

Strategisch beleidsplan Welzijn De Meierij
2021 - 2023

In verbinding

Voorwoord

Met trots presenteer ik u het strategisch beleidsplan 'In verbinding' van Welzijn De Meierij. Ik zeg met trots" omdat het een gezamenlijk product is van medewerkers en bestuur. Daarnaast is dankbaar gebruik gemaakt van de inzichten vanuit de toetsing van het kwaliteitslabel Sociaal Werk.

Het plan beslaat een tijdsperiode van drie jaar, waarin vooral de gemeentelijke verkiezingen van 2022 van grote betekenis kunnen zijn voor nieuwe accenten in de beleidsontwikkeling ten aanzien van het sociaal domein.

Welzijn De Meierij is een lokale professionele organisatie voor sociaal werk in Meierijstad, wij richten ons met name op de inwoners van de dorpskernen Schijndel en Sint-Oedenrode. Wij beseffen dat wij onderdeel zijn van het lokale samenspel.

Samenwerking, in verbinding zijn, is een vereiste, met inwoners, burgerinitiatieven, vrijwilligers- en professionele organisaties.

Als lid, en voorzitter van de coöperatie Sociaal Werk Meierijstad, geven wij mede vorm aan de gezamenlijke professionele dienstverlening in opdracht van de gemeente Meierijstad. Dit strategisch beleidsplan is mede ondersteunend aan onze inbreng in deze samenwerking.

Het strategisch beleidsplan is geen vaststaand document; wij zijn een lerende en veranderende organisatie in relatie tot de bewegingen in het sociaal domein. De inwoner staat daarbij centraal.

Voor meer verbinding en welzijn wens ik iedereen veel succes toe met de realisatie van onze speerpunten in de komende drie jaar.

Trix Cloosterman
Directeur Welzijn De Meierij

Inhoud

1	STRATEGISCH BELEIDSPLAN VAN WELZIJN DE MEIERIJ	4
2	MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN	6
3	MAATSCHAPPELIJKE, DEMOGRAFISCHE EN BELEIDSONTWIKKELINGEN EN BETEKENIS VOOR HET SOCIAAL DOMEIN	8
4	SAMENWERKEN VOOR DE INWONERS	21
5	SPEERPUNTEN 2021 – 2023 SOCIAAL DOMEIN WELZIJN DE MEIERIJ.....	22
6.	VOORWAARDEN	27
7.	GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	31
	Bijlage 1.	33
	Meerjarenbegroting 2021 – 2023	33

1 STRATEGISCH BELEIDSPLAN VAN WELZIJN DE MEIERIJ

Waarom een looptijd van drie jaar en waarom het strategisch beleidsplan nu?

Het vorige strategisch beleidsplan van Welzijn De Meierij had een looptijd tot 2021. In 2020/2021 maakte Welzijn De Meierij een start met de ontwikkeling van haar strategisch beleidsplan voor de komende jaren. Door de coronacrisis en de daaruit voortvloeiende beperkingen liep de ontwikkeling van het plan vertraging op. Als eerste deed zich uitstel voor bij het onderdeel 'ontwikkelen van kernwaarden'. Pas in juni 2021 was het weer mogelijk om de ontwikkeling van het plan op te pakken. Op dat moment kon een fysieke bijeenkomst plaatsvinden waar aan het bestuur en alle medewerkers de resultaten van een kartrekkersgroep over de kernwaarden konden worden gepresenteerd en aangevuld.

Welzijn De Meierij heeft er voor gekozen om de looptijd voor het strategisch beleidsplan vast te leggen voor een periode van drie in plaats van vier jaar om twee redenen:

1. Een nieuwe governance structuur.

De ontwikkeling van dit nieuwe strategisch beleidsplan valt samen met de omslag naar een nieuwe governance structuur van Stichting Welzijn De Meierij. Met ingang van 2022 heeft de organisatie een bestuursmodel met een raad van toezicht en een raad van bestuur. Voor de start van de nieuwe raad van toezicht is het enerzijds van belang om terug te kunnen vallen op bestaand beleid, anderzijds is het voor de raad van toezicht wenselijk ruimte te houden voor inbreng van eigen inzichten voor de lange termijn. Anders gezegd: het strategisch beleidsplan kan een plan op hoofdlijnen zijn dat de raad van bestuur in tweede instantie, tijdens de looptijd, aanvult, in samenspraak met de nieuwe raad van toezicht. Vanuit deze invalshoek biedt het strategisch beleidsplan aan de ene kant houvast aan de organisatie en aan de andere kant blijft er voldoende ruimte om als raad van toezicht eigen inzichten voor de lange termijn te ontwikkelen en er samen met de raad van bestuur inhoud aan te geven.

2. Onduidelijkheid over toekomstig beleid van de gemeente Meierijstad.

Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen veranderen snel, in een samenleving die bovendien steeds complexer wordt. Dit houdt in dat het beleidsplan in de loop van de tijd aan waarde zal inboeten. Inherent aan deze ontwikkelingen zijn de lokale verkiezingen tijdens de looptijd van dit plan in het voorjaar van 2022, zo ook in de gemeente Meierijstad. Op basis van de verkiezingsuitslag kunnen zich accentverschuivingen in het beleid voordoen die nu, op het moment van het verschijnen van het beleidsplan, niet te voorzien zijn.

Met de nieuwe governance structuur en de onduidelijkheid over het toekomstig beleid van de gemeente Meierijstad in het achterhoofd is het raadzaam het beleidsplan vast te leggen voor een termijn van drie in plaats van vier jaar, van 2021 tot en met 2023.

Brede betrokkenheid bij totstandkoming van het plan

Een strategisch beleidsplan is een plan dat om breed draagvlak vraagt. Bij de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan zijn medewerkers, de directeur en het bestuur op diverse onderdelen betrokken geweest. Zoals gezegd moet het plan ruimte houden voor de nieuwe raad van toezicht om eigen inzichten voor de lange termijn te ontwikkelen en er samen met de raad van bestuur inhoud aan te geven.

Onze stakeholders worden in 2022 opnieuw bevroegd over hun bevindingen en ideeën over onze dienstverlening. De conclusies vanuit dit onderzoek worden meegenomen naar de beleidsdoelstellingen voor 2023. Voor de medewerkers is betrokkenheid bij de ontwikkeling van het

plan van belang omdat het voor hen handvatten moet bieden om met overtuiging hun werk aan te kunnen ontlenuen en hun vak uit te kunnen oefenen. Zij hebben een belangrijk aandeel gehad in de onderdelen kernwaarden en speerpunten.

Wat volgt

In het strategisch beleidsplan is allereerst aandacht voor de missie, visie en kernwaarden van Welzijn De Meierij. De kernwaarden zijn tegen het licht gehouden en grondig vanuit het team opnieuw bekeken en vernieuwd. De talenten van het team zijn ingezet om onder begeleiding van een externe partij te komen tot een voorstel met nieuwe kernwaarden. De betrokkenen, kartrekkersgroep, hebben tijdens een bijeenkomst voor de medewerkers en het bestuur de kernwaarden gepresenteerd en aangevuld. Vervolgens staan maatschappelijke, beleidsontwikkelingen en het sociaal domein centraal. Samenwerking heeft de afgelopen jaren een hoge vlucht genomen. Welzijn De Meierij heeft intensief samengewerkt met professionele partners sociaal werk in Meierijstad om gezamenlijk stappen te zetten met de gemeente Meierijstad. De samenwerking is in de vorm van een samenwerkingsconvenant tussen vijf partners sociaal werk met een gezamenlijke opdracht van de gemeente is geëvolueerd tot een coöperatie genaamd 'Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad', bestaande uit de welzijnsorganisaties Welzijn De Meierij, Ons Welzijn, Lumens, Mee en Farent met voor de gemeente één juridisch en financieel aanspreekpunt vanaf 1 januari 2021. En natuurlijk is deze samenwerking, evenals die met andere partners, geen doel op zich maar staan de inwoners op de eerste plaats. Daarna komen de speerpunten van Welzijn De Meierij aan de orde. Deze zijn gebaseerd op de belangrijkste ontwikkelingen van de huidige tijd. De signalen van de medewerkers spelen daarbij een cruciale rol. Tot slot zijn de voorwaarden in beeld met de uitwerking van de kernwaarden en de organisatie met governance en professionalisering.

Meerjarenbegroting 2021 – 2023

Het strategisch beleidsplan gaat vergezeld van een meerjarenbegroting tot 2024. De meerjarenbegroting beslaat dus de jaren 2021, 2022 en 2023.

2 MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN

Welzijn De Meierij heeft de missie getoetst zoals die staat verwoord in het document van het strategisch beleid van Welzijn De Meierij van de vorige periode 2018 – 2020. De organisatie is van mening dat deze missie, gezien de maatschappelijke ontwikkelingen en haar positie, nog steeds passend is. Voor de visie geldt hetzelfde. Ook deze heeft volgens de organisatie nog niets aan actualiteit ingeboet. Het bestuur van Welzijn De Meierij heeft besloten missie en visie voor de periode 2021 - 2023 te handhaven. In het navolgende staan ze opnieuw vermeld. De kernwaarden zijn nieuw. Zij staan, vergeleken met de vorige, dichterbij de medewerkers als persoon.

Missie en visie

Algemeen

Welzijn De Meierij is een lokale professionele organisatie voor sociaal werk. Wij richten ons vooral op de inwoners van de dorpskernen Schijndel en Sint-Oedenrode van de gemeente Meierijstad. Wij stellen de mens centraal, waarbij we uitgaan van zijn of haar mogelijkheden. Door dichtbij te zijn, te verbinden en te ondernemen zijn wij in staat iemands sterke kanten aan te boren.

De lokale verbondenheid van Welzijn De Meierij is ons belangrijkste kenmerk, vanuit onder andere de geschiedenis van de organisatie en de lokale verbondenheid van een groot deel van de medewerkers. Medewerkers van Welzijn De Meierij, bestaande uit professionals en in verhouding een zeer grote groep lokale vrijwilligers, kennen de dorpen, de sociale netwerken en de mensen die er wonen. Dat maakt dat we op een natuurlijke wijze kunnen inspelen op ontwikkelingen. We zijn zichtbaar, in de buurt, interactief, in contact met instellingen voor alle inwoners en bereikbaar in de verschillende dorpskernen. Inwoners weten ons te vinden op de locaties waar onze activiteiten plaatsvinden.

Missie

Wij werken aan het vergroten van de maatschappelijke zelfstandigheid van inwoners.

Toelichting: maatschappelijke zelfstandigheid is uitdrukkelijk niet bedoeld als op zichzelf staande zelfstandigheid van het individu maar als zelfstandigheid van het individu in de sociale context van de omgeving: de groep, maatschappij en samenleving.

Visie

Wij willen bereiken dat mensen de regie over hun eigen leven hebben; kunnen behouden of krijgen. Mensen die de regie hebben over hun eigen leven merken een positief effect op hun welbevinden, maatschappelijk functioneren en dat van hun directe omgeving. Wij geloven in de talenten van alle mensen en in de kracht van samenwerking en sociale verbindingen. Met elkaar bouwen wij aan een sociale, inclusie en vitale lokale samenwerking. Wij zetten ons dagelijks in om mensen, van jong tot oud, mee te laten doen. Wij versterken dorpen en buurten en werken aan meer veerkracht van inwoners. Wij ondersteunen zolang als nodig is.

Onze kernwaarden

1 *Wij hebben aandacht*

- We hebben oprechte aandacht voor mensen vanaf het allereerste moment van ontmoeting en contact;
- We luisteren en maken hoorbaar wat mensen zeggen;
- Oprechte aandacht zit in ons DNA; dit staat voor empathie (het vermogen je te verplaatsen in een ander), luisteren, geduld en maatwerk;
- De deur staat open; we zijn benaderbaar;
- We brengen rust in deze drukke wereld en vinden echt contact belangrijk

2 *Wij hebben lef*

- Door onze kennis en ervaring durven we op onze intuïtie te vertrouwen;
- We pakken het podium, durven er te staan en te staan voor wat we te zeggen hebben, wat de moeite waard is;
- We profileren ons, nemen initiatief, zijn ondernemend en zijn niet te bescheiden.

2 *Wij vinden niets gek*

- We staan nergens van te kijken, kijken nergens van op maar geven wel grenzen aan;
- We blijven niet tot in het oneindige oplossen. We maken procesafspraken;
- We bieden duidelijkheid over de rollen – een of meer – die we op een gegeven moment vervullen tijdens een bepaalde interventie of activiteit en maken daarbij duidelijk waar we wel en niet van zijn.

3 *Wij gaan eropaf*

- We stappen gemakkelijk op mensen af;
- We zijn zichtbaar en herkenbaar;
- We zien kansen en brengen mensen en organisaties met elkaar in verbinding.
-

Onze kernwaarden zijn richtinggevend voor alle functies in de organisatie. Ze zijn herkenbaar voor medewerkers, inwoners, vrijwilligers, samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Onze kernwaarden moeten voelbaar zijn in de organisatie.

3 MAATSCHAPPELIJKE, DEMOGRAFISCHE EN BELEIDSONTWIKKELINGEN EN BETEKENIS VOOR HET SOCIAAL DOMEIN

Maatschappelijke ontwikkelingen

Vooraf

De coronapandemie heeft niet zozeer nieuwe zaken geopenbaard als wel dat ze scherper in beeld komen, intenser zijn of zich op grotere schaal voordoen. Bij jongeren kwamen ze meer aan het licht: ook voor de pandemie kwamen depressies, gevoelens van somberheid en andere mentale problemen bij jongeren en jong volwassenen voor. Eenzaamheid onder jongeren en ouderen is door de pandemie toegenomen.

