

## De beloften van MeerVoormekaar

Strategisch Beleidsplan 2018-2022  
MeerVoormekaar

Maart 2018



## Voorwoord

Met trots presenteer ik u het strategisch beleidsplan 'De beloften van MeerVoormekaar'. Ik zeg 'met trots', omdat zo velen bijgedragen hebben aan de totstandkoming hiervan. Daarom een woord van dank aan onze maatschappelijke partners, vertegenwoordigers van het klantenpanel, vertegenwoordigers van lokale politieke partijen, onze medewerkers en onze Raad van Toezicht die met hun mening, visie, discussie en met zo veel betrokkenheid een bijdrage hebben geleverd.

Welzijn is een abstract begrip en de perceptie van 'wel' zijn is persoonsgebonden. Er is geen recht toe, recht aan antwoord op sociale vraagstukken. Maar werken aan welzijn, dichtbij mensen in taal, houding en gedrag die mensen begrijpen, is nog steeds een wezenlijke opgave. Ik ben blij dat in Wijchen en Druten het welzijnswerk als een 'vak apart' wordt ervaren. Om beter te duiden wat onze expertise behelst, onderscheiden we diverse rollen die de professionele welzijnswerker vervult. Daarmee herintroduceren we 'de welzijnswerker'. Niet omdat we de diversiteit in functies ontkennen, maar omdat we het integraal werken onderschrijven en juist de diversiteit van benodigde rollen voor het voetlicht willen brengen.

Wij beseffen dat we onderdeel zijn van het lokale samenspel. Samenwerking is een vereiste, zowel met inwoners als met professionals. We vinden dat het in gezamenlijkheid duiden van wat lokaal in zowel Wijchen als Druten nodig is, een belangrijk aspect is van die samenwerking. En vandaaruit bepalen wij – net als onze partners - de inzet. Wij denken dat we door op die manier te werken nog beter aan kunnen sluiten op de behoeften van onze inwoners. De ingrediënten om een dergelijke werkwijze lokaal vorm te geven zijn volop aanwezig; ik zou het winst vinden als we daar met elkaar een productieve vorm voor ontwikkelen.

De samenleving is continu in verandering, dus ook wij zullen telkens moeten veranderen. Daarom houden we in dit beleidsplan onszelf de spiegel voor: hoe kunnen wij verder groeien en ontwikkelen om de benodigde ondersteuning en/of versterking te blijven bieden.

Voor het welzijn van de inwoners van Druten en Wijchen, wens ik ons allen een mensgerichte en prettige samenwerking toe!

Wilma Aarntzen  
Directeur MeerVoormekaar  
Maart 2018

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
1. Inleiding.....	5
De weg naar dit Strategisch Beleidsplan .....	5
Strategisch Beleidsplan en de jaarplannen.....	5
Leeswijzer.....	5
2. De wereld waarin we acteren .....	6
Trends en ontwikkelingen.....	6
Lokaal samenspel .....	6
3. Onze kijk op welzijn .....	8
Investeren in welzijnswerk.....	8
Accent op eigen verantwoordelijkheid.....	8
Welzijnswerk versus hulpverlening .....	9
De leefwereld versus de systeemwereld .....	9
Samenwerking is een vereiste, maar vergt een goede organisatie .....	10
Wenkend Welzijn .....	10
4. Doen wat nodig is .....	11
De beloften van MeerVoormekaar .....	11
5. Voorwaarden.....	13
Structuur .....	13
Opleidingsplan en aannamebeleid.....	13
Afbakenen .....	13
Lokaal herkenbaar .....	14
Klantenpanel .....	14
Tevreden inwoners van Druten en Wijchen .....	14
Bijlage 1: Ervaring, mening en inspiratie .....	15
Interviews .....	15
Inspiratie .....	15
Bijlage 2: DESTEP: zicht op verandering .....	16

## 1. Inleiding

Wij zijn MeerVoormekaar, de organisatie van welzijnswerkers en vrijwilligers in Wijchen en Druten. En dit is ons verhaal. Onze organisatie bestaat in de huidige vorm 2 jaar. In 2016 zijn we ontstaan door het samengaan van Meer Welzijn Wijchen en Voormekaar Druten. Daarbij kozen we een naam die onze werkwijze typeert: door er met elkaar ‘meer voor *mekaar*’ te zijn, krijgen we ‘meer’ voor *mekaar*.

Als u ons jaarverslag leest, ziet u een veelheid aan activiteiten die door, met en voor inwoners van Druten en Wijchen worden georganiseerd en waar wij in meer of mindere mate bij betrokken zijn. “Trek je met zoveel verschillende activiteiten niet een te grote broek aan?” is een vraag die we wel eens horen. Wij denken dat die broek ons prima past. Wij denken dat we in deze tijd juist nog een stap verder moeten gaan. Waarom we dat vinden en wat we daarmee bedoelen, leggen we in dit plan uit.

### De weg naar dit Strategisch Beleidsplan

Als welzijnswerkers zetten we ons samen met vele vrijwilligers in voor het welzijn van de inwoners van onze gemeenten. Dat doen we soms op straat-, soms op buurt-, en soms op wijk- of dorpsniveau, afhankelijk van wat nodig is. De opgedane kennis hebben we meegenomen in dit plan.

