beeld van de gemeente en de betrokken partijen) en kunt u de conclusies lezen. In de onderdelen daarna staan aanbevelingen en een voorstel voor de aanpak met een globale planning. In de bijlage kunt u kennismaken van de mensen met wie de gesprekken zijn gevoerd en hoe ik aan informatie ben gekomen.

Ik wil alle mensen die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van dit rapport danken voor hun tijd, inzet en oprechte betrokkenheid. De intentie om een bijdrage te willen leveren aan een vernieuwde opzet, in het belang van het welzijn van de inwoners, was bij iedereen zichtbaar aanwezig. Het resultaat ligt nu voor u.

Een scenario dat bijdraagt aan het welzijn van jong en oud, in dorp en stad en op uiteenlopende thema's die belangrijk zijn voor het welbevinden van mensen. Met de gezamenlijke inzet van iedereen: ambtenaren, medewerkers in organisaties en vrijwilligers.

‘Wel-Zijn in Noardeast-Fryslân; naar een passend lokaal scenario’

Rebecca Siebinga
Kwartiermaker welzijn-zorg
Gemeente Noardeast-Fryslân
December 2022

Overal waar in dit rapport de mannelijke vorm van een voornaamwoord wordt gebruikt, kan ook elke andere persoonsvorm gelezen worden.

INHOUD

Voorwoord	1
Samenvatting	3
Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 – de huidige situatie in Noardeast-Fryslân	5
Organisaties	5
Activiteiten en thema's	7
Aanzet geharmoniseerde aanpak welzijnswerk en welzijnsbeleid.....	8
Hoofdstuk 2 – gesprekken met ambtenaren en bestuurders	9
Het welzijnswerk van Bolwerk en Timpaan	9
Reflectie op de eigen ambtelijke organisatie.....	9
Een toekomstige welzijnsorganisatie.....	9
Hoofdstuk 3 – gesprekken met medewerkers en bestuurders van organisaties.....	11
Contacten met huidige welzijnsorganisatie(s)	11
Wat vinden Het Bolwerk en Timpaan	11
De rol van de gemeente (volgens de organisaties)	12
De toekomst in Noardeast-Fryslân (volgens de organisaties).....	12
Hoofdstuk 4 – analyse en conclusies.....	13
Gelijksoortig aanbod; zorg of zegen.....	13
Welzijnskader	13
Wat staat de gemeente te doen	14
Welzijnsorganisatie 2.0: realistisch, haalbaar en lokaal passend.....	14
Lokaal contact – ‘alleen ga je sneller, samen kom je verder’	16
Conclusies.....	16
Aanbevelingen	17
Aanpak en planning.....	18
Bijlagen.....	20
Bijlage 1: gevoerde gesprekken	20
Bijlage 2: gelezen documenten	20
Bijlage 3: geraadpleegde websites.....	21

De gemeente Noardeast-Fryslân koestert haar ‘mienskip’ en de inwoners die daar deel van uit maken. Zij heeft zich de vraag gesteld hoe een lokaal scenario voor het welzijns- en zorglandschap er voor de toekomst uit kan gaan zien. De gemeente wil namelijk (nog) meer laagdrempelige, preventieve activiteiten en zo een andere invulling geven aan het brede welzijnsbeleid. En daarin wil men werken met één uitvoerende welzijnsorganisatie, in samenhang en verbinding met de andere partijen.

Er zijn op dit moment twee welzijnsinstellingen (Het Bolwerk en Timpaan) en verschillende andere organisaties die (preventieve) activiteiten uitvoeren gericht op het welzijn van de inwoners. Vanuit de ambtelijke organisatie zijn er ook verschillende functionarissen actief en bestaat de Friese preventieaanpak.

En er zijn veel gelijksoortige activiteiten waar de inwoners gebruik van maken; dit hoeft geen nadeel te zijn. Maar dan dient er niet alleen vanuit doelmatigheid (‘zuinig’) gekeken te worden naar de activiteiten, maar ook naar de doeltreffendheid (‘zinnig’). Het vinden van een balans hierin is een uitdaging voor de gemeente.

Het koesteren van de kleinschaligheid, de lokale binding, de inhoudelijke expertise en kennis van de (culturele) omgeving is een rode draad geweest in de gesprekken. De lokale infrastructuur wordt als waardevol gezien.

Alle gesprekspartners zijn in grote lijn tevreden over de inhoudelijke uitvoerende samenwerking met de welzijnsorganisatie(s). Een veelvuldig genoemd aandachtspunt is echter de interne bedrijfsvoering bij Het Bolwerk; daar kan en moet een professionalisering plaatsvinden.

De gemeente is al eerder begonnen met een harmonisatieslag van het welzijnsbeleid en het welzijnswerk. Op dit moment werken de beide welzijnsorganisaties aan de hand van een gezamenlijk opgesteld werkplan. De ambtelijke organisatie gaat het verder vormgeven van het welzijnsbeleid weer oppakken.

Het gemis aan een op dit moment vastgesteld kader voor het welzijnsbeleid wordt door alle partijen benoemd. Voor de gemeente ontbreekt daardoor het kunnen invullen van haar regierol incl. monitoring en sturing, voor de welzijnsorganisaties mist een duidelijke boodschap wat er van ze wordt verwacht. Het opnieuw vormgeven aan de regierol gestoeld op een vastgesteld beleidskader, is essentieel.

De gesprekspartners vinden het in de toekomst werken met één welzijnsorganisatie een logische gedachte. Dat die organisatie dan als hoofdaannemer voor het hele welzijnsbeleid zou kunnen gaan optreden wordt door verschillende organisaties niet onderschreven. En hoewel het juridisch mogelijk is, is het risicovol voor de gemeente.

Verschillende mogelijkheden voor een toekomstig scenario zijn de revue gepasseerd, waarbij steeds het uitgangspunt is geweest dat het realistisch, haalbaar en passend bij de lokale omgeving dient te zijn. Het verstevigen van de huidige organisatie Het Bolwerk, met een overheveling van alle welzijnstaken van Timpaan naar Bolwerk, voldoet op dit moment aan dit uitgangspunt. Daarmee ontstaat een hernieuwde welzijnsorganisatie in de gemeente.

Tussen de verschillende organisaties zijn er onderling lokaal één op één contacten. En er zijn vele netwerken waar men in participeert. Om in de toekomst meer samenhang en verbinding te krijgen, is een lokaal overkoepelend samenwerkingsplatform, voor de professionele organisaties die zich bezighouden met preventieve welzijnstaken een haalbaar en realistisch perspectief. Centrale begrippen hierin zijn samenwerking met andere organisaties, elkaar versterken, vertrouwen en partnerschap. De gemeente faciliteert en participeert in dit platform als deelnemer.

Op basis van alle gevoerde gesprekken, de gelezen documenten, de geraadpleegde websites en de gemaakte analyse, worden de volgende aanbevelingen gedaan (in willekeurige volgorde):

1. Verstevig en herijk Het Bolwerk als enige, hernieuwde welzijnsorganisatie in Noardeast-Fryslân.
2. Formuleer een gemeentelijk kader voor het welzijnsbeleid.
3. Richt een lokaal samenwerkingsplatform in.
4. Zorg voor balans in doelmatigheid en doeltreffendheid van het beleid.
5. Zie af van een constructie waarbij de welzijnsorganisatie hoofdaannemer wordt van alle welzijnsactiviteiten.

