



Strategisch Beleid 2017-2018

Met elkaar één doel voor ogen

Welschap Kinderopvang



Welschap Welzijn / MET Welzijn



Vastgesteld door de Raad van Bestuur

Naam, datum, handtekening

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht

Naam, datum, handtekening

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. Evaluatie vorige beleidsplan	5
2.1. Welzijn	5
2.2. Kinderopvang	6
3. Strategische doelen Welzijn	7
3.1. Stakeholders Welzijn	10
4. Strategische doelen Kinderopvang	12
4.1. Stakeholders Kinderopvang	15
5. Kwaliteit, personeel en communicatie uitgelicht	17

december 2016

Welschap

Lauraplein 1, 1961 GP Heemskerk

www.welschap.nl

Voorwoord

Met elkaar één doel voor ogen.

Waar gaat het om bij Welzijn en bij Kinderopvang? Wat is de kern waar ons werk om draait?

Waarom doen we wat we doen, wat willen we met ons initiatief op aarde zetten en waarom?

De toegevoegde waarde die de organisatie - samen met anderen - levert aan 'de klant' is wat mij betreft het antwoord op die vraag.

Bij **Kinderopvang** zijn we al lang meer dan alleen maar 'opvang'. We stimuleren kinderen om zich te ontwikkelen door hen uit te dagen, te laten spelen, door met andere kinderen op te trekken. En in het belang van deze ontwikkeling trekken we op met onze partners die hetzelfde doel voor ogen hebben. De basisscholen zijn voor ons een belangrijke partner, net als de Jeugdgezondheidszorg, de brede school, welzijn en vooral ook de ouders.

Het onderwerp 'samenwerking' loopt daarom als een rode draad door dit Strategisch Beleidsplan 2017 - 2018. In de afgelopen twee jaar hebben wij daarin al zinvolle eerste stappen gemaakt. In de komende twee jaar willen wij de ingezette koers bestendigen en verdiepen.

Bij **Welzijn** staat de bewoner centraal. Wat beweegt haar/hem, waar liggen de kansen en de mogelijkheden, welke ondersteuning en verbinding is nodig om weer op eigen kracht verder te kunnen? Mensen willen hun eigen weg volgen, verantwoordelijkheid nemen, zelf keuzes maken. Zo ontwikkelen en versterken ze het eigenaarschap over hun werk, wonen en leven. Ook als het tegenzit: bijvoorbeeld door ziekte, handicaps en werkloosheid. Wij zijn ervan overtuigd dat 'je eigen keuzes maken' bijdraagt aan de kwaliteit van leven - ook als er een ondersteuningsvraag of zorgvraag is. Om dienstverlening te kunnen bieden die daarbij aansluit, zetten wij hoog in op samenwerking met collega-organisaties in het sociale domein en de zorg. Het is noodzakelijk dat wij werken in netwerken en met elkaar, over organisatiegrenzen en -belangen heen, de dienstverlening bieden die de bewoner in staat stelt in de eigen kracht te staan. Ook voor Welzijn is samenwerking en verbinding een belangrijk onderwerp in dit Strategisch Beleidsplan.

Bij de totstandkoming van dit Strategisch Beleidsplan was het niet meer dan logisch dat we onze stakeholders hebben uitgenodigd om mee te denken over de wijze waarop wij – met elkaar – de toegevoegde waarde voor onze 'klanten' kunnen bereiken.

Net als bij het vorige Strategische Beleidsplan hebben de leidinggevenden en medewerkers van Welzijn en Kinderopvang meegedacht en een bijdrage geleverd aan de inhoud van dit beleidsplan.

Tilly Kersten

Raad van Bestuur Welschap

1. Inleiding

In dit beleidsplan ontvouwen we de hoofdlijnen van het bestuursbeleid en onze strategische keuzes voor de komende twee jaar. We geven aan waar wij ons op het gebied van welzijn en kinderopvang de komende jaren op willen richten. Het is een stip aan de horizon waar wij met de hele organisatie, in al haar geledingen, naar toe werken. Met het management, de teams, het ondersteunend personeel en de ondernemingsraad.

De uitvoering van het beleidsplan valt binnen de opgestelde begrotingen van 2017. In de loop van 2017 zullen we beoordelen of we in de begroting van 2018 rekening moeten houden met gewenste extra investeringen, teneinde de gestelde strategische doelen in 2018 te bereiken.

Het kader van dit beleidsplan is richtinggevend voor de jaarplannen, die meer in detail per werksort/team invulling geven aan de in dit plan geformuleerde doelen.

De hoofdlijnen van dit beleidsplan, vormen de basis van gesprekken over de voortgang en uitvoering van beleid tussen de Raad van Bestuur en het management enerzijds en controle/toezicht door de Raad van Toezicht anderzijds.

