

# Meerjarenvisie 2020 - 2022

## Stichting Welzijn Westerwolde (SWW)



voor mekaar.

## Inhoudsopgave

## Voorwoord

## MEERJARENVISIE 2020 – 2022 SWW

1. Inleiding
  
- 2. Strategische positionering SWW**
  - 2.1 Inhoudelijke kaders
  - 2.2 Gemeentelijke visie op het sociaal domein
  
- 3. Waar staat en gaat SWW voor?**
  - 3.1 Algemene doelstellingen
  - 3.2 Visie, missie en ambitie
  - 3.3 Waarden en kenmerken
  
- 4. Beleidslijnen en beoogd maatschappelijk effect**
  - 4.1 Jeugd- en Jongerenwerk
  - 4.2 Welzijn
  - 4.3 Maatschappelijk Werk
  - 4.4 Materiële Dienstverlening

## Bijlagen

1. Organogram SWW en toelichting
2. Planning- en Control Kalender 2020 - 2022

## Voorwoord

Bij organisatieontwikkeling wordt het ‘richten’ idealiter gevolgd door het *inrichten* respectievelijk het *verrichten* van de organisatie.

Missie, visie en gedeelde kernwaarden kunnen worden opgevat als het ‘richten’ van een organisatie: waar richten we ons op, waar ‘staan’ en ‘gaan’ we voor? Waar dromen we van, wat willen we met elkaar eigenlijk bereiken? En: op basis van welke kernwaarden voelen we ons in het werk met elkaar verbonden en spreken we elkaar aan? Deze vragen gaan over de verbinding tussen individuele *drive* en motivatie en de missie en visie van de organisatie, zoals in deze Meerjarenvisie 2020-2022 zal worden besproken.

Hierbij is gebruikt gemaakt van diverse beleidsdocumenten van de gemeente Westerwolde. Ook is gebruik gemaakt wat door diverse werkgroepen is opgeleverd tijdens het voortraject (2019) van de fusie tussen Stichting Welzijn Bellingwedde en Stichting Rzijn, waaruit Stichting Welzijn Westerwolde (SWW) per 1 januari 2020 het levenslicht zag.

Het ‘inrichten’ betreft de structuur van de organisatie. Enkele belangrijke kwesties in dit kader zijn:

- Allereerst de keuze om het grote, landelijke werkgebied op te splitsen in drie gebiedsteams, elk uitgerust met de voor het gebied benodigde expertises<sup>1</sup> om integraal te kunnen werken. De personele samenstelling van deze gebiedsteams vormde nog een hele puzzel, maar per 1 maart jl. zijn ze dan van start gegaan, voorzien van een standaardagenda en een beschrijving van aanmeldproces. Helaas barstte medio maart de coronacrisis wat de start van de gebiedsteams bemoeilijkt.
- Een tweede inrichtingskwestie is de eind 2019 aangebrachte inhoudelijke ordening van de vele werkprocessen van SWW in vier programmalijnen annex vakgroepen (zie paragraaf 1.1 van het Jaarplan 2020 - 2021). De vakgroepen hebben door de coronacrisis zelfs hun eerste vergadering (gepland voor tweede helft maart) niet gehaald, maar roeien - net als de gebiedsteams - met de riemen die we hebben zodat de onvermijdelijke stagnatie tot een minimum beperkt blijft.

Bij het opstellen van deze Meerjarenvisie 2020-2022 hebben staffunctionarissen, gebiedscoördinatoren en vakgroepvoorzitters actief meegelezen en deze waar nodig van commentaar voorzien. Verdere interne verspreiding vindt plaats na accordering door Ondernemingsraad, Raad van Toezicht en de gemeente.

*Mei 2020*

*Freek Nauta  
Directeur-Bestuurder SWW*

---

<sup>1</sup> Zie hoofdstuk 4 (eerste paragraaf) voor een opsomming van de verschillende deskundigheidsgebieden.

# MEERJARENVISIE 2020 – 2022 SWW

## 1. Inleiding

SWW is eind 2019 ontstaan uit een fusie van de welzijnsstichtingen Rzijn en Welzijn Bellingwedde. Een nieuwe organisatie, dat vraagt om een nieuw strategisch beleid om in te kunnen spelen op veranderingen in de samenleving, wet- en regelgeving en op de veranderende prioriteiten van de gemeente.

