

Strategisch beleidsplan 2025-2027

Van Dienstverlening naar SAMENredzaamheid



CORDAAD

Samen sterk in Welzijnswerk!

Inleiding

Dit is het nieuwe strategisch beleidsplan van Cordaad Welzijn. Geschreven voor medewerkers, onze belanghebbenden en iedereen die nieuwsgierig is naar onze focus voor de komende jaren. We bouwen door op het beleidsplan 2022-2024. Cordaad Welzijn is in negen gemeenten in Brainport Regio Zuidoost-Brabant actief en biedt een palet aan samenleving-ondersteunende diensten aan. Dit zijn:

Opbouw-, jeugd & jongeren- en vluchtelingenwerk.

Vrijwilligerscentrales, zelfhulpgroepen, klus-, vervoers- en boodschappendiensten.

Thuisadministratie.

Maatjes.

Mantelzorgondersteuning.

Taalontwikkeling.

Gemeenten kopen in de huidige situatie een pakket aan diensten bij ons in, maar we merken dat dat pakket zich steeds verder uitbreidt. We willen onze ingezette koers daarom verder ontwikkelen. Nu richten we ons vooral op de losse dienstverlening per gemeente, maar we willen meer investeren in SAMENredzaamheid. Dat doen we samen met lokale partners in de buurten en dorpen. We hebben daarbij oog voor de internationalisering in onze Brainportregio want we hebben er immers een nieuwe Brainport-specifieke opgave bij: groeien zonder te ontwrichten. We willen de deskundigheid en talenten van (nieuwe) vrijwilligers ook op het gebied van organiseren van deze diensten meer inzetten, zodat we ons beter kunnen richten op de lokale **SAMENredzaamheid**.



Termijn en Planvorming

In ons werkveld is er nog steeds veel dynamiek, daarom richten we ons met dit plan weer op de komende drie jaar. De afgelopen jaren hebben we structuren gebouwd en afspraken gemaakt.

De komende jaren staan in het teken van:

- Het borgen van deze afspraken
- Het ontwikkelen van kwaliteit van dienstverlening via de vakgroepen
- Het zelf organiserend vermogen van dorpen en buurten.

Dit plan is tot stand gekomen in samenwerking met een vertegenwoordiging van de medewerkers, de ondernemingsraad (OR) en het vrijwilligers klankbord (VK) van Cordaad Welzijn. Onze Raad van Toezicht (RvT) gaat het plan vaststellen als voorgenomen besluit op 12-12-2024, waarna het wordt voorgelegd aan de OR ter advies. Het managementteam stelt een jaarplan op zodat alle acties geborgd zijn. Daar waar we in de tekst spreken van medewerkers bedoelen we beroepskrachten, stagiaires én vrijwilligers.

Opbouw beleidsplan

We starten dit beleidsplan met een terugblik op de afgelopen jaren. De termijn van het beleidsplan 2022-2024 loopt op haar eind en het is een goed moment om de stand op te maken en de beloftes van het vorig beleidsplan na te lopen.

Daarna blikken we vooruit:

Wat is onze nieuwe missie, welke visie past daarbij en wat voor soort organisatie willen we zijn, hoe is de organisatie opgebouwd en hoe we willen om gaan met onze belanghebbenden?

Vervolgens zijn de strategische doelen geformuleerd op basis van een SWOT-analyse (SWOT is de afkorting van Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) waarin we kijken hoe we om willen gaan met de krachten en zwaktes van de organisatie en de kansen en bedreigingen uit de omgeving. De daaruit voortvloeiende strategische doelen zijn de meetlat waarmee we de komende jaren werken. In de jaarplannen is te lezen hoe de meerjarenkoers is uitgewerkt.



Inhoud

INLEIDING

HOOFDSTUK 1

Terugblik strategische doelen 2022-2024 en nieuwe trends

Terugblik Strategisch beleid 2022-2024

Ontwikkelingen

HOOFDSTUK 2

Missie, Visie, Identiteit, structuur en belanghebbenden

Missie: wat is onze meerwaarde en waar staan we voor

Visie: waar staat Cordaad Welzijn over drie jaar

Identiteit: wie willen we zijn?