Leeswijzer

Het eerste hoofdstuk betreft deze inleiding, waarna in hoofdstuk 2 de evaluatie van het vorige beleidsplan kort aan bod komt. Vervolgens beschrijft hoofdstuk 3 de strategische doelstellingen van Welzijn (Heemskerk en Heerhugowaard) en hoofdstuk 4 de strategische doelstellingen van Kinderopvang. In beide hoofdstukken zijn de bijdragen vanuit de stakeholdersbijeenkomsten terug te vinden.

In de jaarwerkplannen werken we de strategische (sub)doelen verder uit op operationeel niveau. De jaarwerkplannen maken geen onderdeel uit van het Strategisch Beleidsplan.

2. Evaluatie vorige beleidsplan

In dit hoofdstuk evalueren we de doelstellingen over 2015 - 2016 voor Welzijn en Kinderopvang. In de totstandkoming van strategische doelstellingen 2015 – 2016 is MET Welzijn geen onderdeel geweest. Deze terugblik heeft daarom alleen betrekking op Welzijn Heemskerk. Welke doelen zijn (grotendeels) behaald maar moeten we nog verder verankeren. Met welke doelen hebben we een start mee gemaakt en wat vraagt de komende jaren om extra inzet en aandacht?

2.1. Welzijn

De strategische focus voor Welzijn Heemskerk in 2015 en 2016 was:

1. Sociale teams vormen de kern van het welzijnswerk. Onze andere welzijnstaken zijn rond de sociale teams georganiseerd en staan in verbinding met het team.
2. Wij richten ons steeds meer op de kwetsbare groepen en de wijze waarop de 'gewone' bewoners ondersteund kunnen worden in het maken van ruimte voor deze groepen
3. Wij gaan samenwerkingsverbanden aan met de zorg. Daarmee willen we een meerwaarde bereiken voor de bewoner doordat de zorg/ondersteuning dicht bij huis plaatsvindt en er sprake is van wederkerigheid.
4. 75% van de medewerkers Welzijn hebben zich omgevormd tot generalisten
5. Alle diensten van Welschap voor kinderen 0 – 12 jaar zijn met elkaar verbonden, inclusief opvoedondersteuning aan ouders/verzorgers.

Met ingang van 2016 hebben wij Basisteams Welzijn samengesteld, welke eenzelfde wijkindeling hebben als de Sociale Teams. Vanaf de start zijn werkers enthousiast aan de slag gegaan en komen zinvolle verbindingen tot stand. De komende jaren zal de inspanning gericht zijn op het optimaal profijt halen uit deze indeling.

In de afgelopen twee jaar is de focus meer komen te liggen op de kwetsbare bewoners. Met hen – en in samenwerking met andere organisaties – zijn activiteiten ontwikkeld, of is gekeken bij welke bestaande activiteiten zij aan kunnen sluiten. Het leggen van verbindingen met de zelfredzame bewoners is daarbij gedeeltelijk gelukt; hierin ligt nog een uitdaging voor de komende twee jaar.

De samenwerking met de zorg kan de komende jaren extra aandacht gebruiken. Contacten zijn er genoeg en op diverse fronten, het gaat erom die contacten te intensiveren.

Door de nieuwe indeling op basis van wijken, hebben medewerkers meer (in)zicht in elkaars werk gekregen. Het proces van generalistisch werken – met behoud van het eigen specialisme – is hiermee onomkeerbaar ingezet en gaan we de komende jaren verder verdiepen. De verbinding met de Kinderopvang in de eigen wijk is een onderdeel van de basisteams en blijft daardoor onder de aandacht.

2.2. Kinderopvang

De strategische focus voor Kinderopvang voor 2015 en 2016 was:

1. Er is een nauwe samenwerking tot stand gekomen met de basisscholen.
2. De peuterspeelzalen voldoen aan de eisen voor kinderopvang en zijn geïntegreerd.
3. Alle diensten van Welschap voor kinderen 0 – 12 jaar zijn met elkaar verbonden, inclusief opvoedondersteuning aan ouders/verzorgers.
4. Focus op wensen klant en alternatieve diensten.

We hebben de afgelopen twee jaar veel geïnvesteerd in een nauwere samenwerking met de scholen. Die vraagt echter voortdurende en gerichte aandacht, ook in de komende jaren. Na de eerste contactlegging is het van belang dit contact te verdiepen en de samenwerking op een hoger plan te brengen.

De harmonisatie van de peuterspeelzalen naar peuteropvang heeft landelijk vertraging opgelopen. Wij hebben ons hierop aangepast en derhalve komt dit punt weer terug in het volgende Strategische Beleidsplan.

De samenwerking met de activiteiten van Welzijn (met name de brede schoolactiviteiten) is de afgelopen periode op gang gekomen. Het blijft echter van belang om de Kinderopvang als partij in de wijk te profileren.

