



## **Reactie Adviesraad Sociaal Domein op**

### **Evaluatie en actualisatie Koersplan 2025-2028**

*Eindversie 25-7-2025*

#### **INHOUD**

- 1. ALGEMEEN**
- 2. SAMENVATTING ADVIESAANVRAAG**
- 3. ADVIES EVALUATIE**
- 4. ADVIES ACTUALISATIE**
- 5. KOERSAGENDA**
- 6. KANTTEKENINGEN**
- 7. TER INFO EN INSPIRATIE**

#### **ALGEMEEN**

Ieder van de betrokken leden van de Adviesraad vond dat het Evaluatie en actualisatie document behoefte had aan verduidelijking (met name richting de burger), concretisering en doelstellingen in de vorm van concrete oplevering. Omdat er in eerste instantie nog onduidelijkheden waren over het doel, hebben we een gesprek met de gemeente Uithoorn gehad. Uiteindelijk hebben we onze conclusies tot uiting te laten komen in dit adviesdocument.

We hebben de opzet van het aanvraagdocument aangehouden. Dit neemt niet weg dat we graag zien dat er een leesbaarder, minder 'rommelig' Koersplan gaat verschijnen dat voor iedereen begrijpelijk is en waar de voortgang goed gevolgd kan worden. Als concreet voorbeeld willen we een "nummering" van de diverse actualisaties voorstellen.

Als eerste aanzet hebben we een samenvatting van de adviesaanvraag opgesteld (zie onder). Hier wordt in ruim 1,5 pagina het hoe, wat en waarom van het Koersplan uitgelegd.

#### **SAMENVATTING van de Adviesaanvraag**

##### Aanleiding

Het Koersplan fungeerde de afgelopen jaren als kader voor zowel beleid als uitvoering binnen het sociaal domein. Het Koersplan gaf richting, waarbij de doelstelling een verandering in werkwijze is vanuit de gemeente Uithoorn en richting partners en inwoners, in lijn met de zes omdenkers en de drie koerswaarden.

##### Uit de evaluatie blijkt:

- a. Veel onderdelen uit het Koersplan zijn ingebed in de organisatie of programma's.
- b. De omdenkers en koerswaarden zijn actueel en relevant.
- c. De evaluatie geeft aanleiding tot actualisatie en actie op bepaalde punten.
- d. Geen nieuw document, maar een aangepast, geactualiseerd Koersplan met een aangepaste Koersagenda.

#### Stand omdenkers en koerswaarden

De omdenkers bevinden zich in verschillende fasen. Aan de hand van een overzicht is te zien welke acties zijn ondernomen, waar elke Omdenker globaal staat en de adviezen hierbij. De koerswaarden zijn nog niet volledig ingebed in de organisatie, maar de inhoud en betekenis worden nog breed gedragen. Het advies in het Koersplan is om de waarden vanuit het Koersplan door te zetten en deze verder in de organisatie en bij de maatschappelijke partners te laden.

#### Conclusie van de evaluatie

Er is vertraging opgelopen door corona, maar er zijn aanzienlijke stappen gezet.

Er wordt geconstateerd dat de benodigde cultuurverandering een proces van lange adem is. Het is een cultuurverandering die van binnen naar buiten plaatsvindt, waarbij medewerkers van de gemeente, DUO+ en maatschappelijke partners nieuwe dingen moeten doen, zoals maatwerk leveren, anders communiceren, over de grenzen van hun eigen domein heen kijken, samen met de inwoners werken, meer integraal handelen en inzetten op het collectief.

Een deel van de acties is afgerond of geborgd. Resterende projecten moeten we onderbrengen bij programma's, beleid, uitvoering. Door dit te doen komt er in het Koersplan focus op de koersverandering, visie vorming en cultuuromslag. Voor een positief resultaat moet iedereen goed weten wat de koerswaarden inhouden (inladen).

Het genoemde "inladen" vraagt om betrokkenheid van het leiderschap. Het is van belang dat de raad, het college, management en teamleiders de waarden erkennen en uitleven.

Daarnaast moet er draagvlak zijn om meer mensgericht, samen en integraal te gaan werken. Er zijn soms belemmeringen gebleken, zoals het reguliere werk dat aandacht vraagt; of het spanningsveld in de uitvoering tussen maatwerk en willekeur. Onzekerheid bij medewerkers over hoe ze invulling moeten geven aan werken in de geest van de wet.

De voorwaarden voor succes zijn dat er *richting* wordt gegeven (door het onderschrijven van koerswaarden en omdenkers), dat bestuur en management *ruimte* geeft aan medewerkers en partners om op die manier te gaan werken (handelingsperspectief en faciliteren) en *ruggensteun* (vertrouwen en rugdekking).

#### Financiën

Er is 20.000 euro per jaar beschikbaar. De verwachting is dat de nieuwe acties gedekt kunnen worden binnen de bestaande budgetten. Voor aanvullende vragen of projecten, budget zoeken binnen de bestaande begroting, en/of aanvullende middelen aanvragen via de reguliere PenC-cyclus of externe financieringsbronnen.

De evaluatie van Koersplan 2020-2023 is opgebouwd uit semigestructureerde interviews met stakeholders aan de hand van de doelstellingen en resultaten van het Koersplan (doorgevraagd op doelstellingen die per stakeholder interessant zijn). De vragen zijn gebaseerd op de data gestuurde beleidscyclus.