De gemeente Noardeast-Fryslân koestert haar ‘mienskip’ en de inwoners die daar deel van uit maken. Verbondenheid, betrokkenheid en samenwerking zijn kernbegrippen die onlosmakelijk verbonden zijn aan de ‘mienskip’; daar draait het om.

De sociale samenhang is het cement van de ‘mienskip’ en de gemeente wil zich inzetten om die samenhang in stand te houden. Het welzijn en de zorg voor inwoners die dat nodig hebben zijn daarbij van groot belang, want het vormt de basis waarop de sociale samenhang gestoeld is.

En daarbij geldt het credo ‘voorkomen is beter dan genezen’.

Er zijn veel partijen actief in het welzijns- en zorglandschap, waaronder twee welzijnsorganisaties.

Alle partijen zetten zich met zowel beroepskrachten als geschoolde vrijwilligers in voor de inwoners.

De gemeente wil toe naar (nog) meer laagdrempelige, preventieve activiteiten en zo een andere invulling geven aan het brede welzijnsbeleid. Daarin wil men werken met één uitvoerende welzijnsorganisatie, als sterke en zakelijke partner van de gemeente, in samenhang en verbinding met de andere partijen.

Een nieuw scenario, gericht op de toekomst waarin de ambitie van de gemeente voor haar inwoners het beste tot haar recht kan komen. Realistisch, haalbaar en passend bij de lokale omgeving.

In welke vorm dit alles het beste kan, is de kern van deze opdracht.

HOOFDSTUK 1 – DE HUIDIGE SITUATIE IN NOARDEAST-FRYSLÂN

In dit hoofdstuk wordt in het kort een schets gegeven van de huidige situatie in de gemeente Noardeast-Fryslân. Noardeast-Fryslân is een gemeente met (afgerond) 45.600 inwoners. Ongeveer 13.000 mensen zijn 25 jaar of jonger en zo'n 10.000 mensen zijn 65 jaar of ouder. De gemeente heeft een stad Dokkum en daarnaast nog 52 kernen.

Als we kijken naar een paar thema's die van belang zijn als het gaat om het welzijn van inwoners kunnen als indicatie een aantal percentages genoemd worden.

De levensverwachting van de bevolking is 81,8 jaar, 40,6% van de inwoners boven 19 jaar voelt zich eenzaam, het overgewicht ligt op 53,1%, niet-sporter is 60,9%, tussen 13% en 16% is laaggeletterd, 10,7% verleent mantelzorg en 4% van de kinderen (tot 18 jaar) groeit op in een uitkeringsgezin.

(Bronnen: website waarstaattjegemeente.nl (VNG); website allecijfers.nl; website Noardeast-Fryslân; gevoerde gesprekken; gelezen documenten).

ORGANISATIES

Er zijn twee welzijnsinstellingen en verschillende andere organisaties die, elk vanuit hun eigen specifieke expertise en achtergrond, activiteiten uitvoeren gericht op het welzijn van de inwoners. De vele activiteiten van de kerken, sportverenigingen en het onderwijs zijn hier buiten beschouwing gelaten, maar vervullen zeker ook een zeer belangrijke rol.

In alfabetische volgorde de organisaties waarmee gesproken is en die actief zijn in de gemeente.

BIBLIOTHEEK NOORD-FRYSLÂN

Meer dan alleen boeken lenen. Voor alle inwoners. Workshops, cursussen, lezingen, activiteiten voor jeugd & jongen en volwassenen.

'Het hart van de samenleving waar u altijd mag lezen, leren, werken of studeren. Waar we elkaar ontmoeten en met een bakje koffie een krantje lezen. We zijn er voor iedereen: voor de allerkleinsten die graag naar verhalen luisteren, de jeugd die zichzelf ontwikkelen, de volwassenen die Nederlands willen leren en schrijven en de mensen met een bak aan levenservaring. Zelfs als het u niet lukt om bij ons langs te komen, dan komen we toch gewoon bij u! Wij geven iedereen gelijke kansen op ontwikkeling.'

(Bron: website Bibliotheek Noord Friesland)

DOKWURK SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJF

Sociale ontwikkeling voor iedereen met een afstand tot werk. Richt zich op activering, re-integratie, ontwikkeling en uitstroom naar werk.

'Dokwurk is een sociaal ontwikkelbedrijf, dat mensen in de regio Noardeast Fryslân met een afstand tot werk helpt om deel te kunnen nemen binnen de arbeidsmarkt. Onze werkwijze is gericht op 'ontwikkeling door werk en werk door ontwikkeling;', waarbij iedereen gelijk is; gewoon bijzonder én bijzonder gewoon! Er wordt altijd gekeken naar mogelijkheden.'

(Bron: website Dokwurk)

HUMANITAS

Vrijwilligersorganisatie voor mensen die tijdelijk hulp nodig hebben of dit als vrijwilliger kunnen bieden, met activiteiten op gebied van eenzaamheid, opvoeden, opgroeien en thuisadministratie.

‘Heb je hulp nodig of wil je hulp bieden? Je kunt bij ons terecht voor tijdelijke ondersteuning als het even niet zo lekker loopt. Onze vrijwilligers helpen je om je situatie te veranderen, zodat je daarna op eigen kracht verder kunt. Vrijwilligerswerk verrijkt je leven. Wil je iets voor een ander betekenen in je vrije tijd? Jouw inzet en talent zijn van harte welkom!’

(Bron: website Humanitas Noordoost Friesland)

LEGER DES HEILS

Christelijke organisatie, levert formele en informele zorg, zoals ambulante begeleiding, beschermd wonen, opvang en buurthuis kamers.

‘Wij geloven in kansen. In tweede kansen. In derde kansen. En in alle kansen daarna. Elk mens doet ertoe. Niemand uitgezonderd. Elk leven is het waard om geleefd te worden.’

(Bron: website Leger des Heils)

OPUS 3 CENTRUM VOOR DE KUNSTEN

Centrum voor de kunsten, gericht op het bevorderen van kunst- en muziekbeleving, voor alle inwoners. Richt zich op scholing, stimuleren van deelname aan kunst en cultuur, versterken van het leefklimaat in dorp en stad en het uitvoeren van projecten.

‘Opus 3 wil een spil zijn in het web van kunstzinnige vorming, kunstbeoefening en kunsteducatie in Noordoost Friesland. Naast en – waar mogelijk in samenwerking met – muziekverenigingen, koren, basis-, voortgezet – en beroepsonderwijs, sociaal cultureel werk en bibliotheek, ateliers, aanbieders van teken- en schilderlessen, toneel-, theater- en cabaretverenigingen, sport en ouderenvoorzieningen...’

