

Jaarplan SWW

2022 - 2023



voor mekaar.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
1. Gebiedsgericht werken	
1.1 Algemeen	4
1.2 Resumé Gebiedsplan team Noord	4
1.3 Resumé Gebiedsplan team Midden	5
1.4 Resumé Gebiedsplan team Zuid	7
2. Actiepunten 2022 - 2023	
2.1 Jeugd- en Jongerenwerk	8
2.2 Welzijn	10
2.3 Maatschappelijk Werk	13
2.4 Materiële Dienstverlening	15
3. Vrijwilligerswerk	
3.1 Werving en matching SWW-vrijwilligers	18
3.2 Vrijwilligersvacaturebank nieuwe stijl	18
4. Bedrijfsvoering	
4.1 Algemeen	20
4.2 Finance & Control	20
4.3 Huisvesting, ICT en AVG	21
4.4 Personeel: 'boeien en binden'	22
4.5 PR en communicatie	24
4.6 Registratie en verantwoording	24
Bijlagen	
- Planning- en control kalender 2022 - 2023	25
- Organogram SWW	26

VOORWOORD

Voor u ligt het Jaarplan 2022 - 2023 van Welzijn Westerwolde (SWW), wat als uitvoeringsdocument kan worden gezien van de 'Meerjarenvizie SWW 2020-2023' én het gemeentelijk visiedocument op het sociaal domein. Het doel van dit jaarplan is tweeledig. Ten eerste geeft het de komende twee jaren kaders en richting aan de werkzaamheden van alle medewerkers van SWW. Dit document zal ons herinneren aan onze plannen en voornemens én helpt ons scherp te zijn op de uitvoering ervan. Ten tweede informeren we zo onze interne en externe stakeholders (gemeente, Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Ondernemingsraad) over alle plannen en ambities. Om hen in hun rol van 'kritisch betrokkene' te ondersteunen, worden de beschreven 'acties' veelal voorzien van enige algemene informatie en context.

In 2021 is aan de drie gebiedsteams gevraagd om een eigen gebiedsplan op te stellen, rekening houdend met de specifieke kenmerken van het betreffende gebied (Noord, Midden, Zuid). Het resultaat is drie plannen die met veel enthousiasme zijn opgesteld, met deels verschillende accenten en ambities. In 2022 en 2023 zullen de gebiedsplannen uitgevoerd worden. Een samenvatting ervan vindt u in hoofdstuk 1.

In hoofdstuk 2 verschuift het accent van de gebiedsteams naar de vakgroepen. Hiermee wordt een inhoudelijke ordening aangebracht in de vele expertises en vakgebieden die SWW rijk is. Per vakgebied wordt een aantal 'specifieke actiepunten' opgesomd.

Vrijwilligerswerk (hoofdstuk 3) houdt maatschappelijke organisaties draaiende. Het effect van vrijwilligerswerk is wederkerig. Iets voor een ander betekenen geeft immers ook jezelf veel voldoening: het gevoel 'mee te doen' en mee te tellen is onbetaalbaar. Daarom zet SWW de komende jaren volop in op het werven en inzetten van vrijwilligers. Ook brengen we voor de hele gemeente vraag en aanbod van vrijwilligerswerk bij elkaar.

In hoofdstuk 4 tenslotte staan we stil bij de bedrijfsvoering van SWW. Het is belangrijk de bedrijfsvoering goed op orde te hebben, zodat de teams hun werkzaamheden optimaal kunnen verrichten en de organisatie als geheel *in control* is. De belangrijkste aandachtsgebieden en voorgenomen acties van staf en directie passeren de revue.

Veel collega's (o.a. gebiedscoördinatoren, vakgroepvoorzitters en staffunctionarissen) hebben hun input geleverd voor dit jaarplan – waarvoor dank! In mijn rol van 'redacteur' heb ik de door hen aangeleverde teksten zo weinig mogelijk aangepast. Dit heeft mogelijk een wat minder consistente stijl als gevolg. Het voordeel dat hier ruimschoots tegenop weegt is de authenticiteit én het breed gedeelde 'eigenaarschap' van dit jaarplan. Dit vergroot de kans aanzienlijk dat alle acties en activiteiten daadwerkelijk uitgevoerd zullen worden.

We hopen en verwachten in 2022-2023 minder door corona te worden belemmerd dan in de eerste twee jaren van ons bestaan het geval was. Bij het (her)formuleren van ons coronabeleid blijven we ons baseren op de kaders en handreikingen die onze brancheorganisatie 'Sociaal Werk Nederland' - in samenspraak met het ministerie van VWS – opstelt. Ook stemmen we ons coronabeleid regelmatig af met de gemeente Westerwolde.

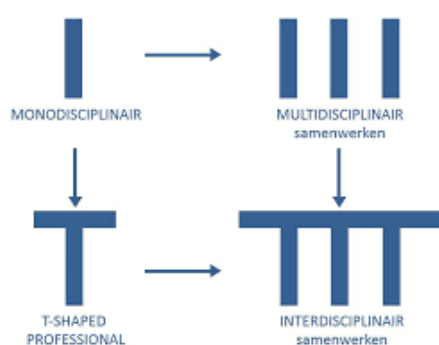
Januari 2022

Freek Nauta
Directeur-bestuurder SWW

Hoofdstuk 1 GEBIEDSGERICHT WERKEN

1.1 Algemeen

Vanaf de start werkt SWW ‘gebiedsgericht’, waarbij alle voorkomende expertises in elk gebiedsteam aanwezig zijn en ondersteuningsvragen gezamenlijk ‘verhelderd’ worden. Individuele medewerkers beschikken als ‘T-shaped professional’ niet alleen over hun ‘eigen’ expertise, maar maken zich ook de beginselen van een of meer andere disciplines eigen. De ontwikkelingsopgave die hierin ligt betreft zowel het individu (van monodisciplinair naar T-shaped) als het team (van multidisciplinair naar interdisciplinair). Schematisch weergegeven:



T-shaped professionals voor interdisciplinaire samenwerking (Oskam, 2009)

Naast een integrale, gebiedsgerichte werkwijze heeft SWW de benaderingswijze van ‘Signs of Well Being’ en ‘oplossingsgericht werken’ omarmd. Medio 2022 zullen alle medewerkers hun (in 2021 gestarte) opleidingstraject op dit gebied afgerond hebben.

Werkkaders voor de individuele dienstverlening zijn in ontwikkeling, en zullen in 2022 van kracht worden. Naast de integrale, oplossingsgerichte werkmethode en -houding, betreffen de werkkaders de duur en intensiteit van cliëntcontacten, cliëntveiligheidsvraagstukken (o.a. meldcode), de ‘klantroute’ en het tijdig op- en afschalen. De bedoeling van deze werkkaders is om medewerkers richting en houvast te geven bij hun handelen en lastige keuzemomenten, en om meer professionele eenduidigheid te creëren.

Dit alles betreft de hoe-vraag (“hoe werken wij?”). In dit jaarplan gaat het vooral om de wat-vraag: “wat gaan we doen?” Deze vraag is, juist omdat we liever ‘bottom-up’ werken, voorgelegd aan de drie gebiedsteams. In 2021 zijn de leden van de gebiedsteams voortvarend aan de slag gegaan met hun ‘eigen’ gebiedsplan, op basis van een format dat in de kern uit twee eenvoudige vragen bestond:

1. “Hoe ziet ‘ons’ gebied eruit?” (analyse)
2. “Tot welke speer- en actiepunten leidt dit? (aanpak)

Het resultaat is een drietal gebiedsplannen vol ambitie, ideeën en voorgenomen acties, zoals Hoewel er verschillende accenten zijn, vormen financiële problematiek, weerbaarheid en buurtopbouwwerk de gemeenschappelijke elementen in de gebiedsplannen.

1.2 Resumé Gebiedsplan team Noord

Het gebied waarin gebiedsteam Noord werkzaam is omvat de dorpen Bellingwolde, Blijham, Wedde, Vriescheloo, Veelerveen, Oudeschans, Klein Ulsda en de daarbij behorende kernen.

Het werkgebied beslaat 110 vierkante kilometer, en bestaat uit een aantal kernen met veelal lintbebouwing en een groot buitengebied. De bevolkingsdichtheid per vierkante kilometer is laag. Het gebied wordt gekenmerkt door een lage sociaaleconomische status. Deze status leidt tot gemiddeld hogere financiële problemen, minder positief psychisch welbevinden, een ongezondere leefstijl respectievelijk een slechtere gezondheid.