De bronnen die in het Koersplan worden genoemd:

- a. Onderzoeken Hogeschool van Amsterdam.
- b. Continue client ervaringsonderzoeken van BMC.
- c. Actieonderzoek Movisie en St. Reindert

### Koersagenda en de activiteiten.

Onderliggend aan de evaluatiepijlers liggen de koerswaarden. Er wordt gekeken in hoeverre de koerswaarden in beleid, nota's en de uitvoering terecht zijn gekomen of wat daar nog voor nodig is.

### Evaluatie van de zes omdenkers - doelstellingen 2020-2023

- Van individu na samen sterk – versterk de sociale samenhang in de buurten (collectiveren)
- Van verkokering naar verbinding – actief verbinding zoeken tussen de gemeentelijke domeinen (bijvoorbeeld stevige lokale teams)
- Van beperking naar talent – zet talent voorop. In de brede uitvoering zien we inzet op eigen talent. Binnen de projecten van het oude koersplan is dit beperkt. (N.B. graag koppelen we dit item aan werk voor statushouders).
- Van controle naar regelluw – minder administratieve druk. Vanuit vertrouwen. Toegankelijkheid, geen drempels opwerken, geest van de wet. (Doorbraakmethode, schrapessies).
- Van systeemgericht naar mensgericht – vertrekpunt voor beleid en uitvoering: mensgericht, integraal en samen. Omgekeerde toets en doorbraakmethode. Communicatie blijft aandachtspunt!
- Van tellen naar vertellen – “De gemeente ontwikkelt kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren per vakgebied van het sociaal domein en evalueert doorlopend de ingezette koers.”

## **ADVIES EVALUATIE**

We delen de Conclusie van de drie koerswaarden en deze in het komende jaar door te zetten (ter eerste evaluatie medio 2026). Zie ook Koersagenda 2025 – 2028 . Overweeg om concreet te maken hoe de koerswaarden verder ingebed gaan worden in de organisatie én bij maatschappelijke partners – met voorbeelden of stappen – zodat de voortgang beter gevolgd kan worden

“Uit de evaluatie blijkt dat het koersplan nog niet klaar is, maar wel meer focus nodig heeft” en “voor de resterende projecten is het van belang deze onder te brengen bij programma's, beleid of uitvoering”.

Dit houdt in dat er concrete stappen gezet moeten worden rond maatwerk leveren, anders communiceren, samen met de inwoner werken, meer integraal handelen en inzetten op het collectief.

Het document kan aan kracht winnen door op enkele punten explicieter en concreter te zijn, met een stevige onderbouwing. Dat maakt het Koersplan overtuigender en beter onderbouwd.

### **Concreter maken**

Het plan blijft op veel punten abstract. Veel ambities en waarden zijn mooi verwoord, maar missen doorvertaling naar de praktijk.

- **Eigenaarschap.** We adviseren om een eigenaarschap van het Koersplan te introduceren, een persoon die als centrale spil fungeert in het domein van het Koersplan naar burgers, partners en medewerkers. Wellicht heeft dit budgettaire consequenties maar is wel heel belangrijk voor het succes van het veranderingstraject dat het Koersplan beoogt.

Deze persoon heeft mandaat om concrete acties, pilots of werkvormen in 2025–2028 op te zetten om koerswaarden zoals ‘mensgericht’ of ‘integraal’ te verankeren.

- “De gemeente ontwikkelt kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren per vakgebied van het sociaal domein en evalueert doorlopend de ingezette koers.” Hoe wordt de voortgang op de omdenkers en koerswaarden tussentijds gevolgd, gemonitord en bijgestuurd? Wellicht ook een goede taak voor de (project-) leider Koersplan 2025 – 2028.

### **Onderbouwing en inhoudelijke diepgang**

Er worden stevige uitspraken gedaan (bijv. over cultuurverandering of over het functioneren van inwoners binnen het systeem), maar vaak zonder inhoudelijke of cijfermatige onderbouwing. In ons gesprek is naar voren gekomen dat het zinvol is om (minimaal) 1 x per jaar een gesprek te hebben met de Adviesraad over de voortgang. Daarbij zullen we specifiek aandacht besteden aan:

- Er is sprake van “veel onderdelen die zijn ingebed in de organisatie.” Welke onderdelen zijn dit precies? En hoe weten we dat ze geborgd zijn?
- Inzichtelijkheid en transparantie van de cliënttevredenheidsonderzoeken
- “Er wordt gekeken in hoeverre de koerswaarden in beleid, nota’s en de uitvoering terecht zijn gekomen of wat daar nog voor nodig is”. Hoe wordt dit gemeten, onderzocht?

### **Monitor de uitvoerbaarheid en middelen**

Er is een groot vertrouwen dat de plannen binnen bestaand budget uitvoerbaar zijn, maar dit lijkt onrealistisch gezien de ambities.

Vragen en kanttekeningen:

- Is €20.000 per jaar realistisch om deze brede cultuurverandering te realiseren, inclusief communicatie, participatie, scholing en organisatieontwikkeling? Volgens de gemeente is deze 20K voldoende, uitsluitend voor de post communicatie (inclusief bijeenkomsten organiseren). De andere onderdelen worden niet gebudgetteerd.
- Welke concrete investeringen zijn nodig (tijd, personeel, geld) om de koerswaarden “verder te laden” in de organisatie?

