

## DE BUURT IN DE DUKDALF

Een aanvraag van Welzijn Lelystad en Stichting IDO om in MFA de Dukdalf een plek voor, van en met de wijk te ontwikkelen.

Oktober 2021

Conceptversie

### WAT WE WILLEN

In de wijken Jol, Galjoen en Punter wonen veel mensen die te maken hebben met sociale en financiële problematiek; tegelijkertijd zijn er minder initiatieven dan in andere wijken die gericht zijn op het in contact komen met mensen in een kwetsbare situatie, die relaties versterken en een plek bieden waar bewoners elkaar kunnen ondersteunen. We willen, voortbouwend op eerdere ervaring, in De Dukdalf een plek maken die een groot deel van de week open is, waar bewoners terecht kunnen met hun vragen en hun verhaal, waar de brug geslagen wordt naar hulpverlening als dat nodig is en het eigen initiatief en de talenten van mensen worden gestimuleerd en benut. Het moet een plek worden die een gastvrije, warme en betrokken uitstraling heeft; waar mensen voelen dat er aandacht en zorg is.

### WAAR WE OP VOORTBOUWEN

#### *Huiskamer in de Dukdalf*

In de afgelopen anderhalf jaar heeft het IDO een huiskamer in De Dukdalf gehad. De huiskamer begon op twee dagdelen waar koffie werd gedronken. In de afgelopen tijd heeft het zich door Corona langzaam, maar wel gestaag, ontwikkeld. Op dinsdag en op vrijdag zijn we de hele dag open. Er is een warme maaltijd gestart, er worden taallessen gegeven, er is een wekelijks inloopsprekuren naast de financieel spreekuren, huiswerkbegeleiding is begonnen. Langzamerhand worden er steeds meer activiteiten door vrijwilligers ontplooid en groeit de groep die bij één of meer activiteiten betrokken is. Door deze inzet hebben we ervaring opgedaan over wat er werkt en nodig is in de wijk waar we op door kunnen bouwen.

#### Geleerde lessen:

- Een outreachende aanpak is in de wijken waar we ons op richten van nog groter belang dan elders. In de afgelopen periode hebben we mensen die grote eenzaamheid leven of erg zorgmijndend zijn door ze thuis te bezoeken, vast kunnen blijven houden en soms ook zijn ze betrokken geraakt.
- Het is eenvoudiger dan in andere wijken om verbinding en samenwerking met andere organisaties en instanties te leggen. Een belangrijke reden daarvoor is dat instanties in de wijk zelf gevestigd zijn en de contacten snel en informeel gelegd kunnen worden.
- De facilitaire randvoorwaarden, met name op het gebied van huisvesting, zijn van groot belang voor het welslagen. Mensen moeten zich welkom voelen en de medewerkers en fysieke ruimtes moeten dat helpen uitstralen.

#### *Buurtkamer in de Dukdalf*

In de afgelopen periode is daarnaast Welzijn Lelystad gestart met een buurtkamer op de woensdag in de Dukdalf. De buurtkamer is open van 10.00 tot-15.00 uur en tussen de middag wordt er gezamenlijk een broodje gegeten. Het activiteitenaanbod is vraaggericht en ook wel op thema's als daar behoefte aan is.

#### Geleerde lessen:

- Het is niet vanzelfsprekend dat mensen de Dukdalf komen bezoeken. Een actieve outreachende aanpak is gewenst.
- Er dient voortdurend rekening gehouden te worden met de laagdrempeligheid voor bezoekers. Hiervoor is het van belang aandacht te hebben voor aanwezigheid bij binnenkomst van een bezoeker.
- We hebben ervaren dat de bezoekers niet elk keer opnieuw zijn of haar verhaal willen doen. Bezoekers voelen zich meer gehoord, gezien en ervaren ook respect en vertrouwen bij een vertrouwd gezicht.

## **WAT WE GAAN DOEN**

In de komende periode willen we een laagdrempelige inloop- en buurtplek ontwikkelen voor en met de mensen in de wijk. We willen de ervaring die we eerder hebben opgedaan daarbij gebruiken, krachten, expertise en de achtergrond van beide organisaties benutten, maar tegelijkertijd ook inzetten op een gezamenlijke nieuwe aanpak met een team dat een frisse start maakt.

