

Jaarplan Welzijn Westerwolde 2026 - 2027



voor mekaar.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
------------------	---

1. Gebiedsgericht werken

1.1	Missie en visie	4
1.2	Team Noord	5
1.3	Team Midden	7
1.4	Team Zuid	10

2. Vrijwilligerswerk

2.1	Werving en matching vrijwilligers	12
2.2	Vrijwilligersvacaturebank (nieuwe stijl)	13

3. Bedrijfsvoering

3.1	Algemeen	14
3.2	Finance & Control	14
3.3	Huisvesting, ICT en AVG	15
3.4	Personeel & organisatie	16
3.5	PR en communicatie	18
3.6	Registratie en verantwoording	18

2

Bijlage

Planning- en controlcyclus 2026 - 2027	20
--	----

VOORWOORD

Voor u ligt het Jaarplan 2026-2027, waarmee Welzijn Westerwolde uitvoering geeft aan haar, onlangs geheel herziene, 'Meerjarenvisie 2025-2027'.

Het doel van dit jaarplan is tweeledig. Ten eerste geeft het de komende twee jaren kaders en richting aan de werkzaamheden van alle medewerkers van Welzijn Westerwolde. In de tweede plaats informeren we zo onze interne en externe stakeholders - gemeente, Raad van Toezicht, Cliëntenraad en Ondernemingsraad - over onze plannen en ambities. We volgen de voortgang van onze plannen nauwgezet, bespreken deze met betrokkenen en sturen bij waar nodig.

In hoofdstuk 1 starten we met een korte weergave van onze visie, missie en kerndoelstellingen, waarbij we voor verdere context naar genoemd visiedocument verwijzen. In dit hoofdstuk geven de gebiedscoördinatoren, namens de gebiedsteams en in hun eigen woorden, aan waarvoor zij komende jaren gaan en staan.

Vrijwilligerswerk (hoofdstuk 2) houdt maatschappelijke organisaties draaiende. Het effect van vrijwilligerswerk is wederkerig. Iets voor een ander betekenen geeft immers ook jezelf veel voldoening. Het gevoel mee te doen en mee te tellen is 'onbetaalbaar'. Door middel van de vrijwilligersvacaturebank zoeken en koppelen wij ook vrijwilligers aan andere maatschappelijke organisaties binnen de gemeente.

In hoofdstuk 3 staan we stil bij onze bedrijfsvoering. Het is belangrijk onze governance en werkprocessen goed op orde te hebben, zodat de teams hun werkzaamheden optimaal kunnen verrichten. De belangrijkste aandachtsgebieden en voorgenomen acties van staf en directie passeren daarom in dit laatste hoofdstuk de revue.

We merken dat steeds meer cliënten via onze, bij de huisartsen gestationeerde, welzijnscoaches de weg naar ons vinden. De impact hiervan reikt verder dan het concept *Welzijn op Recept* zelf, omdat dit ook meer 'reguliere' vragen betreft. Met deze spin-off zijn we blij, maar deze leidt ook tot grotere caseloads en een hogere werkdruk.

'*Nij Begun*' zal ook impact op onze organisatie hebben. De vele projecten die in het kader van de Sociale Agenda 'uitgerold' zullen worden, betekenen nieuwe kansen, maar doen ook een extra beroep op onze medewerkers en op leiding- en staffuncties die deze projecten helpen in goede banen te leiden.

Mei 2025

Freek Nauta
Directeur-bestuurder Welzijn Westerwolde

Hoofdstuk 1 GEBIEDSGERICHT WERKEN

1.1 Missie en visie

Statutair heeft de Stichting ten doel “het verlenen van diensten op sociaal werk, vrije tijd en maatschappelijke ontwikkeling, waaronder het uitvoeren van (wettelijke) taken van de gemeente Westerwolde op het gebied van het brede sociaal domein, waaronder taken uit hoofde van de Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Participatiewet. Bijdragen aan het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners van de gemeente Westerwolde, zodat de inwoners uiteindelijk zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk zijn”. In onze Meerjarenvisie is de statutaire doelstelling van Welzijn Westerwolde vertaald naar de volgende visie, missie en ambities.

VISIE:

- *Welzijn Westerwolde werkt aan een inclusieve samenleving en een sterke sociale basis, waarbij we iedereen in Westerwolde laten voelen dat hij of zij ertoe doet en een zelfstandig en zelfredzaam bestaan kan leiden.*

MISSIE:

- *Welzijn Westerwolde wil de verbinding zijn tussen mens en samenleving, voor wie dat nodig heeft, op een manier die bij een ieder past. “Voor mekaar” luidt ons motto.*

4

‘Voor mekaar’ duidt op onze drijfveer om mét mensen en voor mensen te werken. Het refereert ook aan de praktische instelling van onze medewerkers (doen wat nodig is), gericht op het voor elkaar krijgen van zaken voor de inwoners van Westerwolde. Uit onze missie volgen de volgende, onderling samenhangende kerndoelstellingen, die weergeven welke maatschappelijke impact wij beogen:

Leefbaarheid & socialiseren

- *Hoe zorgen we voor een inclusieve, sociale, leefbare buurt waar buurtbewoners naar elkaar omkijken?*

Ontwikkelen & (op)groeien

- *Hoe zorgen we dat de jeugd optimaal kan opgroeien en inwoners levenslang kunnen leren?*

Autonomie & meedoen

- *Hoe zorgen we ervoor dat (kwetsbare) inwoners als ze dat wensen langer thuis kunnen wonen en (blijven) meedoen?*

1.2 Team Noord

Het gebied waarin gebiedsteam Noord werkzaam is omvat de dorpen Bellingwolde, Blijham, Wedde, Vriescheloo, Veelerveen, Oudeschans, Klein Ulsda en de daarbij behorende kernen. Het werkgebied beslaat 110 vierkante kilometer, en bestaat uit een aantal kernen met veelal lintbebouwing en een groot buitengebied. De bevolkingsdichtheid per vierkante kilometer is laag. Het gebied wordt gekenmerkt door een lage sociaaleconomische status. Deze status leidt tot gemiddeld hogere financiële problemen, minder positief psychisch welbevinden, een ongezondere leefstijl respectievelijk een slechtere gezondheid.