We zijn ons bewust dat de wereld steeds meer met elkaar in verbinding staat. Als welzijnswerkers staan we dat ook. We werken niet alleen, maar vormen met vrijwilligers en samenwerkingspartners een groter geheel, ten dienste van de samenleving. Daarom vinden we het belangrijk dat vrijwilligers en partners betrokken zijn bij het opstellen van dit plan. We hebben samen met hen een uitvoerige analyse gemaakt. We hebben trends en ontwikkelingen verkend. We hebben hen gevraagd naar ervaringen en de opgave die zij zien voor het welzijnswerk.

De mate waarin wij als organisatie succesvol zijn, hangt af van de kwaliteit van de inzet van onze medewerkers en de mate waarin we in verbinding staan met de inwoners van Druten en Wijchen. Ook onze medewerkers en Raad van Toezicht hebben daarom een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van dit beleidsplan.

### Strategisch Beleidsplan en de jaarplannen

Dit beleidsplan geeft weer waar wij de komende jaren aan werken en hoe we dat doen. Dit plan richt zich dus op onze organisatie: we leggen het accent op onszelf met als doel nog beter te worden in het ondersteunen van de inwoners van onze gemeenten en het versterken van lokale structuren.

Daarnaast maken we - als onderdeel van de gemeentelijke aanbesteding of als onderdeel van de aanpak volgens de zogenaamde populatiebesteding - jaarplannen. In de jaarplannen gaan we in op de inhoudelijke thema's waaraan we werken. We willen deze thema's telkens met de lokale omgeving bepalen, zodat we optimaal aansluiten bij de behoeften van de inwoners van onze gemeenten. Dit kan betekenen dat we in Wijchen andere accenten leggen dan in Druten. Natuurlijk staat bij deze aanpak de bedoeling van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Participatiewet, de transitie Jeugdzorg en het Passend Onderwijs, voorop.

### Leeswijzer

Dit Strategisch Beleidsplan telt vijf hoofdstukken. In deel 2 trekken we conclusies uit de analyse van onze omgeving. In deel 3 schetsen we onze kijk op Welzijn. Het vierde deel, ‘Doen wat nodig is’, gaat in op onze opgave: hoe gaan we komende jaren het verschil maken. Tot slot, maken we in het laatste deel inzichtelijk welke voorwaarden nodig zijn, om onze opgave waar te maken.

## 2. De wereld waarin we acteren

“De wereldbevolking groeit naar ruim 9 miljard mensen en de demografische verschuiving krijgt flinke impact op onze maatschappij. Onze focus verschuift van welvaart naar welzijn en van ego naar eco. Het afscheid van de 2e industriële revolutie maakt plaats voor een nieuwe visie op wederzijdse afhankelijkheid en de zelfredzame samenleving. Ongelijkheid is niet langer een groeimarkt en delen is het nieuwe hebben.” Dat lezen we op de site van trendwatcher, filosoof en zelf verkondigd friskijker, Ruud Veltenaar.

‘Interessant, maar wat heeft dit te maken met een beleidsplan voor een welzijnsorganisatie in Druten en Wijchen?’ horen we u denken. Misschien wel alles. Steeds meer horen en zien we dat de wereld om ons heen verandert en deze veranderingen gaan steeds sneller. Denk bijvoorbeeld aan de digitalisering van de samenleving, de veranderingen in de zorg, of de komst van verschillende nieuwe Nederlanders. Dat heeft impact op lokale samenlevingen en als ondersteuner van die samenleving betekent dat dus ook iets voor *ons* werk.

### Trends en ontwikkelingen

We hebben in de voorbereiding op dit plan gekeken naar veranderingen in bevolkingssamenstelling, economie, sociale omgeving, technologie, ecologie en politieke keuzes. In bijlage 2 is deze analyse bijgevoegd. Veel abstracte begrippen. Toch is het belangrijk deze ontwikkelingen te volgen en de consequenties zoveel mogelijk in te schatten en te begrijpen. Als je bijvoorbeeld weet dat een groep mensen moeite heeft om hun weg via internet te vinden, is het belangrijk een alternatief te hebben om in contact te komen.

De conclusie die we uit deze analyse trekken is dat onze omgeving op alle fronten verandert: de samenleving verandert, maar ook de manier waarop wonen, zorg, welzijn, onderwijs, veiligheid georganiseerd is. Dat laatste is kenmerkend voor de periode waarin we nu verkeren: de samenleving verandert altijd, maar we zijn met onze maatschappelijke partners nog zoekende naar een nieuwe balans in de ondersteuning van die samenleving. Daardoor gebeurt er veel tegelijkertijd en wordt er nog niet altijd een adequaat antwoord gevonden. Denk bijvoorbeeld aan voorzieningen op buurt- en wijkniveau voor mensen die een aandoening zoals dementie hebben.

We vertalen dit als volgt naar onze koers:

- We staan dicht bij de inwoners van onze gemeenten: pas als je weet wat er speelt en de leefwereld begrijpt, kun je de juiste ondersteuning bieden. Daarmee bedoelen we niet dat we het ‘voor’ mensen regelen, maar ‘met’ mensen, waarbij we niet overnemen, maar (tijdelijk) ondersteunen.
- We zijn als organisatie flexibel: de vraag kan uit verschillende hoeken komen (van een groep ouders, van een groep Turkse vrouwen, van zorginstellingen, woningcorporaties of de politie). En die vraag kan over allerlei onderwerpen gaan (mobiliteit, eenzaamheid, wegwijs geraken in de buurt). Wij anticiperen daarop.
- We zijn duidelijk in wat we doen: we streven naar de situatie dat de directe omgeving van mensen als steunstructuur fungeert. Dat doen we bijvoorbeeld in onze rol als verbinder, opbouwer of voorkomer. Als we daarin slagen, is noch van het welzijnswerk, noch van de hulpverlening verdere ondersteuning nodig.