(Bron: website Opus 3)

SPORT FRYSLÂN

Provinciaal werkende organisatie, gericht op bewegen, sport en leefstijl, voor alle inwoners. Werkt samen met provincie, gemeenten, sportverenigingen, gezondheidsinstellingen, partners en vrijwilligers.

‘Wij helpen mensen voor wie sporten en bewegen niet vanzelfsprekend is. Wij vinden dat iedereen iedere dag met plezier moet kunnen sporten of bewegen. Of je nu gezond bent of juist door te sporten werkt aan je gezondheid. Van amateursporters tot parasporters en van jong tot oud; Sport Fryslân brengt Fryslân in beweging!’

(Bron: website Sport Fryslân)

STJOER

Een vrijwilligersorganisatie in Fryslân, gericht op zelfregie en herstel voor mensen met sociaal en/of psychische kwetsbaarheid. Actief in Noardeast-Fryslân met Buurtkamers.

‘Stjoer stelt zich ten doel mensen met psychische en/of sociale kwetsbaarheid te ondersteunen bij het werken aan hun persoonlijke ontwikkeling, ontplooiing, stabiliteit en/of herstel. Iedereen doet mee. Stjoer tracht haar doel te bereiken door het bieden van een veilige ontmoetingsplaats en een keuze uit mogelijkheden om deel te nemen aan projecten en activiteiten waar mensen met een psychische en/of sociale kwetsbaarheid zonder stigma vorm kunnen geven aan hun deelname aan de maatschappij.’ (Bron: website Stjoer)

WELZIJSORGANISATIE HET BOLWERK

‘Ferbynt en beweecht minsken’. Voor alle inwoners. Activiteiten zijn o.a. burenhulp, vrijwilligerscentrale, mantelzorg, jongerenwerk, formulierenbrigade, maatjesproject, buurtbemiddeling. Werkt nauw samen met Timpaan.

‘Ons motto is: ferbynt en beweecht minsken. Wij zijn altijd in de buurt. Onze medewerkers luisteren naar u en zoeken met u naar oplossingen. Ze werken in Noardeast-Fryslân en Dantumadiel. Onze mienskipswurkers bieden actief ondersteuning bij het realiseren van ideeën en plannen in de dorpen en wijken. Ze adviseren en verbinden.’

(Bron: website Het Bolwerk)

WELZIJSORGANISATIE TIMPAAN

‘Timpaan Welzijn verbindt’. Voor alle inwoners, met activiteiten op het gebied van jongerenwerk, mantelzorg, vrijwillige inzet en samenlevingsopbouw. Werkt nauw samen met Het Bolwerk.

‘Timpaan Welzijn Verbindt. Onze missie is dat alle mensen kunnen participeren in de samenleving. Daartoe versterken en benutten wij ieders kracht.

Eenzaamheid, vergrijzing, armoede, veiligheid: elke straat, elke wijk en elk dorp kent z’n sociale vraagstukken. Maar hoe ga je hier als gemeenschap mee om? Hoe voorkom je problemen en hoe zorg je ervoor dat mensen zich samen verantwoordelijk voelen? Timpaan Welzijn brengt sociale vraagstukken in kaart, ondersteunt kwetsbare groepen en boort sociaal kapitaal aan. Met onze experts, expertise en best practices maken we mens en samenleving sterker én zelfredzamer. Dit doen we voor gemeenten, burgers, organisaties en instellingen.’

(Bron: website Timpaan)

ACTIVITEITEN EN THEMA’S

Er zijn gelijksoortige activiteiten waar de inwoners gebruik van maken, die door verschillende organisaties worden aangeboden op verschillende thema’s.

Enkele voorbeelden daarvan zijn:

- Hulp bij administratie
- Ontmoeting
- Opvoeden/ondersteuning
- Bewegen
- Lezen/voorlezen
- Opleiding/leren
- Opvang

Wilt u meer weten over de specifieke activiteiten per thema, dan kunt u de websites van de verschillende organisaties hiervoor raadplegen.

Daarnaast zijn er ook vanuit de ambtelijke organisatie verschillende functionarissen actief, die werkzaamheden uitvoeren in het welzijns- en zorglandschap. Enkele voorbeelden zijn de dorpencoördinatoren, medewerkers van het gebiedsteam, energiecoaches, minimacoaches en buurtsportcoaches.

Provinciaal is er de ‘Friese Preventieaanpak’. Een (online) samenwerkingsplatform voor met name professionals, waarin men zich richt op het realiseren van (citaat) ‘een goede gezondheid en een gelukkig leven met gelijke kansen voor iedereen in Fryslân. De Friese Preventieaanpak is dé grootste samenwerking op preventie in Fryslân en dé plek waar alles over preventie in Fryslân samenkomt’. (Bron: www.friesepreventieaanpak.nl)

AANZET GEHARMONISEERDE AANPAK WELZIJNWERK EN WELZIJSBELEID

De ambtelijke organisatie heeft in 2019 concrete stappen gezet om te komen tot de formulering van een geharmoniseerd werkplan voor het welzijnswerk van de beide welzijnsorganisaties én een nieuw welzijnsbeleid voor de gemeente.

In dit traject zijn de volgende begripsomschrijvingen gehanteerd:

Welzijn: het welbevinden van inwoners; de mate waarin inwoners zich gelukkig voelen, zowel individueel als collectief.

Welzijnsbeleid: de inzet van middelen waarmee geprobeerd wordt welzijnsbeleving van inwoners positief te beïnvloeden.

Welzijnswerk: het onder verantwoordelijkheid van professionals uitvoeren van activiteiten met en voor kwetsbare inwoners. Het stimuleren van eigen kracht en zelfredzaamheid, gericht op meer welzijnsbeleving en leefbaarheid in de lokale samenleving.

De beide welzijnsorganisaties (Het Bolwerk en Timpaan) werken anno 2022 met een gezamenlijk opgesteld en vastgesteld werkplan.

De ambtelijke organisatie gaat, na een eerste voorlopige aanzet in januari 2022, het vormgeven van het welzijnsbeleid weer oppakken.

HOOFDSTUK 2 – GESPREKKEN MET AMBTENAREN EN BESTUURDERS

Er is met verschillende medewerkers en bestuurders van de ambtelijke organisatie gesproken. Zij zijn actief op diverse inhoudelijke terreinen, op bestuurlijk, strategisch, tactisch en uitvoerend niveau.

In de gesprekken zijn drie vragen aan de orde gesteld, namelijk:

Hoe kijk je naar de huidige situatie?

Wat kan er verbeterd worden?

Hoe zou de toekomst eruit kunnen zien?

Iedereen heeft openhartig verteld, gerelateerd aan het vakgebied waar men werkzaam is en de ervaringen die men van daaruit heeft opgedaan.

Alle mensen hebben de oprechte intentie getoond om een bijdrage te willen leveren aan een toekomstbestendig nieuw scenario in welzijnsland. En ook de reflectie op de eigen organisatie is aan de orde geweest. Bovenstaande zaken zijn daarom de moeite van het vermelden waard.

