



Uitvoeringsagenda Sociaal Domein 2022-2026



Inhoud

Inleiding	3
1. Wat willen we bereiken?	4
2. Sturing op doelstellingen en strategische opgave	6
3. Plannen in de uitvoering	7
3.1 Uitvoering Goirle GLANST	8
3.2 Mogelijk maken van financiële zelfredzaamheid en arbeidsparticipatie	10
3.3 Verbinden wonen en zorg	11
3.4 Inzetten op inclusiviteit en gelijke kansen voor inwoners	111
3.5 Stimuleren sport, bewegen en cultuur	133
3.6 Behoud van een gezonde en krachtige jeugd	15
3.7 Investeren in gezond ouder worden	155
3.8 Erkennen en ondersteunen van (jonge) mantelzorgers en tegengaan van eenzaamheid	166
4. Balans bewaken	177
5. Randvoorwaarden	18
5.1. Flexibele houding en rollen	18
5.2 Ontwikkellijnen: Samen leren, samen groeien	19
5.3 Interne culturomslag en leerklimaat	21
6. Monitoring en evaluatie	233
Bijlage 1: Vastgestelde Outcome indicatoren voorliggend veld	255
Bijlage 2: uitwerking rollen	311

Inleiding

Deze uitvoeringsagenda beschrijft de manier waarop wij als gemeente de komende vier jaar uitvoering willen geven aan de 'Beleidsvisie Sociaal Domein 2022-2026'. Deze uitvoeringsagenda maakt onze ambities concreet en geeft houvast voor het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten in het sociaal domein. Het is nadrukkelijk geen blauwdruk met specifieke activiteiten per beleidsterrein per jaar. Met deze uitvoeringsagenda kiest de Gemeente Goirle voor een actiegerichte aanpak waarin we proactief en met focus sturing geven aan het realiseren van de inhoudelijke doelstellingen en de strategische opgave binnen de veranderende context van het sociaal domein.

De uitvoeringsagenda richt zich op de rol van de gemeente en de taken die de gemeente de komende jaren oppakt om onze ambities en doelstellingen te behalen. We beschrijven daarbij alleen de inzet van de gemeente zelf en geen activiteiten van onze partners of inwoners. Dit is in lijn met de nieuwe rol van de gemeente, waarin de gemeente stuurt op outcome en resultaten en de uitvoering van opdrachten aan de partners en vrijwilligers overlaat (zie hoofdstuk 5). Om deze reden is de uitvoeringsagenda niet geschreven samen met onze partners. Wel is de uitvoeringsagenda tijdens een bijeenkomst getoetst bij inwoners die vrijwilligerswerk doen binnen het sociaal domein. Leden van de participatieraad en de gemeenteraad waren hierbij aanwezig als toehoorder. Daarnaast is de input gevraagd van beleidsmedewerkers van aangrenzende thema's. Het uitdragen van deze uitvoeringsagenda en de beoogde doorontwikkeling in de wijze waarop we als gemeente samenwerken met partners en inwoners zal bijdragen aan de gezamenlijke focus en slagkracht in het samenwerken aan een *'doenerig' dorp* waar inwoners *goed kunnen toeven*.

In deze uitvoeringsagenda beschrijven we ook de uitvoering van cultuur. De nieuwe rollen van de gemeente en de uitvoering van de ontwikkellijnen sluiten namelijk naadloos aan op datgene wat we met cultuur beogen, waarbij culturele activiteiten een middel zijn om de doelstellingen binnen het sociaal domein te behalen. Dit betekent dat er voor cultuur geen aparte uitvoeringsagenda wordt opgesteld.

De uitvoeringsagenda start met een concretisering van de inhoudelijke doelstellingen en toelichting op de wijze waarop we de komende jaren integraal gaan sturen op de inhoudelijke doelstellingen en strategische opgave. Vervolgens bieden we per speerpunt een overzicht van de belangrijkste taken binnen het sociaal domein van de gemeente en geven daarbij antwoord op de volgende vragen: Wat draagt bij aan welke doelstellingen? Vanuit welke ontwikkellijn wordt ingezet? Wat zijn de prioriteiten voor 2022? Voor de jaren 2023, 2024 en 2025 leggen we alleen aandachtspunten vast. Jaarlijks zal het college opnieuw de prioriteiten bepalen voor het opvolgende jaar. Ook beschrijven we op welke manier we de komende vier jaar de balans gaan bewaken tussen een gezonde sociale basis en gezonde financiën; onze strategische opgave. We beschrijven een aantal essentiële randvoorwaarden om met elkaar de beoogde resultaten te kunnen boeken en ten slotte, onze aanpak voor monitoring en evaluatie van de uitvoeringsagenda.

1. Wat willen we bereiken?

De komende vier jaar willen we als gemeente samen met onze partners en inwoners drie inhoudelijke doelstellingen realiseren:

1. Vergroten van de zelfredzaamheid
2. Versterken van de kracht van de samenleving
3. Bevorderen van de maatschappelijke participatie

Daarnaast ligt er voor de gemeente een belangrijke strategische opgave:

- Gezonde sociale basis en gezonde financiën in evenwicht

Deze doelstellingen en opgave zijn onze stip op de horizon voor 2026. Op basis van de doelstellingen, trends, ontwikkelingen en ontwikkellijnen hebben we samen met onze partners en inwoners de volgende speerpunten geformuleerd waar we ons de komende jaren specifiek op willen richten:

Mogelijk maken van financiële zelfredzaamheid en arbeidsparticipatie	Tegengaan van eenzaamheid
Verbinden wonen en zorg	Behoud van een gezonde en krachtige jeugd
Inzetten op inclusiviteit en gelijke kansen voor inwoners	Investeren in gezond ouder worden
Stimuleren sport, bewegen en cultuur	Erkennen en ondersteunen van (jonge) mantelzorgers

Deze doelstellingen en speerpunten zijn vastgesteld in Goirle GLANST en zijn de komende jaren leidend voor het stellen van prioriteiten en de inzet van onze capaciteit (menskracht en middelen).

In de 'Beleidsvisie Sociaal Domein 2022-2026' staan de doelstellingen, strategische opgave en speerpunten nader omschreven. Verdere uitwerking van de doelstellingen is echter noodzakelijk om de komende jaren gericht te kunnen monitoren, sturen en budgetteren. De drie inhoudelijke doelstellingen zijn daarom hieronder nader uitgewerkt in maatschappelijke effecten, ofwel outcomes. Deze maatschappelijke effecten vormen de kapstok voor contracteren en subsidiering van onze partners in de uitvoering. Samen met onze uitvoeringpartners vertalen we deze outcomes naar meetbare indicatoren en maken we begin 2022 afspraken over te behalen resultaten, monitoring en evaluatie. Dit hebben we al gedaan voor het voorliggend veld (bijlage 1) en deze indicatoren worden aangevuld met indicatoren voor processen die door de gemeente zelf worden uitgevoerd. Deze maatschappelijke effecten vormen de basis voor onze eigen monitoring en evaluatie.