### *Hoe we het gaan doen: ontwikkelend en relationeel*

Het belangrijkste principe van waaruit we willen gaan werken, is: *van, voor en met* bewoners uit de buurt. Concreet betekent dit dat we in de beginperiode zo min mogelijk met vrijwilligers die uit andere wijken komen, werken en langzaam iets gaan ontwikkelen met de bewoners uit de buurt die betrokken raken. Dat is een tragere, maar duurzamere aanpak. Om de mensen uit de wijk te bereiken en te betrekken, organiseren we een aantal basisactiviteiten. Vanuit de contacten die uit deze activiteiten ontstaan, gaan we hen zoveel mogelijk de ruimte en mogelijkheden bieden om de plek mee van hen te laten worden; een plek waar mensen zelf ook hun talenten kunnen ontwikkelen. Daarnaast trekken we actief de wijk in, zoeken we mensen actief op, op basis van signalen die we krijgen en gaan we naast hen staan in het zoeken naar hulp en ondersteuning als ze dat nodig hebben.

Wat het initiatief betreft, betekent dit dat het *ontwikkelend* vorm krijgt. Hoe het eruit gaat zien of wat de naam wordt, weten we nu nog niet. Dit wordt in de loop van het proces samen met het team van mensen en bewoners dat betrokken raakt, bepaald. We kiezen dus voor een ontwikkelende aanpak vanuit een relationele benadering. De presentiebenadering is daarvoor het uitgangspunt en vormt het reflectiekader voor zowel de werkwijze van het team als voor de te behalen resultaten.

### *Wat we gaan doen: activiteiten die de basis vormen*

We starten met een aantal activiteiten die de basis vormen van het nieuwe initiatief, die ook herkenbaarheid bieden en waar altijd op teruggevallen kan worden als andere nieuwe activiteiten getest worden, niet blijken te werken of na een tijdje doodbloeden. Zonder basis, is experimenteerterruimte lastig. In de basis onderscheiden we drie soorten activiteiten:

#### **1. Activiteiten gericht op het ontwikkelen van relaties**

- Er worden activiteiten aangeboden die specifiek gericht zijn op mensen in een kwetsbare situatie. Zo wordt er op de dagen dat we open zijn, door vrijwilligers gekookt en wordt er een warme maaltijd geserveerd voor €2,-. Mensen kunnen zich inschrijven om mee te eten. Daarnaast is er ook een Bijna-gratis winkeltje waar mensen voor weinig geld kleding kunnen kopen. Het zijn activiteiten die steunend zijn voor mensen die het financieel of sociaal zwaar hebben.
- Er worden activiteiten georganiseerd die gericht zijn op het versterken van de onderlinge relaties. Van bingo tot spelletjesmiddagen; van creatieve activiteiten tot samen koken. Deze activiteiten zijn erop gericht dat mensen zich gesteund voelen, dat ze een kring hebben waar ze welkom zijn.
- Er wordt ook actief outreachend gewerkt. Als met mensen een tijdje geen contact is, als we merken dat mensen zich in een zware tijd bevinden of als ze onverwacht wegblijven, gaan we op huisbezoek. Ook als we merken dat de drempel voor mensen om mee te doen of om zelfstandig te komen, nog te hoog is, gaan we langs.

## 2. Brug naar hulpverlening

- Het team heeft een korte lijn met de medewerkers van het wijkteam. Daarnaast wordt ook de werkwijze van het spelverdelerschap (zoals nu door het buurtwerk vormgegeven) ingebed in de nieuwe werkwijze zodat de brug naar de rest van de sociale basis gezocht blijft worden. Er kan dan snel geschakeld worden in het afstemmen over mogelijke hulp, doorverwijzing en inzet van het bredere netwerk. Tegelijkertijd kan het steunende netwerk dat we met ons initiatief ontwikkelen daar ook echt aanvullend aan zijn. Tegelijkertijd weten we meteen dat deze werkwijze ontwikkelen een zoektocht zal zijn van alle partijen om op een zorgvuldige wijze de autonomie en privacy van mensen te respecteren.
- De bestaande samenwerking met het financieel spreekuur, inloopsprekuren en maatschappelijk werk om brug naar hulpverlening te slaan voor mensen die op afstand van hulpverlening staan, zal hier ook worden ingezet en als mogelijk verder uitgebouwd.
- We gaan zelf ook actief op pad om de brug naar hulpverlening te helpen slaan. De outreachende inzet van teamleden (en vrijwilligers) is op basis van signalen die we van de thuiszorg, wijkagent, woningbouwcorporatie of andere hulpverlening krijgen. Als nodig bieden we daarbij ook praktische hulp en blijven we in verbinding met mensen tot zij het vertrouwen hebben dat de hulpverlening voor hen steunend is.

## 3. Activiteiten gericht op het versterken van levenskracht

- Als basisactiviteit zetten we de reeds eerder gestarte activiteiten van taalles en huiswerkbegeleiding voort. Als het nuttig blijkt, benutten we ook de inzet van andere activiteiten die al op andere plaatsen in de stad door Welzijn Lelystad en het IDO zijn ontwikkeld. Ook de samenwerking met De Knusse Koffiekan wordt verder voortgezet en er wordt gezocht naar mogelijke versterking daarvan.
- De wandelgroep die nu wekelijks al vanuit de huiskamer in de Dukdalf vertrekt, wordt voortgezet en als er animo blijkt, uitgebreid met een scootmobielgroep.
- Het aanbod van activerende activiteiten die door de buurtkamers wordt ontwikkeld, wordt zo benut en ingezet dat het past en aansluit op waar bij het initiatief behoefte aan is.