De gemeente Westerwolde heeft een transformatie ingezet die moet leiden tot vernieuwing van het sociale domein. In de beleidsnota “Visie sociaal domein 2019-2022” zijn de kaders hiervoor weergegeven.

Als Welzijn Westerwolde voelen we ons hierbij betrokken en hebben we regelmatig constructief overleg over de werkwijze en de mogelijkheden binnen de subsidieafspraken.

De algehele toename van het welvaartspeil heeft veel mensen mondiger, individualistischer, onafhankelijker en mobieler gemaakt. Tegelijkertijd zijn er mensen die kwetsbaar zijn, het tempo van maatschappelijke veranderingen niet bij kunnen houden of door tegenslag onze ondersteuning nodig hebben.

De focus van ons beleid en de inzet en het enthousiasme van onze medewerkers zijn erop gericht om dichtbij de inwoners te staan en om diensten en faciliteiten te verlenen die hen versterken in hun maatschappelijk functioneren, en de gemeenschapszin (noaberschap) vergroten.

Evenals de voorgaande jaren het geval was met de stichtingen Rzijn en Welzijn Bellingwedde, zal SWW dichtbij en herkenbaar voor onze inwoners opereren. In onze aanpak en werkwijze staat het behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners centraal. Hierbij geldt als uitgangspunt dat inwoners uiteindelijk zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk zijn of blijven.

Het werkgebied omvat alle inwoners, van jong tot oud in Westerwolde. Hierbij hanteren we een integrale, klantgericht benadering, verspreid over drie ‘gebieden’, namelijk:

- **Westerwolde - Noord**  
Dit gebied wordt bediend vanuit de Steunstee’s Bellingwolde, Blijham en Wedde, plus twee jongerencentra.
- **Westerwolde - Midden**  
Dit gebied wordt bediend vanuit de Steunstee’s Vlagtwedde en Sellingen, plus twee jongerencentra.
- **Westerwolde - Zuid**  
Dit gebied wordt bediend vanuit de Steunstee Ter Apel, plus een jongerencentrum.

## 2. Strategische positionering

Welzijn Westerwolde opereert in een lokaal en regionaal krachtenveld dat zowel complex als dynamisch is, zoals de wereld van het 'sociaal domein' in het algemeen te typeren is.

Wij profileren ons als netwerkorganisatie, die zich open en constructief opstelt in de diverse netwerken met andere organisaties die zorg of ondersteuning bieden. Ons motto hierbij: *'Alleen ga je misschien sneller, maar samen kom je verder'*.

Welzijn Westerwolde wordt 1 op 1 gefinancierd (gesubsidieerd) door de gemeente Westerwolde, die zich hiermee verzekerd weet van een brede, professionele welzijnsorganisatie die een centrale rol vervult in het zogeheten voorliggend veld.

De verhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer wordt ook wel eens geduid in het termen van het 'wat' resp. het 'hoe': de gemeente bepaalt dan wát bereikt moet worden, en SWW bepaalt zelf h<sub>oe</sub> we dit doen.

Deze voorstellingwijze is op zich niet onjuist, maar ook enigszins zwart-wit als je deze afzet tegen de dagelijkse praktijk, waarbij SWW vanuit haar signaleringsfunctie zelf ook maatschappelijke issues signaleert en 'agendeert' (het 'wat'). Terwijl omgekeerd de gemeente soms uitgesproken opvattingen heeft over 'hoe' we aan onze maatschappelijke ambities moeten werken. Het meest evidente voorbeeld van dit laatste is de integrale, gebiedsgerichte wekwijze die de nieuwe stichting – overigens uit volle overtuiging - aan het implementeren is.

Liever dan (schijn)tegenstellingen tussen opdrachtgever en -nemer of het 'wat' en het 'hoe' te benoemen, wijzen we op dagelijkse praktijk waarin veel en goed wordt samengewerkt tussen Welzijn Westerwolde en de gemeente Westerwolde. Dit gebeurt met belangstelling voor elkaars ideeën en respect voor elkaars positie. De gedeelde wens om samen te werken aan een zelfredzame, inclusieve samenleving in Westerwolde dient daarbij als ons 'psychologisch contract' wat de jaarlijkse subsidiebeschikking ver te boven gaat.