De hierna geschetste ontwikkelingen hebben allemaal gevolgen voor het sociale domein en het welzijnswerk van Welzijn De Meierij in het bijzonder, voor:

- de inwoners waar Welzijn De Meierij mee te maken heeft, hun leven, wonen en werken;
- de inzet van professionals en vrijwilligers;
- de wijze waarop, waar en met wie de organisatie De Meierij kan samenwerken om haar werk betekenis te geven voor de inwoners.

Opleidingen en generaties

Een belangrijke verworvenheid van de afgelopen decennia in Nederland als een van de rijkste landen van de wereld, is een goed opgeleide bevolking. De toename van het onderwijsniveau van de bevolking heeft zich vooral vanaf de tweede helft van de jaren '60 voltrokken.

Er is een groot verschil in opleidingsniveau tussen 65 – en 65 + . Dat is in Meierijstad goed te zien. Deze cijfers dateren van 2020.

Leeftijd	Opleiding in percentages		
	mavo/lbo	havo, vwo, mbo	hbo/univ
18 – 64 jaar	21 (< 20)	42 (40)	37 (40)
65 +	62	18	20

Toelichting: De cijfers tussen haakjes zijn die van de Nederlandse bevolking 18-64 jaar.

De cijfers nemen alle 65-plussers samen. Uitgesplitst naar 75-plus en 75- zullen de verschillen nog groter zijn.

De cijfers in Meierijstad voor 18-64 jarigen zijn vergelijkbaar met die van de Nederlandse bevolking. Tussen 2010 en 2019 is het hbo/universitair onderwijs flink gestegen van 32% tot ruim 40%.

In het algemeen ziet het bestaan van de generaties van na de Tweede Wereldoorlog er anders uit. De gezinnen zijn kleiner en vrouwen zijn veel meer buitenshuis gaan werken. Dat heeft gevolgen voor het type vrijwilligerswerk.

Het heeft ook gevolgen voor mantelzorg die door minder kinderen op zich genomen kan worden, die meer ook dan vroeger op grotere afstand van hun ouders wonen.

Toenemende echtscheiding en nieuw samengestelde gezinnen hebben mede gevolgen gehad voor de bereidheid om mantelzorg op zich te nemen. Niet ieder kind is loyaal aan ouders of stiefouders.

Individualisering en losser worden van sociale verbanden

Een ontwikkeling die opkwam samen met de toename van het onderwijsniveau is die van individualisering. Individualisering, zelf keuzes kunnen maken, is de andere kant van de medaille van het losser worden van sociale verbanden.

Sociale verbanden zoals kerkgenootschappen, politieke partijen en vakbonden, hebben nu minder leden en als mensen zich al bij een vereniging hebben aangesloten, leggen ze zich minder lang vast. Vrijblijvender verbanden als netwerken zijn in de loop van de tijd ontstaan, van gelijkgestemden/lotgenoten. Ze zijn minder zichtbaar voor de buitenwereld. Een goed voorbeeld is de sport: het lidmaatschap van sportverenigingen neemt af. Mensen kiezen voor individuele sporten als fitness en hardlopen. Hun netwerkje kan tot uitdrukking komen in de buurtapp van hardlopers, waarin iemand in de buurt andere buurtbewoners in de buurtapp uitnodigt om samen die ochtend om 10.00 uur te gaan hardlopen. Hij of zij ziet wel wie er op dat moment meeloopt.

Lossere sociale verbanden hebben er niet toe geleid dat mensen geen vrijwilligerswerk meer doen. Nederland is een land waar vergeleken met andere landen veel aan vrijwilligerswerk wordt gedaan. In de loop van de tijd lijkt vrijwillige inzet minder langdurig te zijn. Mensen lijken gemakkelijker te enthousiasmeren te zijn voor losse, in de tijd afgebakende, projecten.

Globalisering, digitalisering en tweedeling

Globalisering

Globalisering, met het verplaatsen van stromen goederen en mensen, heeft steeds grootschaliger vormen aangenomen. Werken, studeren en reizen in het buitenland komt over de hele wereld veel meer voor. Door de media zijn we sneller en beter geïnformeerd geraakt over wat er elders in de wereld gebeurt. Mensen uit landen, geteisterd door oorlogen, ecologische dreigingen en een zwak bestuur raakten en raken op drift op zoek naar veiliger oorden in Europa die meer bestaanszekerheid bieden, waaronder Nederland.

Digitalisering en tweedeling

Rond de jaren '90 begon de digitalisering op gang te komen. In informatie- en communicatietechnologie werd fors geïnvesteerd. Het internet maakte het mogelijk contacten te onderhouden over de hele wereld en gegevens steeds sneller te genereren en uit te wisselen. Wat later kwamen sociale media op, waar (groepen) mensen met elkaar online in verbinding staan. De digitale samenleving ontstond. Kinderen die vanaf deze tijd geboren zijn, zijn hiermee opgegroeid; oudere generaties moesten instappen, in de loop van de tijd leren omgaan met het gebruik van ICT.

Nederland staat in Europa aan kop wat betreft het omgaan met ICT, samen met Luxemburg, Denemarken en Finland. In 2019 zei 97% van de Nederlanders boven de 12 jaar toegang te hebben

tot internet. Twee derde van de mensen zonder internet is 75-plusser. In vijf jaar tijd is het aantal 75-plussers zonder internet teruggegaan van 51 naar 23 procent.

Dat betekent niet dat iedereen die internet heeft daar ook handig mee is. Ongeveer 2,5 miljoen mensen vinden het moeilijk om te werken met digitale apparaten als computer, smartphone of tablet.

Inmiddels zijn met de verworvenheden van digitalisering ook nadelen in beeld gekomen, zoals de veiligheid en omgang met gegevens en de privacy gevoeligheid. Vooral nepnieuws – anoniem je mening verkondigen - opgaan in de eigen bubbels, op een zolderkamertje in je eentje achter je pc zitten en contacten onderhouden en verruwing van taalgebruik op sociale media doen zich in toenemende mate voor, met polarisatie als gevolg.

Demografische ontwikkelingen

We leven steeds langer en na de Tweede Wereldoorlog zijn er veel kinderen geboren, waardoor we te maken hebben met dubbele vergrijzing (er zijn meer ouderen en mensen worden gemiddeld ouder). In de loop van de jaren werden vervolgens minder kinderen geboren (ontgroening). De bevolking neemt echter nog steeds toe. Dat komt aan de ene kant door de stijging van de gemiddelde leeftijd waarop mensen overlijden en aan de andere kant door arbeidsmigranten en vluchtelingen die huis en haard verlaten om hun bestaansonzekerheid te verruilen voor een betere leefsituatie.

In de loop van de tijd zijn er steeds nieuwe, in meer levens ingrijpende, gevolgen van individualisering en lossere sociale verbanden ontstaan. Veel van de kinderen van na de Tweede Wereldoorlog zijn inmiddels met pensioen. Naarmate mensen ouder worden, doen ze een groter beroep op de gezondheidszorg.

In de gemeente Meierijstad is de verwachting dat de generatie 75-plussers veel omvangrijker zal worden dan die van nabijgelegen gemeenten als Uden en Oss, en zelfs van Noord-Brabant en Nederland. Hoe het komt dat uitgerekend in Meierijstad 75-plussers zo'n groot deel van het totaal aantal inwoners zal vormen is onbekend. Het betekent wel dat het aantal mensen met dementie groter zal worden. Daarbij komt dat de generatie naoorlogse ouderen gevolgd wordt door een geringer aantal jongere ouderen, die later, minimaal met 67 jaar, met pensioen gaan. Dat houdt in dat er meer mensen zijn die mantelzorg nodig hebben waarvoor minder mantelzorgers beschikbaar zijn die ook nog eens niet altijd bij elkaar in de buurt wonen.

Ongeveer 60 jaar geleden kregen mensen op hun 65^e AOW en waren ze versleten door fysiek zwaar werk. Ze gingen als vanzelfsprekend naar het bejaardenhuis om nog enkele jaren van hun welverdiende rust te kunnen genieten. Vanuit deze tijd gezien kunnen we ons dit scenario niet meer voorstellen. En dat bestaat ook niet meer. We kunnen er nu ook anders naar kijken, zoals de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) dat doet. We worden veel meer jaren ouder dan 65 en blijven langer gezond en actief. In deze eeuw kregen we er een levensfase bij: de derde fase, door de RVS 'het geschenk van de eeuw' genoemd. Gedurende deze 3^e levensfase hoeven mensen niets meer, maar kunnen ze nadenken over en bepalen hoe ze hun leven nog verder willen invullen voor zichzelf maar zeker ook voor de samenleving.

Deze hele 3^e levensfase hebben ouderen en onze samenleving er nu bij gekregen.

Huidige generatie jong volwassenen

Alle huidige mogelijkheden in een complexere samenleving leiden ook tot keuzestress onder met name jongere generaties. De wereld ligt voor je open en je wilt bewuste keuzen maken maar kun je je een voorstelling maken van alles? En loop je niet tegen grenzen aan?

Beleidsontwikkelingen

Participatiesamenleving en transities

In 2013 kwam het woord participatiesamenleving voor het eerst in de troonrede voor, deed opgang in beleid en in het spraakgebruik van mensen. Een samenleving met alleen professionals voor welzijn, wonen en zorg was onhoudbaar gebleken. Mensen moesten meer zelf doen en voor elkaar klaar staan.

Eerder al waren de Welzijnswet en de Wet voorzieningen gehandicapten opgegaan in de Wmo (2007). Een belangrijk uitgangspunt van de Wmo was een forse verschuiving van het uitvoerend werk door professionals naar vrijwilligers, met professionals beschikbaar op afroep, ter ondersteuning van vrijwilligers en als vangnet voor mensen die zichzelf niet konden redden.

In 2015 werd verdere decentralisatie van het sociaal domein van de landelijke en provinciale overheid naar de lokale overheid doorgevoerd. Het ging om de Participatiewet en de Wet jeugdzorg. Op dat moment ging ook een deel van de AWBZ, de begeleiding van de dagbesteding, over naar de Wmo (2015). Ook deze transitie ging gepaard met forse bezuinigingen. De lokale politiek werd verantwoordelijk voor het sociaal domein dat ongeveer de helft van de begroting omvat.

Participatiewet en inzet op werk en vrijwilligerswerk

Ieder individu moet kunnen meedoen en/of maatschappelijk kunnen participeren in werk. Burgers, ook mensen met een beperking, moesten in een normale werkomgeving betaald werk kunnen verrichten of - als dat nog niet mogelijk was - vrijwilligerswerk doen om werkervaring en -ritme op te doen en door te groeien naar betaald werk. Ook hier staat zelfredzaamheid voorop.

Werkgevers werden opgeroepen mensen met een beperking of psychische aandoening in dienst te nemen waardoor de sociale werkvoorziening na verloop van tijd kon verdwijnen. Dat is niet gelukt maar gemeenten hebben inmiddels wel degelijk beleid gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en de sociale werkvoorziening te behouden, zo ook in Meierijstad. De gemeente Meierijstad nam het initiatief tot een Mobiliteitscentrum PIM (Participatie in Meierijstad) waar Meierijstad ook voor de gemeenten Bernheze en Boekel de Participatiewet uitvoert. Het Mobiliteitscentrum 'PIM werkt!' is onlangs officieel fysiek geopend in het centrum van Veghel. Daar kan iedereen met een vraag rondom werk terecht, maar de contactambtenaar van de gemeente zoekt ook zelf actief mensen. PIM heeft vier onderdelen: PIM Werkt!, PIM Vitaal! (voor beweging en voorlichting), PIM Actief! (dagbesteding) en PIM Support! (de juiste zorg in de vorm van een coachende aanpak inzetten om de stap naar maatschappelijke participatie te zetten).

Welzijn De Meerij is partner in het project PIM Actief!

Werkplaatsen De Sok

Inwoners van Schijndel en Sint-Oedenrode met een uitkering of al langer niet maatschappelijk actief krijgen het aanbod om deel te nemen aan PIM. Welzijn De Meerij heeft in Schijndel drie werkplaatsen (De SOK), een fiets-, metaal- en houtwerkplaats. Daar kunnen mensen die de taal nog te weinig spreken terecht om vrijwilligerswerk te doen, met een leertraject waarin taalvaardigheid expliciet aan bod komt. De vrijwilligers van de werkplaatsen staan open voor stagiaires van het praktijkonderwijs. 's- Avonds zijn er activiteiten voor jongeren.

Bezuinigingen op wonen en zorg

Langer zelfstandig thuis wonen

De politiek besloot verder vanaf 2012 de verzorgingshuizen af te bouwen. Aannee van dit beleid was dat mensen het liefst zo lang mogelijk thuis wilden wonen en in veel gevallen was en is dat ook het geval. Zelfredzaamheid stond voorop. Het betekent tot op de dag van vandaag dat mensen langer thuis wonen, ze vaker alleen in een huis wonen bij gebrek aan mogelijkheden tot doorstroming en door de individualisering en losser worden van sociale verbanden minder zichtbaar zijn.