Voor de komende twee jaar heeft gebiedsteam Noord van het thema financiën een speerpunt in haar werkwijze gemaakt. Het speerpunt is onderverdeeld in de volgende subthema's:

1. *Eenduidige lijn voor alle medewerkers omtrent het thema financiën.* Medewerkers zijn getraind op dit thema en bezitten allen een basiskennis om ermee te werken.
2. *Preventie en vroegsignalering.* Medewerkers gaan proactief met dit thema om, nemen initiatieven om het bespreekbaar te maken, niet alleen in individuele gesprekken maar ook tijdens bestaande collectieve activiteiten.
3. *'PR'.* Team Noord wil zich niet specifiek als Voorportaal Schuldhulpverlening (VPSH) profileren, maar is er voor alle vragen over (de problemen met) de omgang met geld.
4. *Voorlichting.* Medewerkers gaan voorlichting geven over financiën aan alle doelgroepen, beginnend op de basisschool en het voortgezet onderwijs. Ook zullen de medewerkers aansluiten bij bestaande initiatieven en zorgdragen voor een passende aansluiting bij de verschillende doelgroepen.

Medewerkers hanteren een "Er op af" werkwijze vanuit de kaders preventief en vroegsignalierend werken. Team Noord formuleert dit als "Welzijn in de buurt" en specificeert haar werkwijze in het projectvoorstel dat in haar gebiedsplan beschreven staat. Kernwoorden hierin zijn onder andere PR, herkenbaar de straat opgaan en aanbellen bij inwoners, activiteiten organiseren, samenwerken met vrijwilligers. Een aantal medewerkers gaat met het thema "financiën" aan de slag, in samenhang met de thema's gezonde leefstijl, verslavingsproblematiek en digitale vaardigheden.

Team Noord wil wat betreft het thema financiën met de volgende zaken aan de slag:

'We(l)zijn in de buurt':

- Twee keer in een wijk een buurtactiviteit aanbieden (het liefst i.s.m. buurtbewoners).
- Map samenstellen voor nieuwe cliënten die ondersteuning kunnen gebruiken bij hun financiën.
- Samenstellen van een korte cursus omgaan met geld.
- Tweede halfjaar starten met de cursus omgaan met geld.

Eind 2022 zal het gebiedsteam Noord evalueren en bekijken welke doelstellingen, al dan niet na herformulering, 'meegenomen' worden van 2022 naar 2023.

1.3 Resumé Gebiedsplan team Midden

Het gebiedsteam Midden (o.a. Vlagtwedde en Sellingeren) wil zoveel mogelijk zichtbaar zijn voor de inwoners, om hen te helpen de leefbaarheid en het welzijn te behouden of te vergroten. Op basis van de hulpvragen die in het gebied veel voorkomen en de overige contacten met inwoners, wil het gebiedsteam zich de komende twee jaren richten op de thema's weerbaarheid en zichtbaarheid.

Hierbij zijn de volgende speerpunten opgesteld, die nog nader uitgewerkt worden:

1. *Weerbaarheid in relaties (met problemen)*
 - a. Tijdig relatieproblemen herkennen en bespreekbaar maken met cliënten.
 - b. Samen met netwerkpartners bijeenkomsten organiseren over thema relaties.
 - c. Onderzoek doen naar behoefte aan thema-/gespreksgroepen (bijvoorbeeld omgaan met rouw of gescheiden ouders).
2. *Weerbaarheid bij kinderen (samen met scholen en CJGV)*
 - a. Basisscholen in beeld: op regelmatige basis overleg met IB-ers (intern begeleiders), GGD, CJGV en SWW.
 - b. 'Kids & Zo' inlooptsprekuren voor leraren en ouders, op scholen.
 - c. Groepsbijeenkomsten voor jongeren in de jongerencentra over bijvoorbeeld omgaan met groepsdruk.
3. *Weerbaarheid in financiën*
 - a. Activiteit organiseren tijdens Week van het Geld (maart 2022).
 - b. Starterspakket voor cliënten met financiële vragen.
 - c. Voorlichting geven aan inwoners over thema financiën.
4. *Zichtbaar zijn voor inwoners en dorpsvertegenwoordigers*
 - a. 2 x per jaar een wijk in met het hele team om met inwoners in gesprek te gaan.
 - b. In gesprek met bewoners naar aanleiding van gesignaleerde buurtproblemen.
 - c. Meer zichtbaar zijn voor jongeren door actief in de wijk te zijn.
5. *Zichtbaar zijn voor netwerkpartners*
 - a. 2 x per jaar netwerklunch voor organisaties om elkaar beter te leren kennen.
 - b. Netwerkpartners uit blijven nodigen tijdens gebiedsteamoverleg.
 - c. Themabijeenkomst organiseren over (dreigende) dakloosheid.
6. *Zichtbaarheid vergroten als collega's onderling (gebruik maken van elkaars kwaliteiten en gezamenlijke aanpak)*
 - a. Weten van elkaar waar we goed in zijn.
 - b. Samen op pad om van elkaar te leren.
 - c. Kennis en kunde met elkaar delen (bijvoorbeeld financiën of gesprekstechnieken).

Met enkele speerpunten is in 2021 al een start gemaakt en deze zullen in 2022 en 2023 verder worden vormgegeven.

Gemeentelijke Pilot 'gebiedsgericht werken'

De gemeente Westerwolde is in 2021 gestart met de pilot met als titel "gebiedsgerichte integrale dienstverlening Sociaal Domein". Met deze pilot, die tot en met 2022 wordt uitgevoerd, onderzoekt de gemeente werkenderwijs op welke manier het beste integraal en gebiedsgericht gewerkt kan worden, waartoe een gemeentelijk gebiedsteam is ingericht, bestaande uit consultants jeugd, Wmo en participatie. De samenwerking gemeente - SWW vormt een belangrijk onderdeel van de pilot. De pilot wordt uitgevoerd in gebied Midden. In de afgelopen periode heeft het gebiedsteam van SWW meerdere keren kennis gemaakt met het gemeentelijk gebiedsteam en zijn daarbij verschillende thema's besproken. Door de coronamaatregelen heeft dit contact voornamelijk digitaal plaatsgevonden. In 2022 zullen de medewerkers elkaar weer live kunnen ontmoeten, en waar nodig gezamenlijk huisbezoeken afleggen. Ook zullen gezamenlijke themabijeenkomsten worden georganiseerd (bijvoorbeeld

over de meldcode huiselijk geweld). Op die manier weten medewerkers elkaar sneller te vinden en kan dynamisch(er) worden op- en afgeschaald, zodat de ondersteuning zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving van de inwoner wordt gerealiseerd.

1.4 Resumé Gebiedsplan team Zuid

De medewerkers van team Zuid hebben motivatie en passie om de komende jaren verder te bouwen aan de kwaliteit van onze dienstverlening. Wat gaan we doen?

Integraal werken

Het multidisciplinaire team gaat verdere stappen zetten in het integraal werken. Door collectieve scholing in het Oplossingsgericht Werken en de methodiek Signs of Wellbeing willen we casuïstiek efficiënter aanpakken. Nog meer komt de focus te liggen op het versterken van de cliënt, het bekrachtigen van wat goed gaat en de gelijkwaardigheid in de houding. De mens in zijn geheel staat centraal, daar willen we op afstemmen. Het oefenen met oplossingsgericht werken tijdens de teamvergaderingen gaat ons hierin ook helpen. Oplossingsgericht wordt onze basishouding.

Kennis delen en samenwerken

Elke professional heeft specifieke kennis. Binnen het team wordt ruimte gemaakt om deze kennis te delen. Ook worden netwerkpartners uitgenodigd om nader kennis te maken en kennis te delen. Elkaar kennen bevordert een goede samenwerking, in het belang van de cliënt. We weten daardoor steeds beter bij wie we moeten zijn voor welke vraag of benodigde expertise. Samen bereiken we meer dan alleen.

“Erop-af”

Het team wil meer investeren in buurtwerk, het zichtbaar zijn in de wijken in Ter Apel en Ter Apelkanaal. Gewoon op pad, met of zonder koffie, en natuurlijk altijd in voor een gesprek. Meer preventief, meer in de wijk. En signalen omzetten in kansen voor bewoners, door activiteiten op te zetten of laagdrempelig ondersteuning te bieden. Ook hierin liggen mogelijkheden in het optrekken met ketenpartners.

Huiskamerproject Ter Apel

Hoe ziet onze ideale samenleving eruit en hoe ziet de wereld er na corona uit? Dat waren de vragen waar we als team over hebben nagedacht. Hieruit is het huiskamerproject geboren. Met het realiseren van een huiskamer voor het dorp willen we een plek bieden aan inwoners van Ter Apel van 0-100+-jaar. Een plek waar we werken aan welzijn, “voor mekaar”. We willen inwoners hiermee een plek geven waar ontmoeting kan plaatsvinden, waar verhalen worden gedeeld en waar kennis wordt gedeeld. Waar mensen zichzelf kunnen zijn, kunnen groeien en samen met professionals én elkaar stappen kunnen zetten op één of meerdere leefgebieden. Thema's die leven kunnen hier uitgewerkt worden door het geven van workshops en trainingen. Mensen kunnen zelf met ideeën komen, samen gaan wandelen of creatief/muzikaal bezig zijn. Wij signaleren behoeften, checken deze en zetten deze om in collectieve acties. Ook worden kansen geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het aanbieden van vrijwilligerswerk of een stageplek.

