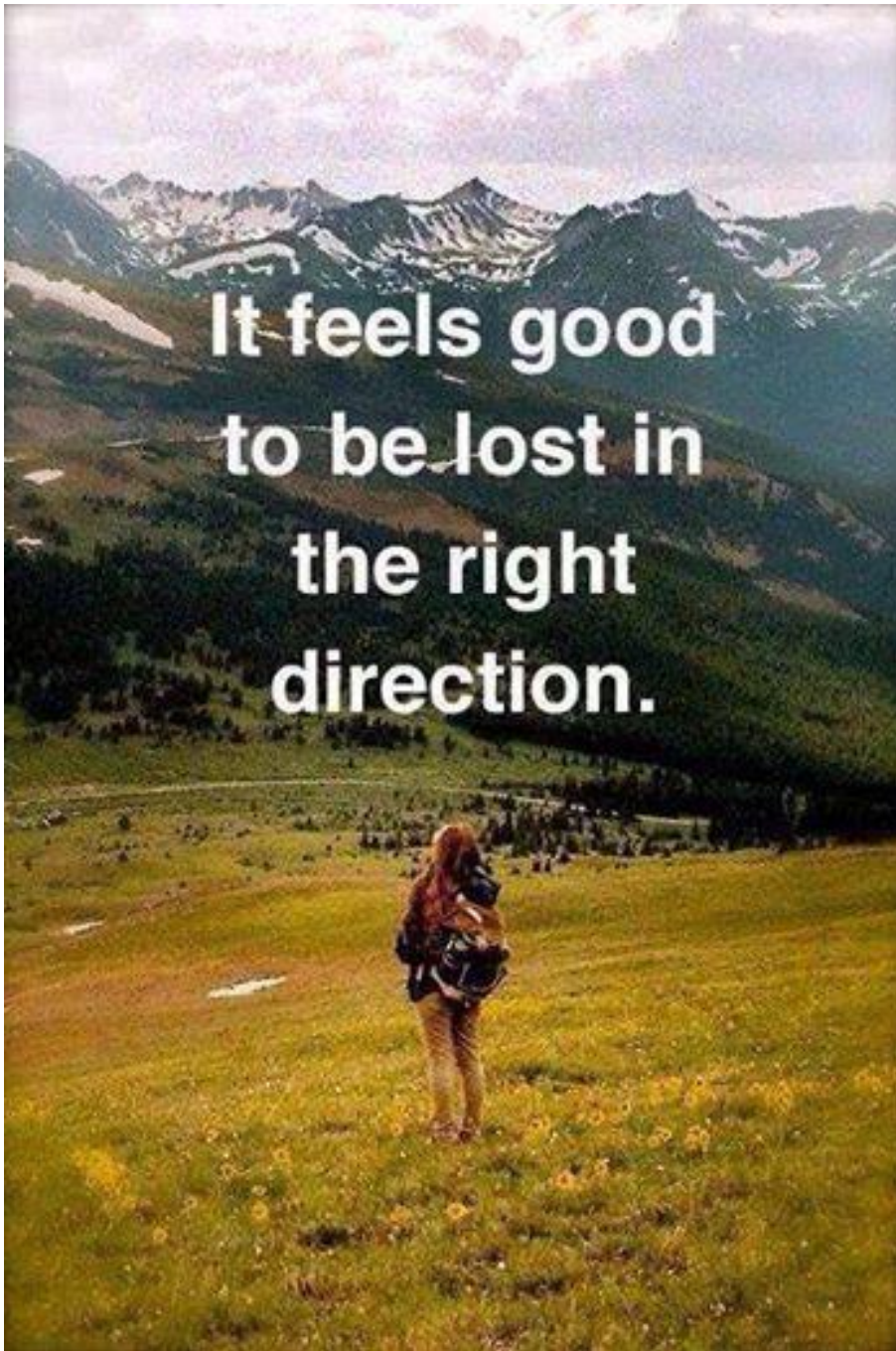


Strategisch beleidsplan 2014 – 2017 'Zoektocht in dialoog'



Inhoud

Inleiding.....	3
Veranderende omgeving	3
Strategische keuzes	4
Voor wie werken wij?	4
Positie in het werkveld	4
1. Preventie	5
2. Zelfredzaamheid	5
3. Activering en participatie	5
4. Innovatie	6
5. Partnerschap met de gemeente	7
6. Netwerken	7
7. Organisatie	7

Inleiding

Het strategisch beleidsplan 2010 – 2013 met als titel 'Investeren in mensen', heeft haar waarde voor de Welzijnsgroep, Impuls en Alcander bewezen. Het beleidsplan fungeerde 'als stip op de horizon' en werd ieder jaar geëvalueerd en uitgewerkt in jaarplannen en prioriteiten. Het heeft ons gebracht waar we nu staan: financieel gezond, met goede relaties met gemeentes en kernpartners en (pro)actief in de komende transities.