- Wat zijn de risico's als deze ambities niet worden opgepakt? Wat betekent dat voor inwoners?

### Evaluatie en sturing

Er lijkt weinig systematiek in de beoordeling van wat wel en niet gelukt is. Voor een deel is dit toe te schrijven aan de communicatie naar/tussen verschillende partijen.

- Misschien de Koersagenda 2025–2028 voorzien van duidelijke mijlpalen, resultaatindicatoren of succescriteria? Let wel, sommige onderdelen zullen nooit “af” zijn, maar wel voldoende ingebed in de processen om succesvol te zijn. Neem bijvoorbeeld klachtenafhandeling of het aannamebeleid.
- Wat is het leereffect van de projecten die zijn geborgd? Zijn er bijvoorbeeld good practices benoemd die als voorbeeld kunnen dienen? Die zijn er vast wel, en kunnen beter worden gecommuniceerd om de effectiviteit en de beleving binnen de bevolking te verhogen (let wel, voorheen wisten slechts weinigen van het Koersplan af).
- Hoe ziet het leerproces binnen de organisatie eruit? Is er ruimte voor reflectie, fouten maken en gezamenlijke analyse? Wordt er gedacht aan een gezamenlijke leer- of ontwikkelagenda tussen gemeente, inwoners en partners?

### Samenvattend:

- **Sturing:** Introduceer een vorm van sturing op de het Koersplan 2025 – 2028. Dit kan zijn een persoon, een groep personen of een participatie tussen burgers, stakeholders/partners en gemeente.
  - **Communicatie** is belangrijk. Er wordt gesproken over communicatieverbetering. Niet alleen naar de bewoners, maar ook de interne communicatie bij de gemeente en/of DUO+ . Hier moet meer op gestuurd worden (bekendheid, handelswijze, richtlijnen) door bijvoorbeeld op te nemen in de taakstelling van DUO+. Dit is te meten door toetsing en een juiste vervanger van de Koerskrant. Bedenk vooraf waarom je wat aan wie moet communiceren. Als inwoner wil je goed geholpen worden, als medewerker wil je fijn je werk kunnen doen. Gebruik pilots en voorbeelden uit andere gemeenten. Ontwikkel een visuele Koersagenda 2025–2028 met doelen, activiteiten, betrokkenen, planning en indicatoren.
1. **Evaluatie:** Breid het hoofdstuk over evaluatie en monitoring uit met heldere evaluatiekaders. Benoem wat wél en niet gelukt is in de vorige periode, en waarom. Koppel de ambities aan benodigde randvoorwaarden: tijd, mensen, leiderschap, middelen.

## ADVIES ACTUALISATIE

Deze tabel is opgebouwd uit 3 kolommen: De Concrete activiteit per Omdenker, het Actualisatie voorstel en het detail commentaar / advies van de Adviesraad. Daarnaast doen we een aantal suggesties ter verbetering. Deze zijn in de kleur **blauw** aangegeven.

Zoals beschreven zijn de omdenkers in een verschillend stadium van completering. Zonder inhoudelijk in te gaan op de verschillende “ladingen” van de batterijen – we nemen dat even aan – verdient het aanbeveling om eerst een aantal projecten goeddeels af te ronden in plaats van parallel te processen. Een suggestie hiertoe is al eerder gedaan.

### Van individu naar samen sterk

Thema	Actualisatie	Advies
Sociale kaart	“Uithoornhelpt” verbeteren door technische middelen. Daarnaast stroomschema en centrale plaats voor Sociaal Domein en partners.	Er is al overleg met dhr. Louwrier hierover. Wordt in 2025 opgepakt.
<i>Suggestie</i>	<i>Geef aan welk platform of technologie wordt gebruikt en betrek eindgebruikers bij het ontwerp (zie boven). Maak duidelijk wat de centrale plek precies inhoudt – is dat fysiek of digitaal?</i>	
Communicatieplan en kalender	Stop de koerskrant en maak overkoepelende nieuwsbrief. Zet in op bijeenkomsten per thema	Minimaal 2 x per jaar inclusief evaluatie laatste half jaar
<i>Suggestie</i>	<i>Formuleer communicatieplan met concrete criteria voor succes: wie is doelgroep? Hoeveel bereik? Wie organiseert?</i>	
Netwerkbijeenkomsten	Is een beetje doodgebloed	Maak duidelijke planning incl. datum, plaats en inhoud.
<i>Suggestie</i>	<i>Plan een eerste reeks bijeenkomsten als pilot en koppel terug op wat werkt. Monitor op opkomst en inhoudelijke meerwaarde.</i>	
Ontmoeting in de buurt	Uve, BOSS	Maak in 2025 nog veel duidelijk over BOSS, wat gaan we ‘samen’ doen?
<i>Suggestie</i>		<i>Partners, doelen en tijdsplan benoemen. Bijvoorbeeld: “In Q2 2025 start pilot met bewonersbijeenkomsten o.l.v. BOSS-coördinator.”</i>

Gezichten in de wijk	Wijkcoach, 3 wijknetwerken	Dit is niet voldoende onderbouwd. Er is een coördinerende laag nodig. Ontwikkel functieprofiel wijkcoördinator, definieer mandaat en budget. Maak zichtbaar wie aanspreekbaar is per wijk.
----------------------	----------------------------	---

### Van verkokering naar verbinding

Thema	Actualisatie	Advies
Integraal samenwerken in- en extern	Geen, project is opgepakt.	Publiceer een afsluitende rapportage en leg verantwoording af aan partners en inwoners. Transparantie wekt vertrouwen!
Doorstart sociaal fysieke samenwerking	Geen. Margrietlaan, Eigen Haard, Omgevingsvisie. Herontwikkeling Thamerdal en BOSS zijn genoemd	Het zou fijn zijn als hier de koppeling tussen fysieke projecten (zoals herontwikkeling) en sociale opgaven wordt genoemd. Welke doelgroepen profiteren ervan?

