

“Er is genoeg te doen!”

Strategisch plan 2023-2024

Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn

Sociale teams
Borger-Odoorn



“Er is genoeg te doen!”

Strategisch plan 2023-2024
Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn

April 2023

Sociale teams
Borger-Odoorn

Inhoudsopgave

06
Voorwoord

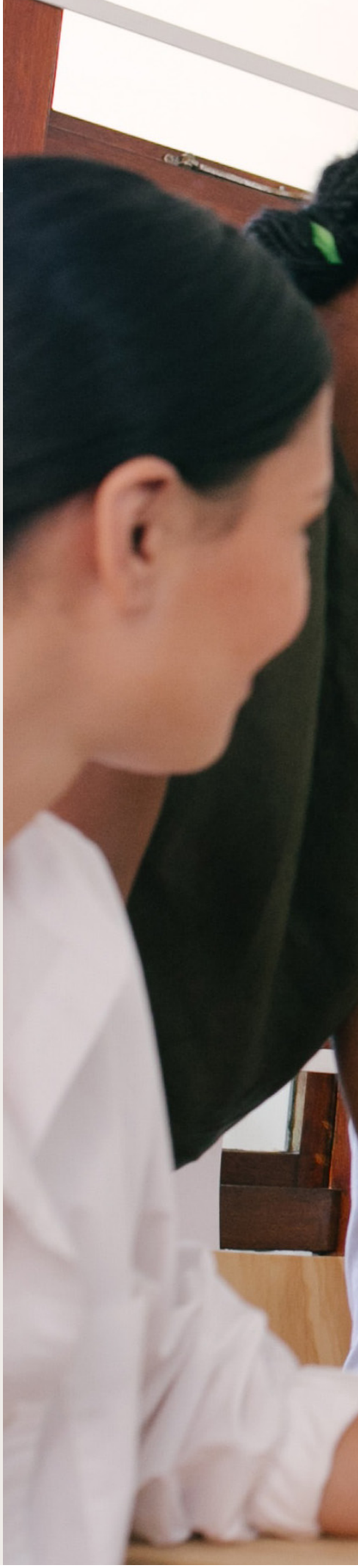
08
Trends en ontwikkelingen

10
Interne ontwikkelingen

12
Trends en ontwikkelingen in de cijfers

14
Genoeg te doen

22
Planning





Voorwoord

De afgelopen jaren heeft Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn zich ingezet om de inwoners van gemeente Borger-Odoorn te ondersteunen bij al hun maatschappelijke en gezondheidsvragen. We hebben ons als Stichting vanaf begin 2015 (het eerste jaar na de transitie) ontwikkeld tot waar we nu staan:

Een organisatie die goed in staat is om uitvoering te geven aan de Wet maatschappelijke ontwikkeling (Wmo), de Jeugdwet en de Participatiewet.

Daarbij voeren we projecten uit en anticiperen we op veranderingen. We doen dit zo integraal mogelijk, in opdracht van de gemeente en samen met onze stakeholders.

Terugblik

In ons vorige strategisch plan hebben we stilgestaan bij (de destijds) onzekere periode door de komst van het coronavirus. Inmiddels is het coronavirus onder controle. Wel hebben we nog te maken met de nasleep. Ook zijn er nieuwe onzekerheden die het pad van alle mensen kruisen. Het betreft externe factoren waar we als Stichting geen invloed op hebben. Ze maken het leven voor veel inwoners zwaar en onzeker. Binnen het sociaal domein zien we het effect hiervan en merken we dat de druk op ons werk toeneemt. De invloed van de overheid, de gemeente maar ook van de branche zijn eveneens onzeker.

Twee jaar vooruit

In dit strategisch plan kijken we twee jaar vooruit. We doen dit op basis van de trends en ontwikkelingen die we zien. Daarna geven we de hoofdthema's aan waar we ons op gaan focussen. Tegelijkertijd is er een planning opgesteld.

Over een jaar *(begin 2024)* reflecteren we op de stand van zaken op dat moment en we beoordelen of onze strategie nog voorziet in onze dagelijkse praktijk en op datgene dat op ons afkomt.

Met oprechte belangstelling, elke dag een beetje beter

We zijn een kleine, energieke organisatie. Met ongeveer 50 medewerkers zetten we ons in voor de inwoners van de gemeente, die ook onze opdrachtgever en financier is. We werken volgens de afspraken die daarover zijn gemaakt met de gemeente en we voelen ons verantwoordelijk om steeds te reflecteren op wat we doen, hoe we het doen en hoe we het nog beter kunnen doen. Hiervoor krijgen we feedback van de gemeente, luisteren we naar onze cliënten, de Dialoograad en de Ondernemingsraad. We klankborden met onze Raad van Toezicht en we staan open voor positieve en negatieve feedback.

Blijven anticiperen

Ons strategisch plan is niet in beton gegoten. We streven ernaar om wendbaar en flexibel te zijn. Zo kunnen we anticiperen op zaken die we niet voorzien maar die mogelijk wel aan de orde komen. Als er eerder een reden is om onze strategie aan te passen in verband met veranderingen in de wereld, ons land of binnen de gemeente, zullen we hiertoe voorstellen doen. Dit doen we in goed contact met onze opdrachtgever, de gemeente.

Missie

Wij ondersteunen de inwoners van ons werkgebied, preventief en curatief, laagdrempelig en dichtbij, respectvol en klantgericht, om hun autonomie en zelfstandigheid te vergroten. Daarvoor hanteren wij het Regenboogmodel als vraag gestuurd instrument om te bepalen welke vormen van dienst- en hulpverlening noodzakelijk en gewenst zijn. Dit doen wij door integraal samen te werken met alle betrokkenen rond de inwoner: één gezin, één plan en één regisseur. Ons uitgangspunt is dat iedereen, jong of oud, gezond of ziek, gezin of alleenstaand, kan meedoen in de maatschappij. In onze dienstverlening willen wij toonaangevend zijn.

Visie

De Stichting werkt integraal en doet dit van onderaf via netwerken (vanaf de keukentafel) en gemeenschappen (dorpen). We willen hierbij zoveel mogelijk normaliseren en voorliggende voorzieningen initiëren, samen met stakeholders en inwoners van onze gemeente, zodat de zelfredzaamheid toeneemt en maatschappelijke kosten afnemen. Het samen optrekken moet leiden tot goede netwerken en faciliteiten voor wonen, zorg, welzijn en ondersteuning, waarbij inwoners zoveel als mogelijk zelf aan zet zijn en meedoen naar vermogen. We streven duurzame resultaten na.

