



STICHTING
WELZIJN
LOCHEM

Het Concept

Stichting Welzijn Lochem

Dit zijn wij

Auteurs:

Rob Bisseling (R|B onderzoek sport en welzijn)

Karin Nijkamp (Stichting Welzijn Lochem)

Bram Buiting (Stichting Welzijn Lochem)

Vastgesteld op: 25 maart 2021

Naam: Het Concept SWL

Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

Inhoudsopgave

	<i>Pag.</i>
Voorwoord	3
Dit is wie wij zijn. Dit is SWL	4
Dit is hoe wij werken. De 6 pijlers van ons Concept SWL	5
1. Organisatie en besluitvorming	6
1.1 Organisatiestructuur, organogram & functieprofielen	6
1.2 Samenwerking met onze opdrachtgevers	7
1.3 Samenwerking binnen het sociaal domein	7
1.4 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	8
2. Personeel	9
2.1 Dit zijn wij, de professionals van SWL	9
2.2 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	10
3. Vrijwilliger zijn in de gemeente Lochem	11
3.1 Dit zijn wij, de vrijwilligers van SWL	11
3.2 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	12
4. Projectmatig werken	13
4.1 Doen wij het goede en doen wij dat goed	13
4.2 Werken aan kwaliteit	13
4.3 Onze tijdlijn over het jaar van projectmatig werken	14
4.4 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	14
5. Financien	15
5.1 Uitgangspunt Financieel beleid	15
5.2 Dashboard voor projectmatig werken	15
5.3 Dit is hoe wij werken	15
5.4 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	15
6. Communicatie & PR	16
6.1 Dit is hoe wij communiceren	16
6.2 Aantekeningen en ontwikkelingen 2019 en verder	16

Voorwoord

Beste Lezer,

Voor je ligt ons Concept. Een foto van hoe SWL nu is als organisatie. Een foto van hoe wij ons de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. SWL is altijd in beweging, zoekt altijd de nieuwe grens op en verlegt deze. Dit document geeft in duidelijke taal weer wie we zijn, wat we doen, hoe we dat doen en waarom.

Zoals jullie weten is projectmatig werken de ruggegraat van onze organisatie. Rondom helder omschreven resultaten verbinden wij collega's, vrijwilligers en samenwerkingspartners om hier uitvoering aan te geven. Als ik ergens trots op ben, dan is het wel dat wij met ons allen in staat zijn om elk project continu te verbeteren. Dat iedereen zich telkens afvraagt of we wel het goede doen en of we dat goed doen.

Om resultaten te halen, moet je lef tonen. Lef om de grenzen op te zoeken, lef om te innoveren en lef om van gebaande paden af te wijken als er betere oplossingen aan de horizon schitteren. En lef hebben wij de afgelopen jaren getoond! En bij lef hoort ook reflectie en kritisch zijn op elkaar. Door te werken volgens de PDCA methode (Plan Do Check Act), kun je binnen je project aantonen waarom je tot bepaalde keuzes bent gekomen, of je het goede hebt gedaan en waar verbeteringen mogelijk zijn. De PDCA stelt ons staat om continu op zoek te gaan naar betere oplossingen. Ik verwijs dan ook graag naar de bijlage met daarin de jaarplanning van onze PDCA cyclus.

Het projectmatig werken geeft ons de structuur in de administratie, de ICT, in relatie met opdrachtgevers en in de wijze hoe personeel en de vrijwilligers uitvoering geven aan hun werkzaamheden. Zo houden we het simpel. In dit document geven we hier meer uitwerking aan.

Ik nodig je uit dit document te lezen. Maak er aantekeningen in en mocht je de behoefte hebben verbeteringen toe te voegen, schroom niet om dat te doen! Daar wordt het Concept alleen maar beter van.