Het luisteren naar ouders en kinderen wat betreft hun wensen qua dienstverlening is altijd punt van aandacht. Dit is inmiddels zo verankerd in de manier van werken, dat wij dit niet meer als 'stip op de horizon' markeren. Wij zijn er zeker van dat dit onze aandacht heeft en blijft houden.

3. Strategische doelen Welzijn

De wijzigingen in het Sociaal Domein vragen om nieuwe werkwijzen, nieuwe manieren van organiseren. Wij hebben een vorm van dienstverlening voor ogen, ondersteunend en verbindend, maar hoe gaan we dat realiseren?

De basisteams vervullen hierin een cruciale rol. Zij vormen de basis om beter, anders te kunnen werken. Het is niet een kwestie van harder werken, maar van slimmer werken, door de kracht van de professionals optimaal te benutten.

We doen dit door de teams de ruimte te geven om te doen wat nodig is. De gestelde strategische doelen bieden een kader waarbinnen teams eigen beslissingen kunnen nemen. Ze nodigen uit tot onderlinge samenwerking en samenwerking met onze stakeholders, zodat we de doelen kunnen behalen. Het maakt medewerkers verantwoordelijk en eigenaar van het proces.

Welschap is voortdurend bezig met het leveren van een bijdrage aan het welzijn van bewoners. In dat kader is het vanzelfsprekend dat we ons bewust zijn van onze bijdrage op het gebied van duurzaamheid. Om onze ambities op dit onderwerp scherp te houden, is dit ook onderdeel van het Strategisch Beleidsplan.

Op basis van de interne en externe ontwikkelingen hebben wij vijf strategische doelen voor ogen:

1. Welzijn (Heemskerk en Heerhugowaard) is dicht bij de bewoners en makkelijk benaderbaar.
2. Samenwerking Zorg & Welzijn is versterkt.
3. Welzijn (Heemskerk en Heerhugowaard) is gericht op verbetering van het bereikte effect en de ervaren tevredenheid bij bewoners en organisaties door de verleende ondersteuning van Welzijn.
4. Welzijn (Heemskerk en Heerhugowaard) is duurzamer geworden.
5. Verantwoordelijkheden worden breed gedragen in de organisatie.

Hoofddoel 1 - Welzijn is dicht bij de bewoners en makkelijk benaderbaar

Uitgangspunt: Vragen worden vroeg opgepakt, preventieve werking. Signaleren en doorverwijzen, het eerste gesprek door iedereen te voeren. Op de hoogte zijn van organisaties waarnaar doorverwezen kan worden, aanvullend werken, dubbelingen uit het aanbod.

Ambities Heemskerk

- 1.1. Werken in de wijk, dichtbij bewoners is de basis. We werken ambulant, in herkenbare kleding en zijn generalisten met een specifieke kennis (opbouwwerk/ jongerenwerk).
- 1.2. Vrijwilligers en mantelzorgers zijn ondersteund waardoor zij zich minder belast voelen.
- 1.3. Informele netwerken in buurten zijn ondersteund door koppelen en activeren buurtbewoners (er zijn formats om eenvoudig activiteiten op te zetten beschikbaar).
- 1.4. Bar/balie vrijwilligers zijn getraind om signalen te herkennen, signalen worden gedeeld met de sociaal werkers.

Ambities Heerhugowaard

- 1.1. Heel MET is getraind op generalistische sociale kaart.
- 1.2. Een eenduidige wijze van vraagverheldering is ingebed in MET.

- 1.3. MET heeft een methodiek ontwikkeld en beschreven voor vrijwilligersondersteuning.
- 1.4. Mantelzorgondersteuning is, incl. mantelzorgmakelaar, ingebed in de teams in de wijken.
- 1.5. In Heerhugowaard zijn zelforganiserende mantelzorg ontmoetingsgroepen; waaronder een digitale mantelzorg ontmoetingsgroep.
- 1.6. Het mantelzorgpanel bestaat uit 15 mantelzorgers.

Hoofddoel 2 - Samenwerking Zorg & Welzijn is versterkt

Uitgangspunt: Zorginstellingen weten welke bewoners terug zijn gegaan in de dienstverlening van zorg. Welzijn gaat dit niet 'overnemen' maar is wel de partner die kan ondersteunen in de zelfredzaamheid/ eigen verantwoordelijkheid van de bewoner. Zorginstellingen en Welzijn trekken hier in gezamenlijk op vanuit de gezamenlijke visie dat bewoners tijd/ondersteuning nodig hebben om de eigen regie terug te pakken. Dit in de wetenschap dat er altijd bewoners zullen blijven die extra ondersteuning nodig hebben.

Ambities Heemskerk

- 2.1. Partner zijn in netwerken van de zorg en de samenwerking zoeken.
- 2.2. Sociaal team – ambulant sociaal werkers – collectieve arrangementen koppelen.
- 2.3. In gezamenlijkheid worden activiteiten en ontmoeting georganiseerd voor (kwetsbare) bewoners of bewoners 'in zorg'.