Welzijn Westerwolde hoopt de komende jaren vanuit een relatief autonome positie maar in nauwe samenspraak met de gemeente haar belangrijke werk voor de inwoners van de gemeente Westerwolde te blijven doen.

Van strategisch belang is ook dat SWW als kleine organisatie in Oost-Groningen een aantrekkelijke werkgever is. Zonder goed gekwalificeerde medewerkers kunnen we onze doelen immers moeilijk(er) verwezenlijken. Daarom heeft SWW goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (zoals een plezierige, open en op ontwikkeling gerichte werkcultuur) hoog in het vaandel staan.

### 2.1 Inhoudelijke kaders

De gemeenteraad van Westerwolde heeft in september 2019 de beleidsnota 'Visie op het sociaal domein 2019-2022' vastgesteld. Voor de dienstverlening in het sociaal domein zijn hierin de volgende leidende principes vastgesteld, die door Welzijn Westerwolde volledig onderschreven worden:

1. De zorgvraag van de inwoner staat centraal. De eigen kracht als uitgangspunt is geen reden om een maatwerkvoorziening te weigeren.
2. Laagdrempelig zijn en 'niet doorschuiven maar aanschuiven'. Een vraag kan overal binnenkomen. Integrale dienstverlening staat voorop.
3. Regels moeten ondersteunen. Simpel wat simpel kan en vooral niet problematiseren. Uitgaan van mogelijkheden. Beleid volgt op uitvoering.
4. We kunnen het niet alleen; integraliteit, samenhang en ketenbenadering zijn van groot belang.

5. Hierbij willen we zoveel mogelijk de basisinfrastructuur, die er al is, kritisch benutten.
6. We passen gedrag en houding aan op bovenstaande.

De gemeente vindt het van belang om verbindingen te leggen tussen hulpverleners, formele en informele hulp, levensdomeinen, beleidsterreinen en sectoren. De inzet in het sociaal domein blijft erop gericht om zorg, ondersteuning en participatie dichtbij, betaalbaar, bereikbaar en kwalitatief goed te organiseren. Samenwerking in de volle breedte met de ketenpartners is hierbij essentieel.

Er dient sprake te zijn van transformatie, waarbij wordt ingezet op preventie, integraliteit en eenvoud. Op versterking van het voorliggend veld derhalve, waardoor het beroep op specialistische tweedelijnszorg en -voorzieningen afneemt.

## **2.2 Gemeentelijke visie op het sociaal domein**

De gemeentelijke visie op het sociaal domein, waaruit we in het navolgende met instemming citeren, laat zich puntsgewijs als volgt samenvatten:

- De inwoner staat centraal en wordt integraal benaderd en bediend.
- Iedereen doet mee naar vermogen.
- We bevorderen de eigen kracht van inwoners en het samen redzaam zijn. Daarbij staan we voor een goede, integrale dienstverlening en zorgen voor goede informatievoorziening.
- We zijn laagdrempelig, we denken mee en denken innovatief wanneer dat onze inwoners helpt. We zorgen dat onze inwoners zo min mogelijk administratieve ballast ervaren en we communiceren helder en tijdig. Uiteraard verbeteren we continue onze dienstverlening door te luisteren naar suggesties van onze inwoners.
- We positioneren ons als 'voorliggend veld' sterk, herkenbaar en goed toegankelijk.
- We willen in samenwerking met onder andere het voorliggend veld, de welzijnsinstelling en onze eigen gebiedsregisseurs in alle plaatsen, dorpen en buurten bekende en herkenbare 'oren & ogen' positioneren. Zij kunnen ons immers tijdig informeren over situaties waarbij een actieve inzet en regierol van de gemeente noodzakelijk is.

### 3. Waar staat en gaat Welzijn Westerwolde voor?

SWW staat dichtbij de inwoners en werkt nauw samen met inwoners en strategische partners om te komen tot antwoorden op maatschappelijke vraagstukken. SWW is een professionele en flexibele organisatie die snel en slagvaardig inspeelt op ontwikkelingen in de samenleving, in het bijzonder in de gemeente Westerwolde.

Wij willen een 'lerende organisatie' zijn, waar voortdurende scholing en ontwikkeling centraal staan, evenals professionele (zelf)reflectie.

De nieuwe organisatie 'staat voor lokale verankering en duidelijke zichtbaarheid in de gemeenschap, door middel van de lokale steunpunten (Steunstees), door vertegenwoordiging in diverse netwerken én: door 'erop af' te gaan!