### Lokaal samenspel

Naast een analyse van trends en ontwikkelingen hebben we met onze maatschappelijke partners gesproken: welke uitdagingen zien zij en welke rol zien zij voor het welzijnswerk? De hoofdlijn uit deze gesprekken is samen te vatten in drie punten. Organisaties worstelen in de nieuwe realiteit deels met dezelfde vragen, waarbij de behoefte bestaat die met maatschappelijke partners te

beantwoorden. Daarnaast komen in diverse gesprekken enkele gedeelde zorgen naar voren. Ten derde hebben alle maatschappelijke partners behoefte aan goed functionerend welzijnswerk; met die kanttekening dat de gewenste rol die het welzijnswerk vervult, bijna per partner verschilt.

Gezamenlijke zoektocht:

- Hoe bepalen we met elkaar de opgave en hoe komen we gezamenlijk tot actie?
- Wie/welke organisatie is als eerste aan zet en verschilt dit niet per situatie?
- Hoe zorgen we ervoor dat we goed weten wat er speelt in buurten en wijken?
- Hoe zorgen we ervoor dat we snel de juiste bevolkingsgroepen weten te bereiken?
- Hoe zorgen we ervoor dat we als organisaties weer eenzelfde taal gaan spreken? Een taal die ook begrijpelijk is voor onze inwoners.
- Hoe zorgen we ervoor dat we weten welke partner welke expertise in huis heeft en hoe zorgen we ervoor dat we de juiste expertise op het juiste moment weten in te zetten?

Gedeelde zorgen:

- De wens voor een inclusieve, participatiesamenleving is een mooi idee, maar is de implementatie al zo ver dat er nu geen mensen tussen wal en schip vallen?
- Veel organisaties maken een verandering door. Verandering betekent ook leren met vallen en opstaan. Waar hebben we ruimte gecreëerd voor innovatie?
- Decentralisatie maakt werken voor organisaties die in meerdere gemeenten actief zijn ingewikkeld en meer bureaucratisch.
- Er is een brede wens tot samenwerking bij alle organisaties, maar werken we als organisaties nu ook echt samen?

Gewenste rollen:

Al onze gesprekspartners zien een grote opdracht voor het welzijnswerk. Er wordt specifiek naar het welzijnswerk gekeken voor:

- Het verbinden tussen actieve bewoners, burgerinitiatieven, vrijwilligers, (vrijwilligers)organisaties en professionals.
- Het werken aan prettig samenleven tussen generaties, tussen culturen, tussen leefstijlen.
- Het aanjagen van projecten door bij te dragen aan het opstarten, maar ook tijdig los te laten.
- Het contact maken met jongeren, ouderen, mensen met een psychische aandoening, nieuwe Nederlanders.
- Het signaleren en deze signalen goed op te volgen. Dus om de voelsprietten van de buurt - de peilstok - te zijn en aan de hand van deze signalen contact te leggen met het juiste team, met de juiste expertise.
- Het ondersteunen bij zelfstandigheid en zelfredzaamheid, voor mantelzorgers, voor nieuwe Nederlanders, voor jongeren, voor ouders van pubers.
- Het meer proactief aan de slag gaan met knelpunten (dus signaleren en oplossen) en naar netwerk (claim je plek). In die zin ondernemender te zijn.
- Het voorkomen of uitstellen van de zorgvraag: hoe meer welzijn wordt ervaren, hoe minder snel men een beroep op zorg zal doen.

We vertalen dit als volgt naar onze koers:

- We zijn herkenbaar in de rollen die we vervullen: Er is een brede vraag naar de inzet van de expertise van welzijnswerkers. Naar onze mening is de welzijnswerker de professional die al deze rollen kan vervullen: verbinder, opbouwer, aanjager, contactmaker, signaleerder, ondersteuner, ondernemer en voorkomer.
- We dragen bij aan het lokale gesprek over wat nodig is: we willen met onze partners een werkwijze vinden waarbij we vanuit een gedeelde analyse aan antwoorden werken.

### 3. Onze kijk op welzijn

Definities leren ons dat Welzijn staat voor: “Het welbevinden – door sommigen omschreven als ‘geluk’ - van mensen in lichamelijk en geestelijk opzicht. Welzijn is iets dat mensen individueel beleven. Welzijn wordt meer bepaald door sociale stabiliteit en culturele bloei dan door economische vooruitgang.” Welzijnswerk zijn de activiteiten ter bevordering van dat welzijn. En waar de nadruk bij die activiteiten precies op ligt, is afhankelijk van de tijdsgeest waarin we leven. Nu geldt de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). In de WMO ligt het accent op het voorkomen van zorg en het versterken van welzijn. Eigen kracht is de centrale gedachte: pas als je als inwoner met je familie, buren en vrienden ondersteuning niet zelf kunt organiseren, kun je een beroep doen op de gemeente.

In het voorgaande deel concludeerden we dat we als organisatie duidelijk moeten zijn in wat we doen. Daarom geven we in dit deel enerzijds onze visie op welzijnswerk in de huidige tijdspanne weer. Anderzijds verwoorden we in een statement hoe wij wensen dat de inzet van MeerVoormekaar in onze lokale gemeenschappen ervaren wordt.