Met vriendelijke groet,

Bram Buiting
Directeur Stichting Welzijn Lochem

***“Voetbal is heel simpel,
maar het moeilijkste wat er is,
is simpel voetballen.”***

- Johan Crujff -

Dit is wie wij zijn. Dit is SWL

Onze ambitie

Stichting Welzijn Lochem (SWL) is de onafhankelijke lokale welzijnsorganisatie voor alle inwoners, jong en oud, zelfstandig en kwetsbaar van de gemeente Lochem. Onder het motto 'de burger centraal' zet SWL zich in voor het vakkundig ondersteunen en versterken van inwoners en burgerinitiatieven. Wij werken preventief waarbij we per situatie bekijken wat er tijdelijk nodig is aan ondersteuning.

Wij zijn een ondernemende welzijnsexpert, betrokken van visievorming tot uitvoering. Zonder winstoogmerk het algemeen belang dienend. SWL draagt intensief bij aan het vergroten van de ontwikkelkansen en zelfontplooiing van de jeugd, brengt vraag en aanbod van vrijwilligerswerk bij elkaar, ondersteunt intensief mantelzorgers, biedt ouderen met dementie een portaal voor op maat ondersteuning, stimuleert en faciliteert actief burgerschap, biedt mensen met kleine portemonnee ondersteuning in schuldhulpverlening en helpt mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. SWL is dé verbindende partner van het sociaal domein: wij verbinden en delen welzijnskennis en expertise. Daarbij streven wij naar een gedeelde kennisbasis waar alle inwoners, verenigingen en organisaties, vrijwilligers, mantelzorgers van profiteren om gezamenlijk die sociale infrastructuur te versterken.

Initiatiefkracht

De transitie van de verantwoordelijkheden rondom AWBZ/WMO, jeugdzorg, passend onderwijs en werk en inkomen van het Rijk en de provincies naar de gemeenten is al lang en breed afgerond, maar de transformatie binnen het sociaal domein is nog steeds in volle gang. Nieuwe manieren om snellere, betere en effectievere op maat zorg te bieden voor mensen is een continu proces van vallen en opstaan. Het transformatieproces binnen het sociaal domein zien wij als een kans. Een kans om partijen met elkaar te verbinden die gezamenlijk de sociale infrastructuur van Lochem verder ontwikkelen en versterken. Dit vraagt om intensieve samenwerking en een explorerende werkhouding van eenieder werkzaam binnen het sociaal domein. SWL heeft de ambitie om dit proces samen met lokale partners vorm te geven en neemt hierin het voortouw. Faciliteren van initiatiefkracht en lokale verbindingen leggen is daarbij de kern.

Participatie

Wij zien dat mensen actief burgerschap (willen) tonen door vanuit eigen deskundigheid en competenties een bijdrage te leveren aan de inrichting van hun leefomgeving en daarmee de sociale cohesie in hun leefomgeving versterken. De basis van onze sociale infrastructuur binnen de gemeente Lochem is gebaseerd op de zelforganisatie van burgers, waarbij vanuit zelf- en samenredzaamheid problemen worden aangepakt en opgelost en nieuwe initiatieven worden geboren om de leefbaarheid te vergroten. SWL heeft een breed programma aan collectief beschikbaar aanbod waar mensen, grotendeels ondersteund door vrijwilligers, gebruik van kunnen maken. Wij versterken hierdoor de 'eigen kracht' en het 'eigen netwerk' van de inwoners van de gemeente Lochem.

Preventief werk

Zware zorgtrajecten voorkomen, minder onnodige hulpverlening, meer kwaliteit van leven en versterken van de eigen kracht en netwerk. Onze sociaal professionals zijn de wegwijzers van de hulpverlening. Van het vroegtijdig signaleren van problematiek tot het doorverwijzen naar goede oplossingen, vaak ondersteund door vrijwilligers. Wij komen met lichtere en innovatieve oplossingen omdat wij integraal naar de problemen van mensen kijken. Wij blijven daarbij uitgaan van iemands mogelijkheden. Wij maken besparingen op maatschappelijke kosten mogelijk omdat wij eerder – en preventief – ingrijpen. Wij werken preventief, het voorkomen van opvolgende problematiek en bekijken wat mensen tijdelijk nodig hebben aan ondersteuning.