De locatie van de ‘huiskamer’ of ontmoetingsplek is belangrijk, deze moet idealiter centraal gelegen zijn, ruimte hebben voor buitenactiviteiten en er uitnodigend uitzien.

We hopen begin 2022 in samenspraak met de gemeente een locatie te vinden die geschikt is voor het huiskamerproject. Met de cliëntenraad en enkele bewoners zijn ideeën verkend.

Vanuit de ambities van SWW sluit het huiskamerproject aan bij de missie dat SWW de verbinding wil zijn tussen mens en samenleving, en willen we de leefbaarheid en het noaberschap versterken, vergroten.

Hoofdstuk 2

ACTIEPUNTEN 2022 – 2023

2.1 Jeugd- en Jongerenwerk

Beleidslijn 2022-2023

Bij de doelgroep jeugd en jongeren wordt ingezet op het bieden van maatschappelijk perspectief door toename van hun sociale vaardigheden, zelfredzaamheid, inzicht in eigen mogelijkheden en talenten. Minder uitval van jongeren in het MBO en minder jeugdoverlast.

Bij dit thema streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Kinderen en jongeren groeien gezond en veilig op en kunnen zich optimaal ontwikkelen en ontplooien;
- Alle jongeren gaan naar school of zijn aan het werk (betaald of onbetaald).

De jongerencentra

Het jongerenwerk beheert in de gemeente Westerwolde vijf jongerencentra (leeftijd tot 23 jaar): Jongerencentrum De Meet in Bellingwolde, De Soos in Blijham, Bthere in Vlagtwedde, Jeugdsteede de Kapschuure in Sellingen en Jongerencentrum Hebe in Ter Apel. Jongeren hebben in de centra op een laagdrempelige manier de mogelijkheid om hun vrije tijd in te vullen door tijdens de inloop een spelletje te doen, te 'chillen' met vrienden of mee te doen aan verschillende activiteiten. De activiteiten die we organiseren zijn onder te verdelen in educatief, recreatief, informatief en preventief. Er wordt ingehaakt op actuele problemen of vraagstukken door bijeenkomsten, activiteiten of evenementen te organiseren. Ook wordt aandacht besteed aan het wekelijkse radioprogramma voor jongeren 'Jong&Wilt!', en de gelijknamige podcast. Jong&Wilt! is ontstaan om in de coronaperiode de jongeren te bereiken met voor hen relevante onderwerpen en thema's. Dit is bijvoorbeeld: gemotiveerd blijven voor het volgen van de online lessen, hoe blijf ik gezond, tolerantie LHBTIQ+, de afgelopen verkiezingen en vele andere. Door het succes willen we het programma en ook de podcast continueren. De organisatie van alle activiteiten gebeurt zoveel mogelijk in samenspraak met de jongeren zélf.

We hebben de afgelopen periode door corona minder inloop gehad en hebben daarom ingestoken op openstelling en het mogelijk maken van het volgen van online les en het huiswerk maken. Dit heeft ons geleerd dat we op het gebied van schoolkeuze-vragen nog een slag kunnen slaan en daar wordt het komende jaar op ingestoken.

Rijdende Popschool, Jong & Wilt! en DeClick

We merken dat onze jongeren graag weer samen dingen willen doen. In dit kader is al gestart met de Rijdende Popschool en DeClick. De Rijdende Popschool geeft de deelnemers de mogelijkheid om muziek te leren spelen in een bandje. Met het project DeClick laten we talenten samenkomen om van elkaar te leren en elkaar te ondersteunen bij de verdere talentontwikkeling. We geven met de projecten Rijdende Popschool, DeClick en Jong & Wilt! uitvoering aan de zogenaamde jeugdpakketten. Dit zijn coronagerelateerde middelen die het Rijk aan gemeenten heeft toegekend, waarop deze als additionele subsidies aan SWW zijn

toegekend. Alle activiteiten die dankzij de 'jeugdpakketten' 1 t/m 3 gefinancierd zijn en (mede) in 2022 uitgevoerd zullen worden, zijn gericht op het vergroten van de weerbaarheid van de jongeren.

De jongerenwerker

De jongerenwerker is niet alleen te vinden binnen de jongerencentra, maar ook daarbuiten. Hij of zij heeft contact of structurele overleggen met netwerkpartners, zoals: basisschool, voortgezet onderwijs, Huis voor de Sport Groningen, diverse verenigingen, de wijk- en jeugdagent. De jongerenwerker weet jongeren en ook (overlast gevende) 'hanggroepen' te vinden, en aan te spreken indien nodig. Zo signaleert en inventariseert de jongerenwerker behoeftes en wensen van jongeren, zodat deze vertaald kunnen worden naar een collectief aanbod.

De jongerencoach

De jongerencoach bij team Zuid heeft de expertise en (meer dan de jeugd- en jongerenwerkers) de tijd en de ruimte om individueel met een jongere te werken aan een oplossing of verlichting van een probleem. Hier gaat het om casussen waarbij de jongere zelf geen uitweg ziet en vastloopt op meerdere vlakken, of een extra zetje nodig heeft. De jongerencoach kan contact leggen met bijvoorbeeld de ouders en het onderwijs en samen met de jongere een plan van aanpak maken. Hierbij staat de jongerencoach naast de jongere en heeft de jongere zelf de regie. De wensen en krachten van de jongeren worden in kaart gebracht en er wordt gekeken naar steunfiguren. Wat heeft de jongere zelf al gedaan om het probleem op te lossen, en hoe kunnen belangrijke anderen in de omgeving (familie, vrienden) hieraan bijdragen? De jongerencoach werkt nauw samen met de jeugd- en jongerenwerk, het maatschappelijk werk en anderen.

Woonproject Ter Apel

Het jongerenwerk heeft ook plek voor jongeren die om wat voor reden dan ook (tijdelijk) niet meer thuis kunnen wonen. Het zogenaamde 'woonproject' biedt ruimte aan vier jongeren om een eigen kamer of ruimte te huren in Ter Apel voor de duur van een jaar. Hieraan zijn wel regels verbonden. Zo dient de jongere open te staan voor begeleiding. Daarnaast is het verplicht dat er een dagbesteding is in de vorm van (vrijwilligers) werk of studie en mag er geen sprake zijn van een verslaving. Samen met de jongerencoach werkt de jongere tijdens de woonperiode aan zijn of haar zelfstandigheid en krijgt hij/zij persoonlijke begeleiding volgens een op maat gemaakt plan. Dit plan wordt tussentijds geëvalueerd en bijgesteld. De jongeren zijn in de mogelijkheid om vier uur per week gebruik te maken van de begeleiding. Nadat de jongeren uitstromen wordt er nog een halfjaar nazorg geboden.

Bij aanvang 2022 is de situatie dat de ooit gemaakte afspraken met woningcorporatie Acantus en de gemeente niet meer duidelijk zijn. Ook is er bij aanvang 2022 sprake van leegstand binnen het woonbestand van de vier zelfstandige appartementen, en kampt SWW met niet of moeilijk te vorderen huurbedragen door financiële (schulden)problematiek bij een deel van de doelgroep.

De drie partijen (gemeente, Acantus, SWW) gaan zo spoedig mogelijk om tafel om het project te evalueren en te komen tot een vernieuwd concept voor het begeleid wonen. Dit moet wat ons betreft resulteren in een convenant, waarin in- en uitstroomcriteria, werkwijze en de (financiële) risicoverdeling worden vastgelegd, evenals de rollen en verantwoordelijkheden van alle drie partijen.

Specifieke Actiepunten 2022 - 2023

- **Plannen in het kader van de zgn. ‘Jeugdpakketten’ 1 t/m 3 (rijkssubsidieregelingen) ontwikkelen en uitvoeren na subsidietoekenning door gemeente;**
- **De Rijdende Popschool en CLICK zo mogelijk continueren;**
- **Podcast en werkelijk radioprogramma Jong & Wilt zo mogelijk continueren;**
- **In samenspraak met gemeente en Acantus bepalen of, hoe en met welke capaciteit het project begeleid wonen in Ter Apel gecontinueerd wordt;**
- **Samen met gemeente en Acantus het begeleid wonen project in Ter Apel evalueren en bijstellen; afspraken vastleggen in een convenant.**

2.2 Welzijn

Beleidslijn 2022-2023

De medewerkers van SWW hebben een jarenlange expertise op het gebied van ouderenwerk, welzijnswerk, vrijwilligerswerk en mantelzorgondersteuning. SWW zet in op het versterken van het ‘noaberschap’, de ontmoetingsfunctie voor - onder anderen -ouderen, sociale netwerken op individueel en buurtniveau en de uitbouw van de Steunstee’s als spil in het dorpsgericht werken.

Bij dit onderdeel streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Inwoners in onze gemeente zijn in staat om zelfstandig hun leven vorm te geven, kunnen daarbij een beroep doen op maatschappelijke steunsystemen;
- Inwoners zetten zich voor elkaar in en ervaren hun woon- en leefomgeving als prettig, veilig en leefbaar;
- Kwetsbaarheid als gevolg van isolement en/of eenzaamheid wordt verminderd.

