

Koersplan Welzijn De Wolden 2019-2022



Doorgaan op de ingeslagen weg

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inleiding	3
Leeswijzer	4
Onze koers	4
Missie	4
Visie	4
Onze kernwaarden	4
Aansluiten bij de visie van onze gemeente	5
Landelijke trends en ontwikkelingen sociaal domein	6
Ontwikkelingen en trends sociaal domein Drenthe	8
Ontwikkelingen en trends sociaal domein De Wolden	10
Uitdagingen voor Welzijn	12
Onze speerpunten	14
Onze werkwijze	23
De drie thema's nader belicht	24
Sterke samenleving	24
Preventie, voorkomen is beter dan genezen	24
Kwetsbare inwoner, een steuntje in de rug	25
Strategie	26
Stakeholders	33
Bewaken, borgen, verbeteren	35

Voorwoord

In de afgelopen jaren hebben we een goede en bovenal constructieve relatie opgebouwd met de gemeente en onze netwerkpartners. Daar zijn we zeker trots op.

De komende 4 jaar zal, zoals de aanhef van dit koersplan al zegt, in het teken staan van de doorontwikkeling van de ingeslagen koers: meer participatie en eigen kracht van inwoners, doorontwikkeling buurtgericht werken/preventieve jeugdhulp, uitrol van het concept positieve gezondheid, versterking voorliggend veld, netwerksamenwerking en niet te vergeten de kwaliteitsslag die we binnen de eigen organisatie gaan maken.

Steeds nadrukkelijker nemen wij de positie in van verbindende schakel, waarbij wij ideeën en mogelijkheden, mensen en organisaties aan elkaar koppelen. Wij signaleren, stimuleren, regisseren en faciliteren.

Dat betekent dat wij ook aandacht moeten hebben voor de eigen organisatie. Wij willen nog beter bekend en herkenbaar zijn en vrijwilligers gaan in de eigen organisatie een grotere rol spelen. Wij zullen meer en vaker aanwezig zijn in buurten om nog meer naast de inwoners van De Wolden te staan.

Leefbaarheidsonderzoeken tonen aan dat onze inwoners heel tevreden zijn. Maar het kan altijd beter. Wij leggen de lat blijvend hoog: samen met onze inwoners, gemeente en maatschappelijke partners willen we een belangrijke bijdrage leveren aan een bruisende, zelfredzame en op elkaar betrokken gemeenschap. Waar zoveel mogelijk inwoners kunnen meedoen, met zo min mogelijk belemmeringen.

Met dit koersplan nemen wij u mee in onze ambities. U maakt kennis met onze positiebepaling en onze koers naar de toekomst. Daarnaast is dit koersplan vooral een uitnodiging aan alle stakeholders van WDW: inwoners, medewerkers, gemeente en ketenpartners.

Ik wens u veel leesplezier.

Paul Leenaarts
Directeur-bestuurder

Inleiding

Voor u ligt het concept koersplan Welzijn De Wolden (WDW) voor de periode 2019-2022. Het vorige koersplan dateert uit 2016 en had een looptijd tot en met 2018. Kijkend naar de houdbaarheid van dit koersplan is die zeker niet verlopen maar moest wel op onderdelen worden geactualiseerd.

De ingezette koers, missie, visie zijn onveranderd. Doelen daar waar wenselijk bijgesteld.

Het koersplan is tot stand gekomen na een uitgebreide interne en externe analyse. Dit plan zal besproken worden met onze gemeente en belangrijke netwerkpartners, waaronder de Wmo-raad, Dorpsbelangen, en na verwerking van de feedback, uitmonden in ons definitieve koersplan.

Wij hebben gekozen voor de aanhef “Doorgaan op de ingeslagen weg” omdat we de ingezette koers van de afgelopen jaren vast willen houden, versterken en doorontwikkelen. Dit plan sluit aan bij de actuele en bestaande beleidsplannen van onze opdrachtgever: gemeente De Wolden.

Belangrijke onderleggers voor dit concept koersplan zijn

Primair:

- Raadsbreed programma “Samen verantwoordelijk” 2018-2022
- Collegeprogramma De Wolden “duurzaam, doen en dichtbij 2018-2022
- Wmo-beleidsplan De Wolden (2015-2018)
- Beleidsplan Participatie en Jeugdhulp De Wolden (2015)
- Koersplan Welzijn De Wolden 2016-2018

Secundair:

- Leefbaarheidsmonitor Drenthe 2018, Trendbureau Drenthe
- Nota sociaal beleid 2016-2020, provincie Drenthe
- Ambitiedocument Omgevingswet De Wolden, oktober De Wolden
- Waarstaatmijngemeente.nl
- Clientervaringsonderzoek-wmo.nl
- De sociale staat van Nederland/ Sociaal Cultureel Planbureau, december 2017
- Denken is nog geen doen/ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, april 2017
- Concept Positieve Gezondheid, Machteld Huber 2017
- Beroepscompetentieprofiel voor de Sociaal Werker, februari 2018

Wij zullen dit koersplan aan de hand van de gemeentelijke opdracht vertalen in een concreet welzijnsprogramma (Werk in uitvoering 2019-2022), vastgelegd in de drie bekende thema's:

1. Sterke samenleving
2. Voorkomen is beter dan genezen (preventie)
3. Een steuntje in de rug (kwetsbare inwoner)

Binnen de kaders van de programma's zullen wij activiteiten en ontwikkeltrajecten beschrijven. Zo kunnen wij aan onze gemeente, inwoners en kernpartners duidelijk maken waar wij voor staan en waar wij ons in de komende vier jaren voor willen inzetten.

Het is zeker geen statisch document maar zal steeds kunnen worden aangepast aan de maatschappelijke vraag of de veranderde maatschappelijke context.

Ervaringsgegevens en kengetallen uit voorgaande jaren zullen worden gebruikt als referentiepunten om resultaten te kunnen duiden en vergelijken.

Leeswijzer

Dit koersdocument begint met het benoemen van onze missie en visie, onze kernwaarden en de afstemming met de gemeente. Vervolgens gaan we in op de landelijke trends in het sociaal domein, vertaald naar de ontwikkelingen en trends in Drenthe en in het bijzonder voor De Wolden.

Daarna nemen wij u mee in onze uitdagingen en speerpunten, de drie centrale thema's en maken u deelgenoot van onze strategische doelen.

Aansluitend noemen wij onze belangrijkste stakeholders en sluiten wij af met de bewaking en borging van onze plannen.

Missie

Iedereen doet mee naar vermogen!

Wonen, welzijn en zorg zijn de drie belangrijkste ingrediënten om inwoners van De Wolden te laten deelnemen aan de samenleving, in het bijzonder als zij het niet meer op eigen kracht redden. Mensen van jong tot oud in staat stellen ondanks hun fysieke, verstandelijke, psychische en sociale beperking, zo goed mogelijk te ondersteunen en zo lang mogelijk in hun eigen wijk of dorp te kunnen laten wonen.

Wij helpen en stimuleren onze inwoners andere mensen te ontmoeten, mee te doen aan de gemeenschap en anderen te ondersteunen om zo de sociale cohesie te versterken en hiermee een bijdrage te leveren aan de leefbaarheid in de leefomgeving.

Visie

Met participatie en actief inwonerschap willen wij bereiken dat iedereen naar vermogen mee kan doen in onze gemeente, dat de maatschappij toegankelijk is voor iedereen, ongeacht sekse, leeftijd, religie, seksuele oriëntatie, etniciteit, handicap of sociaaleconomische status. Mensen hebben zoveel mogelijk zelf de regie over hun leven, kennen hun eigen kracht en worden daarop aangesproken. Wij richten ons op zowel de zelfredzame inwoner die een bijdrage kan leveren aan de leefbaarheid en sociale cohesie in de wijk/het dorp als de kwetsbare inwoner die mede door de inzet van zelfredzame inwoners naar meer zelfredzaamheid wordt gestimuleerd.

Wij willen ook expliciet benoemen dat wij ons weliswaar conformeren aan bovengenoemd ideaaltypisch plaatje maar dat de realiteit ook is dat er een groep mensen zal blijven bestaan die niet-zelfredzaam zijn, geen eigen verantwoordelijkheid hebben, geen sociaal netwerk waar ze op terug kunnen vallen en dus niet meedoen. Voor die groep kwetsbare inwoners willen wij ons uitdrukkelijk inzetten.

Onze kernwaarden

Wij hebben 4 kernwaarden. Dit zijn de pijlers van ons beleid, ze zijn de essentie van de organisatie en geven richting aan ons doen en laten.

Voor iedereen

Wij staan dicht bij alle inwoners, onafhankelijk van hun achtergrond. Wij richten ons met name op de kwetsbare inwoners en gaan hierbij uit van de eigen kracht van de mensen.

Betrokken

Wij geloven in onze werkwijze en zijn gemotiveerd door onze drijfveren waarbij oprechte aandacht en respect de basis vormen van ons handelen.

Samenwerken

Samenwerking met partners, opdrachtgevers, vrijwilligers en medewerkers gaan wij zeer bewust aan omdat wij elkaar kunnen versterken in het realiseren van de gewenste resultaten voor onze klanten.

Vernieuwend en ondernemend

WDW anticipeert op behoeften van toekomstige klanten, speelt in op maatschappelijke veranderingen en vertaalt deze naar nieuwe diensten.

Aansluiten bij de visie van



Wij onderschrijven de visie van onze gemeente op maatschappelijke ondersteuning zoals verwoord in het Wmo-beleidsplan 2015-2018 en ook voor de komende jaren actueel blijft:

1. Stimuleren dat inwoners zo lang mogelijk in de eigen leefomgeving kunnen blijven wonen, eigen regie blijven voeren en optimaal participeren in de samenleving;
2. Stimuleren van samen- en zelfredzaamheid, dat wil zeggen dat inwoners en de samenleving zelf oplossingen vinden voor maatschappelijke vragen;
3. Het realiseren van een degelijk sociaal vangnet dichtbij en op maat voor kwetsbare inwoners die het op eigen kracht en met hulp van hun sociale omgeving niet redden.

Met de navolgende uitgangspunten:

1. Bij alle vormen van ondersteuning (wonen, welzijn, zorg) staat actieve deelname aan de samenleving op eigen kracht voorop;
2. Mensen zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun gezondheid, hun deelname aan de samenleving en het organiseren van hulp en ondersteuning als ze dat nodig hebben;
3. Vanuit het basisprincipe van samenredzaamheid kijken wij eerst wat de mensen zelf en hun omgeving kunnen organiseren. Wij geven ruimte aan het zelfoplossend vermogen van mensen en de samenleving. Inwoners die het initiatief nemen om kwetsbare mede-inwoners bij te staan kunnen rekenen op steun van de gemeente;
4. Inwoners hebben zelf de regie over hun leven, inclusief keuzevrijheid ten aanzien van de hulp die men ontvangt. Voorwaarde daarbij is dat mensen in staat zijn om zelf verantwoorde keuzes te maken;
5. Wij focussen op kwetsbare inwoners;
6. Wij richten ons op preventie en vroegsignalering;
7. Wij richten ons op het zo goed en zo snel mogelijk herstellen van de zelfregie van kwetsbare inwoners;
8. Wij zetten in op het opbouwen of versterken van de sociale netwerken van kwetsbare inwoners;
9. Wij werken vraaggericht en kijken daarbij ook naar de omgeving van de cliënt;
10. Wij werken vanuit het principe: 1 huishouden, 1 plan, 1 regisseur.

Landelijke trends en ontwikkelingen sociaal domein

De transformatie

Bij de transformatie in het sociale domein gaat het vooral om het realiseren van een andere rolverdeling tussen inwoners, maatschappelijke instellingen en de overheid. Het is gewenst om inwoners een grotere eigen rol en verantwoordelijkheid te geven. Het gaat dan om het versterken van eigen kracht, zelfredzaamheid en zelfregie. In de komende jaren zal dit een belangrijke opgave blijven.

Gemeenten komen volgens de uitkomsten van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)-rapport te weinig toe aan goede inzet van preventie en daarmee aan de gewenste verschuiving van zware naar lichte zorg.

Er is een enorme disbalans tussen preventie en zorg. Jaarlijks gaat er € 2 miljard naar preventie en € 82 miljard naar de zorg.

“Dat moet anders. We moeten het lef hebben om meer aan de voorkant te gaan zitten. Dan ben je bezig met de transformatie”, aldus staatssecretaris Blokhuis.

Nieuwe opgaven, maar ook bezuinigingen

De decentralisaties vormen een grote uitdaging voor gemeenten. Niet alleen vanwege nieuwe taken, maar ook vanwege flink bezuinigingen. Gemeenten moeten dus meer doen met minder geld. Maar er zijn ook kansen. Momenteel heeft de gemeente grote zeggenschap over praktisch het hele sociale domein. De decentralisaties maken het gemeenten mogelijk dwarsverbanden te leggen tussen de maatschappelijke ondersteuning, de jeugdzorg/hulp en het domein van werk en inkomen. Dat betekent: inzetten op preventie en ondersteuning bundelen en efficiënter aanbieden.

Individualisering en keuzevrijheid

Onze samenleving kenmerkt zich door individualisering en keuzevrijheid. Daarnaast legt de overheid de verantwoordelijkheid voor het sociaal en maatschappelijk functioneren neer bij mensen zelf. Dit kan leiden tot onzekerheid, gelatenheid en cynisme onder die delen van de bevolking die de minste keuzevrijheid hebben.