Veranderende omgeving

De koers van de organisatie wordt de komende jaren mede bepaald door een aantal belangrijke ontwikkelingen in het sociaal domein zoals de drie decentralisaties en de verdere ontwikkeling van de civil society. Wat dit voor de sector betekent, wordt steeds duidelijker. De veranderingen vinden plaats op de volgende vlakken:

1. wettelijk kader;
2. omvang van de budgetten;
3. inhoud van het werk;
4. organisatie van het werk.

Wettelijk kader

We krijgen te maken met drie nieuwe wetten, waarin taken van de rijks- en provinciale overheid worden overgedragen aan de gemeente. De invoering van deze wetten wordt ook wel de transitie of decentralisatie genoemd.

Omvang van de budgetten

- De drie transities gaan gepaard met bezuinigingen, die invloed zullen hebben op de omvang en organisatie van het sociale domein.
- Door meer lokale concurrentie en mogelijke herverdeling van budgetten, is de omvang van de budgetten onzeker.

Inhoud van het werk

Sinds een aantal jaren spreekt de overheid de burger steeds vaker aan op zijn eigen verantwoordelijkheid. Dit gedachtengoed kreeg enkele jaren geleden vorm in het programma 'Welzijn Nieuwe Stijl'.

Organisatie van het werk

- Hulp aan burgers is het uitgangspunt in het sociale domein; hoe en door wie dit georganiseerd wordt, is van onderschikt belang.
- De verdeling van het werk tussen organisaties en sectoren staat ter discussie; grenzen tussen organisaties en sectoren vervagen.
- Ondersteuning en participatie dicht bij de burger; de organisatie hiervan vindt zo veel mogelijk op buurtniveau plaats.

Strategische keuzes

Voor de komende jaren hebben we zeven speerpunten vastgesteld.

De eerste drie punten hebben betrekking op de invulling van onze dienstverlening.

De laatste vier gaan over onze organisatie in relatie tot de onze omgeving.

Invulling van onze dienstverlening

1. Preventie
2. Zelfredzaamheid
3. Activering & Participatie
4. Innovatie

Organisatie en omgeving

5. Partnerschap met de gemeente
6. Netwerken
7. Organisatie

In de hierna volgende paragrafen worden de speerpunten stuk voor stuk toegelicht.

Voor wie werken wij?

Onze organisatie richt zich op alle burgers in het werkgebied. Afhankelijk van hun mate van zelfredzaamheid en hun mate van participatie, benaderen wij hen op een andere manier.

Positie in het werkveld

Om de druk op zwaardere, specialistische hulp- en dienstverlening te verminderen, wordt het accent meer en meer gelegd op laagdrempelige hulp- en dienstverlening dicht bij huis. Dit wordt bij voorkeur uitgevoerd door vrijwilligers. Voor Impuls en Alcander betekent dit een centrale positie tussen het voorliggend veld en de 0^e en 1^e lijn.

1. Preventie

Preventie is het zo vroeg mogelijk signaleren van problemen, zodat we vroegtijdig ondersteuning kunnen bieden als dat nodig is. De ontwikkelingen in het sociaal domein bieden ons de kans om onze preventiefunctie te versterken omdat wij:

- in de buurten en wijken werken en de burgers daar goed kennen;
- laagdrempelige activiteiten en ontmoetingsmomenten organiseren;
- zicht hebben op allerlei regelingen;
- de sociale kaart van de wijk kennen;
- hulp- en dienstverlening door vrijwilligersorganisaties en professionals uit andere branches in kunnen schakelen als dat nodig is.

Samengevat: wij zetten in op versterking van burgerkracht, wijkkracht en informele ondersteuning.

2. Zelfredzaamheid

Burgers zijn in verschillende mate zelfredzaam. Wij bieden hen de ondersteuning die past bij hun niveau van zelfredzaamheid.

Zelfredzaam & meest actief

Het merendeel van de burgers heeft geen ondersteuning nodig en redt zich zonder onze ondersteuning ook wel. Zij zijn zelfredzaam. Als ze een enkele keer informatie of ondersteuning nodig hebben, maken ze gebruik van onze website, het online aanbod of komen ze voor algemene informatie of en doorverwijzing naar één van onze wijkpunten. Daarna gaan ze hun eigen weg weer.

Licht kwetsbaar en meest kwetsbaar

Een ander deel van de burgers redt het niet alleen en heeft begeleiding nodig. In onze aanpak staat het versterken van hun zelfredzaamheid centraal.

Zelfredzaamheid van kinderen en opvoeders

Bij het versterken van de zelfredzaamheid van kinderen en hun opvoeders, staat de eigen kracht van het gezin centraal. Samen met het gezin en het persoonlijk netwerk wordt een plan opgesteld: 1Gezin1Plan. Alle betrokken instellingen en professionals werken vanuit één geïntegreerde aanpak.