Doelstelling 1: Vergroten van de zelfredzaamheid

EFFECT 1	Inwoners hebben regie over hun leven (beschikken over vaardigheden, financiële basisvaardigheden) zelfvertrouwen, toegang tot informatie om keuzes te maken)
----------	--

EFFECT 2	Inwoners weten tijdig ondersteuning te vinden als ze dat nodig hebben
EFFECT 3	Jongeren groeien op tot weerbare, zelfstandige volwassenen
EFFECT 4	Volwassenen worden zo gezond als mogelijk oud

Doelstelling 2: Versterken van de kracht van de samenleving

EFFECT 1	Inwoners hebben een sociaal netwerk
EFFECT 2	Inwoners pakken gezamenlijk sociale en maatschappelijke vraagstukken op
EFFECT 3	Inwoners staan aan het roer en zorgen samen dat iedereen mee kan doen
EFFECT 4	Inwoners halen het maximale uit zichzelf
EFFECT 5	Goirle en Riel hebben vitale en veerkrachtige buurten en wijken
EFFECT 6	Goirle en Riel hebben een sterke sociale infrastructuur

Doelstelling 3: Bevorderen van de maatschappelijke participatie

EFFECT 1	Inwoners voelen zich verbonden
EFFECT 2	Inwoners leren of ontwikkelen zich
EFFECT 3	Inwoners vinden dat ze perspectief hebben
EFFECT 4	Inwoners doen samen activiteiten
EFFECT 5	Inwoners leveren een actieve bijdrage aan de maatschappij



2. Sturing op doelstellingen en strategische opgave

Een van de grootste uitdagingen voor de komende vier jaar is prioriteren. Om deze reden bevat deze uitvoeringsagenda een sturingsmethodiek om vanuit de inhoudelijke doelstellingen keuzes te maken waar we onze beperkte middelen wel en niet voor inzetten. We voeren als gemeente een breed scala aan activiteiten uit om te zorgen voor een *'doenerig' dorp* waar inwoners *goed kunnen toeven*. Door scherpe keuzes te maken op basis van wat de meeste bijdrage levert aan de maatschappelijke effecten bereiken we maximale impact voor onze inwoners. Met de huidige integrale beleidsvisie en uitvoeringsagenda stellen we prioriteiten, maar dit is iets wat we continue moeten blijven doen op basis van nieuwe ontwikkelingen en voortschrijdend inzicht. Uiteindelijk draait het om **kortcyclisch integraal sturen** op de inhoudelijke doelstellingen en de balans tussen een sterke sociale basis en gezonde financiën. De Gemeente benut daarvoor voor een deel de bestaande planning- en control (P&C) cyclus:

Sturingsmomenten per jaar:

1. Extra sturingsmoment voor planning en prioriteiten periode januari – april. Peildatum: 1 januari.
2. Bestuursrapportage over de eerste 4 maanden van het jaar. Peildatum: 1 mei.
3. Bestuursrapportage over de eerste 8 maanden van het jaar. Peildatum: 1 september.
4. Jaarrekening: beleids- en cijfermatige verantwoording over het hele jaar. Peildatum: 15 juli.

Tijdens de sturingsmomenten staan één of beide vragen centraal:

1. Welke doelen zijn behaald en welke niet? Welke mogelijke problemen waren er en hoe zijn die opgelost? Wat leren we hiervan?
2. Wat betekent dit voor onze inzet de komende 4 maanden? Waar streven we naar en wat zijn onze prioriteiten?

Om deze vragen te beantwoorden is de juiste sturingsinformatie nodig. Zowel inzicht in de actuele financiën als een overzicht van taken en projecten waar op dat moment aan gewerkt wordt en taken of projecten die mogelijk opgepakt gaan worden binnen het sociaal domein (zie voorbeeld tabellen in deze uitvoeringsparagraaf). Bovendien kan dit sturingsmoment benut worden voor de verbinding tussen het sociaal domein en andere beleidsterreinen. Zo mag bijvoorbeeld de kwaliteit van het landschap en de leefkwaliteit in de gemeente niet achteruitgaan door keuzes in het sociaal domein (zie derde waarde 'Prachtlandschap van de Toekomst' in de Omgevingsvisie).

Als bijvoorbeeld op het ene beleidsterrein de wens is om meer op te pakken of meer te besteden, dan heeft dit consequenties voor wat mogelijk is op andere beleidsterreinen in het sociaal domein. Met bovenstaande werkwijze behouden we als gemeente overzicht en maken we op basis van onze doelstellingen en strategische opgaven gericht keuzes over wat we wel en niet doen. Ook biedt dit de mogelijkheid om beter en sneller in te spelen op (innovatieve) ontwikkelingen in de samenleving, veranderende wet- en regelgeving en veranderende financiële omstandigheden.

Naast de viermaandelijke integrale sturing vanuit college en ambtelijk management werken we ook toe naar een meer integrale aanpak vanuit onze medewerkers. Dit vraagt dat zij een bredere blik ontwikkelen en niet langer individueel acteren op hun eigen beleidsterrein. Om hier verandering in te krijgen moeten teams het inhoudelijke gesprek met elkaar voeren en meer samenhang krijgen op de planning en uitvoering voordat zij overgaan in actie.

3. Plannen in de uitvoering

In dit hoofdstuk geven we per speerpunt een overzicht van de belangrijkste taken binnen het sociaal domein die de gemeente uitvoert om de doelstellingen van Goirle GLANST te bereiken. De going concern taken die vallen onder de uitvoering van wettelijke taken zoals Wmo, Jeugdwet, Participatiewet en gezondheidszorg worden uiteraard wel uitgevoerd, maar niet apart genoemd. De lijst bevat taken die we specifiek (gaan) doen om uitvoering te geven aan de visie Goirle GLANST. De lijst is zeker niet uitputtend. Voor een deel zijn dit taken die we al doen en voor een deel nieuwe taken. Per taak is aangegeven aan welke doelstellingen dit bijdraagt, wat de prioriteiten zijn voor 2022 en welke accenten van belang zijn voor de jaren 2023, 2024 en 2025. Uitgangspunt daarbij is dat elke taak in ieder geval bijdraagt aan tenminste 2 van de 3 doelstellingen en dat we de ontwikkellijnen uit de visie, te weten positieve gezondheid, normaliseren en het huis van ondersteuning in alle facetten van ons werk toepassen. Het beschikbare budget vanuit de Rijksoverheid bepaalt het budgetplafond. Extra aanbod kan alleen worden georganiseerd als hier in de circulaires akkoord op is gegeven. Als dit niet het geval is brengen we een prioritering aan in de speerpunten. Het schema biedt ook inzicht waar het zwaartepunt van onze inzet ligt en welke speerpunten meer aandacht behoeven.

Doelstelling 1: Vergroten van de zelfredzaamheid

Doelstelling 2: Versterken van de kracht van de samenleving

Doelstelling 3: Bevorderen van de maatschappelijke participatie

Overkoepelend aan alle speerpunten is de **opdracht aan het voorliggend veld**. De uitvoering van deze opdracht in het voorliggend veld raakt aan alle doelstellingen en ontwikkellijnen. Het is een belangrijk onderdeel van het huis van ondersteuning dat we voor ogen hebben voor Goirle en Riel.