Demografische veranderingen

De vergrijzing neemt nog steeds toe: het aandeel 65-plussers was in 2002 13,6%, nu is dat bijna 18%. Het aantal alleenstaanden stijgt veel sterker dan het aantal meerpersoonshuishoudens. Van de ruim 7,6 miljoen huishoudens in Nederland is: 37% een eenpersoonshuishouden, 29% een meerpersoonshuishouden zonder kinderen, 34% een huishouden met kind(eren) en 7% een eenoudergezin. Ook zien we een verder stijgend aantal echtscheidingen; inmiddels eindigt 38% van de huwelijken in een echtscheiding. Dergelijke demografische ontwikkelingen hebben - zelfs al binnen een termijn van 15-20 jaar - grote gevolgen voor aspecten als gezondheid, participatie, werken, recreatie, mobiliteit en wonen.

Armoede

Er zijn nog veel mensen die in armoede leven en daardoor te maken hebben met sociale uitsluiting. Uit gegevens van het SCP blijkt dat de armoede in Nederland gestaag is opgelopen. In 2007 bevond zich nog 5,4% van de huishoudens onder de niet-veel-maar-toereikend grens, in 2013 is dit aandeel gestegen naar bijna 8%.

Dat de kans op armoede is toegenomen, is bij bijna alle groepen terug te vinden, maar met name bij de uitkeringsgerechtigden. In 2004 zat ruim 29% van de uitkeringsontvangers onder de armoedegrens, in 2013 is dit ruim een op de drie (36,2%). Andere risicovolle bevolkingscategorieën zijn eenoudergezinnen (een op de vier: 26,2%, is arm) en niet-westerse migranten (een op vijf: 22%).

Uit recent onderzoek blijkt dat er in 2015 226 duizend kinderen leefden in gezinnen met armoede. Daardoor is een grotere kloof tussen arm en rijk ontstaan. Die kloof bestaat niet alleen uit gebrek aan geld. Armoede is meer dan dat. Het isoleert kinderen en volwassenen van de algemeen geldende (sociale) leefpatronen van de samenleving.

Diversiteit en inclusie

De variatie in typen mensen in Nederland is groot. Ze zijn verschillend op basis van uiteenlopende factoren. We onderscheiden er zeven: leeftijd; etnische -culturele afkomst; seksuele voorkeur en genderidentiteit; lichamelijke, psychische en verstandelijke mogelijkheden; sociaaleconomische positie en levensbeschouwing. Soms hebben mensen op grond van deze factoren minder kans om mee te doen in de samenleving, waardoor armoede, vervreemding, radicalisering, werkloosheid, vereenzaming en psychische problemen kunnen ontstaan.

Gemeenten streven naar een inclusief beleid, waarin niemand wordt uitgesloten. Ieder mens moet dus het basisrecht hebben om zijn of haar leven naar eigen inzicht in te richten en om gelijkwaardig deel te nemen aan de samenleving.

Eerdere onderzoeken hebben aangetoond dat voorzieningen onvoldoende toegankelijk zijn voor deze doelgroep. Ook het toegankelijker maken van de hulpverlening is voor deze mensen nog niet gelukt.

Technologische ontwikkelingen

De mogelijkheden die het internet biedt hebben de manier waarop we sociale netwerken onderhouden veranderd. Met internettoepassingen als e-mail, WhatsApp, online-communities, internetbellen (skypen) en natuurlijk sociale media als Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram en Snapchat kunnen we altijd en overal met iedereen in contact komen en staan.

Voor mensen die moeite hebben om anderen te ontmoeten, is het internet een laagdrempelige manier die in dit opzicht sociaal vaardiger zijn, biedt internet een eenvoudige manier om nieuwe mensen, bijvoorbeeld met dezelfde interesses, te ontmoeten.

De groei van technologische mogelijkheden heeft een grote impact op de sector zorg en welzijn. E-health bijvoorbeeld kan mensen bij hun functioneren helpen en hun sociale netwerken versterken.

Een voorwaarde is uiteraard dat iedereen goed kan omgaan met de technologische mogelijkheden. Voor sommige groepen kan dat problematisch zijn, voor ouderen bijvoorbeeld of voor de tweeënhalf miljoen Nederlanders die laaggeletterd zijn.

Omgevingswet

In 2021 wordt in heel Nederland de Omgevingswet ingevoerd. Deze wet bundelt alle wetgeving en regels voor een veilige en gezonde fysieke leefomgeving. Hieronder vallen de wet- en regelgeving voor ruimte, wonen, infrastructuur, milieu, natuur en water.

Later in dit document (p.12) de betekenis voor de gemeente De Wolden.

Ontwikkelingen en trends sociaal domein Drenthe

Op 23 mei 2018 is de tweede editie van de leefbaarheidsmonitor Drenthe gepresenteerd door Trendbureau Drenthe die samen met de resultaten van “waarstaatjegemeente.nl” tot de volgende conclusies leiden:

Het is goed wonen, leven en werken in Drenthe

85% van de inwoners van Zuidwest-Drenthe is (zeer) tevreden met hun eigen woonomgeving. Hiermee zijn ze meer tevreden met hun woonomgeving dan de gemiddelde Nederlander.

Net als in de vorige monitor zien we dat Drenten weer zeer positief zijn over de leefbaarheid van hun eigen woonbuurt. Ze geven hun buurt gemiddeld een 7,9. Dit beeld wordt bevestigd in recente rapporten van de Rabobank en de Universiteit van Utrecht. Noord-Drenthe is het gebied met de hoogste brede welvaart.

Minder jongeren, meer ouderen en vooral kleinere huishoudens

De samenstelling van de bevolking verandert snel. Deze trend is al langer aan de gang en zet onverminderd door. In Drenthe krimpt de groep jongeren, de potentiële beroepsbevolking. Op termijn daalt het aantal huishoudens terwijl het aantal ouderen toeneemt. Vooral de forse groei van de groep 80-plussers die niet in een verpleeg- of verzorgingstehuis woont (in 1997 77% en in 2017 88%, SCP) vraagt aandacht.

Drenthe kent een hoog percentage eigen woningbezit in de buitengebieden. We zien dat mensen met een laag inkomen en weinig vermogen moeite hebben om hun eigen woning aan te passen, veilig te houden en energiezuiniger te maken.

In de komende periode zal er meer ingezet moeten worden op een ander type woningen – meer voor kleinere huishoudens en ouderen, en minder voor gezinnen – om een mismatch op de Drentse woningmarkt te voorkomen.

Drenten wonen tot op hoge leeftijd zelfstandig

Van de 85- tot 90-jarigen woont 75 % van de Drenten nog zelfstandig, bij de 90- tot 95-jarigen nog 60 %. Dit is vergelijkbaar met de rest van Nederland. Om langer zelfstandig te kunnen wonen is naast de geschiktheid van de woning het sociale netwerk en naar elkaar omzien van groot belang. Drenten geven aan dat de toekomstige informele hulp om zelfstandig te kunnen wonen meer afhangt van familie en buurtbewoners, dan van directe burens. Echter, bij Drenten is ook sprake van vraagverlegenheid en dat levert soms een belemmering voor de zorg.

Het steeds ouder worden van de inwoners leidt tot meer ouderdomsziektes als dementie. In Drenthe hebben we het hoogste percentage dementerenden.

Eenzaamheid onder Drentse ouderen neemt toe

Het aandeel mensen dat zich in meer of mindere mate eenzaam voelt, ligt in Drenthe rond de 40%. Voor 19- tot 65-jarigen is dit 39% en voor de 65-plussers 45%. Positief is dat eenzaamheid in Drenthe iets minder lijkt voor te komen dan in Nederland als geheel. Desalniettemin is op Drentse schaal eenzaamheid een punt van aandacht. Wij zien namelijk een sterke toename van ouderen dat zich in meer of mindere mate eenzaam voelt. In de periode 2012-2016 steeg dat van 39% naar 45%. Ouderen hebben vaker het gevoel dat ze te weinig sociale relaties hebben (32%).

Bereikbaarheid goede zorg en spreiding onderwijs voor dunbevolkte gebieden waarborgen

Door de demografische veranderingen zal er minder behoefte komen aan voorzieningen gericht op kinderen, en juist meer aan voorzieningen voor ouderen. Waarborgen van goede zorg, bereikbaar houden van voorzieningen en een goede spreiding van onderwijsvoorzieningen in dunbevolkte gebieden is een belangrijk aandachtspunt.

Complexe opgaven in delen van Drenthe

Het gaat goed in Drenthe. Tegelijkertijd zien we ook een aantal, deels samenhangende, leefbaarheidsvraagstukken in Zuidoost-Drenthe en in bepaalde mate ook stedelijke gebieden als Assen, Hoogeveen en Meppel. De verschillen tussen zand en veen en tussen rijk en arm zijn niet minder geworden. Er is sprake van een relatief hoge (jeugd)werkloosheid, een laag gemiddeld opleidingsniveau, een hoog aandeel laaggeletterden en veel (langdurig) lage inkomens. Relatief meer mensen in het gebied geven aan zich niet gezond te voelen. Deze vraagstukken vragen om blijvende gerichte aandacht om te voorkomen dat verschillen in Drenthe groter worden en optimale kansen te creëren voor mensen in die regio's.

Drenten dragen graag bij aan de leefbaarheid in hun dorp of wijk

Drenthe behoort tot de provincies met de sterkste sociale onderlinge verbinding in Nederland. Uit onderzoek onder het Drents panel blijkt bovendien dat zelfs 89% van de Drenten wil bijdragen aan het verbeteren van de leefbaarheid in hun dorp of wijk. Drenthe kent hiermee een goede voedingsbodem voor inwonerinitiatieven.

Inwoners nemen steeds meer initiatieven op het terrein van energie, welzijn en zorg en als het gaat om het vergroten van de leefbaarheid in de eigen omgeving.

Ontwikkelingen en trends sociaal domein De Wolden

De ontwikkelingen en trends zoals bovenstaand benoemd voor Drenthe gelden ook voor De Wolden. Met dien verstande dat De Wolden hoger scoort op welvaartsniveau (werk, inkomen, gezondheid) en de ervaren welzijnsbeleving. Daar mogen we trots op zijn. Ook de scores uit het clientervaringsonderzoek-wmo.nl laten zien dat Woldenaren over het algemeen zeer tevreden zijn.

Vergrijzing – aandacht voor diverse generaties ouderen is noodzakelijk

Onze gemeente veroudert in een rap tempo. Dit betekent dat we de komende jaren blijvend moeten inzetten op het ondersteunen van thema's die te maken hebben met een ouder wordend De Wolden. Echter wel vanuit het perspectief, dat er verschillende generaties ouderen zijn met diverse behoeften. De komende jaren is onafhankelijke cliëntondersteuning, ouderenwerk, mantelzorgondersteuning en vrijwillige thuisondersteuning vanuit bovengenoemde ontwikkeling dan ook onmisbaar. In dit verband hebben we een maatschappelijk werker aangesteld die specifiek gericht is op onze ouderen.

Nieuwe structuren en groepen

De traditionele structuren in de dorpen, kernen en wijken zijn er nog steeds. Denk aan de plaatselijk belangen, dorpsbelangen en wijkpunten. Er ontstaan de laatste jaren echter steeds meer nieuwe niet-traditioneel georganiseerde groepen in alle leeftijden. Ook deze nieuwe groepen inwoners komen met initiatieven en/of vragen om ondersteuning.

Complexiteit vraagstukken neemt toe

Verantwoord en adequaat omgaan met complexe vraagstukken vraagt iets van onze medewerkers. Waar staan we voor? Wat vraagt WDW hierin van haar medewerkers en welke eisen stellen we aan nieuwe medewerkers? Relatieopbouw, aansluiten bij... kunnen ingrijpen waar nodig, niet-handelingsverlegen zijn.

Verzwarend van de casuïstiek zien we vooral terug bij het (school)maatschappelijk werk als gevolg van de transitie van de Jeugdzorg en de AWBZ.

Doordat de uitvoeringcoördinatie (UVC) bij complexe zaken ondergebracht is bij het SMW is er gelukkig veel meer duidelijkheid in de afstemming en samenwerking tussen ouders en hulpverleners.

Maar ook onze steeds complexer wordende maatschappij. Digitaal-vaardig en geletterd zijn belangrijk maar worden door de toenemende digitalisering steeds belangrijker.

De extra-muralisering van GGZ-cliënten en toename van verwarde personen (acceptatie in de wijk en de juiste ondersteuning en behandeling voor cliënten) en het gebrek aan ontmoetingsplekken voor deze bijzondere doelgroep; de toename van het aantal (v)echtscheidingen en hierdoor ontwrichte gezinnen; eenzaamheidsproblematiek; stille onzichtbare armoede; (over)belaste mantelzorgers en vrijwilligers en het tekort aan (jongere) vrijwilligers op de lange termijn.

Leefbaarheidswens en behoefte zelfredzaamheid in dorpen en kernen

De Wolden kent mede ingegeven door Initiatiefrijk De Wolden veel inwonersinitiatieven en loopt voorop daar waar het gaat om leefbaarheid, het nieuwe vrijwilligerswerk en de wens om de eigen kracht van het dorp en/of de kern te laten zien.

Vrijwilligers vragen duidelijk om ondersteuning van welzijnswerk bij al deze nieuwe ontwikkelingen en initiatieven.