Structuur: ons organogram en onze interne belanghebbenden

Onze externe belanghebbenden

HOOFDSTUK 3

Strategische doelen 2025-2027

Inleiding

SWOT

Van matrix naar strategie

HOOFDSTUK 4

Uitwerking strategische doelen

1. Ontwikkeling van dienstverlening naar SAMENredzaamheid & kwaliteitsborging
2. Vergroten zichtbaarheid: bekendheid en meetbaarheid
3. Aantrekkelijke werkgever en organisatie
4. Bedrijfscultuurontwikkeling: naar een open trotse cultuur waarin we kunnen delegeren en loslaten



Hoofdstuk 1

Terugblik strategische doelen 2022-2024 en nieuwe trends

In dit hoofdstuk blikken we terug op de strategische doelen van afgelopen jaren, kijken we in hoeverre deze doelen zijn gerealiseerd en welke doelen meegenomen moeten worden naar komende jaren. Voor de trends, ontwikkelingen en wetgeving die de kaders vormen van onze opgave in de samenleving verwijzen we naar de bijlage: hoofdstuk 1 van het vorige beleidsplan. Na de terugblik besteden we aandacht aan de nieuwe ontwikkelingen die van invloed zijn op onze strategische doelen voor komende jaren.

Terugblik Strategisch beleid 2022-2024

In deze paragraaf blikken we terug op wat er terecht is gekomen van de beloftes van de afgelopen periode (strategisch beleidsplan 2022-2024). De losse eindjes, die nog steeds relevant zijn komen terug in het strategisch beleid van komende jaren.

Doelen uit het strategisch beleidsplan 2022-2024:

1. Groeien:

Uitrollen en verbreden van bestaande diensten in onze drie werkgebieden. Streven was 20% groei en meer dan duizend vrijwilligers. Na ruim twee jaar is er een groei van onze omzet van 25% en werken er meer dan 1100 vrijwilligers. We kunnen een stapsgewijze groei goed aan: vacatures blijven gevuld en nieuwe vrijwilligers dienen zich aan. We krijgen steeds meer losse opdrachten van de gemeenten waaruit blijkt dat er vertrouwen is in de kwaliteit van Cordaad Welzijn. De zichtbaarheid van Cordaad Welzijn blijft aandachtspunt. We zijn niet toegekomen aan het opstellen van een PR & marketing plan. En die belofte nemen we mee voor komend jaar.

2. Verbeteren positie arbeidsmarkt en vrijwilligersmarkt.

We merken dat ons imago goed is in de regio: nieuwe medewerkers dienen zich spontaan aan. We binden onze vrijwilligers door blijf te geven van meer erkenning en waardering in de vorm van: vrijwilligers klankbord, vrijwilliger cafés, vakgroep bijeenkomsten en een kijkje in de keuken. Het ziekteverzuim is zeer laag. We binden onze beroepskrachten door gunstige regelingen en een goede werksfeer. Uit het medewerkers onderzoek blijkt een grote betrokkenheid, voldoende professionele ruimte en kans tot ontwikkeling. We blinken uit in goed werkgeverschap en medewerkerschap. Toch blijft dit punt aandacht vragen de komende jaren gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We moeten ons blijvend onderscheiden.

3. Bedrijfsvoering op orde.

Er zijn vele verbeteringen uitgevoerd: administraties en PR-Communicatie zijn efficiënter ingeregeld, beleid en regelingen zijn vernieuwd en het certificaat Sociaal Werk is behaald. Toch vraagt de bedrijfsvoering komende jaren nog aandacht, meer inzet op implementatie van afspraken en beleid, meer evalueren van gemaakte plannen en afspraken.



4. Gezonde bedrijfscultuurontwikkeling.

Niet expliciet als doel opgenomen maar wel tussen de regels terug te vinden: het verlangen naar een transparante cultuur met meer op één lijn, meer samen. We hebben hierin al heel wat stappen gemaakt, maar we zijn nog niet klaar en het vraagt nog de nodige aandacht. We maken voor de komende jaren een vierde strategisch doel ten behoeve van cultuurontwikkeling.

Ontwikkelingen

Internationalisering

Er is sprake van een toename van nieuwkomers in de dorpen en wijken met een internationale achtergrond. Daarnaast willen we inspelen op de te verwachten grotere toename. Er komen veel studenten, nieuwe werknemers, maar ook vluchtelingen en statushouders. Dit betekent nogal wat voor de veerkracht van de 'ontvangende samenleving'. De uitdaging is om met elkaar de wederzijdse vooroordelen, het wantrouwen en de afstandelijkheid om te buigen naar nieuwsgierigheid, wederkerigheid en nabijheid: we hebben elkaar immers nu en in de toekomst hard nodig. Ook omdat we steeds minder terug kunnen vallen op georganiseerde zorg, terwijl door de vergrijzing de vraag naar zorg steeds groter wordt.