#### Investeren in welzijnswerk

Een aantal aspecten staat voor ons buiten kijf. De doelstellingen van de WMO, de Participatiewet, de Jeugdwet en Passend Onderwijs bepalen het werkdomein waarin MeerVoormekaar acteert. Verder kent het welzijnswerk geen specifieke doelgroep: onze inzet richt zich niet op één specifieke inwoner maar op een groep inwoners in relatie tot hun sociale omgeving.

Daarnaast bestaat onze kijk op welzijn uit vier standpunten die medebepalend zijn voor de manier waarop we invulling geven aan ons werk. Dit betreft:

1. Accent op eigen verantwoordelijkheid.
2. Welzijnswerk verschilt wezenlijk van hulpverlening.
3. Welzijnswerk sluit aan op de leefwereld van mensen.
4. Samenwerking is een vereiste, maar moet ook georganiseerd worden.

#### Accent op eigen verantwoordelijkheid

In het kader van de WMO is vaak gesproken over zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Deze begrippen refereren onder andere aan de mate van willen, kunnen en moeten in relatie tot de mogelijkheden die mensen hebben om zelfstandig te leven. Het WRR-rapport ‘Weten is nog geen doen’ stelt dat er verschillende redenen zijn waarom mensen enerzijds wel weten wat de oplossing is, maar anderzijds niet overgaan tot actie. Hoe mensen al dan niet overgaan tot handelen, ervaren we in onze dagelijkse werkzaamheden. Onze welzijnswerkers bieden ondersteuning bij het versterken van de eigen regie van mensen op hun leven en hun omgeving, hun samenredzaamheid en het vergroten van burgerkracht. Uitgangspunt daarbij is dat we dit samen met bewoners doen: we nemen niet over.

Vanuit de aanname dat een goed functionerende inzet op welzijn bijdraagt aan het voorkomen of uitstellen van een deel van de zorgvragen, vindt een verschuiving plaats in focus: van zorg naar welzijn. Daar vervullen wij als welzijnsorganisatie een grote rol bij. Omdat we uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid van bewoners, is de manier waarop bewoners zich organiseren respectievelijk hun tijd investeren in de participatiesamenleving eveneens een belangrijke factor. Wij constateren op enkele aspecten een verschuiving: van onbetaald werk naar betaald werk. We hebben enkele malen de ervaring dat projecten die onze vrijwilligers oppakten worden overgenomen door professionele bureaus die dezelfde vrijwilligers inzetten, maar daar een financiële vergoeding tegenover plaatsen. Uiteraard positief dat mensen van onbetaald werk doorstromen naar betaald



werk. Tegelijkertijd vinden we het een aandachtspunt dat werk dat tot nu toe door vrijwilligers werd opgepakt, wordt geprofessionaliseerd. Dit vergt van ons een modern vrijwilligersbeleid.

#### Welzijnswerk versus hulpverlening

De WMO noemt ‘voorkomen van zorg en het versterken van welzijn’ in één zin. Wij benadrukken dat er een wezenlijk verschil bestaat tussen welzijnswerk en hulpverlening. Movisie drukt dit als volgt uit: “In de zorgsector staat het individu, of het probleem van een individu, centraal. Terwijl welzijn uitgaat van mensen in hun sociale context, met de focus op de mogelijkheden die mensen en hun netwerk hebben.” Voor ons zijn mensen altijd inwoner, graag vrijwilliger en soms cliënt. Daardoor is er een verschil in het vertrekpunt van handelen tussen de welzijnswerker en de hulpverlener.

#### De leefwereld versus de systeemwereld

Nederland kent een voorzieningenstructuur – of dat nu om hulpverlening, uitkeringen of ondersteuning gaat – die bedoeld is om problemen op te lossen. Er zijn vele wetten, regels en protocollen opgesteld, vaak gekoppeld aan budget, zodat voorzieningen bij de juiste groep mensen terecht komen. Daarin schuilen voor het welzijnswerk twee knelpunten. Als eerste levert ons werk een bijdrage aan het welbevinden van de mens en draagt daarmee juist bij aan het voorkomen van problemen. Delft het welzijnswerk niet het onderspit als bij het vaststellen van budgetten hulpverlening en welzijnswerk uit hetzelfde budget gefinancierd worden? Wij zijn blij dat onze samenwerkingspartners – met ons – herkennen en erkennen dat er een grote opgave ligt waarvoor de expertise van welzijnswerkers nodig is.

Ten tweede zien we dat voor een aantal inwoners de toegang tot de systeemwereld te complex wordt. De leefwereld van mensen lijkt niet het vertrekpunt van handelen in de systeemwereld te zijn. We merken bijvoorbeeld dat projecten als de formulierenbrigade broodnodig zijn. Jan Rotmans geeft het verschil tussen beide werelden in onze ogen treffend weer. De systeemwereld die ondersteunend zou moeten zijn aan de leefwereld, en die leefwereld zijn steeds verder uit elkaar gegroeid. “Waar de één uitgaat van controle en beheersing heeft de ander behoefte aan ruimte en vertrouwen.” In zijn observatie heeft hij de verschillen tussen de systeemwereld en leefwereld uitgedrukt in een aantal tegengestelde waarden die hij in die werelden herkent:

Leefwereld	Systeemwereld
• Vertrouwen	• Wantrouwen
• Ruimte	• Regelzucht
• Tijd	• Doelmatigheid
• Aandacht	• Efficiency
• Kwaliteit	• Kosten en Baten
• Emotie	• Rationaliteit
• Eenvoud	• Toenemende complexiteit
• Menselijk	• Bureaucratisch
• Organisch	• Mechanistisch
• Zacht	• Hard
• Rendemens	• Rendement
• Mens	• Systeem

*Uit: Jan Rotmans, De Omwenteling van mensen, organisaties en samenleving, 2017*

We willen als organisatie dat onze medewerkers dichtbij mensen staan, werken vanuit de waarden van de leefwereld. En we willen dat onze medewerkers de systeemwereld goed kennen zodat zij de brug naar die wereld kunnen slaan.