Ook de druk van een gezonde exploitatie en optimaal gebruik van de dorpshuizen is een belangrijk aandachtspunt. Het gaat dan zowel om het gebruik vanuit sociaal perspectief alsook om het economische perspectief.

Participatie

Speerpunt blijft om “iedereen doet mee naar vermogen” handen en voeten te geven.

Overheidsparticipatie heeft als gevolg van Initiatiefrijk De Wolden een stevige impuls gekregen. De gemeente is voornemens om dit project de komende jaren te continueren

In samenwerking met Vluchtelingenwerk en WDW is onderzoek gedaan naar de participatie- en integratiegraad van onze statushouders. Met de gedane aanbevelingen gaan we een actieplan opstellen.

Bijzonder opgave is en blijft om jongeren meer en beter te betrekken. In dit verband is het plan om een klankbordgroep te maken voor jongeren uit de keten.

Een interessant rapport dat ingaat op de veranderingen in de participatiemaatschappij is het rapport van de Wetenschappelijke Raad (WRR) ‘Weten is nog geen doen’: een realistische kijk op redzaamheid. Naast denkvermogen is ‘doenvermogen’ minstens zo belangrijk om aan de hoge eisen van de participatiesamenleving te kunnen voldoen. Dit ‘doenvermogen’ is een belangrijke kracht die zichtbaar en merkbaar is in gemeente De Wolden.

Vervoer en mobiliteit in de dorpen

Als gevolg van krimp is er steeds minder openbaar vervoer in de dorpen. Inmiddels zijn al initiatieven gestart (De Wolden vervoert) om dit probleem aan te pakken.



Van omgevingsvisie naar omgevingswet

De Omgevingswet is de basis voor het nieuwe stelsel van regelgeving met regels over ruimte, wonen, infrastructuur, milieu, natuur en water. Dit stelsel bundelt de huidige zessentwintig wetten en ruim honderd regelingen over de fysieke leefomgeving tot deze ene Omgevingswet. De doelen van de Omgevingswet zijn direct gericht op verbetering: het moet eenvoudiger, duidelijker, beter en sneller.

De eerste stap voor invoering van de omgevingswet is het opstellen van een omgevingsvisie. De gemeenteraad van De Wolden heeft een concept-raadsbreed programma opgesteld over de belangrijkste onderwerpen voor de collegeperiode 2018-2022. In dit concept staat het volgende over de Omgevingsvisie: “In 2018 stellen we een Raadswerkgroep Omgevingswet in. Daarbij wordt uitgebreid ingegaan op de rol en de bevoegdheden van deze werkgroep. Onder andere in relatie tot het gesprek met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties over invoering van de Omgevingswet. Eén van de uitwerkingen van de Omgevingswet is het opstellen van een gemeentelijke omgevingsvisie. In De Wolden doen we dit in 2018-2019. De gemeente kiest ervoor de fysieke thema’s in deze omgevingsvisie uit te breiden met een sociale component. Zo wordt deze omgevingsvisie een volwaardige toekomstvisie voor de komende 15 tot 20 jaar.

Uitdagingen voor Welzijn

Signaleren en doorverwijzen

Beleidswijzingen (langer thuis wonen), demografische (vergrijzing) en financiële ontwikkelingen (bezuinigingen) zorgen ervoor dat er steeds meer chronisch zieken, mensen met een psychische, lichamelijke en/of verstandelijke beperking en ouderen in de wijk wonen. Zij zoeken naar een oplossing voor hun vragen, vaak op uiteenlopende leefgebieden.

Welzijnswerkers, al of niet in netwerkverband, dienen een breed spectrum aan complexe problemen en hulp- en ondersteuningsvragen te signaleren.

Om te kunnen signaleren heeft de welzijnswerker voldoende basiskennis nodig van problematiek dat op het snijvlak ligt van psychisch, materieel en sociaal welbevinden en geestelijke en lichamelijke gezondheid.

Naast deze bredere signaleringsfunctie moet hij weten wat voor expertise er in de wijk aanwezig is, en naar wie en wanneer hij moet doorverwijzen of een andere expertise erbij moet betrekken. Hij moet over de grenzen van het eigen vak heen kunnen kijken en in staat zijn om af en - indien nodig - op te schalen.

Integrale samenwerking

Met de vraag als vertrekpunt, en niet de dienstverlening zelf, krijgen onze welzijnswerkers steeds meer te maken met andere professionals. Traditionele grenzen tussen vakgebieden zijn aan het verdwijnen, de hulp- en dienstverlening vanuit de verschillende werkvelden is op een andere manier georganiseerd en de werkcontext is verschoven naar de wijk. Er is veel samenwerking nodig tussen professionals met verschillende achtergronden en kennis. Welzijnswerkers brengen hun eigen expertise in en zoeken naar aanvullende expertise. Hun eigen professionele opvatting moeten ze soms loslaten om een andere opvatting een kans te geven. Een integrale aanpak vraagt bereidheid tot samenwerking en de wil om van elkaar te leren.

Samenwerken met individuen, het sociale netwerk en groepen

De invoering van de Wmo is een belangrijke impuls geweest om mensen te stimuleren een groter beroep op elkaar te gaan doen en bij te dragen aan de participatie en zelfredzaamheid van anderen. Het gaat daarbij onder meer om informele en ongeorganiseerde vormen van vrijwilligerswerk, mantelzorg en kleinschalige inwonerinitiatieven. De inzet van individuen en het sociale netwerk (familie, vrienden, bekenden, collega's, clubs, verenigingen, kerk) wordt steeds vaker gebruikt als middel tot participatie van allerlei kwetsbare groepen. Dat maakt in feite meer mensen vrijwilliger, omdat ze onbetaalde ondersteuning verlenen. Het is zeker niet gezegd dat de rol van de maatschappelijke werker hierdoor is uitgespeeld. Zij staan blijvend borg voor degene die niet gebaat zijn bij informele hulpverlening en zijn vangnet voor de mensen die niet-zelfredzaam zijn.

Samenwerken met ervaringsdeskundigen

Ervaringsdeskundigheid wordt in onderzoek, beleid, de hulpverlening en het onderwijs steeds meer erkend als gelijkwaardige bron van kennis. Het optimaal benutten van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid draagt bij aan de wens en behoefte om het perspectief en de leefwereld van mensen centraal te stellen. Mensen kunnen hun ervaringskennis benutten in het eigen ondersteuningstraject, maar ze kunnen ook hun ervaringsdeskundigheid inzetten voor anderen.

Meer aandacht voor samenlevingsopbouw

De diversiteit van mensen die wonen in een dorp is groot. Voor onze medewerkers betekent dit dat meer vragen op hem afkomen, onder meer op het gebied van welzijn, zorg, gezondheid, veiligheid en maatschappelijke participatie. Een welzijnswerker werkt preventief, bijvoorbeeld door het creëren van collectieve arrangementen die een deel van de individuele hulp- en dienstverlening kan opvangen.

Maar samenlevingsopbouw is meer, bijvoorbeeld oog hebben voor het voorkomen van problemen zoals armoede, laaggeletterdheid, (huiselijk) geweld en oog voor de sociale kanten van (gezondheids)preventie. Beide aspecten, het individuele collectief maken en het voorkomen van nog meer problemen in de wijk, is een van de belangrijkste uitdagingen voor het welzijnswerk voor de komende decennia.

Het werken aan samenlevingsopbouw vraagt tijd en investering om een wijk goed te leren kennen. Het gaat er niet alleen om dat de welzijnswerker weet welke sociale vraagstukken er spelen, maar ook waar de krachten liggen van de wijk.

Geïndiceerde Jeugdzorg

Ook De Wolden geeft een fors bedrag uit aan geïndiceerde jeugdzorg. Een aanbeveling zou zijn om te kijken aan de hand van een maatschappelijke business case (MBC) te bekijken hoe overschrijdingen kunnen worden voorkomen. Elders in het land heeft deze methode tot aansprekende resultaten geleid.

Ons advies: begin met een lokale MBC en breng goed in kaart hoe de jeugdzorg geregeld is. Wie verwijzen door en op grond waarvan? En wat zijn de resultaten? Uit de praktijk blijkt dat huisartsen soms wel voor 80% verantwoordelijk zijn voor de verwijzingen.

In onze overtuiging zal het aantal verwijzingen dalen als we blijvend investeren in het voorveld (preventie) en nog beter met elkaar gaan samenwerken.

In de komende jaren willen we ook gaan onderzoeken hoe we vorm kunnen geven aan de doorlopende leeflijn. Nu is het zo dat we onze jongeren bij de overgang naar het voortgezet onderwijs uit het oog verliezen. Een gemiste kans omdat onze werkers de gezinnen vaak al goed kennen. Wij zouden graag zien dat deze jongeren, ingeval van een nieuwe aanmelding, terug verwezen worden naar het SMW in De Wolden (één gezin, één plan).

Doorontwikkeling Jongerenwerk

De waarde van het jongerenwerk staat momenteel flink in de belangstelling.

In onze plattelandsgemeente zijn ze met name actief in het voorliggende veld en scharniëren in toenemende mate met aanpalende werksoorten als het buurtopbouwwerk, schoolmaatschappelijk werk en zijn actief in de brede schoolteams.

Jongerenwerk maakt wat WDW betreft deel uit van de pedagogische basisinfrastructuur en is een zelfstandige voorziening naast school, kinderopvang/peuterspeelzalen en organisaties voor sport en cultuur. In het nieuwe jeugdstelsel is dit het onderdeel van het normale opvoeden en opgroeien. Daar vormt het jongerenwerk een brug naar de pedagogische civil society (de ouders/familie buurtbewoners en informele netwerken in de wijk) en naar de andere basisvoorzieningen.

Onze speerpunten

Blijvend investeren in een solide sociale basis



De solide sociale basis bestaat uit drie onderling nauw verbonden pijlers: de inwoners zelf, hun netwerken en de meer formele, georganiseerde sociale basisvoorzieningen. Samen dragen ze een inclusieve, betrokken en vitale samenleving. Die basis heeft een belangrijke preventieve functie en verkleint de behoefte aan zwaardere (zorg)voorzieningen. Dát is de transformatie, die moeten we uitbouwen.

Sociale basisvoorzieningen raken alle aspecten van het dagelijkse leven: ontmoeting, onderwijs, opvoeding, werk, gezondheid, wonen, bewegen, cultuur en veiligheid. Alles bij elkaar vormen die voorzieningen een vangnet van hulp en steun. Ze zijn zichtbaar en laagdrempelig, iedereen kan er gebruik van maken. De ene inwoner maakt meer gebruik van preventieve voorzieningen dan de ander. Waar het om gaat, is dat inwoners erop kunnen vertrouwen dat zij, als het nodig is, effectief worden geholpen.

Het Sociaal Cultureel Planbureau rapporteert een steeds grotere kloof tussen mensen die mee kunnen komen en mensen die wel willen, maar niet kunnen. De eerste groep kan zelf de regie voeren mits de basisvoorzieningen op orde zijn. De laatste groep kan alleen met (structurele) ondersteuning het hoofd boven water te houden.

Naast het versterken van de basisvoorzieningen in de dorpen, richten wij ons op de ontkokering van de professionele ondersteuning.

Dit laatste onderdeel vertaalt zich in de doorontwikkeling van de buurtteams die de nulde- en eerstelijns ondersteuning in het brede sociale en fysieke domein verzorgen. Onze buurtwerkers hebben samen met de andere buurtteamleden de taak zich te richten op het versterken van de zelfredzaamheid van mensen door in te zetten op vroegsignalering om te voorkomen dat er te snel een beroep gedaan wordt op specialistische zorg- en dienstverlening. Door de inzet van WDW (in samenwerking met netwerkpartners) in het voorliggend veld, zal het aantal geïndiceerde zorg- en dienstverlening verwijzingen de komende jaren gaan afnemen.

Aanbevelingen voor een sterke sociale basis

Present zijn, het goede doen en verbinden: het is een vak apart. De buurtteams kunnen daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan maatschappelijke opgaven als leefbaarheid, armoedebestrijding, eenzaamheid voorkomen, gezondheid bevorderen, inclusie, sociale cohesie, empowerment, veiligheid, opvoeden, opgroeien en integratie.

Maar nogmaals: dat gaat allemaal niet vanzelf. Een sociale basis is een kwestie van zaaien, water geven, opkweken en aandacht geven.

Onze aanbevelingen zijn:

Bewoners centraal

Basisvoorzieningen voorzien tijdelijk of structureel in hulp aan mensen die daar niet zonder kunnen. De relatie tussen bewoners en buurtwerker is daarbij gebaseerd op samenwerking en vertrouwen. Dat ontstaat niet bij toverslag. Buurtwerkers moeten “scharrelruimte” hebben: tijd en middelen voor oplossingen die soms van de gebaande paden afwijken.

Wij zullen ons sterk maken om inwoners die ondersteuning nodig helpen snel en vakkundig te helpen. Inwoners niet belasten en vermoeien met onze ingewikkelde structuren die goed bedoeld door vertegenwoordigers vanuit de systeemwereld bedacht zijn (buurtteams, sociaal team, hometeam, kernteam ouderen, optimaal leven etc...), soms voor mensen uit het veld al moeilijk te snappen en voor de gemiddelde inwoner al helemaal niet.