ONZE KERN-WAARDEN

1 VERTROUWEND
Vertrouwen en respect zijn het fundament van de relaties die wij aangaan met inwoners, collega's, opdrachtgevers en aanbieders. Dit doen wij op basis van professionele distantie om waardevrij te onderzoeken en te handelen.

2 VERBINDEND
Wij staan voortdurend in verbinding met inwoners, hun naasten en andere betrokkenen. We stellen ons daarbij open en respectvol op om te horen wat zij te zeggen hebben, zodat wij altijd goed op de hoogte zijn van de ontwikkelingen.

3 TRANSPARANT
We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen. We denken daarbij in mogelijkheden, zoeken eventueel nieuwe wegen en maken het niet moeilijker dan het is.

4 DAADKRACHTIG
We doen wat nodig is om snel en slagvaardig te handelen. Dat doen wij resultaatgericht en proactief met oog voor de onderlinge samenhang tussen inwoners, hun naasten en andere betrokkenen. Daarbij kijken we naar zowel de korte als de lange termijn.

5 LEREND
we stellen ons lerend op, we leren van elkaar, we trekken lering uit wat wij doen en we leren kritisch en zelf reflecterend te zijn.

Trends en ontwikkelingen

Om onze focus goed te kunnen bepalen voor de komende twee jaren, hebben we gesproken met en geluisterd naar onze stakeholders, de Dialoograad en de interne organisatie. Bij het bepalen van onze strategie zijn de ervaringen van onze medewerkers van groot belang. Zij hebben elke dag contact met wisselende inwoners van onze Gemeente en zij gaan dagelijks op huisbezoek. Samen met onze collega's hebben we gesproken over de maatschappelijke uitdagingen voor de komende periode.

Diversiteit in doelgroepen

Als gevolg van de oorlog zijn veel Oekraïners naar Nederland gevlucht, naast de instroom aan statushouders en mensen die in het kader van de Hotel Accommodatie Regeling (HAR) binnen de gemeente zijn gehuisvest. De AZC's en vluchtelingenwerk zijn overbelast en daardoor niet goed in staat om hun werkzaamheden goed te verrichten. Dit vraagt extra inzet van gemeenten en Zorg en Welzijn gerelateerde organisaties. Ook de Stichting heeft te maken met de onrust en extra werkzaamheden die hieruit voortvloeien. Hierdoor zijn wij vaak werkzaam op terreinen waar niet onze opdracht ligt. Om ons werk goed te kunnen blijven doen, zullen wij ons de komende jaren vaker de vraag stellen waar we van zijn. Wat doen we wel en wat doen we niet.

Wonen

Er is veel druk op vrijkomende huizen, want naast de genoemde doelgroepen zoeken ook jongeren een woning en er zijn meer huizen nodig voor echtparen en stellen met relatieproblemen. Ook veel ouderen verlangen passende huisvesting.

Jeugd

Het aantal jongeren in onze gemeente vraagt steeds meer en duurdere zorg. Huisartsen, de GGD, scholen en ook ouders vragen begeleiding en/of behandeling voor hun kinderen als ze zich zorgen maken of wanneer zij ervaren dat het opvoeden een zware wissel trekt binnen het gezin. De wachttijden voor divers aanbod lopen op tot een jaar en langer, waardoor situaties in een aantal gevallen ook verslechteren. We doen wat binnen ons vermogen ligt om (ter overbrugging) kinderen zoveel als mogelijk te beschermen door wanneer dit noodzakelijk is op zoek te gaan naar alternatieve vormen van ondersteuning. We zien een toename van de inzet van de Stichting bij kinderen/ jongeren die zorg krijgen vanuit het gedwongen kader en hierbij geconfronteerd worden met lange wachtlijsten.

"De inflatie is hoog, veel gezinnen kunnen hierdoor moeilijk rondkomen"

Ouderen

Het aantal ouderen neemt toe en daardoor is er veel vraag naar de Wmo-voorzieningen. Naast hulp bij het huishouden gaat het ook om "rollend vervoer", waaronder scootmobielen en woningaanpassingen. Verhuizen is in veel gevallen niet mogelijk, hoewel dit met regelmaat wel een passende oplossing is.

Krapte op de arbeidsmarkt

Steeds meer aanbieders hebben moeite om personeel te vinden en te binden. Voor mensen die willen werken is het aanbod groot en divers. Ook de Stichting merkt dat het werven van professionals een steeds grotere uitdaging wordt. We vissen als aanbieders voor een groot deel in "dezelfde vijver" en we merken dat door personele krapte vooral de startende professionals





"Steeds meer aanbieders hebben moeite om personeel te vinden en te binden"

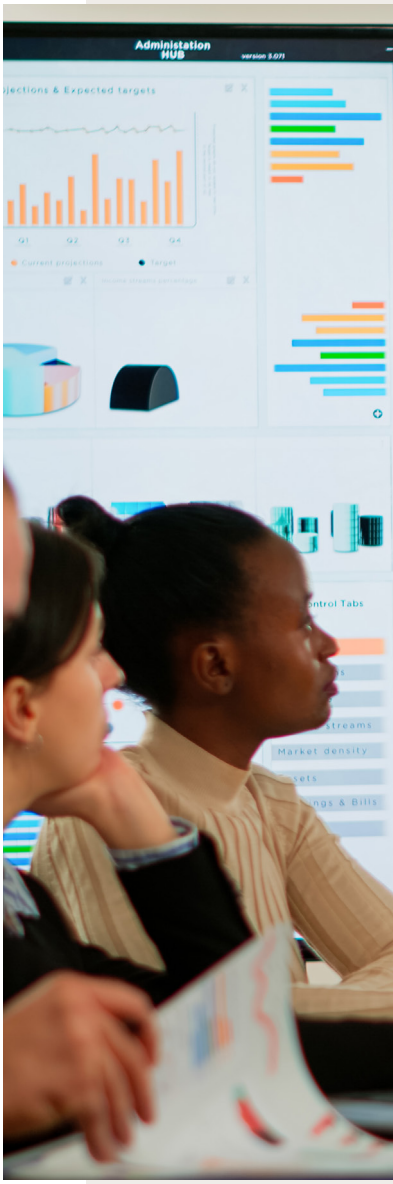
veel aandacht nodig hebben om zich het werk eigen te maken en niet vroegtijdig te stoppen. Werkzoekenden kunnen meer dan anders eisen stellen en kiezen voor de werkgever die het beste bij hen past.