### Samenwerking is een vereiste, maar vergt een goede organisatie

Samenwerken draagt bij aan een beter resultaat. Redenen voor ons om actief samenwerking te zoeken zijn:

- De samenwerking draagt bij aan het vergroten van eigen kracht van mensen: 85% redt zichzelf zonder professionele ondersteuning. Kunnen we dit percentage verhogen?
- De samenwerking draagt bij aan een toename van het aantal vrijwilligers: vrijwilligerswerk is aantoonbaar positief voor het welbevinden van mensen, het gezien worden, het zelfbeeld.
- De samenwerking draagt bij aan het ontdekken, ontwikkelen en ondersteunen van burgerkracht.
- De samenwerking draagt eraan bij dat mensen hun beperkingen erkennen en ermee leren omgaan.

Movisie stelt als eerste stap naar samenwerking een gedeeld beeld te formuleren van wat je wilt bereiken. Onderzoek van de Universiteit van Tilburg naar strategische allianties onderschrijft dit. Zij stelt dat gerichte samenwerking flexibiliteit in handelen mogelijk maakt, als je de samenwerking bewust organiseert: weet wat je met samenwerking wilt bereiken, spreek wederzijdse verwachtingen uit, spreek af wanneer de samenwerking eindigt en evalueer. Een gericht aangegaan samenwerkingsverband is vaak een goedkoper alternatief voor samensmelting of bijvoorbeeld fusie.

### Wenkend Welzijn

We hebben de conclusies uit onze analyse en uit onze opvattingen vertaald naar een statement. Deze geeft weer wat inwoners van Wijchen, Druten en onze partners van ons mogen verwachten.

*MeerVoormekaar werkt aan krachtige, weerbare buurten waar inwoners zich thuis voelen. Dit doen we door contact te maken, verbindingen te leggen en te ondersteunen waar nodig. We nemen daarbij geen acties over, maar beseffen dat het organiserend vermogen bij de ene groep inwoners (tijdelijk) groter is dan bij de andere. Wij weten inwoners gemakkelijk te vinden en inwoners weten ons gemakkelijk te vinden. Dit omdat onze medewerkers weten en begrijpen wat er speelt, wat mensen beweegt en wat hen belemmert in hun eigen omgeving. En dat is voor onze welzijnswerkers het vertrekpunt van handelen. Dit kunnen we goed doordat onze medewerkers en uiteraard onze vrijwilligers dichtbij de mensen staan, doordat we onderdeel zijn van de haarvaten van een buurt of wijk, doordat we de expertise van andere professionele organisaties kennen en we daardoor snel de juiste brug kunnen slaan. We staan in verbinding!*

## 4. Doen wat nodig is

In onze jaarplannen geven we weer aan welke inhoudelijke thema's we werken. Gelet op de roerige tijden waarin we nu leven, leggen we de focus in dit strategisch plan op onszelf. Als alles om ons heen verandert, kan het niet anders zijn dan dat dit ook wat voor onze manier van werken betekent. Dat wil niet zeggen dat we vinden dat we onderstaande nu niet doen of niet goed doen. We denken alleen dat hier een sleutel ligt naar het nog beter invullen van de welzijnsopgave. En we vinden dat we op deze aspecten nog scherper kunnen en moeten zijn. We noemen dit onze beloften, omdat we over enkele jaren herkend en erkend willen worden om deze manier van werken.

### De beloften van MeerVoormekaar

#### *1. We werken met en voor mensen in en vanuit hun leefwereld.*

Ondersteuning bij welzijn is geslaagd als inwoners zich ook ondersteund voelen. Dat begint bij elkaar begrijpen. Onze manier van werken kenmerkt zich door meedenken vanuit het perspectief van de inwoners. 'We werken vanuit gevoel en verstand met gevoel en begrip voor mensen.' We willen komen tot één samenspel waarbij de inwoner centraal staat en niet de spelregels.

Alleen de taal van inwoners spreken is echter niet genoeg. We moeten ook de taal van de systeemwereld door en door kennen om echt met bewoners mee te kunnen denken en om daadwerkelijk een brug te slaan naar de systeemwereld. Een voorbeeld hoe dat te doen is de samenwerking met Entrea: op basis van casuïstiek verkennen jongerenwerkers en de collega's van Entrea waar ieders rol ligt en hoe elkaar te versterken.

#### *2. We werken samen en verbinden.*

Onze medewerkers zijn veel en zichtbaar in buurten en wijken te vinden. Daar leggen we de nodige verbindingen: met en tussen onze vrijwilligers, bewoners en collega's van onze samenwerkingspartners. We werken aan constructieve structuren in de wijk. We helpen bij het versterken van samenredzaamheid van mensen en werken met de insteek toekomstige problemen te voorkomen. Onze uitdaging daarbij is slimme combinaties te maken.