SWL Programma's

Wat wij doen staat duidelijk omschreven in de projectplannen, die nauw met elkaar samenhangen waarin beoogd effect, doelstellingen, resultaten en samenwerkingspartners inzichtelijk worden gemaakt. Zo krijgt het welzijnswerk een gezicht en wordt duidelijk waar mogelijkheden en kansen liggen. Wij zijn afrekenbaar

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

op de gestelde resultaten en hebben onszelf tot doel gesteld: de komende jaren kunnen wij nog beter de effectiviteit van ons welzijnswerk onderzoeken en de meerwaarde voor bewoners en de opbrengsten aantonen. Wij werken transparant. Onze openheid maakt het voor ons en de partners van het sociaal domein makkelijker om elkaar te vinden rondom gezamenlijke doelen.

Kernwaarden VOLOP

Onze missie om als dé verbindende factor in het sociaal domein de vitale samenleving mede mogelijk te maken, vraagt om een aantal heldere waarden die ons gedrag typeren én waar iedereen ons op kan aanspreken:

Verbindend: Smeerolie van de samenleving.

Ondersteunend: Op de achtergrond en hoofdzakelijk tijdelijk van aard. Klanten en initiatieven op de voorgrond. Eigenaarschap (regie) blijft bij de klant.

Lokaal: Geworteld in de samenleving, weten wat er speelt en reageren vroeg en snel op signalen.

Onafhankelijk: Klant staat centraal en gaat boven het organisatiebelang. Gemeenschap burger en initiatief zien wij als opdrachtgever.

Preventief: Signaleren, analyseren en verwijzen. Ondersteuning op maat met tot doel onszelf overbodig te maken.

Dit is hoe wij werken

De 6 pijlers van ons Concept SWL

De huidige tijd vereist een flexibele organisatiestructuur en manier van denken en handelen van ons als SWL medewerkers en de vrijwilligers met wie we samenwerken. Doel daarbij is om te komen tot een voortdurende cyclus van nadenken, beslissen en (nieuwe) afspraken en plannen maken. Zowel op projectniveau, als op organisatorisch en strategisch niveau. En de plannen vervolgens uit te voeren en te evalueren en daar waar nodig bij te sturen; Oftewel, Plan Do Check Act (PDCA). Dit is onze manier van werken en vormt het geraamte waarop ons werk binnen SWL is gebouwd. Op deze wijze kunnen wij beter inspelen op de wensen en behoeften uit het werkveld en deze direct integreren in ons werk. Wij zijn daardoor ook beter in staat om op maat oplossingen te bieden voor alle inwoners in onze gemeente. Dit alles is opgezet om antwoord te kunnen geven op de volgende twee vragen: doen we de goede dingen én doen we die goed? Met andere woorden, hebben onze inspanningen het gewenste effect?

Wat wij doen staat omschreven in de **projectplannen**. Voor een nadere kennismaking met **hoe** wij ons werk invullen en waar we als **organisatie** naar toe werken hebben wij dit Concept SWL geschreven. Als je het Concept samen met onze projectplannen uitprint heb je een totaalbeeld van SWL in je handen. Dit is wie wij zijn.

Het Concept SWL voert je langs:

1. hoe wij besluiten nemen
2. hoe ons personeelsbeleid eruit ziet
3. hoe we omgaan met vrijwilligers
4. waarom projectmatig werken toch zo belangrijk is
5. hoe we onze financiën op orde weten te houden
6. hoe we communiceren naar inwoners en collega's van het sociaal domein