De SWW hanteert een integrale, klantgerichte werkwijze, korte lijnen naar de gemeente en andere partners, snelle signalering en lokale dienstverlening.

#### 3.1 Algemene doelstellingen

1. Het behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners. Hierbij staat voorop dat de inwoners uiteindelijk zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk blijven of worden.
2. Een financieel gezonde organisatie met voldoende reserves, waarbij systematisch wordt gewerkt aan de kwaliteit van de dienstverlening en de borging daarvan.

#### 3.2 Visie, missie en ambitie

De SWW is een brede maatschappelijke instelling op het gebied van welzijn. In werkgroepen ter voorbereiding op de fusie is in 2019 uitgebreid gesproken over de visie en ambitie van de organisatie. Op basis daarvan zijn de onderstaande visie, missie en ambities geformuleerd.

##### Visie: SWW 'staat' voor:

SWW staat voor een inclusieve samenleving, waarbij we iedereen in Westerwolde laten voelen dat hij of zij ertoe doet.

Welzijn Westerwolde werkt aan waardevolle verbindingen tussen mensen, tussen groepen in de samenleving en tussen organisaties.

Wij staan voor onze klanten en werken aan een verbetering van individueel welzijn en het verbeteren van de maatschappelijke positie, zodat iedereen kan voelen en ervaren dat hij of zij ertoe doet.

##### Missie: SWW 'gaat' voor:

Welzijn Westerwolde wil de verbinding zijn tussen mens en samenleving, voor wie dat nodig heeft, op een manier die bij hem/haar past. "Voor mekaar" luidt ons motto.

Ieder individu is waardevol en iedereen heeft zijn sterke kanten en talenten. SWW ziet de waarde van elk individu, ondersteunt hem of haar om deze kracht te benutten om zelf vorm en inhoud aan het leven te geven en in contact te staan met anderen.

Wij dragen eraan bij dat iedereen mee kan doen, binnen de eigen mogelijkheden. Welzijn Westerwolde is de verbinding tussen mens en samenleving!

**Ambities:**

1. Versterken van de leefbaarheid en noaberschap in Westerwolde.
2. Behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners.
3. Zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de inwoners zo groot mogelijk maken.

**3.3 Waarden en kenmerken**

De onderstaande waarden en kenmerken zijn leidend in de dienstverlening en de aanpak van SWW:

Ten aanzien van werkwijze

- wij zijn lokaal verankerd en zichtbaar in de gemeenschap
- wij werken integraal en klantgericht
- wij respecteren ieders privacy en gaan respectvol om met persoonlijke informatie
- wij gaan voor snelle signalering en lokale dienstverlening
- wij zijn alert op ontwikkelingen in de samenleving en in ons vakgebied

Ten aanzien van de organisatiecultuur

- wij leren van elkaar en delen onze kennis
- wij spreken elkaar aan op inhoud en gedrag
- wij stellen ons collegiaal op
- wij respecteren elkaars persoonlijke stijl

Streven naar kwaliteit

- wij richten werkprocessen zo in dat zij elkaar versterken
- wij werken voortdurend aan kwaliteitsverbetering
- wij evalueren elke activiteit op passende wijze
- wij leggen verbeteringen in de werkwijze vast

Resultaat en verantwoording

- wij werken resultaatgericht
- wij gaan voor effectiviteit en efficiëntie
- wij werken voor alle doelgroepen en inwoners in Westerwolde
- wij hebben korte lijnen naar de gemeente en andere partners
- wij leggen verantwoording af over productie en kwaliteit
- wij leggen verantwoording af over de behaalde resultaten



## 4. Beleidslijnen en beoogd maatschappelijk effect

De opdracht van de gemeente Westerwolde aan SWW kan worden samengevat in de volgende vier programmalijnen (met vermelding van de subdisciplines):

### Jeugd- en jongerenwerk

- jongerencentra (5 locaties)
- jongerencoach
- begeleid wonen
- individuele ondersteuning
- collectieve activiteiten

### Welzijn

- (ouderen)activiteiten;
- mantelzorgondersteuning
- Steunstees (6 locaties)
- (steunpunt) vrijwilligerswerk
- individuele (gezins)ondersteuning
- collectieve activiteiten