Oog voor preventie en Regionale samenwerking: Brainport voor elkaar en De STAP naar gezonder

Het zorginfarct, maar zeker ook de groei in de regio en daarmee de verhoogde druk op de zorg hebben de urgentie van preventief werken en meer samen werken verhoogd. De O-de lijn, het voorliggend veld, het werkveld van de SAMENredzame samenleving en de welzijnsorganisaties krijgen steeds meer aandacht. Daardoor werken we steeds meer en hechter samen met onze collega welzijnsorganisatie in de Brainport regio en de andere samenwerkingspartners uit zowel het bedrijfsleven als het onderwijs en het maatschappelijk veld. Brainport voor Elkaar is een professioneel netwerk in de regio van bijna honderd bedrijven, maatschappelijke instellingen, onderwijs en welzijn die ten behoeve van de maatschappelijke 'agenda' regionaal hun krachten bundelen. Daarnaast zijn er regionale samenwerkingsverbanden aangegaan die ervoor zorgen dat de regionale preventieprogramma's samen met GGD's en gemeenten worden uitgerold.

Hervormingsagenda

De Hervormingsagenda Jeugd bevat een omvangrijk pakket afspraken met als doel de jeugdzorg te verbeteren en financieel gezond te maken. Gemeenten en het rijk gaan structureel investeren in de landelijke kwaliteit en effectiviteit van jeugdhulp. Daarnaast wordt de Jeugdwet aangepast, waardoor duidelijker wordt waarvoor kinderen en ouders hulp kunnen krijgen. De hervormingsagenda raakt ons welzijnswerk: het jeugd – en jongerenwerk. De afgelopen jaren zien we een explosieve toename van jongeren met sombere, depressieve en suïcidale gedachten. Veel van deze jongeren stonden op de wachtlijst voor individuele hulpverlening. Lokaal ontwikkelt het jongerenwerk van Cordaad Welzijn verschillende interventies en activiteiten om deze jongeren (groeps)gericht te begeleiden in o.a. jongerencentra en buurthuizen.



Landelijk zien we dat de inzet van het jongerenwerk zorgt dat mentale klachten van jongeren verminderen of tenminste voor hen beter te begrijpen en te hanteren zijn. Ze voelen zich niet meer alleen, zijn gehoord en gezien en weten bij wie ze terecht kunnen. Daarnaast hoeft niet elke hulpvraag van opvoeders of jeugdigen met jeugdhulp beantwoord te worden.

Het jongerenwerk betekent preventief veel voor jongeren en hun opvoeders. Normaliseren van de vraag betekent niet dat een hulpvraag niet serieus genomen wordt, maar dat we SAMEN op een laagdrempelige, zoveel mogelijk preventieve, wijze ondersteunen bij het beheersbaar maken van de hulpvraag. Kijkend naar wat er wel goed gaat en waar de betreffende jongere nog beter in wil worden.

Positieve gezondheid en talentontwikkeling

Er wordt steeds meer gedacht vanuit het gedachtegoed van de positieve gezondheid en talentontwikkeling. We streven naar een inclusieve samenleving waar iedereen tot zijn recht kan komen en zich thuis voelt. Het maakt niet uit welke culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen iemand heeft. Iedereen neemt gelijkwaardig deel aan de maatschappij. Mensen worden aangesproken op hun mogelijkheden, niet op hun beperkingen. Op hun gezondheid en niet op hun ziektes.

Polarisatie in de samenleving

De gebeurtenissen in de wereld en de verrechtsing van de samenleving lijken voor meer polarisatie te zorgen. Mensen zijn erg gericht op het eigen geluk en de eigen groep en lijken steeds meer in bubbels te leven. SAMENredzaamheid gaat uit van het doorbreken van de bubbels en meer naar elkaar om te kijken ongeacht waar je vandaan komt. We moeten samen tegen de stroom inzwemmen en het tij keren.

De bovenstaande ontwikkelingen komen in de SWOT-analyse terug als kans of bedreiging voor ons welzijnswerk.