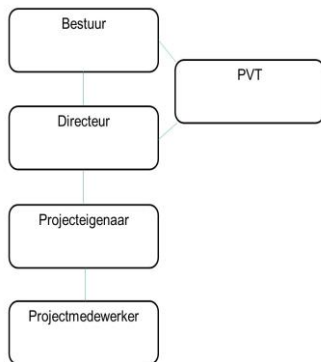
1. Organisatie & besluitvorming

1.1 Organisatiestructuur, organogram & functieprofielen

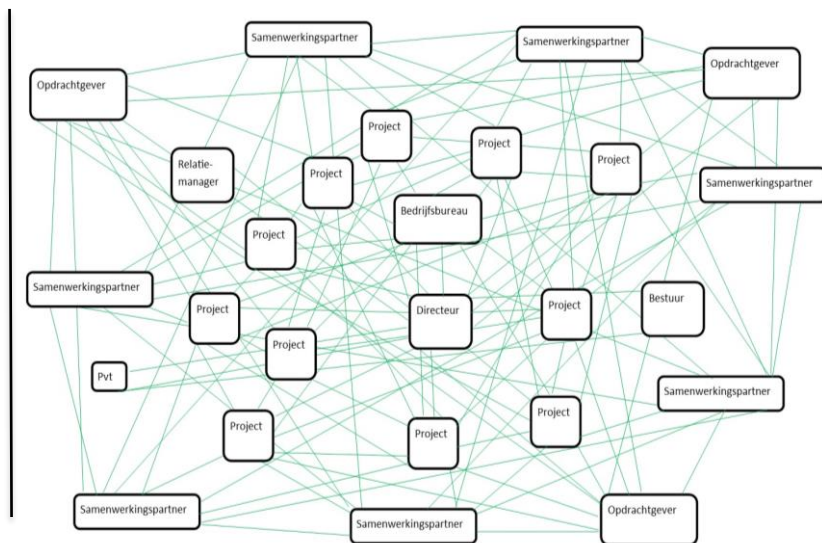
Onze organisatiestructuur is een netwerkstructuur. De intensieve manier van onderlinge samenwerking vraagt om een projectmatige inrichting van de organisatie. Wij verbinden de juiste mensen en organisaties rondom duidelijk geformuleerde resultaten. Door samen te werken binnen een netwerk van collega's, samenwerkingspartners en opdrachtgever komen we tot de beste resultaten en innovatieve oplossingen.

We mogen dan een platte organisatie zijn, toch hebben we een besluitstructuur (beslisboom) aan de organisatiezijde. Daarnaast hanteren we inhoudelijk een samenwerkingsmodel. SWL heeft een bestuur op afstand naar Raad van Toezicht-model, waarbij het bestuur een adviserende functie heeft. De gehele beleidsvorming en -uitvoering ligt bij directie van SWL.

Organisatie



Inhoud



Binnen SWL hebben we de volgende functies, met ieder hun eigen rol en verantwoordelijkheden. De bijbehorende functieprofielen vind je in Sharepoint:

- Bestuur
- Directeur
- Personeelsvertegenwoordiging
- Projecteigenaar
- Projectmedewerker
- Medewerkers SWL
- Relatiemanager
- Preventiemedewerker
- Aandachtsfunctionaris HG

De kapstok voor de interne organisatie is Het Concept SWL. Onderliggende documenten en interne regelingen zijn per pijler te vinden op Sharepoint. Zonder wollig taalgebruik en to the point.

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

1.2 Samenwerking met onze opdrachtgevers

Zowel in de beleidsvorming als de uitvoering werken wij zo transparant mogelijk. Omdat wij oprecht het goede goed willen doen. Onze transparante werkwijze zorgt er voor dat we met onze samenwerkingspartners makkelijker verbindingen kunnen leggen. Wij werken niet samen om het samenwerken. Wij werken samen om de sociale infrastructuur te versterken zodat wij onze preventieve taak nóg beter kunnen uitvoeren voor de inwoners van de gemeente Lochem. Hierbij zijn we ook alert op concurrentie die onze preventieve manier van werken in de weg kan staan. SWL werkt onafhankelijk en kiest geen ambtelijke of politieke stroming. Wij zien de gemeente Lochem niet louter als opdrachtgever, maar ook als samenwerkingspartner waarmee we gezamenlijke doelen en resultaten nastreven. Bij spanningen met opdrachtgever of andere samenwerkingspartners nemen wij het initiatief om dit snel uit te praten.