Extramuralisering van de zorg: mensen met een psychische aandoening, verstandelijke en fysieke beperking naar de wijk

Forse bezuinigingen vonden ook plaats op de intramurale zorg. Het aantal plaatsen in GGZ-instellingen en instellingen voor gehandicapten moest omlaag. Mensen met een psychische aandoening, verstandelijke en fysieke beperking worden waar mogelijk zelfstandig gehuisvest tussen andere wijkbewoners. Dit proces is nog steeds gaande. Om deze kwetsbare mensen in de wijk te laten wonen of te laten uitstromen uit de maatschappelijke opvang of beschermd wonen hanteren in Meierijstad alle betrokkenen van woningcorporaties, zorg- en welzijnsaanbieders - waaronder Welzijn De Meerij en cliëntvertegenwoordigers – dezelfde vijf vuistregels:

1. goed wonen en een veilig thuis;
2. gezonde financiën en geen onnodig financieel gedoe;
3. een waardevolle daginvulling en doen wat bij iemand past;
4. goede ondersteuning die echt bij iemand past;
5. een fijne leefomgeving voor en met iedereen.

Meierijstad en beleid in de vorm van integrale aanpak wonen, welzijn en zorg

Inmiddels pakt de gemeente Meierijstad op integrale wijze de thematiek op het terrein van wonen, welzijn en zorg aan, samen met maatschappelijke partners: professionele en vrijwilligersorganisaties en verbanden.

In de woonservices in Schijndel en bijvoorbeeld in Veghel, Leefgoed in het Kloosterkwartier, werken 11 organisaties samen op het gebied van wonen, zorg en welzijn, met een mix van functies: wonen, werken en voorzieningen.

Een voorbeeld van het verder ontwikkelen van partnerschap is de integrale aanpak voor een inclusieve samenleving op het terrein van wonen, welzijn en zorg, geïnitieerd door de gemeente Meierijstad. Onlangs heeft een eerste overleg plaatsgevonden van het Platform wonen, welzijn en zorg, een samenwerkingsverband in de vorm van een netwerk tussen gemeente Meierijstad en organisaties actief op wonen, welzijn en zorg in Meierijstad. Professionele en vrijwilligersorganisaties werken samen in het Platform. Tot de partners behoort ook de Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad; het idee is om samen de handen ineen te slaan, een pact te sluiten, op wonen, welzijn en zorg. Het gaat om een integrale aanpak voor ouderen en andere inwoners die extra ondersteuning nodig hebben om volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving: de inclusieve samenleving.

Beleid voor het bestrijden van sociale ongelijkheid

Sociale ongelijkheid doet zich op verschillende terreinen voor. In dit kader gaat het over ongelijke kansen in het onderwijs en op het gebied van gezondheid.

Ongelijke kansen in het onderwijs

Sociale ongelijkheid is niet afgenomen ondanks de decennialange beleidsmaatregelen die zijn ingezet. De kansenongelijkheid tussen kinderen is niet afgenomen. Er zijn twee paden die maken dat de kansenongelijkheid niet afneemt:

- 1) kinderen uit hogere sociale milieus leren meer, bijvoorbeeld door meer aandacht van hun ouders, zoals door hun kinderen voorgelezen te krijgen waardoor ze een grotere woordenschat verwerven;
- 2) dezelfde scores van kinderen van hoogopgeleide ouders en kinderen met laag opgeleide ouders of kinderen van migranten leiden tot een verschillend schooladvies door andere verwachtingen van leraren ten opzichte van kinderen met laagopgeleide ouders of kinderen van migranten.

Uit onderzoek blijkt dat selectie door kinderen op jonge leeftijd een juiste schoolkeuze niet bevordert en al helemaal niet voor kinderen van wie de verwachtingen lager zijn en de ouders minder geïnformeerd zijn.

In Meerijstad werkt Welzijn De Meerij vanuit diverse invalshoeken aan de bestrijding van taalachterstanden bij kinderen in de vroeg en voorschoolse leeftijd. Welzijn De Meerij werkt ook aan laaggeletterdheid met volwassenen en op die manier wordt er nog integraler in samenhang met verschillende partners aan taalverwerving aan gewerkt. Laaggeletterdheid komt hierna apart aan de orde. Concreet gaat het bij de kinderen om De Voorleesexpress waarbij vrijwilligers achter de voordeur komen en daarnaast het project ouderbetrokkenheid, waar ouders in beeld zijn. Welzijn De Meerij werkt samen met basisscholen in haar werkgebied, werkt met mensen in het sociaal domein en komt met inwoners in diverse rollen in aanraking. Voor vrijwilligers die begeleiden is taal meer dan een technische vaardigheid: een middel voor mensen om - intrinsiek gemotiveerd – een doel te bereiken dat ze zelf voor ogen hebben waardoor hun kwaliteit van leven kan verbeteren, ze greep op het leven krijgen en invloed uit kunnen oefenen, goede relaties in de buurt krijgen en in dit concrete geval hun kinderen beter kunnen begeleiden.

Ongelijke kansen op het gebied van gezondheid

Andere vormen van sociale ongelijkheid zijn verschil in gezondheid tussen hoger en lager opgeleiden. Al jarenlang leven hoger opgeleiden langer in goede gezondheid dan lager opgeleiden. Bovendien leven lager opgeleiden gemiddeld 7,5 jaar korter. Meerijstad heeft het Vitaliteitsakkoord gesloten waarbij de GGD, sportraad, onderwijs, welzijnsinstellingen en bedrijfsleven zijn betrokken. Aandacht is er voor positieve gezondheid en gezonde leefstijl, op individueel, groeps- en buurtniveau: voorkomen van overgewicht, problematisch alcoholgebruik en roken; met daarbij stimuleren van mentaal welzijn. Als belangrijkste middel voor een gezonde leefstijl ziet de gemeente sport en bewegen, en de bijdrage die sport en bewegen levert aan meer cohesie, integratie en een beter gebruik van de ruimte. Het Vitaliteitsakkoord loopt van 2021 – 2023 en is gericht op iedereen, in wijken, buurten, met of zonder leefstijlproblemen. Welzijn De Meerij is betrokken bij het akkoord en werkt mee aan co-creatiesessies in wijken en buurten om antwoord op de vraag te krijgen hoe de inwoners in de buurt meer vitaal te krijgen door middel van de kracht van sporten en bewegen als onderdeel van gezonde leefstijl. Een budget staat ter beschikking om concreet invulling te kunnen geven aan de geformuleerde uitdagingen. Andere projecten in dit akkoord waar Welzijn De Meerij bij betrokken is, zijn gericht op mensen met dementie (bewegen) en jongeren in de buurt met mentale weerbaarheidstrainingen in jongerencentra en projecten op het terrein van sport en bewegen in de buitenruimte in de kernen. Telkens gaat het om samenwerking met diverse organisaties die samen het akkoord hebben gesloten. PIM Vitaal! is er voor mogelijkheden voor mensen met een bijstandsuitkering die gebruik maken van een re-integratievoorziening.

Laaggeletterdheid onder jongeren en volwassenen en inburgering

Het opleidingsniveau neemt in zijn algemeenheid weliswaar toe; een hardnekkig probleem vormt laaggeletterdheid. Er zijn 2,5 miljoen mensen van 16 jaar en ouder in het land die moeite hebben met lezen, schrijven en/of rekenen. Vaak beschikken ze ook over beperkte digitale vaardigheden. In de loop van de tijd zijn er resultaten geboekt; echter het aantal laaggeletterden gaat maar niet omlaag. De leesvaardigheid, begrijpend lezen, van jongeren van 15 jaar gaat in dit land al jaren naar beneden, blijkt uit internationaal vergelijkend onderzoek. Het Uitvoeringsplan laaggeletterdheid van Meierijstad stelt dat de gemeente, vergeleken met soortgelijke gemeenten, slecht scoort op laaggeletterdheid onder jongeren maar niet alleen onder jongeren. Ook onder volwassenen scoort Meierijstad met 13-16% vrij hoog op laaggeletterdheid vergeleken met referentiegemeenten. Niet voor niets besteedt Meierijstad aandacht aan laaggeletterdheid onder jongeren, met het oog op het voorkomen van een nieuwe generatie laaggeletterden. Tevens wil ze voor kinderen op jonge leeftijd de verbinding versterken tussen onderwijs en kinderopvang en de inzet voor voor en -vroegschoolse educatie verruimen. Expliciet is in het Uitvoeringsplan laaggeletterdheid vermeld dat de actielijnen niet alleen onderwijs- maar ook sociaal domein breed zijn. De samenwerkende (netwerk)partners van de Lokale Educatieve Agenda zijn de overheid, onderwijs en bedrijfsleven; ook dit samenwerkingsverband houdt zich bezig met laaggeletterdheid.

Inburgering

Met ingang van januari 2022 treedt de Wet inburgering definitief in werking en komt de verantwoordelijkheid bij de lokale overheid te liggen. Nieuwe Nederlanders worden onderscheiden in asielstatushouders, gezinsmigranten en overige migranten, zoals arbeidsmigranten. De wet beoogt nieuwkomers sneller te laten meedoen en maatschappelijk te laten participeren in de Nederlandse samenleving. De wet biedt meer maatwerk.

Er is nog een categorie die onder de vorige wetgeving valt. Voor deze mensen stelt de rijksoverheid apart financiële middelen beschikbaar. Welzijn De Meerij voorziet ook nu weer een rol voor beide groepen.

Werken en voorbereiden op werken

In Meierijstad neemt het aantal jongeren af vergeleken met oudere generaties. Het aantal inwoners jonger dan 23 jaar is ruim 25%. Naar verwachting blijft in Meierijstad het aantal gezinnen en 1 tot 2 persoonshuishoudens jonger dan 35 jaar de komende 20 jaar redelijk stabiel.

Het aandeel alleenstaanden en ouderen zal tot 2040 toenemen. Dat betekent, net als voor Nederland in zijn geheel, dat er steeds minder mensen zijn die de lasten dragen voor de voorzieningen voor iedereen en in het bijzonder de stijgende zorgkosten die gemoeid zijn met de dubbele vergrijzing voor ouderen.

Het is van groot belang dat iedereen participeert en op een werkplek terecht komt waar zijn of haar kwaliteiten optimaal tot hun recht komen.

Vanuit de visie en speerpunten van het preventief jeugdbeleid van Meierijstad wordt dit vertaald naar het vergroten van de groep gezonde, zelfredzame jongeren (de 85%-groep) door:

- te investeren in jongeren met wie het nu (nog) goed gaat;
- de aandacht voor jeugd en jeugdpreventie binnen aanverwante beleidsterreinen te borgen;
- het huidig aanbod van vroegsignalering, voorlichting, advies en bewustwording voort te zetten en te versterken;
- te investeren in samenwerking, afstemming en kennis.

Binnen het preventief jeugd beleid, waaronder het jongerenwerk, krijgen kwetsbare groepen extra aandacht, waaronder jeugdigen met GGZ gerelateerde problematiek, met een licht verstandelijke beperking of een verslaving, jonge mantelzorgers, kinderen in pleegzorg en kinderen van ouders in een vechtscheiding.

Met een afnemende beroepsbevolking wordt daarnaast een beroep gedaan op arbeidsmigranten, uit landen van de Europese Unie; statushouders; kenniswerkers van over de hele wereld, waaronder studenten die hier na hun studie een aantal jaren blijven.

Jongeren uit het vso, praktijkonderwijs en de laagste mbo-niveaus zijn oververtegenwoordigd in de jeugdzorg. De afschaffing van de Wajong en het beperken van de sociale werkvoorziening hebben juist ook deze jongeren getroffen. Zij kunnen minder goed deelnemen aan de maatschappij en vallen relatief vaak buiten de boot. In deze doelgroep investeert Meierijstad. De gemeente brengt sociaal ondernemerschap voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet alleen bij werkgevers onder de aandacht maar stimuleert en faciliteert het, en geeft zelf het goede voorbeeld met sociaal ondernemerschap.

Ook werkt de gemeente met een loonkostensubsidie voor mensen voor wie een volledig betaalde baan nog niet mogelijk is.

Middenklasse en vakmanschap

In het hele land bestaat een tekort aan technisch geschoolde mensen. Het gebrek aan belangstelling voor technische beroepen heeft misschien te maken met beeldvorming, uitspraken over het overnemen van het type werk door de technologische ontwikkelingen, robots die het werk overbodig zouden maken, waardoor techniek niet populair is.

Aan technisch geschoolde mensen bestaat echter een groot tekort en ze zijn hard nodig, in het bijzonder nu, voor de realisering van de energietransitie. Van belang is verder dat ook voor middelbaar opgeleiden in contactberoepen, al dan niet in de publieke sector goed gekwalificeerde mensen nodig zijn: in de zorg, bij de politie, bij de gemeente en daarnaast de kapper, sport en bewegen, voor het groenonderhoud etc.

Meierijstad heeft een Lokale Educatieve Agenda waarin overheid, ondernemers en opleidingen samenwerken aan oriëntatie op beroepen 'Meierijstad on Stage' voor leerlingen van het vmbo, van een school in Veghel en in Schijndel, belangrijk om leerlingen van het vmbo een steuntje te geven om bij het beroep van hun voorkeur uit te komen.