Hoofdstuk 2

Missie, visie, identiteit, structuur en belanghebbenden

In dit hoofdstuk beschrijven we wat Cordaad Welzijn wil betekenen in onze regio: hoe spelen we in op de behoeftes van de samenleving en welke bijdrage leveren we. Met andere woorden wat is onze opgave (missie), waar willen we staan over drie jaar (visie) en wat voor organisatie hebben we daarvoor nodig (identiteit en structuur) en hoe willen we omgaan met onze belanghebbenden.

Missie: wat is onze meerwaarde en waar staan we voor

**“Cordaad Welzijn draagt maximaal bij aan de veerkrachtige
inclusieve samenleving, doordat we gemeenschapskracht
aanboren en samenredzaamheid faciliteren”**

Toelichting

Cordaad Welzijn is een aanjager en verbinder en versterkt de veerkracht van de samenleving dat wat we met en voor elkaar doen in de leefomgeving. We faciliteren dat mensen naar elkaar omkijken en zich thuis voelen door hen onderling en met organisaties in hun omgeving te verbinden. We doen dit samen met onze partners, liften mee op regionale ontwikkelingen, maar leggen de nadruk op de lokale samenleving, daar waar sociale problemen ontstaan en opgelost kunnen worden. We investeren op duurzame verbinding in de buurt.

We bieden ondersteuning aan bewonersinitiatieven, maar nemen zelf ook initiatief om samen met inwoners samenredzaamheid te vergroten in een dorp of buurt. Daarnaast zijn we met al onze medewerkers de ogen en oren van de samenleving. We weten wat er speelt en zetten samen signalen om in actie.

We willen ons dienstenaanbod meer als middel en minder als doel gaan zien, daarnaast willen we meer inzetten op het zelf organiserend vermogen van ons vrijwilligerskapitaal en ze hierin blijven ondersteunen.

Maatschappelijk effect

Onze meerwaarde vertaalt zich in maatschappelijke effecten. We dragen bij aan dat de mensen in de dorpen en buurten zich fysiek en mentaal fit voelen, langer thuis wonen en minder problemen ervaren. Er worden steeds meer onderzoeken gedaan om de maatschappelijke effecten van welzijnsorganisaties uit te drukken in bespaarde euro's. Zo heeft een onderzoek in Lelystad in 2022 aangetoond dat het welzijnswerk 300% rendeert.

Oftewel elke euro die een gemeente investeert in preventie levert de samenleving een besparing van drie euro aan zorgkosten (bron: Good2consult, Welzijn Lelystad 2022).



Visie: Waar staat Cordaad Welzijn over 3 jaar

Wij zijn bekend bij dorp- en buurtbewoners en we hebben zowel lokaal als regionaal een netwerk van samenwerkingspartners van bedrijfsleven en gemeenten tot onderwijs en maatschappelijke organisaties. Met elkaar hebben we meetbaar het verschil gemaakt. Samen onderzoeken we de vraag vanuit de buurt of het dorp. De gemeenschap zelf voert de activiteiten uit, daar waar nodig ondersteunen we hen daarin. We gaan uit van wederkerigheid, talent en positieve gezondheid. We laten meer los waar kan.

Cordaad Welzijn is actief in 3 werkgebieden:

- De A2-gemeenten (Heeze-Leende, Valkenswaard en Cranendonck)
- De Kempen (Reusel-De Mierden, Eersel, Bergeijk en Bladel)
- De gemeente Veldhoven en Waalre.

Deze negen gemeenten met drieënveertig dorpskernen en buurten kent ruim tweehonderd-duizend inwoners.

Identiteit: wie willen we zijn?

Cordaad Welzijn is een succesvolle organisatie en is aantrekkelijk als werkgever (ook van vrijwilligers en stagiaires) en als samenwerkingspartner. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. We werken met elkaar op basis van gelijkwaardigheid. We spreken uit, spreken af en we spreken aan. En natuurlijk willen we ook aangesproken worden en vragen feedback; we zijn een lerende organisatie.

Om succesvol te zijn verwachten we van iedereen inspirerend leiderschap, vertrouwen geven en vragen, focus op samenwerking, een resultaatgerichte houding en oog voor continue verbetering en vernieuwing (www.twynstragudde.nl/kennisbank/vijf-fundamentele-kenmerken-voor-succesvolle-organisaties).