Wij maken duidelijke afspraken met onze opdrachtgevers. Door resultaatafspraken te maken met onze opdrachtgevers willen wij een bijzondere werkrelatie opbouwen. Door onze projectmatige werkwijze is er een duidelijke rolverdeling tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Momenteel mogen wij de gemeente Lochem, de regio, andere gemeenten, waterschappen, provincie Gelderland, Circulus Berkel en woningcorporaties tot onze opdrachtgevers rekenen. Om echt een verschil te kunnen maken met preventief werk is een nauwe samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer een must. Door nauw samen te werken, kunnen wij beter verbindingen leggen tussen partijen, kunnen wij onze doelen beter afstemmen met gemeentelijk beleid en kunnen we kennis en ideeën sneller uitwisselen, zodat sociale innovatie sneller van de grond kan komen. Korte lijntjes met het werkveld is een must, met die van onze opdrachtgevers zeker!

1.3 Samenwerking binnen het sociaal domein

SWL is dé *verbindende partner* van het sociaal domein: wij verbinden en delen welzijnskennis en expertise waar alle inwoners, verenigingen en organisaties, vrijwilligers, mantelzorgers van profiteren om gezamenlijk die sociale infrastructuur te versterken.

SWL is kritisch op haar eigen functioneren. Daarnaast hebben wij een opbouwende kritische houding ten opzichte van onze partners binnen het sociaal domein. Wij geven feedback en we gaan ervan uit dat onze samenwerkingspartners dat ook doen, zodat we elkaar versterken.

De transformatie binnen het sociaal domein zien wij als een *kans*. Een kans om partijen met elkaar te verbinden die gezamenlijk de sociale infrastructuur van Lochem verder versterken. Intensief samenwerken, waarbij elke lokale partner vanuit zijn eigen kracht en eigen specifieke rol een bijdrage levert aan de sociale infrastructuur, is hierbij belangrijker dan ooit. SWL werkt op laagdrempelige wijze met stakeholders samen zodat binnen de sociale infrastructuur problemen op betrekkelijk eenvoudige wijze kunnen worden opgelost of voorkomen.

SWL werkt nauw samen met partners binnen het sociaal domein waarbij meerwaarde leveren voor de inwoners van de gemeente Lochem als uitgangspunt geldt. Wij kunnen ons werk alleen maar goed doen, als we daadwerkelijk meerwaarde kunnen leveren. Wanneer een casus of initiatief beter past bij de rol van andere organisaties, doet SWL een stap naar achteren. Dit verwachten wij ook van onze stakeholders. Alleen op deze manier ontstaat een gezond lokaal netwerk. Duidelijk voor ogen hebben wat je eigen rol is, welke expertise en kennis in huis is, en elkaar attenderen en corrigeren op ieders rol hoort bij een gezonde manier van samenwerken. Immers, de cliënt is gebaat bij professionals en vrijwilligers die in hun kracht staan binnen hun functie. SWL biedt niet een product of dienst aan, wat een partner al doet.

***Meerwaarde leveren
voor de inwoners van de
gemeente Lochem is
ons uitgangspunt***

Voor een organisatie als SWL is het continu analyseren van haar rol binnen het veranderlijke klimaat van het sociaal domein van essentieel belang. Welke kansen liggen er, wat is onze concurrentiepositie ten opzichte van andere organisaties, wat zijn kansen en bedreigingen voor onze organisatie

1.4 Aantekeningen en ontwikkelingen

Ambitie 2020 – 2024. Om de presentatie Ambitie 2020-2024 te lezen. Deze is de vinden op: link op Sharepoint

2. Personeel

Stichting Welzijn Lochem heeft momenteel circa 40 medewerkers. Zij zijn de sociale innovators, de professionals, die het preventief werk projectmatig vormgeven in de gemeente Lochem. Wie wij zijn, hoe wij met elkaar omgaan, wat wij van elkaar verwachten en hoe wij met elkaar werken staat hieronder beschreven. Het DNA profiel van de SWL medewerker teruggebracht tot 25 punten...