HET WELZIJNSWERK VAN BOLWERK EN TIMPAAN

Niet alle gesprekspartners hebben in gelijke mate contact met medewerkers van Het Bolwerk en Timpaan. Daar waar die contacten er wél zijn, al dan niet veelvuldig, is het vooral met Het Bolwerk, omdat die het grootste aandeel in welzijnsactiviteiten in de gemeente heeft (in vgl. met Timpaan).

In grote lijn is men tevreden over de inhoudelijke uitvoerende samenwerking.

De vakkennis is aanwezig, men weet wat er speelt, ze hebben een netwerk en contacten in de samenleving, doen veel, de medewerkers zijn betrokken, kortom de uitvoeringsprofessionaliteit is aanwezig.

Een veelvuldig genoemd aandachtspunt is de interne bedrijfsvoering bij Het Bolwerk.

De professionaliteit kan en moet op dit vlak verder (door)ontwikkeld worden. De organisatie kan hierin een slag maken, door de bedrijfsprocessen beter op orde te krijgen en bedrijfsmatiger te gaan opereren. Op dit moment is men onvoldoende 'in control', wat zijn weerslag heeft op de verslagleggings- en verantwoordingsprocessen.

REFLECTIE OP DE EIGEN AMBTELIJKE ORGANISATIE

In de gesprekken is niet alleen gesproken over het (externe) welzijnswerk. Ook is er gereflecteerd op de eigen organisatie, gerelateerd aan het toekomstige welzijnslandschap. Hierbij is benoemd dat er intern ook een professionalisering nodig is.

Er is onvoldoende overzicht van elkaars werkzaamheden, terwijl aan eenzelfde doel wordt gewerkt, er is sprake van versnippering en de gemeente kan meer de regierol op zich nemen, door de uitvoeringspraktijk meer los te laten. Er moet een welzijnskader opgesteld worden met beoogde maatschappelijke effecten (het 'wat') en de uitvoering kan overgelaten worden aan de organisatie(s) (het 'hoe').

EEN TOEKOMSTIGE WELZIJNSORGANISATIE

Voor de toekomst blijft welzijn een 'publieke taak', uitgevoerd door één welzijnsorganisatie, die een stevige gesprekspartner is voor de gemeente. Een organisatie die vernieuwend optreedt, in aanpak en uitvoering en haar bedrijfsprocessen op orde heeft. Het flexibel kunnen inspelen op lokale ontwikkelingen, is daarbij belangrijk.

De gemeente werkt met een 4-jarige subsidieovereenkomst gestoeld op een welzijnskader waarin de meerjarige ambitie is beschreven. Op basis van de subsidieovereenkomst, worden jaarlijks door de welzijnsorganisatie werkplannen opgesteld. Hierin wordt aangegeven welke activiteiten uitgevoerd gaan worden. De communicatie over en weer is duidelijk en transparant, verloopt via vaste kanalen.

Er is structureel overleg tussen gemeente en organisatie, waarbij op basis van vertrouwen gekeken wordt hoe de processen lopen (monitoren) en of er eventueel bijgestuurd moet worden.

Van belang is dat de toekomstige welzijnsorganisatie van de gemeente een duidelijke boodschap krijgt wat er van ze verwacht wordt, waarbij de gemeentelijke lange(re) termijneffecten het uitgangspunt zijn voor de uitvoeringspraktijk.

Er is gesproken met medewerkers en bestuurders van de in hoofdstuk 1 genoemde organisaties (zie bijlage 1). In deze gesprekken heeft men bevroren verteld over de eigen organisatie en over de activiteiten die er uitgevoerd worden. Verder zijn de contacten met de instellingen voor het welzijnswerk aan de orde geweest, de rol van de gemeente en hoe men de toekomst ziet.

Het koesteren van de kleinschaligheid, de lokale binding, de inhoudelijke expertise en kennis van de (culturele) omgeving kunnen als rode draad in de gesprekken worden genoemd. De lokale infrastructuur wordt als waardevol gezien.

Bewoordingen die met regelmaat door de gesprekspartners zijn gebruikt zijn partnerschap, gelijkwaardigheid, vertrouwen, verbinding.

CONTACTEN MET HUIDIGE WELZIJSORGANISATIE(S)

Alle organisaties hebben - de een meer dan de ander - contact met Het Bolwerk en/of Timpaan. Het gaat dan vaak om partijen die rondom een bepaald thema bij elkaar komen, zoals bijvoorbeeld armoede, eenzaamheid, gezondheid of het digitaalhuis. In deze netwerken zijn de contacten met de welzijnsinstellingen goed. Men vindt elkaar op de specifieke inhoud en wil daarin versterken. De contacten zijn vooral op uitvoerend en tactisch niveau als het gaat om de organisatie van activiteiten.

Iedereen vertelt dat het elkaar kennen, weten bij wie je moet zijn en weten wat je met en voor elkaar kunt betekenen uitermate belangrijk zijn. Vertrouwen en verbinding is waar het om draait, lokaal en dichtbij.

WAT VINDEN HET BOLWERK EN TIMPAAN

De mensen van Het Bolwerk waarmee gesproken is, zijn het erover eens dat met name de bedrijfsvoering, de interne (bedrijfs)processen, de verantwoording en communicatie met de gemeente verbeterd kunnen worden.

Het kan en moet allemaal steviger en zakelijker; de regie moet weer gepakt worden.

De toekomst ziet men positief; Het Bolwerk is in staat om in de toekomst de enige welzijnsorganisatie in de gemeente te zijn, wanneer de genoemde verzakelijking gerealiseerd wordt. Er is bestaansrecht voor een stevige, zakelijke welzijnsorganisatie, met een goed georganiseerde bedrijfsondersteuning. Dat kost tijd om te bouwen – het is een transformatiefase.

Wat daarbij nodig is, is een welzijnskader van de gemeente, zodat duidelijk is wat er verwacht wordt voor lange(re) termijn. En waarbij de gemeente de regierol heeft; minder ad hoc en op de uitvoering. Overige ontwikkelpunten voor de gemeente zijn geen (ad hoc) opdrachten voor uitvoeringsprojecten geven, een meer gestroomlijnd relatiebeheer en werken met een meerjarige subsidie-overeenkomst.

De rol van Het Bolwerk is nu nog vooral die van uitvoerende partij. In de toekomst ziet men zichzelf naast die rol, ook als meedenker en verbinder. Op dit moment is de organisatie geen partner in ontwikkeling, wat betreurd wordt.

De huidige directeur van het Bolwerk is ad interim werkzaam vanaf september 2022.

De voorzitter van het bestuur van Bolwerk heeft aangegeven op het moment dat een nieuwe directeur de transformatie van de organisatie verder gaat vormgeven hieraan ruimte te willen geven en zijn functie neer zal leggen (naar zijn zeggen, geldt dit ook voor de overige bestuursleden).

Timpaan speelt als organisatie een aanzienlijk kleinere rol in welzijnsland in Noardeast-Fryslân. Dit heeft te maken met een interne koerswijziging die afgelopen jaren is ingezet, waarbij de aandacht van welzijn verschoven is naar onderwijs en aan taal gerelateerde activiteiten. De bestuurlijke samenwerking tussen beide welzijnsorganisaties vertoont een onevenwichtigheid in professionaliteit, gelijkwaardigheid en openheid. Voor de toekomst wordt als optie gezien dat Timpaan haar huidige welzijnstaken volledig overdraagt aan een andere partij.