De volgende thema's vormen speerpunten voor team Noord.

- *Financiën met als subthema's:*

Preventie en vroegsignalering.

Medewerkers gaan proactief met dit thema om, nemen initiatieven om het bespreekbaar te maken, niet alleen in individuele gesprekken maar ook tijdens bestaande collectieve activiteiten.

Er zijn voor iedereen

Team Noord profileert zich niet alleen als Voorportaal Schuldhulpverlening (VPSH) maar is er voor alle vragen over (de problemen met) de omgang met geld en wet- en regelgeving voor alle inwoners.

5

- *Sociale verbinding van de inwoners in de dorpen en buurten*

Voor het welzijn van de inwoners is het belangrijk dat ze elkaar kunnen ontmoeten en samen activiteiten kunnen ondernemen. Niet alleen is dit prettig voor de inwoners met daarbij positieve gevolgen ten aanzien van eenzaamheid en gezondheid, ook wordt de leefbaarheid van de dorpen en buurten hierdoor vergroot. Bij de activiteiten die inwoners zelf organiseren speelt Welzijn Westerwolde een ondersteunende en stimulerende rol. We doen dit samen met de inwoners en buurthuizen die een belangrijke rol vervullen als ontmoetings- en activiteitenplek.

Helaas is het geen automatisme meer dat er buurthuizen bestaan. We ondersteunen inwoners waar nodig bij hoe ze deze buurthuizen zelf draaiende kunnen houden. Ook kunnen wij er activiteiten organiseren als extra "steuntje in de rug."

Wij hanteren een "Eropaf" werkwijze vanuit preventief en vroegsignalerend werken.

Naast het individueel ondersteunen van cliënten werken wij buurtgericht.

We zetten nog mee in op het benutten van positieve krachtbronnen in de buurten en het inzetten ervan ter ondersteuning van de inwoners, het verbinden van inwoners onderling om zo elkaar vanuit ieders vaardigheden en kwaliteiten te ondersteunen.

- *Vraaggestuurd werken*

We werken niet alleen proactief maar ook vraaggestuurd en zetten waar mogelijk individuele ondersteuningsvragen van inwoners om naar een collectief aanbod. Kernwoorden hierbij: de straat opgaan, aanbellen bij inwoners, activiteiten organiseren, samenwerken met vrijwilligers en zorgdragen voor een goede PR.

Beschrijving van de leefgebieden in doelen

1. Leefbaarheid en socialiseren

- Door middel van diverse activiteiten, zoals het organiseren van een wijkrestaurant, inwoners vanuit verschillende culturen en leefstijlen uitnodigen om elkaar te ontmoeten en beter te leren kennen.
- Het vraaggestuurd werken ook toepassen bij collectieve activiteiten door ideeën op te halen bij de inwoners en van daaruit specifieke activiteiten te organiseren
- Regelmatig met elkaar de wijk in, zichtbaar zijn en vragen ophalen van inwoners
- We willen het signaleringsdoel van activiteiten, vanuit thema's of signalen die zich voordoen, meer op de voorgrond brengen en hierbij met nieuwe, specifieke activiteiten of acties aansluiten
- Dorpsinitiatieven en verenigingen worden ondersteund om de leefbaarheid en saamhorigheid in de dorpen en buurtschappen te vergroten.
- Waar nodig inwoners oplossingsgericht ondersteunen bij eventuele contacten die nodig zijn met de gemeente. We denken hierbij aan initiatieven gericht op het sociaal (samen) leven zoals onder andere het creëren van speelplekken en het behouden van buurthuizen en andere ontmoetingsplekken voor jong en oud.

6

2. Ontwikkelen en opgroeien

- Vanuit overlegvormen zoals GIDS, onze eigen netwerklunch en overige contacten die we hebben met onze gemeentelijke netwerkpartners willen we tijdig betrokken zijn bij ontwikkelingen. We kunnen dan snel op ontwikkelingen anticiperen of met hen overleggen over zaken waar wij tegenaan lopen
- Vanuit contacten die we met ouders hebben willen we hen ondersteunen in het nemen van verantwoordelijkheid voor het gedrag van hun kinderen als daartoe aanleiding is. Zo kunnen ouders ook op deze manier hun kinderen stimuleren zich positief te ontwikkelen
- Het jongerenwerk in Blijham wil samen met de jongeren een ontmoetingsplek creëren in de vorm van een jongerencentrum of huiskamer, met als doelen ontmoeting, signaleren en preventief werken.