2.1 Dit zijn wij, de professionals van SWL

1. Wij zijn samen SWL
2. Wij zijn verbinders
3. Wij zijn sociale innovators
4. Wij zijn dwarsdoeners
5. Wij zijn onafhankelijk
6. Wij zijn betrouwbaar
7. We zijn er voor elkaar. Erwelzijn!
8. De inwoner van de gemeente Lochem staat te allen tijde centraal. Wij wijken daarom geregeld van gebaande paden af omdat het 'systeem' soms in de weg zit. Wij doen dit in de eerste plaats om de cliënt direct te helpen, maar ook om het sociaal domein te prikkelen en te innoveren.
9. Wij werken op de grens. En er soms overheen. Informeel. En zitten niet vaak op kantoor. Noem jezelf maar een dwarsdoener. We pushen elkaar om de grens op te zoeken.
10. SWL-ers zijn autoriteiten op hun vakgebied. Experts. Dit betekent dat je als projecteigenaar ook het gezicht naar buiten bent. En verantwoordelijk voor je resultaten.
11. Wij komen afspraken na en tonen 100% inzet. En wat krijg je daarvoor terug? De vrijheid om te innoveren, nieuwe wegen in te slaan en creatieve oplossingen te zoeken. En daarbij horen ook fouten maken.
12. SWL staat voor openheid en vertrouwen. Dit betekent onder andere dat we soms informatie met elkaar delen waar je vertrouwelijk mee om moet gaan. Wij gaan er vanuit dat eenieder die afweging zelf kan maken. Wie is SWL? Dat ben jij dus. Jij bent de autoriteit op jouw vakgebied. En problemen oplossen kun je prima zelf. You are in the driver's seat! Wiehoe!!
13. Wij zijn kritisch op elkaar en geven elkaar feedback. Als blijkt dat een besluit in de praktijk niet zo lekker uitpakt, dan word je aangemoedigd om dit ter discussie te stellen (... hate to say I told you so...). Wij zijn dan dus echt een 'platte' organisatie. Echt!
14. Wij praten met elkaar, niet over elkaar. En als we het niet met elkaar eens zijn, zie het punt hiervoor.
15. Wij zijn een team. Waarbij iedereen complementair is aan elkaar. Wij nemen mensen aan om het team te versterken.
16. Binnen SWL werken we met ons allen aan dezelfde ambitie waarbij iedereen een eigen rol heeft die past binnen zijn of haar eigen competentieprofiel en waar zijn of haar te ontwikkelen kracht ligt. De Erwelzijn gedachte dragen we uit en dat betekent ook dat collega's er voor elkaar zijn.
17. SWL geeft je alle ruimte om je te ontwikkelen. En daarin neem je zelf het voortouw. Zie 11. You are in the driver's seat! Leren van elkaar, leren door te doen, en leren door scholing. Het gaat hier niet alleen om vakinhoudelijke kennis en ontwikkeling, maar juist ook om persoonlijke ontwikkeling. Wij geloven er in dat als je zelf lekkerder in je vel zit, je ook meer uit je werk kan halen.
18. Je persoonlijke ontwikkeling stopt niet bij de uitgang van dit pand. Mocht het zover komen dat je ambitie buiten SWL ligt, werken wij daar met alle liefde aan mee. Bij het uitspreken van twijfels over je carrière binnen SWL word je niet anders behandeld. Dit heeft geen invloed op je loopbaan. Of dacht je dat niemand eens hardop twijfelt? Normaalste zaak van de wereld. Praat erover!