Re-integreren blijft lastig

Tegelijk zien we een grote **groep inwoners** -waaronder statushouders- die gebruik maakt van de bijstand en **moeilijk (re)-integreert op de arbeidsmarkt.** De oorzaak is naast (chronische) psychische- en fysieke problematiek ook gelegen in het feit dat een grote groep inwoners weinig opleiding heeft genoten, andere werkopvattimgen heeft en tevreden is met de huidige situatie. De statushouders worden moeizaam toegelaten tot taalonderwijs door krapte in het onderwijs. Meer dan in het verleden zien we zwaardere -chronische- problematiek bij statushouders, waardoor zij moeilijker bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.

(Energie)armoede

De inflatie is hoog, de brandstofprijzen zijn enorm gestegen en daardoor wordt het levensonderhoud ook steeds duurder. **Veel gezinnen kunnen hierdoor moeilijk rondkomen.** Een derde deel van alle statushouders kan hun vaste lasten niet betalen uit de bijstand. Ze starten met schulden. Het betalen van de vaste lasten is momenteel ook voor veel gezinnen een grote uitdaging. Het aantal mensen met schulden neemt daardoor langzaamaan toe. Verrassend genoeg gebeurt dit langzamer dan verwacht, maar er zijn al schrijnende situaties bekend. We verwachten dat de komende jaren ook de middeninkomens meer moeite zullen hebben om hun rekeningen te kunnen betalen. Met regelmaat zien we inwoners die de kachel laag- of uitzetten en die daarnaast slecht ventileren, waardoor ze gezondheidsklachten krijgen.



Interne ontwikkelingen

Inspelend op de trends en ontwikkelingen is ook gesproken over wat intern speelt en wat nodig is en wat we (al) doen.

Flexibel inzetbaar

De casussen waar de Stichting aan werkt zijn momenteel zeer divers en onvoorspelbaar. Door de enorme diversiteit aan doelgroepen, regelingen en maatschappelijke vraagstukken wordt enorm veel kennis en flexibiliteit van de medewerkers gevraagd. Er is veel oog voor de veiligheid van medewerkers en niet zelden wordt om die reden gekozen voor meerdere medewerkers op één dossier, waarbij één regisseur de regie voert. Teams moeten hiervoor wendbaar en flexibel zijn en goed in kunnen spelen op de actualiteit.

Inzet medewerkers

Het lukt de Stichting nog steeds om voldoende gekwalificeerd personeel te werven. Het werken vanuit één hoofdlocatie en de daarbij gerealiseerde functiedifferentiatie maken het mogelijk om kwalitatief en kwantitatief de juiste mensen beschikbaar te hebben voor centrale- en decentrale vragen op locaties. Het maakt de Stichting flexibeler in het werven van personeel en geeft ruimte voor efficiëntere werkprocessen en interne samenwerking.

Bereikbaarheid

Bereikbaar zijn is van groot belang. De Stichting is via diverse kanalen bereikbaar: via de mail, de telefoon, via spreekuren in de MFA's in Nieuw-Buinen en Valthermond en het kantoor in Borger, de praktijkondersteuners bij de huisartsen, de kansencoaches op de scholen, via de chat, via contactformulieren en sinds kort via de buurtkamer in Nieuw-Buinen. Daarnaast voeren de medewerkers jaarlijks honderden huisbezoeken uit. Tijdens de huisbezoeken krijgen inwoners direct de contactgegevens van een regisseur. We kunnen op dit moment nog voldoen aan de wettelijke termijnen waarin een vraag wordt opgepakt.

Samenwerking

De samenwerking met stakeholders verloopt steeds beter. We weten elkaar goed te vinden en maken gebruik van elkaars diensten en expertise. Dat is ook nodig om samen sterk op te kunnen treden in moeilijke situaties. Het samenwerkingsconvenant (momenteel in de maak) faciliteert de samenwerking en geeft ruimte voor een integrale benadering van vragen van inwoners binnen onze gemeente. Hieraan werken mee; politie, de OGGz (waaronder de GGZ, GGD, Cosis en VNN), de gemeente, Andes, de woningcorporaties Lefier en Woonservice en de Stichting.



Trends en ontwikkelingen in cijfers

Bron CBS 2021/2022: Gezondheid / Bron monitor Stichting en Gemeente

Het aantal huishoudens met Wmo zorg en ondersteuning in onze gemeente is in 2022 hoger dan gemiddeld in Nederland.

	Borger-Odoorn	Nederland
Hulp bij het huishouden	39	27
Hulpmiddelen	48	40
Maatwerkarrangement	75	64

Er wordt daarnaast ook meer gestapeld met voorzieningen per wet. Er wordt iets meer gebruik gemaakt van huisartsenzorg en ook iets meer van de wijkverpleging. Het Wmo abonnementstarief maakt de ***drempel naar het verbruik lager.***

Trends en ontwikkelingen in cijfers

Bron CBS 2021/2022: Gezondheid / Bron monitor Stichting en Gemeente

1

Het aantal sporters in onze Gemeente ligt **ongeveer 10% lager** dan in de rest van Nederland.

2

Het percentage overgewicht ligt **ongeveer 7% hoger** dan in de rest van Nederland. Dit zien we al op jonge leeftijd ontstaan.

3

In 2022 wonen er **966 mensen van de 1000 inwoners** die 70 jaar of ouder zijn zelfstandig ten opzichte van 952 inwoners in Nederland

4

Volgens de laatste cijfers van het CBS zijn de **inwoners van Borger-Odoorn ruim 5% minder eenzaam** dan de rest van Nederland.

5

Onze Gemeente heeft in 2022 een **hoger aantal jongeren tot 18 jaar** die gebruik maken van jeugdzorg *(1,7% ten opzichte van 1,1% in Nederland)*. Ook heeft onze gemeente meer jongeren die elders verblijven.

6

Kinderen **bezoeken 6% minder de tandarts** voor periodieke controle dan in de rest van Nederland.

7

Het aantal unieke jeugdigen stijgt vanaf 2020. **In 2021 en 2022 lijkt het aantal stabiel.**

8

De gemiddelde kosten per jeugdige **stijgen in 2021 met 37%.**

9

Van alle jeugdaanbieders waarnaar de Stichting verwijst, **betreft 15% tot 20% verwijzingen** naar aanbieders waar voorgaande jaren niet naar verwezen is. Maar het totaal aantal verschillende aanbieders waarnaar zij verwijzen blijft wel jaarlijks rond de 45.

10

Het woonplaatsbeginsel is **geïmplementeerd.** Dit is een hulpmiddel om te bepalen welke gemeente verantwoordelijk is voor de jeugdhulp aan een jongere.