### Maatschappelijk werk

- huiselijk geweld en kindermishandeling
- OGGz
- maatschappelijk werk voor het COA
- onafhankelijke cliëntondersteuning
- individuele ondersteuning
- collectieve activiteiten

### Materiële dienstverlening

- inburgering en integratie
- sociaal raadslieden werk
- voorportaal schuldhulpverlening
- sociale activering
- individuele ondersteuning
- collectieve activiteiten

Analoog aan elke programmalijn is een 'vakgroep' opgericht. Binnen de vakgroepen vindt vakinhoudelijke verdieping plaats en wordt vastgesteld wat de collega's in de drie gebiedsteams moeten 'kennen' en 'kunnen' volgens het concept van de *T-shaped professional*. Ook worden algemene (beleids)ontwikkelingen gevolgd en indien nodig organisatiebreed geïmplementeerd.

Tot slot vindt vakinhoudelijke reflectie plaats binnen alle vakgroepen.

De programmalijnen zijn met elkaar verbonden in één organisatie en vormen een totaalaanbod gericht op meedoen, persoonlijke ontwikkeling en onderlinge verbondenheid.

## 4.1 Jeugd- en Jongerenwerk

### Beleidslijn 2020-2022

Bij de doelgroep 12+ wordt ingezet op het bieden van maatschappelijk perspectief door toename van hun sociale vaardigheden, zelfredzaamheid, inzicht in eigen mogelijkheden en talenten. Minder uitval van jongeren in het MBO en minder jeugdoverlast.

Bij dit thema streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Kinderen en jongeren groeien gezond en veilig op en kunnen zich optimaal ontwikkelen en ontplooien;
- Alle jongeren gaan naar school of zijn aan het werk (betaald of onbetaald).

## 4.2 Welzijn

### Beleidslijn 2020-2022

De medewerkers van SWW hebben een jarenlange expertise op het gebied van ouderenwerk, welzijnswerk, vrijwilligerswerk en mantelzorgondersteuning. SWW zet in op het versterken van het 'noaberschap', de ontmoetingsfunctie voor ouderen, sociale netwerken op individueel en buurtniveau en de uitbouw van de Steunstees als spil in het dorpsgericht werken.

Bij dit onderdeel streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Inwoners in onze gemeente zijn in staat om zelfstandig hun leven vorm te geven, kunnen daarbij een beroep doen op maatschappelijke steunsystemen;
- Inwoners zetten zich voor elkaar in en ervaren hun woon- en leefomgeving als prettig, veilig en leefbaar;
- Ketsbaarheid als gevolg van isolement en/of eenzaamheid wordt verminderd.

## 4.3 Maatschappelijk werk

### Beleidslijn 2020-2022

1. SWW zet bij de doelgroep van 0-12 jaar en hun ouders in nauwe samenwerking met het basisonderwijs en de jeugdgezondheidszorg van de GGD in op ontwikkelingsstimulering, vroegtijdige signalering van ontwikkelings- en/of opvoedingsproblemen en opvoedingsondersteuning aan ouders.
2. De SWW levert een actieve bijdrage aan signaleringsnetwerken. Er is een intensieve samenwerking met diverse ketenpartners, zoals de cliëntadviseurs van de gemeente, huisartsen, Centrum voor Jeugd, Gezin en Veiligheid en thuiszorgorganisaties. Er is met andere woorden sprake van een 'sluitende aanpak'.

Bij dit onderdeel streeft SWW naar de volgende maatschappelijke effecten:

- Vroegtijdige signalering van problemen en ondersteuning bij zorgvragen, waarbij de ondersteuning zo mogelijk in of dichtbij de leefwereld van de inwoner/cliënt wordt gerealiseerd;
- Individuele ondersteuning door middel van informatie, advies en begeleiding dragen bij aan de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie.

## 4.4 Materiële dienstverlening

### Beleidslijn 2020-2022

Met de functie sociale activering zet SWW zich in voor inwoners die niet (meer) kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Preventieve inzet richt zich op advies en ondersteuning in het gebruikmaken van bestaande voorzieningen zoals kwijtscheldingen en bijzondere bijstand.