3. Autonomie en meedoen

- We willen jongeren voorlichten in de omgang met financiën zodat ze vaardiger worden er op een positieve manier mee om te gaan.
- Mede vanuit kennis van de inwoner de sociale kaart vollediger in beeld brengen zodat zij, waar nodig met onze ondersteuning, nog beter van de verschillende voorzieningen, clubs en dergelijke gebruik kunnen maken.
- We willen in de buurten zoeken naar krachten van inwoners zelf en hen van hieruit als maatjes aan elkaar verbinden met als doel elkaar te helpen.
- We organiseren regelmatig bijeenkomsten voor vrijwilligers om onze waardering voor hun inzet te laten blijken.

1.3 Team Midden

Team Midden bestaat uit tien medewerkers en een stagiaire. Vanuit twee steunstees en twee Jongerencentra, beide te vinden in zowel Sellingen als Vlagtwedde, wordt individuele en collectieve dienstverlening aangeboden. In elke steunstee is er twee keer per week een inloopspreekuur waar inwoners terecht kunnen met hun vragen. De jongerencentra zijn meerdere dagen per week open voor ontmoeting, vragen en gezelligheid voor jongeren. Eén middag per week is in het jongerencentrum van Vlagtwedde 'de huiskamer' open waar inwoners elkaar ontmoeten en waar ze met elkaar in gesprek zijn. Voor activiteiten wordt ook gebruik gemaakt van dorpshuizen in kleinere kernen zoals Harpel en Bourtange, met als doel bij te dragen aan leefbaarheid en sociale ontmoeting.

De medewerkers van team Midden bezoeken daarnaast inwoners thuis om individuele ondersteuning te bieden. Deze hulpvragen betreffen vooral geldzaken & regelgeving, huisvesting & wonen en gezondheid & zorg. Dit zijn zowel eenvoudige hulpvragen (zoals hulp bij aanvragen van een voorziening of versterken van het sociale netwerk), als meervoudige en complexe hulpvragen (zoals huiselijk geweld of ernstige schulden).

In het voorjaar van 2025 heeft het team nagedacht over wat zij de komende twee jaren belangrijk vindt om, naast hun reguliere taken, extra aandacht aan te geven. Dit plan is gebaseerd op de nieuwe Meerjarenvisie van Welzijn Westerwolde(2025-2027) en op trends en ontwikkelingen die binnen het gebied zijn gesignaleerd. Het team wil zich daarbij graag proactief opstellen en steeds kijken wat nodig is om een stap vooruit te komen.

Er is gestart met het inventariseren van positieve signalen en krachten die we van onze inwoners terugkrijgen, evenals de zorgen die wij in ons werkgebied waarnemen:

Krachten

- + We bieden een luisterend oor; inwoners voelen zich gehoord en zien dat hun problemen vaak 'normaal' zijn. Dit schept vertrouwen.
- + Door het stellen van gerichte vragen wordt de kern van het probleem helder, waardoor inwoners zelf weer stappen kunnen zetten.
- + Dankzij onze inzet wordt escalatie in diverse situaties vaak voorkomen.
- + Onze activiteiten dragen bij aan onderlinge verbondenheid en sociaal contact.

Zorgen

- De tolerantie onder inwoners lijkt af te nemen; polarisatie en discriminatie nemen toe.
- Financiële zorgen komen veel voor, ook onder jongeren.
- Veel inwoners vinden de juiste hulp niet of ervaren een hoge drempel om hulp te vragen.

Ambities & Acties per Thema

Per ambitie of maatschappelijk effect is gekeken wat we willen bereiken en wat daarvoor nodig is. We hebben daarbij gebruik gemaakt van de eerdergenoemde krachten en zorgen die we in ons gebied tegenkomen.

1. Leefbaarheid & socialiseren

We werken aan een inclusief Westerwolde, iedereen hoort erbij, met oog voor 'heel de mens' en zonder oordeel. We willen als team daarop investeren door het gesprek aan te gaan en open te staan voor andere meningen.

1a. Wat willen we bereiken?

- We willen meer in contact met inwoners, ook die nog niet bij ons bekend zijn.
- Collectieve activiteiten nadrukkelijker koppelen aan individuele dienstverlening.
- Samenwerking met netwerkpartners en het uitdragen van diversiteit in ons gebied, door open gesprekken te voeren over verschillen en inclusie.

1b. Wat gaan we daarom doen?

We organiseren al veel activiteiten gericht op ontmoeting, we merken dat eten daarbij een verbindende factor is. Daarom willen we het volgende doen:

1. Maandelijks wijkbezoeken met partytent en koffie met wat lekkers (maart - juni en september - november).
2. Bevorderen van maatjesprojecten of mensen meer met elkaar in contact te laten komen.
3. Ontmoetingsruimten faciliteren op onze locaties zodat er meer 'reuring' ontstaat.

2. Ontwikkelen & opgroeien

We werken aan preventie en de beweging naar voren. Weerbaarheid, omgaan met trauma en rouwverwerking (ook levend verlies) zijn hierin voor ons belangrijke thema's.

2a. Wat willen we bereiken?

- Financiële weerbaarheid versterken voor jong en oud; van eerste tot laatste pinpas.
- Inzicht en openheid rondom (voorkomen van) huiselijk geweld.
- Bewustwording vergroten over zelfacceptatie, trots zijn op jezelf.
- Voorlichting over verleidingen zoals drugs.

2b. Wat gaan we daarom doen?

