

NIEUW-SCHIERIG, samen groot op een klein eiland

Advies voor een toekomstbestendige welzijnsorganisatie  
&  
Uitvoeringsagenda 2016-2019

You don't wait for inspiration. You have to go after it with a club.

(Jack London)

## Woord vooraf

Als samenwerkingsverband Lang & Gelukkig hebben wij in mei 2015 van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Schiermonnikoog voor de periode juni tot en met november 2015 de volgende opdracht gekregen:

1. De aansturing van de medewerkers van de Stichting Welzijn Schiermonnikoog (SWS).
2. Het opstellen van een uitvoeringsagenda die inspeelt op de huidige veranderingen in welzijn en zorg.
3. Een concreet advies geven voor een toekomstbestendige welzijnsorganisatie, zodat optimale zorg voor de inwoners ook in de toekomst is gegarandeerd.

De decentralisatie in het sociaal domein (overheveling van rijk en provincie naar gemeenten) is sinds 1 januari 2015 een feit. Voor de gemeente Schiermonnikoog is herijking van het welzijnsveld nodig om de transitie en uiteindelijk de beoogde transformatie van het welzijnsveld in gang te zetten.

Bij het onderzoek naar een toekomstbestendige organisatie hebben wij ons gebaseerd op de mogelijkheden die daarvoor aangereikt zijn in de rapportage van Partoer Consultants & Onderzoekers (maart 2015). Op basis van onze bevindingen is een nieuwe variant ontstaan. Wij hebben geconstateerd dat voor SWS wel degelijk een doorstart mogelijk is, wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Een van die voorwaarden is samenwerking met een partnerorganisatie. In overleg met de gemeente en SWS heeft deze variant veel aandacht in de uitwerking gekregen, waarbij een gezamenlijke voorkeur bestaat voor samenwerking met Stichting Welzijn gemeente Zuidhorn.

De werkzaamheden zijn uitgevoerd in de periode van juni tot en met november 2015. In deze periode hebben er verschillende gemeentelijke wisselingen van de wacht plaatsgevonden, resulterend in o.a. een nieuwe (interim) burgemeester en (interim) gemeentesecretaris. Door een flexibele inzet van onze kant en een vlotte en open communicatie van gemeentezijde heeft dit nauwelijks gevolgen gehad voor de voortgang van de werkzaamheden.

Deze rapportage is tot stand gekomen als resultaat van gezamenlijke inspanningen, waarbij de contacten met alle betrokkenen erg plezierig zijn geweest. Wij willen hen hiervoor hartelijk bedanken.

Wij hopen dat wij een constructieve bijdrage hebben geleverd aan een toekomstbestendige welzijnsorganisatie op het mooie Schiermonnikoog.

November 2015.

Lang & Gelukkig: Willem de Vries, Grietje Nauta, Trija Fleer-Niks.

## INHOUDSOPGAVE

<b>1. Inleiding</b>	<b>1</b>
<b>2. Toekomstbestendige welzijnsorganisatie</b>	<b>2</b>
2.1. Op weg naar een toekomstbestendige welzijnsorganisatie	2
2.1.1 De mogelijkheden voor een toekomstbestendige welzijnsorganisatie	2
2.1.2 Samenwerking met SWgZ	3
2.2. Bestuur	4
2.3. Coördinatie - management	5
2.4. Medewerkers, team en zichtbaarheid	5
2.4.1 Professionals	5
2.4.2 Team	6
2.4.3 Training en opleiding	7
2.4.4 Promotie en communicatie	8
2.5. Samenwerking met de gemeente	9
<b>3. Uitvoeringsagenda</b>	<b>10</b>
3.1. Missie en visie	10
3.2. Programmalijnen	10
3.3. Projecten en activiteiten	11
3.4. Financiën	16
<b>Bijlagen:</b>	
I    Plan van Aanpak Kwartiermaken (2 delen)	18
II   Behoeftenonderzoek: brief met vragenlijst	23

## 1. Inleiding

De gemeente Schiermonnikoog heeft Lang & Gelukkig de volgende driedelige opdracht verstrekt:

1. De aansturing van de medewerkers van de Stichting Welzijn Schiermonnikoog (SWS).
2. Het opstellen van een uitvoeringsagenda die inspeelt op de huidige veranderingen in welzijn en zorg.
3. Een concreet advies geven voor een toekomstbestendige Welzijnsorganisatie, zodat optimale zorg voor de inwoners ook in de toekomst is gegarandeerd.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van onze werkzaamheden in het kader van deze opdracht en worden voorstellen gepresenteerd voor een toekomstbestendige welzijnsorganisatie en een uitvoeringsagenda.

Ten behoeve van een toekomstbestendige welzijnsorganisatie is er onderzoek gedaan. Van dit onderzoek wordt in hoofdstuk 2 verslag gedaan, resulterend in aanbevelingen. Tevens wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de organisatievorm, het bestuur, de medewerkers en de samenwerking tussen de gemeente en SWS.

De uitvoeringsagenda kent verschillende onderdelen. Samen met de medewerkers van SWS zijn een nieuwe missie en visie tot stand gekomen. De programmalijnen van de uitvoeringsagenda laten de verschuiving van sectoraal naar integraal werken zien en zijn tot stand gekomen na een afweging van wat landelijk gangbaar en plaatselijk benodigd is. Vanuit de programmalijnen is er een vertaalslag gemaakt naar projecten en activiteiten. Daarnaast is een apart project toegevoegd, dat specifiek gericht is op alle benodigde veranderingen ten behoeve van de transformatie. De uitvoeringsagenda is opgenomen in hoofdstuk 3.

Onze aanpak is erop gericht geweest zoveel mogelijk toe te werken naar een uitvoeringsagenda. Een aantal onderdelen daarin zijn nog niet aan afronding toe. Dit zal in 2016 zijn beslag moeten krijgen. Dat betekent ook dat op dit moment nog geen nieuwe begroting voor 2016 tot stand kan worden gebracht. De financiële aspecten die aangestipt worden in paragraaf 3.4 zijn van toepassing op de reeds eerder ingediende begroting voor 2016.

Tot slot van deze inleiding stippen wij kort aan hoe onze werkwijze is geweest. Voor de brede opdracht van de gemeente hebben wij een strategie ontwikkeld en deze globaal weergegeven in een Plan van Aanpak (zie bijlage I). Bij de uitvoering zijn in de eerste plaats gesprekken gevoerd met o.a. de medewerkers SWS, het bestuur SWS, de gemeente Schiermonnikoog en andere gemeenten, Lytje Willem, bewoners, vaste gasten, verschillende welzijnsorganisaties in Friesland en Groningen, en met de accountant van SWS. In de tweede plaats is een uitgebreide deskstudie uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar o.a. relevante gemeentelijke documenten, documenten van SWS (o.a. met betrekking tot financiën en personeel) en documentatie van de VNG. In de derde plaats is door middel van een huis aan huis verspreide enquête een behoeftenonderzoek uitgevoerd onder de inwoners van Schiermonnikoog (zie bijlage II).

## 2. Een toekomstbestendige welzijnsorganisatie

### 2.1 Op weg naar een toekomstbestendige welzijnsorganisatie

Om advies te kunnen geven t.b.v. een toekomstbestendige organisatie, zijn verschillende opties onderzocht. Hierbij is uitgegaan van de opties, vermeld in de rapportage van Partoer Consultants & Onderzoekers (maart 2015), te weten:

1. Het voortzetten van Stichting Welzijn Schiermonnikoog.
2. Een coöperatievorm.
3. Gemeente als uitvoeringsorganisatie.
4. De stichting als onderdeel van een andere welzijnsorganisatie.

In de volgende paragraaf worden onze bevindingen weergegeven, resulterend in een advies in paragraaf 2.1.2.

#### 2.1.1 Onderzoek van de mogelijkheden voor een toekomstbestendige organisatie

##### 1. Het voortzetten van de Stichting Welzijn Schiermonnikoog.

Waar Partoer aangeeft wat er schort aan de organisatie zien wij wel degelijk mogelijkheden voor voortzetting. De beschreven problemen binnen de organisatie zijn grotendeels oplosbaar door gerichte acties. Dit betreft bijvoorbeeld het op orde brengen van de financiële, bestuurlijke en organisatorische zaken.