### Van beperking naar talent

Thema	Actualisatie	Advies
Sociaal ondernemerschap	Herdefinitie omdat dit geen succes is geweest.	Ga in gesprek met de Uithoornse ondernemers? Welke steun kan verwacht worden voor de rijksoverheid? Voorbeeld = Thamerkerk, ons tweede thuis. Start met verkenning onder

		ondernemers, organiseer een ronde tafel. Vraag hen wat zij nodig hebben van de gemeente.
<b>Suggestie</b>	<i>Wij zouden hier graag een koppeling zien met statushouders aan het werk helpen. Daar heeft de gemeente het niet over, maar misschien kan het hierbij. Wij vinden sociaal ondernemerschap ook het kansen bieden aan deze doelgroep</i>	
Social Return on Investment	Is als optie opgenomen en moet toch verder worden uitgewerkt?	Zeker overleg starten met DUO+ en ook UvE, dus mobiliseren van de partners van de gemeente! Zo concreet mogelijk. Maak afspraken met DUO+ en leveranciers.
<b>Suggestie</b>	<i>Zet een pilot op om SROI meetbaar te maken en koppel dit aan inkoopvoorwaarden (bijvoorbeeld).</i>	

### Van controle naar regelluw

<b>Thema</b>	<b>Actualisatie</b>	<b>Advies</b>
Kaders, regels en processen vereenvoudigen en samenvoegen waar mogelijk	Doorlopend aandachtspunt. Borgen in samenwerkingsovereenkomsten. Start werkgroep op.	Een werkgroep opstarten is redelijk vaag. Definieer duidelijk de KPI's van de werkgroep en publiceer regelmatig de voortgang. Hoeveel minder regels? Taalgebruik? Minder vragen? Let wel dit wordt als belangrijk ervaren bij de inwoners. Doelstellingen scherp formuleren zoals "Reductie van aanvraagformulieren met 30% in 2026". Leg voortgang jaarlijks voor aan de raad.
Rek in de regels	Geen apart project meer.	Geen.

## Van systeemgericht naar mensgericht

Thema	Actualisatie	Advies
Omgekeerde toets en brede uitvraag (met Ouderamstel)	<p>“Geborgd” binnen DUO+.</p> <p>Moet geëvalueerd worden in 2025 door inzet van projectleider.</p> <p>Aansluiting op Stevige Lokale Teams. Verbreding doorbraakmethode.</p> <p>Kerngroep buigt zich over implementatie.</p> <p>Extra aandacht voor training</p>	<p>Is dit allemaal begroot binnen DUO+ en valt dit buiten de bekostiging van het Koersplan?</p> <p>Evalueer bestaand beleid met gebruikers en professionals. Sluit aan bij Stevige Lokale Teams en benoem kostenposten.</p>
Communicatie en bejegening	<p>Gaat in merendeel (..) goed.</p> <p>Nogmaals deze koerswaarde onder de aandacht brengen.</p> <p>Medewerkers ervaren wel cultuurverandering.</p>	<p>Neem klachten serieus, documenteer ze voor verbeteringsdoeleinden.</p>
<b>Suggestie</b>	<i>Documenteer klachten gestructureerd. Zet een interne gedragscode of leerlijn communicatie op?</i>	
Pilot Waterlinie	<p>Notitie schrijven over toegang. Mogelijkheden IZA onderzoeken, toegang doorontwikkelen met UvE.</p>	<p>Er moet wel een centraal loket komen. Graag de Adviesraad hierbij betrekken (gesprek A. Kuiper is gepland).</p>
<b>Suggestie</b>	<i>Uitbreiding naar een bredere visie op integrale toegang. Onderzoek alternatieve locaties en digitale opties?</i>	
Integrale toegang sociaal loket	<p>Toegang loket meenemen in de visie op stevige lokale teams en gebiedsgericht werken opnemen.</p>	<p>Misschien in een co-creatietraject. Laat de adviesraad meedenken in deze visie.</p>
Pilot buurtgezinnen	<p>Positieve evaluatie, geen verdere actie</p>	<p>Maak het succes inzichtelijk(er) door de leeropbrengsten publiek te delen. Is gedaan, maar kan sterker in de communicatie.</p>
Bewustwording positieve gezondheid	<p>Opzetten nieuwe werkgroep, extra aandacht nodig voor uitvoering en DUO+</p>	<p>Goede intentie, maar weinig concreet. Benoem doelen en gebruik bestaande modellen (zoals Positieve Gezondheid van Machteld Huber). Stel een kartrekker aan.</p>

<b>Suggestie</b>		<i>Maak gebruik van de expertise van de Adviesraad.</i>
Verbreiding met Welzijn, Cultuur op recept	Welzijn op Recept in SPUK GALA en IZA. Cultuur, Bewegen onderbrengen	Bij de cultuurcoach, wie is dat? En bewegen, is dat niet een rol binnen BOSS? Maak inzichtelijk wie verantwoordelijk is voor cultuur en bewegen.