Dienstverlening algemeen

Vanuit de 6 Steunstee’s in Bellingwolde, Blijham, Wedde, Vlagtwedde, Sellingen en Ter Apel én in enkele andere dorpen zonder Steunstee (bijv. Veelerveen, Bourtange) realiseren wij onze dienstverlening voor álle inwoners van de gehele gemeente Westerwolde. Hier kunnen mensen terecht voor vragen op alle leefgebieden. Als het nodig is wordt individuele ondersteuning geboden of wordt doorgeleid naar meer specialistische ondersteuning. Dit geldt ook voor ondersteuning van mantelzorgers. Daarnaast bieden we collectieve activiteiten aan gericht op welzijn in brede zin: informatievoorziening, versterken eigen kracht, vergroten netwerk, samenzijn, preventie overbelasting en beweging.

Samenwerken en netwerken

Welzijn Westerwolde participeert in verschillende netwerken waaraan organisaties op alle leefgebieden. Dit zorgt voor korte lijnen en een goede samenwerking. Weten wie wat doet in de wijk draagt eraan bij dat op een adequate wijze kan worden doorverwezen, maar ook dat er tijdig kan worden op- en afgeschaald, in de eigen leefomgeving van de inwoner. De

vakgroep kijkt er dan ook naar uit om in 2022 de netwerkoeverleggen weer live te organiseren, zowel op casus- als wijkniveau.

Binnen de vakgroep Welzijn worden verschillende facetten van het Welzijnswerk vanuit de drie gebiedsteams ontwikkeld en vormgegeven. De basis voor de uitvoering van al deze werkzaamheden zijn de 6 Steunstees die verspreid liggen over de gemeente Westerwolde.

Inloopsprekuren en telefonische aanmeldienst

Er worden 13 (inloop)sprekuren per week bemand verdeeld over de Steunstees. Iedere inwoner van de gemeente Westerwolde kan hier terecht met vragen op alle leefgebieden. Afhankelijk van de vraag zal deze direct worden opgepakt of worden neergelegd bij de medewerker met de juiste expertise.

Naast inloopsprekuren wordt dagelijks van 9.00 tot 16.00 uur een centrale telefonische aanmeld- en bereikbaarheidsdienst bemand door medewerkers van alle gebiedsteams. Zowel bewoners als organisaties worden te woord gestaan. Aanmeldingen worden doorgezet naar het betreffende gebiedsteams eenvoudige vragen worden direct beantwoord.

Activiteitsaanbod

Een belangrijk onderwerp voor de vakgroep Welzijn in 2022 en 2023 is het aanbieden van verschillende soorten activiteiten. Tot nu toe heeft de nadruk vooral gelegen op activiteiten voor ouderen, maar de vakgroep is bezig met het ontwikkelen van een aanbod voor een bredere doelgroep, als onderdeel van het wijk/buurtgericht werken. Een natuurlijke manier om de wijk of buurt te versterken is een breed aanbod voor iedereen en alle leeftijden. Om een beeld te krijgen van de wensen van een straat/buurt willen we ons meer laten zien en in contact treden met dorps- en buurtbewoners. We willen van deur tot deur gaan om informatie te brengen, maar vooral ook om informatie te halen.

Het huidige aanbod aan activiteiten is per gebied in een 'kalender' vastgelegd en breed verspreid, bijvoorbeeld op weekmarkten. Dit willen we in de komende 2 jaar regelmatig herhalen.

Samen met verschillende ketenpartners worden regelmatig collectieve activiteiten aangeboden. Activiteiten waar elke bewoner, wanneer geïnteresseerd, zich voor kan inschrijven. De 'Fittests' en de cursus 'Psychisch Fitter' (i.s.m. Lentis) zijn slechts enkele van de vele activiteiten die SWW samen met ketenpartners zal organiseren.

Individuele begeleiding/ondersteuning

Wanneer een cliënt een 'complexe' vraag heeft, wordt deze aanmelding in het gebiedsteam besproken en verdeeld (d.w.z. door één van de medewerkers opgepakt). Dit leidt vaak tot een huisbezoek en een reeks aan contactmomenten om samen met de cliënt de vraag te duiden, en de juiste begeleiding of hulpverlener te bepalen. Soms leidt dit tot het inzetten van een andere expertise, soms is een 'leun- en steuncontact' genoeg. Binnen de vakgroep Welzijn worden bijzondere casussen besproken om kennis te delen. Dit leidt tot verrassende inzichten of het opzetten van een nieuwe activiteit.

Steunpunt Mantelzorg

Het Steunpunt Mantelzorg heeft tot doel om mantelzorgers in de gemeente Westerwolde te vinden, te informeren en waar nodig te ondersteunen. Mantelzorg is alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit zijn of haar directe sociale omgeving. Ook minder

intensieve hulp, de hulp aan huisgenoten en de hulp aan instellingsbewoners vallen onder de definitie. Mantelzorg is hulp die verder gaat dan de zogenoemde 'gebruikelijke hulp'.

Namens de gemeente verzorgen wij de uitreiking van het 'mantelzorgcompliment' aan mantelzorgers die langer dan 3 maanden voor iemand zorgen en hier gemiddeld 8 uur of meer per week tijd aan besteden. Wij nemen de aanvragen door die zijn binnengekomen en nodigen de mantelzorgers uit om het compliment op te halen. Wij bieden in de week van de mantelzorg extra workshops of activiteiten aan.

Onze organisatie heeft veel mantelzorgers in beeld. Op 1 juli 2021 stonden 1245 mensen geregistreerd als mantelzorger. De meeste mantelzorgers zijn 50 jaar of ouder. Wij blijven ons actief inzetten om ook jonge mantelzorgers te vinden en te informeren.

Het "vinden" van mantelzorgers doen we door dit thema "levend" te houden zodat alle medewerkers (jonge) mantelzorgers kunnen herkennen en erkennen. Het thema mantelzorg wordt meegenomen in de radio-uitzending voor jongeren, op social media en in streekbladen. Mantelzorgers die bij SWW bekend zijn, krijgen 3 a 4 keer per jaar een nieuwsbrief met actuele informatie over activiteiten en bijeenkomsten voor mantelzorgers.

Soms zijn mantelzorgers overbelast. Om hen een luisterend oor te bieden, informatie te verstrekken en hen weer op weg te helpen bieden we individuele ondersteuning. Ook wordt aandacht besteed aan de mogelijkheid om collectieve activiteiten te bezoeken en worden appgroepen aangemaakt om gemakkelijk te kunnen communiceren met een deel van de doelgroep. Voorbeelden van collectieve activiteiten gericht op mantelzorgers:

- Alzheimercafé Oldambt/Westerwolde (locatie De Blanckenborg)
- Trefpunt Mantelzorg, Ter Apel en Bellingwolde (fysiek of via de radio)
- Sociaal Eetcafé Bellingwolde
- Beweging en muziek voor mensen met dementie, Ter Apel en Bellingwolde

Actueel is de vraag hoe we nog beter preventief kunnen werken en hoe respijtzorg beter ingezet kan worden. Hierover wordt met de gemeente van gedachten gewisseld. Het netwerken met ketenpartners blijft hoog op de agenda staan en heeft extra aandacht nodig door de afgelopen periode waarin fysiek contact moeilijk was. Door de coronacrisis is de aandacht verlegd van collectief naar individueel. We willen de komende tijd weer investeren in fysieke en collectieve ontmoeting met de mantelzorgers alsook met onze ketenpartners.

'Even Buurten'

SWW wil het gedachtegoed van het project Even Buurten integreren in de werkwijze van alle gebiedsteams. Even Buurten is oorspronkelijk gericht op kwetsbare ouderen die passende ondersteuning krijgen van een buurt- of dorpsgenoot. Door meer zichtbaar te zijn in de buurt, "erop-af" te gaan willen we het netwerk voor ouderen helpen vergroten. Het doel is dat zij langer op een prettige manier thuis kunnen blijven wonen, in hun eigen woning en wijk.

Specifieke Actiepunten 2022 – 2023

- **Activiteitenaanbod herijken door de behoeften te peilen bij de inwoners van dorpen en buurten;**
- **Het bereik van vooral jonge mantelzorgers vergroten door de inzet van radio en andere media, nieuwsbrieven en de professionele netwerken;**
- **De methodiek Even Buurten, als vorm van 'georganiseerd noaberschap', organisatiebreed invoeren (en mogelijk breder dan alleen ouderen).**

2.3 Maatschappelijk Werk

Beleidslijn 2022-2023

1. SWW levert een actieve bijdrage aan signaleringsnetwerken. Er is een intensieve samenwerking met diverse ketenpartners, zoals de cliëntadviseurs van de gemeente, huisartsen, Centrum voor Jeugd, Gezin en Veiligheid en thuiszorgorganisaties. Er is met andere woorden sprake van een 'sluitende aanpak'.
2. SWW zet bij de doelgroep van 0-12 jaar en hun ouders in nauwe samenwerking met het basisonderwijs en de jeugdgezondheidszorg van de GGD in op ontwikkelingsstimulering, vroegtijdige signalering van ontwikkelings- en/of opvoedingsproblemen en opvoedingsondersteuning aan ouders.