Structuur: ons organogram en onze interne belanghebbenden

We houden vast aan onze huidige organisatiestructuur:

we werken in drie gebieden met drie gebiedsteams en de methodiekontwikkeling, deskundigheidsbevordering en uitwisseling vindt per vakgroep plaats. Onze interne belanghebbenden zijn vrijwilligers, stagiaires en beroepskrachten.

Het vrijwilligersbeleid is eveneens te vinden op de website op de vrijwilligerspagina, samen met ons Vrijwilligers Klankbord (VK) reglement. Dit reglement is opgesteld door de VK; het vrijwilligersbeleid wordt mede geschreven door de VK en in de evaluatie heeft het een belangrijke stem die wordt meegenomen in organisatiezaken die het vrijwilligerswerk raken: strategisch beleid, regelingen, communicatiebeleid e.d.

De beroepskrachten zijn vertegenwoordigd in een ondernemingsraad (OR). Voor alle voor personeel relevante onderwerpen praat de OR zo vroeg mogelijk in het proces mee.



Ook daar waar de WOR geen instemming of advies eist wordt er al zo vaak als mogelijk beeldvormend mee gesproken op het onderwerp door de OR. Input wordt serieus genomen en zo veel als mogelijk opgenomen. De OR is een waardevolle samenwerkingspartner voor de directeur-bestuurder evenals de VK.

Via Cordaad-brede bijeenkomsten, de Denk-/Doetanks praten beroepskrachten mee over verschillende onderwerpen, het geeft input voor beleid, dit beleid wordt getoetst en uitgewerkt. Natuurlijk is ontmoeting en uitwisseling ook een belangrijk doel van dit soort bijeenkomsten.

De Raad van Toezicht (RvT) heeft haar toezichtvisie en reglement opgesteld en vergadert vier á vijf keer per jaar. De RvT heeft vijf leden en is behalve werkgever van de directeur-bestuurder, toezichthouder op de prestaties vooral ook sparringpartner voor de directeur-bestuurder. De RvT heeft drie commissies en beschrijft haar focus in een RvT jaarplan. De toezichtvisie en het reglement staan op de website. Om natuurlijke instroom van nieuwe leden te bevorderen is er één plaats in de RvT voor een aspirant lid.

Organogram Cordaad Welzijn



Onze externe belanghebbenden

Cordaad Welzijn wil transparant zijn en zoveel mogelijk relevante informatie over de organisatie delen met onze belanghebbenden en samenwerkingspartners. We werken op gelijkwaardige basis samen en hechten veel waarde aan draagvlak voor onze plannen. In het bestuurders reglement van Cordaad Welzijn staat dat onze belangrijkste externe belanghebbenden zijn: wethouders van de gemeenten waar Cordaad Welzijn diensten levert, accounthouders van deze gemeenten, samenwerkingspartners zowel lokaal als regionaal en natuurlijk de inwoners.

Onze missie, visie, doelstellingen en identiteit van Cordaad Welzijn worden gedeeld met onze belanghebbenden via het publiceren van ons strategisch beleidsplan op onze website. Ons aanbod wordt op één A4tje verspreid per mail of op papier. Wat we per gemeente doen staat eveneens op de website en als samenvatting in een infographic die in het bezit is van alle medewerkers zodat zij beter kunnen verwijzen naar wat Cordaad Welzijn doet in hun gemeente, dorp of buurt. De drempel om contact te krijgen met onze beroepskrachten is laag: hun 'smoelen', mailadres en telefoonnummer staan op de website.

Feedback in de vorm van een klacht of een compliment is welkom, het betreffende formulier staat ook op de website. De prestaties van Cordaad Welzijn in het afgelopen jaar staan op de website in het jaarverslag per gemeente. Evenals de evaluatie van de beschikbaar gestelde financiële middelen en de inzet daarvan door middel van het publiceren van het financieel jaarverslag. De evaluatie van het strategisch beleidsplan wordt steeds meegenomen in het formuleren van het nieuwe beleid en daarmee ook gedeeld met de belanghebbenden via de website.