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

19. Het personeelsbeleid van SWL is erop gericht om mensen in hun kracht te zetten. Alle werkbelemmerende factoren worden gereduceerd. Je wordt aangemoedigd om werkbelemmerende en werkbevorderende factoren bespreekbaar te maken.
20. Ons werk is niet mogelijk zonder de tomeloze inzet van al die vrijwilligers. Daar zijn wij ons heel erg bewust van. Wij doen als professionals ons uiterste best dat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen doen en staan altijd klaar voor vragen.
21. Jij hebt net als iedereen binnen SWL de instelling: het kan altijd beter. Jaarlijkse voortgangsgesprekken, personeelsenquêtes, onderlinge feedback en open cultuur om alles ter discussie te stellen zijn hiervoor een voorwaarde.
22. Het management heeft als taak om een veilige omgeving te creëren voor het ontwikkelen van sociale innovaties en je volledig te steunen en voor je in de bres te springen waar nodig. Kortom, je rug is gedekt.
23. De randvoorwaarden om het verschil te kunnen maken binnen het sociaal domein zijn binnen SWL goed geregeld. Goed werkende ICT passend bij jouw manier van werken, hybride werken, thuiswerken en dynamische werkplekken voor het verbeteren van jouw gezondheid.
24. O, nog even iets over overleggen: overleggen moet bijdragen aan behalen van beloofde resultaten. Wij overleggen niet om het overleggen. En als we overleggen, dan doen we dat goed voorbereid en effectief. Een goed overleg verbetert je werk. Elk agendapunt leidt tot een afspraak (wie, wat en wanneer). En ja, met elkaar een kop koffie drinken heeft ook een doel!
25. Omdat we begonnen met zeggen dat wij vaak op de grens werken en fouten mogen maken, snap je natuurlijk wel dat we weinig regels hebben vastgelegd.

2.2 Aantekeningen en ontwikkelingen

3. Vrijwilliger zijn in de gemeente Lochem

Via SWL zijn ongeveer 300 inwoners actief als vrijwilliger betrokken bij de Lochemse samenleving. De vrijwilligers zijn de smeerolie voor de Lochemse samenleving. Een onzichtbare economie waarbinnen maatschappelijke organisaties en verenigingen voor een groot deel of zelfs in zijn geheel afhankelijk zijn van de tomeloze vrijwillige inzet van burgers.

Kortom, de vrijwilliger die via SWL vrijwilligerswerk doet levert voor het sociaal domein een essentiële bijdrage. Deze leidt er namelijk toe dat alleen dan de activiteiten kunnen plaatsvinden die ervoor zorgen dat SWL als welzijnsorganisatie de afgesproken prestaties daadwerkelijk kan realiseren.

**Vrijwilligers zijn de
smeerolie
van de Lochemse
samenleving**

Vanuit haar unieke positie ondersteunt en faciliteert SWL haar in het zo goed, prettig en veilig doen van hun werk. Dit doet SWL door het beantwoorden van vragen, aanleveren van benodigde kennis en expertise om het vrijwilligerswerk sterk te houden.

“Wij als vrijwilligers zetten ieder op eigen wijze onze talenten, kwaliteiten en (levens-) ervaring in. SWL voelt zich op haar beurt betrokken bij het welzijn van vrijwilligers en de kwaliteit van vrijwillige Inzet.” Specifiek voor de vrijwillige inzet in de gemeente Lochem is er een nota vrijwilligersbeleid opgesteld door SWL.

De nota vrijwilligersbeleid en de vrijwilligersovereenkomst zijn te vinden op: <https://welzijnlochem.sharepoint.com/:f:/r/sites/HetConcept2/Gedeelde%20documenten/CONCEPT%20KWALITEITS%20DOCUMENTEN%20SWL/Vrijwilligers?csf=1&web=1&e=SgJ6ll>