De financiële zaken zijn inmiddels grotendeels op orde gebracht. Bestuurlijk zou bij een organisatie van deze omvang volstaan kunnen worden met drie bestuursleden. Binnen de huidige situatie zijn er twee, zodat er nog een bestuurslid (voorzitter) aangetrokken moet worden. De organisatie van de stichting dient op orde gebracht te worden door middel van bijvoorbeeld trainingen en functiewisseling en zal effectiever ingericht moeten worden. Afspraken met de subsidiegevers dienen gekaderd te worden. Kennis, producten en/of diensten die nu in de organisatie ontbreken, kunnen worden binnengehaald door bijvoorbeeld samen te werken met een partnerorganisatie uit de regio.

##### 2. Een coöperatievorm.

In het kader van deze optie werd Amaryllis te Leeuwarden door Partoer aangedragen. Wij hebben daarnaast een kleine coöperatie in Kloosterburen onderzocht.

Amaryllis is een stedelijk georiënteerde organisatie. Er is overleg met een bestuursvertegenwoordiger van Amaryllis geweest, waaruit bleek dat het concept van Leeuwarden niet toepasbaar is op Schiermonnikoog. De coöperatie van Kloosterburen is op compleet andere leest geschoeid, namelijk vanuit enkele vrijwilligers en burgerinitiatief. Een coöperatie is alleen mogelijk wanneer SWS wordt beëindigd en met allerlei burgerinitiatieven en een sterke regie van de gemeente een start gemaakt kan worden. Een zeer tijdrovende operatie die op korte termijn niet haalbaar is. Temeer niet omdat de randvoorwaarden op Schier (nog) niet voldoende aanwezig zijn. Een coöperatie vraagt namelijk meerdere leden, bij voorkeur in grote aantallen (partijen/deelnemers). Het vraagt van de deelnemers om de moederorganisatie los te laten in het belang van de coöperatiedoelstelling. Dit vraagt een lange aanloop in tijd en investering. Welzijn en zorg is hier de komende jaren niet mee gediend.

### 3. De gemeente als uitvoeringsorgaan.

Ten behoeve van deze optie zijn er gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van welzijn en ouderenwerk in Harlingen en Franeker, te weten De Skûle en Stichting Ouderenwerk Franeker. Hieruit bleek dat de informatie in de rapportage van Partoer niet geheel juist was: de welzijnsorganisaties waren niet verdwenen en de medewerkers waren niet overgenomen door de gemeente. Wel had de gemeente Harlingen gekozen voor welzijnswerk op afstand in een brede welzijnsstichting, waarbij de gemeente de regie heeft. Het inhoudelijke werk en het werkgeverschap liggen bij de stichting.

In het kader van de transitie en transformatie is dit een allesbehalve logische optie aangezien juist de overheid terugtreedt en de burger 'aan zet is'. De gemeente heeft daarbij een faciliterende en op resultaten controlerende rol.

### 4. De stichting als onderdeel van een andere welzijnsorganisatie.

Deze optie, zoals aangegeven door Partoer, is wat ons betreft te beperkt. Vooral vanwege het in standhouden van het 'eiland eigene', dat door alle betrokkenen erg belangrijk wordt gevonden, hebben wij deze mogelijkheid in een breder verband getrokken. Dat wil zeggen dat wij zijn uitgegaan van een zelfstandige welzijnsstichting op het eiland, die samenwerkt met een collega-stichting.

Wij hebben - los van de uiteindelijke organisatievorm - negen mogelijke samenwerkingspartners in de regio onderzocht. Dit verkennende onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van gesprekken (met directeur-bestuurder, manager of bestuur), het bekijken van plannen/beleidsnota's van de stichtingen en gemeenten.

Bij de selectie van organisaties is bekeken welk organisatieprofiel het beste aansluit bij de wensen van de gemeente Schiermonnikoog, waarbij het met name gaat om de volgende aspecten:

- ✓ lokaal georiënteerd
- ✓ breed aanbod van diensten voor alle inwoners
- ✓ in staat om de transformatieslag te maken
- ✓ zoveel mogelijk behoud van personeel
- ✓ toekomstbestendigheid
- ✓ ondernemerschap
- ✓ de producten en diensten die mogelijk gedeeld kunnen worden
- ✓ de mate waarin men bezig is met het stimuleren en faciliteren van burgerkracht
- ✓ de mate waarin partners gezamenlijk een samenwerkingsavontuur willen aan gaan en van elkaar willen leren.

Op basis van dit verkennend onderzoek zijn drie organisaties naar voren gekomen als mogelijke partner van SWS. Deze organisaties zijn in een 'Welzijn on Tour'-programma bezocht door een vertegenwoordiging van de gemeente, het team en het bestuur SWS en Lang & Gelukkig. Op basis hiervan is er een duidelijke voorkeur uitgesproken voor Stichting Welzijn gemeente Zuidhorn (SWgZ).

#### 2.1.2 Samenwerking met SWgZ

SWgZ is een lerende en vernieuwende organisatie. SWgZ heeft in relatief korte tijd zelf de omslag gemaakt van een stichting in de oude welzijnsstijl naar een organisatie die uitstekend opereert

binnen het sociaal domein. Het formaat van de organisatie past bij Schiermonnikoog en het is een organisatorisch sterke organisatie met een duidelijke visie. SWgZ heeft goede contacten met de gemeente Zuidhorn. De medewerkers zijn allen door scholing en training toegerust met de competenties maatschappelijke ondersteuning. De stichting kent de weg in subsidie land en weet haar voordeel daarmee te doen. In een samenwerking met SWS ziet SWgZ vooral mogelijkheden en uitdagingen van specifieke vraagstukken te leren en zodoende verfijnder maatwerk te kunnen leveren voor beoogde doelgroepen.

Om meer inzicht te kunnen geven in de mogelijkheden, de voorwaarden en de consequenties van samenwerking, heeft in samenspraak met het College van B&W van Schiermonnikoog een nadere verkenning van de mogelijkheden plaatsgevonden met SWgZ.

Om een samenwerkingsverband te realiseren moeten verschillende stappen gezet worden, waaronder:

- Vaststellen welke diensten SWgZ kan leveren, waarbij wij denken aan: management, personele en financiële administratie en ondersteuning ICT.
- Kennismaking (een of meerdere bijeenkomsten) en tijdige informatievoorziening van betrokkenen.
- Het opstellen van een intentieverklaring, die op termijn kan worden opgevolgd door een samenwerkingsovereenkomst.
- Voorzitter en bestuur installeren.

Voor het leggen van stevige samenwerkingsbasis zien wij de volgende aandachtspunten:

- De interne organisatie in lijn krijgen en houden met werkzaamheden en activiteiten die in samenwerking met de partnerorganisatie worden uitgevoerd.
- Beoordelen in hoeverre samenwerking naast de strategische kansen ook in termen van cultuur, managementstijl en stijl van werken past.
- Een goede werkrelatie opbouwen vanaf het moment van onderhandelingen (bestuur, medewerkers, management).
- Gemeenschappelijke werkregels ontwikkelen.
- Bestuur, management en teams verantwoordelijkheid laten voelen voor de samenwerking.
- Teams samenstellen met voldoende samenwerkingsvaardigheden.
- Te denken en te werken vanuit de samenwerking.
- Monitoren van de samenwerking.
- Goed en snel inspelen op veranderingen tijdens de samenwerking.
- Afstemming over de uitvoeringsagenda: welke projecten en/of activiteiten kunnen gezamenlijk opgepakt worden?

## 2.2 Bestuur

Zoals eerder aangestipt, kan bij een kleine stichting volstaan worden met een klein bestuur. Er is reeds een aspirant-voorzitter benaderd, die zeer capabel en enthousiast is. Daarmee zou het bestuur uit drie personen bestaan. Bij een samenwerking met SWgZ, kan er uiteraard ook met betrekking tot bestuursfuncties samengewerkt worden, wanneer toekomstige ontwikkelingen daartoe aanleiding geven. De huidige statuten van SWS schrijven voor dat het bestuur uit vijf personen moet bestaan. Wanneer besloten wordt tot een bestuur van drie personen, moeten de statuten aangepast worden.