Bij dit onderdeel streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Vroegtijdige signalering van problemen en ondersteuning bij zorgvragen, waarbij de ondersteuning zo mogelijk in of dichtbij de leefwereld van de inwoner/cliënt wordt gerealiseerd;
- Individuele ondersteuning door middel van informatie, advies en begeleiding dragen bij aan de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie.

Samengevat biedt het maatschappelijk werk van SWW passende ondersteuning aan alle inwoners van 0-100+ uit de gemeente Westerwolde die tijdelijke hulpvragen hebben op het gebied van leven en wonen.

Hulpvragen kunnen te maken hebben met: relatie, opvoeding, huiselijk geweld, verslaving, echtscheiding, ziekte, overlijden, werkloosheid, verandering levensfase, schulden, gemis, zingeving en assertiviteit.

Binnen de vakgroep maatschappelijk werk is een aantal deeldisciplines te onderscheiden, welke hierna worden genoemd met de daarbij behorende dienstverlening en activiteiten.

Algemeen maatschappelijk werk en Jeugd maatschappelijk werk

Het Algemeen maatschappelijk werk is een voorziening in het voorliggend veld, waar mensen terecht kunnen voor hulp en begeleiding bij psychosociale problemen en vragen op terreinen als (echt)scheiding en relatieproblematiek, eenzaamheid, opvoeding, huiselijk geweld, rouwverwerking, problemen op het werk, financiële problemen en problemen met instanties.

De eigen kracht en het benutten van het netwerk van de cliënt zijn hierbij belangrijke pijlers. De maatschappelijk werker onderhoudt contacten met ketenpartners die ook bij cliënt betrokken zijn.

'Hulpverlening kortdurend waar het kan, en anders zo lang als nodig is', is het motto.

Het Jeugd maatschappelijk werk is een specifieke tak van het AMW, hier kunnen kinderen en jongeren terecht voor hulp en begeleiding bij psychosociale problemen. De jeugdmaatschappelijk werker (of jongerencoach) heeft veel contact met de (basis)scholen. Tevens vervult zij een signalerende functie ten aanzien van opvoed- en

ontwikkelingsproblemen. De jeugdmaatschappelijk werker werkt veel samen met de jongerenwerkers binnen SWW.

Maatschappelijk werk COA

- laagdrempelige huisbezoeken waarbij problemen onduidelijk zijn;
- inventariseren hulpvraag;
- samenwerking met de GGZ, JGZ en CJGV (wie wat doet bij een specifieke casus);
- concrete en informatieve hulpverlening.

Gezinscoaching

Binnen de gezinscoaching is het streven naar een laagdrempelige en passende oplossing waarbij er planmatig en doelgericht samengewerkt wordt met de jeugdige en/of zijn systeem en eventueel het CJGV. Het betreft individuele begeleiding en hulp bij complexe opvoedingsvragen aan ouders met kinderen met lichamelijke, geestelijke, sociale of pedagogische problemen of stoornissen die hun ontwikkeling ongunstig beïnvloeden.

Coördinatie Buurt Netwerk en OGGZ

- Coördinatie Buurt Netwerk Jeugdhulpverlening 0-12 jaar: 1x per maand, overleg per dorp (3 in de regio Noord). Alle basisscholen, peuteropvang en de GGD zijn daarbij betrokken. Uit dit overleg komen vragen van school en/of ouders voort naar extra ondersteuning door het (school)maatschappelijk werk of de gezinscoach.
- Coördinatie Netwerk 12+, eens per maand, voor heel Westerwolde Noord. Ketenpartners zijn: Dollard College, de jeugdagent, GGD, LPA, jongerenwerk, CJGV en het signaleringsnetwerk. Ook hieruit komen vragen voort die door het jongerenwerk of (jeugd-) maatschappelijk werk worden opgepakt.
- Ook vanuit de gebiedsteams Midden en Zuid wordt actief deelgenomen aan OGGZ- en andere netwerkoverleggen, met partners als Acantus, VNN, Lentis Fact en Ouderenpsychiatrie, GGD, MEE en de politie.

Specifieke Actiepunten 2022 – 2023

- ***Per 1 september 2021 is er, als onderdeel van de gemeentelijke pilot gebied Midden (zie paragraaf 1.3.1), een derde gezinscoach gestart bij SWW. Het doel hiervan is: kijken of er een verschuiving is van de geïndiceerde jeugdzorg naar het voorliggend veld. De effecten van de inzet van de gezinscoaches zullen in dit licht gemonitord en geëvalueerd worden.***
- ***Binnen de vakgroep maatschappelijk werk liggen de speerpunten voor de komende periode op het versterken van de korte lijnen met de netwerkpartners in de regio; laten zien wie we zijn door te verbinden en 'naast de ander willen staan' waar dat gewenst is.***
- ***We maken een doorstart met de bijeenkomsten voor kinderen van gescheiden ouders én richten ons op een weerbaarheidsprogramma. De koffieochtend voor ouders/verzorgers van kinderen zullen in elk gebied weer opgestart gaan worden, evenals het inloop spreekuur voor alle betrokkenen rondom kinderen. Dit laatste wordt zo mogelijk uitgebreid van Midden naar Noord en Zuid.***

2.4 Materiële Dienstverlening

Beleidslijn 2022-2023

Met de functie sociale activering zet SWW zich in voor inwoners die niet (meer) kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Preventieve inzet richt zich op advies en ondersteuning in het gebruikmaken van bestaande voorzieningen zoals kwijschelingen en bijzondere bijstand.

Veel schuldenproblematiek heeft een sociale en/of juridische achtergrond. Om preventie te bevorderen is er het 'Voorportaal Schuldhulpverlening' ingericht.

Statushouders die in de dorpen en kernen van de gemeente worden gehuisvest, worden gedurende een periode van 1-2 jaar begeleid om hen te ondersteunen in het bekend worden met de Nederlandse taal en samenleving.

Bij dit onderdeel worden de volgende maatschappelijke effecten nagestreefd:

- De maatschappelijke participatie wordt bevorderd voor een groep inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben;
- Nieuwkomers gaan aan het werk en leren ondertussen de Nederlandse taal;
- Financiële problemen van inwoners worden in een zo vroeg mogelijk stadium verkleind of voorkomen.

Inburgering en Integratie

Iedere gemeente in Nederland heeft de opdracht om, conform de zogenaamde 'taakstelling', een aantal statushouders te huisvesten. In de gemeente Westerwolde doet Welzijn Westerwolde dit. Nadat een gezin of persoon gekoppeld is aan onze gemeente gaan we op zoek naar een geschikte woning. Dit gaat in overleg met Acantus. Nadat een woning is gevonden nodigen we de statushouder uit voor een kennismaking en het ondertekenen van het huurcontract. De uitkering wordt aangevraagd en er wordt geholpen met het inrichten van de woning. We proberen de contacten in de buurt op gang te brengen en deze te onderhouden. Men wordt ingeschreven bij een school en we helpen bij het inschrijven voor de verschillende inburgeringsexamens. We begeleiden de statushouders in ieder geval het eerste jaar na huisvesting met alle administratieve en financiële vragen. We leggen op regelmatige basis huisbezoeken af. We bieden jaarlijks een aantal cursussen aan over financiën, verzekeringen en werk. Daarnaast bieden wij voor alle nieuwkomers een verplichte participatiecursus aan.

Per 1 januari 2022 is de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de (nieuwe) Wet Inburgering. Het doel daarvan is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in Nederland en dat ze zo snel mogelijk werk vinden. De belangrijkste veranderingen zijn:

- De gemeente gaat inburgeringsplichtige nieuwkomers begeleiden bij hun inburgering. Voor asielstatushouders doen zij dit vanaf het moment van 'koppeling' aan een gemeente.
- Iedereen krijgt een inburgeringstraject op maat. Dit gebeurt aan de hand van een brede intake. En het maken van een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie door de gemeente. Voor asielstatushouders betaalt de overheid de inburgering.
- Gemeenten begeleiden ook gezinsmigranten en overige migranten. Zij betalen hun inburgering altijd zelf. De gemeente neemt een brede intake af en stelt

daarmee de te volgen leerroute vast. Ook kan zij adviseren over een mogelijk passende onderwijsinstelling.

- Inburgeringsplichtigen leren de Nederlandse taal op een niveau waarmee ze zich goed kunnen redden in Nederland. Zo kunnen zij sneller deelnemen aan de Nederlandse samenleving. En hebben zij betere kansen op de arbeidsmarkt.
- Een combinatie van leren van de taal en meedoen aan de Nederlandse samenleving is een belangrijk onderdeel van het nieuwe inburgeringsstelsel. Het volgen van een stage of (vrijwilligers)werk zijn daar voorbeelden van.

SWW voert namens de gemeente de maatschappelijke begeleiding uit, waaronder het participatieverklaringstraject.