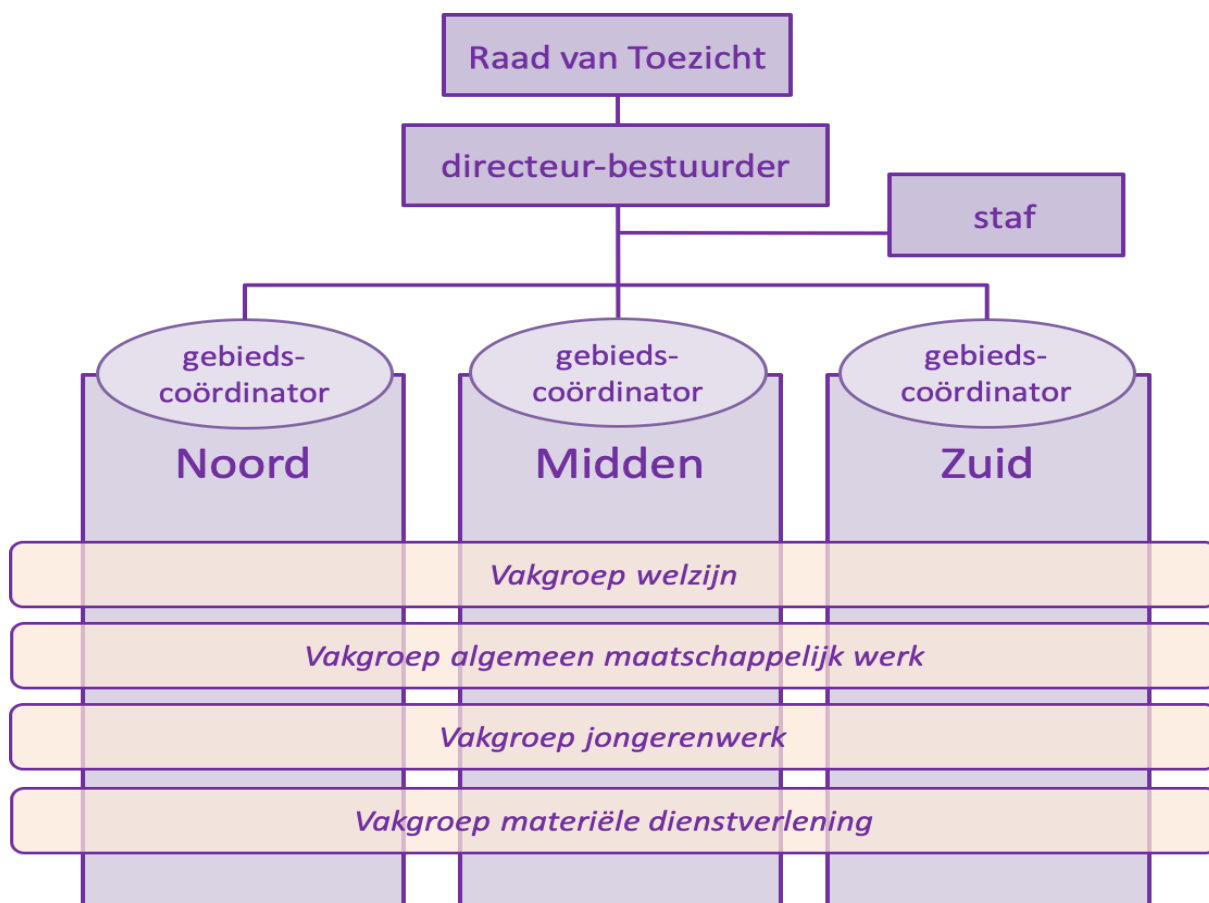
Veel schuldenproblematiek heeft een sociale en/of juridische achtergrond. Om preventie te bevorderen is er een Voorportaal Schuldhulpverlening (VPSH) ingericht.

Statushouders die in de dorpen en kernen van de gemeente worden gehuisvest, worden gedurende een periode van 1-2 jaar begeleid om hen te ondersteunen in het bekend worden met de Nederlandse taal en samenleving.

Bij dit onderdeel worden de volgende maatschappelijke effecten nagestreefd:

- De maatschappelijke participatie wordt bevorderd voor een groep inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben;
- Nieuwkomers gaan aan het werk en leren ondertussen de Nederlandse taal;
- Financiële problemen van inwoners worden in een zo vroeg mogelijk stadium verkleind of voorkomen.