### Van tellen naar vertellen

<b>Thema</b>	<b>Actualisatie</b>	<b>Advies</b>
Onderzoek Hogeschool van Amsterdam	Uitkomsten zijn meegenomen in deze actualisatie. Collectief werken in Uithoorn recent besproken, de inspanning is gedaan – veel meetings – maar wat is de concrete resultante?	Veranker uitkomsten in beleid. Geef antwoord op: Wat is veranderd door dit onderzoek?  Beschrijf de doelstellingen van de bijeenkomsten Collectief werken, bijvoorbeeld het voorkomen van overlap en miscommunicatie binnen het netwerk.
Structurele evaluatie van beleid en uitvoering	Geen, is lopend proces (althans het meten), continue meting. Tevredenheidsonderzoeken zijn prima. Thema “Klantreizen” 3 x per jaar. Inzet van ervaringsdeskundigen vanuit de IZA	Graag 2 x of 3 x per jaar evalueren, dat is structureel. Wat zijn de precieze verbeterpunten geweest en in de toekomst? Betrach transparantie. Leg vast: wanneer, door wie en met welk doel geëvalueerd wordt. Zorg voor terugkoppeling naar raad én inwoners.
<b>Suggestie</b>		<i>Onderling bespreken 4vitae als mogelijkheid voor evaluatie.</i>

Kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren	Audit; data gedreven werken; actualisatie koersplan door kwalitatief meten; tevredenheidsonderzoeken	<p>Minimaal 1 x per jaar gesprek met ASD over koerswaarden en het ervaren hiervan (is toegezegd). Jaarlijkse informatie over ontwikkeling en kosten naar de raad, gebaseerd op de data die de gemeente beheert.</p> <p>Benchmarks lijken ook niet wenselijk omdat real-time dashboards in het verschiet liggen. Zorg dat dashboards toegankelijk zijn. Wees transparant over wie welke data ziet en gebruikt.</p>
---	--	---

## KOERSAGENDA

De effectiviteit van de agenda wordt geholpen door het noemen van datums. En waarom ook niet, het bevordert de focus op een bepaald onderwerp en stimuleert de gedachte dat het “maar eens af moet zijn”. De nieuwe organisatie moet in 2028 klaar zijn. Graag zouden wij dan ook in plaats van termen als “Looptijd van de koersagenda 2025/2028” een concretere planning te hebben, bijvoorbeeld: “in juni 2026”.

Wij adviseren om de genoemde streefdatums in de agenda preciezer te formuleren en als zodanig in een overall projectplan op te nemen. Daarbij ook de afhankelijkheden benoemen.

Ter illustratie hebben we een voorbeeld van een meer expliciete planning beschreven.

Activiteit	Jaar Planning	Afhankelijkheid
Koerswaarde implementeren	Doorlopend	Continuïteit, taakstelling en budget
Sociale kaart Uithoornhelpt	2025	Herdefinitie gereed
Communicatieplan en kalender (netwerk) bijeenkomsten	2025	Owner van dit plan bekend
Gezichten in de wijk	Doorlopend, frequentie	Begeleidingsorganisatie
Inzet op collectieve voorzieningen	2026	Sleutelfiguren en ondersteuning
	2026 (opzet klaar en pilots gedaan)	Continuïteit, taakstelling en budget

Inclusie Manifest	2027	Komt een beetje uit de lucht vallen, maar wel gewenst. Support van VNG, voorbeelden volgen.
Integraal Samenwerken	Doorlopend	Budget
Adviespunt en toegang herzien	Doorlopend	PM, Continuïteit, taakstelling en budget van SLTs.
Samenwerking Stimuleren sociale basis	Doorlopend	In kaart brengen van de sociale basis en de wensen voor de toekomst. Taakstelling
Sociaal Ondernemerschap	2025	Start met herdefinitie. Impuls bedrijfsleven / investeerders.
Social ROI	2027	Geen beleid, moet nog worden gemaakt.
Regelluw werken, kaders etc	2026	Maak inzichtelijk wat er nog kan. Anders afhechten.
Ruimte voor maatwerk	2025	
Doorbraakmethode	2026	Bekendheid bij eenieder
Communicatie en bejegening	2026	Communicatievaardigheden programma uitvoeren bij doelgroep, kwaliteitstesten uitvoeren
Positieve gezondheid	Doorlopend	Dekking GALA en IZA
Onderzoek HVA	Gedaan	
Structurele evaluatie van beleid	Doorlopend	Continuïteit, taakstelling en budget
Actief verhalen ophalen	Doorlopend en frequent (over thema)	Partner netwerk, bekendheid participatie tools

## KANTTEKENINGEN

(Enkele teksten uit de serie gesprekken die de adviesraad heeft gehad rond dit thema willen wij de lezer niet onthouden.)

“De doelstellingen van het Koersplan kan ik helemaal onderschrijven.

“Van individu naar samen sterk - infovoorziening à belangrijk om continu en regelmatig info over het Koersplan - aan medewerkers en bewoners te geven”

“Ontmoeting in de buurt: is op papier geregeld, maar ik weet als burger nergens van”.