DE ROL VAN DE GEMEENTE (VOLGENS DE ORGANISATIES)

De gemeente kan haar regierol vernieuwd gaan oppakken. Hiermee wordt bedoeld dat de uitvoering van activiteiten aan de organisaties wordt overgelaten; zij beschikken over de expertise. De gemeente is de partij die de hoofdlijnen beschrijft. Daarin is het van belang dat de ontwikkelingen door de gemeente gemonitord worden, en dat ze daarbij niet op de uitvoeringsstoel van de organisatie gaat zitten.

Wat verder aangegeven wordt is dat het geven van een vervolg op door de gemeente ingezette initiatieven, verbeterd kan worden. De start is vaak goed en veelbelovend, maar het vervolg laat dan op zich wachten. Dat is jammer, want daarmee raak je de gewenste verbinding kwijt.

DE TOEKOMST IN NOARDEAST-FRYSLÂN (VOLGENS DE ORGANISATIES)

Verbinding tussen de partijen op tactisch en strategisch niveau ('de beslissers aan tafel') waar preventie centraal staat, is iets wat op lokaal niveau gemist wordt. Het gaat erom dat de partijen elkaar (nog) meer zouden kunnen versterken. Ze kunnen op basis van gelijkwaardigheid invulling geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid die je hebt voor de inwoners.

Je bent als organisaties partner van elkaar en niet elkaars concurrenten. En voor de inwoner is het van belang dat de activiteit voldoet aan zijn verwachting en behoefte; niet door wie (welke organisatie) de activiteit wordt aangeboden.

De gemeente participeert als gelijkwaardig deelnemer in een dergelijk lokaal platform, faciliteert de realisatie maar heeft geen sturende rol. Gelijkwaardigheid en partnerschap zijn essentieel; met elkaar de verantwoordelijkheid dragen.

Met regelmaat (een paar keer per jaar) bij elkaar komen, waarin de partners elkaar op de hoogte brengen van de specifieke zaken die binnen de eigen organisatie spelen.

En om lokale ontwikkelingen te bespreken en met elkaar te kijken wie daarin als partij het beste een rol kan gaan vervullen. Duidelijkheid over de rol die de partijen innemen is belangrijk.

De gesprekspartners vinden het in de toekomst gaan werken met één welzijnsorganisatie een logische gedachtengang.

Maar het idee dat deze organisatie als hoofdaannemer voor het hele welzijnsbeleid gaat optreden en daarbij hen kan inschakelen (inhuur, inkoop) bij de uitvoering wordt niet onderschreven. In verschillende bewoordingen wordt dit geuit, zoals bijvoorbeeld *'geen optie vanuit wettelijk oogpunt, risicovol, te grote afhankelijkheid, een optie vanuit gemeentelijk organisatorisch gemak, geen sprake van gelijkwaardige samenwerking, meer afstand tot de inwoner, partnerschap onder druk'*.

In dit hoofdstuk volgen een analyse en conclusies, waarbij de gevoerde gesprekken, de gelezen documenten, en geraadpleegde websites als basis hebben gediend.

Centraal staat dat de gemeente heeft aangegeven in de toekomst met één welzijnsorganisatie te willen werken, waarbij er slimme verbindingen gemaakt worden tussen alle partijen die een rol spelen in het welzijns- en (informele) zorglandschap.

Informele zorg betekent zorg en ondersteuning die wordt gegeven door mensen die dat niet als hun beroep doen en er dus ook niet voor betaald worden, zoals bijvoorbeeld mantelzorg.

GELIJKSOORTIG AANBOD; ZORG OF ZEGEN

Er zijn in de gemeente veel activiteiten, die een bijdrage leveren aan het welzijn van de inwoners. De lokale infrastructuur, klein en dichtbij, wordt als positief ervaren.

De gelijksoortige activiteiten, die door de verschillende organisaties worden aangeboden, kennen vaak een 'eigen' doelgroep. Zo zijn er bijvoorbeeld diverse mogelijkheden voor inwoners om elkaar te ontmoeten. En deze ontmoetingsfunctie heeft een onderliggend (beoogd) effect, zoals eenzaamheid tegengaan, ondersteuning krijgen, structuur in de dag aanbrengen of een hobby uitoefenen zoals muziek of sport. Dit kan bijvoorbeeld bij de buurtkamer (Bolwerk/Stjoer), bij de bibliotheek, bij de buurthuis kamers (Leger des Heils) of bij het seniorenorkest (Opus 3) (dit zijn slechts enkele voorbeelden en niet allesomvattend). Elke organisatie zet bij de activiteiten de specifiek eigen kennis en expertise in, waar de deelnemer zijn voordeel mee doet. En uiteindelijk ook de meeste baat bij heeft.

Vanuit doelmatigheid (efficiëntie) geredeneerd lijkt een scala aan gelijksoortige activiteiten minder efficiënt, namelijk veel inzet van middelen en menskracht voor eenzelfde thema (bewegen, eenzaamheid, ondersteuning enz.). Het uitgangspunt vanuit doelmatigheid is immers activiteiten te realiseren met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen ('zuinig').

Vanuit doeltreffendheid (effectiviteit) bekeken, zouden gelijksoortige activiteiten met specifieke inzet van de expertise door organisaties echter een grotere effectiviteit kunnen opleveren. Het uitgangspunt hierbij is dat de beoogde maatschappelijke effecten worden behaald door middel van de activiteiten ('zinnig').

Het zorgen voor een balans in efficiëntie en effectiviteit van beleid is voor de gemeente een uitdaging. Overigens geldt het zorgen voor deze balans in het algemeen voor elke organisatie. Gelijksoortige activiteiten door verschillende organisaties kunnen een bijdrage leveren aan de effectiviteit van beleid. De inwoners willen dat de activiteit voldoet aan zijn verwachting en behoefte, het liefst dicht bij huis. Door wie (welke organisatie) de activiteit wordt aangeboden is minder relevant.

Om doelmatigheid/efficiëntie én doeltreffendheid/effectiviteit in beeld en in balans te hebben, is het uiteraard nodig dat het beleid beschreven is.

WELZIJNSKADER

In de gemeente Noardeast-Fryslân ontbreekt het aan een vastgesteld kader voor het welzijnsbeleid, waarin de beoogde effectiviteit (de doeltreffendheid) van het beleid wordt omschreven. Het ontbreken van dit kader speelt zowel de gemeente als de organisaties parten.

Het invullen van de gemeentelijke regierol en het monitoren van de ontwikkelingen kan versterkt worden. Een kader levert daarvoor de benodigde aanknopingspunten.

Op dit moment richt de aandacht zich met name op de doelmatigheid van activiteiten (inzet van middelen en mensen), wellicht vanwege het ontbreken van een vastgesteld kader.