Ambities Heerhugowaard

- 2.1. MET heeft een welzijnsadviseur.
- 2.2. Huisartsen wijzen actief door.
- 2.3. Methodiek voor welzijn op recept is uitgewerkt en geïmplementeerd.
- 2.4. De eerste contacten met paramedici zijn gelegd.

Hoofddoel 3 - Welschap is gericht op verbetering - van het bereikte effect en de ervaren tevredenheid bij bewoners en organisaties door de verleende ondersteuning van Welschap

Uitgangspunt: om de bijdrage van Welzijn aan de beleidsdoelstellingen van de gemeenten te kunnen meten, is het van belang om het maatschappelijk effect van onze inspanningen te weten.

Het geeft een reflectie op ons werken: hoe ervaart de klant onze inspanning en hoe onze samenwerkingspartners? Maken wij echt het verschil zoals we het zouden willen?

Ambities Heemskerk

- 3.1. Instellen werkgroep rond effectmetingen.
- 3.2. Registratie ontwikkelen van gemaakte verbindingen tussen bewoners.
- 3.3. Tevredenheid bij partners in de wijk wat betreft samenwerking meten.

Ambities Heerhugowaard

- 3.1. Effectmetingen zijn betrouwbaarder en meer valide.
- 3.2. Rapportages bevatten meer sturingsinformatie voor opdrachtgever.
- 3.3. Netwerkgericht werken is optimaal doorgevoerd (o.a. via competentieontwikkeling).
- 3.4. Er is een beschreven en geïmplementeerde MET-methodiek met plannen van aanpak.

Hoofddoel 4 - Welschap is duurzamer geworden

Uitgangspunt: het gaat niet meer alleen om de vraag of wij met onze medewerkers onze klus goed doen, maar ook of wij – in relatie tot de wereld om ons heen – nog de ‘goede’ dingen doen. Behalve onze samenwerkingspartners (vullen we goed aan?) geldt dat ook voor de wereld in algemene zin. Wij nemen hierbij de drie P’s (People, Planet, Profit) als uitgangspunt.

Ambities Heemskerk

- 4.1. Planet: De vervuilende bus van Welzijn is eruit.
Medewerkers gaan lopend en fietsend de buurt in.
De buurtcentra doen aan afvalscheiding.
- 4.2. People: Deskundigheidsbevordering personeel en vrijwilligers.
Talenten van medewerkers worden gebruikt.
Meer ‘mindful’ werken (nader uit te werken hoe dit wordt ingevuld).
Buurtcentra schakelen om naar Fair Trade producten.
- 4.3. Profit: Buurtcentra (Spectrum, Schuilhoek, Soos Jansheeren en Citadel/Inside) worden als accommodatie optimaal ingezet en gebruikt.

Ambities Heerhugowaard

- 4.1. Planet: MET gebruikt de fiets of benenwagen voor werk-werkverkeer.
Bij MET wordt al het afval gescheiden.
Medewerkers printen minimaal (minimaal nog nader te definiëren).
Apparatuur wordt duurzaam ingezet (gemiddeld minimaal drie jaar).
- 4.2. People: De bedrijfskleding heeft een Fair Trade keurmerk en wordt lokaal gemaakt.
MET scoort een 8 bij het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek.
- 4.3. Profit: De opbrengst van de inzet van MET wordt door de effectmetingen weergegeven.
Door het vastleggen van werkkaders is een stabiele koers uitgezet.

Hoofddoel 5 – Verantwoordelijkheden worden breed gedragen in de organisatie

Elk team wordt de ruimte geboden om te kunnen doen wat nodig is. Aansluiten op de vraag, zelf beslissingen mogen nemen, direct mogen reageren op wat de situatie vraagt. Omdat te kunnen doen moet de verantwoordelijkheid op de werkvloer belegd worden.

Ambities Heemskerk

- 5.1. Medewerkers van Welzijn dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het werk (oogkleppen af, meedenken met elkaar, elkaar aanspreken). Teams maken hierover afspraken binnen het jaarwerkplan.
- 5.2. Intern netwerken: teams maken plan hoe dit op te pakken.
- 5.3. Teams maken jaarwerkplan en geven aan welk budget nodig is.

Ambities Heerhugowaard

- 5.1. MET heeft heldere kaders voor:
 - De vorm van werken.

- De inhoud overleggen.
 - De gewenste resultaten van teamrollen.
- 5.2. De procesbegeleiding van de teams is afgebouwd.
- 5.3. De teambudgetten worden aangewend voor inhoudelijke verbetering van het werk.
- 5.4. De ontwikkeling van faciliteiten afgerond.
- 5.5. MET heeft 100% zelforganisatie met een coachende leidinggevende.