1. Er verandert veel als je 18 jaar wordt, hier willen we meer aandacht aan besteden op middelbare scholen en in het jongerencentrum, samen met onze netwerkpartners.
2. Activiteiten organiseren over financiële weerbaarheid voor jong en oud.
3. Activiteiten organiseren over emotionele weerbaarheid: organiseren van training sterk in je relatie, voor koppels. De trainingen Word en Blijf Psychisch Fit worden minimaal eens per jaar aanbieden in het gebied.
4. Signaleren en voorkomen van huiselijk geweld meer zichtbaar maken: aanhaken bij bijvoorbeeld week van de vrouwenrechten (november), week tegen kindermishandeling (juni) en de Week van de Opvoeding (oktober).

9

3. Autonomie & meedoen

We werken aan de samenwerking tussen welzijn en zorg, omdat we als team weten dat we elkaar nodig hebben en we meer van elkaar kunnen leren.

3a. Wat willen we bereiken?

- Verbinding tussen jong en oud bevorderen.
- Versterken van het informele netwerk.
- Nadruk leggen op welzijn boven zorg waar dat mogelijk is.

3b. Wat gaan we daarom doen?

1. Jong en oud met elkaar verbinden bij activiteiten (bijvoorbeeld klaverjassen, fröbelwichter/handwerken), met daarbij een gezamenlijke maaltijd.
2. Netwerken versterken zodat inwoners voor kleine vragen een beroep kunnen doen op mensen in hun buurt.
3. We willen meer gebruik maken van beschikbare data om inzicht te krijgen in welke buurten welke problematiek speelt.

Tot slot

Bij het uitvoeren van dit jaarplan realiseren we ons dat reguliere werkzaamheden doorgaan. In 2024 verwerkte team Midden bijvoorbeeld 800 individuele hulpvragen. Daarom is het belangrijk dat we keuzes maken, efficiënt plannen en bestaande activiteiten slim combineren met nieuwe initiatieven.

1.4 Team Zuid

Team Zuid heeft als werkgebied de dorpen Ter Apel en Ter Apelkanaal. Beide zijn langgerekte (lint)dorpen. Ter Apel heeft met haar centrum en voorzieningen een functie in de regio. Team Zuid werkt vanuit drie locaties in Ter Apel: het Dienstencentrum (steunstee) aan de Dr. Bekenkampstraat, jongerencentrum Hebe aan de Hoofdstraat en de inloopvoorziening De Wilpskamp aan de Sellingerstraat.

Wat zijn onze ambities voor de komende periode?

Samen met het team hebben we nagedacht over wat we op dezelfde voet willen voortzetten, wat we niet meer willen doen, wat we anders willen doen of nieuw willen opzetten. Per vakgebied zijn wensen en aandachtspunten genoteerd. Vervolgens zijn deze ingedeeld in de drie ambities uit de Meerjarenvisie. Sommige onderdelen zouden onder meerdere ambities kunnen worden vermeld. We hebben gekozen voor de meest voorliggende ambitie bij de indeling.

10

1. Leefbaarheid & socialiseren

We willen doelgroepen aan elkaar verbinden door het organiseren van kleinschalige activiteiten (bijv. statushouders samen met jongeren). Hierbij zullen we ook ketenpartners betrekken zoals het 'Huis van de Sport'. Een werkgroep waarin diverse disciplines zijn vertegenwoordigd is de aanjager hiervan.

De training Participatieverklaring voor inburgeraars wordt up-to-date gehouden door nieuwe ontwikkelingen hierin mee te nemen.

Het opzetten en uitvoeren van een activiteit gericht op inburgeraars waarbij met name wordt ingezet op zelfredzaamheid is een grote wens.

2. Ontwikkelen & (op)groeien

Jongerencentrum Hebe heeft meerdere inloophmomenten per week. Activiteiten worden opgezet in samenwerking met de jongeren. Daarnaast worden themabijeenkomsten georganiseerd over onderwerpen die actueel zijn voor zowel jongeren als de ouders van jongeren. We zoeken jongeren op waar ze zijn, buiten op de sportvelden, in het zwembad, etc. We signaleren behoeften en zijn laagdrempelig aanwezig voor hulpvragen.

Voor jongeren met autisme willen we nieuw aanbod creëren.

In de vakantieperiodes bieden we ouder & kindactiviteiten aan. “Meedoen” is hierin ook een belangrijk thema.

Voor zowel kinderen als volwassenen gaan we aan de slag met het thema weerbaarheid in de vorm van weerbaarheidstrainingen zoals Rots & Water en Psychisch Fit.

Op het RSG zijn we maandelijks aanwezig en daarnaast sluiten we aan bij open dagen. Voorkomen van armoede in gezinnen blijft een belangrijk focuspunt, samenwerken binnen het team is hierbij van groot belang.

We willen cursussen/activiteiten aanbieden in de avonden om ook een jongere doelgroep te bedienen. Thema’s als rouwverwerking en sociale vaardigheden kunnen hierin een plek krijgen. Sommige zijn mogelijk ook in te vullen in de vorm van een *webinar*.

3. Autonomie & meedoen

Om te laten zien welke dienstverlening Welzijn Westerwolde biedt én hoe we willen samenwerken met ketenpartners gaan we presentaties houden bij overlegvormen met ketenpartners. Ook zullen we fysiek aansluiten door regelmatig onder één dak te werken met belangrijke ketenpartners, zoals inmiddels gestart met Wedeka in Ter Apel. Om meer cliënten te bereiken gaan we vanuit het team ook aanbieden om presentaties te geven bij clubs, kerken, verenigingen, etc. Onze eigenheid en autonomie als organisatie vinden we belangrijk en willen we hierbij wel benadrukken. In de wijken gaan we “deurtje bellen” en zullen we actief vragen ophalen waardoor we ideeën voor de buurt kunnen faciliteren. De werkgroep “de wijk in” is hierin aanjager. Intern kan sociale activering een grotere rol spelen door hierin nog beter samen te werken.