11

Het aantal mensen met een bijstandsuitkering is de afgelopen jaren gedaald *(20% ten opzichte van 2018)*. Daarnaast is het aantal inwoners met een re-integratievoorziening lager dan in de rest van Nederland.



Wat verder opvalt

1. Inwoners doen meer beroep op zwaardere voorzieningen. Zo daalt de vraag om eenvoudige rolstoelvoorzieningen, maar neemt de vraag om een elektrische rolstoel toe.

2. Het aantal casussen met jeugdigen blijft vrij stabiel, maar de voorzieningen worden zwaarder en duurder.

3. Mensen in de bijstand zijn moeilijker bemiddelbaar, omdat het voor een groot deel een groep inwoners betreft die langdurig gebruik maakt van de bijstand en die, naast dat ze in veel gevallen laag zijn opgeleid, ook geen werknemersvaardigheden bezitten.

4. Maatschappelijke vraagstukken domineren het sociaal domein in Groningen en Drenthe
   a) bestaanszekerheid en armoede,
   b) gezondheidsverschillen,
   c) polarisatie/vertrouwen
   d) nabije en vrij toegankelijke voorzieningen en diensten voor jong en oud.
   Deze vraagstukken werken door in de kwaliteit van leven van de inwoners.

Genoeg te doen

De druk op de sociale voorzieningen is groot en tegelijk blijkt het steeds moeilijker om wachtlijsten te voorkomen. We willen de inwoners zo snel en zo goed mogelijk te woord staan en oog hebben voor urgente zaken. Gelet op de grote hoeveelheid aan maatschappelijke vraagstukken is het helder dat er veel werk te verzetten is in onzekere tijden. De samenwerking met stakeholders is in dit kader van groot belang en het is hierbij noodzakelijk om te weten wat we van elkaar kunnen verwachten. Onze interne werkprocessen moeten hier dienend aan zijn. Een doel- en oplossingsgerichte aanpak helpt vaak in het verkleinen en normaal maken van problemen.

Focus op vier hoofdthema's

Op basis van vier hoofdthema's speelt de Stichting de komende twee jaren in op de maatschappelijke ontwikkelingen en het effect hiervan op onze inwoners.

- Bereikbaarheid en verwijzen
- Gezondheid
- Meedoen
- De interne organisatie



Bereikbaarheid en verwijzen

We willen werken aan goede (o.a. telefonische) bereikbaarheid en snelle hulp aan inwoners, waar mogelijk doorverwijzen naar oplossingen die dichtbij en eenvoudig bereikbaar zijn. Gelet op de grote hoeveelheid aan vragen is het nodig om bij de vraag inzage te krijgen in de urgentie, zodat goede opvolging van de vraag kan worden aangeboden. Hiervoor is het nodig dat de juiste deskundigheid beschikbaar is voor zowel het proces van vraag naar passende ondersteuning als ook naar het aanbod dat vervolgens gewenst is. Omdat er schaarste in het aanbod is, gaan we optimaal samenwerken met onze stakeholders om daardoor zo vroeg als mogelijk inzicht te krijgen in vragen en in de gelegenheid zijn om samen de verantwoordelijkheid te nemen voor het aanbod, waardoor inwoners zo goed als mogelijk worden ondersteund. Door bijvoorbeeld de inzet van praktijkondersteuners Jeugd bij de huisartsen kunnen de sociaal werkers de huisartsen ondersteunen bij de doorverwijzing van jongeren naar de best passende jeugdzorgaanbieder.

Wat gaan we samen doen?

1. **In 2023 willen we de in 2022 ingezette triage voorzetten en verbeteren.** Hiervoor is het nodig dat de telefonische bereikbaarheid technisch wordt aangepast, waardoor de triage kan worden verbeterd. Ook gaan we de huidige vorm van triage evalueren en waar nodig verbeteren. We zorgen er na de aanmelding voor dat we goed in contact blijven met de inwoners. Deze werkwijze zorgt voor een effectieve opvolging van de vraag en verkort de wachttijd.

2. **De bereikbaarheid van sociaal werkers/regisseurs en de samenwerking met de huisartsen gaan we verbeteren door de inzet van POH-ers jeugd bij alle huisartsenpraktijken te realiseren.** Waar nodig en gewenst gaan we onze medewerkers bijscholen, zodat zij kortdurend kinderen en hun ouders kunnen ondersteunen, waardoor een indicatie kan worden voorkomen. We gaan de inzet monitoren en inzage geven in het behaalde resultaat.

3. **De inzet van kansencoaches op alle basisscholen gaan we evalueren en aan de hand van de evaluatie gaan we beoordelen of borging van deze inzet passend is.** Inmiddels hebben namelijk alle basisscholen een kansencoach. De kansencoaches hebben ook een belangrijke rol in het verbinden van vragen van leerkrachten, ouders en kinderen aan voorliggende voorzieningen van onze samenwerkingspartners.

4. **De buurtkamers in zowel Nieuw-Buinen als ook in Valthermond gaan we samen met stakeholders realiseren.** Hierdoor kunnen inwoners dagelijks ook in de MFA's terecht met vragen.

5. **Er wordt een bestuurlijk stuurgroep overleg gestart onder de naam Netwerkoverleg sociaal domein.** Momenteel wordt aan een samenwerkingsconvenant gewerkt ten behoeve van de deelname van politie, de OGGz (waaronder de GGZ, GGD, Cosis en VNN), gemeente, Borger-Odoorn, Andes, woningcorporaties Lefier en Woonservice en de Stichting. Het doel is dat er in korte lijnen afspraken worden gemaakt over integrale, veelal complexe, casuïstiek. Dit is het vehikel waarnaar opgeschaald kan worden als vragen stagneren en het aanbod vertraagd.

6. **Er is een periodiek overleg wonen, zorg en welzijn**, waarin actuele bestuurlijke vraagstukken door de woningcorporaties Lefier en Woonservice, Andes, de Gemeente en de Stichting worden besproken met als doel op de hoogte te zijn van elkaars actualiteit en waar nodig en gewenst oplossingen voor inwoners te forceren.

7. **Samen met de Gemeente en de beide woningcorporaties** participeert de Stichting in bijeenkomsten voor inwoners over energiearmoede.

8. **Vanaf 2023 besteden we maandelijks aandacht aan onze zichtbaarheid** door berichten op social media, berichten in de "Week in, Week uit" en aandacht voor onze website. Hiervoor hebben we maandelijks een aantal uren kennis beschikbaar van een communicatieadviseur.