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunten 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Opdracht voorliggend veld	Sociaal	x	x	X	Voorbereiden op implementatie en regie voeren op uitvoering	Regie voeren, monitoring en sturing	2022: kwaliteitsmedewerker/ contractmanager 2023: contractmanager

3.1 Uitvoering Goirle GLANST

Onderstaande taken zijn de nieuwe taken die we specifiek gaan uitvoeren om uitvoering te geven aan Goirle GLANST. De uitvoering van deze taken zullen niet allemaal in één keer uitgevoerd kunnen worden en vragen extra inzet boven op de reguliere werkzaamheden met moet vooral projectmatig aangepakt worden. Dit vraagt extra inzet en extra capaciteit. Wanneer deze projecten afgerond en de werkzaamheden geïmplementeerd zijn, zijn deze taken 'going concern'.

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Nieuw subsidiebeleid	Allen	x	x	X	<ul style="list-style-type: none"> - Kleine aanpassingen aan de huidige subsidieregels geldend voor overgangsjaar 2022 - Evalueren subsidieregels - Opstellen nieuwe subsidieregels geldend vanaf 2023. 		Beleid
Opzetten monitor maatschappelijke effecten	Allen	x	x	X	Samen met samenwerkingspartner opzetten monitor en uitvoeren nulmeting		Contractmanager/ Beleid
Ontwikkellijnen en Cultuuromslag (zie hoofdstuk 5)	Allen	x	x	X	Implementatie ontwikkellijnen en cultuuromslag	Ontwikkellijnen en cultuuromslag	Beleid en uitvoering

						verankeren in processen.	
Het creëren van inzicht in de financiële situatie van het sociaal domein	Allen	x	x	x	<p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opstellen programmaplan beheersing sociaal domein - Uitvoeren deelopdracht financiële analyse. <p>In deze fase geven we duiding aan en inzicht in inkomsten, uitgaven en output en grip op de financiële situatie.</p> <p>Fase2: Deze informatie wordt gebundeld en dient als startpunt voor fase 2 beheersing in het sociaal domein.</p> <p>Doorlooptijd van dit project is Q1 en Q2 van 2022.</p>		Beleid
Jaarlijkse uitvoeringsagenda en evaluatie visie Goirle GLANST	Sociaal domein	x	x	x	Evaluatie gekoppeld aan P&C cyclus	<p>Updaten uitvoeringsagenda (jaarlijks). Evalueren Goirle GLANST (2025) Herijken Goirle GLANST of</p>	Beleid

						opstellen nieuwe beleidsvisie sociaal domein 2026-2029 (2025)	
--	--	--	--	--	--	--	--

3.2 Mogelijk maken van financiële zelfredzaamheid en arbeidsparticipatie

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit /contractmanager)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Vroegsignalering	Wet gemeentelijke schuldhulpverlening	x		x	Evalueren vroegsignalering en besluiten of we dit structureel gaan uitvoeren.		Uitvoering/ beleid
Minimabeleid		x		x	Evalueren meedoenregeling volwassenen Onderzoek ondersteunen inwoners met een laag inkomen bij de energietransitie	- Intensiveren de voorlichting minima met name gericht op groepen die nog nauwelijks bereikt worden (2022 – 2023). - Evalueren nota meedoen makkelijker maken (2023)	Beleid

Re-integratie	Participatiewet/ Wet SUWI	x		x	Evaluatie jongerenregisseur	Evaluatie Goirle aan de slag (2-jaarlijks)	Uitvoering Beleid
Regionale inkoop dagbesteding / participatie.	WMO / arbeidsparticipatie	x		x	Implementatie	Regie voeren	Uitvoering/ beleid

3.3 Verbinden wonen en zorg

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Inkoop beschermd wonen	Wmo	x		x	Aanbesteding, Implementatie	Regie voeren	2022: kwaliteitsmedewerker/ contractmanager 2023: contractmanager
Verkennen inzet op verbinden wonen en zorg		x	x	x	Inzicht krijgen in wat nodig is om inwoners zo lang mogelijk in de wijk te kunnen laten wonen.		

3.4 Inzetten op inclusiviteit en gelijke kansen voor inwoners

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Wettelijke taken wet inburgering	Wet inburgering	x		X	- Vormgeven samenwerking met nieuwe partner		Uitvoering

					voorliggend veld, Refugee Team en nieuwe taalopleiders - Implementatie nieuw klantsysteem - Uitvoering nieuwe wettelijke taken door klantregisseur en W&I		
Koplopergemeente onafhankelijke clientondersteuner	Wmo	x	x	x	Ondertekenen intentieverklaring Opstellen plan Implementatie	Uitvoeren en regie voeren	Beleid
Uitvoering Maatpact (doorlopend)	Wmo-Jeugd- Participatiew et	x	x	x	Implementatie lokaal	Integreren in de uitvoering	Uitvoering
Inkoop Wmo begeleiding en dagbesteding	Wmo	x		x	Implementatie	Regie voeren	2022: kwaliteitsmedewerker/ contractmanager 2023: contractmanager
Inkoop huishoudelijke ondersteuning	Wmo	x	x	x	Implementatie	Regie voeren	2022: kwaliteitsmedewerker/ contractmanager 2023: contractmanager
Aanpak laaggeletterdheid	alle	x		x	Communicatie aanpassen naar begrijpelijke taal		Beleid/Uitvoering

3.5 Stimuleren sport, bewegen en cultuur

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunten 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/ beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Ambitie cultuurnota: inwoners en gemeente bundelen krachten	Cultuur		x	x	Faciliteren en deelnemen aan cultuurplatform	Regievoering op ambities Betrekken jongeren en ondernemers	Beleid
Ambitie cultuurnota: vergroten cultuurparticipatie	Cultuur		x	x	Samen met cultuurpartners opstellen gezamenlijk plan om cultuurparticipatie te vergroten, inclusief: <ul style="list-style-type: none"> - Bewustwording inwoners - Afstemmen vraag en aanbod - Innovatie in cultuurbeleving 	Regie voeren op gezamenlijk plan	Beleid
Ambitie cultuurnota: cultuureducatie op en na school	Cultuur		x	X	<ul style="list-style-type: none"> - Regie op uitvoering Cultuureducatie met Kwaliteit. - Regie op inzet Brede regeling Combinatiefuncties (combinatiefunctie nissen cultuur). - Regie op en besluit over regie op 	22: Besluit over voortzetting Brede Regeling Combinatiefuncties 24: Besluit over invulling cultuureducatie op school na 2024	Beleid

					naschoolse cultuureducatie (PlanC, loopt t/m 2022).		
Ambitie Cultuurnota: stimuleren en zichtbaar maken van cultuur			x	x		- Vergroten zichtbaarheid cultuur in de openbare ruimte - Stimuleren cultureel ondernemerschap	Beleid
Ambitie Cultuurnota: cultuur als onderdeel van ons sociale welzijn			x	x	Verbinden van partijen in sociaal domein met culturele partners		Beleid
Uitvoering sportakkoord	Sport		x	x	Ondersteuning verenigingen (verenigingsondersteuner) Deelnemen aan kerngroep sportakkoord	Evaluatie en borging sportakkoord	Beleid
Zwembad (inkoop) Eind 2026 loopt contract af. Van tevorens bepalen wat we gaan doen.	Sport		x	x		Werkgroep opstarten nut en noodzaak. (2024)	Beleid
Opstellen beleidsuitgangspun ten buitensportaccom modaties	Sport		x	x	Beleidsuitgangspunten vaststellen college (in samenhang met overige onderdelen Masterplan)	Regie voeren op beleidsuitgangspunten d.m.v. gebruik toetsingskader	Strategie/Beleid

