

# Jaarplan 2021 Caleidoscoop Heerenveen



## Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Inhoudelijke prioriteiten, speerpunten 2021
3. Bedrijfsvoering
4. Begroting

### *Preventie door presentie – doen wat nodig is in Heerenveen*

#### 1. Inleiding

Dit jaarplan is op meerdere manieren anders dan alle voorgaande edities. Het jaar 2021 zullen wij invulling en uitvoering geven aan de koers en visie die eind 2019 is ingezet. Deels is dat al in 2020 gedaan, maar de corona-pandemie heeft een aantal prioriteiten doen verschuiven. Deze pandemie zal ook in 2021 naar verwachting een groot deel van ons werk bepalen. Doen wat nodig is, dicht bij de inwoners. Dat is hoe wij invulling geven aan het begrip 'cruciaal beroep'. Een term, ontstaan in de pandemie, die heel goed het belang van sterk sociaal werk onderschrijft.

Een tweede reden dat dit plan anders dan anders is, is de opbouw. Kort en bondig, voortbouwend op de bestaande strategie en missie (Koersdocument Caleidoscoop 2019-2024), in plaats van een breed uitgeschreven plan.

#### 2. Inhoudelijke prioriteiten

Wij dragen door onze aanwezigheid bij aan de betrokkenheid in de samenleving, de zogenaamde sociale basis. Het opbouwwerk bouwt mee aan collectieve netwerken, het VSP bouwt mee aan individuele netwerken. Deze rolverdeling noemen we de tandem opbouwwerk-VSP.

Als in de maatschappij steeds wordt gesproken over preventie is het aan ons om daar handen en voeten aan te geven. Door te werken aan empowerment van de individuele inwoner en de mogelijkheid van meedoen in het collectief (sociale basis), dragen we bij aan de weerbaarheid en zelfredzaamheid van de inwoners van de gemeente Heerenveen. Zo voorkomen we problemen, ook bij onverwachte gebeurtenissen.

De inzet op weerbaarheid en zelfredzaamheid vormen de basis van preventie. Mochten problemen zich toch voordoen, dan zorgt de presentie voor vroegsignalering, waardoor escalatie voorkomen wordt. Presentie betekent aanwezig zijn. Zichtbaar en aanwezig in de wijken en de dorpen. Niet enkel werkend vanuit een centraal kantoor, maar met open ogen en oren bewegen in de samenleving en preventief handelen vanuit deze aanwezigheid. Hierin werken we samen met vrijwilligersorganisaties, vrijwilligers, professionals in de zones en bouwen we een netwerk van contacten met bedrijven op. We verbinden deze partijen met de samenleving.

De keuze voor specifieke inzet op de grote maatschappelijke thema's wordt jaarlijks bepaald aan de hand van data-analyse in o.a. gemeentelijke, regionale en landelijke data en analyse van de hulpvragen bij Caleidoscoop. We veranderen bewust niet elk jaar van thema - ook hierbij geldt dat duurzame inzet nodig is voor duurzame verandering. Vanuit de transformatie uit 2015 is de opdracht nog steeds om te werken aan de participatiesamenleving.

Landelijk zie je onrust ontstaan dat dit nog niet volledig gerealiseerd is. Deze fundamentele verandering kun je niet afdwingen, maar duurt volgens ons 'een generatie' en is nu slechts een stip op de horizon (zonder daarmee mooie initiatieven te kort te willen doen). Activiteiten worden steeds beoordeeld op hun bijdrage aan de realisatie van dat doel.

Speerpunten voor 2021:

- Preventie door presentie; verdere invulling van onze preventieve rol met kennis vanuit coronaperiode. Naar de gemeente toe betekent dit dat we in gesprek gaan en blijven met ambtenaren, over de thematisch werken versus gebiedsgerichte aandacht voor de inwoners. We zetten in op een goede overlegstructuur met de gemeente, zowel met beleidsregisseurs als met -adviseurs. Dit overleg is belangrijk, omdat in de dagelijkse praktijk we geconfronteerd worden met de weerbaarheid van het werk. Werk dat om langdurige begeleidingsprocessen vraagt, terwijl er vaak ook aandacht gevraagd wordt voor een meer thematische aanpak. Juist door aandacht voor de maatschappij in zijn geheel, zorgen wij ervoor dat alle thema's aandacht krijgen. En juist daar ligt de rol van welzijn. De kracht om vanuit deskundigheid in vrijheid en met adaptieve kracht te doen wat nodig is, inspelend op de actualiteit. Dan zijn onze welzijnswerkers het meest effectief. Daarbij zetten we in op integratie van de eerder gekozen thema's binnen alle werkvormen van Caleidoscoop:
- Zonericht werken verder inrichten:
  - o Versterken van de presentie in de zones door de rol van de tandem OBW-VSP en de rol van het jongerenwerk en opvoedondersteuning verder te beschrijven en in te vullen. Voor opvoedondersteuning maken we de keuze om de inzet te koppelen aan het organiseren van een goede doorgaande lijn – 9 mnd tot 14 jaar in de zone. Gezien de beschikbare tijd in relatie tot kwaliteit prioriteren we hierin zones.
  - o Faciliteren zonericht werken, inclusief werklocaties en ontmoetingsplekken. We werken niet vanuit eigen locaties, maar in samenwerking met ketenpartners/wijk- en dorpscentra. Dit bevordert gelijk verdere samenwerking. De zoektocht naar nieuwe huisvesting voor het jongerenwerk gaat door.
- Inrichten *kenniscentrum Welzijn en vrijwilligerswerk*; zie jaarplan 2020 en collegebesluit eind 2019. Het kenniscentrum verenigt die projecten die door hun aard niet zonericht uit te voeren zijn (organisatorisch, dan wel qua privacy van de inwoners). Bij elk van deze projecten wordt bekeken of en hoe deze toch dichtbij de inwoners (lees zones) uitgevoerd kunnen worden. Doelstelling is om de uitvoering veelal in de zones plaats te laten vinden, terwijl de kennisborging en ontwikkeling in het kenniscentrum plaatsvindt. Kennis wordt hier gebundeld en beschikbaar gemaakt voor de werkers in de zones, maar ook voor samenwerkingspartijen, als de situatie daarom vraagt. Het Kenniscentrum levert ook input voor de te ontwikkelen uitvoeringsplannen van de gemeente Heerenveen. Het wordt gevormd door medewerkers uit de zones, die een specifiek onderwerp in hun pakket hebben. Het wordt nadrukkelijk geen staf- of beleidsafdeling op afstand.
- Uitvoeren MDT (Maatschappelijke Diensttijd) conform subsidietoekenning; samen met vier collega-welzijnsorganisaties voeren we het MDT Divers project uit binnen het jongerenwerk.
- Leerbedrijf; samenwerking binnen het leerbedrijf met NHL Stenden en de collega-welzijnsorganisaties wordt voortgezet. De MDT (zie boven) krijgt een rol binnen het leerbedrijf. Tevens zoektocht naar alternatieve financiering voor de interne begeleiding vanwege aanhoudende gemeentelijke bezuinigingen. Leerbedrijf kan in '21 nog vanuit de overhead betaald worden, daarna niet meer.
- Implementeren vernieuwde prestatie (proces) afspraken, die samen met de gemeente in 2020 zijn opgesteld.

- Werken aan de prioriteiten, zoals die gesteld worden in de jaarlijkse prestatieafspraken met de gemeentelijke opdrachtgever.
- De klussendienst 'Graag gedaan' stopt per 1 januari 2021. In de uitvoering van noodzakelijke klussen wordt samengewerkt met Act zorg op maat. Een zorgpartij die re-integratie trajecten verzorgt voor mensen met een afstand tot meedoen. Act voert de noodzakelijke klussen uit. De VSP'er komt achter de voordeur om als netwerkcoach te werken aan de zelfredzaamheid van de inwoner. Bedoeling hiervan is dat de inwoner zelf de benodigde hulp kan organiseren in de toekomst. Natuurlijk zorgt de VSP'er voor doorverwijzing naar hulpverlening indien noodzakelijk. Samenwerking met Act vindt vooralsnog plaats in de werkplaats (box) van Caleidoscoop. Act zoekt een locatie in Heerenveen waar een *Centrum voor Meedoen*-achtige functie gerealiseerd kan worden. In 2021 onderzoeken we op welke wijze wij hierin kunnen samenwerken.
- Door het stoppen met Hart voor Heerenveen zoeken wij in 2021 actief de toenadering tot bedrijven in Heerenveen. Op directieniveau in de zgn. 'big 10'; de tien grootste bedrijven in de gemeente. En via o.a. het Opbouwwerk met bedrijven in de zones.

### 3. Bedrijfsvoering

Met de bezuinigingen voor 2021 en de achterblijvende gemeentelijke indexatie staan wij feitelijk voor een dubbele taakstelling. Door zeer scherp te begroten ligt er voor 2021 een sluitende begroting, die echter wel de kritische, kwalitatieve ondergrens benadert. Het is dus van belang om enerzijds de inkomsten te vergroten en anderzijds de uitgaven verder te beperken.

Inkomsten:

- Doorlopende lobby bij de gemeente (ambtelijk én bestuurlijk) voor voldoende budget om onze taken uit te voeren;
- Verkenning alternatieve financieringen, zoals via provinciale fondsen. Uitgangspunt blijft dat welzijn o.i. geen commercieel product is. Aanbestedingen zijn om die reden niet direct wenselijk.
- Fondsenwerving; enkel fondsen die tot doel hebben te zorgen voor duurzame implementatie van het beoogde onderwerp.