## Bijlage 1. Organogram SWW en toelichting



### Toelichting

Van de medewerkers binnen de gebiedsteams wordt verwacht dat zij zich ontwikkelen tot een 'T-shaped professional', voor zover zij dat (nog) niet zijn. In de gebiedsteams is plaats voor zowel generalisten als specialisten, maar de meeste medewerkers zullen een combinatie van beide moeten zijn: professionals die een eigen specialisme hebben maar met een brede, multidisciplinaire blik en houding hulpvragen signaleren en 'verhelderen'.

De vakgroepen zijn belangrijk voor vakinhoudelijke verdieping en reflectie, maar zijn in essentie overlegvormen en – in tegenstelling tot de gebiedsteams – geen organisatorische eenheden. Om deze reden is SWW niet als matrixorganisatie te typeren.

De OR en de Cliëntenraad zijn niet in het organogram opgenomen, omdat beide als zelfstandige organen niet onder de hiërarchische ordening – waarvan een organogram een schematische weergave is – ressorteren.

## Bijlage 2. Planning- en Control Kalender 2020 - 2022

Aan te leveren document(en)	Staf/MT	OR	RvT	Gemeente
<b>2020</b>				
- Q1 Financieel	15 april 2020	1 mei 2020	<b>1 mei 2020</b>	15 mei 2020
- Meerjarenvisie 2020-2022	15 april 2020	1 mei 2020	15 mei 2020	<b>1 juni 2020</b>
- Jaarplan 2020				
- Subsidieaanvraag 2021 incl.: o Begroting 2021 o Jaarplan 2021	15 mei 2020	1 juni 2020	15 juni 2020	<b>1 juli 2020</b>
- 1 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2020	1 juli 2020	15 juli 2020	1 aug. 2020	<b>15 aug. 2020</b>
- Q2 Financieel	15 juli 2020	1 aug. 2020	<b>1 aug. 2020</b>	15 aug. 2020
- Q3 Financieel	15 okt.2020	1 nov. 2020	<b>1 nov. 2020</b>	15 nov. 2020
- 2 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2020 (= Jaarverslag)	1 jan. 2021	15 jan. 2021	1 feb. 2021	<b>15 feb. 2021</b>
<b>2021</b>				
- Q4 Financieel	15 jan. 2021	1 feb. 2021	<b>1 feb. 2021</b>	15 feb. 2021
- Q1 Financieel	15 april 2021	1 mei 2021	<b>1 mei 2021</b>	15 mei 2021
- Jaarrekening 2020	15 mei 2021	1 juni 2021	15 juni 2021	<b>1 juli 2021</b>
- 1 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2021	1 juli 2021	15 juli 2021	1 aug. 2021	<b>15 aug. 2021</b>
- Subsidieaanvraag 2022 incl.: o Begroting 2022 o Jaarplan 2022	15 juni 2021	1 juli 2021	15 juli 2021	<b>1 aug. 2021</b>
- Q2 Financieel	15 juli 2021	1 aug. 2021	<b>1 aug. 2021</b>	15 aug. 2021
- Q3 Financieel	15 okt. 2021	1 nov. 2021	<b>1 nov. 2021</b>	15 nov. 2021
- 2 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2021 (= Jaarverslag)	1 jan. 2022	15 jan. 2021	1 feb. 2022	<b>15 feb. 2022</b>
<b>2022</b>				
- Q4 Financieel	15 jan. 2022	1 feb. 2022	<b>1 feb. 2022</b>	15 feb. 2022
- Q1 Financieel	15 april 2022	1 mei 2022	<b>1 mei 2022</b>	15 mei 2022
- Jaarrekening 2021	15 mei 2022	1 juni 2022	15 juni 2022	<b>1 juli 2022</b>
- Subsidieaanvraag 2023 incl.: o Begroting 2023 o Jaarplan 2023	15 mei 2022	1 juni 2022	15 juni 2022	<b>1 juli 2022</b>
- 1 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2022 o	1 juli 2022	15 juli 2022	1 aug. 2022	<b>15 aug. 2022</b>
- Q2 Financieel	15 juli 2022	1 aug. 2022	<b>1 aug. 2022</b>	15 aug. 2022
- Q3 Financieel	15 okt. 2022	1 nov. 2022	<b>1 nov. 2022</b>	15 nov. 2022
- 2 <sup>e</sup> Inhoudelijke Halfjaarsrapportage 2022 (= Jaarverslag)	1 jan. 2023	15 jan. 2023	1 feb. 2023	<b>15 feb. 2023</b>