



**De Stuw**  
Sociaal werk

# Strategisch plan De Stuw 2020 - 2025

Versie 4.3

*Jij op je best*

## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Missie en visie .....	4
Missie van De Stuw .....	4
Visie van De Stuw .....	4
Voor wie zijn wij er?.....	5
Wat zijn onze gedeelde waarden?.....	5
3. Van buiten naar binnen .....	6
Veranderingen in de omgeving.....	6
De opgaven in het sociaal domein .....	6
Corona.....	6
Verschuiving in visie(s) op zorg/welzijn .....	6
Context van de omgeving .....	7
Context Jongeren .....	7
Context Ouderen.....	8
4. Van binnen naar buiten .....	9
Onze organisatie .....	9
Organisatorische uitdagingen .....	10
Strategie en SWOT analyse .....	10
5. Strategische doelstellingen 2020 – 2025 .....	11
Vernieuwing vraagt ook investering. ....	18
6. Fasering en planning acties 2020 – 2024.....	19

## 1. Inleiding

*Jij op je best*

*Jij kunt jouw wereld veranderen. Soms heb je daar iets of iemand anders voor nodig. De sociaal werkers van De Stuw helpen je op weg, zodat jij op je best bent.*

*Dit doen we door je te helpen jouw dromen en ideeën te verwezenlijken. De ene keer in de vorm van praktische ondersteuning, de andere keer door het bieden van een luisterend oor of bijvoorbeeld door verbindingen te leggen tussen jou en anderen.*

*Samen met jou werken we elke dag aan een nog mooiere gemeente Hardenberg. Van het jongeren centrum in Dedemsvaart tot een toekomstvisie voor jouw dorp. Van de Buurtkamer in Bruchterveld tot de vrijwilliger in jouw wijk. In dorpen, wijken en kleine kernen bouwen we samen aan onze buurt van morgen. Met een hecht team van professionals en een onmisbare groep vrijwilligers die graag iets voor een ander betekenen.*

Met dit strategisch plan van De Stuw willen we voor de komende jaren laten zien hoe we bijdragen aan een mooier Hardenberg waarin iedereen op z'n best is. Dit is enerzijds een visiestuk, gemaakt, met, voor en door de medewerkers, waarin zij hun maatschappelijke betrokkenheid formuleren: waarom, hoe en wat willen we de komende jaren bijdrage om de gemeente Hardenberg krachtiger en socialer te maken. Anderzijds geven we op basis van de SWOT-analyse aan waar wij de uitdagingen zien voor de toekomst en hoe wij de missie en visie zo waar maken. Met het schrijven van het plan houdt voor ons het leren niet op. We blijven om ons heen kijken en spelen in op nieuwe ontwikkelingen. Daarom zal dit plan jaarlijks uitgewerkt worden in een jaarplan en zullen tussentijdse bijstellingen noodzakelijk zijn.

In een notendop zien we de volgende uitdagingen en opdrachten:

1. Geef inhoud aan de nieuwe uitdagingen in het sociaal domein: de regie ligt bij de inwoner, ondersteun de inwoner bij het inhoud geven van haar leven, eenieder op z'n best.
2. Intensiveer de samenwerking: werk samen met andere disciplines en organisaties aan de maatschappelijke problemen;
3. School, begeleidt en faciliteer de medewerkers, zodat wij samen de nieuwe uitdagingen ook vorm kunnen geven. De problematiek is integraal en vraagt een aanpak die rekening houdt met meerdere factoren. Geef medewerkers de ruimte om de passende oplossingen te vinden.
4. We zijn trots op onze sector en gaan dat meer uitstralen. We gaan, onder meer in regionale samenwerking, onze sector promoten en laten zien wie we zijn en wat we doen.
5. De organisatie is klein, maar georganiseerd en gezond. We blijven de komende periode zoeken naar een efficiënte en effectieve vorm. Hierbij kan het uitgangspunt van zelfstandigheid ter discussie komen staan, om meer effectief bij te dragen aan missie en visie.
6. We investeren op een professioneel langdurige partnership met de gemeente Hardenberg.
7. We willen laat zien wat we doet, door resultaten en effecten in beeld te brengen, door cijfers tonen en verhalen te vertellen.

De financiële implicatie van deze voornemens zijn in het laatste hoofdstuk vertaald naar financiële consequenties.

Deze strategische doelen zullen per jaar uitgewerkt worden in een werkplan. Een en ander is niet in beton gegoten. We willen blijven leren en op basis van de veranderende omgeving en voortschrijdend inzicht de passende interventies doen. Dit om maximaal onze visie en missie te realiseren.

## 2. Missie en visie

De Stuw is een organisatie die in de basis van de Hardenbergse samenleving haar diensten en activiteiten inzet. Het merendeel van de inwoners redt zich zonder enige vorm van ondersteuning. Toch gebeuren er soms dingen in een mensenleven waardoor ondersteuning nodig is om weer verder te kunnen. De sociaal werkers van De Stuw helpen inwoners om in beweging te komen en bevorderen hun vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven (positieve gezondheid).

Mensen bewegen tot meedoen, dat is de kern van wat De Stuw als welzijnsorganisatie nastreeft. Iedere dag bouwt De Stuw mee aan een nóg mooiere gemeente Hardenberg. We doen dit met een ideaalbeeld in ons hoofd. We zien hierin de gemeente Hardenberg als een warme betrokken samenleving. Een samenleving waarin het noaberschap leeft; waarin mensen naar elkaar omzien, zich veilig voelen en prettig wonen. Een samenleving waarin iedereen meetelt en mee kan doen. Waar mensen langer en gezonder leven en waar vitaliteit wordt bevorderd. Waar voldoende voorzieningen en mogelijkheden zijn om talenten te ontwikkelen en om een zinvol leven te kunnen leiden. Een samenleving waarin inwoners actief en betrokken zijn, waar initiatieven tot ontplooiing komen. Kortom, een samenleving waarin iedereen een plek heeft en iedereen op z'n best is.

Dat doen we door te bevorderen dat inwoners de regie over hun bestaan in hun sociale omgeving in handen nemen en houden. En door ze te helpen hun dromen en ideeën te verwezenlijken. Hierbij richten we ons op alle inwoners van Hardenberg, waarbij we specifieke aandacht hebben voor (groepen) mensen die zich (tijdelijk) in een kwetsbare positie bevinden. Deze mensen hebben vaak moeite met het regie houden over eigen leven en hebben hier (tijdelijk) ondersteuning bij nodig. De Stuw helpt dan om de veerkracht van mensen zodanig te vergroten, dat ze (zoveel mogelijk) zelf weer de regie in handen kunnen nemen.

Bovenstaande vertaald zich naar onze missie en visie.

### Missie van De Stuw

De Stuw is dé welzijnsorganisatie in de gemeente Hardenberg voor maatschappelijke ondersteuning, die bevordert dat mensen de regie over hun bestaan in de eigen sociale omgeving in handen nemen en houden.