Uitgaven:

- Strategische samenwerking met ketenpartners verkennen op het gebied van huisvesting in de gemeente.
- Verstevigen bedrijfsvoering onderzoeken door samenwerking met MOS uit Smallingerland. Deze verkenning is gestart in 2020 met als doel de borging van de kwaliteit van bedrijfsvoering voor beide partijen en kostenbesparing door samenvoeging cruciale functies. Bij schrijven van dit plan bevindt dit traject zich in een verkennende voorfase op bestuurlijk niveau.
- Hoe paradoxaal het ook klinkt, maar alle arbeidscontracten die wel verlengd worden in 2021, worden omgezet in vaste contracten. Dit heeft twee redenen; ten eerste past het in de visie van continuïteit, vaste gezichten op vaste plekken. Ten tweede zorgt de huidige arbeidswetgeving ervoor dat er minder werkgeverslasten afgedragen hoeven te worden bij vaste contracten.

## Overige bedrijfsvoering:

- Reiskostenbeleid in relatie tot thuiswerken;  
Tijdens de corona-lockdown mochten werkgevers reiskosten woon-werk onbelast blijven uitkeren. Dat verandert per 1 januari 2021. Thuiswerken krijgt een plek in de vergoedingsfeer en enkel gemaakte reiskosten worden vergoed. Deze regeling is tijdens het schrijven van dit plan in voorbereiding en zal ter instemming voorgelegd worden aan de PVT. Gezien de financiële situatie zal e.e.a. budgettair neutraal plaats moeten vinden. Derhalve is het 'oude' bedrag opgenomen in de begroting.
- Kwaliteit; wij blijven in 2021 uitvoering geven aan de uitkomsten vanuit onze certificeringsaudit. Wel blijven we de ontwikkelingen van het label van Sociaal Werk Nederland scherp volgen. Het moet o.i. helpend blijven aan ons kwaliteitsdenken en geen richting bepalend keurslijf worden.
- Rol Deep Democracy; om de 'rugzak' met methodieken voor onze welzijnswerkers te laten mee ontwikkelen met de samenlevingsvraagstukken, starten we voorzichtig met de toevoeging van de methodiek 'deep democracy'. Met name de procesbegeleiding door het opbouwwerk kan deze methodiek gebruiken in situaties met toenemende polarisering.
- Ontwikkelen digitale leer- en contactmiddelen (make or buy) ter ondersteuning van presentie. Dit vanuit de behoefte om ook tijdens de coronacrisis vrijwilligerstrainingen te kunnen blijven geven. Bijkomend voordeel van digitalisering is, dat het op een later moment terug te kijken is.
- Afronding van de implementatie van Hello's als registratiemiddel voor de werkers maar ook ter ondersteuning van tellen en vertellen in de verantwoording.

Voor de begroting verwijzen wij naar de begrotingsbijlage.

## Tot slot

Het jaar 2020 was een zeer uitzonderlijk jaar. De wereldwijde coronapandemie heeft grote impact op de samenleving. Hoewel er bij schrijven van dit plan zicht is op een vaccin, is de verwachting dat ook 2021 in het teken zal staan van deze pandemie. De medewerkers van Caleidoscoop zullen er alles aan doen om er te zijn voor de inwoners van de gemeente Heerenveen. Dat is niet nieuw. Dat doen we ongeacht de omstandigheden.

#### 4. Begroting



##### Begroting 2021

	Percentage van de omzet	Begroting 2021 Totaal	Begroting 2020 Totaal	2021 tov 2020	Prognose 2020	verschil prognose begroot	% verschil prognose begroot
<b>Baten:</b>							
Gemeentelijke subsidie (uren)	87,3%	1.596.000	1.767.000	90,3%	1.778.000	12.000	1%
Werkbudgetten	6,6%	121.000	97.000	124,7%	77.000	-20.000	-21%
Subsidie MDT	2,8%	51.000	0				
Cofinanciering MDT	0,2%	4.000	0				
Overige projecten	0,9%	17.000	19.000	89,5%	19.000	0	0%
Overige opbrengsten	0,7%	12.000	21.000	57,1%	11.000	-10.000	-48%
Verhuur	1,5%	28.000	27.000	103,7%	23.000	-4.000	-15%
	<b>100,0%</b>	<b>1.829.000</b>	<b>1.931.000</b>	<b>94,7%</b>	<b>1.908.000</b>	<b>-22.000</b>	<b>-1%</b>
<b>Lasten:</b>							
Loonkosten	74,5%	1.362.000	1.452.000	93,8%	1.494.000	42.000	3%
Overige personele kosten	6,2%	113.000	97.000	116,5%	110.000	12.000	12%
Huisvestingskosten	7,2%	131.000	117.000	112,0%	123.000	6.000	5%
Organisatiekosten	6,0%	110.000	157.000	70,1%	120.000	-37.000	-24%
Activiteitenkosten	4,0%	74.000	60.000	123,3%	50.000	-10.000	-17%
Projectkosten MDT	0,4%	8.000					
Afschrijvingen	1,4%	26.000	28.000	92,9%	28.000	0	0%
Overige kosten en onvoorzien	0,3%	5.000	15.000	33,3%	4.000	-11.000	-73%
	<b>100,0%</b>	<b>1.829.000</b>	<b>1.926.000</b>	<b>95,0%</b>	<b>1.929.000</b>	<b>2.000</b>	<b>0%</b>
Saldo baten en lasten	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0,0%</b>	<b>-21.000</b>	<b>-24.000</b>	<b>-480%</b>