9. **Periodiek vinden de Meet and Greet bijeenkomsten plaats, waarbij onze medewerkers de aanbieders ontvangen en een thema bespreken.** Deze bijeenkomsten zullen de komende jaren ook toegankelijk zijn voor nieuwe aanbieders die mede door de coronapandemie nog niet hebben deelgenomen.

10. **De contacten met buurtgemeenten zijn gelegd en deze krijgen de komende twee jaren een vervolg** in de vorm van samen scholingsprogramma's aanbieden, uitwisseling van trainees, leren van elkaar en het uitwisselen van beleid en good practises. We nemen soms casuïstiek van elkaar over als de situatie daarom vraagt, ondersteunen bij de klachtenprocedure en nemen indien nodig elkaars crisisdienst waar.

11. **De samenwerking binnen expeditie de Monden heeft ons geleerd dat samen vanuit diverse disciplines optrekken leidt tot mooie verbindingen en korte lijnen**, waarbij je snel een beroep op elkaar kunt doen. Deze ervaring maakt dat steeds meer collega's vanuit andere organisaties een dag(deel) op het centrale kantoor van de Stichting komen werken om gebruik te kunnen maken van elkaars expertise. Daarnaast ontmoeten zij elkaar in de Buurtkamers en op de locaties in Valthermond en Nieuw-Buinen.

Gezondheid

Door alle maatschappelijke gebeurtenissen staat de toch al minder goede gezondheid van veel inwoners onder druk. Vooral de psychische gesteldheid van inwoners, de financiële zorgen en de fysieke problemen domineren hierbij. We willen hen zo goed als mogelijk ondersteunen om daarmee de zorgen te reduceren en perspectief te bieden. Ook bij kinderen en jongeren zien we na de coronaperiode andersoortige problemen zoals eenzaamheid, depressiviteit en angst. Gelet op het feit dat de inwoners van onze gemeente verhoudingsgewijs meer gezondheidsproblemen ervaren dan landelijk, maakt dat we alert zijn en hier aandacht voor hebben.

Wat gaan we samen doen?

1. **We zoeken de samenwerking** met Andes, participeren in het netwerk LEA (Lokaal Educatieve Agenda), waardoor we veel contact hebben met het onderwijs, stemmen af met huisartsen en zo nodig met medisch specialisten en werken samen met de combicoaches.

2. **Samen met Andes werken we aan het realiseren van één financieel team met experts ten behoeve van lichte- en zware financiële vraagstukken**, dat zich richt op de ondersteuning van sociaal werkers/ regisseurs ten behoeve van inwoners met financiële problemen. Het financiële team focust op vroeg signalering, voorlichting, schulden en ondersteuning bij het aanvragen van toeslagen en/of gemeentelijke regelingen, waaronder de voorzieningen wijzer. Door deze wijze van organiseren bundelen we de deskundigheid, zetten we in op professionalisering en deskundigheidsbevordering en zorgen we voor één organisatie overstijgende toegang voor alle financiële vragen.

3. **We bieden volwassen werkloze "thuiszitters" workshops aan die gericht zijn op gezond leven en werken samen met combicoaches.** Hierdoor kunnen we passieve inwoners stimuleren tot bewegen, zodat zij conditie opbouwen en langzaamaan werk-fit worden.

4. **We zijn actief binnen het onderwijs en werken samen met leerkrachten aan het signaleren van gezondheidsproblemen bij kinderen.** Het eten van gezonde voeding is hierbij een aandachtspunt naast het kunnen meedoen door kinderen. De psychische- en sociale gezondheid zijn immers van groot belang bij het opgroeien. De sociaal werkers zijn wekelijks een aantal uren in de scholen en hebben met regelmaat overleg met de leerkrachten over het welzijn van de kinderen. Ook voeren zij gesprekjes met de kinderen en begeleiden zij kinderen kortdurend om daarmee een indicatie te voorkomen. Ook is er in overleg met de combicoach veel aandacht voor sport en spel met als doel kinderen af te leiden van problemen die zij ervaren, te normaliseren en zware inzet te voorkomen. De werkwijze zal in 2023 geëvalueerd worden.

5. **We zetten een kindercoach in bij gezinnen waarvan we weten dat de ouder(s) moeite ervaren** bij het opvoeden en waarvan de kinderen hierdoor afwijkend gedrag laten zien. Door deze laagdrempelige inzet willen we zwaardere inzet voorkomen en mogelijke wachtlijsten overbruggen. In 2023 zullen we de werkwijze evalueren.

6. **Bij langdurige ondersteuning van inwoners, kijken we nadrukkelijk naar de leerbaarheid van deze gezinnen en beoordelen we of het afschalen naar lichte ondersteuning verantwoord is.** We bekijken met de collega's van de Gemeente of er voldoende passende vormen van ondersteuning zijn ingekocht.

7. **De inzet van het preventiewerk wordt het komende jaar geëvalueerd** en afhankelijk van de uitkomsten worden er afspraken gemaakt over de borging van deze vorm van ondersteuning aan de inwoners die een "goede buur" missen.




Genoeg te doen

Meedoen

Meedoen is voor iedereen een belangrijk uitgangspunt, omdat het bijdraagt aan zingeving en contact met anderen. Door de coronapandemie hebben veel inwoners -waaronder jongeren- een lange periode niet of minder "mee kunnen doen". Dat heeft een effect op het leven van veel inwoners en dat zien we binnen de sociale teams aan de vragen die zich aandienden na diverse lockdowns. Voor kinderen is het naar school gaan van groot belang. Ook ondernemers hebben de nodige problemen ervaren. Na de pandemie was er volop werkgelegenheid. Er was zoveel aanbod dat er niet aan de vraag voldaan kon worden. Onder andere de horeca was hiervan binnen onze gemeente de dupe. Ook in 2022 was er veel vraag naar werknemers, maar bleken beschikbare inwoners onvoldoende geschikt voor de gevraagde functies. Het inburgeringstraject van onze statushouders wordt bemoeilijkt door overbelasting van vluchtelingenwerk en van het onderwijs voor inburgeraars. Hierdoor stagneren trajecten en zijn inwoners (nog) niet bemiddelbaar naar werk. Daarnaast hebben statushouders opvallend meer chronische gezondheidsproblemen. Een grote groep mensen die momenteel (veelal langdurig) een bijstandsuitkering krijgt, ervaart gezondheidsproblemen waardoor zij geen betaald werk kunnen verrichten en in proeftrajecten onvoldoende geschikt blijken. Na langdurige werkeloosheid blijkt ook dat deze groep inwoners opnieuw aan het arbeidsritme moet wennen en snel overvraagd wordt. Een bijkomend punt is dat de inwoners vaak onvoldoende digitaal vaardig zijn, waardoor ze geen of onvoldoende gebruik maken van sociale/minima voorzieningen. Ook laaggeletterdheid vraagt onze aandacht.