Geef inwoners zoveel als mogelijk één telefoonnummer waar ze hun vragen kunnen stellen. Aan ons de taak om achter de schermen de juiste verbindingen te maken om de vraag zo snel en goed als mogelijk te beantwoorden.

Centrale frontoffice

WDW is voorstander van het inrichten van één centrale frontoffice met één telefoonnummer waar inwoners al hun vragen kunnen stellen. Deze voorkeur wordt bemenst door professionals uit het netwerk die generieke kennis hebben van de sociale kaart. Op basis van de vraag, kunnen zij deze direct afhandelen of doorschakelen naar degene die beschikt over meer specialistische kennis.

Partnerschap met gemeenten

Gemeenten hebben zorgplicht, meet- en weetplicht, en een wettelijke verantwoordelijkheid voor financiering, kwaliteit en continuïteit hierin. Gemeenten zijn aanjager en regisseur, maar niet noodzakelijk de uitvoerder. Een onafhankelijke uitvoeringsorganisatie geeft bewoners meer vertrouwen, keuzevrijheid, maatwerk en laagdrempelige toegang.

Vakmanschap vereist



Het lijkt paradoxaal, maar dat is het niet: een zelfredzame samenleving vraagt juist om hógere maatstaven voor professionals. En dus om voortdurende aandacht voor kwaliteit, vakmanschap en een leven lang leren. WDW zal hier de komende jaren fors op investeren. In 2018 hebben we het kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland behaald.

Daarnaast vormt het beroepscompetentieprofiel een belangrijke onderlegger voor het Register Sociaal Werkers (in het werkgebied W&MD) en voor de ontwikkeling van het vakmanschap van onze medewerkers.

Brede visie op het sociaal domein

Decentralisatie en ontschotting hebben helaas ook geleid tot nieuwe of scherpere scheidslijnen tussen bijvoorbeeld Wmo en langdurige zorg (WLZ), jeugd en volwassenen, wijkgericht werk en regionale en doelgroep specifieke voorzieningen. Deze scheidslijnen remmen de preventieve waarde van het sociaal domein.

Nodig zijn professionals én organisaties die samenwerken over grenzen heen.

Voldoende capaciteit

De afbouw van bedden, minder zware zorg, meer eigen kracht en langer thuis wonen in de wijk: dat kan alleen als je tegelijkertijd bouwt aan sociale basisvoorzieningen in diezelfde wijk. Het is een kwestie van communicerende vaten. Zorg dus voor handen in de wijk. Niet als sluitpost van de gemeentebegroting, maar als duurzame investering in de versteviging van de transformatie.

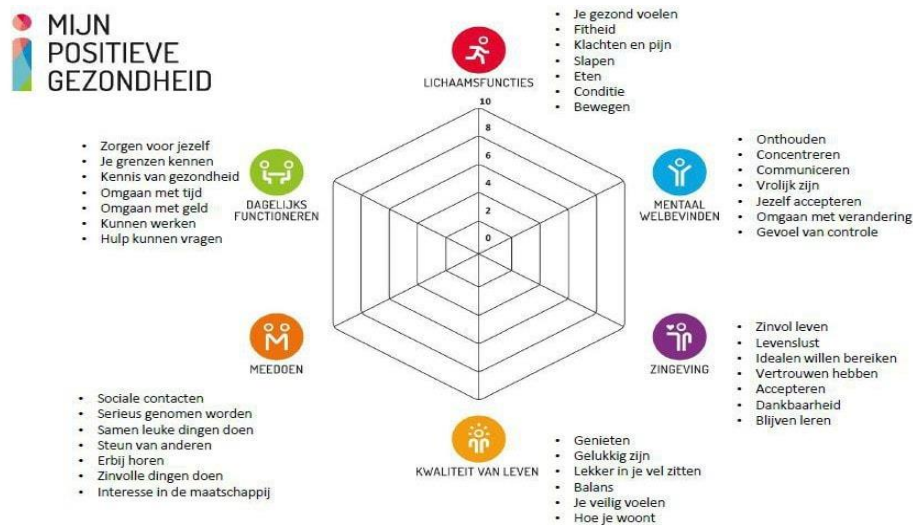
Positieve gezondheid op de kaart zetten

In 2017 hebben onze medewerkers van 4D kunnen luisteren naar een inspirerend verhaal van Machteld Huber over haar vernieuwende kijk op gezondheid.

In Positieve Gezondheid staat een betekenisvol leven centraal. Daarom wordt mensen gevraagd wat zij zélf het liefst willen veranderen. Je spreekt daarmee hun bron van veerkracht aan. Steeds meer professionals vinden in Positieve Gezondheid de sleutel om dat wat vastloopt in de zorg te verbeteren. Of het nu gaat om spreekuren, beleidskeuzes of de zorg voor kinderen of volwassenen.

Machteld Huber introduceerde het concept positieve gezondheid in Nederland in 2012. In dit concept wordt gezondheid niet meer gezien als de af- of aanwezigheid van ziekte, maar als het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. In deze visie is gezondheid niet langer meer strikt het domein van de zorgprofessionals, maar van ons allemaal. Het gaat immers om het vermogen om met veranderende omstandigheden om te kunnen gaan.

Huber onderscheidt in haar concept zes gezondheidsdimensies om het 'gezondheidswelzijn' te meten:



Wat biedt ons positieve gezondheid?

- De mens staat centraal.
- Het concept benadrukt het 'potentieel', niet wat er niet meer gaat.
- De focus op 'gezondheid' in plaats van op ziekte helpt beleidsmakers en politici anders te denken en het aanbod beter aan te laten sluiten bij de vraag.
- Meetbaar maken positieve gezondheid.
- De complexiteit van het brede begrip hanteerbaar maken.

Deze manier van denken past Welzijn als een warme deken en zal als rode draad gaan gelden binnen onze organisatie. Inmiddels hebben een aantal medewerkers de training gevolgd. Inmiddels is er ook een variant van het webdiagram voor kinderen en samenlevingsopbouw.

Doorontwikkeling van het buurtgericht werken

WDW heeft in 2018 samen met belangenorganisaties, gemeente De Wolden, politie, Actium, GGZ Drenthe en Cosis een vernieuwde werkvorm "vroegsignalering" in de gemeente De Wolden ontwikkeld. Dit heeft geleid tot de vorming van twee gebied gebonden buurtteams. Voor Welzijn betekent dit dat onze medewerkers deel gaan uitmaken van de buurtteams. Waar voorheen de medewerkers van Welzijn De Wolden de vaste aanspreekpunten waren voor in de dorpen, zijn dat nu de leden van de buurtteams. De winst is dat vragen op het gebied van wonen, welzijn, zorg, en veiligheid vroegtijdig en in samenhang opgepakt kunnen worden.

De medewerkers van WDW waren tot voor kort gehuisvest op twee locaties in De Wolden: Zuidwolde (De Boerhoorn) en De Wijk (De Havezate). In Zuidwolde is buurtteam Zuid gehuisvest. Omdat we graag aan wilden sluiten bij de positionering van het buurtteam in De Wolden-Noord hebben we in de zomer 2018 De Havezate verlaten en onze intrek genomen in Buitencentrum De Poort in Ruinen.

Zorg voor kinderen en jongeren in De Wolden

Welzijn De Wolden is onderdeel van het CJG (Centrum voor Jeugd en Gezin). Welzijn denkt binnen het CJG mee bij zorgvragen waarbij schoolmaatschappelijk werk (SMW), een vooruitgeschoven post is. SMW denkt mee om vanuit een laagdrempelige en preventieve insteek hulp in te zetten. Dit voorkomt doorverwijzing naar tweede lijn hulpverlening. Maar ook in gezinnen waarbij geen 'grote' zorgvragen zijn, denken de schoolmaatschappelijk werkers mee. Op de scholen wordt door ouders en leerkrachten steeds meer gebruik gemaakt van de inloopsprekuren voor korte opvoed- en opgroei vraagstukken (53 korte contacten in 2017 tegen meer dan 100 in 2018). Dit voorkomt dat ouders de stap zetten naar gespecialiseerde hulpverlening. Ouders kennen de schoolmaatschappelijk werkers en de drempel om hulp te vragen wordt steeds kleiner. Bovenstaande preventieve taken willen we graag doorzetten en verstevigen zodat we vindbaar en toegankelijk zijn voor ouders, school en kinderen waarbij we gelijkwaardig aansluiten. Dit alles met het doel om het aantal gezinnen die gebruik maken van geïndiceerde jeugdzorg te verlagen.

Vrijwilligers

De algemene teneur is vaak dat het steeds lastiger wordt om vrijwilligers te vinden. Dit zou met name gelden voor jongeren. Laten we vooral niet vergeten dat er in De Wolden er al heel veel vrijwilligers actief zijn. Omdat dit nooit echt in kaart gebracht is, willen we hier onderzoek naar gaan doen.

Binnen de organisatie zullen wij steeds vaker vrijwilligers betrekken, ook op taken die voorheen vooral bij de professional lagen (coördinatie van vrijwilligers, informatieverstrekking aan inwoners, etc.). Vrijwillige inzet is een mes dat aan twee kanten snijdt: enerzijds kunnen meer mensen informeel worden geholpen waardoor het beroep op algemene middelen kan worden beperkt. Anderzijds versterkt vrijwilligerswerk de participatie en de sociale samenhang. Meer inzet van vrijwilligers geeft in de eigen organisatie een verschuiving van de hulpverlenersrol naar een meer coachende en faciliterende rol.

Professionals zullen hun inzet meer gaan richten op stimuleren, regisseren, faciliteren en begeleiden van initiatieven en activiteiten. Daarbij zoeken wij vooral naar samenwerking en afstemming van activiteiten, het signaleren van hiaten en daarin initiatieven nemen. Voor de individuele ondersteuning zullen de professionals met name actief zijn om sociale netwerken te ontwikkelen en versterken en te stimuleren tot (nieuwe) diensten en activiteiten voor informele zorg.

Netwerksamenwerking

Inwoners, ondernemers, organisaties en gemeente maken De Wolden samen nóg mooier. Dit gebeurt steeds vaker in netwerken: vanuit verschillende groepen en organisaties werken we samen aan een idee of initiatief. We werken samen als gelijkwaardige partners aan onze maatschappelijke doelen. In een netwerk spreek je met elkaar af wie wat doet om samen een doel te bereiken. Een netwerk geeft vaak energie en enthousiasme, omdat iedereen zijn eigen expertise inbrengt.

De gemeente biedt in samenwerking met WDW trainingen aan waarin inwoners, ondernemers, organisaties en ambtenaren praktische methoden leren om beter samen te werken om maatschappelijke doelen te bereiken. De training Werken met netwerken is voor iedereen die woont of werkt in De Wolden (of Hoogeveen) en die werkt aan maatschappelijke doelen. Samenwerken in allerlei verbanden is de natuur van WDW. Maar samenwerken gaat wat WDW betreft verder. Het staat voor samen ontwerpen en ontwikkelen. Samen bouwen aan sociaal inwonerschap. Natuurlijk allereerst met bewoners in buurten en wijken. Mooi voorbeeld is de pilot "Gezond Ruinen" waarin we samen met inwoners, maatschappelijke organisatie handen en voeten willen geven aan het concept Positieve Gezondheid.

WDW ziet de inwoner niet alleen als klant, maar steeds meer als co-creator. Of dat nu is in de rol van vrijwilliger, initiator van een inwonersinitiatief of zelfs opdrachtgever; de rol van inwoners verschuift van (alleen) consument naar producent van hun eigen voorzieningen.

Vanzelfsprekend is daarnaast het samenwerken met ketenpartners van het grootste belang om te komen tot een sluitende aanpak rond kwetsbaarheid. Juist omdat kwetsbaarheid in veel gevallen veroorzaakt wordt door een stapeling van problemen, belemmeringen of beperkingen. Goede duurzame oplossingen vragen om de inzet van elkaars expertise en netwerken en het maken van arrangementen op maat, waarin de resultaten die de klant wil bereiken centraal staan. Dat betekent goed afstemmen binnen de keten en soms ook “het aan elkaar durven overlaten”. En als het nodig is buiten de gebaande paden durven lopen...niet alles werkt en soms is het beter om de stekker er uit te halen.

Update dorpsvisies

De dorpsvisies zijn inmiddels alweer een paar jaar oud en daarom toe aan een update. De tijd is rijp om in de komende periode naast de fysieke speerpunten ook de sociale component te versterken.

Brede schoolteams

In 2015 is de uitrol van integrale kind centra (IKC) in De Wolden een feit geworden en succesvol doorontwikkeld. WDW is kartrekker geweest in de coördinatie en organisatie van de brede schoolteams. Dit proces is in 2018 afgerond met de overdracht van het eigenaarschap van de netwerken aan de schooldirecteuren. In de komende periode zal blijken of de scholen de regie zullen gaan pakken.

Om optimaal samen te blijven werken gaan we met elkaar de zorgstructuur beschrijven.

Ketenaanpak ouderenzorg

In navolging van Hoogeveen zijn we in De Wolden gestart om de zorg voor ouderen te verbeteren. De komende jaren zal dit concept over heel De Wolden worden uitgerold.

De basis van de Integrale Ouderenzorg wordt gevormd door het kernteam. Een kernteam is altijd gekoppeld aan een huisartsenpraktijk en bestaat uit een praktijkondersteuner (POH), wijkverpleegkundige, maatschappelijk werker, Wmo-consulent en specialist ouderengeneeskunde. Zij zijn het vaste aanspreekpunt van de huisarts waar het gaat om zorg en welzijn. Binnen het kernteam worden structureel de ouderen besproken waar mogelijk sprake is van kwetsbaarheid.