Bij stevig management en een grotendeels zelfsturend team kan het bestuur meer op afstand staan. Verwacht mag worden dat er dan minder bestuursvergaderingen nodig zijn, wat het ook aantrekkelijker kan maken bestuurslid te worden. Wanneer de vergaderfrequentie wijzigt, dient ook dit statutair aangepast te worden.

Hieronder vermelden wij enkele aandachtspunten voor het nieuwe bestuur voor de komende tijd:

- Documentatie, met name de financiële en personele, dient op orde te zijn. Op basis van een administratiescan zijn al een aantal veranderingen in gang gezet. Zo zijn er vrijwilligerscontracten gemaakt en zijn er afspraken gemaakt over het uitvoeren van voortgangsgesprekken.
- SWS is een stichting, die in beginsel geen winstdoel heeft. Uiteraard moet er wel gezorgd worden voor reserveringen om investeringen te kunnen doen en onverwachte verliezen te kunnen opvangen.
- Bestuurlijke kennis over financieel beleid, met name productenramingen en beheersbegrotingen zijn erg belangrijk voor SWS. SWS heeft momenteel weinig zicht op haar budget. Er is geen tussentijdse financiële rapportage zodat een eventueel benodigde bijstelling niet mogelijk is. De samenwerking met de huidige accountant verloopt niet optimaal en verandering van accountant zou wenselijk zijn.
- Voor een resultaatgerichte organisatie, en daar zou SWS naar toe moeten, is een bestuurder veel meer initiator, netwerker en facilitator die de professionals in staat stelt om effectief samen te werken, zich te ontwikkelen en resultaten te behalen.

## 2.3 Coördinatie - Management

De coördinatie en de administratie van SWS zijn tijdens ons traject met enige aansturing van onze kant bij de coördinator van de stichting gebleven. Gezamenlijk zijn onder andere financiële en administratieve verplichtingen op orde gemaakt en zijn er voortgangsgesprekken geïnitieerd. Contacten met de gemeente zijn geïntensiveerd en ook in de contacten met andere organisaties, instanties en ketenpartners zijn lijnen hersteld of aangehaald.

Met betrekking tot de coördinatie van het team van SWS werd gaandeweg ons traject duidelijk dat het wenselijk is de coördinatie te vervangen door ervaren management. De belangrijkste reden hiervoor is dat kennis van strategisch beleid en beleidsvoering vereist zijn, alsmede inzicht in het transformatieproces, om een stevige en toekomstgerichte organisatie te realiseren. Een tweede reden is dat financieel inzicht vereist is om o.a. de beheersbaarheid van kosten in de gaten te houden. En daarnaast ligt er momenteel door het ontbreken van coördinatie van het Eilandteam, een mooie mogelijkheid om het managen van SWS te combineren met het managen van het Eilandteam.

## 2.4 Medewerkers, team en zichtbaarheid

### 2.4.1 Professionals

Van de medewerkers van SWS wordt naast de beroepsspecifieke kennis verwacht dat ze de omslag maken van aanbod- naar vraaggericht werken. De brancheorganisatie, beroepsverenigingen en vakbonden hebben gezamenlijk tien competenties geformuleerd voor sociaal werkers in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Het doel hiervan is duidelijk te maken wat sociaal werkers in de branche nodig hebben om aan alle nieuwe eisen die de Wmo stelt, te kunnen voldoen.

Het gaat om de competenties in het directe uitvoerende werk met cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers, actieve en kwetsbare burgers.

De competenties maatschappelijke ondersteuning zijn:

1. verheldert vragen en behoeften
2. versterkt eigen kracht en zelfregie
3. is zichtbaar en gaat op mensen af
4. stimuleert verantwoordelijk en oplossingsgericht gedrag
5. stuurt aan op betrokkenheid en participatie
6. verbindt individuele en gemeenschappelijke vragen en potenties
7. werkt samen en versterkt netwerken
8. beweegt zich tussen verschillende werelden en culturen
9. signaleert en speelt in op veranderingen
10. is ondernemend en benut professionele ruimte.

Professionals signaleren (veel) voorkomende vragen in de samenleving en springen daar op in. Dit kan al dan niet samen met andere partijen, actief of preventief. Het is aan de professional om de vraag bij de juiste partij op de agenda te krijgen. In sommige gevallen kan bijvoorbeeld besloten worden tot ondersteuning en deskundigheidsbevordering van derden, in andere gevallen kan nieuw aanbod ontwikkeld worden door SWS zelf. De methodiek bij de nieuwe werkwijze is in het kort:

- signaleren
- analyseren: signalen interpreteren
- besluitvorming om project of activiteit te initiëren
- plan opstellen voor project of activiteit (al dan niet in samenwerking met ketenpartners)
- vrijwilligers bij het project/activiteit betrekken en instrueren/faciliteren
- voortgang bewaken, eventuele bijstelling en evaluatie.

#### 2.4.2 Team

Het team als geheel heeft voldoende potentie in huis. Het gaat er bij dit team om dat ze de kans krijgen zich verder te ontplooiën. Scholing, training en begeleiding van de individuele medewerkers en als team zijn in de stappen naar transformatie essentieel. Om te voorkomen dat werkzaamheden op de automatische piloot worden uitgevoerd en de blik uitsluitend op de eigen eilandsituatie is gericht, is uitwisseling met collega's op de wal een inspirerende voorwaarde.

Een klein eiland heeft vanzelfsprekend een kleine welzijnsorganisatie. Dit betekent voor het team dat ze een breed takenpakket onder hun hoede hebben. Breed inzetbaar zijn is een voorwaarde bij een klein team. Goede onderlinge communicatie, elkaar kunnen vervangen vergt een vloeiende samenwerking. Vertrouwen, feedback en elkaar positief stimuleren, kostenbewust werken en bewaken van de kwaliteit wordt in een klein team van alle medewerkers gevraagd. Op papier en in theorie is dit makkelijk te verwoorden, de praktijk wijst uit dat dit een pittige opgave voor teamleden is. Temeer omdat tegelijkertijd de werkinhoudelijke taken gaan verschuiven van specialist naar generalist. Dit transformatieproces vraagt om stevig management.

Op termijn wordt gestreefd naar een zelfsturend team, waardoor een evenwichtige verhouding tussen bestuur en team zal ontstaan. Het gaat om een geleidelijke overgang, waarbij het management afneemt en het team meer zelfsturend wordt. De nieuwe werkwijze zal in de praktijk getoetst en bijgesteld worden. Leren van elkaar, ruimte voor experimenteren en doelmatige feedback van collega's zal daarbij onmisbaar zijn.

#### *Wmo-loket*

Het Wmo-loket is ondergebracht bij SWS, in het Zorg- en Medisch centrum. Voor de eilandbewoners is dit een laagdrempelig contactpunt. Voor het integraal werken binnen het sociaal domein is dit vanwege de korte lijnen naar sociale welzijnspartners een logische keuze. Vroegsignalering en preventie komen op deze wijze makkelijker binnen bereik.

#### *Eilandteam*

Met het oprichten van een gebiedsteam waarin diverse zorgprofessionals participeren, dat op Schiermonnikoog de naam 'Eilandteam' heeft gekregen, is een stap gezet naar een integrale aanpak, die moet resulteren in minder versnippering, meer verbinding en samenwerking om zo te komen tot een heldere, herkenbare en efficiënte lokale ondersteuningsstructuur. Kort gezegd is de doelstelling: één hulpvrager/gezin, één plan, één hulpverlener! Dit vraagt afstemming tussen de diverse maatschappelijke organisaties. SWS participeert met twee teamleden in het Eilandteam, één medewerker vanuit welzijn, één medewerker vanuit de Wmo. Door heldere communicatie en afstemming binnen het SWS team kan deelname teruggebracht worden naar één teamlid.

De vernieuwingsslag richting transformatie die bij SWS in gang gezet is, heeft veel raakvlakken met de ontwikkelrichting van het Eilandteam: efficiënt, vraaggericht, ondernemend en resultaatgericht opereren. Het lijkt een logische keuze om het coördineren dan wel het managen van het Eilandteam bij SWS onder te brengen. De bij SWS opgedane expertise op basis van de transitie slag past uitstekend in de ontwikkeling die bij het Eilandteam benodigd is.