3. Activering en participatie

Participatie, het meedoen aan de samenleving is voor iedereen belangrijk. Mensen willen volwaardig onderdeel zijn van de maatschappij. Het gaat om werken, maar ook om het hebben van sociale contacten, het deelnemen en bijdragen aan de maatschappij, het opdoen van vaardigheden. Sommige mensen kunnen dit op eigen kracht, anderen hebben

daarbij ondersteuning nodig. De nieuwe Participatiewet legt nog meer nadruk op de eigen inzet van de burgers.

Mensen stimuleren om actief deel te nemen aan de maatschappij zit ons welzijnswerkers 'in de genen'. Denk hierbij aan het opzetten van activiteiten en voorzieningen.

De meest actieve en zelfredzame burgers hebben we hierbij hard nodig. Zowel om initiatieven op te zetten (inspraak) en als voor de uitvoering ervan (vrijwilligerswerk). Maar ook (licht) kwetsbare burgers en (nog niet) participerende burgers weten wij te activeren.

Tegelijkertijd werken we aan het versterken van de buurt- en wijkkracht. In iedere wijk dienen goede voorzieningen en een adequate infrastructuur te zijn om kwetsbare buurtbewoners te ondersteunen.

4. Innovatie

Innovatie in de relatie met de burger

In de relatie met de burger willen we meer dan voorheen de dialoog aangaan. Daarbij stellen we de vraag van de burger centraal en niet ons aanbod. Dat doen we door:

- vooraf: wat heeft de klant écht nodig;
- tijdens het dienstverleningsproces;
- na afloop: tijdens de verantwoording en door klanttevredenheidsonderzoek.

Is er geen oplossing voor een vraag of probleem voorhanden? Dan zoeken we samen met de burger naar een oplossing;

De kracht van de samenleving centraal

We willen ons focussen op de samenleving door:

- inspiratie te halen uit goede voorbeelden;
- nieuwe expertise in huis te halen wanneer deze niet (voldoende) aanwezig is;
- pilots voort te zetten en nieuwe pilots op te zetten;
- kansen die de inzet van het bedrijfsleven biedt bij de aanpak van maatschappelijke problemen te betrekken.

Innovatie in dienstverlening

We gaan de innovatie van onze dienstverlening verder uitbouwen door:

- partnerschappen aan te gaan met informele netwerken;
- extra te investeren in de deskundigheid van medewerkers om de vraag van de burger kritisch te onderzoeken;
- individuele dienstverlening zo veel mogelijk om te zetten in goedkopere, collectieve voorzieningen.

Innovatie met vrijwilligers

De komende jaren richten we ons minder op 'eigen' vrijwilligers en verleggen we de aandacht naar de activering van niet-betaalde inzet van burgers in de buurt of wijk.

Innovatie in professie

Het beleid om onze eigen professionaliteit verder te ontwikkelen, zetten we de komende jaren voort. Daarbij werken we aan verdere ontwikkeling van een zelfkritische houding, reflectie op ons handelen en ons innovatief en ondernemend vermogen.

Inhoudelijke innovatie

Voor de inhoud van ons werk spelen de drie transitie's een grote rol; er ontstaan nieuwe kansen, vooral als we ons richten op een integraal aanbod voor de drie transitie's.

5. Partnerschap met de gemeente

Onze relatie met de gemeenten waarvoor wij werken is op dit moment goed. Uiteraard vraagt een goede relatie om onderhoud.

6. Netwerken

Onze organisatie beschikt over een groot en actief netwerk en we werken vaak samen met partners, zowel in het dagelijks werk als aan innovaties. Daarnaast geven partners ons vaak de ruimte om de leiding te nemen in de transitie's. Deze positie in het netwerk willen we behouden en verder uitbreiden door samenwerking positief te benaderen.

Onze contacten met het bedrijfsleven zijn minder stevig. Daarom willen we onze relatie met het bedrijfsleven versterken.

7. Organisatie

Zorg voor massa en flexibiliteit

De organisatie zal een zekere omvang moeten houden om aan de verwachtingen van de opdrachtgevers te kunnen blijven voldoen. Een bepaalde schaalgrootte is nodig om de huidige staftaken, waaronder PR en R&D, uit te kunnen blijven voeren.

Uitbreiding van de inkomstenbronnen

Als gevolg van de drie transitie's beschikt de gemeente straks over financiële middelen die voorheen in handen van de Provincie of het Rijk lagen. Tegelijkertijd gaat de overdracht van deze middelen gepaard met bezuinigingen. De transitie's leveren op financieel vlak dus zowel kansen als bedreigingen op. Daarom willen we onze inkomstenbronnen uitbreiden.

Effectieve marketing en communicatie

In deze tijd van informatie-overkill zullen we op te vallen en ons te onderscheiden van anderen. Hiervoor is het nodig dat wij onze toegevoegde waarde kort en kernachtig weten te verwoorden.

Meer aandacht voor de promotie van ons werk is hierbij noodzakelijk. We doen al veel goede dingen. Nu nog zorgen dat de buitenwereld dit ook weet, zonder onszelf op de borst te kloppen.