De ouderen in onze gemeente

Hoewel uit landelijke cijfers blijkt dat ouderen in onze gemeente minder eenzaam zijn, horen we met regelmaat van huisartsen dat ouderen nog steeds een groot beslag leggen op de spreekuren van huisartsen. Vaak gaat het om niet verklaarbare somatische klachten. Daarbij hebben veel ouderen een beperkt netwerk, in veel gevallen geen passende woonsituatie en moeten zij met regelmaat wachten op (zorg)aanbieders in verband met lange wachtlijsten.

Wat gaan we samen doen?

1. **Mogelijkheden voor kinderen om ondanks armoede toch deel te nemen aan activiteiten.** Via school, de jeugdwerkers van Andes, de minima-voorzieningen, zoals Jeugdfonds Sport & Cultuur en de contacten met de kansen- en combicoaches op de scholen is er oog voor armoede. Signaleren we dit, dan doen we interventies zodat kinderen "niet buiten de boot vallen". ALs er geen voorliggende oplossingen zijn, wordt maatwerk aangeboden door de Stichting vanuit een speciaal daarvoor beschikbaar maatwerkpotje of actief aanbod van Jeugdfonds Sport & Cultuur.

2. **De inwoners met een bijstandskering die nog niet aan het werk zijn, gaan in 2023 een zogenaamd tweesporenbeleid volgen.** De regisseur werk ondersteunt hen bij het zoeken naar werk en tegelijkertijd gaat de deze inwoner bij Borg, Wedeka of Emco aan de slag met het ontdekken van zijn talenten en het aanleren van werknemersvaardigheden.

3. **We gaan samen met BORG aan de slag** om de samenwerking ten behoeve van inwoners met en zonder bijstandsuitkering (de zogenaamde Nuggers; niet uitkeringsgerechtigden) te versterken in het aanbod van additionele diensten. De Stichting zal inwoners toeleiden naar BORG en BORG zal volgens de hiervoor geldende voorwaarden inwoners begeleiden, monitoren en zo mogelijk weer mee te laten doen.

4. **We gaan samen met BORG additionele werkzaamheden aanbieden** aan inwoners met of zonder bijstandsuitkering, waarbij BORG de planning, uitvoering en begeleiding uitvoert, terwijl de Stichting zorgdraagt voor de verwijzing.

5. **We gaan de personele inzet op statushouders en Oekraïners vergroten** om hen zo snel als mogelijk naar werk te kunnen bemiddelen. Hierbij werken regisseurs integraal samen om daarmee ook oog te hebben voor de sociale problematiek.

6. **We bieden workshops en scholing aan werkzoekenden.** Deze workshops zijn gericht op gezond leven, het maken van portfolio's en sollicitatiebrieven. Medewerkers van Andes nemen de taaltoets af. Ook krijgen inwoners met een bijstandsuitkering voorlichting over de Participatiewet, hun rechten en plichten. Daarnaast worden op maat workshops georganiseerd, welke gericht zijn op bijvoorbeeld gezonde voeding, omgaan met geld, uiterlijke verzorging en dergelijke.

7. **We gaan in 2023 samen met Andes en ouderen bekijken welke vorm van ontmoeting het beste aansluit** bij de groep ouderen die behoefte heeft aan ontmoeting en welzijn, zodat er voorliggend geïndiceerde- en huisartsen zorg alternatieven beschikbaar zijn. Welzijn op recept is een vorm van dienstverlening die ertoe bij kan dragen dat ouderen minder snel de huisartsen inschakelen of een beroep doen op de sociale teams.

8. **We werken intensief samen met de stakeholders in de buurtkamers**, waarbij de vraag en behoefte van de inwoners centraal staan. Wij zullen nadenken hoe we thema's die hieruit voortkomen in de vorm van voorliggende voorzieningen kunnen aanbieden. Thema's zijn vooral gericht op gezondheid, meedoen, laaggeletterdheid, eenzaamheid en digitalisering.

9. **We werken samen aan het Taalhuis.** Dit doen we met het Drenthe College, Bibliotheek Drenthe, gemeente en Welzijnsorganisatie Andes. In onze gemeente is 11 tot 14% van de volwassenen laaggeletterd. We willen het afnemen van taaltoetsen uitbreiden en de samenwerking verder versterken, zodat we laaggeleterdheid sneller kunnen herkennen en beter de geletterdheid kunnen bevorderen.

Interne organisatie

In 2022 hebben de drie integrale sociale teams een werkplek gekregen op de hoofdlocatie in Borger en zijn werkplekken in de MFA's in Nieuw-Buinen en Valthermond beschikbaar voor spreekuren en overleg met inwoners en hulpverleners. Dit was nodig omdat de MFA's onvoldoende werkruimte boden voor de -in de jaren- groter gegroeide teams. Ook werd de telefonische bereikbaarheid op alle locaties een probleem. In de praktijk zijn er dagelijks medewerkers op locaties aanwezig.

Naast de nieuwe huisvesting zijn de teams tevens integraal samengesteld, waardoor ook de regisseurs werk en participatie nu onderdeel zijn van de sociale teams. Hierdoor is de integrale afstemming voor en met inwoners met Wmo en/of Jeugdzorg gerelateerde vragen naast vragen over de Participatiewet verbeterd. Ook wordt er binnen de teams met verschillende deskundigheidsniveaus gewerkt, waardoor de inzet van regisseurs efficiënter is. Naast de drie sociale teams zijn er een ondersteuningsteam en een stafteam, die de sociale teams ondersteunen bij de uitvoering van hun werk. Het beperken van administratieve last van medewerkers is hierbij een doel en daar zal de komende jaren nog meer de focus op liggen.