### *Wanneer we open zijn*

Om echt aanwezig en betrokken te zijn in het leven van mensen en continuïteit te bieden, is het van belang dat we zoveel dagen als mogelijk door de week en in een vast ritme open zijn. Dus in principe is de plek het hele jaar door open (met uitzondering van de officiële feestdagen) en zijn mensen er welkom. Daartoe stellen we een bezettingsrooster op waarbij in het eerste jaar altijd een betaalde kracht uit het team aanwezig is tijdens de openingsuren. Het teamlid is er voor verantwoordelijk om de cultuur en de werkwijze die we voor ogen hebben, te blijven versterken.

De dagen en openingstijden zijn:

Dinsdag tot en met vrijdag van 10 tot 15 uur.

## **SAMENWERKING**

### *Samenwerkingsvorm*

Het nieuwe initiatief in de Dukdalf wordt geïnitieerd vanuit twee organisaties: Welzijn Lelystad en Stichting IDO. Tegelijkertijd kiezen we ervoor om te werken met een samenwerkingsmodel waarbij de aansturing van het team onafhankelijk van beide organisaties, wordt gedaan. Teamleden zijn onderdeel van het team en worden niet aangestuurd door en zijn in dit werk niet verbonden aan de

werkwijze en de cultuur van de organisatie waar ze formeel in dienst zijn. We kiezen voor een dergelijk samenwerkings- en aansturingsmodel omdat het belangrijk is dat er echt een nieuwe start gemaakt kan worden met het initiatief en dat zich er een cultuur kan ontwikkelen die eigen is voor de wijk en de bewoners en hen ook ruimte biedt. Het beheer speelt hier ook een nadrukkelijke rol in.

Voor beide 'moederorganisaties' zal dit ook een leerproces zijn. Voor het IDO is het nieuw om op een meer algemene doelgroep gericht te zijn waarbij de buurt, in plaats van uitsluitend de focus op mensen in een kwetsbare situatie de bindende factor is. Voor Welzijn Lelystad is het leerproces vooral om niet vanuit eigen aanbod te handelen maar vanuit de gezamenlijkheid (ontschotten).

#### *Samenwerking met andere organisaties in de buurt*

Opvallend op dit moment is het grote aantal samenwerkingen dat er in de pilotfase van de huiskamer in de Dukdalf al is ontwikkeld met andere organisaties en scholen uit de buurt. Meer dan in andere wijken zijn er relaties opgebouwd met organisaties en instanties rond de ondersteuning en hulp aan bewoners of in aanvulling daarop. Belangrijke reden daarvoor is onder andere dat er een aantal maatschappelijke organisaties en initiatieven in de buurt gevestigd zijn. We hebben voor ogen om deze samenwerking verder uit te breiden en daarmee ook het netwerk in de wijk te versterken. Dit doen we vanuit de concrete relaties die zich ontwikkelen.

#### **HUISVESTING**

Een belangrijk element om een cultuur van gastvrijheid en vertrouwen te bevorderen, is de fysieke ruimte. Er zijn een aantal criteria waaraan voldaan moet worden, wil de huisvesting daarin ondersteunend gaan fungeren:

- Een warme uitstraling en sfeer om de associatie met de systeemwereld zo gering mogelijk te maken en niet een extra hindernis op te werpen voor mensen die wantrouwen hebben in instituties en hulpverlening;
- Stabiliteit en continuïteit in de ruimte, zodat altijd dezelfde herkenbare ruimte gebruikt kan worden en daar ook altijd dezelfde sfeer is;
- Een ruimte die ook afgesloten kan worden zodat er ook vertrouwelijkheid kan zijn.
- Ruimte voor improvisatie en creativiteit bij het gebruik van andere ruimtes.
- Een verwelkomende ontvangst meteen bij binnenkomst.

Voor het nieuwe initiatief willen we gebruik gaan nemen van de ruimte waar voorheen het JGT zat.

#### **PERSONELE INZET**

We gaan uit van een personele inzet van 50 uur, verdeeld over vier personen. (Uren t.b.v. bezetting en ontwikkeling activiteiten: 40 u.; Uren t.b.v. coaching, begeleiding en aansturing: 10 u.) Op die manier lukt het om de gewenste bezetting te hebben tijdens openingstijden en ook outreachend bezig te zijn. Ten behoeve van de achterwacht in vakantietijd en ziekte wordt een invalpool gevormd van een aantal medewerkers uit de moederorganisaties die betrokken zijn en op de hoogte worden gehouden van de cultuur en aanpak van het nieuwe initiatief, zodat zij zorgvuldig kunnen invallen. De uren die ingezet worden voor aansturing zijn in het eerste jaar wat hoger, vooral omdat een ontwikkelende aanpak zorgvuldige begeleiding en coaching on the job vraagt.