3.6 Behoud van een gezonde en krachtige jeugd

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Lokale Educatieve Agenda	Onderwijs	x		X	<ul style="list-style-type: none"> - Besluitvorming gemeenteraad - Ambities LEA implementeren via werkgroepen 	Regie houden en faciliteren	Beleid
Inkoop Jeugd	Jeugdwet	x		x	Aanbesteding, implementatie	Regie voeren	2022: kwaliteitsmedewerker/ contractmanager 2023: contractmanager
VVE beleid	Onderwijs	x		x	Nota Voor-en Vroegschoolse educatie opstellen en vaststellen. Subsidie kader Voorschoolse educatie en peuteropvang opstellen en vaststellen. Implementatie VVE beleid	Regie voeren	Beleid

3.7 Investeren in gezond ouder worden

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			

Versterken aanbod mensen met dementie	Wmo	x	x	x	Opstellen plan van aanpak Opstellen implementatieplan	Uitvoeren plan.	
Verkennen inzet op gezond ouder worden	Wmo	x	x	x	Inzicht krijgen in wat nodig is om dubbele vergrijzing op te vangen samen met samenwerkingspartner voorliggend veld		

Vanuit verschillende beleidsterreinen en portefeuilles wordt (preventief) ingezet op het behoud van fysieke en mentale gezondheid bij ouderen. De inkoop en doorontwikkeling van het aanbod aan maatwerkvoorzieningen zorgt ervoor dat ouderen langer zelfredzaam blijven en op een veilige manier thuis kunnen blijven wonen. De ondersteuning van ouderen is een belangrijk onderdeel van de opdracht voorliggend veld. Bij het stimuleren van sport, bewegen en cultuur is specifieke aandacht voor passend aanbod voor ouderen. En daarnaast is bijvoorbeeld het investeren in het bibliotheekwerk van belang om ouderen digitaal vaardig te maken. Deze uitvoeringsagenda maakt echter tegelijk ook duidelijk dat meer gerichte inzet nodig is op dit speerpunt. In 2022 verkennen we samen met onze partners wat hiervoor nodig is.

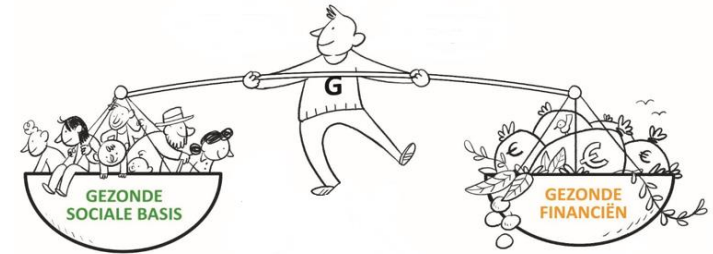
3.8 Erkennen en ondersteunen van (jonge) mantelzorgers en tegengaan van eenzaamheid

Taak	Portefeuille	Bijdragen aan 2 of 3 doelstellingen			Acties 2022	Aandachtspunt en 2023 – 2025	Accent werkzaamheden (uitvoering/beleid/kwaliteit)
		Doel 1	Doel 2	Doel 3			
Verkennen inzet op gezond ouder worden		x	x	x	Samen met sociale en culturele partners inzicht krijgen in wat nodig is om eenzaamheid tegen te gaan		

Vanuit verschillende beleidsterreinen en portefeuilles wordt (preventief) ingezet op het erkennen en ondersteunen van (jonge) mantelzorgers en het tegengaan van eenzaamheid. Dit is een belangrijke onderdelen van de opdracht voorliggend veld die eerder in dit hoofdstuk is genoemd. Daarnaast is bijvoorbeeld onze inzet op sport en cultuur een belangrijke strategie om eenzaamheid te voorkomen of tegen te gaan. Echter, ook hier signaleren we de noodzaak voor meer gerichte inzet en prioritering op dit speerpunt. Dit verkennen we in 2022 samen met onze sociale en culturele partners.

4. Balans bewaken

Komende jaren staat de gemeente voor een grote financiële opgave voor het brede sociaal domein. De uitgaven zijn te hoog en om die reden moeten we komende jaren kritisch zijn op het verminderen van onze uitgaven. Dit kan enerzijds door dingen niet meer te doen en anderzijds door efficiënter te werken. Het is noodzakelijk dat er een mindset komt bij de gemeente dat enkel het beschikbare Rijksbudget en budget dat is toegekend in de meicirculaire besteed kan worden. Uitgaven die hier niet binnen passen, worden niet gedaan. Dit vraagt om keuzes maken, stellen van duidelijke kaders, beleidsregels aanpassen en aanscherpingen doen in de uitvoering om de stijging in uitgaven af te vlakken en daarmee evenwicht te verkrijgen.



In 2021 heeft BMC een benchmark gedaan naar de uitgaven per gemeente in het sociaal domein. Hieruit blijkt de Gemeente Goirle €206,- meer uit te geven per inwoner dan andere benchmark gemeenten. Dit cijfer moet omlaag. Middels onderstaande strategieën werken we toe naar het verkrijgen van evenwicht tussen een gezonde sociale basis en gezonde financiën.

- Kortcyclisch sturen en keuzes maken: Hoofdstuk 2 beschrijft het kortcyclisch integraal sturen als een belangrijke strategie om op basis van de inhoudelijke doelstellingen keuzes te maken waar de gemeente de beperkte middelen wel en niet voor inzet. De gemeente stuurt niet langer per jaar, maar per vier maanden en kijkt daarbij steeds naar het totaal van activiteiten en uitgaven in het sociaal domein. Op deze manier is er een voortdurende toetsing op het kantelpunt. Doen we de juiste dingen voor behoud van een gezonde sociale basis? En past dit binnen de financiële kaders?
- Financiële analyse. We starten in 2022 een onderzoek om inzicht te krijgen in de financiële situatie van het sociaal domein. We willen graag duidelijkheid hebben over waarom wij per inwoner meer uitgeven binnen het sociaal domein dan benchmarkgemeenten. De uitkomsten van de analyse zullen mede bepalen of en zo ja, waar we als gemeente anders (of met anderen), goedkoper of efficiënter kunnen werken.
- Afvlakken van de stijging van uitgaven voor huishoudelijke ondersteuning. Het is bekend dat een grote kostenpost de huishoudelijke ondersteuning is. Ook deze dienst zal worden meegenomen in de financiële analyse met als doel om inzicht te krijgen in de wijze waarop we de stijging in uitgaven kunnen afvlakken en op welke manier we als gemeente de kaders kunnen aanscherpen zonder dat inwoners die daadwerkelijk deze dienst nodig hebben hier de dupe van worden. Binnen de huidige kaders zijn we al begonnen met kostenbeperkende maatregelen. Met de nieuwe inkoop beogen we een verdere kostenbesparing op huishoudelijke ondersteuning te behalen.
- Afschalen van maatwerk (%). We werken samen met onze partners toe naar minder inzet van maatwerk en meer oplossingen vanuit het voorliggend veld. Van partners vragen we om ondersteuningsvragen te normaliseren en preventief op te pakken waar kan.