#### 2.4.3 Training en opleiding

De medewerkers van SWS hebben in 2015 drie door ons georganiseerde, korte trainingdagen gevolgd met de volgende thema's:

1. Individuele competenties.
2. Ondernemende competenties.
3. Competenties maatschappelijke ondersteuning.

Tijdens deze korte trainingen zijn in vogelvlucht aanwezige en benodigde talenten en competenties voor de nieuwe werkwijze aangestipt. Een eerste kennismaking en verkenning, die medewerkers richting nieuwe werkwijze aanspoort. Daarnaast zijn de medewerkers geïnstrueerd met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen op het terrein van welzijn, in het sociale domein. Tijdens deze trainingen en in de contactmomenten in het kader van de aansturing van de medewerkers, is ook beoordeeld in hoeverre en onder welke voorwaarden de medewerkers als 'zelfsturend team' kunnen werken.

Met aanvullende training en begeleiding (intern en extern) menen wij dat het huidige team voldoende kwaliteit heeft om zich de nieuwe werkwijze eigen te maken. Vanzelfsprekend vraagt het een positieve inzet van medewerkers en voldoende tijd. Er kan niet verwacht worden dat dit op stel en sprong door hen gerealiseerd is. De ervaringen elders in het land maken zichtbaar dat naast ervaringsgerichte trainingen, de praktijk zelf een belangrijke leerschool is. Vallen en opstaan, leren van elkaar en ruimte om te experimenteren, zijn geluiden die landelijk in dit werkveld te horen zijn.

Wij stellen voor op de volgende punten de nadruk te leggen bij vervoltrainingen:

- Resultaatgericht werken, inclusief initiëren van activiteiten en monitoren van de voortgang.
- Verdieping met betrekking tot ondernemende competenties.
- Communicatietraining, met accenten op feedback, motiverende gespreksvoering, gericht op de vraag achter de vraag.
- Transparant en empathisch coachen.

Om zichtbaar effect met de trainingen te behalen is theoretische input niet voldoende. Met praktische, ervaringsgerichte trainingen worden betere resultaten behaald. Daarnaast zijn terugkomen en reflectiemomenten noodzakelijk om de 'zaag scherp te houden'.

Uitwisseling en gecombineerde vervoltrainingen met partnercollega's van SWgZ zullen ongetwijfeld het succes verhogen. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de medewerkers van SWgZ allerlei basistrainingen al achter de rug hebben. De medewerkers van SWS staan wat dit betreft op een flinke achterstand en het verdient aanbeveling met voorrang een inhaalslag te maken.

#### 2.4.4 Promotie en communicatie

Wat opvalt bij de competenties maatschappelijke ondersteuning is dat 'zichtbaarheid' een belangrijke plaats inneemt. Dit stelt ook eisen op het gebied van promotie en communicatie, waarbij wij de volgende punten onderscheiden:

- Zichtbaarheid van de medewerkers. De medewerkers moeten vaak op pad zijn, zich onder de mensen begeven. Zo weten zij wat er speelt (signaleringsfunctie) en kunnen zij tijdig actie ondernemen wanneer dat nodig is. Daarnaast bevelen wij ten aanzien van de signaleringsfunctie aan om regelmatig laagdrempelige huiskamerbijeenkomsten te organiseren met een steeds wisselend en gemêleerd gezelschap van eilandbewoners.
- Zichtbaarheid van het team. Dit betekent dat SWS zich als organisatie sterk profileert als frontoffice voor alle zaken op het gebied van welzijn en zorg en als zodanig goed vindbaar is. Niet alleen voor eilanders maar ook voor vaste gasten en ketenpartners. SWS moet een goed overzicht hebben van alle andere organisaties die relevant (kunnen) zijn voor afstemming inzake en uitvoering van het welzijnswerk, zowel op lokaal als op regionaal niveau. Dit betreft bijvoorbeeld contact met kerken, ondernemers(verenigingen) en Humanitas, en deelname aan het regionale directeuren- en coördinatorenoverleg. Wij hebben hier enige verbetering in aangebracht maar er valt nog veel te winnen.
- Binnen de bedrijfsvoering van SWS zal ruimte gemaakt moeten worden voor het voeren van doelgerichte communicatie en promotie. Hierbij denken wij in ieder geval aan:
  - Aanpassing van de website. Dit betreft het actualiseren van de website met betrekking tot veranderingen op het gebied van welzijn en de nieuwe werkwijze, in navolging van de vorenstaande punten. Dit betreft ook het aanpassen van de domeinnaam. Die is nu

kittiwake.nl. Wij stellen een domeinnaam voor, die refereert aan de core business van de stichting: welzijn.

- Een eigen Facebook pagina met regelmatige berichten over activiteiten, oproepjes, e.d.
- Regelmatige publicaties in eigen of andere media.

## 2.5 Samenwerking met de gemeente

De samenwerking tussen de stichting en de gemeente vloeit formeel gezien voort uit het feit dat de gemeente subsidiegever en opdrachtgever is. Binnen de oude situatie bestonden de contacten vooral uit vergaderingen over jaarplannen, begrotingen, financiële verantwoording en nieuwe projecten.

Binnen de nieuwe situatie zal het overleg tussen de gemeente en SWS meer gestuurd worden door maatschappelijke ontwikkelingen, die veelal beleidsterrein overstijgend zullen zijn omdat er meer leefgebieden van de burger aan de orde zijn. Gezamenlijk zal er gekeken moeten worden naar de vertaling van landelijk en regionaal beleid naar de kleinschaligheid van de eilandsituatie van Schiermonnikoog. De gemeente zal moeten aangeven wat ze wel of niet in huis wil hebben. Dit vraagt om een herijking van de rollen tussen bestuur, beroepskrachten, gemeente en inwoners.

Voor de toekomst zien wij een sterke stichting met professionals die signalen uit de samenleving vroegtijdig oppakken en proactief handelen. Vanuit die signaleringsfunctie en hun professie kunnen zij niet alleen een informerende rol vervullen richting de gemeente maar ook een adviserende. Dat vereist dat er regelmatig overleg is. De gemeente Schiermonnikoog participeert in verschillende samenwerkingsverbanden en werkt met diverse instanties samen. Van verschillende kanten komt informatie over ontwikkelingen, die ook relevant is voor SWS. Om hen tijdig te informeren is eveneens regelmatig overleg vereist. De noodzaak tot regelmatig overleg en afstemming betekent niet dat er meer formele vergaderingen belegd moeten worden, integendeel. Dat kan ook door over en weer wat vaker bij elkaar langs te gaan, al dan niet voor een kopje koffie.

### 3. Uitvoeringsagenda

#### 3.1 Missie, visie en kernwaarden

Op basis van een brainstormbijeenkomst met de medewerkers van SWS, hebben zij hun missie, visie, kerndoelen en -waarden als volgt geformuleerd:

Als stichting Welzijn leveren we een professionele bijdrage aan het welzijn van en de zorg voor de samenleving op Schiermonnikoog. Een eiland waar mensen oog voor elkaar hebben en vragen met elkaar oplossen. Daarbij hebben we met name oog voor diegenen die het niet lukt om zelfstandig de aansluiting bij de gemeenschap te vinden. SWS verbindt mensen, de mens staat centraal.

Onze visie: nieuw-SCHIERig, samen groot op een klein eiland.

De samenleving is als eb en vloed. Het welzijnswerk beweegt mee met het getij en is de verbindende partner voor de leefbaarheid op het eiland. Door in te spelen op wat er bij de eilanders leeft en behoeftes en wensen te verbinden met mogelijkheden. We zetten gezamenlijk de schouders eronder om koers te houden. Nieuwe ontwikkelingen vragen nieuwe werkwijzen. Er is al een verschuiving gaande van aanbodgericht naar vraaggericht werken, waarbij wij een ondersteunende en faciliterende rol vervullen. Stimuleren van de eigen inzet en verantwoordelijkheden van individuen en groepen is onze professionele uitdaging voor de komende jaren. Door de snelle ontwikkelingen in het maatschappelijk veld vraagt dit van SWS een innovatieve inzet: nieuw-SCHIERig.