### Visie van De Stuw

De Stuw is een zichtbare, betrokken en gewaardeerde maatschappelijke onderneming in de Hardenbergse samenleving. De Sociaal Werkers verbinden, ondersteunen en stimuleren de kracht van inwoners en sociale verbanden in de gemeente Hardenberg.

## Voor wie zijn wij er?

Voor ons doet iedereen ertoe. Wij geloven dat iedereen talenten heeft om mee te doen in onze samenleving. Iedereen kan op enig moment de regie kwijtraken. Op het moment dat iemand ondersteuning nodig heeft om de eigen regie terug te krijgen, zetten wij ons in om de veerkracht te vergroten zodat de regie weer in handen wordt genomen en gehouden, zowel individueel, bij groepen, als in een dorp of buurt. Daarbij richten we ons ook op de verbinding tussen de actieve inwoner en de meer kwetsbare.

## Wat zijn onze gedeelde waarden?

De Stuw gaat uit van de mogelijkheden van inwoners en de sociale omgeving, waarbij inwoners zelf eigenaarschap blijven houden. Hier verstaan we onder dat inwoners zelf verantwoordelijk blijven en De Stuw geen regie overneemt. Juist bij kwetsbare inwoners is oog voor behoud van regie bij het geven van ondersteuning. Ook als dit een extra investering vraagt.

Dat onze ondersteuning tijdelijk is en dat we van tevoren verwachtingen helder uitwisselen. Ons uitgangspunt is om de talenten van inwoners te benutten en met inwoners samen te zoeken naar kansen om zich te ontwikkelen. De Stuw is laagdrempelig, zichtbaar en aanspreekbaar en weet wat er speelt in de gemeente Hardenberg. Daarbij verbindt De Stuw inwoners (initiatieven), projecten en organisaties met elkaar. Wij delen bij De Stuw de volgende waarden met elkaar:

**Samenwerken:** Om onze visie en missie te realiseren werken wij samen met inwoners, elkaar, andere maatschappelijke organisaties, het (lokale) bedrijfsleven en met onze opdrachtgevers. Vanuit onze deskundigheid verbinden wij inwoners, projecten en organisaties met elkaar.

**Transformeren:** We dragen bij aan de transformatie naar een mooier Hardenberg, waarin iedereen meedoet. Jij op je best! De omgeving waarin De Stuw haar werk doet is in beweging en zal blijven veranderen. De uitdagingen op het gebied van jeugdzorg; de ondersteuning voor volwassenen (Wet maatschappelijke ondersteuning); voorzien in voldoende inkomen en het naar werk begeleiden van inwoners; en het zorgen voor passend onderwijs voor ieder kind, doen een beroep op ons verandervermogen. De Stuw en haar medewerkers zijn flexibel en zich bewust van de veranderopgave(n) die er in de Hardenbergse samenleving zijn. De Stuw is in staat om op deze veranderingen in te spelen en te doen wat nodig is vanuit onze deskundigheid en ervaringen om zo bij te dragen aan een mooiere gemeente Hardenberg.

**Uitdagen:** Onze activiteiten dagen inwoners uit om zichzelf en onze samenleving te ontwikkelen. Inwoners en samenwerkingspartners worden uitgedaagd om mee te doen en met ons verantwoordelijkheid te nemen voor de uitdagingen in de Hardenbergse samenleving. Onze Sociaal werkers hebben uitdagend werk, dat leuk en grensverleggend is. Zij worden uitgedaagd hun verantwoordelijkheid te nemen, te vragen en elkaar hierop aan te spreken. Van jij op je best naar iedereen op zijn best.

**Wederkerigheid:** Onze activiteiten zijn niet vrijblijvend. Inwoners hebben een actieve inbreng en blijven eigenaarschap houden. In onze relatie met opdrachtgevers wordt verwacht dat zij aangeven wat zij willen bereiken (*doel*). Van De Stuw mag verwacht worden dat wij aangeven wat we doen en waarom we dit doen (*activiteiten*), welke kosten hieraan verbonden zijn (*budget*) en wat dit oplevert (*resultaat*).

### 3. Van buiten naar binnen

#### Veranderingen in de omgeving

##### De opgaven in het sociaal domein

Vanaf 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor de ondersteuning van een grote groep inwoners om te zorgen dat zij zo zelfstandig als mogelijk kunnen leven en deelnemen aan de samenleving. De eerste jaren zijn gemeenten druk geweest met het inregelen van de nieuwe taken en het leren kennen van de nieuwe doelgroepen waarvoor zij de verantwoordelijkheid hebben om op het juiste moment passende ondersteuning te organiseren. Nu het stof is neergedaald, ontstaat er ruimte om na te denken over de transformatie van de zorg. Veel gemeenten hebben te maken met grote tekorten in het sociaal domein en staan voor de uitdaging om deze tekorten structureel terug te dringen. Dit vraagt om oplossingen die verder gaan dan bezuinigingen op korte termijn. Het gaat om inhoudelijke wijzigingen, die ervoor zorgen dat de zorg betaalbaar en beschikbaar blijft in de toekomst. Dit vraagt om investeren in het welzijn en positieve gezondheid, want voorkomen is beter dan genezen. Voor De Stuw betekent dit dat we op deze transformatiebeweging aansluiten, maar ook initiatief nemen op basis van onze eigen ervaringen en deskundigheid. We nemen daarom de komende jaren de vernieuwende visie(s) op zorg/welzijn mee in hoe wij als De Stuw ons werk uitvoeren en de beleidskeuzes die we maken.

##### Corona

De gevolgen van de coronacrisis zijn wereldwijd zichtbaar en voelbaar. Ook in de gemeente Hardenberg heeft het een grote impact. De kwetsbare groepen zijn hierdoor het hardst geraakt en er zijn nieuwe kwetsbare groepen ontstaan. Dit uit zich onder meer in extreme eenzaamheid onder ouderen en toenemende bestaansonzekerheid voor grote groepen inwoners. Gezinnen komen onder druk te staan en voor diverse jongeren heeft het een grote impact op hun toekomstperspectief.

Tegelijkertijd laten tal van initiatieven zien dat er veerkracht is. Door het project “Goed voor elkaar” hebben inwoners diverse andere inwoners door deze periode heen geholpen.

Door de werkgroep Halsema<sup>1</sup> wordt geconcludeerd dat het voor de komende periode belangrijk is om alle inwoners en met name jongeren regie te geven over hun eigen leven en daarbij in het bijzonder jongeren een grotere stem te geven bij de besluitvorming over hun toekomst. Dit sluit aan bij eerdere verschuivingen in visie op zorg/welzijn.