Laaggeletterdheid

In Nederland is 1 op de 9 mensen tussen de 15 en 65 jaar laaggeletterd. Voor de gemeente De Wolden met ca. 23.700 inwoners, betekent dit dat tussen de 2.000 en 3.000 mensen laaggeletterd zijn. Hun taalniveau is lager dan het MBO 2 niveau, het minimale niveau van een startkwalificatie voor schoolverlaters. Het exacte aantal laaggeletterden is niet te bepalen. Dit wordt mede veroorzaakt door het feit dat laaggeletterden zich vaak schamen voor het niet goed kunnen lezen en schrijven en dit verborgen proberen te houden uit schaamte of uit angst om hun baan te verliezen.

De komende jaren zullen we gezamenlijk stevig blijven inzetten om laaggeletterdheid verder een halt toe te roepen.

Armoede en schulden

In 2017 is het project “Moedige Mensen” van Start gegaan. Een netwerksamenwerking waarin ondernemers, maatschappelijke organisaties uit Hoogeveen en De Wolden samen werken aan samenwerken om nieuwe antwoorden te vinden voor mensen die te maken hebben, of dreigen te krijgen, of liever nog te voorkomen dat ze in de schulden/armoede raken. Gaandeweg is besloten dat De Wolden en Hoogeveen hun eigen weg gaan.



Als spin-off van “Moedige Mensen” zijn we in 2018 gestart met het Informatiepunt Geldzaken. Dit is een samenwerking van (vrijwilligers)organisaties op het gebied van financiële/administratieve hulpverlening.

Het doel van het Informatiepunt Geldzaken De Wolden is om bewoners van De Wolden één informele ingang te bieden, waar ze voor hun financiële vragen en problemen terecht kunnen.

Open zijn over financiële problemen, laat staan hiervoor hulp te zoeken rust een taboe op. Met het Informatiepunt wordt getracht om drempelverlagend te zijn en in een eerder stadium financiële problemen aan te pakken om erger te voorkomen, preventief werken. Dit is een meerwaarde voor de inwoner, maar is mogelijk ook kostenbesparend om voorliggend een (duurder) schuldentraject proberen te voorkomen. In dit verband zijn we in 2018 gestart met een budgetcoach.

Het is de bedoeling dat het Informatiepunt Geldzaken toegang geeft tot alle formele en informele hulp die in De Wolden geboden kan worden op financieel gebied, naast de formele ingangen van de gemeente, Welzijn De Wolden en de eigen ingangen van de deelnemende organisaties.

Statushouders

Op dit moment is het onduidelijk hoe de stand van zaken is ten aanzien van de participatie en integratie en toekomstbeeld van de statushouders die al langere tijd (4 jaar) en degene die onlangs (1 jaar) in onze gemeente gehuisvest zijn. Om antwoord te kunnen geven op deze vraag wil de gemeente hier graag onderzoek naar laten doen.

De portefeuillehouder heeft daarom deze onderzoeksvraag uitgezet naar de primair betrokken ketenpartners (Welzijn, Vluchtelingenwerk, Actium).

Daarin is de centrale onderzoeksvraag gesteld: Welke knelpunten ervaren statushouders op het gebied integratie en participatie in De Wolden en welke oorzaken liggen daaraan ten grondslag?

Dit onderzoek is inmiddels afgerond. Met de uitkomsten in de hand de hand worden genoemde partijen uitgedaagd om een plan van aanpak te maken.

Onafhankelijke cliëntondersteuning

Inwoners die om wat voor reden dan ook zaken moeten regelen op het gebied van zorg, wonen, werk, veiligheid, inkomen en/of onderwijs, zien vaak door de bomen het bos niet meer. De zorg en ondersteuning die inwoners nodig hebben, zijn in allerlei aparte wetten ondergebracht. Vaak zijn deze te bereiken via verschillende loketten. Dat maakt het erg ingewikkeld. Wij willen maatwerk leveren en ervoor zorgen dat inwoners een cliëntondersteuner (co-ner) krijgen die past bij hun ondersteuningsvraag.

Onafhankelijk betekent dat hij/zij in de positie is om in het belang van de inwoner te werken en vertrouwelijk met de informatie omgaat. De co-ner wordt niet beïnvloed door financiële of andere belangen en maakt geen onderdeel uit van de toegang tot zorg.

Cliëntondersteuning gaat over zelfregie, de baas kunnen zijn en blijven over je eigen leven. De bedoeling is dat inwoners met een ondersteuningsvraag snel en goed geholpen worden en dat hun zelfredzaamheid en participatie versterkt wordt.

Cliëntondersteuning is in onze beleving meer dan alleen een telefoonnummer regelen, waar mensen hun vraag kunnen stellen. Soms is het al te moeilijk om zelf te bellen en/of de vraag te formuleren. In De Wolden kennen we reeds een fijnmazig netwerk van vrijwilligers en professionals die werkzaam zijn in het sociaal domein. Soms betekent dat we naar de minder zelfredzame inwoners toe moeten (eropaf).

In principe hebben we gezamenlijk (WDW, Mee Drenthe) alle kennis al wel in huis en daarmee ook de co-ners. De uitdaging wordt om de voordeur (centrale frontoffice) zo in te richten dat al die kennis snel op afroep beschikbaar komt. Dat betekent loskomen uit de eigen instituties en de kennis toegankelijk maken voor de samenleving als geheel.

Onbekend maakt onbemind... We zullen dus met z'n allen veel moeten investeren in PR en gerichte communicatie.

Ook hier geldt de gedachte dat onze ambitie moet zijn dat inwoners met een ondersteuningsbehoefte snel en vakkundig geholpen worden.

Begeleid wonen zonder indicatie

De noodzaak van deze voorziening is volgens het CJG van gemeente De Wolden en diverse andere partners aanwezig. Hulpverleners merken dat in voorkomende situaties hulpverlening aan een jongere niet zinvol is vanwege een contraproductieve thuissituatie, bijvoorbeeld: zorgen bij een jongere over een verslaafde vader, of een structureel met suïcide dreigende moeder waar de jongere zich verantwoordelijk voor voelt. Ook terugkerend huiselijk geweld tussen ouders maakt het soms niet haalbaar om de situatie van een jongere te verbeteren. Hij of zij zit thuis soms vast in een destructief systeem. Dit heeft zijn weerslag op het functioneren van de jongere: tegenvallende schoolresultaten, of zelfs uitval van een opleiding, niet gelukkig voelen, niet toekomen aan de eigen ontwikkeling, het niet aanleren van die vaardigheden die nodig zijn om zelfstandig te kunnen functioneren, gebukt gaan onder de zorgen over ouders, etc.

Regelmatig is er met de jongere zelf "niet iets mis", maar wordt zijn/haar ontwikkeling belemmerd door een ongezonde thuissituatie. Deze jongeren krijgen soms langdurig begeleiding, bijvoorbeeld vanuit AMW of SMW om ze te ondersteunen bij het staande houden in de huidige situatie, maar daarbij wordt niet de voortgang geboekt die wenselijk is.

Soms is het namelijk gewoon tijd voor meer zelfstandigheid; uit huis gaan, zodat hij/zij kan doorgroeien naar een goed zelfstandig functioneren in de samenleving.

Ineens volledig zelfstandig wonen (bijvoorbeeld op kamers in Zwolle) is soms nog een brug te ver. Vaak is er sprake van verminderd zelfvertrouwen en heeft iemand een overgangperiode nodig om te ontdekken dat hij/zij het zelf kan.

De gemeente heeft inmiddels haar goedkeuring gegeven voor dit project.

Maatschappelijke diensttijd

Een sterke samenleving biedt ruimte voor ontplooiing. En in een sterke samenleving zien mensen naar elkaar om en houden zij rekening met elkaar. Vanuit die gedachte ontwikkelt het kabinet de maatschappelijke diensttijd (mdt) voor jongeren. Om hen optimaal de kans te bieden betrokken te zijn bij de samenleving. De mdt biedt tijd en ruimte waarin jongeren zich inzetten voor een ander en zo hun eigen talenten ontdekken en ontwikkelen. Het is bovendien een kans om ervaring op te doen en misschien wel een duidelijker beeld te krijgen voor een toekomstperspectief. De mdt biedt ook de mogelijkheid om mensen met verschillende achtergronden en leeftijden dicht bij elkaar te brengen. Het is meedoen, door anderen te laten meedoen. Daar wordt iedereen sterker van.

Samen met Mensenwerk Meppel/Westerveld en de gebiedscoöperatie Zuidwest Drenthe hebben we bij Zonmw een subsidieaanvraag ingediend om uitvoering te geven aan de MDT gericht op plattelandsgemeenten. In januari 2019 wordt bekend of onze aanvraag gehonoreerd wordt.

Cultuur

Aandacht voor cultuur blijft in De Wolden onverminderd hoog op de agenda. Afgelopen jaar is er veel geïnvesteerd op de scholen en niet te vergeten de Cultuurexplosie.

WDW zal vanuit de brede schoolteams blijven investeren in het uitdragen van culturele vorming. Eind 2018 zijn we gestart met culturele huiskamerprojecten, waar inwoners hun huiskamer beschikbaar stelden aan muzikanten van allerlei pluimage om hun talenten te tonen. Een ongekend succes, waar we de komende jaren zeker opvolging aan willen geven.

De Cultuurexplosie (in 2017) heeft veel positieve energie gebracht. Het initiatief heeft geleid tot innovatieve samenwerkingen. Er zijn verbindingen gelegd tussen cultuur, ondernemers en evenementen. Ook de cultuureducatie in de gemeente heeft een belangrijke impuls gekregen. Deze positieve ontwikkelingen willen we vasthouden.

Het jaar na de Cultuurexplosie hebben we onderzocht hoe we de verbinding tussen cultuur, de vrijetijdsector en ondernemers kunnen versterken.

De Agenda 'Cultuur is belangrijk in De Wolden' is het resultaat van deze zoektocht. Samen met alle betrokkenen hebben we onder andere een analyse gemaakt van de sterke en zwakke punten en de kansen en bedreigingen en relevante trends. Vervolgens is deze analyse vertaald in de Agenda 'Cultuur blijft belangrijk De Wolden'. De agenda is een afsprakenboekje geworden van alle betrokkenen over de drie pijlers waar we de komende jaren samen mee aan de slag gaan.

Pijler 1: Cultuur is 'gezond'

- Cultuur verbinden met welzijn en sport
- Cultuur als middel voor maatschappelijke vraagstukken
- Talentontwikkeling (cultuureducatie)
- Ondersteunen vrijwilligerswerk

Pijler 2: Het verhaal van De Wolden

- Cultuurhistorie en cultureel erfgoed
- Toekomstbestendige musea
- Cultuur verbinden met natuur, recreatie en toerisme
- Storytelling en promotie van het aanbod

Pijler 3: Samen sterker

- Sterk netwerk
- Samenwerking bevorderen tussen evenementen
- Ondersteunen vrijwilligerswerk
- Promotie van het aanbod

Onze werkwijze

Terug naar de kern: het doen in de wijk en de bewoners vooruithelpen naar meer zeggenschap, actief inwonerschap, autonomie in het eigen leven en verbeterde leefbaarheid. Dat wat goed gaat en zelfstandig draait vooral zo laten. Daar waar plannen nog vertaald of aangepast moeten worden naar lokale acties, dit samen met inwoners en partners gaan werkstelligen.

Hierbij werken we vanuit de gemeentelijke opdracht met de zes basis gezondheidsaspecten van Positieve Gezondheid als methodische uitgangspunten.

De dorpen hebben vaste aanspreekpunten. De eropaf-mentaliteit straalt ervan af, goed bereikbaar, dichtbij (present en zichtbaar in de buurt via onze buurtcamper, telefoon/ e-mail en social media) en samen met bewoners verantwoordelijk zijn voor de opgave.

In 2014 zijn we gestart om van elke medewerker een generalistische buurtwerker te maken: de zogenaamde T-shaped professional. Dit principe hebben we grotendeels losgelaten. De praktijk heeft uitgewezen dat medewerkers het beste tot hun recht komen als ze mogen doen waar ze goed in zijn en waar hun hart ligt. Alle andere medewerkers gaan terug naar hun specialismen maar blijven wel, meer dan eerder, oog en oor houden voor de brede context.

De buurtwerkfunctie wordt uitgevoerd in twee buurtteams, waarin medewerkers uit verschillende organisaties uitvoering geven aan drie pijlers: fysiek (groen en grijs), sociaal en veiligheid.

Binnen onze werkzaamheden zetten wij onze capaciteit op verschillende manieren in. Wij geven prioriteit aan signaleren, preventie en waar mogelijk voorkomen van zwaardere zorg. Daarbij zijn wij alert op armoede, eenzaamheid, uitsluiting en overbelasting.

Waar mogelijk en nodig realiseren wij ontmoetingsactiviteiten en zo nodig bieden wij informele ondersteuning.

WDW heeft een onafhankelijke positie tussen allerlei partijen en kan juist daaruit de kracht halen om vernieuwing en verandering tot stand te brengen. De partijen om ons heen vragen ons ook om de verbindende rol in te nemen en daar gaan wij ons sterk voor maken.