Als relatief kleine organisatie zijn we flexibel: we zijn in staat snel te schakelen. Deze vaardigheid bouwen we de komende jaren uit door die flexibiliteit te koesteren. Eén manier om dat te doen is weten wanneer anderen in te schakelen. We gaan hiertoe gerichte samenwerkingsrelaties aan.

#### *3. We leveren maatwerk.*

Welzijnswerk is situationeel kunnen handelen. Handboeken of protocollen zijn voor ons geen oplossing. Wij werken in en vanuit de leefwereld en zorgen voor verbinding: we creëren een meerwaarde tussen professional en inwoner in het hier en nu. Dat vraagt telkens opnieuw om eigentijdse oplossingen. Denk bijvoorbeeld aan een kunstenaar die moeilijk aansluiting vond in de dagopvang. We startten een kunstenaarsproject als alternatief. Meerdere kunstenaars maken hier nu gebruik van, dichtbij hun leefwereld.

#### *4. We zijn zelfbewust en ondernemend*

Juist in deze tijd dat de roep om versterking van welzijn in buurten en wijken weer groot is, moeten we als organisatie laten horen wat daarvoor nodig is. Wij hebben kennis van de staat van welzijn in onze gemeenten. We dragen die kennis actief uit.

Met ondernemend bedoelen we dat we proactief handelen. We kunnen ondernemend zijn, omdat we goed zijn in signaleren. Signaleren van knelpunten, bij inwoners en bij onze partners. En signaleren om knelpunten te voorkomen. Deze signalen zetten we snel om naar acties. Dat kunnen

nieuwe ideeën zijn of beproefde concepten. Voorwaarden zijn dat we goed opletten, goed kijken, goed luisteren, duidelijk afbakenen en ook grenzen stellen.

5. *We leren en concluderen samen met onze omgeving.*

Uit de gesprekken met onze samenwerkingspartners leren we dat vanuit verschillende invalshoeken behoefte is aan inzet van welzijnswerkers. In een continu veranderende samenleving biedt het uitzetten van langlopende programma's geen soelaas: flexibiliteit is gewenst. We willen een werkwijze ontwikkelen waarbij we samen met inwoners en samenwerkingspartners continu de vinger aan de pols houden. Jaarlijks verkennen we met elkaar of we nog aan de juiste thema's werken en of we de juiste plekken in beeld hebben. Dit beperkt zich in onze ogen niet alleen tot welzijn. Bijsturen doen we met onze jaarplannen. Op die manier zijn zowel de resultaten, als de effecten (sociaal rendement) meetbaar. De monitor (Kurtosis) die de gemeente Wijchen momenteel opstelt, biedt aangrijpingspunten. De werkwijze die in Wijchen wordt ontwikkeld rondom de populatiebesteding kan een verkenning zijn hoe een dergelijke werkwijze vorm te geven.

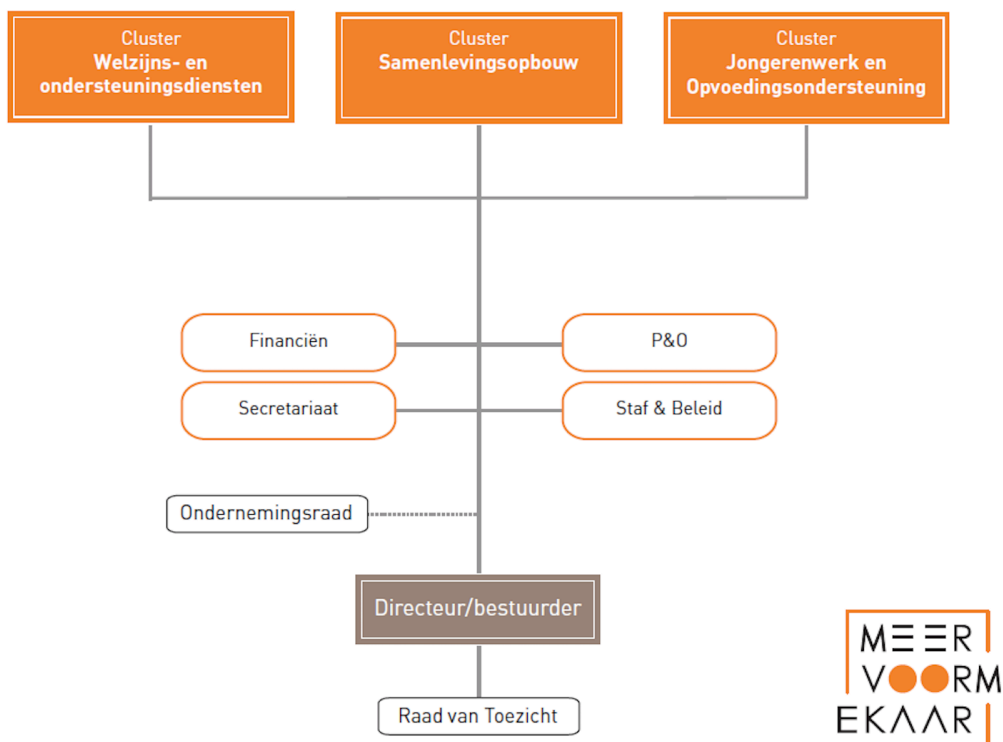


## 5. Voorwaarden

Met dit Strategisch Beleidsplan houden we met name onszelf een spiegel voor. Wij denken dat we de inwoners van Wijchen en Druten beter ondersteunen bij welzijnsvraagstukken als we uitblinken in de werkwijze die we in deel 4 schetsten. Dat vraagt inzet van onze medewerkers en vrijwilligers. Als organisatie is het onze taak om medewerkers en vrijwilligers te faciliteren. Dat doen we door vanuit directie en staf te werken aan een aantal voorwaarden.