##### Verschuiving in visie(s) op zorg/welzijn

###### *Positieve gezondheid (Machteld Huber)*

In positieve gezondheid staat een betekenisvol leven centraal. Daarom wordt mensen gevraagd wat zij zélf het liefst willen veranderen. Je spreekt daarmee hun bron van veerkracht aan. Dit verschilt wezenlijk van de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) die stelt dat gezondheid een toestand van compleet welbevinden is, lichamelijk, psychisch en sociaal. Volgens deze definitie is eigenlijk vrijwel niemand gezond. Zelfs als je geen ziekte hebt, doen zich gebeurtenissen voor in het leven waardoor het tijdelijk niet goed gaat. Daar komt bij dat de definitie weinig recht doet aan mensen met een chronische ziekte. Het impliciete appèl is dat je mensen moet blijven doorbehandelen, net zo lang tot ze een toestand van compleet welbevinden hebben bereikt. Dat kan niet de bedoeling zijn. Daarom vinden steeds meer professionals in positieve gezondheid de sleutel om dat wat vastloopt in de zorg te verbeteren. Of het nu gaat om spreekuren, beleidskeuzes of de zorg voor patiënten.

---

<sup>1</sup> Verslag werkgroep Sociale Impact van de Coronacrisis

Professionals in zorg en welzijn hebben met positieve gezondheid meer in handen om:

- mensen veel meer in contact te brengen met hun kracht in plaats van ze aan te spreken op hun zwakte;
- te focussen op een betekenisvol leven, in plaats van op gezondheid;
- persoonsgerichte zorg te bieden en echt aan te sluiten op persoonlijke behoeften;
- de regie bij de mensen zelf te laten en ze te helpen hun eigen beslissingen te nemen.

Het werken vanuit positieve gezondheid zorgt voor een verbinding tussen zorg en welzijn. Daardoor worden oplossingen niet langer als vanzelfsprekend en uitsluitend in het medische circuit gezocht. De sociaal werkers van De Stuw zijn inmiddels geschoold in (het gedachtengoed van) Positieve Gezondheid en nemen dit als uitgangspunt in de (individuele) begeleidingstrajecten.

### *Eigenaarschap (De Nieuwe Route van Anke Siegers)*

In de Nieuwe Route van Anke Siegers staat het weer zorgen voor eigenaarschap van mensen centraal. De werkwijze in het sociaal domein kenmerkt zich ondanks de beste bedoelingen door plannen die gemaakt worden vóór mensen in plaats van mét de mensen die wakker liggen van de situatie. Betrokkenen ervaren hierdoor niet dat de situatie nog van hen is. Het verlies aan eigenaarschap leidt tot verbroken verbindingen, afstand, wantrouwen en bureaucratie. Anke Siegers stelt dat dit anders moet en kan: *volg de Nieuwe Route*.

De Nieuwe Route zorgt voor hernieuwd eigenaarschap over de situatie en de oplossingen bij alle betrokkenen samen. Het is een kanteling in denken, organiseren en doen die leidt tot een gelijkwaardige samenwerking tussen cliënt en organisatie, inwoners en overheid, leefwereld en systeemwereld. Dit wordt uitgangspunt bij de verdere methodiekontwikkeling.

### Context van de omgeving

In de gemeente Hardenberg wonen op 1 januari 2019 60.574 inwoners. De gemeente Hardenberg bestaat uit vele kernen, buurtschappen, dorpen, streken en wijken. De twee centrale kernen zijn Hardenberg en Dedemsvaart, de grote kernen zijn Balkbrug, Gramsbergen, Slagharen en Bergentheim.

De bevolking van de gemeente Hardenberg is als volgt opgebouwd (bron: [allecijfers.nl/gemeente/Hardenberg](http://allecijfers.nl/gemeente/Hardenberg)):

- Het aantal jongeren tot 25 jaar is ongeveer 18.500;
- Het aantal volwassenen van 25 tot 65 jaar is ongeveer 31.000;
- Het aantal ouderen vanaf 65 jaar is ongeveer 11.000.

### Context Jongeren

De gemeente Hardenberg heeft nadrukkelijk beleidsambities geformuleerd ten aanzien van jeugd:

- We willen bijdragen aan een klimaat waarin jeugdigen veilig en gezond kunnen opgroeien, hun talenten kunnen ontwikkelen en een zinvolle dag invulling hebben;
- We stimuleren een gezonde leefstijl en voldoende beweging;
- Met elkaar ambiëren we minder geïndiceerde jeugdhulp door de inzet van goede preventieve voorzieningen, het ondersteunen van het opvoedklimaat en een programmatische aanpak door de ketenpartners (o.a. onderwijs, leerplicht, GGD, Samen Doen teams, politie, jeugdhulporganisaties en welzijn).

Uit de monitor van de gemeente Hardenberg op de website [Waarstaatjegemeente.nl](http://Waarstaatjegemeente.nl) blijkt dat 9,6 procent van de jongeren onder 18 jaar gebruikt maakt van een vorm van jeugdhulp. Dit zit iets onder het landelijk gemiddelde. Kijkend naar de soorten jeugdhulp zitten landelijk minder jongeren in

jeugdhulp met verblijf en jeugdbescherming dan in de gemeente Hardenberg. De uitdaging is om het aantal jongeren dat gebruik maakt van geïndiceerde jeugdhulp te verminderen door in te zetten op preventieve interventies bestaande uit activiteiten/diensten gericht op de jongere zelf in de sociale context en/of hun ouders/verzorgers en een programmatische aanpak in samenwerking met onze andere ketenpartners. De komende jaren investeren we verder in deze ontwikkelingen.

### Context Ouderen

In de *Handreiking kwetsbare ouderen thuis* is opgenomen dat het aantal ouderen in Nederland de komende jaren explosief stijgt. In 2040 is de demografische groei op zijn hoogtepunt van de vergrijzing en telt Nederland naar verwachting meer dan een kwart 65-plussers (CBS, 2017). Door de transities in de ouderenzorg wonen ouderen langer thuis. Ouderen wonen niet alleen langer thuis, maar ze leven ook langer. De resterende levensverwachting van Nederlandse 65-jarigen is sinds 1970 voor mannen met bijna vijf, voor vrouwen met ruim vierenhalf jaar toegenomen en bedraagt nu gemiddeld ruim twintig jaar. Ruim twaalf jaar daarvan wordt doorgebracht in een als goed ervaren gezondheid, veertien jaar zonder of met slechts lichte lichamelijke beperkingen en achttien jaar in goede geestelijke gezondheid. De overgrote meerderheid van de ouderen, 92 procent van de 75-plussers, woont zelfstandig. Met het stijgen van de leeftijd woont een toenemend aantal ouderen alleen: van de 75-79-jarigen een derde, van de 90-plussers bijna drie kwart. Op grond van het Nivel-onderzoek naar zorggroepen is de schatting dat 1 à 1,5 procent van de gehele Nederlandse bevolking, dus zo'n 170 à 250 duizend zelfstandig wonende ouderen en 5 à 8 procent van alle 65-plussers, in de zin van de Handreiking 'kwetsbaar' is (bron: *Advies oud en zelfstandig in 2030, Een reisadvies*). Dit vertaalt naar de gemeente Hardenberg betekent dat 750 à 1.200 65-plussers kwetsbaar zijn. Voor De Stuw betekent dit dat we de komende jaren ons verder richten op de verbinding tussen zorg en welzijn vanuit de visie op positieve gezondheid. Daarbij zullen ook de mogelijkheden van e-health worden onderzocht. Onderzocht wordt hoe ouderen meer digitaal vaardig kunnen worden en online zelfvertrouwen versterkt kan worden opdat de zelfredzaamheid toeneemt. De Stuw zal een gedragen visie ontwikkelen, samen met partners over hoe e-health bijdraagt aan bredere doelstellingen van de organisatie.