Wonen

In Nederland is een groot tekort aan betaalbare woningen, huur en koop. Vooral starters op de woningmarkt zijn daar de dupe van. In Brabant ligt de prognose voor de groei van de Brabantse bevolking hoger dan eerder was voorspeld, zal een hoger bevolkingsmaximum worden bereikt en wordt het omslagpunt van groei naar krimp opnieuw opgeschoven, nu na 2050. Dit geldt ook voor Meierijstad en hangt samen met hogere (vooral buitenlandse) migratiesaldi. Beleid op het terrein van woningbouw blijft dus nodig. Meierijstad werkt samen met andere gemeenten op het gebied van de bouw en heeft werk gemaakt van het inventariseren van de woonopgave voor ouderen. De gemeente heeft een uitgebreide quickscan uitgevoerd, met factsheets verzameld in 2020 -2021, over wonen voor senioren. De conclusies uit het rapport beginnen en eindigen met de opmerking dat dé oudere niet bestaat net zo min als dé gewenste woonsituatie bestaat. Maatwerk is nodig. De conclusie is dat er nu en in de komende jaren een kwantitatieve vraag is naar genoeg geschikte woningen voor ouderen. Er is ook een kwalitatieve vraag naar de nabijheid van voorzieningen, voor

boodschappen, zorg en ontmoeting. Oplossingen vragen om zicht op wijkniveau, aldus de auteur van het rapport. Het gaat om het creëren van een divers aanbod aan woonvormen voor ouderen. Tevens houdt het in de woonomgeving en voorzieningen meer senioren geschikt te maken.

Voorzieningen dichtbij de woonplek, dus ook in de kleinere kernen en in de wijken

Meerijstad koos als uitgangspunt voor voorzieningen in de nabijheid van waar mensen wonen in plaats van centrale, op grotere afstand van de kleinere kernen gelegen, voorzieningen. Uit de genoemde factsheets blijkt dat de kleine kernen (buiten Schijndel, Sint-Oedenrode en Veghel):

- als groot knelpunt hebben dat de voorzieningen niet nabij zijn;
- niet goed bereikbaar zijn met OV of een andere vervoersservice.

De centra van de drie grote kernen lijken goed geschikt te zijn voor ouderen maar in sommige wijken liggen verbeterkansen. Als het gaat om voorzieningen, kunnen er stappen worden gezet op het gebied van sociale voorzieningen en nabijheid van winkels voor de dagelijkse boodschappen. Het rapport eindigt met suggesties voor vervolgonderzoek naar onder meer het aantal mensen dat eenzaam is en hoeveel mensen minder mobiel zijn.

Uit de rapportage Inventarisatie woonwens ouderen van de Stichting Seniorenraad 2017 blijkt dat een groot deel van de ouderen het liefst in een buurt met jongeren en ouderen woont (39 %); 16 % woont het liefst in een buurt met alleen senioren en 45 % heeft geen mening. Het rapport besteedt niet expliciet aandacht aan algemene sociale voorzieningen voor iedereen: ontmoeting bevorderen tussen generaties buurtbewoners van alle leeftijden.

Het beleidskader Sociaal domein gaat wel in op algemene – fysieke en niet tastbare – voorzieningen. Als doel is in het beleidskader opgenomen dat inwoners zich meer eigenaar voelen van en meer te zeggen hebben over fysieke voorzieningen waaronder voornamelijk alle wijkgebouwen en gemeenschapshuizen vallen.

Eerder al kwam de integrale aanpak van wonen, welzijn en zorg aan de orde in de gemeente Meerijstad om de woningmarkt vlot te trekken. Interessant is in dit kader het commitment van de Coöperatie Sociaal Werk Meerijstad, waaronder Welzijn De Meerij, vermeld in het document van het Platform 'Pact wonen, welzijn & zorg Meerijstad'. De organisaties van Sociaal Werk geven invulling aan nieuwe woon-zorg-welzijn concepten in samenwerking met ondergetekenden van het pact – wonen-, zorg- en belangenpartijen, met als voorbeeld MFA's, naast Leefgoed en Annahof.

Duurzaamheid

In 2018 heeft Meerijstad een externe opdracht gegeven voor het schrijven van een duurzaamheidsvisie. Als thema's waren benoemd: circulair, leefbaar (groen biodivers en schoon) en voorbereidend op klimaatveranderingen. Organisaties, inwoners, bedrijven en medeoverheden werken samen aan het realiseren van duurzaamheidsprojecten.

Duurzaamheid is een maatschappelijke opgave die bij de gemeente Meerijstad naar eigen zeggen heel hoog op de agenda staat. Via de gemeentelijke website helpt de gemeente haar inwoners duurzaam te leven: 'Samen zorgen we ervoor dat ook onze (klein)kinderen kunnen leven in een Meerijstad waar we denken aan elkaar en aan het milieu.'

De gemeente ziet Welzijn De Meerij als partner op het terrein van duurzaamheid, in dit geval op het terrein van de energietransitie. Onlangs kwam de eerste vraag binnen van de beleidsmedewerker duurzaamheid. Het betreft een energiebesparingsactie die van start ging met de vraag aan Ons

Welzijn en Welzijn De Meierij om de actie onder de aandacht te brengen juist ook bij de mensen voor wie de welzijnsinstellingen werken. Het gaat om vermindering van energieverbruik waarvoor huishoudens een kleine subsidie kunnen ontvangen voor laagdrempelige en energiebesparende maatregelen.

Welzijn De Meierij neemt deel aan het Circulair Ambachts Collectief, een initiatief op het gebied van de circulaire economie. Het Circulair Ambachts Collectief is opgericht met steun van de gemeente Meierijstad. Het bestaat uit de vijf kringloopbedrijven, het Repaircafé (Welzijn De Meierij) en de twee sociaal werkbedrijven IBN en WSD. Binnen het Circulair Ambachts Collectief wordt gestreefd naar co-creatie waarin alle partijen hun eigen en gezamenlijke doelen kunnen verwezenlijken. Het Circulair Ambachts Collectief neemt met de gemeente deel aan het transitietraject, een gezamenlijk traject waarin sociale arbeid en producthergebruik leidende doelen zijn. Te denken valt aan het opknappen van fietsen in fietswerkplaats De Sok die vervolgens naar de kringloopwinkel en tweedehandswinkel 't Vincentje gaan.

Omgevingswet

De huidige stand van zaken is dat de Omgevingswet medio 2022 in werking zal treden. Deze wet zal gevolgen hebben voor de uitvoering van het duurzaamheidsbeleid. Het is een grootscheepse wet die veel bestaande wetten overbodig maakt. Het gaat om regels op het gebied van ruimte: wonen, infrastructuur, milieu, natuur en water.

De wet is vooral gericht op het realiseren en behouden van een veilige en gezonder fysieke leefomgeving en een goede omgevingskwaliteit. Gemeenten kunnen zelf de richtlijnen meer vormgeven. Dit moet het vertrouwen tussen bestuurders en inwoners vergroten. Participatie is een belangrijke pijler in de wet. Kenmerkend is de participatie van alle betrokkenen: burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Het gaat om 1 wet, 1 loket en duidelijke procedures. De aanvraag voor een initiatief wordt in één keer getoetst. De wet biedt ook ruimte voor participatie van burgers om met de overheid en ontwikkelaars van te voren mee te denken over grote bouwprojecten. De procedures gaan op deze manier sneller; participatie achteraf vindt niet plaats.

Voor het thema duurzaamheid en de Omgevingswet ziet de gemeente een belangrijke taak weggelegd bij het opbouwwerk: informeren van bewoners en burgers ondersteunen bij hun initiatieven.

Betekenis voor het sociaal domein en Welzijn De Meierij

Toenemende integrale samenwerking

Ontwikkelingen binnen het sociaal domein zijn afgeleid van maatschappelijke en beleidsontwikkelingen. In het voorafgaande hebben we landelijke en lokale beleidsontwikkelingen met maatschappelijke opgaven in de context van maatschappelijke ontwikkelingen geschetst. Aan al deze genoemde opgaven kan het sociaal werk een bijdrage leveren. In Meierijstad wordt in de praktijk al veel samen gewerkt aan maatschappelijke opgaven, ook met partijen buiten de Coöperatie en het sociaal werk vervult daar veelal een rol in. In het Strategisch Beleidsplan zijn ook voorbeelden van de gemeente van een integrale aanpak vermeld. Beleid en uitvoering kunnen echter nog integraler en met nog meer inzet vanuit het sociaal werk zoals we verderop laten zien. Integraliteit komt tot uitdrukking in de leefwereld, het gebied waar mensen samen zijn: wonen, leven en ook werken.

Een voorbeeld van nog integraler werken is de Lokale Educatieve Agenda. De door Welzijn De Meierij gehanteerde wervingsstrategie Klasse! biedt daar aangrijpingspunten voor. Daarnaast bestaat de verbinding van Welzijn De Meierij met PIM, gericht op de arbeidsmarkt. Tevens gaat het om leren en informatie, nodig om in de leefwereld maatregelen op het gebied van verduurzamen te realiseren: op het gebied van de energietransitie. Leren en informatie op het gebied van verduurzamen heeft ook raakvlakken met de werkplaatsen van De Sok en bijvoorbeeld het Repaircafé.

Collectieve aanpak

Inmiddels lijkt de tijd van het kader en beleid gericht op zelfredzaamheid, eigen verantwoordelijkheid van individuen en de bijbehorende gerichtheid op eigenbelang te verschuiven naar een meer op het collectief gericht beleid. Niet iedereen blijkt in de praktijk in staat te zijn om zelfstandig te functioneren en er zullen altijd mensen blijven die daartoe niet in staat zijn. Het enige wat daar dan nog aan kan worden gedaan is de situatie, de context, veranderen zodat mensen minder kwetsbaar zijn. Meer in het algemeen gaat het om het verbeteren van de kwaliteit van leven van mensen, greep op het leven hebben en invloed te kunnen uitoefenen. Als formele voorzieningen er niet meer of minder zijn, zijn mensen meer afhankelijk van informele voorzieningen, netwerken en de buurt. Het sociaal werk is sterk in het ondersteunen en ontwikkelen van dit type collectieve voorzieningen in samenwerking met actieve burgers en buurtinitiatieven.

Collectieve ondersteuning is naast individuele ondersteuning een belangrijke interventie om mensen, binnen hun mogelijkheden, zelfstandig te laten wonen.

De volgende signalen bieden voeding aan een meer collectieve aanpak:

- De tijd is er rijp voor. Er blijken grenzen te zijn aan zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid;
- Evelien Tonkens, hoogleraar Burgerschap en humanisering van de publieke sector aan de Universiteit van Humanistiek, stelt dat een beleidsmodus meestal een jaar of dertig duurt. Na dertig jaar zelfredzaamheid en keuzevrijheid valt te voorspellen dat mensen daar anders naar gaan kijken. Daar zijn we nu, volgens Tonkens. Beleid is altijd een reactie op beleid van daarvoor.
- Mensen centraal. Er doet zich een nieuw perspectief voor dat mensen toekomst biedt. Een nieuwe, derde generatie, gebiedsgerichte aanpak van leefbaarheid en veiligheid staat voor de deur waarin mensen centraal staan. Een aanpak waarin aandacht is voor sociale weerbaarheid, voor emancipatie, sociale stijging en maatwerk gericht op mens en gebied met nationale betrokkenheid. De bouwstenen voor gemeenten voor een dergelijke aanpak zijn gebaseerd op ervaringen met een langlopende wijkaanpak en recent beschreven door het Verwey Jonker Instituut. Ook Platform 31 met de publicatie 'Herstel en perspectief in tijden van transitie', de agenda ter voorbereiding op de lokale verkiezingen, stelt mensen centraal.
- De urgentie voor een dergelijke aanpak is aanwezig en de signalen zijn duidelijk. Sinds het begin van 2021 delen de landelijke maatschappelijke organisaties LPB (Platform voor buurt- en wijkgericht werken), Platform 31, Movisie en het ministerie van BZK een gezamenlijke ambitie: www.hartenkreetvoordebuurt.nl Een recent gestarte artikelenreeks van Movisie over het versterken van collectieve bewonersinitiatieven in de wijk valt in dit kader te plaatsen.
- De urgentie van verduurzamen op weg naar 2030 in het kader van de energietransitie van het gas af, klimaatadaptatie, waaronder vergroening van de natuur (ook in de stedelijke omgeving) is onvoorstelbaar zonder een collectieve aanpak in buurt of wijk. Met de op stapel

staande Omgevingswet waarin lokaal een prominente plaats voor participatie van burgers is weggelegd, maakt de urgentie nog groter.

- Burgerparticipatie op decentraal niveau staat ook in de belangstelling buiten de participatie gericht op het fysieke domein van de Omgevingswet. Dat maakt de urgentie voor gerichtheid op een collectieve aanpak nog groter. Het betreft het wetsvoorstel in een vergevorderd stadium 'Versterking participatie op decentraal niveau' dat regelt dat decentraal bestuur inwoners in staat stelt te participeren bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van beleid. De regeling in de Gemeentewet over inspraak wordt in de nieuwe wet uitgebreid naar participatie.

Gebiedsgerichte aanpak naar een meer dienstgerichte aanpak: extra vraag naar opbouwwerk

Het lijkt er op dat er meer vraag is naar opbouwwerk om mensen in de buurt met elkaar in contact te brengen en de sociale samenhang in de buurt te bevorderen. Welzijn De Meerij heeft goede relaties in de buurt. Sociaal werkers staan dichtbij burgers in hun leefwereld. Zij zijn in staat problemen te signaleren en te agenderen die op ambtelijk en politiek niveau nog niet bekend of onderkend zijn.

In het gebied waar mensen wonen en leven, komen alle aspecten integraal samen waar mensen mee in aanraking komen zoals we in het voorafgaande al schetsten. Daarbij zijn de contacten van de sociaal werkers in de buurt, dichtbij mensen, onontbeerlijk.