Bij deze inzet maken we mede gebruik van bestaande formatie uit het buurtwerk dat binnen dit initiatief zal worden ingezet. (zie begroting)

#### **FASERING**

Bij een ontwikkelende aanpak hoort het om niet van tevoren alles dicht te timmeren en om klein te beginnen. Gevolg is dus dat we gaan werken met een *pilotperiode van vier maanden* waarin we testen of de beoogde doelen en werkwijze zijn behaald en goed zicht krijgen op de hindernissen die

er zijn en op de factoren die het weerbaarstig maken. Op basis van een grondige evaluatie van wat werkt en wat niet, wat bijgestuurd kan worden of wat een andere insteek vraagt kan een keuze gemaakt worden voor de periode daarna.

In de fasering houden we daarom rekening met een proefperiode van zes maanden en op basis van de opgedane ervaring en evaluatie op dat moment een verdere uitbouw en aanscherping van het plan van aanpak voor de zes maanden die daarop volgen.

## **TE BEHALEN RESULTATEN**

Op basis waarvan evalueren we?

De beoogde resultaten na zes maanden:

- Relationale benadering heeft vorm gekregen in de praktijk en wordt actief gebruikt door het team als handelings- en reflectiekader.
- Een kerngroepje van bewoners uit de wijk is actief betrokken geraakt bij het initiatief
- Contacten met een aantal nieuwe mensen die op afstand staan van hulpverlening, zijn ontwikkeld en zij nemen deel aan de activiteiten en voelen zich daarbij veilig en gezien.
- De basisactiviteiten zijn opgezet en het aanbod is goed op elkaar afgestemd.
- Er is een werkwijze in het team ontwikkeld waarbij teamleden voor elkaar instaan en elkaar ondersteunen vanuit het idee 'één team, één taak'.

Na een jaar:

- Bekendheid van het initiatief in de wijk is vergroot en een communicatieplan is ontwikkeld en getest.
- De meeste activiteiten worden gedragen door vrijwilligers uit de buurt en een betrokken vrijwilligersgroep voelt zich mede-eigenaar van het initiatief.
- Bewoners hebben de ruimte gekregen voor het opperen van eigen ideeën en één nieuw initiatief is gestart, gedragen door henzelf.
- Doorverwijzing en samenwerking met de sociale basis is zo dat het steunend netwerk van het initiatief benut wordt om het vertrouwen van mensen te vergroten, maar tegelijkertijd dat mensen steun voelen om de stap naar andere initiatieven in de sociale basis te maken en hun netwerk te vergroten.

*Meetplan voor eerste fase:*

Na zes maanden:

- Output gemeten op basis van aantal deelnemers aan activiteiten en gebruik van huiskamer.
- Output (eventueel steekproefsgewijs) van samenwerking met hulpverlening als brugfunctie.
- Focusgroep met mensen die incidenteel of regelmatig de activiteiten en inloopsprekuren bezoeken en met bestaande gericht op perceptie van de plek en de laagdrempeligheid en het verwelkomende ervan.
- Scholing on the Job is uitgevoerd bij begin en na twee maanden samen met het team van betaalde krachten. (Hiervoor wordt Reflective Practitioner Approach gebruikt). Is er voldoende

Op basis daarvan wordt besluit genomen of er voldoende basis is voor vervolg, welke bijsturing er noodzakelijk is en worden zowel de te behalen resultaten op het eind van het projectjaar SMART gemaakt en het plan van aanpak verder uitgewerkt.

## BEGROTING

In de begroting voor dit nieuwe initiatief worden uitsluitende de extra personeelslasten opgevoerd. 20 uur wordt door Welzijn Lelystad ingezet op de Dukdalf vanuit de bestaande dienstverlening Buurtwerk. De huisvestingslasten, lasten t.b.v. activiteiten, opleiding en begeleiding van vrijwilligers, PR en communicatie en overige worden gedekt uit het reguliere budget van Welzijn Lelystad.

<b>Personeelslasten</b>	
Medewerker (10 u. (IDO))	€ 18.891,-
Medewerker (12 u. (Welzijn))	€ 34.183,-
Aansturing en begeleiding (10 u. (IDO))	€ 24.660,-
<b>Huisvestingslasten</b>	<i>Ter bespreking</i>
<b>Totaal</b>	<b>€ 77.734,-</b>