Hoofdstuk 3

Strategische doelen 2025-2027

Inleiding

In dit hoofdstuk nemen we je mee in het proces van het bepalen van de strategische doelen voor de komende jaren. We hebben net als in het vorig beleidsplan een sterkte/zwakte/kansen en bedreigingen analyse (SWOT) gemaakt, maar hebben ook de zaken die nog relevant zijn uit het vorige beleidsplan meegenomen. Alle input uit de SWOT hebben we samengevat in een tabel en daarmee de strategische doelen bepaald. Daarnaast hebben we op onze MT-Coach dag vooral stilgestaan bij onze huidige bedrijfscultuur en de gewenste bedrijfscultuur bekeken in relatie tot onze nieuwe doelen. Als we meer effectiviteit en efficiency willen bereiken in onze onderlinge samenwerking en de manier waarop we ons werk doen dan is daar extra aandacht voor nodig. Daarom hebben we een extra strategisch doel opgenomen waarmee we de bedrijfscultuur gaan versterken en richting gaan geven aan het sturen op de vaardigheden van onze medewerkers.

SWOT

Tijdens de personeelsdag afgelopen mei zijn zowel de interne sterktes en zwaktes van de organisatie, als de kansen en bedreigingen uit de omgeving van Cordaad Welzijn besproken, samen met het Vrijwilligers Klankbord.

Vervolgens zijn door het MT de drie belangrijkste punten van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen benoemd. (Zie de tabel hier onder):

Sterkte	Zwakte	Kans	Bedreiging
Financieel sterk	Zichtbaarheid	Uitdagingen in de regio	Krappe arbeidsmarkt
Goede netwerken regionaal en lokaal	Borgen van kwaliteit (implementeren en opvolgen van beleid/afspraken)	Nieuwe netwerksamenwerking in de regio	Tegenstrijdige opdrachten (bezuinigen vs. mee laten profiteren van economische groei)
Goed medewerkerschap en werkgeverschap	Ontwikkelkracht: Kennis delen, samen werken, innovatie, delegeren	Meer oog voor preventie	Polarisering in de samenleving



Van matrix naar strategie

Bovengenoemde aspecten zijn tijdens het MT in augustus tegenover elkaar gezet in de confrontatiematrix. De uitkomst van een confrontatiematrix kent vier verschillende soorten strategieën:

- **Groeien:** sterktes van de organisatie in combi met de kansen uit de omgeving.
- **Verdedigen:** sterktes van de organisatie inzetten om bedreigingen te weren.
- **Verbeteren:** externe kansen waardoor zwakke punten verbeteren.
- **Terugtrekken:** bij bedreigingen uit de omgeving waar we te veel zwakke punten hebben om ze af te weren. Dit zijn de verbeterpunten voor de toekomst.

We hebben de combinaties die het sterkst zijn eruit gelicht en omgezet naar strategische doelen.

1. Ontwikkeling van dienstverlening naar SAMENredzaamheid en kwaliteitsborging:

we doen de goede dingen, doen deze dingen goed en zijn betrouwbaar. We benutten de talenten in de dorpen en buurten én stimuleren het zelf organiserend vermogen binnen en buiten de organisatie en geven vrijwilligers kapitaal meer ruimte om zelfstandig te werk te gaan (autonomie).

2. Vergroten zichtbaarheid:

iedereen weet wie we zijn en wat we (meetbaar) doen.

3. Aantrekkelijke werkgever en organisatie:

goed werkgeverschap, goed medewerkerschap en goede partnerschap ondersteunt de eerste twee strategieën.

4. Bedrijfscultuurontwikkeling:

de drie bovenstaande strategieën vragen om een bedrijfscultuur die meer resultaatgericht is (zichtbaar, meetbaar) waarin we nog meer samen optrekken door effectieve communicatie: uit te spreken, te bespreken, af te spreken en aan te spreken te bevorderen. We ontwikkelen goed medewerkerschap door eerder de ander op zijn/haar talent en kracht aan te spreken en eerder los te laten en ruimte te geven aan de ander.



Hoofdstuk 4

Uitwerking strategische doelen

De strategische doelen werken we hieronder in grote lijnen uit naar subdoelen.

1. Ontwikkeling van dienstverlening naar SAMENredzaamheid & kwaliteitsborging

- Benut zelf organiserend vermogen van vrijwilligers en ontwikkel samen nog meer kwaliteit via de vakgroepen.
- Borging kwaliteit door opstellen, vaststellen en implementeren kwaliteitsbeleid.
- Her certificering Sociaal werk Nederland en onderzoek certificering Platform Vrijwillige Inzet (NOV).
- We zetten integraal, samen met lokale partners meeliftend op regionale ontwikkelingen zoals Expeditie Brainport, ketenaanpakken en de buurt als ecosysteem in op het benutten van de talenten en krachten in de dorpen en buurten. We maken ons de wijkaanpak eigen volgens de: ABCD methode.
- Onderzoeken online sociaal werk en AI (Artificial Intelligence).