Sociaal raadsliedenwerk

Het sociaal raadsliedenwerk geeft informatie, advies en praktische ondersteuning bij vraagstukken over wet- en regelgeving. Deze vragen kunnen gaan over: sociale zekerheid, huisvesting, arbeidsrecht, familierecht, echtscheidingen, vreemdelingenrecht, onderwijs en maatschappelijke voorzieningen, belastingzaken en toeslagen. Daarnaast kan er worden bijgestaan in bezwaarprocedures. Het sociaal raadsliedenwerk dient ook als juridische vraagbaak voor collega's en is ondersteunend in casuïstiek.

'Voorportaal Schuldhulpverlening'¹

Door ontslag, echtscheiding of het langdurig leven van een minimuminkomen kunnen schulden ontstaan. Mensen die hierbij ondersteuning willen kunnen een beroep doen op het Voorportaal Schuldhulpverlening. Men kan langskomen met vragen over schulden of betalingsachterstanden, bezuinigen of hulp bij inkomen en uitgaven, het aanvragen van voorzieningen en toeslagen, kwijtschelding of administratieve ondersteuning. Ook kan men via Welzijn Westerwolde aangemeld worden voor een schuldenregeling.

Het voorportaal schuldhulpverlening wil zich in 2022 en 2023 nog meer gaan richten op het vroegtijdig voorkomen van schulden. In deze preventieve aanpak willen we ons specifiek richten op jongeren van het basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Er valt veel te behalen om jongeren vroegtijdig kennis te laten maken met het omgaan met geld.

Het is van belang dat er bij jongeren vroegtijdig aandacht wordt besteed aan het omgaan met geld. Daarom richten we ons op kinderen op basisscholen en het voortgezet onderwijs. De kinderen leren de waarde en de functie van het geld. Hierdoor wordt de kans op financiële problemen in de toekomst verkleind. We willen jongeren op een laagdrempelige manier kennis laten maken met budgetteren, omgaan met geld en het voorkomen van schulden. Dit willen we gaan doen op een interactieve wijze, vragen beantwoorden en bespreken met elkaar.

Ons doel is hierbij om jongeren bewuster en verantwoordelijker om te laten gaan met geld. Daarom gaan we samen met het jeugd- en jongerenwerk tijdens de 'Week van het Geld' (28 maart - 1 april 2022) laagdrempelige, luchtige geldquizen organiseren voor de jongeren in de jongerencentra. De pubquiz staat in het teken van geld, armoede en schulden. Ook tijdens deze spelbijeenkomsten zullen we in gesprek gaan met de jongeren teneinde hen financieel weerbaar maken.

¹ Deze sinds de oprichting in 2014 ingeburgerde term is wat ons betreft wel een beetje ongelukkig gekozen: we willen immers geen 'voorportaal' voor formele schuldhulpverlening zijn maar deze juist voorkómen.

Sociale activering

Inwoners die door de sociale dienst van de gemeente Westerwolde zijn ingeschaald op trede 2 van de participatieladder, worden door Welzijn Westerwolde begeleid naar een activeringsplaats. Deze groep inwoners kan zonder extra begeleiding vaak niet deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt.

Onafhankelijke cliëntondersteuning (OCO)

De (onafhankelijke) cliëntondersteuning richt zich op het versterken van zelfredzaamheid en participatie en biedt ondersteuning op alle levensgebieden. De kosteloze ondersteuning kan bestaan uit het aanwezig zijn bij keukentafelgesprekken, advisering bij vraagstukken rondom participatie en hulp bij de aanvraag van een voorziening. De ondersteuningsvragen vallen binnen de hele werkingssfeer van de in 2015 gedecentraliseerde Participatiewet, de Wmo 2015 en de Jeugdwet. Het recht op onafhankelijke cliëntondersteuning is wettelijk verankerd.

Daarnaast heeft de gemeente zich in februari aangemeld als koplopergemeente onafhankelijke cliëntondersteuning (OCO), een initiatief van – onder andere - de VNG en de landelijke Koepel Adviesraden Sociaal Domein. Binnen het ‘Koplopers project’ gaan de gemeente, MEE Groningen en SWW gezamenlijk aan de slag met het verbeteren van het aanbod, de vindbaarheid en de kwaliteit van de onafhankelijke cliëntondersteuning.

Specifieke Actiepunten 2022 – 2023

- ***Uitvoering geven aan de nieuwe Wet Inburgering, extra inzetten op het participatieverklaringstraject, de maatschappelijke begeleiding en het opdoen van werkervaring;***
- ***Voorportaal Schuldhulpverlening gaat de inzet op schuldpreventie onder scholieren verhogen; organisatie pubquiz over geld i.s.m. jeugd- en jongerenwerk;***
- ***SWW participeert samen met de gemeente Westerwolde in het landelijke Koplopers project OCO., gericht op verduidelijking en positionering van de functie onafhankelijke cliëntondersteuning.***

Hoofdstuk 3 VRIJWILLIGERSWERK

3.1 Werving en matching SWW-vrijwilligers

Om de ambitie 'behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners' te bereiken en de dienstverlening van SWW te optimaliseren werken de sociaal werkers van SWW samen met betrokken vrijwilligers. Deze vrijwilligers verbinden zich vaak voor vele jaren aan de stichting en haar doelstellingen. In de afgelopen 2 jaar, waarin de activiteiten door corona deels zijn stilgelegd, is een aantal mensen gestopt als vrijwilliger. Sommigen zijn van zeer hoge leeftijd en waren al ruim 40 jaar verbonden aan het welzijnswerk. Zij ondersteunden verschillende activiteiten waarvoor nieuwe vrijwilligers worden geworven.

Het aantrekken van nieuwe vrijwilligers willen we bereiken door middel van de volgende actiepunten:

- Zowel cliënten als netwerkcontacten worden persoonlijk benaderd en geïnformeerd over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen.
- Promotie en werving via onze vrijwilligersvacaturebank.
Per 7 december 2021 is een nieuwe digitale vacaturebank officieel gelanceerd.
- Standplaats op lokale markten en feestelijke dorpsactiviteiten.
- Promotie en werving in lokale kranten, via Radio Westerwolde en sociale media.
- Benadrukken van nut, noodzaak en voordelen van vrijwilligerswerk tijdens netwerkoeverleggen.

Na het werven is het van groot belang vrijwilligers te blijven binden. Hiervoor zijn de volgende actiepunten van belang:

- Uitvoering van het vrijwilligersbeleid. Medewerkers hebben een actieve rol waarin persoonlijke aandacht en regelmatige vrijwilligersbijeenkomsten een belangrijke rol spelen.
- Nieuwsbrief voor vrijwilligers. Deze komt minimaal 3 x per jaar uit.

3.2 Vrijwilligersvacaturebank nieuwe stijl

Een groot deel van het sociale leven in de gemeente Westerwolde wordt ondersteund en mede geïnitieerd door vrijwilligers. Denk aan sportverenigingen, culturele organisaties, dorpsraden, etc. Vacatures voor nieuwe vrijwilligers kunnen worden geplaatst op de vrijwilligersvacaturebank die met ingang van 1 januari 2022 wordt beheerd door SWW.

In 2020 is bekend geworden dat de reeds jaren draaiende provinciale website www.vrijwilligersgroningen.nl komt te vervallen. De provincie Groningen heeft gemeend de verantwoordelijkheid voor de vrijwilligersbemiddeling te delegeren naar de gemeenten en de subsidie voor deze provinciale website per 1 januari 2022 te stoppen.

Omdat het voor de betrokken gemeentes te duur bleek om de provinciale website in de lucht te houden is gekozen voor een andere optie: de provinciale startpagina www.vrijwilligersgroningen.nl. De naamsbekendheid van deze website is na jaren draaien zo groot en heeft in Google zo'n hoge hitscore dat het zonde zou zijn deze naam te verliezen. De provincie Groningen is daarom bereid gevonden het mogelijk te maken de vertrouwde domeinnaam te behouden.

Iedere welzijnsorganisatie (of gemeente) heeft voor 1 januari 2022 een eigen vacaturebank voor vrijwilligers ontwikkeld, die gekoppeld is aan deze provinciale startpagina.

Wanneer een bewoner klikt op een van de vacatures wordt hij of zij automatisch gelinkt naar de eigenlijke (gemeentelijke) vacaturebank die deze vacature gepubliceerd heeft. Vanuit hier kan dan de bemiddeling worden opgepakt, lokaal en betrokken.

In 2021 is dit proces van website ontwikkeling door Welzijn Westerwolde opgepakt en uitgevoerd, waarbij de website op de Dag van de Vrijwilliger (7 december 2021) op feestelijke wijze is gelanceerd. Vanaf januari 2022 zal via onze eigen site www.vrijwilligerswerkwestervolde.nl op vrijwilligersvacatures gereageerd kunnen worden.