Een specifiek onderdeel bij deze ambitie is de dagelijkse inloopvoorziening De Wilpskamp die we samen met Cosis vormgeven. Activiteiten worden opgezet vanuit de bezoekers en onderling weten bezoekers elkaar te vinden wat hun netwerk, autonomie en zelfstandigheid een positieve impuls geeft. Waar mogelijk willen we ontvangen signalen omzetten naar het aanbieden van informatieve bijeenkomsten.

Onze invulling van Welzijn op Recept blijft ook belangrijk in het “meedoen” van bewoners en het voorkomen van eenzaamheid. Door de samenwerking met de huisartsen zien we ook dat deze brugfunctie zorgt voor meer hulpvragen in brede zin.

Hoofdstuk 2 VRIJWILLIGERSWERK

2.1 Werving en matching vrijwilligers

Om de ambitie 'behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners' te bereiken en de dienstverlening te optimaliseren werken medewerkers van Welzijn Westerwolde nauw samen met zeer betrokken vrijwilligers. Vrijwilligers verbinden zich vaak voor vele jaren aan een organisatie en haar doelstellingen, zo ook de vrijwilligers die zich verbinden met Welzijn Westerwolde. we ontwikkelen continu nieuwe diensten en activiteiten. Dit is niet alleen afhankelijk van wensen en behoeftes van cliënten, maar aanbod van een activiteit vindt vaak plaats op basis van ideeën van vrijwilligers. Dit resulteert vooral in creatieve activiteiten maar ook kook- en eetactiviteiten. Deze ideeën worden besproken in de teams en soms (samen met vrijwilligers) geïnitieerd en uitgevoerd.

Actiepunten (intern) vrijwilligerswerk 2026 - 2027:

- Cliënten en netwerkcontacten benaderen en informeren over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen. De bestaande vrijwilligers vragen we om als ambassadeur voor het vrijwilligerswerk in het algemeen te fungeren;
- Promotie en werving via onze vrijwilligersvacaturebank, www.vrijwilligerswerkwestervolde.nl, die ook te vinden is op de provinciale site: www.vrijwilligersgroningen.nl;
- Standplaats op lokale markten en feestelijke dorpsactiviteiten;
- Promotie en werving in lokale kranten, via Radio Westerwolde en sociale media;
- Benadrukken van nut, noodzaak en voordelen van vrijwilligerswerk tijdens netwerkoeverleggen.
- Medewerkers hebben een actieve rol waarin persoonlijke aandacht en regelmatige vrijwilligersbijeenkomsten een belangrijke rol spelen;
- Nieuwsbrief voor vrijwilligers; deze komt minimaal 2 x per jaar uit;
- Scholing en/of workshop: de trainingen BHV (bedrijfshulpverlening) bieden we jaarlijks aan aan vrijwilligers die zelfstandig een activiteit (kunnen en willen) begeleiden.
- Vervolgcurcus Blijf Fit of Word Fitter die Welzijn Westerwolde uitvoert nu Lentis hiermee is gestopt;
- Uitvoering van het vrijwilligersbeleid, zoals jaarlijks een feestelijke bijeenkomst, aandacht bij lief en leed, een welkomstpresentje, een afscheidspresentje, een vertrouwenscontactpersoon, gedegen matching van aanbod en vraag met aandacht voor persoonlijke voorkeuren en vergoeding van reis- en onkosten.
- Betrekken vrijwilligers bij activiteitenontwikkeling.
- Regelmatig overleg tussen medewerkers en vrijwilligers. Tijdens deze overleggen wordt vooral aandacht gegeven aan de wensen en grenzen van de vrijwilligers.

2.2 Vrijwilligersvacaturebank

Een groot deel van het sociale leven in de gemeente Westerwolde wordt ondersteund en mede geïnitieerd door vrijwilligers. Denk aan sportverenigingen, culturele organisaties, dorpsraden, etc. Vacatures voor nieuwe vrijwilligers kunnen worden geplaatst op de vrijwilligersvacaturebank die wordt beheerd door Welzijn Westerwolde. Ook zorgorganisaties weten ons te vinden en natuurlijk speelt het COA (en alle organisaties daaromtrent) een belangrijke rol in mogelijkheden voor vrijwilligers.

Actiepunten (Extern) Vrijwilligerswerk 2026 - 2027:

- Contacten leggen en onderhouden met lokale vrijwilligersorganisaties
- Bekendheid vacaturebank (promotie), mailing, sociale media, radio etc.
- Provinciaal steunpunten overleg ten behoeve van vakinhoudelijke aspecten en betrokken blijven bij provinciale website waar de gemeentelijke website onder valt.

Hoofdstuk 3 BEDRIJFSVOERING

3.1 Algemeen

We durven te stellen dat onze organisatie *in control* is. Onze bedrijfsvoering is financieel-economisch op orde, zo wordt jaar op jaar na intensieve controles door de accountant bevestigd. Onze medewerkers zijn voorzien van alle moderne hulpmiddelen om hun werk efficiënt en veilig te kunnen doen en beschikken over adequaat ingerichte kantoorruimtes. Vanuit de filosofie van de lerende organisatie investeert Welzijn Westerwolde doorlopend in scholing en faciliteert door onder meer intervisie in individuele en groepsgerichte ontwikkeling. Naar buiten toe profileren we ons consequent als dé welzijnsorganisatie voor alle inwoners van Westerwolde. En we leggen op professionele wijze verantwoording af aan de gemeente en andere stakeholders.