Het vinden en binden van medewerkers is een steeds grotere uitdaging. We zien elk jaar dat een aantal medewerkers toe is aan een vervolgstap in hun carrière en afscheid neemt van de Stichting. Daardoor gaat er kennis verloren en investeert de Stichting veel tijd en energie in de benodigde generalistische kennis van nieuwe collega's. Hoewel dit nog steeds lukt, realiseren we ons dat we ons als werkgever moeten profileren op de arbeidsmarkt. Onze collega's zijn hierbij onze beste ambassadeurs. Zij ontmoeten met regelmaat potentiële collega's. Daarnaast doen zij hun best om binnen onze lerende organisatie stagiaires te binden en hen intern verder op te leiden. Naast de aandacht voor nieuwe collega's willen we aandacht hebben voor de medewerkers die al langer bij de Stichting werkzaam zijn. Zij zijn continu gericht op leren en verbeteren, zodat zij in kunnen spelen op alle binnenkomende vragen en kunnen experimenteren met nieuwe vormen van ondersteuning. De ondersteuning van huisartsen en het aantal kansencoaches is daarom uitgebreid. In recent gehouden bijeenkomsten is gebleken dat er onder medewerkers een grote behoefte is aan autonomie. Zelf zoveel mogelijk doen als vertrekpunt en de mogelijkheid om ondersteuning te vragen als dit nodig is.

De krapte binnen het aanbod van (jeugd)zorg en behandeling maakt dat de druk op de sociale teams toeneemt. Ook zijn er situaties waarbij de veiligheid van onze medewerkers niet gegarandeerd is. In dergelijke gevallen is de eerste focus gericht op veiligheid en vindt er overleg plaatst met stakeholders. We blijven zoeken naar alternatieve vormen van ondersteuning als het wachten op een voorziening te lang niet beschikbaar is en informeren de Gemeente hierover. In noodgevallen ondervangen we wat mogelijk is door de inzet van medewerkers van de Stichting.

De Stichting heeft door krapte ook met oplopende kosten te maken voor medewerkers die bij aanstelling hogere salariseisen stellen dan in het verleden. Maar ook de cao-onderhandelingen zijn onzeker en zouden kunnen leiden tot een forse loonsverhoging voor de verzorgende- en sociale beroepen. Daarnaast heeft de Stichting te maken met hogere energiekosten naast indexering van de huren en hogere brandstofkosten. Bij aanvang van een begrotingsjaar is vaak nog niet volledig te voorzien waar dit toe leidt.

De komende jaren zijn onzeker door de maatschappelijke onrust en (ten gevolgen daarvan) de inflatie. Onze intentie is om goed in contact te blijven met onze inwoners en hen te ondersteunen bij alle vragen die zij zelf niet kunnen oplossen. We hebben onze samenwerkingspartners en onze stakeholders hierbij nodig om ons gezamenlijk in te zetten voor deze mooie Gemeente.

Wat gaan we samen doen?

1. **De Stichting werkt met een Talenten Motivatie Analyse (TMA), die bij elke medewerker wordt afgenomen en die dient om te verhelderen welke talenten vertegenwoordigd zijn in de teams.** De individuele medewerker kan zijn eigen analyse gebruiken voor zijn eigen persoonlijke ontwikkelplan. Ook worden de plannen benut om daarmee vast te stellen welke competenties binnen de teams nodig zijn. De TMA zal de komende jaren nog intensiever worden benut, waarbij elke medewerker een eigen dashboard krijgt waarop hij zijn eigen ontwikkeling kan monitoren en regisseren. Een onderdeel hiervan is de 360 graden feedback.

2. **In de doorontwikkeling van onze teams is gekozen voor het vergroten van de zelfregie van de teams in combinatie met een platte organisatiestructuur.** Hiervoor is naar aanleiding van gesprekken met betrokkenen een model ontwikkeld, waarvan het doel is om de zelfstandigheid van de teams te versterken door het delegeren van een aantal regel- en coördinerende taken naar de teams. Daarnaast zijn staf en lijn beschikbaar voor gewenste ondersteuning. Het komende jaar zal zich richten op de implementatie en de evaluatie.

3. **Daarnaast maken de teams jaarplannen** met speerpunten waar ze het komende jaar aan werken en presenteren dit aan elkaar in zeepkistbijeenkomsten.

4. **We blijven leren en ontwikkelen en bieden hiervoor ruimte aan medewerkers in de vorm van een traineeship**, waardoor medewerkers kunnen doorgroeien naar een opvolgende functie. We hebben voor de komende jaren het scholingsbeleid hierop aangepast en gaan hiermee experimenteren. Ook worden medewerkers gestimuleerd om hun loopbaanbudget aan te wenden voor ontwikkeling en deskundigheidsbevordering.

5. **We hebben goede netwerken binnen het HBO** en zullen deze inzetten voor scholing en het werven van stagiaires.

6. **Binnen het scholingsprogramma zullen we de komende jaren aandacht besteden aan het methodisch werken** om daarmee weer alle "metertjes" gelijk te zetten en ons voor te bereiden op een aanpassing of vernieuwing van ons registratiesysteem i-Samenleving.

7. **In overleg met de Gemeente gaan we ons bezinnen over de lange wachtlijsten en niet kunnen leveren door aanbieders**. We zien momenteel een toename van cliëntgebonden overeenkomsten die tijdrovend en vaak ook kostbaar zijn. We blijven nadenken over oplossingen en zijn bereid een bijdragen te leveren aan pilots en/of projecten, al dan niet in samenwerking met andere organisaties.

8. **Omdat medewerkers steeds vaker te maken krijgen met terugkerende indicaties en we steeds beter in staat zijn om deze te monitoren, gaan we de komende jaren maandelijks een moreel beraad voeren**, waarin casussen worden besproken die langdurige inzet vragen zonder dat de gewenste voortgang wordt bereikt en de zelfstandigheid van deze cliënten wordt vergroot. We willen hierbij experimenteren met passend aanbod waarbij niet meer wordt opgeschaald of wordt gecontinueerd, maar waarin wordt afgeschaald met als doel de situatie te stabiliseren en het hoogst haalbare te accepteren.

9. **De medewerkers worden met regelmaat geconfronteerd met uitzonderlijke casussen.** De meeste zijn te verbeteren met de inzet van datgene dat beschikbaar en gecontracteerd is door de Gemeente. Er zijn echter ook situaties die complex zijn en erg veel inzet van onze sociaal werkers/regisseurs vragen, waarbij vaak bij de start al duidelijk is dat het beschikbare aanbod niet voorziet in datgene dat nodig is. In deze gevallen wordt maatwerk geleverd via een apart hiervoor vrij gemaakt budget. Het voordeel is dat de hupverlening niet stagneert en dat deze vaak ook snel kan worden ingezet. Uitzonderlijke inzet wordt altijd vooraf aan de Gemeente voorgelegd. Ook wordt de Gemeente geïnformeerd over risicovolle situaties.