Gezien de ontwikkelingen die we de komende jaren verwachten en de ambities van de gemeente Hardenberg hebben we in het werkplan 2020 drie kernopdrachten geformuleerd die aansluiten op deze ontwikkelingen:

- I. Preventie en collectieve inzet;
- II. Vrijwilligersinzet en activering;
- III. Jeugd en jongeren.

Deze kernopdrachten vertegenwoordigen ook in de periode 2020 – 2025 onze focus. We zien hierin grote uitdagingen binnen het sociaal domein. Vanuit onze kennis en deskundigheid kan De Stuw hier een grote bijdrage aan leveren.



## 4. Van binnen naar buiten

### Onze organisatie

De Stuw is al meer dan 25 jaar een brede welzijnsorganisatie. De Stuw beweegt mensen tot meedoen.

We doen dit middels een breed en omvangrijk aanbod van activiteiten, inzet van methodieken, projecten en producten en richten ons hierbij op alle inwoners, met specifieke aandacht voor (groepen) mensen die zich (tijdelijk) in een kwetsbare positie bevinden.

De Stuw richt zich op collectieve voorzieningen en een preventief aanbod in de eerste lijn. Door laagdrempelig, zichtbaar en aanspreekbaar te zijn, weten onze sociaal werkers wat er speelt in een gebied. Zij signaleren en werken activerend, verlenen ondersteuning zonder indicatie en verwijzen onafhankelijk door. Onze activiteiten en diensten zijn zeer gevarieerd en spelen in op de behoefte van de samenleving of een gebied in de gemeente Hardenberg. We vervullen hierbij verschillende rollen. Voorbeelden zijn projectleiding, coördinatie, ondersteuning (o.a. financieel, administratief, bestuurlijk, subsidies aanvragen, plannen maken), informatie & advies geven, activiteiten organiseren en cursussen en trainingen geven.

Voor de inwoners van de gemeente Hardenberg hebben we dit alles vertaald naar de volgende vier speerpunten:

- Iets voor een ander betekenen,
- Anderen ontmoeten,
- Het beste uit jezelf halen,
- Samen je omgeving mooier maken.

Bij De Stuw zijn ongeveer 30 medewerkers in dienst. Daarnaast zijn er een veelvoud aan vrijwilligers verbonden aan de organisatie. De organisatiestructuur is plat met veel ruimte voor de professionals. Daarbij richten we ons werk efficiënt en effectief in. Hiervoor gebruiken we de landelijke benchmark als meetlat. De organisatie draagt zorg voor voldoende reserves zodat zij aan haar verplichtingen kan voldoen en armslag heeft om ondernemend te acteren.

Centraal staat de vraaggerichte en gebiedsgerichte aanpak. We doen gebiedsgericht wat kan en centraal wat moet<sup>2</sup>.

De gemeente Hardenberg is de belangrijkste opdrachtgever voor De Stuw. Samen met de gemeente als opdrachtgever bespreken we de kaders waarbij De Stuw als professional signaleert, projecten initieert en diensten biedt. De Stuw wordt afgerekend op kwaliteit en resultaten. We wensen een relatie waarin partnerschap tussen de gemeente en De Stuw de basis is en overleggen graag over visie, prioriteiten en keuzes. We werken continu aan een duurzame relatie die is gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen, passend bij leiderschap van deze tijd.

In 2019 is De Stuw gestart met het werken vanuit de uitgangspunten over positieve gezondheid (Machteld Huber) en eigenaarschap (Nieuwe route - Anke Siegers). Deze uitgangspunten geven richting aan de wijze waarop wij onze activiteiten en diensten inzetten (*methodisch*) en het selecteren van een aanbod in onze diensten en activiteiten. Samenvattend de voor ons richtinggevende uitgangspunten van positieve gezondheid en eigenaarschap:

1. We richten ons op het bevorderen van het vermogen van inwoners om zich aan te passen en regie te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven;
2. We richten ons op het accepteren door inwoners van een nieuwe situatie;

---

<sup>2</sup> Toevoegen plaatje gebieden

3. We richten ons op activiteiten en diensten die inwoners mogelijkheden geven om een veerkrachtig en voor hen waardevol leven te leiden;
4. We richten ons op de invloed die inwoners zelf kunnen hebben op de dimensies:
  - a. Lichaamsfuncties;
  - b. Mentaal welbevinden;
  - c. Zingeving;
  - d. Kwaliteit van leven;
  - e. Meedoen;
  - f. Dagelijks functioneren.
5. We betrekken in principe bij iedere vraagstuk de betrokkenen die wakker liggen van de situatie;
6. We zoeken samen met de betrokkenen naar oplossingen voor het vraagstuk. We laten de betrokkenen met elkaar besluiten wat er nodig is om het vraagstuk op te lossen/ te verbeteren;
7. Betrokkenen blijven eigenaar van het vraagstuk en de oplossing.

### Organisatorische uitdagingen

In het Werkplan 2020 heeft De Stuw haar welzijnsopdrachten in relatie tot de beschikbare welzijnssubsidie herijkt. Enerzijds biedt dit ruimte voor een efficiëntere inzet van de sociaal werkers en een krachtigere uitvoering van de welzijnsopdrachten. Anderzijds wordt de ondergrens bereikt van een gedegen welzijns- en dienstverleningsaanbod in relatie tot de grootte van onze gemeente en haar beleidsambities, die zich met name richten op de inzet en versterking van collectieve en preventieve voorzieningen en het vergroten van de draagkracht van de inwoners. Wij zien daar een spanningsveld. De periode 2020 – 2025 gaan we strategische keuzes maken ten aanzien van dit spanningsveld. Bij het maken van deze keuzes staan onze missie en visie centraal en blijft de kwaliteit van onze dienstverlening voorop staan.