3.1. Stakeholders Welzijn

Hoofddoel 1 - Welzijn is dicht bij de bewoners en makkelijk benaderbaar

Het zichtbaar en herkenbaar aanwezig zijn in de openbare ruimte draagt bij aan de benaderbaarheid. Wat nog een extra impuls kan gebruiken is het maximaal uit nutten van die openbare ruimtes. Bijvoorbeeld het gebruik van de supermarkten, sportfaciliteiten, cafés in de buurt als ontmoetingsplek. Een vast gezicht in de buurt is daarbij van belang, dat verlaagt de drempel.

De kanteling die Welzijn maakt in een andere werkwijze, vraagt ook een kanteling binnen de gemeente. Een andere aanpak/benadering door Welzijn vraagt immers een andere manier van verantwoording (er wordt immers iets anders geleverd) en een zekere handelingsvrijheid.

Welzijn is dicht bij bewoners door:

- In te blijven zetten op het ontmoeten en activeren van bewoners in de openbare ruimte in herkenbare kleding.
- Oog te blijven hebben voor de groepen die je desondanks niet bereikt; door te blijven zoeken naar andere contactmomenten. Dit kan ook in de vorm van huis aan huis info met verschillende mogelijkheden voor contact.
- Activiteiten zo positief en laagdrempelig mogelijk te (laten) organiseren.

Hoofddoel 2 - Samenwerking Zorg & Welzijn is versterkt

Het was opvallend dat in veel opmerkingen is gepleit voor het met elkaar aan de slag gaan. Geen vergadersessies of uitwisseling via stukken, maar het contact actief op zoeken. Het liefst met een vast contactpersoon. Wanneer de gemeenschappelijke deler bekend is en het doel duidelijk, is het tijd om aan de slag te gaan. Ruimte om te experimenteren wordt daarbij van groot belang geacht. Tegelijkertijd ook de kanttekening van twee verschillende culturen. Misverstanden liggen op de loer omdat Welzijn en Zorg niet dezelfde taal spreken.

Verdere versterking in de samenwerking tussen Zorg en Welzijn door:

- Het veld te bezoeken, gesprekken te voeren, ervaringen uit te wisselen. Weten waar je elkaar aanvult.
- Integrale benadering. Pak met elkaar een activiteit op waarin ruimte is om te pionieren, los te komen van de standaard aanpak en of werkwijze. Begin (met bijbehorend eigen budget) vanuit de werkvloer.
- Goede ervaringen op te doen en deze met elkaar te delen.

Hoofddoel 3 - Welschap is gericht op verbetering van het bereikte effect en de ervaren tevredenheid bij bewoners en organisaties door de verleende ondersteuning van Welschap.

Algemeen bij meten: Sta stil bij wat je bereikt hebt, vier je successen. Richt je vooral op de lange(re) termijn. Realiseer je dat het effect vaak ook tot stand komt met inbreng van anderen.

Verbetering bereikt effect

- Meting van effect op basis van de ervaring van bewoners (gevoelswaarde versus feiten). Dat vraagt om vertrouwen en dus om tijdsinvestering.
- Het meten van een effect na een incident heeft een meerwaarde.
- De duurzaamheid van het effect meten. Dit geeft direct mogelijkheid voor nazorg, vinger aan de pols.
- Goede vraagstelling bij metingen is een vak apart. Persoonlijke verhalen, beeldmateriaal geeft aanvullende inzicht in effect.

Verbetering bereikte klanttevredenheid

- Meet of de bewoner weet waar hij of zij terecht kan met een vraag, of de bereikbaarheid voldoende is. Dit geldt ook voor de tevredenheid bij organisaties over de samenwerking.
- Door inzet van sociale media geef je de ander een laagdrempelig podium waar men zich uit kan spreken.

Hoofddoel 4 - Welschap is duurzamer geworden

Het begrip duurzaamheid is ook door de stakeholders op verschillende manieren ingevuld. Behalve op het gebied van milieu (Planet), stond ook de duurzaamheid in personeelsbeleid (People) en een stabiele en betrouwbare samenwerking (Profit) centraal.

Profit:

- Integrale aanpak gedurende het jaar (dus niet afhankelijk van projecten, gelegenheden, activiteiten) gericht op gedeelde doelen en voor langere tijd.
- Delen van werkplekken met andere organisaties.

People:

- Medewerkers stimuleren blijvend te leren en zich te ontwikkelen.
- Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen.

Planet:

- Gebruik het als 'tool' van sociaal werkers (projecten stimuleren met samenwerkingspartners bv. zonnepanelen in de buurt).
- Creëer bewustwording bij de bezoekers, buurtbewoners.

4. Kinderopvang

In de afgelopen jaren heeft de tendens van de vorming van Integrale Kindcentra zich landelijk voortgezet. Wellicht is 'alles onder één dak' niet altijd het doel dat nagestreefd wordt, maar de wens tot verdere samenwerking is duidelijk aanwezig. Scholen zijn steeds uitgesprokener over de wens om – vooruitlopend op de harmonisatie – met peuteropvang te starten in hun school. Het werken aan doorgaande leerlijnen, warme overdrachten kan hierdoor meer vorm krijgen.