10. **We gaan samen met de Gemeente kijken naar de wijze van monitoring** van gegevens en deze het komende jaar verbeteren.

11. **In 2023 voeren we ook een medewerkerstevredenheidson-derzoek uit** in afstemming met de ondernemingsraad. De uitkomsten worden meegenomen in de verdere ontwikkelingen binnen de organisatie.

Planning

THEMA	ACTIVITEIT	PERIODE
Bereikbaarheid en doorverwijzen	Telefonie technisch op orde	**Q2** 2023
	Evaluatie telefonie	**Q4** 2023
	Werkwijze triage evalueren	**Q2** 2023
	Verbeterplan triage voor besluitvorming	**Q3** 2023
	Implementatie werkwijze triage	**Q3** 2023
	Start POH Jeugd bij alle huisartspraktijken	**Q1** 2023
	Evaluatie inzet POH Jeugd	**Q3 - Q4** 2023
	Scholing POH Jeugd indien nodig	2023
	Monitoring POH Jeugd	**Q3** 2023
	Evaluatie inzet Kansencoaches onderwijs	**Q2** 2023
	Besluitvorming vervolg inzet Kansencoaches	**Q2** 2023
	Buurtkamers realiseren in de drie kernen waar MFA's zijn	**Q3** 2023
	Evaluatie inzet buurtkamers	**Q4** 2023
	Netwerkoverleg Sociaal Domein rondt het samenwerkingsconvenant af	**Q1** 2023
	Periodiek overleg Wonen-Zorg-Welzijn (bestuurders)	Per kwartaal 2023
	Evaluatie overleg Wonen-Zorg-Welzijn	**Q1** 2024
	Deelname aan bijeenkomsten in de gebieden met het thema verduurzaming	2023
	Verbeteren van externe communicatie	2023
	Evaluatie inzet externe communicatie	**Q4** 2023
	Samenwerking met De Toegang en Attenta	2023
	Evaluatie samenwerking met De Toegang en Attenta	**Q1** 2024

THEMA	ACTIVITEIT	PERIODE
Gezondheid	Intensieve samenwerking tussen Gemeente, Andes en Sociale Teams	2023
	Evaluatie samenwerking Gemeente, Andes en Sociale Teams	**Q4** 2023
	Realisatie Financieel Team	**Q1** 2023
	Evaluatie Financieel Team	**Q3** 2023
	Workshopcarrousel voor bijstandsgerechtigen	2023
	Evaluatie workshopcarrousel	**Q4** 2023
	Kansencoaches ondersteunen het onderwijs met vragen op het gebied van gezondheid en kansengelijkheid	2023
	Inzet Kindercoach	2023
	Evaluatie en besluitvorming vervolg inzet Kindercoach	**Q2** 2023
	Bij langdurige ondersteuning beoordelen we of de inzet nog passend is en schalen af naar lichtere voorzieningen. We onderzoeken of er voldoende dekkende ondersteuning aanwezig is.	**Q2** 2023
	Preventiewerk wordt geëvalueerd en afhandelijk van de uitkomsten beoordelen we of we hiermee door willen gaan	**Q2** 2023

Aantekeningen

Planning

THEMA	ACTIVITEIT	PERIODE
Meedoen	Kinderen moeten mee kunnen doen, wanneer financiering uit de voorliggende voorzieningen niet mogelijk is, kan er gebruik gemaakt worden van het maatwerkpotje van de stichting	2023
	Evaluatie Maatwerkpotje	**Q4** 2023
	Tweesporenbeleid bij langdurige uitkeringsgerechtigen	**Q2** 2023
	Evaluatie tweesporenbeleid	**Q1** 2024
	Versterken van onze inzet met de Borg om uitkeringsgerechtigen en nuggers begeleiding te bieden	**Q3** 2023
	Evaluatie inzet Borg	**Q1** 2024
	Vergroten van inzet voor Oekraïners en statushouders om ze snel te bemiddelen naar werk	2023
	Evaluatie inzet Oekraïners en statushouders	**Q1** 2024
	Onderzoek naar vormen van ontmoeting voor ouderen in samenwerking met Andes. Mogelijke inzet met Welzijn op recept.	**Q3** 2023
	Evaluatie en vervolg Welzijn op Recept	**Q2** 2023
	Thema's en behoeften vanuit de buurtkamers in een actieplan	**Q3** 2023

Aantekeningen

THEMA	ACTIVITEIT	PERIODE
De interne organisatie	TMA krijgt vorm in persoonlijk ontwikkelingplan	**Q2** 2023
	TMA wordt gebruikt om competenties in de teams te benutten	**Q2** 2023
	Inetgratie TMA dashboard	**Q3** 2023
	Evaluatie TMA	**Q1** 2023
	Implementatie zelforganisatie	**Q2** 2023
	Evaluatie zelforganisatie	**Q2** 2023
	Scholingsbeleid inclusief scholingsprogramma wordt uitgerold	**Q1** 2023
	Leren en ontwikkelen, binden en verbinden, we dragen zorg voor ontwikkel behoefte van medewerkers. Doorgroeien is mogelijk in traineeships.	2023 - 2024
	We onderhouden goede contacten met het onderwijs	2023 - 2024
	Evaluatie contacten onderwijs	**Q3** 2023
	We zijn in contact met de gemeente over de lange wachtlijsten van netwerkpartners. We kijken samen naar passende oplossingen hierin.	2023
	Evaluatie aanpak passende oplossingen versus wachtlijsten	**Q1** 2023
	We stimuleren medewerkers zoveel mogelijk methodisch te werken. Hierdoor kunnen we beter inspelen op terugkerende indicatievragen. We zetten in met moreel beraad.	2023
	Evaluatie methodisch werken	**Q1** 2023
	We experimenteren met nieuwe werkwijzen en evalueren deze	2023 - 2024
	Gemeente en de stichting trekken samen op in complexe problematiek waar maatwerkinzet nodig is	2023 - 2024
	We definiëren de rollen die medewerkers hebben in diverse problematiek. Wanneer voer je regie en wanneer biedt je zelf hulp en ondersteuning.	**Q2** 2023
	Evaluatie rollen Regie en Hulpverlening	**Q2** 2023
	In samenwerking met de gemeente gaan we aan de slag met het verbeteren van onze monitoringsgegevens	**Q3** 2023
	Er loopt een onderzoek naar ons registratiesysteem	**Q2** 2023
	Besluitvorming passend registratiesysteem	**Q3** 2023
	Implementatie passend registratiesysteem	**Q1** 2024

Sociale teams
Borger-Odoorn