“Van verkokering naar verbinding - Mij is niet duidelijk waarom de financiering van Uithoorn voor Elkaar nu gescheiden plaats vindt. Voorheen was er één budget voor alle partners die gezamenlijk Uithoorn voor Elkaar vormen (Participe, Samens, MEE dichtbij, Mantelzorg en Meer). Nu krijgen alle partners één budget. Dit is niet bepaald een stimulans voor “integraal en samen”.

“Ook heb ik gevraagd aan UvE-ers hoe zij vinden dat de gemeente-ambtenaren (in feite de DUO+-ambtenaren mensgericht en integraal werken. Het antwoord was dat er een verschil is tussen de

ambtenaren van de WMO en 'Wonen en Werken'. De laatsten zijn nog steeds meer met de regels en minder met de mens bezig."

"SROI – lijkt me een interessante uitdaging om iets moois van te maken – afwachten wat de plannen door gemeente en DUO+ zullen zijn of zelf met plannen komen??"

"Van controle naar regelluw - ik ben heel erg benieuwd of er überhaupt al regels zijn geschrappt!!!!"

"Van systeemgericht naar mensgericht - omgekeerde toets en brede uitvraag én de doorbraakmethode zijn vlg mij dé methodes om een gezamenlijk gedragen oplossing te vinden; moeten ze mee doorgaan!"

"Ik weet niet hoe het Sociaal Loket in De Kuyper draait. Wel dat er veel klachten zijn over de bereikbaarheid. Daar gaat hoop ik verbetering in komen"

"integrale toegang sociaal loket: Wat is het info- en Adviespunt??"

"Kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren: mijn ervaring is dat processen (financiën etc.) makkelijk gemeten kunnen worden, maar dat de uiteindelijke einddoelen als hoe iemand uiteindelijk geholpen is lastiger. Maar ik zie wel dat voor het laatste aandacht is. En dat is een goede zaak!"

"Regelluw: niet weer een werkgroep voor instellen, maar als iemand een regel niet goed vindt: bespreken en schrappen!!"

"Elke wijk een zichtbaar en bereikbaar contactpersoon. **Wijkoverleggen** instellen. Met structurele ondersteuning. Publiceer wie de wijkcontacten zijn op de website en folders op de wijkpost."

"**Sociaal ondernemerschap**: maak verschil tussen harde en zachte targets bespreekbaar en denk aan het ontwikkelen van ene ondersteuningspakket. Met huurkorting, coaching, zichtbaarheid, toegang tot fondsen."

"**SROI**: initiatief nemen door ene pilt te starten? Bijvoorbeeld een waarbij bedrijven in kaart brengen welke sociale impact zij al maken. Kan begeleid worden door een SROI coördinator."

"**Bejegening door ambtenaren**. Organiseer jaarlijks training "Publieke Dienstverlening Nieuwe Stijl", waarbij ook ervaringsdeskundigen meedoen. Maak houding en toon van medewerkers onderdeel van kwaliteitsmonitoring."

"**Klantreizen en ervaringsdeskundigheid**. Ik ben voor een klankbordgroep met ervaringsdeskundigen. Laat hen meedenken én meepraten bij toetsing van beleid en loketdiensten."

"**Mensgericht, integraal, samen** - Mensgericht: Laat de gebruiker centraal staan bij ontwerp van dienstverlening. Begin elk beleid met een impactverhaal. Integraal: Wijs integrale casusregisseurs aan voor complexe situaties (Doorbraakmethode). Samen: Maak wijknetwerken zichtbaar. Publiceer wie, wat, waar – fysiek en online."

---

## TER INFO EN INSPIRATIE

**Dit hoofdstuk is puur informatief en biedt inzicht in de mogelijkheden die elders gerealiseerd zijn. Indien gewenst, kan de Adviesraad dieper op de genoemde voorbeelden ingaan.**

## **Hoe doen andere gemeenten het?**

Wat zijn concrete voorbeelden van hoe verschillende Nederlandse gemeenten werken aan het versterken van de sociale basis, het opzetten van stevige lokale teams, het bieden van basishulp, en het ondersteunen van statushouders. Deze voorbeelden kunnen dienen als inspiratie voor de gemeente Uithoorn bij het actualiseren van het Koersplan Sociaal Domein.

### **Sociale basis versterken**

#### **1. Gemeente Lingewaard – Eén welzijnspartner en hulp dichterbij**

Vanaf januari 2026 werkt Lingewaard met één welzijnsorganisatie die verantwoordelijk is voor de sociale basis. Doel is om hulp laagdrempeliger en dichterbij huis te bieden, met meer ontmoetingsplekken en advies op logische locaties zoals scholen en buurthuizen.

#### **2. Gemeente Almelo – ABCD-methode en opbouwwerk**

Almelo past de Asset Based Community Development (ABCD)-methode toe om de kracht van gemeenschappen te benutten. Door actief te investeren in opbouwwerk en samen met inwoners activiteiten te organiseren, wordt de sociale basis versterkt.

**3. Gemeente Maashorst – Van individuele naar collectieve ondersteuning.** Maashorst richt zich op collectieve activiteiten en algemene voorzieningen, waardoor inwoners met vergelijkbare vragen samen worden gebracht. Dit bevordert onderlinge zorgzaamheid en versterkt sociale netwerken.