Deze ontwikkelingen vragen een andere manier van organiseren. Wil de samenwerking met scholen verdere verdieping krijgen, dan is het van belang om één aanspreekpunt te hebben. Dat is voor ons de reden geweest om de aansturing van de verschillende locaties (kinderopvang en peuterspeelzalen) per 2016 anders vorm te geven. De komende jaren krijgt dit een vervolg.

Na jarenlange krimp in de Kinderopvang, zien wij dat de markt zich in 2016 aan het herstellen is. Er is weer meer vraag naar Kinderopvang ontstaan. Dat betekent dat wij de komende jaren meer (financiële) ruimte hebben om te investeren in de deskundigheid van het personeel. De intensievere samenwerking met scholen, vraagt van onze pedagogisch medewerkers en assistent leidinggevenden meer specifieke kennis. Dat is de reden dat wij ons verder willen bekwamen in het opvangen van kinderen die wel op het basisonderwijs zitten, maar speciale aandacht/aanpak nodig hebben.

Tot slot vinden wij het van belang om ons sterker bezig te houden met het onderwerp duurzaamheid. Op simpele wijze is al veel te winnen. Wij zetten ons daarvoor in en nemen – waar mogelijk – de kinderen daarin mee.

Op basis van de interne en externe ontwikkelingen hebben wij zes strategische doelen voor ogen:

1. Door ontwikkelen van de samenwerking met scholen.
2. Welschap Kinderopvang is een gewaardeerde samenwerkingspartner in de wijk.
3. Van passend onderwijs naar passende BSO¹.
4. Welschap is een organisatie die zich ontwikkelt naar een duurzame organisatie.
5. Verantwoordelijkheden worden breed gedragen in de organisatie.
6. Peuterspeelzalen zijn omgevormd tot peuteropvang.

Hoofddoel 1 - Door ontwikkelen van de samenwerking met scholen

Dit kan betekenen richting IKC, maar dit is niet altijd een mogelijkheid. In dat laatste geval is intensieve(re) samenwerking het doel.

Ambities KDV²/ peuterspeelzalen/ peuteropvang

- 1.1. De drempels tussen vooropvang en school onder 1 dak zijn voor kinderen lager, de deuren staan voor elkaar open.
- 1.2. Elke vooropvang en school gaat verder met de gestarte samenwerking; het opzetten van peuteropvang is een mogelijkheid.

¹ Buitenschoolse opvang

² Kinderdagverblijven

Ambities BSO

- 1.1. BSO en school wisselen informatie uit. Voor pedagogisch medewerkers, leerkrachten en ouders is dat bekend en vanzelfsprekend, het dient de doorgaande lijn voor het kind.
- 1.2. De deuren gaan open... In 2017 houden alle locaties 2x een open dag met diverse activiteiten.
- 1.3. We hebben inhoudelijke afstemming met de scholen wat betreft thema's, activiteiten en deskundigheidsbevordering.
- 1.4. Waar mogelijk ondersteunen school en BSO elkaar wat betreft personele inzet.

Hoofddoel 2 - Welzijn Kinderopvang is een gewaardeerde samenwerkingspartner in de wijk

We maken een onderdeel uit van de wijk waardoor mogelijk co-creaties kunnen ontstaan met buurtorganisaties zodat we zichtbaarder zijn. Dit betekent dat wij moeten weten wat er in de wijk speelt, maar ook dat organisaties ons weten te vinden.

Ambities KDV/ peuterspeelzalen/ peuteropvang

- 2.1 Er is een communicatielijn tussen de diverse medewerkers van Welschap die in een wijk werkzaam zijn, waardoor het werk over en weer versterkt wordt.

Ambities BSO

- 2.1. We zorgen dat we elkaar kennen. Leidinggevenden kennen de sociale-/wijkteams.

Hoofddoel 3 - Van passend onderwijs naar passend BSO

Welschap is toegerust om alle kinderen vanuit het onderwijs de BSO te bieden die zij nodig hebben. Dit betekent dat we na moeten denken over wat de(rand) voorwaarden zijn waaronder we dit ook werkelijk uit kunnen voeren en tegen welke prijs.

Ambities BSO

- 3.1. Onze BSO is voor alle kinderen. Onderzoek doen naar wat nodig is om dit te bewerkstelligen, plan van aanpak, implementatie en/of pilot.

Hoofddoel 4 - Welschap is een organisatie die zich ontwikkelt naar een duurzame organisatie

Wanneer we ons inzetten voor de ontwikkeling van kinderen is het niet meer dan logisch dat wij ook onze verantwoordelijkheid nemen als het gaat om een gezonde wereld. Dat is de plek waar deze kinderen opgroeien. Wij nemen hierbij de drie P's (People, Planet, Profit) als uitgangspunt.