- Eenzaamheid signaleren, de verbinding zoeken en mogelijk perspectief bieden om mee te doen en te participeren, met talenten van mensen als uitgangspunt.
- Verbinden door bruggen te bouwen tussen bewoners die met elkaar op gespannen voet staan.
- Betrekken van bewoners bij voor hen relevant overheidsbeleid, die bekend zijn bij de sociaal werker maar niet op de voorgrond treden.
- Mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking of psychiatrische aandoening in de buurt ondersteunen (ze begeleiden of toeleiden naar vrijwilligerswerk of de vrijwilliger of beroepskracht leren mensen met een rugzakje te begeleiden).
- Buurtbewoners kennen en weten te vinden die moeite hebben met lezen en schrijven en/of schulden hebben omdat ze deelnemen aan een taal cursus van Welzijn De Meerij.
- Nieuwe Nederlanders een zetje geven, nodig om contact met de buurt te maken en hun talenten te kunnen laten zien.
- Enthousiasmeren van burgerkracht op buurtniveau.
- Eigenaarschap met verantwoordelijkheid versterken, waar nodig in het licht zetten van het algemeen belang voor iedereen.
- Meer in het algemeen: werken aan vertrouwen van bewoners in de context waarin ze zich bevinden.

Verskillende rollen van het sociaal werk

Het kan bijvoorbeeld gaan om een burgerinitiatief. Een initiatief kan worden opgezet door bewoners die er geen erg in hebben dat ze mensen uitsluiten omdat ze alleen zicht hebben op de eigen kring. Het is dan van belang om uitsluiting te voorkomen of na te gaan of mensen die niet bij het initiatief betrokken zijn een alternatief hebben. Een rol die de sociaal werker in dit kader kan vervullen is dit aan te kaarten bij de lokale overheid als hoeder van het algemeen belang. Een andere rol kan zijn het initiatief tijdelijk ondersteunen op het moment dat het na verloop van tijd wat minder loopt omdat dragende personen verdwijnen, de betrokkenheid van een deel van de bewoners tanende is (ze stellen zich op als consument in plaats van actieve burger) of dat er onderling meningsverschillen bestaan over de koers. Dit laatste is vaak lastig te herkennen omdat de gelederen gesloten blijven.

Contacten die sociaal werkers al hebben met het sociaal-culturele en sportverenigingswerk, netwerken, door een diversiteit aan activiteiten en de rol die ze vervullen met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod in het Steunpunt vrijwilligerswerk, Steunpunt mantelzorg en de vele vrijwilligers (gemiddeld 400) die aan Welzijn De Meierij zelf zijn verbonden. Met de bundeling van expertise van de partners in de Coöperatie kan Welzijn De Meierij signalen en behoeften van inwoners nog sneller onderkennen als door een groter aantal mensen gedeelde wensen en deze vertalen naar activiteiten. Het werkgebied van Welzijn De Meierij kent veel, gebiedsgebonden KBO-afdelingen, met veel leden. Ook die hebben te maken met jongere, 3^e fase ouderen, die nog actief zijn, en meer opleiding hebben genoten. Met hen zou kunnen worden afgestemd welke (cursorische) activiteiten de KBO's op zich nemen, welke Welzijn De Meierij voor haar rekening neemt en hoe de netwerken (en expertise) elkaar kunnen versterken.

Daarnaast hebben sociaal werkers in toenemende mate te maken met mensen, volwassenen en jongeren, die buiten de regelingen vallen of voor wie behandeling nog niet mogelijk is. Het gaat bijvoorbeeld om volwassenen en jongeren die op wachtlijsten staan van de (jeugd)GGZ, van wie de behandeling is afgerond of die niet in aanmerking komen voor een regeling omdat ze net te veel verdienen. Ook voor deze mensen kan het sociaal werk iets betekenen, ook door dit signaal door te geven aan de gemeente.

Herwaardering / versterking van preventie

- Zorg dragen door jongerenwerk voor verwijzing naar maatschappelijk werk voor de hulpvraag;
- Aandacht besteden aan de inzet van sociaal werk om gezondheid te bevorderen. 'Welzijn op recept' start nu daadwerkelijk.

Aandacht voor nieuwe ontwikkelingen

Een item dat ook voor sociaal werkers relevant is, is de energietransitie. Veel huiseigenaren hebben het geld niet op de plank liggen om hun huis te verduurzamen. Mensen die zelf aan de slag zouden willen, kunnen geen subsidie krijgen. Ze kunnen wel, zoals de klimaatklussers in Tilburg doen: materialen kopen en leren van mensen die hun expertise gratis ter beschikking stellen, zie: www.klimaatklussers.nl

Bij vernieuwing hoort ook de ontwikkeling van nieuwe cursussen voor de inwoners waar Welzijn De Meierij voor is.

Vormgeven aan de inclusieve samenleving

- Werken aan de voorwaarden om mee te (blijven) doen en maatschappelijk te (blijven) participeren: geldt voor vrijwilligerswerk en ook voor mantelzorg sinds de Wmo 2015 bestaat ook het Steunpunt mantelzorg.
- Meewerken aan de vormgeving van 'Thuis in de wijk'.
- Geen doelgroepgerichte benadering, maar wel ook aandacht voor volwassenen, bijvoorbeeld voor mensen in armoede, nader te omschrijven, met schulden.

4 SAMENWERKEN VOOR DE INWONERS

Welzijn De Meerij hecht veel waarde aan samenwerking met partners die meerwaarde hebben voor de inwoners. Welzijn De Meerij is er uiteindelijk in de eerste plaats voor de inwoners. Specifiek is de samenwerking met partners werkzaam in het sociaal domein waardevol.

Samenwerking is een middel om de dienstverlening en ondersteuning voor de inwoners te versterken.

Samenwerking met professionele partners sociaal werk

Vanaf 2017 heeft de organisatie ingezet op de samenwerking met haar professionele partners in het sociaal domein van Meerijstad. De partners zijn Ons Welzijn, Lumens, Mee en Farent. Vanuit een gezamenlijke visie en een dienstverleningsconcept heeft de gemeente deze samenwerking omarmd. Eind 2019 is deze samenwerking ten behoeve van de doorontwikkeling van de dienstverlening aan de burger vastgelegd in een samenwerkingsconvenant. Op grond van de samenwerking heeft de gemeente de partners voor 2020 een gezamenlijke opdracht verstrekt bestaande uit dertien deelopdrachten. De gemeente Meerijstad wilde vervolgens met ingang van 2021 ook één juridisch en financieel aanspreekpunt. Dit is door de partners vertaald naar de oprichting van een coöperatie u.a., genaamd de Coöperatie Sociaal Werk Meerijstad U.A. De coöperatie is per 1 januari 2021 opgericht.

Het resultaat van deze samenwerking is dat de kennis en ervaring van verschillende partijen is gebundeld. Op deze manier, door diverse partners ingebracht, krijgen signalen en behoeften eerder de kans om te worden onderkend, breed gedragen te worden en kunnen deze sneller worden ontwikkeld en neergezet in nieuwe activiteiten. Medewerkers leren van elkaar en wisselen zaken uit. In de afgelopen jaren zijn zo succesvolle nieuwe projecten gestart en hebben we meer mensen preventief kunnen bereiken. De samenwerking begint zijn vruchten af te werpen en deze resultaten worden door de opdrachtgever, de gemeente Meerijstad, gezien. Welzijn De Meerij ziet vanuit haar positie als enige lokale organisatie, op grond van positieve resultaten en de groeiende samenwerking, de Coöperatie als een belangrijke en passende constructie voor het aanbieden van haar dienstverlening in de komende jaren. Op deze wijze kan mede het lokale karakter van het werk, geworteld in de gemeenschap, gegarandeerd blijven in combinatie met het behoud van de eigen identiteit. Welzijn De Meerij ziet het belang in van het doorontwikkelen van de samenwerking binnen de coöperatie op thema's zoals gezamenlijke visieontwikkeling, werkorganisatie en communicatie. Dit betekent dat de inzet van Welzijn De Meerij zich in de komende planperiode, bij gelijkblijvende omstandigheden en op grond van de huidige relaties, richt op het continueren en optimaliseren van de Coöperatie enerzijds en het optimaal functioneren van Welzijn De Meerij anderzijds. Daarbij zal de organisatie alert blijven op het functioneren van de Coöperatie, de ontwikkelingen lokaal en regionaal en de relatie met de gemeente om op tijd en proactief te kunnen acteren ten aanzien van haar positie.

Samenwerking met de gemeente

Gemeente als opdrachtgever en regisseur

De gemeente is opdrachtgever en regisseur, stelt de kaders en stuurt zo nodig bij. Voor zowel Blok A; de gebiedsteams, als Blok B; de dertien deelopdrachten, stuurt de gemeente zoveel mogelijk op resultaat. Daarbij gaat het vooral om de 'wat'-vraag en niet om het 'hoe'. De gemeente is één aanspreekpunt voor de opdrachtnemer, de Coöperatie, met één subsidierelatie.

Inzet op complexe individuele vraagstukken vindt plaats in het MDO (multidisciplinair overleg) vanuit de gebiedsteams onder regie van de gemeente. In de subsidierelatie met de gemeente is altijd ruimte geweest om eigen beleid te ontwikkelen. Dat is ook nu zo. De Coöperatie, waaronder Welzijn De Meerij, kan ook gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen. De Coöperatie heeft tevens een

signaalfunctie vanuit haar rol als belangenbehartiger van de burgers. Daarnaast is de gemeente samenwerkingspartner.

Gemeente en partnerschap Coöperatie met overige organisaties

De gemeente en de partners van de Coöperatie werken ook samen aan het verder ontwikkelen van het partnerschap. Onderdeel van de doorontwikkeling vormt de samenwerking met overige organisaties en initiatieven, zoals de GGD, Vluchtelingenwerk, de bedrijven van de sociale werkvoorziening WSD en IBN, PIM, Leefgoed, woningcorporaties Area en Woonmeij, de bibliotheek, ondernemers en zorgorganisaties - bijvoorbeeld Laverhof en Brabant Zorg - en de eerstelijnszorg.

Samenwerking en stakeholders

De afspraak is eens in de vier jaar een stakeholdersonderzoek te doen. Het voornemen is het stakeholdersonderzoek in te plannen in 2022. De uitkomsten van het onderzoek en de doorontwikkeling van de samenwerking zouden in 2022/2023 verder kunnen worden uitgewerkt.

Samenwerking voorliggend veld

Verbinden en makelen

Samenwerking met het voorliggend veld, het algemene voorzieningenniveau in de wijk, vindt plaats met wat er zich aan partners voordoet: in georganiseerd (verenigings-of stichtings-) verband, in de vorm van netwerken, burgerinitiatieven maar ook met sleutelpersonen in het gebied. Te denken valt aan ouderenorganisaties als de KBO, buurthuizen en dorps- en wijkraden. Meer in het algemeen zoekt Welzijn De Meierij naar netwerken en – waar nodig – ondersteunt ze de vorming van nieuwe netwerken om de leefbaarheid en de kwaliteit van leven van burgers te versterken.

Andere samenwerkingspartners en -vormen

Op het moment dat Welzijn De Meierij aan nieuwe thema's werkt, stelt de organisatie zich altijd de vraag of ze deze thema's in samenwerking met anderen wil uitwerken. Dat kan een bestaande partner voor een nieuw thema zijn maar ook een nieuwe partner. Een voorbeeld is het volgende. In het kader van de circulaire economie heeft Welzijn De Meierij als lid van het Circulair Ambachts Collectief de samenwerking gezocht met kringlooporganisaties.

Op het gebied van veiligheid werken het jongerenwerk, de gemeente en de politie intensief samen. Eerder al kwam de samenwerking in de vorm van een integrale aanpak in het Platform wonen, welzijn en zorg aan de orde, waar ook de Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad deel van uitmaakt. Daarnaast zijn er samenwerkingsverbanden en -platforms waar Welzijn De Meierij deel van uitmaakt op het gebied van eenzaamheidsbestrijding en armoedepreventie.

5 SPEERPUNTEN 2021 – 2023 SOCIAAL DOMEIN WELZIJN DE MEIERIJ

De speerpunten van het sociaal domein in het afgelopen beleidsplan van Welzijn De Meierij zijn in de afgelopen beleidsperiode uitgewerkt en verankerd in onze dienstverlening. Voor de beleidsperiode 2021- 2023 hebben we in relatie tot de huidige maatschappelijke ontwikkelingen onze speerpunten geactualiseerd.

De medewerkers van Welzijn De Meierij spelen een cruciale rol bij het ontwikkelen van de speerpunten. Ze zijn belangrijk voor hen om hun werk met overtuiging te kunnen doen en bieden houvast om hun vakmanschap aan te kunnen ontlenen.

De medewerkers is gevraagd signalen die zij in hun werk waarnemen te benoemen. Deze signalen hebben ze tijdens een bijeenkomst van de clusters (thematische werkgroepen van sociaal werkers) naar voren gebracht. Op basis van de signalen zijn uiteindelijk vier speerpunten benoemd voor het strategisch beleidsplan 2021 – 2023.