De drie thema's nader belicht

Sterke samenleving

Dit thema omvat maatregelen die gericht zijn op actief inwonerschap, talentontwikkeling, eigenaarschap, leefbaarheid en sociale samenhang. Onze buurtwerkers met de specialisatie opbouwwerk maar zeker ook de jongerenwerkers zijn hierin de spin in het web.

Talentontwikkeling richt zich zowel bij jeugd en jongeren als bij volwassenen op het ontwikkelen van eigen kracht. Door talentontwikkeling wordt het gevoel van eigenwaarde versterkt en worden competenties verworven die nodig zijn om een bijdrage te leveren aan de samenleving. Kortom: het aanboren van het aanwezige potentieel en de kracht in de (lokale) samenleving om onderlinge steun te organiseren.

Bij deze ontwikkelingen wordt van alle betrokkenen (inwoners, vrijwilligers en professionals) een gezamenlijke inspanning gevraagd om nieuwe maatschappelijke activiteiten te ontwikkelen.

Beoogde maatschappelijke effecten

- De inwoners van De Wolden kennen de buurtwerkers en kunnen betekenis geven aan de veranderde rollen (welzijn, zorg, gemeente, bewoners).
- Eigenaarschap, verantwoordelijkheid nemen en zelfregie is bevorderd.
- Betrokkenheid, leefbaarheid en sociale samenhang is toegenomen.
- Bevorderen van ontmoeting, ontplooiing en talentontwikkeling.
- Bevorderen van culturele vorming

Preventie, voorkomen is beter dan genezen

Een zelfredzame samenleving, minder maatschappelijke kosten en een betere kwaliteit van leven voor alle inwoners. Willen we dit bereiken, dan moeten we investeren in een sterke sociale basisinfrastructuur. Die basis heeft een belangrijke preventieve functie en verkleint de behoefte aan zwaardere (zorg)voorzieningen. Dát is de transformatie, die we moeten uitbouwen.

WDW is ervan overtuigd dat betrokkenheid bij elkaar, in de buurt en op school, leidt tot vroegtijdige signalering van dreigende onbalans, als die nog niet om zware maatregelen of oplossingen vraagt. Onze schoolmaatschappelijk werkers zijn in het kader van kennen en gekend worden wekelijk zichtbaar aanwezig op de scholen. Dit wordt zeer gewaardeerd (leerkrachten, ouders) en wordt ook door ons ook als waardevol en effectief ervaren.

Dit thema omvat maatregelen voor mensen die moeten voorkomen dat ze in kwetsbare situaties geraken. Het gaat dan om (school)maatschappelijk werk, jongerenwerk, de inzet van de brede schoolteams op de IKC's maar ook activiteiten gericht op vroegsignalering zodat voorkomen wordt dat problemen later escaleren.

Preventieve ouderenzorg is gericht op thuiswonende ouders om gelukkig oud te worden en het zelfstandig functioneren te bevorderen. Meer bewegen, gezond te eten en sociale contacten te bevorderen

Natuurlijk staat de vraag van de inwoner centraal, maar dat wil niet zeggen dat de professional pas in actie 'mag' komen als de inwoner daarom vraagt.

Beoogde maatschappelijke effecten

- Door versterking van het voorliggende veld (preventie), vroegsignalering en adequate aanpak in de nulde en eerste lijn is tweedelijns specialistische zorg uitgesteld of voorkomen.
- Bevorderen van een gezonde leefstijl/sociale weerbaarheid.
- Het aantal professionele interventies is afgenomen ten gunste van informele dienstverlening.

Kwetsbare inwoner, een steuntje in de rug

Met kwetsbare inwoners bedoelen wij mensen die behoefte hebben aan ondersteuning op het snijvlak van zorg, welzijn en wonen. Bijvoorbeeld vanwege beperkingen op lichamelijk, zintuiglijk, verstandelijk gebied of vanwege psychosociale of psychiatrische problemen. Mantelzorgers kunnen overigens in hun zorg voor hun kwetsbare naaste(n) zelf ook kwetsbaar worden, wanneer zij overbelast raken.

Dit thema omvat maatregelen voor mensen die aan de rand van de samenleving staan en opnieuw de kans krijgen om deel te nemen. Deze zorg is meestal nodig voor mensen in multi-probleemsituaties. Er spelen vaak psychische problemen, verslaving, verwaarlozing, huiselijk geweld, schulden, dakloosheid of dreigende huisuitzetting.

Onze maatschappelijk werkers, medewerkers van informele zorg en sociale activering zijn op dit thema actief. Naast individuele en collectieve dienstverlening participeren zij in netwerken (buurteams, home teams, kernteam ouderen sociaal team). Ook schoolmaatschappelijk heeft hierin een belangrijke taak als zij de uitvoeringcoördinatie krijgen toebedeeld bij "multi problem" gezinnen.

Het gaat om mensen die beperkt zelfredzaam zijn maar die ook weer niet in grote mate zorgafhankelijk zijn. Mensen die een steuntje in de rug nodig hebben waardoor ze kunnen blijven deelnemen. Het gaat om begeleiding en ondersteuning in collectieve vorm maar ook om individuele voorzieningen, zoals woningaanpassingen, maatschappelijk werk, dagbesteding, sociale activering, ouderenadvies, alarmering, vervoer, begeleiding bij zelfstandig wonen en maatjesprojecten.

WDW staat voor sociale stijging voor iedereen die laag op de participatieladder staat en stappen omhoog kan en wil maken. Juist omdat zelfredzaamheid en participatie kernbegrippen zijn bij het verbeteren of handhaven van de kwaliteit van leven. Dit start met het doorbreken van afzijdigheid of isolement.

Het uiteindelijke doel van de participatieladder is economische participatie. WDW zet daar nadrukkelijk maatschappelijke participatie naast. Voor mensen voor wie arbeidsparticipatie nog niet haalbaar is, is het een leerzame tussenstap. Voor mensen zonder zicht op arbeidsparticipatie is het een zingevend alternatief. Maar ook voor mensen die wel een (betaalde) baan hebben is het een inspirerende aanvulling. Dat is nu net de kern van sociaal inwonerschap.

Beoogde maatschappelijke effecten

- De maatschappelijke, sociale en economische participatie is toegenomen, met de nadruk op groepen die het extra nodig hebben.
- De zelfredzaamheid van kwetsbare inwoners is toegenomen.
- Vangnet is gegarandeerd voor mensen die niet-zelfredzaam zijn.

Strategie



In deze paragraaf leggen wij de strategische doelen en doelstellingen van onze organisatie vast. Onze strategische doelen zijn afgeleid uit de verschillende interne en externe analyses die wij hebben gemaakt plus de missie en visie van onze organisatie. Belangrijk is om het verschil tussen visie en strategie scherp te houden: Een visie is **wat** onze organisatie wil bereiken, de strategie is **hoe** wij dit willen gaan bereiken. Met de strategie laat de organisatie zien welke keuzes zij maakt om haar visie te realiseren.

Een strategie richt zich doorgaans op een kortere termijn dan de missie en visie. Strategische doelen beslaan een periode van twee tot vier jaar, afhankelijk van de snelheid waarmee veranderingen in de omgeving zich voordoen.

Het is van belang om onderscheid te maken tussen doelen en doelstellingen. Een doel is in algemene termen het resultaat wat je werkelijk nastreeft. Bijvoorbeeld het aangaan van ketensamenwerking, het verbeteren van de kwaliteit van de zorg of het professionaliseren van de organisatie. Een doelstelling is het concretiseren van dit doel. Niet alleen het vaststellen van de strategische doelen en doelstellingen is van belang, minstens zo belangrijk is de doorvertaling naar acties, middelen, planning en verantwoordelijkheden.

Strategische doelen

Naast het realiseren van de beoogde maatschappelijke effecten hebben wij onszelf ook strategische doelen gesteld om de organisatie te verbeteren. Een aantal doelen uit het voorgaande koersplan blijven ook de komende jaren onverminderd van kracht of worden verder doorontwikkeld.

Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland

In 2018 hebben we binnen 4D besloten om het kwaliteitslabel van onze branchevereniging te verwerven. Dit label is gericht op vakmanschap, dienstverlening, organisatie en bestuur. Vakmanschap staat in dit label centraal. WWD hecht sterk waarde aan dit label om garant te staan voor kwaliteit van onze dienstverlening en deze te borgen. Het label draagt bij aan professionalisering van en bewustwording van de medewerkers wat betreft het vak dat ze uitoefenen.

Strategisch doel	Behalen kwaliteitslabel
Doelstellingen	VAKMANSCHAP 1. Implementatie van het “beroepscompetentieprofiel voor de Sociaal Werker”. 2. Onze professionals werken aantoonbaar aan hun vakmanschap en inzetbaarheid en de 10 competenties van de sociaal werker zijn richtinggevend voor beroepsmatig handelen. 3. Onze professionals zijn analytisch, reflectief en flexibel en leveren maatwerk. 4. De professionals van onze organisatie hebben een ondernemende houding door adequaat te reageren op vragen uit de samenleving en de opdrachtgever, deze voortdurend te verkennen en hun eigen inzet en capaciteiten hier op aan te passen. 5. Onze professionals streven veiligheid en onbesproken gedrag na. 6. Om het vakmanschap te stimuleren en te borgen vinden wij beroepsregistratie een geschikt middel (SKJ, Register Sociaal Werkers).

Doelstellingen	DIENSTVERLENING 1. Het uitgangspunt van onze organisatie is maatschappelijke meerwaarde. 2. Klanten kunnen zich wenden tot een vorm van klachtenregeling. 3. Door maatwerk te leveren, creëren wij meerwaarde voor individu en samenleving (in goede balans). 4. Onze dienstverlening onderzoeken wij periodiek en op eigen wijze op resultaten voor de klant, effectiviteit (o.a. kosten/baten) en maatschappelijke meerwaarde met als doel verbetering van de dienstverlening.
-----------------------	---

Doelstellingen	ORGANISATIE & BESTUUR <ol style="list-style-type: none"> 1. Wij streven ernaar om een lerende en ondernemende organisatie te zijn die zich continu verbetert. 2. Wij werken samen voor effectieve en doelmatige dienstverlening met stakeholders als collega organisaties, financiers en cliënten organisaties. 3. Wij zijn flexibel en spelen in op de maatschappelijke context 4. Onze bedrijfsvoering is op orde. 5. Wij zijn transparant over hoe we kwaliteit organiseren, borgen en leveren. 6. Wij faciliteren onze professionals in de uitvoering van hun vakmanschap. 7. Klanten kunnen zich wenden tot een vorm van cliëntenparticipatie. 8. Wij hebben de Governance code W&MD ondertekend en leven de hierin opgenomen afspraken na.
-----------------------	---

Een op innovatie- en resultaatgerichte organisatie

Uit de interne analyse is gebleken dat er een sterke behoefte is om innovatie een belangrijkere plaats te geven in de organisatie. Dit willen wij organiseren door het opzetten van een innovatieve denktank (projectenbureau), van waaruit bijvoorbeeld grotere pilotprojecten geïnitieerd kunnen worden. Afhankelijk van het beoogde doel kunnen hier externe partners bij aansluiten.

WDW is een professionele organisatie en levert meetbare en zichtbare resultaten af. Medewerkers werken hier systematisch aan en handelen doelbewust. Werkzaamheden die voortvloeien uit de opdrachten worden zoveel als mogelijk SMART (Specifiek-Meetbaar-Resultaat-Tijdgebonden) beschreven. Periodiek (per half jaar) wordt aan opdrachtgevers verantwoording afgelegd over de voortgang van de werkzaamheden. Naast deze verticale verantwoording willen wij ook graag onze behaalde resultaten bespreken met Dorpsbelangenverenigingen en Wmo-raad (horizontale verantwoording). De organisatie toetst de kwaliteit van haar dienstverlening met de "Plan-Do-Check-Act" cyclus.

Strategisch doel	Een op innovatie- en resultaatgerichte organisatie
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> - Inzetten op vernieuwende, inspirerende activiteiten, methodieken pilots (Positieve Gezondheid, MDT, cultuurprogramma's). - het opzetten van een innovatieve denktank met netwerkpartners. - Sturen op meetbare en zichtbare resultaten. - Bewustwording bij medewerkers dat onze resultaten altijd in relatie moeten staan met de beoogde maatschappelijke effecten. - Periodiek uitvoeren van klanttevredenheidsonderzoek.

Investeren in bestaande en nieuwe samenwerkingsverbanden

Effectief welzijnsbeleid kan alleen worden uitgevoerd in lokale netwerken. De missie van WDW is niet veelal zelfstandig uit te voeren. Natuurlijk worden activiteiten en diensten aangeboden, maar zelden staan deze geheel op zichzelf. Meestal is voor een duurzaam resultaat ook actie op andere beleidsterreinen nodig. In toenemende mate worden activiteiten en diensten ook geleverd in samenwerkingsverbanden of strategische allianties.

De afhankelijkheid van een goede samenwerking lijkt in eerste instantie misschien een punt van kwetsbaarheid voor de organisatie. De resultaten van het werk van WDW zijn deels afhankelijk van de inzet van anderen. Wanneer echter beseft wordt dat deze afhankelijkheid wederzijds is, dan vormt het feit dat deze zich ten aanzien van alle maatschappelijke partners manifesteert juist een punt van kracht.