Dit alles gaat niet vanzelf, maar vergt de volledige inzet van iedereen, waarbij we altijd op zoek zijn naar verdere verbetering van onze dienstverlening en bedrijfsvoering. In dit kader passeert in dit hoofdstuk een aantal issues en voorgenomen acties de revue.

3.2 Finance & Control

De financiële vooruitzichten voor de komende jaren brengen de nodige dynamiek met zich mee. Hoewel er sprake is van een mogelijke bezuinigingsopdracht vanuit de gemeente (vanaf 2027), zijn de exacte omvang en invulling daarvan nog niet bekend. Dat geeft ons de gelegenheid om vooruit te denken, scenario's te verkennen en koers te houden op wat echt van waarde is.

We grijpen dit moment aan om als organisatie nog scherper te sturen: op impact, op inzet, op keuzes die ertoe doen. We versterken wat werkt, bouwen verder aan onze basis in de buurten en dorpen, en blijven tegelijkertijd alert op waar we kunnen bijsturen of slimmer kunnen organiseren.

De 'projectencarrousel', aangejaagd door Nij Begun, biedt volop kansen om vernieuwend te werken. We pakken die kansen graag, maar doen dat bewust en doordacht. We kiezen alleen voor projecten waar we inhoudelijk achter staan én waarvoor we voldoende menskracht beschikbaar hebben. Zo zorgen we dat onze betrokkenheid altijd kwaliteit en stabiliteit met zich meebrengt.

In de samenwerking met de gemeente blijven we de lijnen kort houden. We trekken samen op om plannen uitvoerbaar te houden én wendbaar in te spelen op veranderende omstandigheden of vragen.

Onze stakeholders vragen in toenemende mate om inzicht en verantwoording – een gezonde ontwikkeling die bijdraagt aan transparantie en vertrouwen. Daarom blijven we investeren in onze administratieve inrichting, rapportagesystematiek en projectverantwoording. Met heldere urenregistraties, zichtbare resultaten en inzicht in de inzet van mensen en middelen, versterken we niet alleen onze verantwoording naar buiten, maar ook onze interne sturingskracht.

In 2026 stellen we een nieuwe meerjarenbegroting op voor de periode 2027–2030, die uiterlijk 1 juli 2026 wordt ingediend. We nemen als uitgangspunt de basissubsidie van 2026 en kunnen – in overleg met de gemeente – aanvullende posten opnemen voor mee- en tegenvallers. Denk aan nieuwe wet- en regelgeving, maatschappelijke ontwikkelingen of lopende projectkosten waarvoor nog geen structurele dekking is.

Deze ruimte stelt ons in staat om een realistische, toekomstgerichte begroting op te stellen die past bij onze rol in het sociaal werk en de groeiende opgaven waar we samen voor staan.

We zien de toekomst met vertrouwen tegemoet. Door te blijven focussen op wat telt, samen te werken en flexibel te zijn in hoe we het organiseren, werken we aan een sterke sociale basis in Westerwolde.

3.3 Huisvesting, ICT en AVG

15

Huisvesting

In gezamenlijk overleg met de gemeente, als verhuurder van de meeste van onze locaties, zal de huisvesting nader onderzocht en waar mogelijk geoptimaliseerd worden. Momenteel zijn we in een afrondende fase qua het opstellen van nieuwe huurcontracten tussen de gemeente en Welzijn Westerwolde. Daarnaast is aandacht voor ventilatie en klimaat. Specifiek betreft dit de volgende locaties:

- Steunstee Bellingwolde: In overleg met onze installateur en verhuurder Acantus zal onderzocht worden of en zo ja hoe het huidige kantoor en de steunstee ruimte qua klimaat beter kan worden gereguleerd.
- Jongerencentrum Hebe Ter Apel: In samenwerking met onze verhuurder, de gemeente Westerwolde, zullen in ons jongerencentrum in Ter Apel WTW units voor de ventilatie en airco's worden aangebracht.
- Jongerencentrum Bthere Vlagtwedde: De zwaar verouderde airco en ventilatiesystemen in Bthere zullen vervangen worden.
- Steunstee Vlagtwedde: In samenspraak met de gemeente zijn we een verhuizing naar het complex van zwembad De Barlage aan het onderzoeken. Het idee is om samen met andere participanten een multifunctioneel centrum te ontwikkelen

met daarin meer ruimte dan we nu hebben. Mocht alles doorgaan dan is het de bedoeling om begin 2026 te verhuizen.

- Bij het Dienstencentrum Ter Apel (dit pand hebben we in eigen bezit) zal de focus de komende tijd gericht zijn op het huiselijker maken van de grote zaal en de steunsteer ruimte. We willen een gezelliger onderkomen creëren met comfortabeler meubilair zodat er een 'huiskamer sfeer' ontstaat. Daarnaast gaan we aan de slag met het onlangs vastgestelde MJOP (Meer Jaren Onderhoudsplan); hieraan zullen we middels een of meer aannemers uitvoering gaan geven.

ICT

Het optimaliseren van de (registratie)systemen is een verbetercontinu proces waarbij onze softwareleverancier en de werkgroep registreren & verantwoorden gezamenlijk optrekken. We zullen waar nodig de (verouderde) telefoontoestellen van medewerkers optimaliseren en/of vervangen. Alle overige *devices* (laptops) zijn in 2023 allemaal vervangen en deze blijven we continu voorzien van de nieuwste software en beveiligingstechnieken. Deze hoeven voorlopig niet vervangen worden.