Ambities KDV/ peuterspeelzalen/ peuteropvang

- 4.1. Planet Elk locatieteam gaat op de eigen locatie bewust om met milieu en energie.
- 4.2. People Welschap is in balans wat betreft flexibele schil en vast personeel.
Elk locatieteam is verantwoordelijk voor een duurzaam werkklimaat waar medewerkers kunnen groeien en oog hebben voor elkaar.
- 4.3. Profit Elke locatie zet zich in voor een maatschappelijk doel waar milieu en kinderen in samen komen.

Ambities BSO

- 4.4. Planet BSO gaat op zoek naar samenwerkingspartners/ leveranciers, die aantoonbaar duurzaam, maatschappelijk verantwoord ondernemen.
Elke locatie kiest elk jaar minimaal één onderwerp in het kader van duurzaamheid om uit te werken. Kinderen worden hierbij betrokken.
Proces van bewustwording is op verschillende fronten in gang gezet.
- 4.5. People BSO streeft naar duurzaam personeelsbeleid op het gebied van continuïteit.

Hoofddoel 5 - Verantwoordelijkheden worden breed gedragen in de organisatie

Met elkaar verantwoordelijk voor het aantrekken en behouden van klanten, focus op de wens van klanten, vernieuwing van het aanbod, het leveren van kwalitatief goed werk, het verdelen van de werkzaamheden.

Ambities KDV/ peuterspeelzalen/ peuteropvang

- 5.1. Elk locatieteam KDV/PSZ³ voelt zich verantwoordelijk voor alle taken en verantwoordelijkheden binnen de locatie (naast het directe werk met kinderen).
- 5.2. Een assistent leidinggevende/trekker VVE⁴KDV zorgt met de werkgroep VVE inhoud van het VVE-programma voor alle KDV's en houdt toezicht op de kwaliteit volgens de VVE-normen.
- 5.3. Elke peuterspeelzaalmedewerker is zelf verantwoordelijk voor de eigen tijdregistratie.

Ambities BSO

- 5.1. Eind 2018 maakt de progressiegerichte aanpak deel uit van de (pedagogische) werkwijze van Welschap, door iedereen gedragen en uitgevoerd.
- 5.2. De leidinggevende neemt bij communicatie met de teams de gedachtenvorming van het managementteam mee, om beïnvloeding door medewerkers mogelijk te maken.

Hoofddoel 6 - Peuterspeelzalen zijn omgevormd tot peuteropvang

Welschap voldoet aan de wettelijke normen waaraan de nieuwe peuteropvang per 1 januari 2018 moet voldoen.

Ambities VVE/ peuterspeelzalen/ peuteropvang

- 6.1. De harmonisatie peuterspeelzalen start in het overgangsjaar 2017, zodat die in 2018 in een definitieve vorm kan ingaan.

³ Peuterspeelzaal

⁴ Voor- en vroegschoolse educatie

4.1. Stakeholders Kinderopvang

Hoofddoel 1 - Door ontwikkelen van de samenwerking met scholen

Het belang van verdergaande samenwerking wordt gedeeld. Intensivering van de samenwerking is in het belang van de juiste ondersteuning van het kind en de ouders. Vanuit de stakeholders kwam de vraag naar voren of de verschillende partijen in de school elkaar wel voldoende informeren over de eigen werkzaamheden. Dit is van belang om de samenwerking verder te brengen.

De samenwerking met scholen is geïntensiveerd door:

- Een duidelijk geformuleerd gemeenschappelijk doel.
- Met elkaar (JGZ⁵, school en kinderopvang) te werken aan de doorgaande lijn.
- Welschap Kinderopvang wil betrokken zijn bij de werkgroep doorgaande lijn waaraan ook JGZ deelneemt.
- Het delen van informatie over de eigen werkzaamheden.
- Het terugkoppelen/overdragen (met toestemming van ouders) van informatie aan elkaar.

Hoofddoel 2 - Welzijn Kinderopvang is een gewaardeerde samenwerkingspartner in de wijk

Een wijk lijkt een vanzelfsprekende eenheid, maar soms zijn er praktische belemmeringen zoals bijvoorbeeld een gemeentegrens die dwars door een wijk heen loopt. Verder zijn er veel verschillende partners in een wijk en de vraag is of de diverse belangen met elkaar te matchen zijn. Duidelijk is wel dat alle samenwerking begint bij zichtbaarheid en herkenbaarheid. Je moet te vinden zijn. Meerdere malen is het Sociaal Team genoemd als belangrijke partner in de wijk. Maak je daar als KOV bekend!