Het gemeentelijk welzijnsbeleid is nodig om een (hernieuwde) invulling te geven aan het partnerschap tussen gemeente en welzijnsinstelling.

Er is een eerste (concept) aanzet gegeven voor een gemeentelijk welzijnskader (jan. 2022) met daarin onderdelen die als basis kunnen dienen. Bij één van de concept uitgangspunten, moet echter een kanttekening geplaatst worden.

WELZIJSORGANISATIE ALS HOOFDAANNEMER VOOR UITVOERING TOTALE WELZIJSBELEID

Er staat beschreven dat de nieuwe welzijnsorganisatie zou kunnen gaan optreden als hoofdaannemer voor de uitvoering van het totale welzijnsbeleid. Zij zou daarbij onderaannemers kunnen inschakelen. (In hoofdstuk 1 heeft u kunnen lezen welke andere partijen er annex zijn met activiteiten in het welzijnslandschap.)

Vanuit juridisch oogpunt is een dergelijke constructie mogelijk en voor de gemeente is dit vanuit doelmatigheid geredeneerd zeker een optie. De gemeente heeft dan slechts van doen met één organisatie. Hiermee wordt de toekomstige welzijnsorganisatie de enige en grootste directe speler op het gebied van welzijn. De welzijnsorganisatie koopt in, sluit contracten af en is verantwoordelijk voor zowel de financiële, inhoudelijke als juridische afhandeling van zaken richting gemeente en ook naar de gecontracteerde onderaannemers.

Maar als we kijken vanuit de doeltreffendheid van beleid (effectiviteit), heeft de gemeente bij een dergelijke constructie onvoldoende mogelijkheid om (bij) te sturen; het gaat dan slechts om indirecte mogelijkheden richting onderaannemers. De beoogde invulling van de gemeentelijke regierol komt daarmee onder druk te staan.

Daarnaast is specifieke expertise noodzakelijk op bijvoorbeeld het gebied van inhuur, inkoop en aanbesteding en dient op het welzijnsterrein de bedrijfsvoering 'in control' te zijn, zowel bij instelling als gemeente. Op dit moment kan niet worden voldaan aan deze essentiële randvoorwaarden.

Niet onbelangrijk is nog te benoemen dat de huidige organisaties die werkzaam zijn in het preventieve welzijnslandschap een dergelijke constructie niet onderschrijven (zie ook hoofdstuk 3).

Op basis van bovenstaande zaken vormt dit concept-uitgangspunt van een welzijnsorganisatie als hoofdaannemer, werkend met onderaannemers een risico en is het op dit moment niet realistisch en haalbaar.

WAT STAAT DE GEMEENTE TE DOEN

Maak een kadernotitie voor het welzijnsbeleid. Neem hierbij in overweging om dit kader in de toekomst onderdeel te laten worden van een bredere visie voor het hele sociale domein in Noardeast-Fryslân. Daarmee haakt het aan bij de visieontwikkeling voor het sociaal domein in de regio, van de gemeenten Ameland, Dantumadiel, Noardeast-Fryslân en Schiermonnikoog.

Het sociaal domein beslaat een breed spectrum aan ondersteuning voor de inwoners, vanaf preventie tot zware ondersteuning. De gemeente is hier verantwoordelijk voor.

Bepaal op welke terreinen je welk maatschappelijk (welzijns)effect je wilt bereiken op de lange(re) termijn en hoeveel middelen je daarvoor gaat inzetten.

Dit geeft de organisatie(s) een helder beeld op welke onderdelen inzet wordt verwacht. En zij kunnen hun expertise en deskundigheid vervolgens effectief en efficiënt inzetten.

Volg een vaste procedure om de ontwikkelingen te monitoren, om de regierol te kunnen vervullen en om te kunnen sturen.

WELZIJSORGANISATIE 2.0: REALISTISCH, HAALBAAR EN LOKAAL PASSEND

Zoals al eerder benoemd zijn er twee welzijnsorganisaties actief in de gemeente; Het Bolwerk en Timpaan.

Het Bolwerk levert in 2022 het grootste aandeel in het welzijnswerk (afgerond 5300 uur, excl. activiteitenbudgetten). Het is een relatief kleine organisatie met iets meer dan 8 fte., excl. bedrijfsvoering, inhuur MDT - projectmedewerkers (Maatschappelijke Dienst Tijd) en het vervullen van het werkgeverschap voor de minima- en energiecoaches. De interne bedrijfsvoering, waarvan de uitvoering van de personele en financiële administratie is ondergebracht bij St. Kearn, vormt de achilleshiel van de organisatie.

Timpaan is een grote organisatie, met haar werkgebied in Noord-Nederland. Op dit moment wordt nog voor een beperkt aantal uren welzijnsactiviteiten uitgevoerd in de gemeente (afgerond 1600 uur).

Reden daarvoor is, dat daar waar voorheen het welzijnswerk een belangrijk onderdeel was, de organisatie de afgelopen jaren haar focus heeft verlegd van welzijn naar onderwijs. Dit beleid blijft het uitgangspunt. Timpaan staat daarom open voor het afstoten van de welzijnstaken in de gemeente Noardeast-Fryslân. De bedrijfsvoeringsprocessen heeft St. Timpaan, mede vanwege haar omvang en expertise, op een andere en meer zakelijke manier georganiseerd.

De samenwerking in het uitvoerende welzijnswerk met Het Bolwerk en Timpaan zijn goed, aldus de ervaringen zowel in de ambtelijke organisatie als in de andere organisaties.

De bestuurlijke samenwerking tussen beide welzijnsorganisaties was in onbalans wat betreft professionaliteit, gelijkwaardigheid en openheid.

Het richten van de blik op de toekomst, door te gaan werken met één welzijnsorganisatie en het leggen van slimme verbindingen is uitvoerig aan de orde geweest in de gesprekken.

Er zijn verschillende scenario's voor 'de nieuwe welzijnsorganisatie' besproken, variërend van overhevelen van taken naar één van de bestaande welzijnsinstellingen, volledige overheveling van taken naar een andere bestaande organisatie tot een volledig nieuwe organisatie oprichten.

Uitgangspunt daarbij is steeds geweest dat het toekomstige scenario realistisch, haalbaar en passend bij de lokale omgeving dient te zijn.

Wat ook heeft meegespeeld is dat de inwoners baat hebben bij continuïteit en duidelijkheid (zie artikel Movisie 'Het geheim van de lange relatie; continuïteit als voorwaarde voor een effectief sociaal domein' mei 2022). Onrust in een organisatie, onduidelijkheid in de uitvoeringspraktijk en mogelijk vertrek van personeel vormen een risicofactor bij het creëren van een realistisch en haalbaar scenario.

Alle mogelijkheden overziend en afgewogen hebbend, kan de conclusie getrokken worden dat op dit moment het verstevigen en herijken van het huidige Bolwerk, met een overheveling van de welzijnstaken van Timpaan naar Bolwerk, het meest realistische en haalbare scenario is. Zo ontstaat in de toekomst een hernieuwde welzijnsorganisatie in de gemeente Noardeast-Fryslân.