### Structuur

We vinden het belangrijk dat medewerkers kunnen vertrouwen op onze organisatie: dat ruggespraak, steun, achtervang en opvang goed georganiseerd is; dat duidelijk is wat van wie verwacht wordt. Een deel van deze aspecten borgen we door de inrichting van onze organisatie. MeerVoormekaar kent onderstaande organisatiestructuur.



### Opleidingsplan en aannamebeleid

We hebben de rollen gedefinieerd waarin we willen professionaliseren. In het Opleidingsplan 2018-2019 werken we dit uit, zowel voor het collectief als functie-gebonden. De gedefinieerde rollen vormen verder een richtlijn bij het invullen van eventuele nieuwe vacatures; de rollen vergen specifieke competenties.

### Afbakenen

Het versterken van welzijn in twee gemeenten is een veelomvattende taakomschrijving. Onze wens om dichtbij mensen te staan en te sturen op activiteiten vanuit de leefwereld in plaats van programma's, vergroot de valkuil dat we overzicht verliezen of dat we in projecten blijven hangen. We ontwikkelen daarom intern een methode die ons helpt bij het maken van keuzes en het stellen van grenzen. Hoe denken we bijvoorbeeld aan de voorkant na over het loslaten van een project? Hoe kunnen we de bijdragen die de vele vrijwilligers willen leveren zo goed mogelijk daarvoor inzetten?

### Lokaal herkenbaar

Wat telkens terugkeerde in onze gesprekken is dat inwoners 'je als organisatie moeten weten te vinden'. We vinden het echter minder relevant dat MeerVoormekaar als 'merk' herkenbaar is, dan dat inwoners ons weten te vinden. Het gaat immers niet om ons, maar om het effect dat onze inzet heeft op de leefwereld van de betreffende bewoners. In onze herkenbaarheid sluiten we eveneens aan bij de leefwereld van onze inwoners. Als inwoners iets willen starten, waar begint hun zoektocht? Op die plek willen wij zijn en duidelijk zijn in wat we te bieden hebben. Rondom mobiliteit vormen De 'Plusbus' in Druten en 'Op stap' in Wijchen mooie voorbeelden. We werken dit punt verder uit in onze communicatiestrategie.

### Klantenpanel

Het geluid van inwoners is de leidraad voor onze activiteiten. MeerVoormekaar heeft een klantenpanel waarin inwoners uit Druten en Wijchen mee kunnen denken over beleid. We scherpen samen met het klantenpanel de werkwijze aan.

### Tevreden inwoners van Druten en Wijchen

Wanneer zijn we tevreden en vinden we dat we lokale middelen op een verantwoorde manier hebben ingezet? Uiteraard voeren we dat gesprek met gemeenten. Maar ook hier willen we verbreden. Bijvoorbeeld door met inwoners en andere partners regelmatig te evalueren. We ontwikkelen een methode die op draagvlak bij onze partners kan rekenen, maar die een beperkt aantal administratieve handelingen vraagt. De uiteindelijke graadmeter blijft dat inwoners in Druten en Wijchen ervaren dat ze prettig, veilig en vrij samenleven.

## Bijlage 1: Ervaring, mening en inspiratie

### Interviews

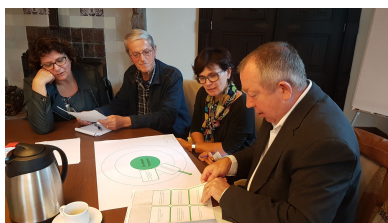
De ervaring, meningen en visie die uit de gesprekken met partners kwamen scherpten onze interne discussies aan. Met dank aan:

Gemeente Wijchen	Rob Engels, Miranda Thijssen, Adelbert Aveskamp
Gemeente Druten	Sjef van Elk
Klantenpanel	Henk Strik, Gerard Broekmans
's-Heerenloo Druten	David van Leeuwen, Irma Beuger
Perspectief	Eufride Klein Rouweler
Entrea	Annemarie Profittlich, Ingrid van Sluijs
Politie	Dennis Hesseling
Kans en Kleur	Hennie Biemand
Maas Waal College	Sigline Jacobs, Marc-Jan Verbruggen
Standvast Wonen	Kiri de Bruin
Talis	Claudia van der Wel, Walter Hamers
Politiek en vrijwilligers	Coen van Wichen (Kringberaad Druten), Kees Stroker (WV Wijchen Zuid), Tineke van de Goor (vrijwilliger), Zainab Osman (PvdA), Kees van Galen (D66)