We werken vanuit een aantal kerndoelen met betrekking tot welzijn en zorg:

- We zijn zichtbaar voor en dichtbij alle eilanders.
- We dragen bij aan behoud en versterking van de leefbaarheid en eigenheid van het eiland.
- We zijn ondersteunend en verbindend.

Onze kernwaarden zijn:

- Deskundig, inspirerend en motiverend.
- Betrouwbaar, toegankelijk en persoonlijk betrokken.
- Brede horizon, vernieuwend en avontuurlijk.
- Plezier en enthousiasme.

#### 3.2 Programmalijnen

Binnen de uitvoeringsagenda onderscheiden wij voor de komende jaren een aantal programmalijnen. Drie van deze lijnen hebben betrekking op de werkvelden van SWS. Daarnaast is een project toegevoegd, dat gezien kan worden als een voorwaarde om de programmalijnen uit te kunnen voeren. Dit is specifiek gericht op alle benodigde veranderingen bij SWS in het kader van de transformatie. De programmalijnen zijn:

*Programmalijn 1: Sociaal opgroeien en ontwikkelen.*

SWS ziet zichzelf als partner in de keten van organisaties die werken aan een zo optimaal mogelijk ontwikkeling van de jeugd. De stichting kiest daarin de rol van ontwikkelaar en verbinder van programma's die socialisatie van jeugd stimuleren.

*Programmalijn 2: Participeren en activeren, kansen voor iedereen.*

SWS richt zich op de maatschappelijke participatie van de inwoners en degenen die zich inwoner voelen van Schiermonnikoog, van 0 tot 100 jaar: kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen.

*Programmalijn 3: Wonen en samenleven.*

SWS is de partner die initiatieven verbindt, goede faciliteiten ter beschikbaar stelt, informatie geeft en mensen op weg helpt.

*Project: Op weg naar transformatie.*

SWS werkt de komende jaren aan een herinrichting van bestuur, organisatie en werkwijze, gericht op de transformatie.

Vanuit de programmalijnen en vanuit het transformatieproject wordt in de volgende paragraaf een voorstel gedaan voor projecten en activiteiten.

### 3.3 Projecten en activiteiten

De projecten en activiteiten die hier worden voorgesteld zijn een mix van bestaande en met name nieuwe. Ten aanzien van bestaande activiteiten van SWS gelden de volgende aanbevelingen:

- In het kader van vraag- en resultaatgericht werken moeten bestaande activiteiten heroverwogen worden. Is het bijvoorbeeld anno 2016 nog wel een welzijnstaak om een kinderdisco te organiseren?
- Activiteiten waarover besloten wordt ze te continueren, moeten volgens de nieuwe werkwijze uitgevoerd worden.
- Wij zien ook een rol weggelegd voor SWS waar het gaat om eilandbrede afstemming van activiteiten. Momenteel is er veel versnippering, dat wil zeggen dat diverse partijen activiteiten organiseren voor dezelfde doelgroep. Zo zijn er bijvoorbeeld veel activiteiten voor de jeugd. Wanneer partijen de handen ineenslaan en gezamenlijk activiteiten organiseren, zou het aanbod teruggebracht kunnen worden. Dat zou veel vrijwilligers 'vrij spelen'.

De ideeën voor nieuwe projecten en activiteiten zijn tot stand gekomen door te kijken naar wat er landelijk gangbaar is en wat plaatselijk benodigd of wenselijk is. Met betrekking tot dit laatste merken wij op dat er weliswaar al veel op Schiermonnikoog aanwezig is maar dat dit nog niet geformaliseerd is. Zo is er een grote pool met vrijwilligers maar is er nog geen vrijwilligerscentrale. Die slag moet gemaakt worden. Ideeën voor nieuwe projecten of activiteiten zijn daarnaast ook gebaseerd op de noodzaak tot 'inverdienen'.

Het onder de bevolking uitgevoerde behoeftenonderzoek heeft geen vermeldenswaardige resultaten opgeleverd. In de eerste plaats door de zeer geringe respons, wat volgens de gemeente en SWS gangbaar is op Schiermonnikoog, en in de tweede plaats omdat er geen nieuwe ideeën zijn aangedragen. Door het onderzoek hebben zich wel nieuwe vrijwilligers aangemeld.

Voor een groot deel is binnen de programmalijnen de reeds bestaande doelgroepindeling nog gehanteerd. Wel moet er vanaf 2016 waar mogelijk gestreefd worden naar een meer integrale benadering.

Op dit moment wordt er nog geen concreet tijdsplan aan de uitvoering van de vermelde projecten en activiteiten gehangen. Bestaande activiteiten kunnen niet zomaar stop gezet worden en het kost tijd om nieuwe projecten of activiteiten voor te bereiden. Bovendien is de nieuwe werkwijze nog in een pril stadium. Ook zal er - wanneer besloten wordt met een samenwerkingspartner in zee te gaan - afstemming met deze partner plaats moeten vinden. Projecten en activiteiten die naar onze mening in 2016 uitgevoerd zouden moeten worden, zijn in de tabel met een grijze achtergrond aangegeven. De overige kunnen in de jaarplannen voor 2017 en 2018 opgenomen worden.

In principe wordt ervan uitgegaan dat alle projecten en activiteiten binnen de programmalijnen budget-neutraal verlopen. Wanneer de projecten en activiteiten uitgewerkt worden in plannen zal er zicht ontstaan op eventuele kosten en/of opbrengsten. De kosten die voortvloeien uit het transformatieproject bestaan met name uit het inhuren van diensten bij een samenwerkingspartner. De hoogte hiervan is afhankelijk van het soort diensten en de omvang (in uren) ervan. Daarnaast vloeien er kosten voort uit het trainen van de medewerkers.

PROGRAMMALIJN, DOELGROEP EN ACTIVITEITEN	Toelichting
<i>Programmalijn 1: Sociaal opgroeien en ontwikkelen</i>	
KINDEREN	
Het aanbieden van kinderopvang en buitenschoolse opvang.	Er zijn verschillende opties: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelf uitvoeren.</li> <li>• Een partner zoeken.</li> <li>• Een Brede School of Integraal Kind Centrum.</li> </ul>
Begeleiden van gezinnen met jonge kinderen in een probleemsituatie.	Met de stichting Humanitas Noordoost-Friesland is overleg geweest over het project Home start. Geschoolde vrijwilligers begeleiden hierbij gezinnen met jonge kinderen die in een probleemsituatie zijn beland. Gemeente en SWS kunnen overleggen of deze trajecten ook op Schiermonnikoog aangeboden zullen worden en wat de kosten hiervan zijn.
<i>Programmalijn 2: Participeren en activeren, kansen voor iedereen</i>	
JONGEREN	
Jongeren zijn in beeld bij en in contact met de welzijnswerkers.	Via sport, school, ouders, soos en andere clubs antennes voor jongeren en hun leefwereld onderhouden.



Door de welzijnswerkers wordt een groep vrijwilligers gezocht en begeleid voor jongerenwerk.	Actief werven en overleggen met jongerenbegeleiders (sport) om een netwerk op te bouwen en uit te breiden om signalen vanuit deze doelgroep verbinden.
Ondersteuning bij grotendeels zelfstandig draaiende jongerenactiviteiten.  Onderzoeken of er belangstelling is om in samenwerking met de scholen een vorm van naschoolse opvang op te zetten die bestaat uit een combinatie van vrijetijdsbesteding met huiswerkmogelijkheden. Streven naar integratie met jongerenactiviteiten; meer verspreid over de week/dag.	Bij voortzetting van huidige activiteiten moet het accent liggen op grotendeels zelfstandig draaiende activiteiten.  SWS neemt initiatief om belangstelling te polsen.
Leggen van contacten en bemiddelen tussen jongeren en bewoners om samen oplossingen te vinden bij eventuele overlast.	In voorkomende gevallen als mediator vrij en onafhankelijk bemiddelen.
Overleg met onderwijs in het kader van preventieve voorlichtingsactiviteiten voor actuele thema's, zoals pestpreventie, omgaan met social media, voorlichting verslaving en omgaan met geld.	Bijdrage leveren, bemiddelen, faciliteren en deskundigheidsbevordering inzake deze onderwerpen.
Het opzetten van een uitwisselingsprogramma met jongeren aan de wal.	Overleg met collega's in Zuidhorn voor mogelijke uitwisselingsprogramma's. Andere welzijnsinstellingen aan de wal kunnen in vervolg eveneens gepolst worden.
<b>OUDEREN</b>	
Het organiseren en aansturen van een actieve groep vrijwilligers die het uitvoerende ouderenwerk doet, zoals koffieochtenden, koersbal, sjoelen en spelmiddagen. Op de thee bij de eilanders. Het organiseren van specifieke activiteiten, zoals Nieuwjaarsvisite, Paasmarkt en Kerstactiviteiten. Distributievoorziening maaltijden.	Creativiteitsbevordering bij actieve vrijwilligers voor het zelfstandig kunnen opzetten van nieuwe activiteiten.