Daarbij zijn de volgende randvoorwaarden voor deze transformatie van essentieel belang.

1. Wil men een toekomstbestendige en stevige organisatie worden, die doelmatig (efficiënt/zuinig) en doeltreffend (effectief/zinnig) haar werkzaamheden kan uitvoeren, dan is het noodzakelijk om de interne structuur te herijken en prioriteit te geven aan het op orde krijgen van de bedrijfsvoeringsprocessen. Timpaan kan daarbij de noodzakelijke ondersteuning bieden.
2. Het is belangrijk om het kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk te verkrijgen, waarmee de organisatie gecertificeerd is. De huidige directeur a.i. heeft aangegeven de voorbereidingen voor de eerste stappen hierin al te hebben gezet.

Een dergelijk label legt intern de focus op het vakmanschap van de medewerkers en aan klanten en opdrachtgevers laat het zien wat de organisatie waard is. Het verrichten van een zgn. nul-meeting is hiervoor essentieel.
3. De nieuw te werven directeur speelt een belangrijke rol in deze transformatie en dient daarom te beschikken over de volgende competenties:
 - Kennis en ervaring in het Sociaal Werk
 - Visionair
 - Netwerker
 - Leider

LOKAAL CONTACT – ‘ALLEEN GA JE SNELLER, SAMEN KOM JE VERDER’

Tussen de verschillende organisaties zijn er onderling lokaal één op één contacten, vaak rondom eenzelfde thematiek of de organisatie van een (gezamenlijke) activiteit. Er zijn vele netwerken waar men in participeert, zoals bijvoorbeeld op het gebied van het sociaal domein, armoede, digitaalhuis, gezondheid, sport en bewegen.

Een lokaal overkoepelend platform op tactisch, strategisch niveau voor de professionele organisaties die zich bezighouden met preventieve welzijnstaken, is er niet. Dit is iets waar men behoefte aan heeft en op dit moment gemist wordt.

Een nieuw op te zetten samenwerkingsplatform, waar de deelnemende partijen met elkaar de ontwikkelingen en (aanvullende) interventies bespreken. Waar de partijen elkaar kennen en afspreken wie op basis van expertise een trekkersrol kan gaan vervullen, in samenwerking met elkaar. Om op die manier elkaar te kunnen versterken. Vertrouwen en partnerschap zijn hierin essentieel.

De invulling van doel, rol, werkwijze en deelnemende partners wordt gezamenlijk bepaald en niet door één partij. De gemeente participeert als deelnemer en faciliteert de totstandkoming van het platform. Een tijdelijk (neutraal) ‘anjager’ verricht de voorbereidende werkzaamheden.

Dit lokaal overkoepelend platform biedt kansen voor zowel de doelmatigheid als de doeltreffendheid van de inzet op het gebied van (preventief) welzijn en (informele) zorg in de gemeente.

Er wordt gebruik gemaakt van en voortgebouwd op de aanwezige lokale infrastructuur. Er kunnen op deze manier slimme verbindingen gecreëerd worden. En het sluit aan bij de bestaande ‘Friese Preventieaanpak’, waarbij het bij dit platform om de lokale invulling gaat.

CONCLUSIES

Op basis van alles wat hierboven is beschreven, kunnen samenvattend de volgende conclusies (in willekeurige volgorde) op hoofdlijn getrokken worden:

1. Bolwerk kan, wanneer de basis versterkt wordt, de enige nieuwe welzijnsinstelling in de gemeente zijn.
2. Een gemeentelijk welzijnskader mist, incl. regie en monitoring.
3. Een lokaal samenwerkingsplatform biedt kansen voor nieuwe ‘slimme verbindingen’.
4. Veelsoortig huidig activiteitsaanbod wordt vooral vanuit doelmatigheid bekeken.
5. De toekomstige welzijnsorganisatie als hoofdaannemer laten optreden is risicovol.

AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk zijn de eerder geformuleerde conclusies omgezet in concrete aanbevelingen, in willekeurige volgorde.

1. VERSTEVIG EN HERIJK HET BOLWERK ALS ENIGE WELZIJSORGANISATIE IN NOARDEAST-FRYSLÂN

Hierbij gelden de volgende randvoorwaarden:

- a. Zorg dat met name de basis en interne structuur van de huidige organisatie verstevigd en herijkt wordt.
- b. Stel een nieuwe directeur aan met kennis van sociaal werk.
- c. Hevel de huidige welzijnstaken van Timpaan over naar Het Bolwerk. De uitvoeringspraktijk wordt gebaseerd op datgene wat in het gemeentelijk kader is beschreven.
- d. Zorg voor het verkrijgen van de certificering Sociaal Werk.
- e. Breng de bedrijfsprocessen op orde, waarbij Timpaan kan ondersteunen.

2. FORMULEER EEN GEMEENTELIJK WELZIJSKADER

Met dit kader kan een hernieuwde invulling gegeven worden aan de gemeentelijke regierol inclusief de procedures rondom subsidieverlening. De ontwikkelingen worden op hoofdlijnen door de gemeente gemonitord, en op die manier is er de mogelijkheid om tijdig bij te sturen. De gemeente stuurt op het 'wat' met behulp van een meerjarige subsidie-overeenkomst en voorkomt in de uitvoeringspraktijk terecht te komen.

Ze laat het 'hoe' over aan de professionaliteit van de organisatie, die uitvoeringsplannen presenteert en daarover ook verantwoording aflegt. Dit kan jaarlijks, maar ook kan overwogen worden om dit twee-jaarlijks te doen. Hiermee wordt continuïteit in de uitvoering geborgd, waardoor doelmatigheid en doeltreffendheid beter in beeld gebracht kunnen worden en de bureaucratie wordt verminderd.

Structureel een aantal keren per jaar overleg met elkaar over de voortgang is noodzaak, op basis van partnerschap en vertrouwen.

3. RICHT EEN LOKAAL SAMENWERKINGSPLATFORM IN

Hierin geven de verschillende organisaties op tactisch/ strategisch niveau in gezamenlijkheid invulling aan de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het wel-zijn van de inwoners in de gemeente. De gemeente is partner en faciliteert; een tijdelijk aanjager voert de voorbereidende werkzaamheden uit.

De lokale infrastructuur, waarbij elke organisatie op basis van de eigen expertise activiteiten aanbiedt, wordt versterkt door een gecombineerde aanpak.

4. ZORG VOOR BALANS IN DE DOELMATIGHEID EN DOELTREFFENDHEID VAN HET BELEID

Gebruik hiervoor als ijkpunten de geformuleerde uitgangspunten in het op te stellen gemeentelijk kader. Als je weet wat je wilt bereiken, met hoeveel financiële middelen, dan kun je aan de hand daarvan balans aanbrengen. Leveren de activiteiten een bijdrage aan de beoogde maatschappelijke effecten, en hoe verhoudt zich dat tot de beschikbare middelen?

5. ZIE AF VAN EEN CONSTRUCTIE WAARBIJ DE WELZIJSORGANISATIE HOOFDAANNEMER WORDT VAN ALLE WELZIJSACTIVITEITEN

Het is risicovol, omdat de gemeente hierbij haar regierol onvoldoende kan invullen, de huidige aanwezige expertise onvoldoende is en de stakeholders deze constructie niet onderschrijven.