- Subsidiebeleid herijken. Om goed onderbouwde keuzes te kunnen maken en te kunnen onderbouwen waarom we als gemeente bepaald aanbod niet meer financieren, wordt het subsidiebeleid herijkt. Hierin beschrijven we de toetsingscriteria op basis waarvan nieuw of bestaand aanbod wel of niet wordt gesubsidieerd en de eisen waar een subsidieaanvraag aan moet voldoen om in aanmerking voor subsidie vanuit de gemeente. In het nieuwe subsidiebeleid is opgenomen dat de gemeente twee keer een incidentiele subsidie verleent en we verwachten dat de voorziening of het initiatief na die 2 jaar zelfvoorzienend is. Belangrijk is dat hierin niet steeds uitzonderingen gemaakt worden om toch structureel te subsidiëren.
- Nieuwe rol gemeente. De komende jaren willen we als gemeente een andere rol innemen richting partners en vrijwilligers in het sociaal domein. De transformatie naar een rechtmatige, netwerkende, responsieve en presterende gemeente, waarbij we sturen op outcome, kaderstellend zijn en afstand nemen van de uitvoering, moet eraan bijdragen dat we efficiënter werken, subsidiëren en aanbesteden en we daarmee de uitgaven verminderen. In hoofdstuk 5, Randvoorwaarden, staat een beschrijving van de invulling van de nieuwe rollen van de gemeente.

5. Randvoorwaarden

Om een goede uitvoering te geven aan de taken die beschreven staan in de hoofdstukken 2, 3 en 4 is het noodzakelijk dat we als gemeente de juiste randvoorwaarden creëren. We leggen daarbij de nadruk op de volgende essentiële randvoorwaarden: Eigen maken nieuwe rollen van de gemeente, de ontwikkellijnen, en een interne cultuuromslag en leerklimaat.

5.1. Flexibele houding en rollen

In de beleidsvisie staat beschreven welke rollen we als gemeente ons eigen gaan maken om de inhoudelijke doelstellingen en de opgave succesvol te kunnen realiseren. Het gaat hier om de wisselende rol van responsieve, rechtmatige, samenwerkende (netwerkende) en presenterende gemeente (bijlage 2).



Afbeelding 1. Perspectieven op overheidsbesturing. Gebaseerd op Kwadrantenmodel NSOB, 2013

Onze inhoudelijke doelstellingen en strategische opgave vragen om een flexibele houding van ons als gemeente in het contact met inwoners en maatschappelijke partners. Op een aantal beleidsterreinen vragen inwoners en partners vooral om ruimte en vervullen wij de rol van een responsieve overheid om hen hierin te faciliteren. Op andere beleidsterreinen is het noodzakelijk dat we meer kaderstellend zijn, bijvoorbeeld vanuit onze wettelijke taken. Het is belangrijk dat we bewust om leren gaan met de verschillende rollen en de doorvertaling kunnen maken in persoonlijk handelen van iedere medewerker. Dit vraagt om een intern leerklimaat, zoals beschreven in hoofdstuk 5.3.

5.2 Ontwikkellijnen: Samen leren, samen groeien

De Beleidsvisie Sociaal Domein 2022-2026' beschrijft de volgende drie ontwikkellijnen die randvoorwaardelijk zijn voor het behalen van onze inhoudelijke doelstellingen:



Positieve gezondheid is een gedachtegoed waarbij we niet de nadruk leggen op iemands ziektebeeld, maar kijken naar de gezonde kant, veerkracht en zingeving van de mens en dit uitvergroten om iemand te bekrachtigen. Het uitdragen en toepassen van positieve gezondheid doet elke medewerker en elke partner passend bij hun werk.



Normaliseren betekent dat we problemen niet complexer maken dan ze zijn, maar kijken ernaar als hobbels in het leven die iemand zo veel mogelijk op eigen kracht of met de hulp van anderen kan oplossen of waar diegene mee kan leren omgaan.



Met het huis van ondersteuning willen we de focus op preventie vergroten om zo problemen of de verergering daarvan bij inwoners te voorkomen, de stijging in uitgaven af te vlakken en toe te werken naar een gemeente waarin onze inwoners zo volwaardig mogelijk meedoen en anderen helpen om mee te doen.

Om deze ontwikkelijnen in het sociaal domein te implementeren, moet een aantal stappen worden gezet. We streven ernaar dat positieve gezondheid, normaliseren en preventief werken een automatisme wordt in het denken en doen van onze medewerkers en van partners. Doel is om op structurele wijze de ontwikkelijnen onderdeel te laten zijn van de uitvoering en in de contacten met inwoners en vrijwilligers. Om dit doel te bereiken is het belangrijk dat medewerkers en partners geschoold zijn in positieve gezondheid, normaliseren en preventie en dat er informatie en materiaal beschikbaar is op deze drie thema's. Voor medewerkers en partners moet het duidelijk zijn hoe zij in hun eigen werk de drie ontwikkelijnen een plek kunnen geven. Voor alle drie de ontwikkelijnen pakken we als gemeente een rol als aanjager, denken we inhoudelijk mee over de toepassing in de praktijk en sturen we bij waar nodig.

Planning implementatie ontwikkelijnen

2022

1. Opzetten van werkgroep voor de implementatie van de drie ontwikkelijnen met de gemeente als aanjager en deelname van de belangrijkste partners en vrijwilligers.
2. Scholing op positieve gezondheid, normaliseren en preventief werken voor medewerkers van de gemeente en medewerkers van de belangrijkste maatschappelijke partners.
3. In kaart brengen wat de ontwikkelijnen per beleidsterrein betekenen.
4. In kaart brengen hoe de ontwikkelijnen kunnen worden meegenomen binnen de uitvoering van wettelijke taken en inkoopopdrachten.
5. In kaart brengen hoe iedere wettelijke taak en inkoopopdracht bijdraagt aan één of meer speerpunten en hoe de drie ontwikkelijnen kunnen bijdragen aan het realiseren van de speerpunten.

2023 en verder...