Het realiseren van een moestuin of beleeftuin, mede om sociale cohesie tussen verschillende leeftijdsgroepen te bevorderen.	Samen met jongeren (schooltuinen) en/of de middelbare school, belangstellenden en ouderen gezamenlijk zorgdragen voor en gebruiken van een groene ontmoetingsplek.
In het kader van preventie worden 75-plussers aan huis bezocht	SWS inventariseert en stelt een lijst samen van 75+ op Schiermonnikoog. Maakt een planning om tweejaarlijks met alle 75+ers tijdens een huisbezoek over wensen en behoeften te spreken.
<b>VRIJWILLIGERS</b>	
Oprichten van een vrijwilligerscentrale	SWS onderzoekt de ins en outs voor het opzetten van een vrijwilligerscentrale. Bij het opzetten van een vrijwilligersbank wordt ook nadrukkelijk geworven onder de vaste gasten die Schiermonnikoog frequent bezoeken. Vrijwilligers (incl. mantelzorgers) worden geïnformeerd en ondersteund, werken met een vrijwilligerscontract en een –verzekering. Het behoeftenonderzoek heeft enkele nieuwe vrijwilligers opgeleverd.
Schiermonnikoog doet mee aan het ‘mantelzorgcompliment’.	Dit wordt georganiseerd vanuit de Regio Noordoost.
<i>Programmalijn 3: Wonen en samenleven (eilanders en vaste gasten)</i>	
Huiskamerbijeenkomsten organiseren	Ten behoeve van de signaleringsfunctie van SWS (Welke zaken spelen er? Op welke vragen spelen wij in?) kunnen er regelmatig huiskamerbijeenkomsten georganiseerd worden met steeds variërende gezelschappen.
Het oprichten van een (design) kringloopwinkel. Creatievelingen en kunstenaars kunnen hier ook hun producten aanbieden. Dit kan eventueel in combinatie met reparatiecafé.	De Sneupmarkt is een succesvolle tweejaarlijkse activiteit van SWS, waarbij inbrenggoederen ten behoeve van een goed doel ter verkoop aangeboden worden. Onderzocht zal worden of dit een serieuze opstart kan zijn naar een kringloopwinkel. Een kringloopwinkel kan inkomsten genereren en kan mogelijkheden bieden als werkervaringsplaats.

Summerschools.	Een summerschool met een gevarieerd aanbod in het verlengde van recreatie en educatie kan inkomsten genereren.
GEZINNEN MET KINDEREN	
Veel gezinnen met kinderen hebben het moeilijk hebben in Nederland. Dit stelt het Nibud in haar minima-effectrapportage. Er wordt voor gewaarschuwd dat voor de groep 'werkende met kinderen' een armoedeval dreigt.	Het Nibud heeft een methode ontwikkeld die bij gezinnen de armoede kan monitoren. Humanitas kan met het 'Maatjesproject' schulphulpverlening bieden. In Zuidhorn draait straks eenzelfde project vanuit de kerken.
KETENPARTNERS	
In 2016 zal SWS blijven deelnemen aan het Centrum voor Jeugd & Gezin. Datzelfde geldt voor het Zorgteam Jeugd waar ook de basisschool, de VMBO, de Politie, de GGD Fryslân en het Maatschappelijk werk Fryslân inzitten. Andere ketenpartners kunnen Humanitas Noordoost-Friesland en Sisa Kinderopvang zijn.	Inventariseer welke ketenpartners in de regio aanwezig zijn, welke diensten zij bieden of welke projecten zij uitvoeren. Blijf up to date.
De gemeente heeft het Wmo loket bij SWS ondergebracht. Bekeken en afgesproken moet worden wat de grenzen in de taakuitvoering voor SWS zijn.	SWS kan de coördinerende spil van het Eilandteam worden wanneer de managementtaken door SWgZ worden opgepakt door iemand die dit combineert met het coördinatorschap van het Eilandteam.
<i>Project: Op weg naar transformatie</i>	
Samenwerking met de toekomstige partner concretiseren (inhuur diensten, intentieverklaring, voorzitter en bestuur installeren).	De stappen die bij dit project vermeld staan, zijn eerder in dit plan toegelicht. Met betrekking tot het inhuren van diensten zal met een samenwerkingspartner tot een prijsafpraak gekomen moeten worden.
Kennismakingsbijeenkomst(en) en informatievoorziening betrokken partijen.	
Opzegging huidige accountant en overdracht regelen.	

Nieuwe invulling van de coördinatie-uren.	
Informatie overleg bestaande vrijwilligers.	
PR en communicatie naar een hoger plan tillen.	
Beslissing kinderopvang.	
Training medewerkers SWS.	

### 3.4 Financiën

Het opstellen van een specifieke begroting waarop gestuurd en waarmee volgens budgetten gewerkt kan worden, is op dit moment nog niet haalbaar. Dat heeft alles te maken met het feit dat de Uitvoeringsagenda een voorlopige is en er nog geen duidelijkheid is over het al dan niet samenwerken met een partner, en de financiële consequenties die daaruit voortvloeien. Wij hebben dan ook moeten uitgaan van de jaarrekening 2014 en de begroting 2016. Onderzoek en overleg met de accountant en de coördinator geven aan dat deze op hoofdlijnen een reëel beeld geeft. Het volgende dient als toelichting op deze begroting.

Voor de nieuwe begroting is het voor de overzichtelijkheid wenselijk dat er geen splitsing in de coördinatiekosten gemaakt wordt. Verder moeten er afspraken gemaakt worden over tussentijdse financiële rapportages, waarbij halfjaarlijks goed zou volstaan. Hierdoor is tussentijdse bijsturing mogelijk, wat binnen de huidige situatie niet mogelijk is. Wij hebben wel een halfjaarlijkse uitdraai gemaakt maar dit geeft geen goed beeld omdat veel kosten pas aan het eind van het jaar in het boekhoudprogramma worden geboekt. Het nieuwe programma dat sinds kort in gebruik is, is te weinig inzichtelijk.

De financiële administratie moet gevoerd worden door een organisatie die voldoende kennis en expertise heeft. Het gaat om meer dan alleen de boekhouding verwerken. De administratie onderbrengen bij een partnerorganisatie is een gangbare optie bij non-profitorganisaties, maar kan ook ondergebracht worden bij een administratiekantoor. Voor dit laatste is overleg geweest met twee aanbieders.

In ons advies is het voorstel gedaan de coördinatie door management te laten vervangen. De optie om dit budgettair neutraal te laten verlopen is wellicht op termijn mogelijk, maar kan nu nog niet gerealiseerd worden.

In het kader van de afwikkeling van de kinderopvang is de afspraak gemaakt dat het nog in dienst zijnde personeelslid hiervoor voorlopig in dienst blijft, o.a. ter vervanging van zwangerschapsverlof van een collega. Zodra er duidelijkheid is over het wel of niet doorstarten van de kinderopvang, kan een definitieve oplossing gezocht worden.

Voor andere posten geldt dat door samenwerking met een partner de kosten omlaag te brengen zijn, zoals accountantskosten, personeelsadministratie, abonnementen en verplichte aansluitingen bij beroepsverenigingen.

Het transitiebudget is een nieuwe post in de begroting van 2016. Deze post is alvast opgenomen omdat voorzien werd dat er extra financiën benodigd zouden zijn om tot de uiteindelijke transformatie te komen.