Actiepunten voor 2022 - 2023:

- Contacten leggen en onderhouden met lokale vrijwilligersorganisaties
- Bekendheid vergroten van de vacaturebank (promotie)
- Bijeenkomsten voor organisaties betreffende lokale of landelijke regelingen
- Samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties bewerkstelligen bij regionale activiteiten
- Nieuwsbrieven uitbrengen voor en over vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties (thema- en/of lokaalgericht)
- Vrijwilligerswaarderingen opnieuw leven in blazen
- Promotie van vrijwilligersprijzen (provinciaal)
- Invoering van 'Vrijwilliger van het Jaar' (onder voorbehoud)

Hoofdstuk 4 **BEDRIJFSVOERING**

4.1 **Algemeen**

Met een formatie van circa 31 fte is SWW geen grote organisatie, maar dient zij evenzogoed te voldoen aan vele wettelijke en andere verplichtingen. Tot nu toe 'doet' SWW het met een relatieve kleine staf (64 uur / 1,78 fte). Ook op de (aan)sturing van de primaire processen (i.c. de gebiedsteams) door gebiedscoördinatoren, die daarnaast een rol hebben als MT-lid, wordt minimaal ingezet (3 x 16 uur / 1,33 fte). Tezamen met de functie van de directeur-bestuurder (1,0 fte) heeft SWW daarmee een 'overhead' van 13,2% (4,11 op 31,0 fte). Omdat de taken en bevoegdheden van de gebiedscoördinatoren meegroeien met de organisatie, hebben we bij de aanvraag van de subsidie 2022 de wens geuit² om hun uren op te hogen van 16 naar 20 uur per week, en de kosten hiervan opgenomen in de meegeleverde begroting 2022. Onlangs (december) ontvingen we de subsidiebeschikking 2022, waaruit blijkt dat deze wens door de gemeente gehonoreerd is. Ook de wens om 8 uur in te zetten op 'beleid en projecten' is middels de gemeentelijke beschikking gehonoreerd, en zal in 2022 ingevuld worden. Deze ontwikkelingen leiden tot een uitbreiding van de 'overhead' met 20 uur (0,55 fte), die daarmee weliswaar groeit van 13,2% naar 14,8% (4,66 op 31,55 fte), maar ruim onder het branchegemiddelde van 18,1% blijft.

Ondanks de corona perikelen werken we gestaag door aan de professionele ontwikkeling van onze organisatie. Op basis van onze eigen waarneming én de feedback van onze accountant, de Raad van Toezicht, de gemeente en andere stakeholders, durven we te stellen dat SWW zich in twee jaar ontwikkeld heeft tot een volwassen, professionele organisatie die 'in control' is.

We zijn dus tevreden, maar niet zelfgenoegzaam. Integendeel: we zullen hard blijven werken aan de ontwikkeling van SWW als 'lerende' organisatie die zichzelf blijft vernieuwen en daardoor in staat is om adequaat te reageren op kansen en bedreigingen die zich voordoen.

In dit hoofdstuk passeert een aantal bedrijfsvoeringsaspecten de revue, gerangschikt naar de belangrijkste bedrijfsondersteunende stafgebieden.

4.2 **Finance & Control**

Met een goed georganiseerde bedrijfsvoering zijn we in staat om als organisatie 'in control' te blijven. De staf ondersteunt directie en management bij het beheren en beheersen van alle vitale bedrijfsprocessen. In bredere zin ondersteunt de staf alle medewerkers in het primair proces: de dienstverlening van SWW aan de inwoners van Westerwolde.

Data worden uit systemen ontsloten en omgezet in relevante management- en beleidsinformatie. Dit stelt de organisatie in staat om (bij) te sturen en transparant verantwoording af te leggen over de behaalde resultaten

Speerpunt is het op peil houden - en waar mogelijke verbeteren - van de bedrijfsprocessen die deel uitmaken van de administratieve organisatie. Denk onder andere aan:

- Volledige, eenduidige en up-to-date registratie van dossiers;
- Financiële informatievoorziening;
- Tijdige en correcte administratieve uitvoering van maatregelen, beschikkingen e.d.

Voor 2022 - 2023 hebben we de navolgende actiepunten geformuleerd:

² Zie 'Toelichting Subsidieaanvraag SWW 2022' d.d. 16 juni 2021

Budgetten en bevoegdheden

Om de activiteiten, projecten en additionele subsidies beter te monitoren hebben we een start gemaakt om de administratie hierop in te richten, zodat we nog beter kunnen laten zien wat we hebben bereikt binnen de gestelde tijd en/of budgetruimte. Bovendien willen we nog sneller inzicht kunnen geven naar aanleiding van vragen van stakeholders.

Ook zijn we een plan aan het ontwikkelen waarbij bevoegdheden met betrekking tot de activiteitenbudgetten door de directeur-bestuurder worden gemandateerd naar de gebiedscoördinatoren. Dit, om verantwoordelijkheden bij of dichterbij de gebiedsteams neer te leggen.

Subsidie gemeente

In goede samenspraak met de gemeente zal onderzocht worden of het mogelijk (en wenselijk) is om te komen tot een meerjarige (basis)subsidie. Hiermee kan de continuïteit in onze bedrijfsvoering gediend zijn, en wordt de financiële onzekerheid over de middellange termijn mogelijk verminderd. Dit krijgt extra urgentie in het licht van de huidige, krappe arbeidsmarkt en de noodzaak om medewerkers te 'binden' door middel van (onder andere) een (vast) arbeidscontract.

Contractbeheer

Twee jaar na de oprichting van SWW ligt het in de planning om gezamenlijk alle afgesloten en/of overgenomen contracten, leveringsovereenkomsten e.d. opnieuw te beoordelen. Naast kwaliteit zal ook het kostenaspect meegewogen worden.

4.3 Huisvesting, ICT en AVG

Huisvesting

In gezamenlijk overleg met de gemeente, onze verhuurder, zal de huisvesting in de gebieden Midden en Noord onderzocht en waar mogelijk geoptimaliseerd worden. Specifiek betreft dit de volgende locaties:

- Vlagtwedde: onderzoek naar haalbaarheid verhuizing van de huidige (te kleine) locatie naar het kantorencomplex bij zwembad Parc Emslandermeer, dat is aangekocht door de gemeente. Dit om meer eigen activiteiten mogelijk te maken en meer werkplekken te creëren.
- De Meet Bellingwolde: creëren van een nieuwe, grotere plek voor de jongerensoos binnen De Meet; tevens verbinding kook- en kantooruimte (doorbraak en plaatsing deur in tussenmuur).
- Steunstee Blijham: verhuizing van de Steunstee naar de voormalige ruimte van de peuterspeelzaal binnen MFA De Koningsspil, om zo meer ruimte te creëren voor activiteiten en werkplekken.
- Jongerencentrum De Soos (Blijham): verhuizing of nieuwbouw op huidige locatie i.v.m. zeer slechte staat van het huidige pand.
- Steunstee Wedde: Mogelijke verhuizing naar andere ruimte binnen dorps huis De Voortgang om zo een volwaardige(r) Steunstee te kunnen creëren.
- Bij het Dienstencentrum Ter Apel zal de focus de komende tijd gericht zijn op het uitvoeren van het schilderwerk aan de binnen- en buitenkant van ons gebouw, en het renoveren van het buitenterrein.

Daarnaast zal op diverse locaties, waar nodig, het kantoormeubilair worden geoptimaliseerd, waarbij ARBO-eisen het uitgangspunt vormen.

ICT

Het optimaliseren van de (registratie)systemen is een continu proces waarin software leverancier en werkgroep gezamenlijk optrekken. We zullen waar nodig de (verouderde) devices (telefoon, laptop, desktop) van medewerkers optimaliseren en/of vervangen.

In Midden en Noord zullen alle locaties i.s.m. Glasdraad Groningen voorzien worden van een supersnelle en stabiele glasvezelverbinding. Dit komt uiteraard de betrouwbaarheid en kwaliteit van de datastroom zeer ten goede; SWW-medewerkers kunnen zo ongestoord op alle locaties hun werkzaamheden blijven verrichten.

Onze ICT leverancier draagt de komende tijd zorg voor een overgang naar de nieuwste versie van Windows Server en Office, zonder enige downtime voor de medewerkers.

AVG

Stichting Welzijn Westerwolde hecht veel waarde aan de bescherming van persoonsgegevens en heeft daarom een Functionaris Gegevensbescherming (hierna FG) aangesteld. SWW wil ervoor waken dat zij als organisatie persoonsgegevens gebruikt zonder de rechtmatigheid voldoende in acht te nemen. SWW-medewerkers dienen zich ervan bewust te zijn dat de verwerking van persoonsgegevens extra aandacht vereist. Bij deze bewustwording speelt de FG een belangrijke rol. De FG werkt volgens een plan van aanpak, waarin er stappen zijn benoemd op het gebied van beveiliging en bewustwording.

Er is in samenwerking met de gemeente Westerwolde een verwerkingsovereenkomst met de gemeente Westerwolde opgesteld, die op 1 januari 2022 in werking is getreden.

In 2022 zal de FG de verschillende ‘verwerkingen’ van gegevens toetsen op regelgeving.