Hoe de aanbevelingen kunnen worden uitgevoerd in aanpak en tijd leest u hierna.

AANPAK EN PLANNING

Puntsgewijs wordt in dit hoofdstuk een aanpak beschreven voor het uitvoeren van de aanbevelingen 1 t/m 3, met een globale planning wanneer de werkzaamheden plaatsvinden. Dit kan als kapstok dienen voor de verdere uitvoering.

De voortgang van deze aanpak is afhankelijk van een aantal factoren, zoals interne gemeentelijke ontwikkelingen, beschikbaarheid van mensen en middelen.

VERSTEVIGEN/HERIJKEN HUIDIGE WELZIJSORGANISATIE HET BOLWERK	2023 - 2024
BEDRIJFSVOERING; PROCESSEN OP ORDE, PDCA	2023
ORGANISATIE – STRUCTUUR EN BESTUUR; DUIDELIJK, MODERN, STEVIG.	2023
Werven en benoemen nieuwe directeur	Q2 + Q3 2023
Werven en benoemen bestuur	Q3 + Q4 2023
JURIDISCHE ZAKEN, INCL. PLANNING OVERNAME PERSONEEL	Q1 T/M Q3 2023
CERTIFICERING DOOR KWALITEITSLABEL SOCIAAL WERK	2023 + Q1 2024
Nulmeting start	Q1 2023
ACTIVITEITEN – MEDE AFHANKELIJK VAN NIEUW WELZIJNSKADER GEMEENTE	2023
Eerste afspraken met gemeente:	Q1 + Q2 2023
Accounthouder	
Processen PDCA, planning & control	
Financiën	
Activiteiten	
OPRICHTEN LOKAAL SAMENWERKINGSPLATFORM PREVENTIEF WEL-ZIJN & ZORG	2023
BENOEMEN VAN TIJDELIJK AANJAGER	Q1 2023
Gefaciliteerd door de gemeente, neutraal.	
VOORBEREIDEN EN INRICHTEN	Q1 T/M Q3 2023
De aanjager zorgt ervoor dat de basis wordt gelegd, in samenspraak met de deelnemende partners. Als de eerste contouren neergezet zijn dan wordt het functioneren van het platform een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	
- Partners vragen (strategisch, tactisch) - Doel bepalen - Inhoud - thema's, programmalijnen, projecten? - Werkwijze	
PLATFORM OPERATIONEEL	Q4 2023

Betrek stakeholders en inwoners in het traject.

Bepaal de tijdsduur, communiceer hierover en 'pas toe of leg uit'; een planning is altijd een globale inschatting. Wordt om wat voor reden dan ook de planning niet gehaald, leg dit dan uit aan je partners.

Bepaal de thema's (dus niet activiteiten) en middelen voor de komende jaren. Inkaderen en beperken van de thema's is hierbij de kunst.

Maak afspraken met Bolwerk/Timpaan voor de tussenliggende periode over de uitvoeringspraktijk; welke activiteiten worden er voortgezet, welke aanpassingen komen er, welke middelen zijn beschikbaar enzovoort.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: GEVOERDE GESPREKKEN

Met ambtenaren en bestuurders van de gemeente Noardeast-Fryslân, in alfabetische volgorde:

- Dhr. R. Akkerman
- Mevr. P. Bisschop Boele
- Dhr. E. Broos
- Dhr. H. Bruinsma
- Dhr. J. Dijkstra
- Dhr. R. Heeringa
- Mevr. C. Jasper
- Dhr. M. Klok
- Dhr. R. Meekma
- Dhr. A.J. Soepboer
- Mevr. S.J. Venema
- Dhr. J.D. de Vries
- Mevr. I. Witteveen

Met medewerkers en bestuurders van organisaties, in alfabetische volgorde:

- Bibliotheek Noord-Fryslân: mevr. P. Schreuder
- Dokwurk Sociaal Ontwikkelbedrijf: dhr. J. Knol
- Humanitas: mevr. A. van Dellen en mevr. S. Hylkema
- Leger des Heils: mevr. J. Heeringa en mevr. R. de Graaf
- Opus 3 Centrum voor de Kunsten: dhr. K. Dekker
- Sport Fryslân: dhr. A.J. de Vries
- Stjoer: dhr. E. Blank en mevr. M. Klaver
- Welzijnsorganisatie Het Bolwerk:
 - Dhr. H.J. Bakker
 - Dhr. W. Haarsma
 - Mevr. R. Hes
 - Dhr. G. Timmerman
- Welzijnsorganisatie Timpaan: dhr. F. Visser

BIJLAGE 2: GELEZEN DOCUMENTEN

Gemeentelijke documenten, in volgorde van verschijnen:

- Notitie 'Harmonisatie Professioneel Welzijnswerk Noardeast-Fryslân en Dantumadiel' (sept. 2020)
- Programmabegroting 2022 (nov. 2021)
- Visie Sociaal Domein - regionaal (concept - 2022)
- Concept visie welzijnsbeleid 2022-2025 (concept – jan. 2022)
- Hoofdpijnendocument Verbeteragenda versie 1.4 (jan. 2022)
- Ferbûn mei de Mienskip 2022-2026 (mei 2022)
- Vaststelling werkplan en subsidieverlening Stichting Welzijn Het Bolwerk 2022 (juli 2022)
- Programmabegroting 2023 (nov. 2022)

Overige documenten, in volgorde van verschijnen:

- Jaarverslag Het Bolwerk 2021 (Bolwerk - 2022)
- Voorlopig Stichtingsplan Welzijn Noardeast-Fryslân (Bolwerk, concept – jan. 2022)
- Naar meer preventie, inclusie én samenwerking; visie op duurzaam partnerschap en uitvoering in de wmo (Actiz – april 2022)
- Werkplan 2022 Bolwerk & Timpaan (Bolwerk & Timpaan, april 2022)
- Het geheim van de lange relatie (Movisie, mei 2022)
- Memo 'organogram met invulling' (Bolwerk, concept aug. 2022)
- Position paper De Fryske Mienskip Oanpak (J.D. de Vries, concept sept. 2022)
- In ontwikkeling – concept Koersdocument St. Wel-Zijn (Bolwerk) (concept nov. 2022)

BIJLAGE 3: GERAADPLEEGDE WEBSITES

In alfabetische volgorde:

- Alle cijfers – statistieken gemeente Noardeast-Fryslân
- Dokwurk
- Friese preventieaanpak
- Gemeente Noardeast-Fryslân
- Humanitas Noordoost Friesland
- Leger des Heils
- Opus 3 Centrum voor de kunsten
- Sociaal Werk Nederland
- Sport Fryslân
- Stichting Bibliotheken Noord Fryslân
- Stichting Het Bolwerk
- Stichting Stjoer Fryslân
- Stichting Timpaan – Noardeast-Fryslân
- VNG – waar staat je gemeente
- Welzijn – Radar Advies