In navolging van alle andere locaties die inmiddels voorzien zijn, zal ook onze laatste locatie in Vlagtwedde (Bthere) voorzien worden van een snelle en stabiele glasvezelverbinding. Dit komt de betrouwbaarheid en kwaliteit van de datastroom ten goede.

3.4 Personeel & organisatie

Het personeelsbeleid van Welzijn Westerwolde sluit nauw aan bij de strategische koers van de organisatie en bij actuele maatschappelijke ontwikkelingen. We zijn een lerende organisatie en dat betekent dat we willen blijven meebewegen met veranderingen. Dit vraagt om medewerkers die zich continu ontwikkelen en in staat zijn om mee te bewegen met een veranderende omgeving. Opleiding en training krijgen dan ook volop aandacht binnen onze organisatie.

Onze medewerkers hechten veel waarde aan professionele groei. Dat draagt bij aan hun werkplezier en motivatie en de kwaliteit van hun werk. Ontwikkeling gebeurt niet alleen via (verplichte collectieve) scholing maar het wordt ook gestimuleerd om nieuwe taken op te pakken en horizontaal of verticaal te groeien. Dit proces wordt ondersteund door het voeren van POP-gesprekken; zo krijgen we goed inzicht in ieders persoonlijke wensen over groei en ambities.

Duurzame inzetbaarheid is voor Welzijn Westerwolde een belangrijk aandachtspunt. We vinden het belangrijk dat medewerkers inzetbaar blijven tot hun pensioen. Daarbij kijken we niet alleen naar professionele ontwikkeling maar ook naar de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers. We zetten daarom in op vitaliteit en bieden verschillende interventies aan om dit te ondersteunen.

Goed werkgeverschap zorgt niet alleen voor tevreden medewerkers, maar draagt ook bij aan het realiseren van onze team- en organisatiedoelen. Tevreden medewerkers zijn bovendien vaak de beste ambassadeurs wanneer we nieuwe collega's zoeken.

De arbeidsmarkt binnen de sector Zorg en Welzijn in de provincie Groningen blijft ook in 2026–2027 onder druk staan. De vraag naar goed opgeleide professionals neemt toe, met name binnen de branche Sociaal Werk. Een functie als bijvoorbeeld maatschappelijk werker is moeilijk te vervullen. De combinatie van vergrijzing, ontgroening en een toenemende zorgvraag zorgt voor een structureel personeelstekort, dat naar verwachting tot zeker 2038 aanhoudt. Groningen kent een sterkere afname van de beroepsbevolking dan het landelijk gemiddelde, wat de personeelskrapte verder vergroot.

Deze arbeidsmarktsituatie vraagt om een permanente focus op het behoud van onze medewerkers. Welzijn Westerwolde wil een aantrekkelijke werkgever zijn, waar medewerkers met plezier werken en zich kunnen ontwikkelen. De medewerkers-tevredenheid peilen we continue via de FRANK-app. In deze app beantwoorden medewerkers wekelijks enkele korte vragen over zichzelf, hun collega's en het werk. De uitkomsten geven ons waardevolle inzichten in wat goed gaat en waar verbetering mogelijk is.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt, naast het ontwikkelen en behouden van medewerkers, blijvende aandacht voor het aantrekken van medewerkers. Samenwerking met het onderwijs door het bieden van stageplekken, focus op duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap zijn cruciale speerpunten om ook in de toekomst voldoende en geschikt personeel beschikbaar te hebben.

We stellen structureel stageplaatsen beschikbaar aan studenten van onder andere de opleidingen Sociaal Werk (HBO) en Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen (MBO). Onze visie en werkwijze met betrekking tot stages zijn in 2025 geformaliseerd in een stagebeleid.

Tot op heden slagen we erin om vacatures in te vullen zonder concessies te doen aan de vereiste kwaliteit. We volgen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en zetten we indien nodig nieuwe wervingsmethoden in om goede medewerkers te vinden en te binden.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt binnen een werkcultuur waarin iedereen zich welkom en gehoord voelt. Ongeacht leeftijd, achtergrond, gender of geaardheid. We waarderen verschillen en zetten ieders talenten zo goed mogelijk in. Zo maken we samen het verschil.

3.5 PR en communicatie

De komende jaren zetten we in op verdere professionalisering van onze communicatie. We blijven werken aan onze zichtbaarheid voor inwoners. Hiervoor gebruiken we vaste momenten om te adverteren en onze activiteiten onder de aandacht te brengen.

De doorontwikkeling van onze website is een belangrijk speerpunt. Activiteiten en projecten krijgen hier een duidelijke plek, zodat inwoners goed geïnformeerd zijn over ons aanbod. Deze lijn, gestart in 2024, trekken we in 2026 en 2027 door.

Voor de planning van activiteiten en content op website en sociale media maken we gebruik van de issuekalender sociaal domein. Op basis hiervan ontwikkelen we een eigen contentkalender, die we ieder kwartaal evalueren en bijstellen.

Ook de interne communicatie is belangrijk. Via een periodieke nieuwsbrief informeren we collega's over activiteiten en ontwikkelingen binnen de organisatie. Over personele, organisatorische en beleidsmatige besluiten en ontwikkelingen informeert de directeur-bestuurder de achterban regelmatig via zogenaamde bestuursmemo's.