### **Stevige lokale teams en basishulp**

#### **4. Gemeente Rheden – Samenwerken aan de sociale basis**

Rheden organiseert bijeenkomsten met maatschappelijke organisaties en inwoners om gezamenlijk plannen te maken voor het versterken van de sociale basis. Hierbij wordt ingezet op ontmoeting, zichtbaarheid van initiatieven en ondersteunende professionals.

#### **5. Friese Preventieaanpak – Dashboard ‘Sociale Basis’**

In Friesland is een dashboard ontwikkeld dat inzicht geeft in factoren zoals arbeidsdeelname, inkomensstabiliteit en sociale cohesie. Dit helpt gemeenten om gerichte interventies te ontwikkelen en de impact van beleid op de sociale basis te monitoren.

### **Wmo en Jeugdwet: integrale ondersteuning**

#### **6. Gemeente Zeist – Aysma-project voor jeugd en gezinnen**

In Zeist werkt het Aysma-project aan integrale ondersteuning voor jeugd en gezinnen. Door samenwerking tussen verschillende disciplines wordt er gezorgd voor een samenhangend aanbod van hulp en ondersteuning.

#### **7. Gemeente Roosendaal – Voor Elkaar Teams**

Roosendaal heeft ‘Voor Elkaar Teams’ opgezet waarin professionals uit verschillende domeinen samenwerken om inwoners snel en effectief te ondersteunen bij vragen op het gebied van Wmo en jeugdhulp.

## **Statushouders: integratie en participatie**

### **8. Gemeente Westland – Snelle werkervaringsplekken**

Westland biedt statushouders al na drie weken een werkervaringsplek via het sociaal werkbedrijf. Hierdoor wordt de integratie versneld en kunnen statushouders snel deelnemen aan de arbeidsmarkt.

### **9. Gemeente Amsterdam – Assessments en maatwerk**

Amsterdam voert assessments uit bij statushouders in het asielzoekerscentrum om hun competenties en ambities in kaart te brengen. Op basis hiervan wordt maatwerk geboden, zoals taaltraining en koppeling aan werkgevers.

### **10. Gemeente Utrecht – Taalstages en geïntegreerde trajecten**

Utrecht combineert inburgering met arbeidstoeleiding door middel van taalstages en geïntegreerde trajecten. Hierdoor wordt de taalvaardigheid van statushouders verbeterd en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Deze voorbeelden illustreren diverse manieren waarop gemeenten in Nederland werken aan het versterken van de sociale basis, het opzetten van stevige lokale teams, het bieden van basishulp, en het ondersteunen van statushouders. Ze benadrukken het belang van samenwerking tussen inwoners, professionals en de gemeente, evenals het gebruik van data en monitoring om beleid te onderbouwen en bij te sturen.

## **Arbeidsparticipatie van statushouders in Uithoorn**

Volgens gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bedraagt het percentage werkzame statushouders in Uithoorn 6,8%. Dit cijfer ligt onder het landelijke gemiddelde, wat suggereert dat er ruimte is voor verbetering in de arbeidsparticipatie van deze groep.

## **Gemeentelijk beleid en ondersteuning**

De gemeente Uithoorn heeft diverse beleidsmaatregelen geïmplementeerd om de arbeidsparticipatie van statushouders te bevorderen:

- **Taal- en vaardigheidstrainingen:** In samenwerking met het Taalhuis (Uithoorn voor Elkaar) zijn er in 2023 twee groepen statushouders ondersteund bij het verbeteren van hun taalvaardigheid, digitale vaardigheden en financiële kennis. Deze pilot heeft bijgedragen aan de zelfredzaamheid van de deelnemers en wordt in 2024 voortgezet.
- **Re-integratievoorzieningen:** De Re-integratieverordening Participatiewet Uithoorn 2023 biedt diverse instrumenten aan, zoals:
- **Scholing:** Het college kan scholingstrajecten aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep, waarbij factoren zoals duur, kosten, motivatie en arbeidsmarktrelevantie worden afgewogen.
- **Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal:** Voor personen die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen

## **4. Statushouders (na inburgering of in het inburgeringstraject)**

Als zij onder de Participatiewet vallen en ondersteuning nodig hebben bij arbeidsparticipatie.

In Uithoorn is **maatwerk mogelijk** voor inwoners die vallen onder de Participatiewet en ondersteuning nodig hebben richting werk, participatie of ontwikkeling. Dit maatwerk is expliciet geregeld in onder meer de **Re-integratieverordening Participatiewet 2023** en het **Beleidskader Sociaal Domein**, en komt op de volgende manieren tot uiting:

#### **Voorbeelden van maatwerk in Uithoorn:**

##### **1. Individuele begeleiding en trajecten**

- De gemeente kijkt per persoon naar wat nodig is om stappen te zetten richting werk of maatschappelijke participatie.
- Denk aan: begeleiding door een klantmanager, loopbaancoaching, of plaatsing in een leerwerktraject.

##### **2. Scholing en opleiding op maat**

- Het college kan scholingstrajecten of (om)scholing financieren, als dit de kans op duurzame uitstroom vergroot.
- Voorbeelden: korte beroepsgerichte trainingen, taalonderwijs, MBO-certificaten.

##### **3. Loonkostensubsidie en jobcoaching**

- Voor mensen met een arbeidsbeperking kan maatwerkondersteuning bestaan uit loonkostensubsidie, interne begeleiding of een externe jobcoach.