Strategisch doel	Investeren in bestaande en nieuwe samenwerkingsverbanden
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> - De doorontwikkeling van regionale samenwerking met lokale welzijnsorganisaties (4D). - inrichten van een gezamenlijk frontoffice, met één telefoonnummer waar inwoners kunnen aankloppen met al hun vragen. - De doorontwikkeling van nieuwe (samenwerking)projecten met netwerkpartners (ketenaanpak ouderen, infopunt geldzaken, dementievriendelijke gemeente, Break, Gezond Ruinen, Cultuur blijft belangrijk in De Wolden, gebiedscoöperatie Zuidwest-Drenthe) - opzetten van “begeleid wonen” voor jongeren zonder indicatie. - De doorontwikkeling van de Brede schoolteams.

Doorontwikkeling buurtgericht werken

WDW wil investeren in het door ontwikkelen van het buurtgericht werken met als doel om de buurt te versterken, mensen bij elkaar te brengen en initiatieven te stimuleren. De andere belangrijke opdracht is dat er minder een beroep gedaan wordt op de (kostbare) tweedelijnszorg.

Strategisch doel	Door ontwikkelen buurtgericht werken
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> - De buurtwerkers weten wat er actueel speelt in hun dorp(en) en kennen de sociale kaart. - doorontwikkeling van de buurtteams. - Buurtwerkers zijn op gezette en ongezette tijden aanwezig in de kernen. - Inwoners/belangengroepen van De Wolden kennen de buurtwerkers en weten hun in toenemende mate te bereiken (persoonlijk, telefoon, website). - Investeren in de opbouwwerkfunctie. - doorontwikkeling ouderen maatschappelijk werk.

De goedbedoelde inzet van informele, vrijwillige dienstverlening voor kwetsbare, niet-zelfredzame inwoners is eindig. Zij mogen niet tussen wal en schip vallen. WDW staat garant voor de vangnetfunctie.

Strategisch doel	Blijvende ondersteuning aan kwetsbare inwoners
Doelstellingen	-Inwoners die niet gebaat zijn bij informele hulp en niet-zelfredzaam zijn, kunnen blijvend op onze steun vertrouwen.

Doorontwikkeling preventieve jeugdzorg

WDW wil verder investeren in de preventieve jeugdzorg (vroegsignalering, versterking van het voorliggende veld).

De praktijk is nu nog dat er een groot beroep gedaan wordt op de 2^e lijn jeugdzorg.

Strategisch doel	Door ontwikkelen preventieve jeugdhulp
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Kinderen uit kwetsbare situaties of kwetsbare kinderen krijgen de hulp die ze nodig hebben. Zo tijdig en laagdrempelig mogelijk.-Waar mogelijk gebeurt deze hulp altijd vanuit de 1^e lijn en op maat.-WDW blijft inhoudelijk sterk en gericht op vernieuwing en zeer actief binnen het voorveld van de jeugdhulpverlening.-Welzijn De Wolden en met name de schoolmaatschappelijk werkers dragen actief bij aan de inhoud en werkwijze van het CJG.-Waar nodig kiezen de SMW-ers positie, in afstemming met o.a. VO en handelen kordaat en niet-handelingsverlegen bij zorgwekkende situaties.- Het jongerenwerk verschuift naar het bieden van 'licht pedagogische' ondersteuning.-Huisartsen maken meer gebruik van het "voorliggende veld" en verwijzen minder makkelijk door naar de 2^e lijn.

Investeren in vrijwilligers

De rol van de professionals van WDW wordt er steeds meer een van procesbegeleider: mogelijk maken en tegelijk zoveel mogelijk overlaten aan de inwoners en vrijwilligers (stimuleren, regisseren, faciliteren, verbinden). Waar mogelijk zullen vrijwilligers bij ons eigen werk worden betrokken.

Vrijwilligers zullen steeds meer naast de professional in de organisatie staan. Daarmee wordt het noodzakelijk goede afspraken te maken over taken en verantwoordelijkheden van vrijwilligers en professionals. Bovendien willen wij de vrijwilligers meer betrekken bij het beleid van de organisatie.

Strategisch doel	Investeren in vrijwilligers
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- VIP in het middelpunt van de organisatie positioneren- Onderzoek doen naar de inzet van vrijwilligerswerk in De Wolden- Inzetten op taakgerichte vrijwilligers.- Inzetten op deskundigheidsbevordering.- Vrijwilligers meer betrekken en verbinden bij het beleid van de organisatie

Blijvende aandacht voor intern/externe communicatie en PR

Wij hebben gemerkt dat wij onze herkenbaarheid en bekendheid nog kunnen verbeteren. Daartoe zullen wij zichtbaarder worden in de kernen, meer aanwezig en beter bereikbaar. Ook willen we de communicatie over ons werk en onze mogelijkheden intensiveren en aansprekender maken en een bredere verspreiding geven.

Alle medewerkers van WDW kennen onze missie en visie en dragen deze enthousiast uit in het dagelijkse werk. Wij weten waarvoor wij staan, wat wij doen en wat je aan ons hebt. Wij zijn onze eigen ambassadeurs.

Wij vieren kleine en grote successen in de teams en in interne en externe media.

De interne communicatie is open en eerlijk en biedt mogelijkheden om mee te denken en te beslissen.

De externe communicatie van WDW is gericht op het verkrijgen van de juiste beeldvorming. WDW is een belangrijk aanspreekpunt in de wijk en je kunt op ons rekenen. De doelgroepen voor externe communicatie zijn hiermee bepaald; dit zijn de bewoners in de wijken waar WDW actief is, de samenwerkingspartners en de financiers van WDW.

Wij brengen periodiek berichten over ons werk naar buiten, zowel schriftelijk als mondeling tijdens gesprekken met partners en financiers.

Naast de gebruikelijke communicatie met klanten en vrijwilligers bouwt WDW systematisch aan het contact met onder andere raadsleden. Wij nemen daarin zelf het initiatief en wij kennen de politieke (vierjaren)cyclus en de politieke gevoeligheden. Er wordt regelmatig informatie overlegd met de politiek zonder vaste agenda zodat mensen uit de “vergadersetting” blijven. Daarnaast worden er regelmatig werkbezoeken georganiseerd waarbij gemeente en bedrijven een kijkje in de keuken gegund worden.

Regelmaat in de informatievoorziening vergt een ijzeren discipline maar werkt goed. Daarbij is het belangrijk om niet alleen met cijfers te werken maar vooral ook met verhalen en beelden (storytelling).

Het resultaat van heldere externe communicatie is een open en positieve beeldvorming bij (keten)partners, financiers en inwoners, die gestoeld is op onze prestaties. Hiermee bouwt WDW een stabiele positie op de in de regio.

Strategisch doel	Verbeteren van de communicatie en PR
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none"> - Wij zijn zichtbaar en herkenbaar aanwezig in de dorpen - Inwoners/belangengroepen van De Wolden weten hun buurtwerkers in toenemende mate te bereiken (persoonlijk, telefoon, website). - Alle medewerkers van WDW kennen onze missie en visie en dragen deze enthousiast uit in het dagelijkse werk. - Consequent sturen op gebruik van de huisstijl. - Wij vieren kleine en grote successen in de teams en in interne en externe media. - communicatiemedewerker aanstellen. - De interne communicatie is open en eerlijk en biedt mogelijkheden om mee te denken en te beslissen. - De externe communicatie bevorderen voor het verkrijgen van de juiste beeldvorming. - Wij brengen periodiek berichten over ons werk naar buiten, zowel schriftelijk als mondeling tijdens gesprekken met onze partners. - Blijvend investeren in gerichte scholing/training.

Bevorderen zelforganisatie en aanspreekcultuur

Sturen op verantwoordelijkheid betekent dat medewerkers veel eigen verantwoordelijkheden krijgen. Zij krijgen de ruimte om hun werk in te richten op de wijze die zij het beste vinden en zorgen er zelf voor dat resultaten bereikt worden. Daarom wordt deze aanpak ook vaak zelforganisatie genoemd. Ondanks alle vrijheid is er geen sprake van vrijblijvendheid. Medewerkers worden daadwerkelijk verantwoordelijk gehouden voor de resultaten die zij behalen. De sturing is daarmee vooral gericht op output (het resultaat) in plaats van op de werkprocessen zelf. De sturing bestaat ook uit ondersteuning bij het realiseren van de grotere verantwoordelijkheid. Opleiding, coaching en andere faciliteiten moeten beschikbaar zijn om de problemen die, zeker in de eerste fase ontstaan, de baas te blijven.

Kern van dit concept is dat er een team wordt gevormd en er vervolgens naar dit team zoveel mogelijk verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden gedelegeerd. Daar hoort dan een leidinggevende bij die niet controleert en stuurt maar coacht en faciliteert.

Van de teamleden wordt verwacht dat zij zelfstandig kunnen optreden.

Je kunt binnen de organisatie nog zoveel goede regels hebben opgesteld, wanneer er geen goede en open aanspreekcultuur is, gaan zelfs de beste regels eerder tegen dan voor je werken.

Een goed functionerend team kan niet zonder een adequate aanspreekcultuur. Hoe is dat in onze organisatie? Durven collega's elkaar aan te spreken? En niet alleen wanneer zij het goed doen, maar ook wanneer het nodig is?

Een keten is echter zo sterk als de zwakste schakel. Vrijblijvendheid en alleen maar goed werken onder direct toezicht van de leidinggevende voldoet allang niet meer. Eigen verantwoordelijkheid, betrokkenheid, teamgericht- en cliëntgericht werken zijn het devies.

Je moet er daarom op kunnen vertrouwen dat mensen zich vanuit hun professionaliteit en intrinsieke motivatie aan de afspraken houden en indien dat niet gebeurt, elkaar daar op aanspreken.

In 2019 zal onder de medewerkers een tevredenheidsonderzoek (MTO) worden afgenomen. Uitkomsten worden vergeleken met het MTO uit 2015 en krijgen opvolging in de vorm van concrete actiepunten om tevredenheid onder medewerkers te stimuleren, maar geeft ook inzichten in hoe de organisatie de medewerkers het beste kan coachen om visie na te streven.

Strategisch doel	Bevorderen van zelforganisatie en aanspreekcultuur
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Medewerkers krijgen de ruimte om hun werk in te richten op de wijze die zij het beste vinden en zorgen er zelf voor dat resultaten bereikt worden.- Medewerkers worden daadwerkelijk verantwoordelijk gehouden voor de resultaten die zij behalen.- Implementatie van Resultaat en Ontwikkelgesprekken (R&O).- Leidinggevenden zijn coachend en faciliterend.- Medewerkers durven elkaar aan te spreken wanneer dit nodig is en worden hierop ook aangesproken- MTO in 2019.- Blijvend investeren in gerichte scholing/training.

Stakeholders

WDW ziet de volgende groepen stakeholders: inwoners, medewerkers, maatschappelijke partners en de gemeente als opdrachtgever. Daarbij gaat het veel meer om het aanduiden van een rol, dan om een eenduidige groep. De traditionele rolverdeling tussen inwoners, (professionele) organisaties en gemeente verandert. Inwoners als stakeholdergroep zijn vooral de inwoners die gebruik maken van onze dienstverlening, maar inwoners die zij aan zij met ons meewerken aan het uitvoeren van onze dienstverlening zien wij als medewerkers. Opdrachtgevers en financiers zijn meestal overheden en soms maatschappelijke partners.

Inwoners

De kern in de visie van WDW heeft te maken met het beoogde maatschappelijk effect. Wat maatschappelijk gezien wordt nagestreefd, is echter niet altijd wat inwoners in eerste instantie willen. WDW realiseert zich dat onze aanpak de waardering van inwoners voor de prestaties van WDW onder druk kan zetten. Toch moeten en willen wij deze weg inslaan, juist omdat deze aanpak resultaten oplevert, die op de langere termijn beter en duurzamer zijn.

Strategisch doel	Inwoners zijn intensief betrokken
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Inwoners vinden de werkwijze van WDW effectief en motiverend.- Inwoners kunnen betekenis geven aan de veranderde rollen.- Eigenaarschap, zelf-organiserend vermogen, verantwoordelijkheid nemen en zelfregie is bevorderd.- Inwoners ervaren sociaal inwonerschap als zinvol.

Medewerkers

Alle medewerkers (vrijwilligers, stagiaires en professionals) zijn belangrijke stakeholders van WDW.

Het is voor ons vanzelfsprekend om medewerkers zo te ondersteunen en te faciliteren dat zij hun werk goed kunnen doen. De uitdaging is om met elkaar, professionals en vrijwilligers, nieuwe vormen van samenwerking te ontwikkelen en te faciliteren. Voor WDW zijn de medewerkers degenen die het beleid als eerste beoordelen op doelmatigheid. Daarom willen wij medewerkers intensief (blijven) betrekken bij het ontwikkelen en evalueren van beleid en het uitvoeren daarvan.

Strategisch doel	Medewerkers zijn intensief betrokken
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Wij zijn betrokken bij onze klanten en tonen verantwoordelijkheid voor hun welbevinden;- Wij hebben een grondige kennis van zaken wat betreft welzijn, zorg, wonen en financiën, en waar nodig kunnen wij die kennis snel up-to-date brengen.- Wij weten door ons enthousiasme vernieuwingen voor elkaar te krijgen en vrijwilligers aan ons te binden.- Wij hebben als geen ander oog voor het complete levensterrein van mensen, met daarnaast veel kennis over de kwetsbaarheid en versterkingsmogelijkheden van ouderen, mantelzorgers en vrijwilligers.- Wij zijn laagdrempelig, staan naast de klant, zijn gericht op mogelijkheden van mensen en wij laten mensen pas los als er een oplossing in beeld is.- Wij hebben als organisatie een plek als spin in het web binnen het sociale domein en die wordt ons gegund. Wij zijn geen bedreiging voor andere organisaties.