### Strategie en SWOT-analyse

De basis van elke strategie is een analyse van de sterke en zwakte kanten van de organisatie en de kansen en belemmeringen in het werkveld. Op basis van een stakeholdersonderzoek en interne analyse zijn we tot de volgende strategische keuzes gekomen:

<b>SWOT</b>			
Belangrijkste sterkten organisatie	Belangrijkste zwakten organisatie	Belangrijkste marktkansen	Belangrijkste marktbedreigingen
1 kennis over problematieken, gebieden en doelgroepen	1 onvoldoende in staat positief beeld te creëren bij opdrachtgever	1 ontwikkeling naar zelfredzaamheid; inwoner wil meer regie.	1 financiële tekorten bij lokale overheid. Prijzen komen onder druk. Grilligheid beleid.
2 medewerkers zijn betrokken en professioneel	2 het zichtbaar maken van het resultaat en effect.	2 positieve gezondheid steeds meer uitgangspunt: van ZZ naar GG	2 wisselend imago van de organisatie bij opdrachtgever
3 groot netwerk/ kennis sociale kaart	3 te weinig consistentie in aanpak, teveel adhoc	3 meer budgetten lokaal, gemeente heeft een grotere opdracht. Huidige oplossingen te duur.	3 meer concurrentie door aanbesteding, ongeorganiseerde initiatieven, en branche verbreding.
4 sterk in maatwerk, flexibel	4 onvoldoende ondernemerschap medewerkers	4 nieuwe mogelijkheden voor financiering door aanbestedingen, andere opdrachtgevers.	4 schaarse arbeidsmarkt
5 organisatie is op orde, voldoende eigen vermogen.	5 disbalans directe en indirecte inzet a.g.v. krimp	5 digitalisering samenleving	5 minder invloed op beleid door positionering Samen Doen.

Op basis van de bovenstaande analyse hebben we een aantal strategische beleidsdoelen geformuleerd. Deze worden in hoofdstuk 4 verder uitgewerkt.

## 5. Strategische doelstellingen 2020 – 2025

De Stuw beweegt mensen tot meedoen. Onze missie, visie en kernwaarden, maar ook de context waarin we ons werk doen, vormen de leidraad voor onze inhoudelijke strategische doelstellingen voor 2020-2025. Hieruit wordt duidelijk welke aanpak De Stuw kiest om aan de doelen te werken.

De gemeente Hardenberg is de belangrijkste opdrachtgever en financier van De Stuw. De Stuw is als opdrachtnemer van de gemeente Hardenberg een belangrijke partner om de doelstellingen van de gemeente mee te helpen realiseren. De doelstellingen van De Stuw sluiten dan ook aan bij de ambities, uitdagingen en doelstellingen van de gemeente. De resultaten zijn toegespitst op wat De Stuw daaraan kan en wil bijdragen. Wij ordenen ons inhoudelijk werk langs drie inhoudelijke strategische doelstellingen. Om ons werk voor de komende periode door te ontwikkelen kiezen we aanvullend voor 4 strategische doelen. Een en ander wordt hieronder uitgewerkt.

**Doelstelling 1: De Stuw draagt bij aan een sociale omgeving waarin alle inwoners toegang hebben tot passende, collectieve/preventieve voorzieningen en waarin een steunend netwerk aanwezig is.**

**We willen dat inwoners veerkrachtig zijn, zich gezond voelen en welbevinden ervaren. Dat inwoners fit en vitaal oud worden en zolang mogelijk de regie over hun leven in handen nemen en houden.**

**Doelstelling 1 vertalen we in de volgende concretere resultaten:**

- Meer inwoners kennen De Stuw als een laagdrempelige organisatie.
- De Stuw biedt informatie met betrekking tot alle levensgebieden en is toegankelijk voor alle inwoners.
- Ons advies ondersteunt de inwoner in het maken van een passende keuze in zijn/haar situatie.
- In de meeste kernen van de gemeente zijn ontmoetingsplekken voor inwoners.
- Er is een afname van eenzaamheid onder de inwoners.
- We stimuleren een gezonde levensstijl en voldoende beweging.
- Meer inwoners met een beperking nemen deel aan reguliere sport of recreatie.
- Meer inwoners maken eerst gebruik van een voorziening van De Stuw en doen geen beroep op duurdere zorg/ondersteuning, of ontvangen eerder de juiste passende zorg/ondersteuning.
- In elk gebied neemt het aantal actieve inwoners toe.
- In elk gebied worden bewonerscommissies, wijk- en dorpsbesturen op hun verzoek (tijdelijk) ondersteund bij het vinden van vrijwilligers of inhoudelijke vragen.
- Bij alle activiteiten wordt verbinding gemaakt met bestaande activiteiten en voorzieningen.

**Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:**

- We zorgen dat onze informatie toegankelijk is voor iedereen.
- Wij voorzien inwoners, vrijwilligers en samenwerkingspartners van de voor hen passende informatie of verwijzen naar de juiste plaats door.
- We bieden inwoners individuele begeleidingsarrangementen, waarbij hun hulpvraag voorop staat.
- We benaderen inwoners vanuit positieve gezondheid. We brengen inwoners op basis van hun eigenaarschap in beweging.
- In samenwerking met de gemeente en andere samenwerkingspartners stellen we een sociale kaart per gebied op, die inzichtelijk maakt welke voorzieningen er aanwezig zijn en welke voorzieningen ontbreken waar wel behoefte aan is.

- We voeren een nulmeting uit naar de eenzaamheid van inwoners en volgen dit over de periode 2020 – 2025. We onderzoeken daarbij of de door ons ingezette interventies een positief effect hebben op een afname van de eenzaamheid.
- We stimuleren en begeleiden inwoners om gezond te leven en meer te bewegen, ook inwoners met een beperking.
- We stimuleren bij reguliere verenigingen de mogelijkheid van deelname van inwoners met een beperking en organiseren, daar waar nodig aangepaste recreatie en sport.
- We ondersteunen bewonerscommissies, wijk- en dorpsbesturen op basis van de uitgangspunten van Anke Siegers over eigenaarschap van de hulpvrager. We nemen de vraag niet over. De hulpvrager blijft eigenaar van zijn/haar vraag en van de oplossing. Dit zorgt ervoor dat hun betrokkenheid bij de oplossing groot en duurzaam is.

Doelstelling 2: De Stuw wil vrijwilligers, mantelzorgers en vrijwilligersorganisaties<sup>3</sup> op een zodanige manier ondersteunen dat zij in staat zijn hun werkzaamheden te blijven doen op een manier die bij hen past en die van belang is voor de (lokale) samenleving.

Doelstelling 2 vertalen we in de volgende concretere resultaten:

#### Vrijwilligersbemiddeling en ondersteuning vrijwilligersorganisaties.

- Inwoners of sociale verbanden die een vrijwilliger zoeken of vrijwilligerswerk willen doen weten de weg naar de vrijwilligersvacaturebank van De Stuw te vinden.
- De vrijwilligersvacaturebank is actueel en compleet.
- Elke vrijwilliger is opgeleid en toegerust voor zijn taak.
- In elk gebied zijn voldoende gekwalificeerde vrijwilligers om (kwetsbare) inwoners en vrijwilligersorganisaties te ondersteunen.
- Vraag en aanbod vrijwilligerswerk wordt adequaat en snel gekoppeld.
- Vrijwilligersorganisaties kunnen met hun vraag bij de Stuw terecht.
- Er wordt nauw samengewerkt met het bedrijfsleven om vraag en aanbod aan elkaar te koppelen.
- In elk gebied nemen meer kwetsbare inwoners deel aan activiteiten als (niet geïndiceerde), vrijwilligerswerk en (begeleid) werk. Een vorm van dagbesteding of levensinvulling.
- Elke mantelzorger kan verbonden worden aan een zorgvrijwilliger of maatje.
- Er is een toename van vrijwillige inzet bij hulpvragen ten aanzien van informele zorg en mantelzorg.