1. Tijd en ruimte creëren voor gesprekken over de concrete toepassing van de drie ontwikkelijnen in de uitvoering. Onder andere door twee keer per jaar een gezamenlijke leersessie te organiseren om samen met onze maatschappelijke partners en vrijwilligers te reflecteren en te leren van de toepassing in de praktijk.
2. De drie ontwikkelijnen verankeren in alle werkprocessen van gemeente en uitvoerende partners.
3. Voortdurende coaching van partners, medewerkers en vrijwilligers en blijvend leren op de toepassing van de drie ontwikkelijnen
4. Faciliteren van initiatieven die zich specifiek richten op één of meerdere ontwikkelijnen.

5.3 Interne cultuuromslag en leerklimaat

Het eigen maken van bovenstaande nieuwe rollen en een succesvolle implementatie van de ontwikkelijnen moet gepaard gaan met een cultuuromslag en leerklimaat binnen de gemeente. Om hetgeen te bereiken wat de gemeente in het sociaal domein wil bereiken, is het nodig dat het bestuur, leidinggevenden en medewerkers anders gaan denken en doen. Allen tonen eigenaarschap, ondernemerschap en partnerschap in het behalen van doelstellingen en resultaten op de verschillende speerpunten in het sociaal domein. We behouden regie over het relatiebeheer, contractbeheer, monitoring en evaluatie, maar vertrouwen op de (deskundigheid van) partners voor de daadwerkelijke uitvoering van opdrachten. Wij kunnen ons verplaatsen in de ander, volgen de signalen die we krijgen vanuit de praktijk en zoeken naar verbinding en samenwerking om doelen te bereiken. We zetten onze eigen vakmanschap en verantwoordelijkheid in om te bepalen of we ook investeren in de signalen. De plannen uit Hoofdstuk 3 van de beleidsvisie en de driehoek van publieke waarden (rendement, legitimiteit en betrokkenheid) benutten we als afwegingskader hierbij.

Deze cultuuromslag sluit naadloos aan op de organisatieontwikkeling 'Goirle schakelt door'. Middels de organisatieontwikkeling maken we ons als gemeente klaar voor de toekomst door als organisatie in staat te zijn in te spelen op de snelle veranderingen in de samenleving en van meerwaarde te zijn voor Goirle. In 'Goirle schakelt door' staan 10 principes geformuleerd, die verschillend van karakter zijn en de "How" beschrijven: Het zijn de kaders waarbinnen de organisatie zich verder ontwikkelt:

Waarden

1. Wij werken vanuit vrijheid, vertrouwen, vakmanschap en verantwoordelijkheid.
2. Wij zijn één organisatie in denken en handelen. We werken integraal vanuit het belang van de inwoner en de samenleving.
3. Wij tonen eigenaarschap, ondernemerschap en partnerschap en blijven ons ontwikkelen. Wij ondersteunen en stimuleren dit.
4. Wij kunnen ons verplaatsen in de ander en zoeken naar verbinding en samenwerking om doelen te bereiken.
5. We stimuleren innovatie van beleid, processen en samenwerkingsvormen.

Cultuur

6. We behouden het goede van onze cultuur en ontwikkelen naar een professionele teamcultuur waarin afspreken en aanspreken op gedrag en prestaties gewoon is.
7. We bewegen mee met veranderingen in onze omgeving. We helpen elkaar daarbij. Voor wie dit niet wil, of voor wie de gewenste ontwikkeling buiten zijn of haar bereik ligt, zoeken we samen naar een passende oplossing binnen of buiten de organisatie.

Structuur

8. De structuur van de organisatie is zo plat mogelijk, gericht op het maximaliseren van de speelruimte voor professionals.
9. Onze processen zijn integraal tot stand gekomen en eenvoudig en efficiënt ingericht.
10. We zijn een wendbare organisatie, die voortdurend meebeweegt en aansluit bij ontwikkelingen in de samenleving.

Een veilig en open leerklimaat binnen de gemeente is een belangrijk startpunt om de beoogde cultuuromslag te realiseren. Een leerklimaat waarin medewerkers, management en bestuur een open leerhouding kunnen en mogen hebben. De gemeente wil een klimaat ontwikkelen waarin medewerkers mogen experimenteren met hun nieuwe rollen en tevens fouten mogen maken om uiteindelijk de doelen uit de beleidsvisie te behalen; meer evenwicht tussen een gezonde sociale balans en gezonde financiën en de beschreven resultaten op de speerpunten. Zij moeten ook leren om meer te denken en te doen vanuit het gedachtengoed van positieve gezondheid, normaliseren en de inzet op preventie.

Belangrijk is dat medewerkers ruimte en tijd krijgen om dit 'anders denken en doen' eigen te maken en dat bestuur en management achter de cultuurverandering staan en zij medewerkers steunen om te oefenen met hun nieuwe rol. Leidinggevenden en managers zijn verantwoordelijk voor een professionele teamcultuur en financiële en contractuele zaken. Beleidsmedewerkers pakken de rol op als samenwerkingspartner en facilitator bij vraagstukken. Zij vormen de brug tussen uitvoerders, partners, inwoners en het gemeentelijke bestuur. De cultuuromslag wordt alleen succesvol als partners en inwoners worden meegenomen in de ontwikkelingen. Ook bij hen moeten draagvlak en vaardigheden zijn voor de veranderingen en zij moeten weten wat de veranderende rol van de gemeente en de inzet op positieve gezondheid, normaliseren en preventie voor hun werk en rol betekent. Zij moeten weten dat de gemeente nog steeds beschikbaar, bereikbaar en betrokken is en dat de gemeente hiermee niet haar verantwoordelijkheid voor de uitvoering 'over de schutting gooit', maar de gemeente meedenkt bij het in de praktijk brengen van de ontwikkelingen. Het werkveld en de gemeente hebben namelijk nog altijd een gezamenlijke opdracht. Het is aan de gemeente om partners, vrijwilligers en inwoners te motiveren de trekkersrol te pakken in de uitvoering. Dit proces wordt per beleidsterrein op maat gedaan.

Planning cultuuromslag

2022

1. Verkrijgen van een gedeelde en gedragen visie op de verschillende rollen en een plan maken hoe medewerkers toe kunnen groeien naar deze rollen.
2. Commitment van het bestuur op het plan, open staan voor out of the box experimenten en medewerkers niet in hun oude rol terugduwen, wanneer zaken anders lopen dan verwacht. Het bestuur geeft ruimte en tijd aan medewerkers om de omslag te maken middels deskundigheidsbevordering, vaardigheidstrainingen en oefenen in het dagelijkse werk. Verschillende werksessies worden aangeboden waarin medewerkers inzichtelijk maken welke rol zij nu hebben en hoe zij kunnen toegroeien naar de andere rollen.
3. Per beleidsterrein en betrokken partners kijken wat er nodig is en hoe gewenste resultaten hierop bereikt kunnen worden. Medewerkers moeten weten wat zij wel en niet kunnen veranderen en kunnen doen vanuit de bestaande beleidskaders en wetten en regels.

2023 en verder....