Tot slot investeren we in de communicatieve vaardigheden van medewerkers. Jaarlijks bieden we trainingen aan, zoals een opfriscursus Canva of een introductie in onze huisstijl voor nieuwe collega's. Zo zorgen we ervoor dat alle communicatiemiddelen op een professionele en herkenbare manier worden ingezet.

18

3.6 Registratie en verantwoording

Jaarplan 2026-2027 Werkgroep Registratie & Verantwoording

De werkgroep Registratie & Verantwoording heeft als kerntaak het coördineren en opstellen van de inhoudelijke halfjaarrapportages. Daarnaast zet de werkgroep zich continu in voor het verbeteren van de werkprocessen en de verantwoording van de primaire processen, oftewel: alle activiteiten en vormen van dienstverlening die bijdragen aan de doelstelling van Welzijn Westerwolde.

Maatschappelijke effecten zichtbaar maken

Eén van de belangrijkste speerpunten in de afgelopen twee jaar was het inzichtelijk maken van de maatschappelijke effecten van het sociaal werk. In samenspraak met AdSysCo, de gemeente en de Raad van Toezicht is de rapportage over 2024 volgens deze nieuwe werkwijze opgesteld. In 2026 en 2027 wil de werkgroep dit verder doorontwikkelen. Het zichtbaar maken van impact blijft dan ook een belangrijk speerpunt.

Evaluatie van dienstverlening

Een hiermee verbonden aandachtspunt betreft de toetsing van de kwaliteit van onze dienstverlening via evaluatiemomenten met cliënten. In 2024 en 2025 is hiervoor samengewerkt met de Cliëntenraad. In de komende twee jaren wil de werkgroep, op basis van trends en inzichten uit het registratiesysteem, beter evalueren wat de organisatie op bepaalde thema's heeft bereikt en wat de concrete behoeften van inwoners zijn. Zo blijkt bijvoorbeeld dat vragen over geldzaken & regelgeving vaak worden gesteld. Op welke manier draagt Welzijn Westerwolde daarom bijvoorbeeld bij aan het aanpakken en voorkomen van armoede en wat zijn hierbij de behoeften van inwoners?

Gebruiksvriendelijk registreren en innovatie

De werkgroep richt zich in 2026 en 2027 onder meer op het verder vereenvoudigen van het registreren. Belangrijke thema's hierbij zijn:

- De inzet van spraakgestuurd rapporteren
- *Blended* dienstverlening (een combinatie van digitale en fysieke contactmomenten)
- De verkenning van de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie (AI)

Deze innovaties kunnen bijdragen aan gebruiksgemak, betere datakwaliteit en een efficiëntere werkwijze voor professionals.

19

Tot slot een 'winstwaarschuwing'

De gemeente heeft aangegeven meer te willen 'sturen aan de voorkant'. Wij werken uiteraard graag mee aan een heldere opdrachtformulering en commitment over onze maatschappelijke opdracht(en). Wij stellen ons hierin proactief op door onder meer jaarplannen, begrotingen en visiedocumenten op te stellen en hiervoor nadrukkelijk de instemming van de gemeente te vragen. Ook optimaliseren wij de mogelijkheden voor sturing en bijsturing aan de 'achterkant' (achteraf), door middel van inhoudelijke en financiële verantwoordingrapportages.

Dit gezegd hebbende, wijzen we er ook op dat Welzijn Westerwolde over een zeer beperkte stafformatie beschikt, en we éxtra controle en verantwoordingseisen niet zonder meer kunnen opvangen zonder verhoging van de werkdruk of de hiervoor benodigde formatie uit te breiden.

BIJLAGE

Planning en Controlcyclus 2026-2027

Welzijn Westerwolde

Aan te leveren document(en)	Staf/MT	OR	CR	RvT	Gemeente
	Aanlever data	Bespreek data	Bespreek data	Bespreek data	Aanlever data
2026					
3e Financieel verslag 2025	15-2-2026			20-3-2026	
Inhoudelijke eindrapportage 2025	27-2-2026	16-3-2026	16-3-2026	19-3-2026	1-4-2026
1e Financieel verslag 2026	1-6-2026			18-6-2026	1-7-2026
Jaarrekening 2025 en bestuursverslag	1-6-2026	15-6-2026	15-6-2026	18-6-2026	1-7-2026
Subsidieaanvraag 2027 incl.: meerjarenbegroting 2027-2030	1-6-2026	15-6-2026		18-6-2026	1-7-2026
Inhoudelijke tussenrapportage 2026	8-9-2026	23-9-2026	23-9-2026	15-10-2026	2-11-2026
2e Financieel verslag 2026	1-10-2026			15-10-2026	2-11-2026
2027					
3e Financieel verslag 2026	15-2-2027			22-3-2027	
Inhoudelijke eindrapportage 2026	1-3-2027	16-3-2027	16-3-2027	19-3-2027	1-4-2027
1e Financieel verslag 2027	1-6-2027			18-6-2027	1-7-2027
Jaarrekening 2026 en bestuursverslag	1-6-2027	15-6-2027	15-6-2027	18-6-2027	1-7-2027
Subsidieaanvraag 2028 incl.: begroting 2028	1-6-2027	15-6-2027		18-6-2027	1-7-2027
Inhoudelijke tussenrapportage 2027	8-9-2027	23-9-2027	23-9-2027	15-10-2027	2-11-2027
2e Financieel verslag 2027	1-10-2027			15-10-2027	2-11-2027