#### Vrijwilligers van de Stuw:

- Elke vrijwilliger wordt gekend en gewaardeerd.
- We spreken vrijwilligers aan op hun kwaliteit en ontwikkelingsmogelijkheden.

Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:

#### Vrijwilligersbemiddeling en ondersteuning vrijwilligersorganisaties:

- We hebben de vrijwilligers en hun competenties goed in beeld.
- De vrijwilligersvacaturebank van De Stuw is actief, gebruiksvriendelijk en informatief.
- Via de vrijwilligersvacaturebank en op andere proactieve wijze worden vrijwilligers geworven

---

<sup>3</sup> Vrijwilligersorganisaties: stichtingen, verenigingen, (maatschappelijke) organisaties en noaberschapen.

- We hebben een actueel vrijwilligersbestand van inwoners die op zoek zijn naar vrijwilligerswerk en/of al zijn bemiddeld.
- Contacten leggen en onderhouden met vrijwilligersorganisaties zodat we met hen vrijwilligers kunnen werven en/of met andere vragen kunnen ondersteunen.
- We ondersteunen de vrijwilligers met cursussen, trainingen en intervisie, zodat zij voldoende gekwalificeerd zijn.
- Voor kwetsbare inwoners worden passende trajecten, dan wel plekken ontwikkeld gericht op het weer mee doen naar vermogen.
- Per gebied worden plekken voor beschut en begeleid vrijwilligerswerk georganiseerd, waar inwoners een passen invulling van de besteding van hun dag kunnen vinden.
- We voeren een nulmeting uit naar het aantal geregistreerde vrijwilligers en we volgen de ontwikkeling in de periode 2020 – 2025. We onderzoeken of onze interventies leiden tot duurzamere relaties met vrijwilligers die we bemiddeld hebben.

#### Vrijwilligers van de Stuw:

- We hebben van iedere vrijwilliger een VOG en er is met iedere vrijwilliger een overeenkomst gesloten.
- We koppelen iedere vrijwilliger aan een van onze Sociaal Werkers, waardoor vrijwilligers een vast contactpersoon hebben voor hun vragen. Vrijwilligers voelen zich gezien en ondersteund.
- We ondersteunen de vrijwilligers met cursussen, trainingen en intervisie, zodat zij voldoende gekwalificeerd zijn.
- We voeren een nulmeting uit naar het aantal geregistreerde vrijwilligers en we volgen de ontwikkeling in de periode 2020 – 2025. We onderzoeken of onze interventies leiden tot duurzamere relaties met onze vrijwilligers.

#### Doelstelling 3: De Stuw wil de jeugd van 0 – 23 jaar en hun ouders/verzorgers preventief ondersteunen met voldoende ontwikkelingskansen, zodat ze veilig en gezond kunnen doorgroeien naar volwassenheid.

##### Doelstelling 3 vertalen we in de volgende concretere resultaten:

- In elk gebied is er ambulante jongerenwerk waarbij jongeren en hun ouders/verzorgers actief meedoen.
- Het aantal actieve jongeren neemt toe.
- Het aantal actief betrokken ouders neemt toe.
- Risicovol gedrag van jongeren (o.a. verslavingen) neemt af.
- Groepen risicojongeren zijn in beeld en in kaart gebracht.
- Het aantal jongeren onder dat alcohol of drugs gebruikt neemt af.
- Jongeren zijn beter geïnformeerd over de gevolgen van verslavende middelen;
- Overlast door jongeren neemt af.
- Het aantal doorverwijzingen van jongeren naar jeugdzorg en hulpverlening neemt af.
- Schooluitval door jongeren neemt af. Het aantal jongeren met een startkwalificatie neemt toe.

##### Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:

- Onze jongerenwerkers zetten verder in op de presentiebenadering (Eropaf!) en zetten intensief in op straathoekwerk.

- We definiëren met onze opdrachtgever wat een risicojongere is en houden voortdurend zicht op de groepen risicojongeren in de gemeente Hardenberg. Hierbij werken we nauw samen met de gemeente, politie en andere partners;
- Er worden procesmatige werkwijzen ontwikkeld met ketenpartners waar het jongerenwerk onderdeel van uitmaakt;
- Binnen alle scholen in Hardenberg worden structureel, preventieprogramma's aangeboden aan leerlingen.
- De jongerenwerkers voeren hun werk uit volgens de beschreven aanpak en methodieken uit het meest recente visieplan Jeugd en Jongerenwerk.
- We houden jaarlijkse evaluaties met netwerkpartners en stakeholders waarbij signalering en mogelijke verbetering van de aanpak en werk processen worden gemonitord.
- We stimuleren een registratiepunt bij gemeente. We brengen in beeld of de interventies leiden tot een directe afname van het aantal overlastklachten en vergelijken het met het aantal in dezelfde periode een jaar daarvoor.

Dit onderdeel is verder uitgewerkt in het visieplan Jeugd.

## De strategische doelen voor de periode 2020 – 2025, Stichting De Stuw

Voor de periode 2020 willen we onze kwaliteiten behouden en waar kan door ontwikkelen. Om voorgaande inhoudelijke doelstellingen te realiseren zijn de volgende vier strategische organisatorische doelstellingen geformuleerd. De SWOT-analyse en confrontatiematrix heeft ons geholpen tot onderstaande keuzes te komen.

We formuleren de volgende beleidsdoelstellingen:

### Doelstelling 4: De Stuw vergroot haar zichtbaarheid en toegevoegde waarde voor de inwoners van de gemeente Hardenberg.

Doelstelling 4 vertalen we in de volgende concretere resultaten:

- Inwoners weten wat De Stuw doet en vinden de weg naar De Stuw.
- De tevredenheid van inwoners die gebruik maken van onze diensten zijn tevreden.
- We laten zien wat we doen. We meten het effect van ons werk en gebruiken hiervoor verschillende instrumenten.
- We investeren in kwaliteitsontwikkeling en belangenbehartiging van de sector door regionale samenwerking. In de Corona-periode hebben we laten zien dat we tot de cruciale beroepen behoren. Ook na Corona laten we zien dat we ertoe doen.

Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:

- We voeren een nulmeting uit naar de bekendheid van De Stuw onder inwoners en voor ons belangrijke samenwerkingspartners. We volgen dit in de periode 2020 – 2025.
- We voeren metingen uit naar de tevredenheid van inwoners die gebruik maken van onze diensten. We volgen dit ook in de periode 2020 – 2025.
- We informeren inwoners en stakeholders met regelmaat over wie we zijn en wat we doen.
- Meetinstrumenten die gehanteerd worden om het effect te kunnen meten zijn:

- In het registratiesysteem Adsysco houden we zowel processen als outputgegevens bij van ons werk. Met behulp hiervan kunnen we kengetallen over ons werk presenteren.
  - Het beschrijven of tonen van ons werk in de vorm van best practices, in woord of beeld. Want niet alles kan geteld worden. Graag willen we vertellen waar wij het verschil maken voor inwoners in onze samenleving.
  - Regulier doen wij effectmetingen onder onze gebruikers om van te leren, maar ook om te laten zien waar wij het verschil maken.
  - Door het bevragen van de stakeholders leren wij over de kwaliteit van ons werk.
- We werken regionaal samen om De Stuw, maar ook de sector te versterken:
- Gezamenlijke presentatie en PR van het werkveld in de regio. (2021/2022)
  - Ontwikkelen van gezamenlijke methodieken, die sector overstijgend, en vernieuwend zijn en nieuwe antwoorden bieden op de vragen van de transformatie.
  - Samenwerking rond afstemming met hoger onderwijs en het ontwikkelen van passende scholing.
  - Onderzoeken van mogelijkheden van gemeenschappelijke financiering.
  - Gezamenlijke samenwerking met hbo- opleidingen en in het kader van werkplaatsen Sociaal Domein.

## Doelstelling 5: De klant heeft regie

**Of anders geformuleerd: Jij op je best: De inwoner en haar netwerk/omgeving heeft de regie in handen en vanuit zijn of haar keuzes richten wij ons werk in. Wij zullen de inhoud van ons werk steeds door ontwikkelen, als permanent kwaliteitstraject.**

Doelstelling 5 vertalen we in de volgende concrete resultaten:

- Vanuit het uitgangspunt dat we weten wat er speelt en in de haarvaten van de samenleving verkeren, signaleren en sluiten we aan bij de vraag en kunnen we het verschil maken in het leven van de inwoner. Presentie is hierbij een voorwaarde.
- Bij onze dienstverlening gaat het om de menselijke maat. De inzet is gericht om de inwoner daadwerkelijk verder te helpen. Daartoe verwachten van onze Sociaal Werker in staat is om in te schatten wat werkelijk voor de ander van betekenis is. (Responsiviteit).
- De professional zal een stap terug doen om zelfredzaamheid en meedoen meer mogelijk te maken.
- Interventies zijn erop gericht om de inwoner, de groep, of de buurt zoveel mogelijk controle over het handelen te geven.
- Daar waar nodig wordt samengewerkt met netwerkpartners om het aanbod niet op te laten houden bij de grenzen van de organisatie.
  
- **Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:**
  - a. We ontwikkelen een wegingskader en toetsingscriteria als richtlijn voor de Sociaal Werkers. (2021)
  - b. We bieden de inwoner inzicht en regie op de keuzes van de dienstverlening, als methodisch uitgangspunt. Dit wordt vastgelegd in een plan on a page.
  - c. Per onderdeel formuleren we ambitieuze werkvisies en methodieken, waarin helder omschreven wordt hoe de klant regie behoudt. Als eersten:
    - i. Plan visie jongerenwerk. (2020)
    - ii. Bemiddeling vrijwilligers (2020)
    - iii. Begeleiding Vrijwilligers (2021)
    - iv. Maatjeswerk. (2020)Hierbij kunnen klantreizen als methodiek toegepast worden.
  - d. Intervisie als vast onderdeel van het werk en volgens vaste principes. Het versterken van de regierol van de klant is hierin een vast aandachtspunt.
  - e. Medewerkers kiezen steeds meer een coördinerende en initiërende rol in het werk, om de vraag van de klant meer integraal en vanuit regie van de klant te kunnen beantwoorden. De samenwerking met collega-organisaties zal hierdoor toenemen.

**Doelstelling 6: De medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie. Daarom investeren we in onze medewerkers.**

Doelstelling 6 vertalen we in de volgende concrete resultaten:

- Elke Sociaal Werker werkt vanuit de missie en visie van de organisatie en stelt de regie van de inwoner centraal.
- Werken bij De Stuw betekent een leven lang ontwikkelen. Door de groei van de medewerkers groeit de organisatie in kwaliteit.
- De medewerker werkt vanuit de menselijk maat bij haar taakinvulling. Procedures en kwaliteitssystemen zijn hier uiteindelijk aan ondergeschikt.



Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:

- a. We bieden een uitdagende en een stimulerende werkomgeving, met passende taken en bevoegdheden en faciliteiten voor de medewerkers. We stimuleren krachtige teams waar wordt geïnvesteerd in vakmanschap, veiligheid en ondernemerschap.
- b. Met elkaar investeren we in een lerende organisatie. Middels een dynamische leeragenda brengen we de leervragen steeds opnieuw in beeld. We starten met:
  - Hoe vertaal ik de vraag naar een opdracht, ook gebruik makend van de methodiek positieve gezondheid,
  - Herkennen en erkennen van eigen kracht en dit mobiliseren,
  - In contact met de inwoner het eigenaarschap bevorderen.
  - Elke medewerker ontwikkeld zijn of haar persoonlijke leerlijn. Dit wordt actief ondersteund.
  - De arbeidsmarkt verandert. Binding van medewerkers wordt steeds belangrijker en verschillende P&O uitgangspunten dienen herijkt. (b.v. flexibele schil)
  - Er wordt een onboarding programma voor nieuwe medewerkers ontwikkelt.
  - Tweejaarlijks wordt een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

**Doelstelling 7: Met de gemeente Hardenberg ontwikkelen we een professionele en langdurige partnershiprelatie.**

Doelstelling 6 vertalen we in de volgende concrete resultaten:

- Vanuit het uitgangspunt partnership definiëren we de samenwerking met de gemeente Hardenberg.
- Voor de gemeente als opdrachtgever zijn we de economisch meest voordelige investering (EMVI).
- We zijn de herkenbare partner in het Sociaal Domein voor welzijnsvraagstukken. We streven een heldere opdrachtgever – opdrachtnemer relatie na, met een langdurige relatie en langdurig contract.
- Onderzocht wordt of De Stuw efficiënter kan werken, of in een efficiëntere vorm het werk aan kan bieden.

Daarvoor gaan we in ieder geval het volgende doen:

- f. Samen met de gemeente Hardenberg wordt een helder traject doorlopen om te komen tot een heldere opdrachtgever – opdrachtnemer relatie.
- g. De organisatie werkt effectief en efficiënt, zodat we concurrerend zijn in kwaliteit en prijs. Met regelmaat wordt gemonitord ten aanzien van efficiëntie en effectiviteit.
- h. Er worden nieuwe vormen van samenwerking onderzocht, met de bedoeling om inhoudelijk, zowel als organisatorisch winst te realiseren.
- i. Wij investeren in vernieuwing en verandering binnen het Sociaal Domein door het organiseren van bijvoorbeeld kennisevents.

### Vernieuwing vraagt ook investering.

Verschillende onderdelen zullen uit de reguliere financiering worden bekostigd. Zeker de eerste doelstellingen zullen binnen de financiële kaders vormgegeven moeten worden.