1. Oefenen van de nieuwe rollen (desgewenst in duo's) in subsidiegesprekken en monitoringsgesprekken met partners en inwoners en intern onderling met collega's in intervisiebijeenkomsten.
2. Duidelijke keuzes vanuit de politiek die stimulerend zijn om de veranderende rol eigen te maken. De keuzes zijn helder en worden consequent uitgevoerd, zodat medewerkers stevig kunnen blijven staan in hun nieuwe rollen.

3. Ook partners moeten weten wat er van hen verwacht wordt. De gemeente moet partners de tijd geven om mee te veranderen en oud gedrag af te leren. Er moet worden vastgelegd wat de gemeente voor ogen heeft met de cultuurverandering en dit moet worden gedeeld met partners. Tenslotte moet de gemeente duidelijk uitdragen dat zij wil investeren in het veranderproces dat verwacht wordt van de partners.

6. Monitoring en evaluatie

Goede monitoring en evaluatie is komende jaren essentieel om te weten of;

1. De speerpunten worden gerealiseerd
2. De ontwikkellijnen daadwerkelijk een plek krijgen in beleid en uitvoering;
3. De cultuurverandering daadwerkelijk tot verandering van rollen van de gemeente leidt en of dit werkt;
4. Er meer balans komt tussen een gezonde sociale basis en gezonde financiën;
5. De maatschappelijke effecten (pagina 5) zijn gerealiseerd.

De gemeente monitort en evalueert op verschillende wijzen. Enerzijds door cijfermatige informatie te verzamelen (tellen), anderzijds door het voeren van gesprekken met maatschappelijke partners, vrijwilligers en inwoners (vertellen). Aansluitend op de bestaande P&C cyclus meten we drie keer per jaar waar we staan op de bovenstaande ambities. In de P&C cyclus verantwoorden we uiteraard ook betreffende financiën richting bestuur.

Speerpunten

We starten met een nulmeting op de verschillende inhoudelijke speerpunten. Hiervoor benutten we al bestaande informatie en waar nodig halen we aanvullende informatie op. Bij de monitoring stellen we onszelf de volgende vragen;

- Welke doelen zijn behaald die bijdragen aan dit speerpunt?
- Welke mogelijke problemen waren er en hoe zijn die opgelost?
- Wat leren we hiervan?
- Wat betekent dit voor onze inzet en taken de komende 4 maanden?
- Waar streven we naar en wat betekent dit qua prioriteiten voor onze inzet en taken (mens en middelen).

De metingen doen we door drie keer per jaar aansluitend op de bestaande P&C cyclus, cijfermatige informatie te verzamelen uit o.a. managementrapportage en door gesprekken met onze partners en vrijwilligers. Periodieke gesprekken met partners en vrijwilligers kan de gemeente veel informatie geven over hoe zaken daadwerkelijk lopen in de samenleving. Het geeft ons inzicht in hoe het in de praktijk gaat op verschillende speerpunten en voortgang of risico's er ervaren worden door de partners en vrijwilligers. Hier kunnen we vervolgens op in spelen vanuit onze nieuwe rol als responsieve, rechtmatige, samenwerkende en/of presenterende gemeente.

Ontwikkellijnen

We meten de voortgang op kennis en implementatie van de ontwikkellijnen door in 2022 concreet te maken hoe de ontwikkellijnen een plek kunnen krijgen in de verschillende beleidsterreinen en de uitvoering van wettelijke taken en inkoopopdrachten. Daar is in 2021 een start mee gemaakt en moet worden gedaan voor alle taken. Ook bij de implementatie van de ontwikkellijnen hanteren we tellen en vertellen; we checken of mensen scholing hebben gekregen en of de ontwikkellijnen een zichtbare plek hebben in de (wettelijke) taken en de inkoopopdrachten. Op niveau van de uitvoering laten we partners en vrijwilligers vooral vertellen over praktijkvoorbeelden waarin de ontwikkellijnen zijn toegepast. Ook hier geldt dat verhalen meer zeggen dan cijfers.

Rollen van de gemeente

De cultuurverandering richt zich met name op het eigen maken van de nieuwe rollen van de gemeente. Het aanmeten van de nieuwe rollen uit zich in een andere houding en manier van handelen van medewerkers en partners. Belangrijk is om partners en vrijwilligers vanaf het begin mee te nemen en een plan te hebben om de gedragsverandering succesvol maken. Niet alleen voor gemeentemedewerkers is een open leerklimaat nodig, maar ook voor partners, vrijwilligers en burgerinitiatieven. De gemeente kan partners stimuleren, maar ook aanspreken als zij onvoldoende meegaan in de cultuurverandering. Open communicatie en samen onderzoeken hoe de nieuwe samenwerking in de praktijk vorm krijgt is van essentieel belang. De weg er naartoe bepaalt het succes. Om de cultuurverandering te monitoren doen we in 2022 we een nulmeting op indicatoren die passen bij de responsieve, rechtmatige, samenwerkende en presenterende gemeente (zie afbeelding 1. Perspectieven op overheidsbesturing). In 2024 vindt een tussenmeting plaats en in 2026 is de eindmeting over houding en handelen van medewerkers en omgang met partners.

Balans bewaken

Het bewaken van de balans zien we als project om onze doelen in het sociaal domein te behalen. De monitoring ervan doen we aan de hand van de activiteiten beschreven in hoofdstuk 4. Belangrijk daarin is de financiële analyse en het kortcyclisch sturen, waarbij we elke vier maanden naar het totaal van activiteiten en uitgaven in het sociaal domein kijken en zo voortdurend toetsen of hetgeen wat we doen voor het behoud van een gezonde sociale basis ook past binnen de financiële kaders.

Maatschappelijke effecten

Samen met onze uitvoeringpartners vertalen we de maatschappelijke effecten naar meetbare indicatoren. Begin 2022 maken we afspraken over te behalen resultaten, monitoring en evaluatie. Met de huidige cijfers doen we een 0-meting. Vanuit deze 0-meting kunnen we de normering bepalen van de te behalen percentages per maatschappelijk effect.

Bijlage 1: Vastgestelde Outcome indicatoren voorliggend veld

Indicatoren	Streefwaarde	Meetinstrument
# inwoners dat het dorpssteam weet te vinden	Jaarlijks weet tenminste 20% (dit is ca. 5.000) van alle inwoners van Goirle en Riel het dorpssteam te vinden met een vraag, idee of aanbod.	Eigen registratie
# inwoners dat zich goed of heel goed gehoord voelt	80% van de inwoners die ons vinden met een vraag, idee of aanbod, voelt zich goed of zeer goed gehoord.	Klanttevredenheidsonderzoek
# inwoners waarderen onze diensten met tevreden of zeer tevreden	80% van de inwoners die gebruik maken van onze dienst/voorzieningen waarderen deze met tevreden of zeer tevreden.	Klanttevredenheidsonderzoek

<p># vragen van inwoners worden opgelost met een activiteit/ aanbod uit het sociale fundament en van algemene voorzieningen.</p>	<p>80% van de vragen van inwoners worden geheel of tenminste gedeeltelijk opgelost met een activiteit/ aanbod uit het sociale fundament en van algemene voorzieningen.</p>	<p>Eigen registratie</p>
<p># aantal beschikte/niet-beschikte maatwerkvoorzieningen</p>	<p>Financiële data van gemeente en opdrachtnemer laten zien dat er minder uitgaven zijn in de maatwerkvoorzieningen.</p>	<p>Combinatie eigen registratie en registratie van de gemeente</p>

2. Indicatoren per opgave

Onderstaand overzicht toont de vastgestelde set van outcome indicatoren per opgave. De oranje indicatoren zijn afkomstig uit eigen registratie van ContourdeTwern. We gebruiken de eerste 6 maanden van 2022 om de data te verzamelen voor de nulmeting op deze indicatoren.