Voor het inverdiene van SWS zijn kansen. SWS zou bijvoorbeeld 'summerschools' kunnen organiseren met projecten of activiteiten in het verlengde van recreatie en educatie. Recreatieactiviteiten gaven in voorgaande jaren een goed financieel kader. Daarnaast zou ook ingezet kunnen worden op het binnenhalen van subsidies en werven van fondsen. Op dit punt heeft het SWS aan specifieke deskundigheid ontbroken. Een samenwerking met een partner geeft op dit gebied nieuwe mogelijkheden. Een voorwaarde voor subsidies is namelijk een 'joint venture', waar met een partner in voorzien wordt.

## Bijlage I Plan van Aanpak (2 delen)

## PLAN VAN AANPAK 'KWARTIERMAKEN' SWS

	Wat	Wanneer	Wie
1.	Oriënterende gesprekken op Schier: o.a. met gemeente, medewerkers SWS, Eilandteam	Bij aanvang. Aanvullende gesprekken indien nodig.	L&G: Grietje/Willem
2.	Oriënterende verkenning van mogelijke samenwerkingspartners. Gericht op: a. nieuwe activiteiten en producten b. nieuwe organisatievorm. Op Schier en vasteland.	Bij aanvang. Aanvullende gesprekken indien nodig.	a. door L&G + team SWS b. L&G: Trija
3.	Communicatie tijdens gehele periode	In overleg vast te stellen en mede o.b.v. verschijningsdata media.	L&G: Grietje (in overleg met gemeente en SWS)
4.	Begeleiding/coördinatie team	Gehele periode.	L&G: Grietje is aanspreekpunt voor het team
5.	Overleg/begeleiden aftredende en blijvende bestuursleden	Indien gewenst.	L&G
6.	Begeleiding bij het financiële en activiteiten jaarplan	De jaarrekening conform afspraak met gemeente. Overige zaken in overleg.	L&G: Trija
7.	Inzicht in competenties en veranderingsmogelijkheden medewerkers (teamdagen/-trainingen)	Er worden 3 teamdagen/-trainingen gepland: 1. op 16 juni 2. op 1 juli 3. nog 1 in te plannen in augustus	L&G met Willem als hoofdtrainer
8.	Brainstormen/inventariseren nieuwe activiteiten/producten	Na de 2 <sup>e</sup> teamtraining	Nog bepalen
9.	Tussentijdse rapportage opstellen en bespreken met gemeente  Presentatie aan Commissie Sociaal Domein  Presentatie van mogelijke samenwerkingspartners aan de gemeente	Eind september	Gemeente en L&G  L&G  Mogelijke samenwerkingspartners
10.	Opstellen Uitvoeringsagenda	Oktober/november	L&G
11.	Advies voor organisatievorm	Oktober/november	L&G

## TOELICHTING

Dit Plan van Aanpak geeft de hoofdlijnen van het 'kwartiermaken' aan. Tussentijdse inzichten kunnen leiden tot gewijzigde of extra activiteiten.

Met de gemeente is maandelijks overleg afgesproken waarbij de voortgang en de stand van zaken besproken wordt.

Toelichting per punt:

### ad 1. Oriënterende gesprekken op Schier

Er worden gesprekken gevoerd met o.a. de gemeente, medewerkers SWS, het Eilandteam om o.a.:

- inzicht te krijgen in 'wat er speelt': wat gaat goed, wat kan beter, waar is absoluut behoefte aan, waar liggen kansen, etc.
- netwerken in kaart te brengen
- 'unusual suspects' op te sporen
- te weten hoe een en ander is geregeld m.b.t. vrijwilligers

Na deze gespreksronde (door de L&G) worden aanvullende gesprekken gevoerd (ook door de medewerkers SWS) met de ondernemersvereniging, kerken, actieve vrijwilligersorganisaties, e.a.

### ad 2. Oriënterende verkenning van mogelijke samenwerkingspartners

Er worden gesprekken gevoerd met andere welzijnsorganisaties om te polsen of er mogelijkheden voor toekomstige samenwerking zijn. Hierbij gaat het om organisaties in de ring rond Schier. Zie ook punt 9.

### ad 3. Communicatie tijdens gehele periode

Dit punt betreft:

- a. Algemene communicatie over de veranderingen op het gebied van Welzijn. Iedere inwoner die plannen/ideeën heeft op het gebied van Welzijn moet weten dat het dan nu HET moment is om in actie te komen.

Ons voorstel is om op zeer korte termijn te starten met een inventarisatie. Onder de titel 'Wat is úw recept voor Welzijn?' wordt geïnventariseerd: "Wat gaat hier goed? Wat kan beter en wat is uw bijdrage daaraan?" De inventarisatie vindt plaats onder eilanders. Daarnaast wordt overwogen deze inventarisatie ook onder 'vaste gasten' uit te voeren, d.w.z. mensen die niet op Schier wonen maar er wel zeer regelmatig verblijven.

Hierover (en over vervolgacties) zal nog overleg met de gemeente (beleidsmedewerker of communicatiemedewerker) plaatsvinden.

- b. Communicatie vanuit SWS. Doel: SWS meer zichtbaar maken. Bv. door een eigen Facebook-pagina, aanpassingen website, folders, e.d. Voor de communicatie wordt nog een voorstel gemaakt.

### ad 4. Begeleiding/coördinatie team

Gedurende de gehele periode wordt het team en met name de coördinator begeleid/aangestuurd.

### ad 5. Overleg/begeleiding aftredende en blijvende bestuursleden

Met het bestuur wordt overleg gevoerd over zaken die nog afgehandeld moeten worden, zoals de jaarrekening. Met de bestuursleden die aangegeven hebben te willen blijven wordt overleg gevoerd over hun toekomstige rol.

#### ad 6. Begeleiding bij (het afronden van) administratieve verplichtingen

De coördinator SWS wordt begeleid bij financiële en personele verplichtingen.

#### ad 7. Inzicht in competenties en veranderingsmogelijkheden medewerkers

Alle ontwikkelingen op het gebied van Wmo/Welzijn doen een ander beroep op de (competenties van) medewerkers SWS dan voorheen. Op basis van teamdagen en –trainingen wordt bekeken of het team (incl. de coördinator) geschikt is voor de nieuwe taken dan wel geschikt te maken is.

#### ad 8. Inventariseren en uitwerken nieuwe activiteiten

Er wordt gezamenlijk (team, L&G, personen/groepen die zich groepen voelen) en op basis van o.a. brainstormsessies een nieuw activiteitenaanbod opgesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met

- a. de mogelijkheden voor verdienmodellen
- b. de wensen van de gemeente, te weten:
  - een beroep doen op het zelforganiserend vermogen van de burger
  - invulling geven aan preventie van zorgtaken

#### ad 9. Tussentijdse rapportage + presentatie mogelijke samenwerkingspartners

Van de stand van zaken wordt medio september verslag gedaan in een tussentijdse rapportage. Deze wordt eind september tussen gemeente en L&G besproken.

Op basis van verkennende gesprekken met en analyse van mogelijke samenwerkingspartners, zullen geselecteerde kandidaten zich aan de gemeente presenteren.

Vervolgens wordt het Plan van Aanpak voor de resterende maanden opgesteld en worden de punten 10. en 11. geconcretiseerd/uitgewerkt.

#### ad 10. Opstellen Uitvoeringsagenda

De uitvoeringsagenda zal in concept aan de gemeente voorgelegd worden. Na bespreking van dit concept wordt de definitieve versie opgesteld.

#### ad 11. Advies voor toekomstbestendige organisatie(vorm)

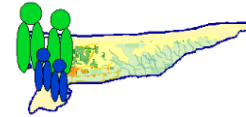
Het advies zal in concept aan de gemeente voorgelegd worden. Na bespreking van dit concept wordt de definitieve versie opgesteld.