Welschap KOV is een gewaardeerde samenwerkingspartner in de wijk door:

- Contact te leggen/ te onderhouden met het Sociaal Team in de wijk.
- Het Sociaal team heeft een vast contactpersoon in elke vestiging van Welschap.
- Medewerkers Welschap weten wat het Sociaal team te bieden heeft en kan ouders daarvan op de hoogte stellen.
- Samenwerking met de JGZ te intensiveren.
- Overleggen en afstemmen rondom de ontwikkeling van het kind (met toestemming ouders).
- Het geven van workshops/lezingen van JGZ aan ouders van kinderen 0 / 4 jaar.
- Medewerkers Welschap weten wat JGZ te bieden heeft en kan ouders daar op attenderen.

Hoofddoel 3 - Van passend onderwijs naar passend BSO

Door de stakeholders is opgemerkt dat sommige kinderen maatwerk nodig hebben om tot hun recht te komen. Dat geldt in school, maar ook in de BSO. Maatwerk vraagt extra tijd en dus geld. Tegelijkertijd herkennen de stakeholders zich in de wens, om te komen tot een BSO waarin voor alle kinderen een plek is, uitgaande van de behoefte en mogelijkheden van dat unieke kind.

⁵ Jeugdgezondheidszorg

Opvang van alle kinderen – in het kader van passend onderwijs – is bij de BSO mogelijk door:

- Gebruik te maken van elkaars expertise rondom zorg en ontwikkeling van het kind (en de ouders).
- Met toestemming van de ouders afstemmen/ overleg tussen school, JGZ en Welschap.
- Opstellen plan van aanpak voor het kind door school in samenwerking met BSO en ouders.
- Deskundigheidsbevordering van medewerkers, zodat zij toegerust zijn om kinderen met een speciale behoefte in de groep te laten passen.
- Gezamenlijke trainingen voor medewerkers school en BSO medewerkers.

Hoofddoel 4 – Welschap is een organisatie die zich ontwikkelt naar een duurzame organisatie

Het begrip duurzaam is door de stakeholders vooral vertaald in een duidelijke (integrale)visie, die breed gedragen wordt in de organisatie zodat er voor meerdere jaren een stabiele koers wordt uitgezet.

Profit:

- Integrale visie van onderwijs, JGZ en Welschap, bijvoorbeeld op de doorgaande ontwikkelingen.
- Samenwerking met JGZ intensiveren.
- Samenwerken met partners op het gebied van het promoten/aanleren van gezond gedrag.
- Samenwerking in het JOGG⁶ project.

People:

- Medewerkers meenemen in visie ontwikkeling, zodat het breed gedragen wordt en daardoor duurzaam wordt.

⁶ Jongeren op Gezond Gewicht

5. Ingezoomd op kwaliteit, personeel en communicatie

Wij proberen de risico's vooraf in te schatten en goed te managen, brengen processen en activiteiten met elkaar in verband en leggen afspraken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vast.

Wij toetsen onze dienstverlening door regelmatig te evalueren; intern met medewerkers en extern met de gemeente, maatschappelijke partners en klantgroepen.

Wij willen dat onze klanten en samenwerkingspartners tevreden zijn over de activiteiten en dienstverlening die wij bieden. Medewerkers zijn zich bewust dat het leveren van kwaliteit van essentieel belang is. Zij leveren allemaal hun bijdrage aan het voortdurende proces van ontwikkelen en verbeteren van de dienstverlening.

Leren en jezelf ontwikkelen vormen een vanzelfsprekend onderdeel van het werk en alledaagse leermomenten grijpen we aan voor verbreding en progressie. We zorgen dat medewerkers ruimte hebben om hun ervaringen te delen en te reflecteren op hun eigen handelen en deskundigheid. Zij nemen deel aan scholing, trainingen en intervisie.

Wij stimuleren medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen voor hun loopbaan en duurzame inzetbaarheid.

Wij streven doelgerichte en op de betrokkenen afgestemde interne en externe communicatie na en benutten daarbij passende eigentijdse online mogelijkheden.

Intern zorgen we dat medewerkers snel toegang hebben tot de juiste informatie om hun werk goed te kunnen doen. We betrekken hen bij de ontwikkelingen en informeren hen op het juiste moment over besluiten. We zorgen dat zij ervaringen en ideeën kunnen delen en bieden mogelijkheden om professioneel te (leren) communiceren.

Extern hebben we oog voor heldere, herkenbare en passende communicatie met bestaande en potentiële klanten, onze opdrachtgever en onze samenwerkingspartners. We zetten geschikte eigentijdse middelen en media in die aansluiten bij de leefwereld en verwachtingen van de diverse doelgroepen. We zorgen dat informatie duidelijk is en eenvoudig te vinden.

Medewerkers zijn zich bewust van hun ambassadeurschap en kunnen uitleggen waar Welschap voor staat. Zij praten over wij als het over collega's of andere locaties of werksoorten gaat en brengen in houding, woorden en daden Welschap positief naar buiten.