Speerpunten 2021 – 2023

Bij alle speerpunten is integrale samenwerking aan de orde en zal Welzijn De Meierij haar rol moeten vinden en pakken, en acties formuleren. Een belangrijke opdracht voor Welzijn De Meierij is het versterken van de netwerken en het ontwikkelen en versterken van integrale dienstverlening. Welzijn De Meierij gaat nog meer de verbinding leggen. De uitdaging is door te gaan op de speerpunten en daarbij, gezien de toename en complexiteit van de problematiek op wijk- en individueel niveau, nog sterker het accent te leggen op vernieuwing en samenwerking. Hierbij gaat Welzijn De Meierij inspelen op nieuwe vragen en de ontwikkeling van nieuwe aanpakken, met inzet van nieuwe mogelijkheden, zoals digitale ondersteuning en communicatie. De speerpunten zijn in willekeurige volgorde vermeld.

1 Integratie

Integratie in het woon- en leefgebied van mensen vraagt in deze periode extra aandacht en inzet.

Er komen meer mensen naar Nederland. Ze zijn afkomstig uit verschillende landen en culturen. Nu al neemt het aantal deelnemers aan NT2 toe en is de groep nieuwkomers divers. Meer aandacht is nodig voor culturele verschillen en interculturele communicatie.

Deze versterkte aandacht voor nieuwe Nederlanders en hun achtergrond gaat samen met de definitieve inwerkingtreding per januari 2022 van de Wet inburgering, met de lokale overheid verantwoordelijk voor de uitvoering. De wet biedt nieuwe kansen voor Welzijn De Meierij om verbindingen te leggen binnen de organisatie en samenwerking met anderen aan te gaan. Dat geldt overigens ook voor de categorie nieuwkomers die nog onder de oude wetgeving valt en waarvan de rijksoverheid erkent, door een financiële tegemoetkoming aan de gemeenten ter beschikking te stellen, dat ook voor hen iets moet worden gedaan. De vraag wie, welke organisaties een rol zullen spelen in de uitvoering, zal ook door Welzijn De Meierij worden beantwoord.

De nieuwe wet beoogt nieuwkomers sneller mee te laten doen en te laten participeren in de Nederlandse samenleving en biedt meer maatwerk dan de vorige wet. Leren en werken gaan in de nieuwe wet samen op. De wet maakt onderscheid tussen asielstatushouders, gezinsmigranten en overige migranten, zoals arbeidsmigranten.

Nieuwe Nederlanders wonen in het gebied en kunnen vrijwilligerswerk doen en tegelijkertijd de taal leren. Het non-formele aanbod wordt uitgevoerd door vrijwilligers. Welzijn De Meierij begeleidt de vrijwilligers in Schijndel en Sint Oedenrode. Met het samen opgaan van leren en werken kan Welzijn De Meierij nog meer de verbinding leggen met vrijwilligerswerk in de drie werkplaatsen De Sok. Met deze samenwerking is ook daadwerkelijk al ervaring opgedaan.

Welzijn De Meierij is er op gericht nieuwe Nederlanders behulpzaam te zijn bij de voorbereiding op het innemen van een plaats in de Nederlandse samenleving. Integratie komt van twee kanten: van de kant van de nieuwe Nederlander en van de kant van de woon- en leefomgeving. Welzijn De Meierij legt de verbinding tussen de nieuwkomers en de bestaande buurtbewoners in diverse rollen. De talenten van ieder vormen daarbij het uitgangspunt.

2 Versterken en ontwikkelen van talenten, sociaal-emotionele weerbaarheid en netwerken

Welzijn De Meerij gaat meer aandacht geven aan het versterken en ontwikkelen van talenten, sociale weerbaarheid en netwerken. Dat geldt voor inwoners van alle leeftijden. Daarbij geldt dat talentontwikkeling en versterking, werken aan zelfvertrouwen en sociaal-emotionele weerbaarheid - individueel of in groepsverband - niet op zichzelf staat maar altijd plaatsvindt in de sociale context van netwerken. Activiteiten op groepsniveau kunnen op zich al bijdragen aan onderlinge sociale contacten en vergroting van sociale netwerken.

De komende jaren zal Welzijn De Meerij doorgaan met intensief inzetten op jongerenwerk en op samenwerking. Sport- en inloopactiviteiten, en talentontwikkelingsactiviteiten zijn succesvol. Ze leggen weliswaar veel druk op het jongerenwerk maar investeren in preventie en vroegsignalering, ook in de vorm van kinderwerk (nog niet beschikbaar), lijkt noodzakelijk, omdat de jeugd op steeds jongere leeftijd in aanraking komt met problematiek die voorheen hoorde bij jongeren. Nog meer zal het jongerenwerk doen om in goed contact te komen met jongeren, aandacht geven, een luisterend oor bieden en ondersteuning leveren. Door de (positieve) bekendheid van het jongerenwerk bereikt het jongerenwerk steeds meer jongeren, zowel collectief als individueel, vanuit de locaties: fysiek en online; jongens en meiden samen of apart. Nagegaan wordt of met andere vormen van digitale/online ondersteuning, in combinatie met fysiek bijeenkomen meer bereikt kan worden bij jongeren. Jongeren perspectief bieden is lastig in een tijd waarin jongeren uitzicht hebben op flexbanen en weinig kans hebben om op zichzelf te kunnen gaan wonen. Het werken aan zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde van jongs af aan, bij jongeren, vormt de basis voor hun verdere leven: goed in je vel zitten om met succes een beroepsopleiding te volgen en de arbeidsmarkt op te gaan; je afdoende teweer kunnen stellen tegen verleidingen van buitenaf (alcohol en drugs), sociale media die nepnieuws verspreiden en daarbij oproepen tot verzet, snel geld verdienen. Veel jongeren kampen met depressieve, somberheids- en angstgevoelens en voelen zich eenzaam. Dat is in de tijd van sluiting door corona toegenomen. Bij de jeugd GGZ zijn wachtlijsten waardoor ze niet aan hun mentale problemen kunnen werken. Ketenpartners zien de meerwaarde waardoor het aantal vragen toeneemt zowel vanuit de ketenpartners als van de jongeren zelf. Welzijn De Meerij werkt al goed samen met het voortgezet onderwijs en heeft al in Sint Oedenrode bijgedragen aan een hoger bereik van jongeren. De andere kant is dat bekendheid met elkaars expertise bij het brede netwerk van jongerenwerk kan rekenen op coaching en/of verwijzing van kwetsbare jongeren naar hulp.

Voor ouderen geldt het speerpunt eveneens. Ook aan hen, hun kwaliteit van leven, zal Welzijn De Meerij veel aandacht schenken. Basisvaardigheden en ondersteuning bieden om de regie te kunnen houden in het omgaan met de systeemwereld blijkt nog steeds hard nodig. Het opleidingsniveau van jongere, derde fase ouderen is weliswaar sterk toegenomen maar ook onder hen zijn er die onvoldoende digitaal vaardig zijn waardoor contact met de buitenwereld wordt bemoeilijkt.

Hun opleidingsniveau maakt dat hun interesse voor persoonlijke groei en voor de buitenwereld relatief groter zal zijn. Het blijkt ook dat een toenemend aantal vrijwilligers enthousiast is om zich in te zetten voor 'taal en geld'. De behoefte aan cursussen en andere groepsactiviteiten voor jonge ouderen verschilt sterk van die van de oudere, vierde fase ouderen. Hier kan ook een verbinding worden gelegd met het thema duurzaamheid. Ook de groep jongere ouderen heeft te maken met mantelzorg voor hun partner of ouder(s). De vergrijzing neemt toe. Dat geldt tevens voor de druk op het steunpunt mantelzorg. In Schijndel en Sint Oedenrode zijn veel mensen bekend als mantelzorger, er is een toenemend aantal mantelzorgers en er zijn meer nieuwe mantelzorgers bereikt dan er in coronatijd gestopt zijn.

Welzijn De Meerij besteedt de komende tijd ook veel aandacht aan de leeftijd 75-plus waar er in Meerijstad relatief veel van zijn en velen van hen nog zelfstandig wonen en mantelzorg nodig

hebben. Voor het versterken van hun zelfredzaamheid, regie en omgaan met hun talenten zal nog meer de integrale samenwerking op wonen, welzijn en zorg in onderlinge samenhang gevraagd worden. Het steunpunt mantelzorg zal juist ook veel aandacht besteden aan passende ondersteuning, individueel en in groepsverband en zoeken naar nieuwe mogelijkheden. Met name het aantal inwoners met dementie is stijgend, overigens gaat het ook om jonge mensen met dementie waarvoor geldt dat er andere ondersteuning voor nodig is dan voor oudere mensen met dementie.

Mensen in armoede zijn van alle leeftijden. Juist mensen in armoede zijn bezig met overleven en voor hen is het moeilijk, zeker bij een opstapeling van problemen, om aan andere zaken aandacht te schenken. In de praktijk blijkt dat de helft van de mensen in de schuldhulpverlening problemen heeft met lezen en schrijven. Het aantal laaggeletterden is relatief hoog in Meierijstad. Het sociaal werk speelt een belangrijke rol bij laaggeletterdheid, rekenen en digitale vaardigheden van autochtone Nederlanders. Ook hier is samenwerking met de bibliotheek en in de werkgroep wervingsstrategie Klasse!. Klasse! werkt vanuit het uitgangspunt mensen aan te spreken op hun intrinsieke motivatie, het doel wat ze willen bereiken met leren lezen, schrijven en digitale vaardigheden. Veel vrijwilligers van Welzijn De Meerij zijn betrokken bij rekenen, taal, digitale vaardigheden en schuldhulpverlening. De coronacrisis heeft nog eens extra duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om juist ten behoeve van mensen in armoede, met schulden en slecht geïnformeerd zijn, integraal samen te werken, in en voor het gebied, ook preventief.

Welzijn De Meerij is na een proefperiode van start gegaan met het project 'Welzijn op Recept', een beproefde methodiek. Huisartsen met wie al afspraken zijn gemaakt verwijzen patiënten met psychosociale klachten, zoals eenzaamheidsgevoelens en gevoelens van somberheid, bij wie geen lichamelijke problemen zijn te vinden, door naar het welzijnswerk. Uitgangspunt zijn hun talenten. Zij kunnen vrijwilligerswerk doen waardoor ze er weer toe doen en hun psychosociale klachten verdwijnen.

3 Omzien naar elkaar

Bij het speerpunt 'omzien naar elkaar' gaat het om het werken in de buurt aan verbinding tussen mensen onderling, tussen in principe alle buurtbewoners, in diverse rollen. De wijkbewoners die we bij het vorige speerpunt hebben benoemd, individueel en in groepsverband, met en zonder indicatie worden ondersteund, zijn ook bewoners tussen de anderen.

Welzijn De Meerij wil inzetten op 'Thuis in de wijk', een concept van Movisie, dat in de praktijk lerend werken aan inclusie als uitgangspunt neemt. Waarbij alle betrokkenen nodig zijn: de gemeente, inwoners, maatschappelijke organisaties en kennisorganisaties: 'samen lerend doen wat werkt'.

Het verbinden van mensen in de buurt is ook in deze beleidsperiode van belang. Mensen zijn in het algemeen meer op zichzelf of leven juist in bepaalde bubbels zonder contact te onderhouden met anderen daarbuiten. Eenzaamheidsbestrijding is dan ook een belangrijk aandachtsgebied binnen Welzijn De Meerij. Het is de kunst voor Welzijn De Meerij steeds weer en meer, in een tijd dat de buurten verder vergrijzen, waar bovendien mensen met diversere achtergronden leven, buurtbewoners onderling te verbinden en hen bewust te maken van het belang elkaar te zien.

Vergrijzing gecombineerd met ontbreken van voorzieningen dichtbij vraagt om informele zorg van burens. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om inzetten op vrijwilligerswerk en mensen met een rugzakje aanspreken op hun talenten om iets te kunnen betekenen voor anderen. Voor Welzijn De Meerij betekenen wachtlijsten in de GGZ en mensen die geen gebruik meer kunnen maken van de mogelijkheden van een organisatie, bijvoorbeeld omdat hun termijn van ondersteuning verstreken is,

een nieuwe uitdaging om hun sociale netwerken in de buurt te versterken. Nieuwe doelgroepen zoals mensen met een WLZ-indicatie, komen nu ook naar de koffie-inloop. Elke buurt verdient een sociale voorziening waar een mix aan activiteiten en vormen van dienstverlening voor iedereen mogelijk is, met als overkoepelend doel ontmoeting, met voor elk wat wils. Ook sociale voorzieningen spelen een belangrijke rol in het kader van eenzaamheidsbestrijding. Deze ontmoeting biedt de mogelijkheid met bekenden en onbekenden in contact te komen waarbij de mogelijkheid zich voordoet sociale netwerken in de buurt te versterken. Een dergelijke goed geëquipeerde locatie biedt professionals en vrijwilligers/actieve burgers de gelegenheid om informeel met mensen in gesprek te raken. Denk ook aan de mogelijkheid mensen te signaleren met problemen die net buiten regelingen vallen (te hoog inkomen voor de voedselbank; nog net geen indicatie voor de huishulp). Welzijn De Meierij zal daarnaast inzetten op een goede infrastructuur en buitenruimte om de kans op ontmoeting groter te maken. Welzijn De Meierij zal ook de verbinding leggen met sociale activering in de werkplaatsen van De Sok om mensen onderdeel te laten zijn van de gemeenschap. Zoeken naar nieuwe verbindingen en samenwerking zijn mogelijk. Een voorbeeld van creatieve vormen van samenwerking is een experiment op het terrein van de circulaire economie in Sint Oedenrode waar 'afval' tot een minimum wordt gereduceerd, hergebruik plaatsvindt en waar ook de werkplaatsen van De Sok deel van de oplossing zijn, tot stand gekomen door samenwerking in het Circulair Ambachts Collectief.