4.4 Personeel: ‘boeien en binden’

‘Boeien en binden’

In de noordelijke regio neemt de potentiële beroepsbevolking door ontgroening en vergrijzing sterker af dan in heel Nederland. Eén op de 5 werknemers werkt in de sector zorg en welzijn (21,8%) waarvan 4% in de branche Sociaal werk. Het verwachte personeelstekort in de branche Sociaal Werk zal volgens schattingen tot 2030 aanhouden.

De grootste uitdaging is om voldoende en goede dienstverlening te kunnen blijven bieden. De trends op de arbeidsmarkt vormen een extra stimulans om Stichting Welzijn Westerwolde, nog meer dan in de afgelopen 2 jaar, te profileren als een aantrekkelijke werkgever; een welzijnsorganisatie waar sociaal werkers graag willen werken. Behalve de externe profilering op de arbeidsmarkt in het kader van werving & selectie, waarin wordt samengewerkt met ZorgpleinNoord, blijven we continu aandacht besteden aan het binden en boeien van onze werknemers. Wetende dat de loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden één van de belangrijkste vertrekredenen zijn voor een werknemer, worden jaarlijks persoonlijke ontwikkelingsgesprekken (‘POP’) gevoerd, waarin de ambities van de werknemer centraal staan. Bij het ontstaan van een vacature wordt bij voorkeur gekeken of deze door middel van interne doorstroom ingevuld kan worden.

Om te zorgen voor voldoende en geschikt personeel voor de toekomst zijn ook andere werkwijzen nodig zoals de intensivering van de samenwerking met het onderwijs. Door frequent stageplaatsen beschikbaar te stellen aan studenten van o.a. de opleiding Sociaal Werk (HBO) of Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (MBO) kunnen deze stagiaires na afronding van de studie mogelijk doorstromen naar een betaalde functie binnen SWW. In 2022 wordt onze zienswijze hierop beschreven in een stagebeleid.

SWW streeft naar het behouden van het positieve organisatieklimaat. Dit doen we niet alleen door werknemers te informeren of te betrekken bij de toekomstvisie op de dienstverlening of door een leven lang leren en ontwikkelen te stimuleren. Ook wordt aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden van de werknemers. Voor het eerst zal, sinds de oprichting van Stichting Welzijn Westerwolde op 1 januari 2020, de tevredenheid c.q. het werkplezier van onze werknemers worden gemeten. Het onderzoek zal inzicht bieden in de tevredenheid over thema's zoals de aansturing door leidinggevenden, de interne communicatie, de arbeidsomstandigheden en de mate waarin uitdaging in het werk wordt ervaren.

SWW als 'lerende organisatie'

Een lerende organisatie faciliteert en stimuleert het individuele en collectieve leren en is, mede daardoor, in staat zich continu aan de wijzigende omstandigheden aan te passen. Bij een lerende organisatie staat het ontwikkelen, delen en borgen van kennis centraal. 'Kennis' dient hier ruim opgevat te worden, en omvat alle professionele én persoonlijke vaardigheden van de sociaal werker. SWW zet in op alle drie dimensies van kennismanagement: kennisdeling, -ontwikkeling en – borging.

De wekelijkse casuïstiekbespreking is een belangrijke vorm van *kennisdeling* ('collectief leren') binnen SWW.

De vier vakgroepen hebben een cruciale rol binnen SWW als lerende organisatie. Hier vindt bij uitstek (vak)inhoudelijke verdieping en reflectie plaats. Als voorbeeld van de ideeën en voorstellen voor kennisdeling die hieruit voorkomen noemen we de interne 'lezingen' die in 2022 georganiseerd zullen worden. Ook zijn er nu twee intervisiegroepen actief waarin (zelf)reflectie en feedback centraal staan. In 2022 wordt bij voldoende animo een derde groep opgestart.

Ook op *kennisontwikkeling* zet SWW volop in. Er is, met instemming van de OR, een ambitieus en meerjarig scholingsprogramma vastgesteld waarvan de uitvoering in 2021 is gestart is (Signs of Wellbeing, Oplossingsgericht Werken en de komende jaren voortgezet zal worden.

Voor *kennisborging* kijken we in 2022 vooral naar de (technische) mogelijkheden om het bestaande intranet verder uit te bouwen tot digitale kennisbank en vraagbaak waar informatie en tips gedeeld worden.

Voortdurend leren en in ontwikkeling zijn is van levensbelang voor een organisatie die effectief en relevant wil blijven. Voor individuele medewerkers betekent dit dat ze continue uitgedaagd worden en zich kunnen ontwikkelen, wat doorgaans óók tot meer werkgeluk leidt.

4.5 PR en Communicatie

De werkgroep PR en Communicatie heeft de volgende actiepunten opgesteld:

- Het verder optimaliseren van intranet in samenwerking met Adsysco.
- Een rooster maken voor het regelmatig op markten en braderieën staan (soms slechts een uurtje en soms wat langer).
- Aandacht blijven vragen voor de interne info t.b.v. de portal (intranet) en de interne nieuwsbrief.
- Op vaste basis berichten plaatsen op Facebook + komend jaar zorgen voor minimaal 100 nieuwe volgers
- Maandelijks radio-interview met Radio Westerwolde continueren.
- Werken met een jaarkalender en op basis daarvan PR activiteiten inplannen zoals journalisten en fotografen uitnodigen of collega's artikelen laten schrijven voor alle media kanalen
- Kijken of we bij sommige gebouwen aan de buitenkant nog zichtbaarder kunnen worden, bijvoorbeeld door een bord aan de muur.

Door al deze acties willen we een grote naamsbekendheid bereiken. “Herhaling en zichtbaarheid geeft herkenning”, is het motto van de werkgroep. Welzijn Westerwolde moet nog meer een begrip in de gemeente worden en inwoners moeten weten dat ze voor heel veel zaken bij ons terecht kunnen!

4.6 Registratie en verantwoording

De werkgroep Registratie en Verantwoording heeft onlangs zijn derde inhoudelijke halfjaarsrapportage afgerond. Alle medewerkers van SWW hebben daarvoor hun input geleverd door tijdig hun registraties in het systeem te zetten, maar ook door toelichtingen te verzorgen op de cijfers. Van belang is dat iedereen op dezelfde manier registreert zodat steeds beter inzichtelijk wordt wat SWW doet en welke effecten dit heeft.

Een van de actiepunten is de uitbreiding naar een registratie app, waarmee op eenvoudige en snelle wijze contactmomenten kunnen worden vastgelegd.

In 2022 en 2023 gaan we verder aan de slag met het meten van de cliënttevredenheid, zodat inzichtelijk wordt waarom cliënten (on)tevreden zijn over de dienstverlening van SWW, en waar verbetering mogelijk is.

BIJLAGE 1: PLANNING- EN CONTROL KALENDER 2022 – 2023

Aan te leveren document(en)	Staf / MT	OR	CR	RvT	Gemeente
2022					
Jaarplan 2022 - 2023	15-01-2022	01-02- 2022	01-02-2022	01-03 2022	15-03-2022
Q4 Financieel 2021	01-02-2022			01-03-2022	
Inhoudelijke eindrapportage 2021	01-02-2022	15-02-2022	15-02-2022	01-03-2022	15-03-2022
1 ^e Financieel verslag 2022	01-06-2022			15-06-2022	
Jaarrekening 2021 en bestuursverslag	15-05-2022	01-06-2022		15-06-2022	01-07-2022
Subsidieaanvraag 2023 inclusief Begroting 2023	15-05-2022	01-06-2022		15-06-2022	01-07-2022
Inhoudelijke tussenrapportage 2022	01-08-2022	15-08-2022	15-08-2022	01-09-2022	15-09-2022
2 ^e Financieel verslag 2022	01-10-2022			15-10-2022	
2023					
3e Financieel verslag 2022	01-02-2023			15-02-2023	
Inhoudelijke eindrapportage 2022	01-02-2023	15-02-2023	15-02-2023	01-03-2023	15-03-2023
1 ^e Financieel verslag 2023	01-06-2023			15-06-2023	
Jaarrekening 2022 en bestuursverslag	15-05-2023	01-06-2023		15-06-2023	01-07-2023
Subsidieaanvraag 2024 inclusief Begroting 2024 en Jaarplan 2024-2025	15-05-2023	01-06-2023		15-06-2023	01-07-2023
Inhoudelijke tussenrapportage 2023	01-08-2023	15-08-2023	15-08-2023	01-09-2023	15-09-2023
2 ^e Financieel verslag 2023	01-10-2023			15-10-2023	

Opmerkingen:

- Deze data zijn indicatief; in verband met doorlooptijden en vergaderschema kunnen de aanleverdata afwijken.
- Om dezelfde reden kan ook van de volgorde afgeweken worden, waarbij documenten 'onder voorbehoud' worden aangeboden voor bespreking.
- De vet gedrukte data zijn de meest cruciale deadlines.
- Met ingang van 2022 zal het financieel verslag eens per 4 maanden (was eens per 3 maanden) worden opgesteld.

BIJLAGE 2: ORGANOGRAM SWW