Het door ontwikkelen van de organisatie vraagt ook een investering vanuit de eigen middelen. In bijlage 1 wordt een korte opzet impressie gegeven van de gevraagde investering op basis van de strategische doelen. In de jaarplannen zullen deze investeringen nader worden uitgewerkt en onderbouwd.

Voor 2020 is in de begroting al ruimte gecreëerd voor extra inzet overhead en staf, om voorgenomen initiatieven in de 2de helft 2020 te kunnen entameren. Voor 2021 en 2022 zal opnieuw een investering gevraagd worden vanuit onze reserves om voornoemde kwaliteitsontwikkeling te realiseren.

In de toekomst zullen in de langdurige financieringsovereenkomst voor deze kosten afspraken gemaakt dienen te worden.

## 6. Fasering en planning acties 2020 – 2024

De consequenties van het meerjarenbeleid hebben we uitgezet in een planning voor de komende jaren, waarbij de planning globaler blijft naarmate hij verder in de tijd verstrijkt. Omdat de omgeving door de stelstelwijzigingen nog steeds sterk in beweging is, zal de concrete ontwikkelingen die daaruit voortvloeien medebepalend voor de uitwerking van het beleidsplan. We blijven leren en passen onze acties daarop aan. Per jaar zal een kort werkplan worden opgesteld, waarin de actiepunten worden uitgewerkt.

R = reguliere uitvoering

X= uitwerking in dit betreffende jaar.

Inhoudelijke doelstellingen	2020	2021	2022	2023	2024
1. De Stuw wil bijdragen aan een sociale omgeving waarin alle inwoners toegang hebben tot passende, collectieve/preventieve voorzieningen en waarin een steunend netwerk aanwezig is, (zodat inwoners zelf de regie over hun leven kunnen nemen en houden.)	R	R	R	R	R
Samenwerking Samen Doen naar een hoger niveau brengen,	X	R	R	R	R
Uitwerken visie en methodiek maatjeswerk	X				
Uitwerken visie en methodiek Welzijn op Recept.	X	X			
Relatie versterken met huisartsen en andere zorgaanbieders		X	X	X	
Sociaal werkers nemen een coördinerende en initiërende rol. Daartoe is een aanjager aangesteld t.b.v. dit beleidsonderdeel.	X	R	R	R	R
2. De Stuw wil vrijwilligers, mantelzorgers en vrijwilligersorganisaties op een zodanige manier ondersteunen dat zij in staat zijn hun werkzaamheden te blijven doen op een manier die bij hen past en die van belang is voor de (lokale) samenleving.	R	R	R	R	R
Uitwerken visie en methodiek bemiddeling vrijwilligers o.b.v. een klantreis	X				
Uitwerken visie en methodieken begeleiding vrijwilligers o.b.v. vinden, binden, leren en waarderen	X	X			
3. De Stuw wil de jeugd van 0 – 23 jaar en hun ouders/verzorgers preventief ondersteunen met voldoende ontwikkelingskansen, zodat ze veilig en gezond kunnen doorgroeien naar volwassenheid.	X	X	X	X	X
Voor het jongerenwerk wordt een visieplan opgesteld.	X				
Professionaliseren en uitbouwen van het jongerenwerk	X	X			
Meer bekendheid geven aan het aanbod van het jongerenwerk	X	X			
Nieuwe diensten voor het jongerenwerk ontwikkelen		X	X		
Door ontwikkelen jongerenwerk.			X	X	X
Jongerenwerkers nemen steeds meer een coördinerende en initiërende rol in. Hiertoe is binnen het jongerenwerk een “aanjager” aangesteld.	X	R	R	R	R

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>4. De Stuw vergroot haar zichtbaarheid en toegevoegde waarde voor de inwoners van de gemeente Hardenberg.</b>					
0-meting naar de bekendheid van De Stuw		X			
Versterken van de PR functie; bekendheid van het werk van De Stuw als vast aandachtspunt	RX	X	R	R	R
Het registratiesysteem Adsysco op orde.	X	X	R	R	R
Regulier tevredenheids- en effectmeting	R	R	R	R	R
Stakeholder analyses als onderdeel van het werk	X		X		X
Beschrijven op tonen van best practices		X	R	R	R
Presentatie van de sector middels regionale samenwerking, mede rond de verkiezingen.		X	X		
Ontwikkelen van gemeenschappelijke methodieken met collega-organisaties				X	X
Investeren in regionale projectaanvragen.		X	X		
Samenwerking met HBO opleidingen en werkplaatsen Sociaal Domein.	R	R	R	R	R
Investeren in extra fondsaanvragen en verwerven extra financiering	X	X			
<b>5. de klant in regie:</b>					
Ontwikkelen van wegingskader en toetsingscriteria als richtlijn voor Sociaal Werkers		X			
Invoeren van à plan on a page, om klant inzicht en regie te geven in dienstverlening.	X	X			
Formuleren en implementeren van ambitieuze werkvisies en methodieken. De volgende plannen zijn in voorbereiding: i. Plan visie jongerenwerk. ii. Bemiddeling vrijwilligers iii. Begeleiding Vrijwilligers iv. Maatjeswerk.	X X X X	X X X	X	X	
Medewerkers kiezen steeds meer een coördinerende en initiërende rol, om de vraag van de klant meer integraal en vanuit regie van de klant te kunnen beantwoorden. De organisatie wordt hierop ingericht. Samenwerking met collega-organisaties zal hierdoor toenemen.	X	X	X		
Intervisie als vast onderdeel van het werk en volgens vaste uitgangspunten. Het versterken van de regierol van de klant is hierin een vast aandachtspunt.	R	R	R	R	R
Toetsen van ons werk aan de nieuwste methodieken en werkvormen	R	R	R	R	R
<b>6. De medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie.</b>					
Bieden van uitdagende en stimulerende werkomgeving. Passende taken, bevoegdheden en faciliteiten. Investeren in vakmanschap, veiligheid en ondernemerschap. Dit faciliteren we door een actieve begeleiding	X	X	X	X	X
Investeren in een lerende organisatie, middels een dynamische leeragenda.	X	R	X	R	X
Ontwikkelen persoonlijke leerlijn per medewerker.		X	R	R	R
Herijking P&O uitgangspunten met het oog op binding van medewerkers.		X	X		
Ontwikkelen onboarding programma voor nieuwe medewerkers.	X				
Tweejaarlijks klanttevredenheidsonderzoek	X		X		X

7. Met de gemeente Hardenberg ontwikkelen we een professionele partnershiprelatie.	2020	2021	2022	2023	2024
heldere opdrachtgever – opdrachtnemer relatie, met langdurige relatie en contract, waarbij De Stuw de herkenbare partner is.	X	X	R	R	R
Efficiënte en effectieve organisatie, waar de bedrijfsprocessen op orde zijn. (EMVI)	R	R	R	R	R
Experimenteren met nieuwe vormen van samenwerking, te starten met de Bibliotheek en Cultuurkoepel. (2020).	X	X			
Investeren in vernieuwing en verandering middels kennisevents		X		X	