4 Versterken bewonersparticipatie

Belangrijke kansen om bewonersparticipatie te versterken bieden het thema duurzaamheid, de Omgevingswet en het wetvoorstel in een vergevorderd stadium waarin de relatie burger – overheid centraal staat: 'Versterking participatie op decentraal niveau'. Voor bewonersparticipatie (in het gebied) en burgerparticipatie (relatie burgers – overheid) biedt Welzijn De Meierij kansen om groepen inwoners, als bewoner of burger, te ondersteunen om hun rol in het participatieproces op zich te nemen en/of hun belang te laten vertegenwoordigen door Welzijn De Meierij. Welzijn De Meierij staat dicht bij bewoners, medewerkers zijn een bekend gezicht en ze genieten het vertrouwen van bewoners. Het voornemen is de Omgevingswet, ook een wet waarvoor de verantwoordelijkheid bij de lokale overheid ligt, medio juni in te voeren.

Burgers zijn vanaf het begin van een proces betrokken op het terrein van bijvoorbeeld woningbouw. Ook hiervoor geldt dat ze goed geïnformeerd moeten zijn en de andere kant, dat ze van goede informatie worden voorzien.

In toenemende mate ontstaan burgerinitiatieven, naast de al bestaande organisatorische verbanden als verenigingen en stichtingen die mogelijk een beroep doen op Welzijn De Meierij. Eigenaarschap in combinatie met verantwoordelijkheid is een belangrijk uitgangspunt van de gemeente. Het is daarmee ook een punt van aandacht voor Welzijn De Meierij. Het geldt voor nieuwe en al langer bestaande initiatieven die een beroep kunnen doen op de inzet van Welzijn De Meierij. Ook hierbij gaat het om aandacht bij het initiatief voor het aspect dat een voorziening in principe voor iedereen is, het algemeen belang dient, of dat bepaalde (groepen) mensen bewust of onbewust worden buitengesloten.

Het vrijwilligerssteunpunt van Welzijn De Meierij kan op vragen van organisaties op het gebied van vrijwilligerswerk ingaan. Het vrijwilligerssteunpunt is ook een belangrijk instrument om trends te zien en ontwikkelingen te bespeuren waar het mogelijk oplossingen voor kan bieden.

De laatste tijd lijkt het een trend te zijn dat vrijwilligers meer projectmatig en korter actief willen zijn en de regie in eigen hand willen houden. Duidelijk is in ieder geval dat de nieuwe categorie derde fase, jongere ouderen, beter opgeleid is waardoor misschien nieuwe (groeps)activiteiten ontwikkeld kunnen worden. Vrijwilligerswerk op zich draagt al bij aan sociale samenhang, in de buurt of buurt-,

gebiedsoverstijgend. Ook voor deze activiteiten gaat Welzijn De Meierij op zoek naar samenwerking, door bijvoorbeeld vrijwilligersorganisaties uit te nodigen voor een dorpsplatform waarin afstemming en samenwerking op de agenda staan.

6. VOORWAARDEN

In deze paragraaf vermelden we noodzakelijke en passende voorwaarden en relevante ontwikkelingen om onze strategische doelstellingen in de praktijk vorm te geven

6.1 Organisatie: governance en professionalisering

6.1.1 Governance

Welzijn De Meierij heeft gekozen voor de overstap naar een raad-van-toezicht-model. In een raad-van-toezicht-model wordt het beleid ontwikkeld en uitgevoerd door de directie. De verantwoordelijkheid van het bestuur ligt bij de directeur, directeur-bestuurder genoemd. De leden van de raad van toezicht moeten het beleid goedkeuren en houden toezicht op de uitvoering er van. De directie betreft de raad van toezicht in sommige gevallen bij de beleidsvorming. Het formuleren van een strategisch meerjarenbeleidsplan is daar een voorbeeld van.

In feite functioneerde het bestuur van Welzijn De Meierij al als een bestuur op afstand. De stap naar het raad-van-toezicht-model is dus in de praktijk niet zo groot. De organisatie heeft twee redenen om over te stappen naar het raad-van-toezicht-model.

1. De doorontwikkeling van Welzijn De Meierij. Deze vraagt om ander governance, mede door de samenwerking als partner in de Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad sinds 2021. De samenwerking in coöperatieverband vraagt om een raad van bestuur die mandaat heeft met een bestuur meer op afstand. Welzijn De Meierij is voorzitter van de Coöperatie. Het is onwenselijk om als voorzitter van de Coöperatie telkens elk besluit aan het bestuur van Welzijn De Meierij te moeten voorleggen. Dat bestuur moet ook formeel meer op afstand komen te staan, in de vorm van een raad van toezicht.
2. De tijd is er bij Welzijn De Meierij rijp voor om nu over te gaan tot de formalisering naar het raad-van-toezicht-model.

In 2021 vindt de voorbereiding plaats van de wijziging van de governancecode in 2022. Dit jaar wordt onder meer gewerkt aan de werving van leden van de raad van toezicht.

6.1.2 Beleidsontwikkeling

Beleidsontwikkeling en procedures

Kwaliteitsbeleid

Welzijn De Meierij heeft het Kwaliteitslabel Sociaal Werk van de brancheorganisatie voor sociaal werk in Nederland, Sociaal Werk Nederland, binnengehaald. Uitreiking van het kwaliteitslabel vond plaats op 4 maart 2020. Eens per twee jaar vindt toetsing plaats. In december 2021 staat hercertificering op de agenda. Uit de audits kwam in 2020 de stichting naar voren, aldus Sociaal Werk Nederland, 'als een hechte organisatie met korte lijnen en veel betrokken vrijwilligers. De directeur heeft een duidelijke koers voor ogen, heeft goed zicht op waar de organisatie nu staat met haar personeel en vrijwilligers en weet wat er nodig is om de koers te realiseren. De inrichting van de organisatie zorgt ervoor dat zij in staat is om in te springen op nieuwe

initiatieven vanuit de lokale samenleving in de dorpen en om hier meerwaarde in te bieden. Uiteraard zijn er ook verbeterpunten, en de stichting gaat hier graag mee aan de slag.'

De verbeterpunten vanuit de hercertificering 2021 worden meegenomen in de interne jaarplannen en werkdoelen voor 2022 en 2023.

Beleidsontwikkeling algemeen

Voor de beleidsperiode wordt een nieuw meerjarenbeleidsplan Arbobeleid opgesteld en wordt het bestaande beleid geactualiseerd, zoals het personeelshandboek en de klachtenregeling.

6.1.3 Professionalisering

Wat betekent het strategisch beleidsplan voor de professionaliseringsslag van Welzijn De Meierij, in het bijzonder vanuit het perspectief van onze kernwaarden en speerpunten?

Onderstaande thema's werken we uit tot een opleidingsplan.

1. Het vergroten van inhoudelijke deskundigheid op het gebied van *nieuwe wetgeving* waar Welzijn De Meierij mee te maken krijgt, in het bijzonder de Wet inburgering en de Omgevingswet.
2. *Online, digitaal werken als inhoud*: hoe kun je als professional mensen (deelnemers aan activiteiten of voor vormen van dienstverlening) digitaal, online, ondersteunen naast of in plaats van ondersteuning tijdens fysieke ontmoeting? Vooral jongeren zijn gewend aan online, digitaal werken en benaderen. De afgelopen periode heeft geleerd dat de online-ondersteuning van jongeren succesvol was. Wat kan er nog meer, welke thema's en welke vormen van dienstverlening lenen zich nog meer voor digitale, online, ondersteuning? Een voorbeeld van een bestaande online activiteit van Welzijn De Meierij is 'maatje voor een maatje': een digitale mogelijkheid voor een match tussen vraag en aanbod voor een maatje om leuke dingen mee te doen.
3. *Interculturele communicatie*. Omgaan met een diversiteit aan culturele achtergronden. Meer mensen met een migratieachtergrond zullen de komende jaren in Meierijstad gaan wonen. Het gaat om een divers samengestelde categorie: een arbeidsmigrant uit Polen, een asielstatushouder uit Syrië, et cetera. Van belang is dat de medewerkers van Welzijn De Meierij zich de komende tijd meer verdiepen in diverse culturele achtergronden en gewoonten. In het gebied waar mensen samenkomen, wonen en leven is het belangrijk deze expertise in te zetten om de onderlinge verstandhouding tussen bewoners te versterken, dat ze elkaar kunnen vertrouwen en waar nodig elkaar kunnen aanspreken op onwenselijk gedrag.
4. *Een ander, integraal, thema is duurzaamheid*. Duurzaamheid, verduurzamen, is een thema waar de komende tijd veel aandacht naar uit zal gaan. Geïnformeerd raken over de maatschappelijke opgaven: de energietransitie, klimaatpakket, circulaire economie en de landbouwtransitie (biodiversiteit en groen) is noodzakelijk. Duurzaamheid is een thema dat sterk in ontwikkeling is en er om vraagt de ontwikkelingen bij te houden. Er zijn altijd mensen bij betrokken, of het nou om fysieke, economische of sociale aspecten gaat. Kennis verwerven over duurzaamheid en verduurzaming is bij Welzijn De Meierij geen doel op zich maar staat in het licht van de belangen van inwoners, in het bijzonder van mensen die minder goed geïnformeerd zijn. Niet altijd zal sociaal werk, opbouwwerk als eerste bij andere partijen in beeld zijn. Proactief met dit thema omgaan en samenwerking opzoeken, is nodig. Wat altijd geldt is dat Welzijn De Meierij thematiek op het gebied van duurzaamheid en verduurzaming kan verbinden met haar expertise over - de belangen van - inwoners van het gebied en

mensen met een kleine portemonnee in het bijzonder. Het is belangrijk ze te betrekken bij verduurzaming en waar nodig, als ze daartoe niet zelf in staat zijn, hun zorgen in te brengen.

5. *Kennis over, herkennen van verschillende psychische problemen.* Mensen met psychische problemen wonen mede in buurten waar Welzijn De Meierij actief is. Zij staan op wachtlijsten van de GGZ of hun behandeling is afgerond. Medewerkers van Welzijn De Meierij verhouden zich tot mensen met een psychische aandoening en hun naasten zonder zelf onderdeel te worden van het medische systeem. Mensen zijn meer dan hun ziekte. Vooral mentale problemen bij jongeren zijn aan het licht gekomen en het is belangrijk ontwikkelingen bij te houden over wat jongeren beweegt, er op in te spelen en aan oorzaken te kunnen werken.
6. *Professionalisering in het algemeen:* op basis van de toetsing voor het kwaliteitslabel blijkt Welzijn De Meierij hoog te scoren op het gebied van vakmanschap. Vooral ook door de ontwikkeling van vakmanschap op basis van de tien competenties sociaal werker continu aandacht te geven in de vorm van intervisie, functioneringsgesprekken, etc. De tien competenties zullen ook in de komende jaren hoog op de prioriteitenlijst blijven staan.

6.2 Interne organisatie

6.2.1 Uitwerking kernwaarden naar prioriteiten en randvoorwaarden

Onze kernwaarden zijn richtinggevend voor alle functies in de organisatie. Ze zijn herkenbaar voor medewerkers, inwoners, vrijwilligers, samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Onze kernwaarden moeten voelbaar blijven in de organisatie. De wijze waarop we de herkenbaarheid van de kernwaarden in de organisatie voor de beleidsperiode willen versterken is door een werkgroep van sociaal werkers en MT uitgewerkt. Deze prioriteiten en randvoorwaarden voor meegenomen in de interne jaarplannen voor 2022 en 2023.

6.2.2. Overige prioriteiten

Versterken integrale structuur

In 2022 gaat Welzijn De Meierij onderzoeken of de interne organisatie van het sociaal werk moet worden aangepast. De vraag is of een meer integrale benadering beter af is met werken in buurtteams of zoals nu het geval is vanuit thema's.

Beleidsinstrumenten; meten is weten

Om de effectiviteit en waardering van onze dienstverlening te beoordelen en voor de verantwoording naar de opdrachtgever zal de organisatie in 2022 een stakeholdersonderzoek uitvoeren en op onderdelen kwaliteitsonderzoeken uitvoeren;

In 2021 wordt registratieprogramma regicare geïmplementeerd. De KPI's worden doorontwikkeld voor betere monitoring. Op basis van de KPI's uit het registratieprogramma worden gegevens verzameld over output en urenregistratie; signalen worden regelmatig door de sociaal werkers bekeken op mogelijkheden voor nieuwe projecten. Het registratieprogramma levert daarnaast gegevens aan voor de verantwoording aan de opdrachtgever.

Managementondersteuning

Door de groei en verdere professionalisering van de organisatie zal de managementondersteuning op het gebied van financiën en registratie worden uitgebreid. Deze ondersteuning wordt door derden geleverd. De samenwerking binnen de coöperatie vraagt om extra managementinzet. Deze managementondersteuning wordt vanuit de organisatie ingezet.

Tot slot

Het strategisch beleidsplan is geen vaststaand document. Wij zijn een lerende en veranderende organisatie in relatie tot de bewegingen in het sociaal domein. Dit plan zal om deze reden periodiek worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld. Het plan vertaalt Welzijn De Meierij naar interne jaarplannen, werkplannen, activiteitenplannen en andere beleidsnotities zoals een opleidingsplan.