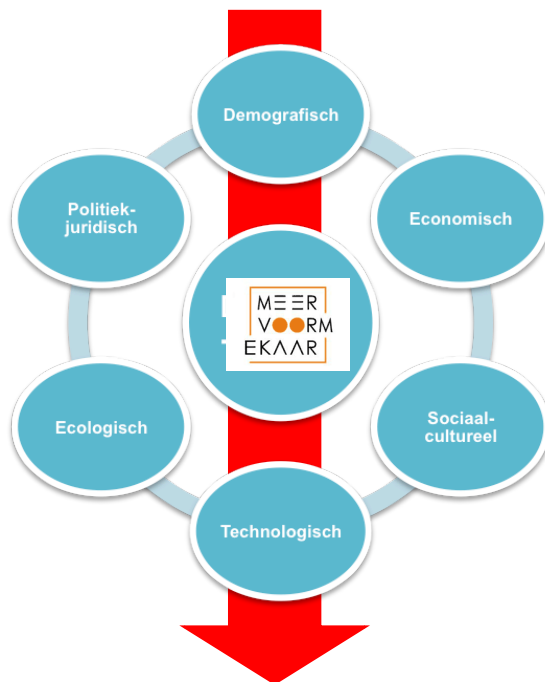
### Inspiratie

Wij lieten ons mede inspireren door de volgende uitgaven:

- Prof. Jan Rotmans, Omwenteling van mensen, organisaties en samenleving, 2017
- Jan Willem van de Maat, Annie Oude Avenhuis, Hilde van Xanten, Samenwerken tussen zorg en welzijn: nu is de tijd. Movisie, 2014
- Prof. Margot Trappenburg, Welzijn voor bestuurskundigen. Lezing bij het afscheid van Margreeth Broens, Welzijnaanzet, 2017
- Drs. Margreeth Broens, Het nieuwe welzijn woont in het buurthuis, 2017
- SCP, Verschil in Nederland, Sociaal en Cultureel Rapport 2014
- Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid, Weten is nog geen doen; een realistisch perspectief op redzaamheid, 2017
- Wouter Hart, Marius Buiting, Verdraaide organisaties, 2012



## Bijlage 2: DESTEP: zicht op verandering



<p><b>Demografie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergrijzing: meerdere generaties ouderen.</li> <li>• Huishoudensverduunning</li> <li>• Migratiestromen: multicultureel</li> <li>• Groene druk: minder mensen op de arbeidsmarkt</li> <li>• Meer scheidingen/patchworkfamilies</li> </ul>	<p><b>Technologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisering van de samenleving</li> <li>• Robotisering, smart cities, big data, internet of things, biotechnology, drones.</li> <li>• Social media: voor- en nadelen</li> <li>• Domotica: biedt vrijheid</li> <li>• Artificial intelligence</li> </ul>
<p><b>Economie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toegang tot informatie (deeleconomie)</li> <li>• Zoektocht naar andere systemen van waarde dan geld. Bv Bitcoins.</li> <li>• Flexibelere arbeidsmarkt</li> <li>• Ontstaan nieuwe functies: bv woonbegeleiding</li> <li>• Veel maatschappelijke organisaties voeren elementen van het welzijnswerk uit: woningcorporaties, intramurale instellingen (die verbinding zoeken met omgeving)</li> <li>• Overconsumptie/hergebruik</li> </ul>	<p><b>Ecologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimaatverandering</li> <li>• Impact van verduurzaming van de samenleving: woningaanpassing, hergebruik, circulair</li> </ul>



**Sociaal-cultureel**

- Zoektocht naar nieuwe balans in de samenleving (werk/privé).
- Toenemende kloof tussen bevolkingsgroepen die arm- rijk zijn, sociaalvaardig- sociaal onhandig, digitaal vaardig- digibeet.
- Samenwerking tussen organisaties: ken elkaars expertise (bewust onbekwaam)
- Vervlakking in de samenleving, doorzetten individualisering.
- Participatiesamenleving en zelfredzaamheid
- Verschil in omgangsvormen tussen generaties: de wereld verandert snel, bij jonge generaties zit dit in het DNA, oudere generaties moeten zich aanpassen. Maar ook: verleren we het vakmanschap niet? Jongeren van nu leren andere vaardigheden dan ouderen dat deden.
- Mate van weerbaarheid/aanpassingsvermogen.
- Impact van instroom van ggz-patienten in de wijken, dementie en mantelzorg.
- Meer diversiteit in de ondersteuningsvraag (taal, woonbegeleiding, etc)
- Keuzestress: overstelpt met informatie.
- De illusie van een probleemloos leven in de opvoeding van kinderen/prinsjes en prinsesjes.
- Belang van betrokkenheid van ouders bij de opvoeding.
- Toenemende eenzaamheid.
- Gevecht om de vrijwilliger.
- Vraaggericht werken vergt integrale samenwerking.
- Geluk als thema
- Impact van eenzaamheid en obesitas.

**Politiek/Juridisch**

- Veranderingen in wet- en regelgeving:  
WMO  
Participatiewet  
Jeugdwet  
Passend Onderwijs  
Onderdeel daarvan is de transitie van GGZ en jeugdzorg, die nu duidelijk merkbaar is in leven buurten en wijken.
- Veranderende regelgeving leidt tot aanpassing financieringsstromen van diverse maatschappelijke organisaties.
- Populatiebesteding/ rol van de wethouder is belangrijk in lokaal samenspel
- Roep om verantwoording/bureaucratisering



#### Colofon

De beloften van MeerVoormekaar  
Strategisch Beleidsplan 2018-2020  
MeerVoormekaar

Procesbegeleiding, tekst, grafische vertaling  
Don Monfils Architectuur&CoCreatie  
Patricia Theuws Bureau Queste

Maart 2018