2. Vergroten zichtbaarheid: bekendheid en meetbaarheid

- Verbeteren van de website en implementeren van intranet zodat we beter kennis intern en extern kunnen delen
- Ontwikkelen van marketing en communicatiestrategie/-campagne.
- Zichtbaarheid is meetbaarheid: waarin onderscheidt Cordaad Welzijn zich en wat zijn concrete resultaten (Social return of investment) zodat we gemeenten kunnen overtuigen van investeren op preventie.
- Stimuleer Trots op ons door een training presenteren aan MT en medewerkers aan te bieden en successen te vieren binnen en buiten de organisatie.

3. Aantrekkelijke werkgever en organisatie

- Delegeer maximaal aan de samenleving; heb vertrouwen, laat de diensten zoveel mogelijk organiseren door onze vrijwilligers. Dat betekent voor ons loslaten daar waar kan. Kwaliteit monitoren we samen met de vrijwilligers (NOV keurmerk, scholingseisen), maar trek ook de grenzen aan jouw inzet.
- Van afhankelijk naar taakvolwassen: geldt voor alle medewerker: laat los waar kan.
- Investeren in opleiding en ontwikkel programma's om taakvolwassenheid en kwaliteit te ontwikkelen en te borgen.
- Maak beleid op 'de medewerkersreis' en borg deze. Het werken met en vanuit TMA (Talenten Competentiemodel) met als kernwaarden: Positief, Verbindend en Talentgericht.
- Neem de tijd om stil te staan en prioriteiten te stellen; maak tijd om zaken met elkaar te bespreken (doen we de goede dingen, doen we de dingen goed) en te evalueren.



- Doe meer samen: stimuleer elkaar, elkaar kennen en kunnen vinden door onder andere introduceren van een menu aan activiteiten (Doetank, voorbereiden personeelsdagen, innovatie van dienstverlening) waar je aan mee gaat doen.
- Maak beleid op inzet MBO-ers; opzetten BBL opleiding voor MBO-ers samen met het Summa college.

4. Bedrijfscultuurontwikkeling: naar een open trotse cultuur waarin we kunnen delegeren en loslaten

We willen van versnipperde dienstverlening per gemeente naar samen optrekken in een dorp of buurt. Dat vraagt van ons:

- Effectief samenwerken: Uitspreken, Bespreken, Afspreken en Aanspreken op de juiste plek. Dit vraagt Afmaken en Consequenties trekken en Grenzen stellen.
- Van bescheiden naar trots!
- Van zwijgen naar uitspreken: stop met mopperen en heb een voorstel of doe een bijdrage.
- Vertrouwen, delegeren en loslaten.

Dat vereist sturing van medewerkers op een aantal competenties: onder andere resultaatgerichtheid, samenwerking, presenteren en delegeren, durf en assertiviteit.



Samenvatting planning en kosten strategische beleidsplan 2025-2027

Doel	Wat	Wanneer	2025	2026
1	Scholing ABCD	2025	10 k	
1	Online sociaal werk en AI	2025-2026	10 k	
1	Kwaliteitsborging vrijwilligerswerk Keurmerk NOV	2026		5 K
1	Her certificering Sociaal werk Nederland	2026	3 K	
2	Ontwikkelen website en intranet	2025	10 K	
2	Onderzoek en implementeren meetbaar maken van resultaten (KPI's, impact meting)	2025		
2	Implementeren meetbaarheid	2026		15 K
3	Implementeren TMA	2025	5 K	
4	Bedrijfscultuurontwikkeling: coaching teams/ individu	2025-2027	15 K	15 K
4	Training presenteren	2026		20 K
	Totaal dekking bestemmingsreserves		53 K	55 K

Auteur:

Soort Document:

Vastgesteld besluit:

Advies:

Evaluatie:

Jacqueline van Poeteren

Beleid

RvT

OR

MT

Versiedatum:

03-12-2024

12-12-2024

Januari 2025

Q3 2027