1.Vergroten zelfredzaamheid	Outcome
1. Inwoners hebben regie over leven 2. Inwoners weten tijdig ondersteuning te vinden 3. Jongeren groeien op tot weerbare volwassenen 4. Volwassenen worden zo gezond als mogelijk oud.	# inwoners dat aangeeft door de inzet van het dorpssteam vooruit te zijn geholpen
	# behaalde doelen op thema gezondheid bij tweede meting n.a.v. gebruik gesprekstool spinnenweb positieve gezondheid
	% personen met voldoende regie over eigen leven
	# hulpvragen aan burennetwerk
	% Huishoudens zonder en met zorg en ondersteuning
	% Gebruik huisartsenzorg en basis GGZ en of POH-GGZ
	% Voortijdige schoolverlater (VO+MBO)
	% Werkloze jongeren
	% Jongeren met jeugdhulp
	# Verwijzingen naar Halt
% Jongeren met jeugdreclassering	
% Goed ervaren gezondheid	
% Inwoners dat voldoet aan beweegrichtlijn	

2.Versterken kracht van de samenleving	Outcome
1. Inwoners hebben een sociaal netwerk. 2. Inwoners pakken gezamenlijk maatschappelijke vraagstukken op. 3. Inwoners staan aan het roer en zorgen dat iedereen mee kan doen. 4. Inwoners halen het maximale uit zichzelf. 5. Goirle en Riel hebben vitale en veerkrachtige buurten en wijken.	# behaalde doelen op thema sociaal netwerk bij tweede meting n.a.v. gebruik gesprekstool spinnenweb positieve gezondheid
	% participatiegraad
	# burgerinitiatieven (die ondersteund worden) in de gemeente Goirle
	% personen vrijwillige inzet buurt
	Score sociale samenhang
	# behaalde doelen op thema meedoen bij tweede meting n.a.v. gebruik gesprekstool spinnenweb positieve gezondheid

3. Bevorderen maatschappelijke participatie	Outcome
1. Inwoners voelen zich verbonden. 2. Inwoners leren of ontwikkelen zich. 3. Inwoners vinden dat ze perspectief hebben. 4. Inwoners doen samen activiteiten. 5. Inwoners leveren een actieve bijdrage aan de maatschappij.	Score sociale samenhang
	# behaalde doelen op thema sociaal netwerk bij tweede meting n.a.v. gebruik gesprekstool spinnenweb positieve gezondheid
	% Inwoners dat aangeeft doelen te bereiken door de inzet van het dorpssteam
	# inwoners die deelnemen aan activiteiten en aangeven zich verbonden te voelen
	% personen vrijwillige inzet buurt
	% vrijwilligerswerk
	# vrijwilligers dat aangeeft vrijwilligerswerk te hebben gevonden dat passend is

4. Verschuiven van maatwerk-voorzieningen naar voorliggend veld	Outcome
1. Inwoners zijn in staat hun eigen problemen tijdig aan te pakken. 2. Inwoners krijgen eerder ondersteuning bij dreigende problemen. 3. Inwoners ontvangen waar nodig passende ondersteuning, vertrouwde omgeving. 4. Inwoners maken minder gebruik van maatwerkvoorzieningen	# aantal trajecten met gecompliceerde problemen (meerdere doelen)
	# inwoners dat aangeeft door de inzet van het dorpssteam vooruit te zijn geholpen
	# behaalde doelen op thema gezondheid bij tweede meting n.a.v. gebruik gesprekstool spinnenweb positieve gezondheid
	% mantelzorg verlenen
	# afgebouwde bestaande maatwerkvoorzieningen
	# afgehandelde vragen zonder doorverwijzing naar maatwerkvoorziening

Bijlage 2: uitwerking rollen

Medewerkers in de rechtmatige, netwerkende rol

Om de rechtmatige, netwerkende rol te kunnen vergroten, wordt van medewerkers gevraagd dat zij minder werken en sturen vanuit de randvoorwaarden en regels die eerder zijn opgesteld vanuit de 'rechtmatige' sturingsfilosofie. Flexibiliteit vanuit de medewerkers, loslaten en vertrouwen richting partners en inwoners zijn hierbij van essentieel belang. Om deze stap te kunnen en durven zetten, zal de focus bij medewerkers komende jaren liggen op het verder opbouwen en versterken van relaties met partners en inwoners. Medewerkers moeten partner goed leren kennen, zodat het vertrouwen in hen kan groeien. Zij stemmen met partners en inwoners vooral af wat partners en inwoners nodig hebben van de gemeente om de daadwerkelijke aanpak van maatschappelijke vraagstukken succesvol te kunnen uitvoeren. Vervolgens laten ze hen deze aanpak naar eigen inzicht uitvoeren. Voor medewerkers om dit te kunnen doen, is het belangrijk dat zij vanuit management en bestuur geen druk voelen om toch te veel in de rol van toezichthouder te stappen en te gaan sturen in de uitvoering.

Medewerkers in de responsieve rol

Voor medewerkers moet het helder zijn wat hun rol inhoudt als responsieve gemeente. Waar zijn zij van en op welke thema's kunnen partners en inwoners hen benaderen. Niet alleen moet dit duidelijk zijn voor henzelf, maar ook voor interne collega's en uiteraard voor partners en inwoners. Gevoelde drempels om 'steeds meer beschikbaar te zijn', moeten medewerkers bespreekbaar kunnen maken en hierin serieus worden genomen. Medewerkers die deskundigheidsbevordering of vaardigheidstraining nodig hebben, worden hierin gefaciliteerd door het management.

Medewerkers in de presterende rol

Het vraagt van (veel) medewerkers een andere manier van denken en doen om kwalitatief te sturen op outcome en resultaten, en niet op de uitvoering. In feite vraagt dit van medewerkers dat zij boven de details van de uitvoering gaan hangen en op grote lijnen in de gaten houden of doelen en resultaten worden behaald, zoals die zijn beschreven in de beleidsvisie. Medewerkers moeten de 'verleiding' leren weerstaan om terug te schieten in hun oude rol wanneer zaken in de uitvoering niet goed lopen of partners niet de verantwoordelijkheid oppakken zoals de medewerker dit voor ogen had. De cultuurverandering gaat daarom niet alleen over iets nieuws aanleren, maar vooral om oude gewoontes en werkwijzen af te leren. Te verwachten is dat de ene medewerker dit sneller en met meer zin zal doen dan de ander.