Maatschappelijke partners

Naast de inwoner en de gemeente is er nog een belangrijke groep van stakeholders: onze partners in de verschillende ketens.

WDW kiest voor samenwerken op alle niveaus, van strategisch tot en met operationeel. Wij zijn ervan overtuigd dat inwoners het beste zijn geholpen met een eenduidige en integrale aanpak, vanuit een multidisciplinair verband, waarin wordt gewerkt volgens de eigen kracht benadering. Door haar verankering in de lokale samenleving kan WDW de verbindende schakel zijn tussen inwoners en organisaties in het komen tot en realiseren van één plan, ook bij verschillende interventies naast elkaar.

Strategisch doel	Maatschappelijke partners zijn intensief betrokken
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Maatschappelijke partners kunnen en willen met WDW een sluitende aanpak ontwikkelen en realiseren voor kwetsbare inwoners.- Maatschappelijke partners ervaren WDW als een betrouwbare partner, die het samenwerken op effectieve en efficiënte wijze weet vorm te geven met respect voor elkaars expertise.- Maatschappelijke partners zien nut en noodzaak van het aangaan van (thematische) bondgenootschappen met als doel beleidsontwikkeling en vernieuwing van de aanpak van vraagstukken in het sociale domein.

Gemeente

Ondanks verwachte wisselingen in rollen is en blijft de lokale overheid onze belangrijkste opdrachtgever en financier van WDW. De gemeente De Wolden stelt de kaders op volgens analyses en beleid die door gemeente en WDW worden gedeeld, zowel inhoudelijk als financieel. Hierdoor wordt het ondernemerschap van WDW aangewakkerd.

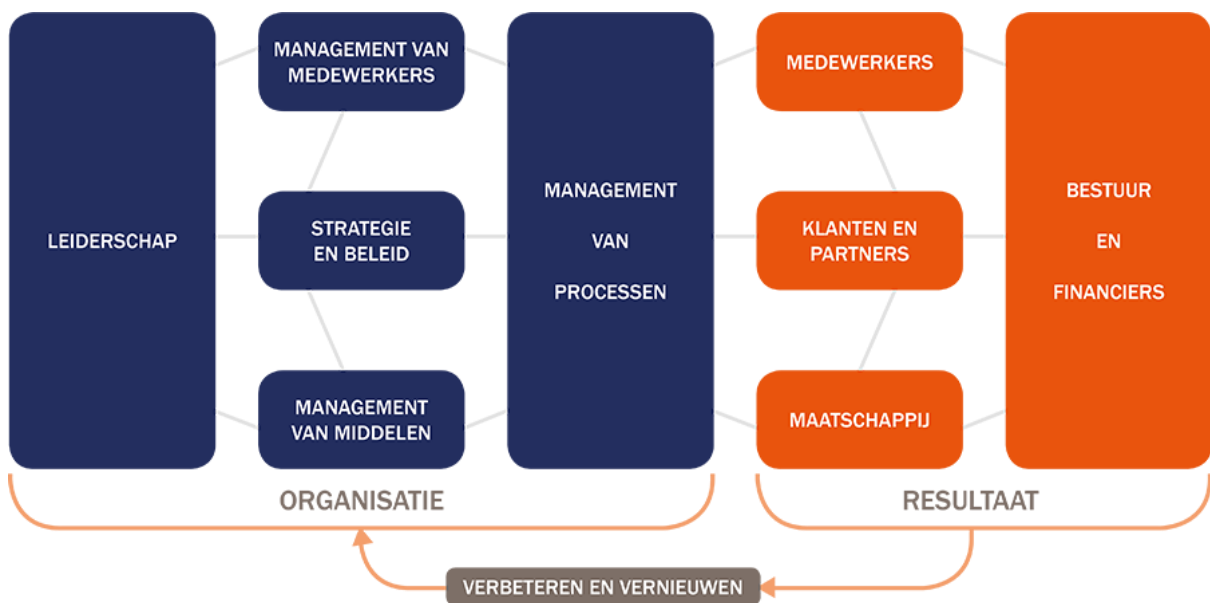
Strategisch doel	Gemeente is intensief betrokken
Doelstellingen	<ul style="list-style-type: none">- Gemeente betreft WDW als inhoudelijk en procesexpert vroegtijdig bij beleidsprocessen rond participatievraagstukken.- WDW weet haar werkwijze op concrete en inzichtelijke wijze te verbinden aan de doelstellingen.- De gemeente ervaart de kracht van preventie: door versterking voorliggende veld, vroegsignalering en adequate aanpak in de eerste lijn is tweedelijns specialistische zorg uitgesteld of voorkomen.- Gemeente en WDW sturen in toenemende mate op het bereiken van maatschappelijke effecten.

Bewaken, borgen, verbeteren

INK

WDW gebruikt het INK (instituut Nederlandse Kwaliteit) als managementmodel om de kwaliteit te borgen, bewaken en te verbeteren.

De kern van het INK-managementmodel is even eenvoudig als fundamenteel. Elke organisatie heeft een primair proces en de uitkomsten van dit proces moeten de behoeften van belanghebbenden van de organisatie bevredigen. Om dit te bereiken moet de organisatie weten hoe dit te organiseren vanuit een helder beeld van eigen ambities en kunnen. En als de doelstellingen niet worden behaald, moet daarop worden gereageerd



In de vijf organisatiegebieden, de linkerhelft van het model, wordt weergegeven hoe de organisatie is ingericht, gelet op de visie en de doelen van de organisatie. Ook wordt hier informatie aangereikt in welke richting de organisatie zich zou kunnen verbeteren.

De organisatiegebieden dagen het management uit om uitgaande van een heldere missie en visie ('Leiderschap'), een duidelijke strategie ('Strategie & beleid') te kiezen en daarbij passende doelen te formuleren, zowel voor de inzet van personeel ('Management van medewerkers'), geld, kennis en gebouwen ('Management van middelen') als voor de inrichting van processen ('Management van processen').

De vier resultaatgebieden (de rechterhelft van het model) geven weer wat de beoogde of bereikte resultaten zijn van de organisatie. De gedachte hierbij is dat een organisatie altijd resultaten bereikt voor een bepaalde doelgroep. Dat kunnen zijn: klanten, leveranciers en samenwerkingspartners, de eigen medewerkers, de maatschappij, het bestuur en de financiers (bijv. de overheid) van de organisatie.

Het INK model stelt dat de organisatie voor elk van deze doelgroepen moet bepalen welke resultaten het voor die doelgroep wil behalen (welke waardering). Oftewel: in welke mate wil de organisatie tegemoetkomen aan de wensen/ verwachtingen/ behoeften van de verschillende doelgroepen?

Vijf ontwikkelingsfasen

In het INK model worden vijf fasen onderscheiden, die doorlopen moeten worden om een excellente organisatie te worden. De fasen lopen op in mate van complexiteit. In de fasen zijn de vijf fundamentele kenmerken terug te vinden: naarmate de werkwijzen van de organisatie meer voldoen aan deze vijf kenmerken, bevindt de organisatie zich in een hogere fase. In fase 1 is de organisatie voornamelijk intern gericht en gaat alle aandacht uit naar het zo goed mogelijk uitvoeren van activiteiten. In daaropvolgende fasen komt de samenhang tussen activiteiten steeds duidelijker in beeld en slaagt de organisatie er steeds meer in om proactief op te treden en tijdig in te spelen op veranderingen en ontwikkelingen. Tevens is in latere fasen sprake van een sterkere gerichtheid op het voldoen aan de wensen en verwachtingen van de diverse doelgroepen van de organisatie.

Fase 1: Activiteit georiënteerd

In deze fase staat kwaliteit op de werkplek centraal. Medewerkers van de organisatie zijn erop gericht hun taak, het leveren van goede producten en diensten, zo goed mogelijk uit te voeren. De medewerkers zijn goed opgeleid. Vakmanschap wordt gewaardeerd. De directie regelt het beleid en de externe contacten en informeert de medewerkers hierover. Als er klachten zijn probeert de organisatie die te verhelpen.

Fase 2: Proces georiënteerd

Het primaire proces, het leveren van goede producten en diensten wordt beheerst: er bestaat een helder en gedeeld beeld van de wijze waarop producten en diensten aansluiten op de wensen van de klant en wat daarvoor aan inzet van personeel en middelen nodig is. De afzonderlijke processtappen zijn vastgesteld en taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven. Voor het primaire proces zijn prestatie-indicatoren afgesproken; op basis van metingen daarmee worden verbeteringen aangebracht

Fase 3: Systeem georiënteerd

Op alle niveaus (directie, team, individuele leerkracht) wordt systematisch gewerkt aan het verbeteren van het primaire proces. De 'Plan-Do-Check-Act cyclus' wordt toegepast zowel in het primaire proces als in de ondersteunende en besturingsprocessen. Voor alle processen zijn prestatie-indicatoren vastgesteld aan de hand waarvan wordt geëvalueerd en bijgesteld. Op deze wijze beïnvloedt de waardering van de jongeren, de ouders, het bestuur en de buurt/maatschappij in belangrijke mate het beleid van de organisatie. De focus ligt op het te voorkomen van problemen in plaats van het verhelpen van problemen.

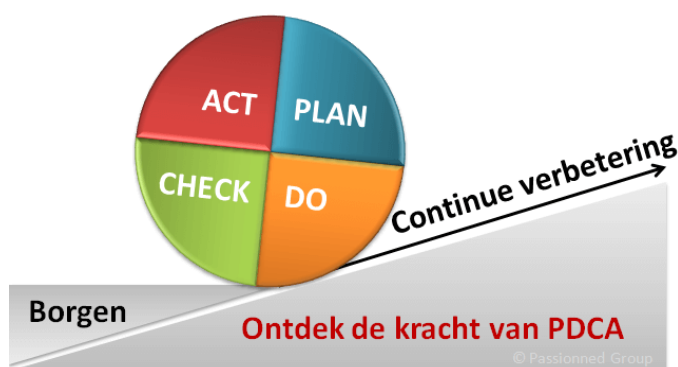
Fase 4: Keten georiënteerd

Het beleid van de organisatie komt in nauwe samenwerking met de partners tot stand. Partners zijn bijvoorbeeld andere organisaties, samenwerkingsverbanden, netwerken, ondersteunende organisaties en overheden. Het streven is om gezamenlijk maximale toegevoegde waarde te realiseren. Per partner wordt bepaald wie het meest geschikt is om een bepaalde taak uit te voeren. Ook de evaluatie van beleid wordt gezamenlijk met partners ondernomen. Innovatie staat voorop.

Fase 5: Transformatie georiënteerd

De organisatie is erop gericht om tot de besten te horen. Het proces van continu verbeteren is in de organisatiestructuur en –cultuur verankerd. Trends als maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in wetgeving worden vroegtijdig gesignaleerd. Op basis van een lange termijnvisie worden tijdig de bakens verzet om nieuwe activiteiten op te starten, de organisatieorganisatie daarvoor in te richten en de samenwerking met de partners bij te stellen.

PDCA



Het is noodzakelijk dat het bereiken van de vastgestelde strategische doelen en doelstellingen worden bewaakt en geborgd in de organisatie. De bewaking en borging van de strategie is onderdeel van de Plan-Do-Check-Act cyclus van de organisatie.

- Plan: Bepalen van ambities en richting, ontwikkelen van (strategisch) beleid, uitwerken naar doelen, jaarplannen van activiteiten.
- Do: Uitvoeren van plannen en activiteiten.
- Check: Meten van behaalde resultaten, analyse van de meetgegevens (mogelijke oorzaken van tegenvallende of zeer positieve uitkomsten), uitkomsten vergelijken met afgesproken doelen; conclusies trekken.
- Act: Formuleren van verbeterpunten op basis van getrokken conclusies. De verbeterpunten kunnen gelden voor de nieuwe planfase, of kunnen zijn bedoeld om tussentijds het beleid bij te stellen.

Rapportage, evaluatie en verantwoording gebeurt door middel van interne kwartaalrapportages. Belangrijke onderlegger is Werk in uitvoering 2019-2022, waarin de kwalitatieve/kwantitatieve doelen beschreven staan.

Op basis van deze uitkomsten wordt er een externe (half)jaarrapportage voor onze opdrachtgever gemaakt. 1 keer per jaar worden de resultaten besproken met de gemeenteraad, de Wmo-raad, cliëntenraden en Dorpsbelangenverenigingen.

Belangrijk om te onthouden is dat het strategisch Koersplan geen statisch document is, maar een dynamisch plan dat regelmatig herzien en bijgewerkt wordt.

Onderdeel	Review	Verantwoordelijkheid
Missie & Visie	Iedere 4 jaar	Directie/RvT
Strategische doelen	Iedere 4 jaar	Directie/MT/Buurtteams
Strategische doelstellingen	Iedere 2-4 jaar	Directie/MT/Buurtteams
Gehele strategische koersdocument	Iedere 2-4 jaar	Directie/MT/Buurtteams