##### **4. Sociale activering of vrijwilligerswerk als opstap**

- Voor mensen die nog (lang) niet aan werk toe zijn, wordt vaak maatwerk geleverd in de vorm van activeringstrajecten, dagbesteding of vrijwilligerswerk.

##### **5. Participatievoorzieningen**

- Denk aan de vergoeding van kinderopvang bij scholing of werk, ondersteuning bij vervoer, of budgetbeheer.
- Voor statushouders of mensen met taalachterstand is ook NT2-ondersteuning mogelijk.

##### **6. Maatwerkvoorzieningen in het kader van de Wmo of Jeugdwet**

- Wanneer zorg- of gezinssituaties werk onmogelijk maken, wordt met andere domeinen afgestemd over passende ondersteuning (denk aan gezinscoaches, respijtzorg, huishoudelijke hulp).

#### **Beleidsgrondslag**

De mogelijkheid tot maatwerk staat onder meer in:

- **Artikel 4 en 7 Re-integratieverordening Participatiewet Uithoorn 2023**

“Het college kan voorzien in ondersteuning naar vermogen, afgestemd op de individuele situatie van de persoon.”

- **Koersplan Sociaal Domein 2025–2028**

“We organiseren ondersteuning vanuit vertrouwen, met ruimte voor maatwerk, waarbij we doen wat nodig is.”

## 1. Sociale Basis versterken

### Pilotvoorbeeld: “Samen voor Overvecht” (Utrecht)

- **Wat werkt:** Wijkgerichte aanpak met bewoners als partners. Buurteams, huisartsen, welzijn en vrijwilligersorganisaties werken samen aan preventie, laagdrempelig contact en snelle ondersteuning.
- **Succesfactoren:** Structurele samenwerking, regie in de wijk, vaste contactpersonen.

Waar regisseur is

Waar buurtkaart zit

Etc

### Voorstel voor Uithoorn:

- Pilot in één wijk met integrale wijkteams + bewonersbudgetten.
- Inzet buurtverbinders die signaleren en verwijzen.

## 2. Stevige Lokale Teams

### Pilotvoorbeeld: “1Gezin1Plan” (Delft)

- **Wat werkt:** Multidisciplinair team (jeugd, Wmo, werk, schulden) maakt samen met gezin één plan. De regie ligt bij het gezin zelf.
- **Resultaat:** Minder hulpverleners, sneller schakelen, hogere tevredenheid.

## 3. Basishulp dichtbij

### Pilotvoorbeeld: “Buurtpleinen” (Arnhem)

- **Wat werkt:** Fysieke locaties in de wijk met sociaal raadslieden, schuldhulp, vrijwilligers en wijkverpleegkundige. Geen drempels, wél resultaat.
- **Impact:** Meer zelfredzaamheid, minder doorverwijzingen naar dure zorg.

## 4. Passende Jeugdhulp

### **Pilotvoorbeeld: “Spoedhulp voorkomen met preventieteam” (Groningen)**

- **Wat werkt:** Preventieteam in wijk schakelt vroeg bij problemen thuis (bijvoorbeeld schooluitval, ruzies).
- **Effect:** Minder crisishulp, meer rust in gezinnen.

### **5. Meedoen mogelijk maken (Werk en Participatie)**

#### **Pilotvoorbeeld: “Werkoffensief +1000” (Tilburg)**

- **Wat werkt:** Persoonlijke begeleiding van statushouders, werkgeversbenadering, taal & werk combineren.
- **Resultaat:** Grotere uitstroom naar werk, hogere motivatie.

#### **Voorstel voor Uithoorn:**

- Pilot “Taal & Werk op Maat” voor statushouders.
- Leerwerkplekken + NT2 + jobcoaching in sectoren met krapte.

#### **Kosten Pilots per Jaar (ter indicatie)**

<b>Pilot</b>	<b>Schatting kosten per jaar (€)</b>
Wijkkracht (sociale basis)	€ 50.000
1Gezin1Plan (lokale teams)	€ 80.000
Buurtplein (basishulp)	€ 100.000
Preventieteam Jeugd	€ 75.000
Taal & Werk op Maat (statushouders)	€ 120.000
Totaal jaarlijks	€ 425.000

#### **Aandachtspunten:**

- **Schaalbaarheid:** Sommige pilots kunnen in 1 wijk of kern starten en later opgeschaald worden (kosten stijgen dan geleidelijk).

- **Inzet bestaande middelen:** Mogelijk kunnen personeelsinzet of huisvesting deels gedekt worden uit bestaande budgetten of samenwerkingsverbanden.

- **Tijdelijkheid:** Bij pilots is het gebruikelijk om voor 1-2 jaar te begroten en daarna op basis van evaluatie te beslissen over structurele voortzetting.

- **Financieringsbronnen:**

- BUIG / Participatiebudget
- Specifieke uitkering Inburgering (SPUK)
- Wmo/Jeugd-reserves
- ZonMw / VWS-pilots (preventie, kwetsbare groepen)
- Regiodeals of ESF-subsidie (arbeidsmarkt)

12-7-2025

J.M.H. van der Sluis

Voorzitter Adviesraad Sociaal Domein Uithoorn

Met speciale dank aan:

Abram Rutgers

Eelke Verheij – Van Hooff

Dieke Davelaar

Ali Guner