**PLAN VAN AANPAK 'KWARTIERMAKEN' SWS (okt. + nov. 2015)**

	<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Wie</b>
1.	<p>Begeleiding/coördinatie team en aanwezigheid op Schier. Daarbij in te plannen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>voortgangsoverleg m.b.t. projecten</li> <li>sparren over missie/visie en de uitvoeringsagenda</li> <li>vakantievervanging Jan</li> <li>begeleiden coördinator bij (fin.) administratie (Jan stuurt herinneringsmail t.b.v. offerte)</li> </ul>	<p>(nog plannen)</p> <p>21 oktober</p> <p>21 okt. - 16 nov.</p> <p>Na ontvangst offertes</p>	<p>Jan (i.o.m. Trija)</p> <p>SWS + L&amp;G</p> <p>Lies</p> <p>Trija</p>
2.	<p>Te plannen gesprekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Harry Klein (als ex-voorzitter)</li> <li>Cie. Soc. Domein</li> <li>Gemeentesecretaris (eventueel)</li> </ul>	<p>z.s.m.</p> <p>26 okt. 13.00 uur</p> <p>Indien mogelijk</p>	<p>Trija</p> <p>Willem, Grietje (Trija?)</p> <p>Willem, Grietje</p>
3.	<p>Behoeftenonderzoek: verwerking resultaten d.d. 30 sept. waren er 9 reacties (laatste dag om te reageren).</p>	<p>Uiterlijk 8 okt.</p>	<p>Wendy/SWS</p>
4.	<p>Communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Resultaten behoeftenonderzoek en winnaars cadeaubonnen</li> <li>Verder: indien gewenst/nodig.</li> </ul>	<p>Medio oktober</p>	<p>In overleg</p>
5.	<p>Tour langs de welzijnsorganisaties inhoudelijk regelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat wordt verwacht van de organisaties</li> <li>Wat wordt verwacht van het team, gemeente, bestuur SWS</li> </ul> <p>Programma opstellen en verzenden</p>	<p>z.s.m. naar alle betrokkenen sturen; uiterlijk vr. 2 okt.</p> <p>vr. 2 okt.</p>	<p>Willem + Grietje</p>
6.	<p>Doorgeven wie er namens SWS en de gemeente aanwezig zullen zijn op beide dagen</p>	<p>Vr. 2 okt.</p>	<p>Jan en Ellen</p>

7.	Bezoek aan Welzijn Delfzijl, locatie Leens iedereen met eigen vervoer.	Vr. 9 oktober, ca. 09.00 uur (boot gaat 07.30)  Boot terug gaat 12.30 uur.	Mee op tour gaan: - SWS (allen?) - Gemeente (Ellen + Dick + ??) - L&G (allen)
8.	Bezoek aan Kearn te Burgum  Bezoek aan SWgZ (incl. lunch)	Di. 13 oktober  Ca. 09.15 uur (boot gaat 07.30)  Ca. 11.30 uur (boot terug gaat 15.30)	Mee op tour gaan: - SWS (allen?) - Gemeente (Ellen + ??) - L&G
9.	Beslissen welke organisatie de voorkeur geniet als samenwerkingspartner.  Vervolgens worden mede in overleg met deze organisatie mogelijkheden verkend voor organisatievorm en uitvoeringsagenda. Er wordt offerte gevraagd voor management, administratieve, personele, ICT en bestuurlijke ondersteuning	13-17 okt.	Gezamenlijk
10.	<u>Concept-uitvoeringsagenda (incl. advies toekomstbestendige organisatie)</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen</li> <li>• Toezenden naar gemeente, SWS + bestuur</li> <li>• Bespreken met gemeente (Ellen en Dick; Ellen stemt het eerst nog af met gemeentesecretaris)</li> <li>• Evt. bespreken met SWS + bestuur</li> </ul>	Vóór 10 nov.  10 nov.  13 nov.  Nog plannen	L&G  L&G  L&G, Ellen, Dick  Nog plannen
10.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanleveren bij College</li> <li>• Behandeling in College</li> <li>• Behandeling in gemeenteraad</li> </ul>	Vr. 20 nov. 24 november 15 december	gemeente



## Samen Werken aan Welzijn - U BENT ONMISBAAR!

### Ontwikkelingen Welzijn & Zorg

Stichting Welzijn Schiermonnikoog (SWS) is op ons eiland verantwoordelijk voor o.a. het Jeugd- en Jongerenwerk, het Ouderenwerk, het Wmo-loket, het Educatiewerk, maaltijdvoorziening en ouderenvervoer. Zoals u weet, zijn er veel ontwikkelingen op het gebied van Zorg & Welzijn. Dat vinden wij een mooie aanleiding om weer eens met frisse blik naar Stichting Welzijn Schiermonnikoog (SWS) en het activiteitenaanbod te kijken. Uw hulp is hierbij onmisbaar. Kijkt u met ons mee?



### Het team SWS

Boven van links naar rechts: Marjan Soepboer (WMO-loket, Jeugd & Jongerenwerk & Peuterspeelzaalleidster, Wendy Swart (Sociaal Cultureel Werker & Peuterspeelzaalleidster) en Alieke Talsma-Blaauwwiel (WMO-loket).

Linksonder: Lies Nieuwland (Ouderenwerk). Rechtsonder: Jan Martinus (Coördinator SWS & Jeugd & Jongerenwerk)

### Vragenlijst

Bij deze brief ontvangt u een vragenlijst. Alle vragen hebben betrekking op het Welzijnswerk op Schiermonnikoog. Wij horen graag waar u tevreden over bent maar ook wat er volgens u beter kan en/of wat u mist. Wij vinden het vooral ook belangrijk om te weten wat u zelf kunt/wilt betekenen op het gebied van Welzijn.

### Inwoners en vaste gasten

Deze brief met vragenlijst wordt verspreid onder alle inwoners van Schiermonnikoog. We merken dat veel 'vaste gasten' zich ook betrokken voelen bij het leven op Schiermonnikoog. Mogelijk willen zij zich ook actief inzetten voor het welzijn op ons eiland. Daarom ontvangen ook zij deze brief met vragenlijst.

### Maak kans op een cadeaubon van 25 euro

De ingevulde vragenlijst kunt u **uiterlijk vrijdag 18 september 2015** in de brievenbus doen bij het kantoor van Stichting Welzijn (Van Starckenborghstraat 17) of in de (houten) brievenbus in de Riich (Burg. v.d. Bergstraat 18). Onder de deelnemers verloten wij 3 cadeaubonnen van 25 euro.

### Wij danken u hartelijk voor uw medewerking!

Namens Stichting Welzijn Schiermonnikoog,

## Samen Werken aan Welzijn – U BENT ONMISBAAR!

Bent u bekend met de activiteiten van Stichting Welzijn Schiermonnikoog?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Enigszins <input type="radio"/> Nee
Wat gaat er volgens u hier goed, waar bent u tevreden over? (denk bijvoorbeeld aan jongerenwerk, ouderenwerk, Wmo-loket, maaltijdservice, ouderenvervoer, educatie, etc.)	..... ..... ..... .....
Wat kan er volgens u beter in het welzijnswerk op Schiermonnikoog?	..... ..... .....
Wat mist u hier in het welzijnswerk?	..... ..... .....
Wat kunt/wilt u betekenen voor het welzijnswerk op Schiermonnikoog? (denk bijvoorbeeld aan vrijwilligerswerk, meedenken in een panel, bestuurlijk werk, etc.)	..... ..... ..... .....
Heeft u ideeën/tips/opmerkingen?  (wanneer dit formulier te weinig ruimte biedt, kunt u zelf een blad toevoegen)	..... ..... ..... .....

✓ **Bent u inwoner of 'vaste gast'?** (aankruisen wat van toepassing is)

Ik woon op Schiermonnikoog

Ik ben 'vaste gast' en bezoek Schiermonnikoog:

0 – 3 maanden per jaar

3 – 6 maanden per jaar

meer dan 6 maanden per jaar

✓ **Wat is uw leeftijd:**

- 0 nog geen 18 jaar
- 0 18 tot 28 jaar
- 0 28 tot 48 jaar
- 0 48 tot 68 jaar
- 0 68 jaar of ouder

✓ Wanneer u kans wilt maken op een van de cadeaubonnen van 25 euro, hebben we ook de volgende gegevens van u nodig:

Naam : .....  man  vrouw  
Adres : .....  
Telefoon : .....

✓ Wanneer u heeft aangegeven dat u iets wilt en kunt betekenen voor Welzijn, willen we graag contact met u kunnen opnemen. Wat zijn uw gegevens?

Naam : .....  man  vrouw  
Adres : .....  
Telefoon : .....  
E-mail : .....

**Hartelijk dank voor uw medewerking!**