Met dank aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan dit plan, in het bijzonder drs. Margreeth Broens. Zij heeft voor veel inspiratie gezorgd en heeft uiteindelijk vormgegeven aan al onze ideeën en signalen en de rode draad gelegd tussen alle maatschappelijke ontwikkelingen en onze inzichten en inzet voor de komende jaren.

Trix Cloosterman, directeur Welzijn De Meierij
december 2021

7. GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Activiteiten rondom de Regeling Reductie Energieverbruik Woningen (RREW) Notitie. gemeente Meierijstad (2021).

Bloemink, S. (2021). De Kracht van het midden. Mbo'ers hebben de toekomst. In: De Groene Amsterdammer, no 45.

Broens, M. (november 2021). Verslag bijeenkomst met de clusters input voor de speerpunten in het strategisch beleidsplan.

Cloosterman, T. (augustus 2021). Opzet en uitwerking strategisch beleidsplan 2021-2023. Notitie. Bijlage bestuur 2-9-2021.

Cloosterman, T. (juli 2021). Aantekeningen bijeenkomst 20 juli 2021 vervolg kernwaarden/strategisch beleidsplan.

Concept-opdracht maatschappelijk welzijn 2022 algemeen. DI 1. Gemeente Meierijstad.

Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad (juni 2021). Halfjaarverantwoording 2021.

Coöperatie Sociaal werk Meierijstad (september 2020). Versterken vanuit vertrouwen. Werkplan 2021 Sociaal werk Meierijstad.

Duurzaamheidsvisie Meierijstad. Samen werken aan een duurzaam Meierijstad 2050 (september 2018). Het energiebureau. Eindhoven.

Frickel, H. (juli 2020). Verkenning van trends en ontwikkeling als onderdeel van het onderzoek 'Rentree door Entree' naar laagdrempelige inloopvoorzieningen, daginvulling en dagbesteding in Meierijstad, juni 2020.

GGD Hart voor Brabant. Onderzoek Brabantscan. Geraadpleegd oktober 2021. <https://brabantscan.nl/>

Herstel en perspectief in tijden van transitie. Stedelijke trends en opgaven voor 2022 e.v. (augustus 2021). Dijken, K. van, Dorenbos, R., Fokkema, M. e.a.. Den Haag, Platform 31
<https://www.g40stedennetwerk.nl/files/2021-09/Herstel-en-perspectief-in-tijden-van-transitie-Trendstudie.pdf>

Jong, S. de (2021). Quickscan vitaal wonen voor senioren. Quickscan; 2^e versie. Gemeente Meierijstad.
<https://docplayer.nl/219909878-Quickscan-vitaal-wonen-voor-senioren-gemeente-meierijstad.html>

Kelder, P. & Koopman, Ch. Governancecode sociaal werk (oktober 2016). Utrecht, Sociaal Werk Nederland.

Kinderwerk: vroeg signaleren en vroeg doen! Hoe maken we daadwerkelijk de omslag van zorg naar een positief opgroei- en opvoedklimaat en preventie? Position paper. Sociaal Werk Nederland, Verdiwel en Froukje Hajer. Utrecht, Sociaal Werk Nederland.
<https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=22907&m=1614265577&action=file.download>

Loef, M. m.m.v. Sociaal Werk Nederland, Verdiwel, BV Jong en Froukje Hajer kind spel en ruimte (2021). Kinderwerk anno 2021. Doel, inhoud en betekenis onderzocht. Utrecht, NJI.
<https://www.nji.nl/publicaties/kinderwerk-anno-2021>

Lokaal educatieve agenda Meierijstad 2020 – 2023. Gemeente Meierijstad.

Midden in de samenleving! Strategisch beleid Welzijn De Meerij 2018 – 2020, maart 2018

Mijlpalen van Meierijstad 2017 – 2022. Meierijstad zijn we samen! Coalitieprogramma gemeente Meierijstad. Gemeente Meierijstad.

Mijlpalen van Meierijstad 2017 – 2022. Tussentijdse evaluatie 2019. Meierijstad de kracht van samen (december 2019). Gemeente Meierijstad.

Mijnlieff, G. (2021). Het raamwerk van zelfredzaamheid heeft zijn langste tijd gehad. Interview naar aanleiding van de Marie Kamphuis Lezing op 11 november 2021. Sociale vraagstukken: <https://www.socialevraagstukken.nl/interview/evelien-tonkens-het-raamwerk-van-zelfredzaamheid-heeft-zijn-langste-tijd-gehad/>

Opdracht 2021. Deelopdrachten in het kader van blok B Coöperatie Sociaal Werk Meierijstad. Gemeente Meierijstad.

Pact wonen welzijn & zorg Meierijstad; concept versie 22 november 2021. Gemeente Meierijstad.

Reijers, V. & Lijzenga, J. (2020). Leefbaarheidsmonitor 2019 Gemeente Meierijstad. Companen.

Rekenkamercommissie Meierijstad. Jaarverslag 2020 & onderzoeksprogramma 2021 (januari 2021). Gemeente Meierijstad.

RIB. Ontwikkeling samenwerking maatschappelijke partners (september 2019). Gemeente Meierijstad.

RIB. Ontwikkelingen op het gebied van transitietraject Grondstoffen en Sociaal domein (februari 2021). Gemeente Meierijstad.

Samen voor elkaar! Vrijwilligerskrant 2020. Jaarbeeld Welzijn De Meerij (2021). M. Zivanovic, T. Cloosterman en A. van Wijk (red.). Schijndel, Welzijn de Meerij.

Sociaal domein. Beleidskader 2019 – 2022. Gemeente Meierijstad.

Speelveld van bewonersinitiatieven: actieve bewoners, professionals en de lokale overheid (september 2021). Movisie. Reeks: Het versterken van collectieve bewonersinitiatieven in de wijk: <https://www.movisie.nl/artikel/speelveld-bewonersinitiatieven-actieve-bewoners-professionals-lokale-overheid>

Tien competenties sociaal werker, zie de kaart met de tien competenties: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Competenties-kaart%20%5BMOV-5175236-1.0%5D.pdf>

Tweede Kamer. Achterstanden, kansenongelijkheid en segregatie. Debat direct over kansenongelijkheid en segregatie d.d. 10 november 2021: <https://debatdirect.tweedekamer.nl/2021-11-10/bestuur/troelstraal/achterstanden-kansenongelijkheid-en-segregatie-14-00/onderwerp>

Uitvoeringsplan 2018 – 2022 laaggeletterdheid. Gemeente Meierijstad.

Uyterlinde, J.C.M., Boutellier, J.C.J., Meere, F.B.J. de (2021). Perspectief bieden. Bouwstenen voor een gebiedsgerichte aanpak van leefbaarheid en veiligheid in kwetsbare gebieden. Utrecht, Verwey-Jonker Instituut. Te downloaden: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2021/09/121250_Perspectief_bieden_WEB.pdf

Van nul tot later. Preventief jeugdbeleid Meierijstad 2019 – 2022. Gemeente Meierijstad.

Verbetertraject: Thuis in de wijk; in de praktijk lerend werken aan inclusie. Movisie https://www.movisie.nl/sites/default/files/bestanden/documenten/verbetertraject_thuis_in_de_wijk.pdf

Vitaliteitsakkoord gemeente Meierijstad 2021-2023. Gemeente Meierijstad.

Voortgangsrapportage Doelen beleidskader sociaal domein 2020. Gemeente Meierijstad.

Bijlage 1.

Meerjarenbegroting 2021 – 2023

Interne meerjaren begroting				
grootb rek	omschrijving	2023	2022	2021
8000	Subsidie Gemeente Meierijstad	1.502.714	1.473.249	1.312.422
	Subs.JJW Schijndel**	0	0	51.419
	Subsidie Geld & zo	0	0	18.604
	Subsidie meidenwerk	0	0	27.189
		1.502.714	1.473.249	1.409.634
8100	Opbrengst Gemeenschapstaken	9.696	12.120	7.200
8110	Opbrengst Fietsverkoop	2.020	2.525	1.500
8120	Opbrengst Kluskaarten	2.020	2.525	1.500
8130	Opbrengst activiteiten	808	1.010	600
8140	Opbrengst lesmaterialen	606	758	450
8200	Bijdrage sociale alarmering	0	0	11.000
8300	Bijdrage deelnemers	25.856	32.320	19.200
8400	Opbrengst diverse projecten**	20.000	30.000	9.220
8420	Opbrengst activiteiten Zoete Inv.	100	101	100
8430	Opbrengst maaltijden Zoete Inv.	2.600	2.626	2.600
8460	Opbrengst bar jongerencentrum	2.500	3.030	1.800
8470	Opbrengst koffiebonnen	5.656	7.070	4.200
8480	Opbrengst dagbesteding	26.566	33.207	13.200
8500	Verhuur ruimten	1.000	1.010	900
8600	Overige Bijdrage	500	505	500
8800	Rente opbrengsten	0	0	0
4075	Ziekengeld uww	0	0	0
TOTAAL	Opbrengsten (+)	1.602.642	1.602.056	1.483.604
7000	Lesmaterialen	2.050	2.563	1.875
	Bizzi	12.000	12.050	0
7010	Diverse activiteiten	21.094	26.367	17.750
	Cursusaanbod Taalhuis	25.214	31.518	0
7020	Diverse project activiteiten	0	0	25.905
7022	Activiteitskosten Zoete Inval	820	1.025	1.000
7023	Maaltijdkosten Zoete Inval	2.132	2.665	2.600
7030	Huurkosten activiteiten/MBvO	5.330	6.663	4.875
7040	Diverse Gemeenschapstaken	8.200	10.250	7.500
7050	Kosten Sociale alarmering	0	0	9.000
7060	Barkosten Jongerencentrum**	1.845	3.075	1.800
7080	Huurkosten dagbesteding	15.375	20.500	15.000
7081	Activiteitskosten dagbesteding	3.280	4.100	3.000
7082	Maaltijdkosten dagbesteding	24.050	30.063	14.200
TOTAAL	Inkoopwaarde (-)	121.391	150.838	104.505
*****	BRUTO RESULTAAT	1.481.251	1.451.217	1.379.100
4000	Salariskosten incl.ikb	839.398	824.827	785.834
4000	Stelpost salariskosten	0	0	0
4001	ZVW Bijdrage Zorgverzekering	0	0	0
4005	Mutatie vakantiegeld+dagen	0	0	0
4006	Reservering Eindejaarsuitkerin	0	0	0
4007	Reservering sociale lasten VT	0	0	0
4009	loopbaanbudget	7.500	7.500	7.858
4010	Sociale lasten werkgever	147.584	145.046	125.591
4015	Pensioenpremie	69.179	67.302	49.395
4020	Deskundigheidsbevordering	5.150	5.000	4.000
4030	Reiskosten woon-werk	5.356	5.200	7.000
4035	Reiskosten overig	4.223	4.100	4.000
4040	Inhuur personeel/WSD	10.300	10.000	12.000
4050	Kantinekosten	3.090	3.000	3.000
4060	Salarisadministratie	3.708	3.600	3.300
4070	Arbokosten	1.751	1.700	1.600
4080	Stagiaires	1.030	1.000	1.000
4090	Overige personeelskosten	4.120	4.000	5.000
4100	Inhuur Docenten	16.480	20.000	20.250
4105	KM vergoeding docenten	618	750	750
4110	Vrijwilligersvergoeding	16.480	20.000	21.000
4115	KM vergoeding vrijwilligers	618	750	750
4120	Vrijwilligersspot	0	0	0
4130	Inhuur deskundigen tbv activitei	0	0	0
4200	Bestuur	3.605	3.500	2.500
4210	Public Relations	4.120	4.000	4.000
4211	Representatiekosten	515	500	500
4220	Portikosten	618	600	800
4221	Telefoonkosten	3.708	3.600	3.000
4222	Automatisering	15.450	15.000	15.397
4223	Licenties & kwaliteitslabel	1.545	1.500	1.500
4224	Kopieerkosten	2.163	2.100	2.500
4225	Registratiesysteem	22.660	22.000	20.000
4226	Beleidsontwikkeling	4.120	4.000	2.717
4230	Abonnementen/contributies	6.695	6.500	6.200
4235	Kantoorbenodigdheden	2.472	2.400	2.500
4240	Accountantskosten	6.592	6.400	6.200
4241	Administratieve dienstverlenin	14.420	14.000	11.100
4250	Bankkosten	2.000	1.750	1.600
4295	Overige organisatiekosten	3.605	3.500	3.500
4299	Niet verrekenbare BTW	25.000	25.000	30.000
4500	Huisvestingskst/huur spectrum	182.515	177.199	172.038
4501	Huisvestingsk./huur Mariendael	22.226	21.579	20.950
4510	Ov. huisvestingskst./onderhoud	3.090	3.000	3.000
4520	Schoonmaak	1.133	1.100	1.000
4600	Coöperatie SW Meierijstad	2.575	2.500	2.500
4800	Verzekering	5.150	5.000	5.000
4810	Afschrijvingk.invent./computer	0	0	7.513
4820	Afschrijvingskosten Machines	736	715	757
4830	Afschrijvingskosten inrichting	0	0	0
TOTAAL	Kosten (-)	1.473.298	1.451.218	1.379.100
*****	BEDRIJFSRESULTAAT	7.953	0	0
8900	Diverse Baten/Lasten			
8980	Baten voorgaande jaren			
8990	Lasten voorgaande jaren			
TOTAAL	Diverse Baten (+)			
*****	FISCAAL RESULTAAT	7.953	0	0
*****	NETTO RESULTAAT	7.953	0	0