3.1 Dit zijn wij, de vrijwilligers van SWL

1. Wij zijn de smeerolie van de Lochemse samenleving.
2. Wij zetten onze talenten, kwaliteiten en (levens-)ervaring in om mensen te helpen
3. De motivatie om vrijwilligerswerk te doen verschilt per persoon. De een wil graag iets leren of wil via vrijwilligerswerk weer terugkeren in het arbeidsproces. De ander doet het puur of plezier of wil lekker bezig zijn. En weer een ander wil graag iets overdragen op de jongere generatie of een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij.
4. Wij doen vrijwilligerswerk dat echt bij ons past. Wij weten dan ook van onszelf wat we graag willen. Of proberen daar samen met iemand SWL achter te komen.
5. Aansluitend bij de functie van SWL, streven wij er als vrijwilligers naar om mensen tijdelijk te ondersteunen. Sommige activiteiten zijn doorlopend, maar ondersteuning die deel uitmaken van een hulptraject dienen in beginsel tijdelijk van aard te zijn. Dit ook om onszelf te beschermen.
6. Wij worden goed ondersteund en gefaciliteerd door SWL. Rondom veiligheid, in het beantwoorden van vragen en het aanleveren van benodigde kennis en expertise. Alleen op deze manier kunnen wij met z'n allen het vrijwilligerswerk binnen het sociaal domein sterk houden.
7. Wij geven goed en tijdig onze grenzen aan en bespreken deze tijdig met SWL. Een open houding!
8. Wij komen onze afspraken na en verwachten dat ook van de medewerkers van SWL.
9. Wij praten mét elkaar en niet over elkaar. Dat geldt voor ons vrijwilligers onderling, maar zeker ook tussen vrijwilliger en professionals. Alleen zo houden wij plezier in ons werk en houden we elkaar scherp.
10. Vrijwillige inzet betekent niet vrijblijvendheid. Verschillende zaken zijn dan ook duidelijk geregeld. De vrijwilligersovereenkomst zorgt ervoor dat er duidelijkheid is in wederzijdse verwachtingen.
11. Als vrijwilligers worden we altijd gekoppeld aan SWL projecten en worden van daaruit ook aangestuurd, gefaciliteerd en ondersteund. We worden vanuit het project voorzien van kennis en

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

expertise, kunnen daar terecht met vragen en ontvangen vanuit het project ook eventuele onkostenvergoeding.

12. Let wel, we vervangen geen betaalde krachten. Er is niemand afhankelijk van ons maar we vormen een zeer gewenste en belangrijke toevoeging.
13. SWL geeft ons de ruimte om ons te kunnen blijven ontwikkelen en scholen. Dit is binnen algemene kennis, gespecialiseerde kennis en rondom persoonlijke ontwikkeling.
14. Wij nemen verantwoordelijkheid voor een veilige en prettige gemeente. Wanneer we signalen opvangen waardoor we ons zorgen maken over iemand dan bespreken we dat met iemand vanuit het project.

3.2 Aantekeningen en ontwikkelingen

4. Projectmatig werken

4.1 Doen wij het goede en doen wij dat goed

Wij werken binnen SWL volgens duidelijk omschreven programmalijnen die nauw met elkaar samenhangen waarin doelstellingen, resultaten en samenwerkingspartners inzichtelijk worden gemaakt. Zo krijgt het welzijnswerk een gezicht en wordt duidelijk waar mogelijkheden en kansen liggen.

De organisatie van SWL is projectmatig ingericht. Het is daarmee de kapstok van de hele organisatie. Per kwartaal rapporteren wij inhoudelijk op voortgang. Waarin de beschikbare middelen, het proces om te komen tot resultaten en de resultaten zelf getoetst en besproken worden. Zo laten we zien dat we de afgesproken dingen goed doen. Per kwartaal bespreken wij de inhoudelijke voortgang met beleidsambtenaren en de accounthouder van de gemeente Lochem.

In een jaarlijkse cyclus bespreken we met opdrachtgever of we de goede dingen doen. Dat is gerelateerd aan gemeentelijke doelstelling waar wij aan bijdragen. De doelstellingen en resultaten worden jaarlijks in nauwe samenwerking met de gemeente opgesteld. Daarmee wordt het beleid van SWL gelijkgeschakeld met die van de gemeente. Daarmee committeren wij ons met onze projectdoelstellingen aan het realiseren van gemeentelijk beleid.

Met onze praktijkkennis en expertise van het werkveld zijn wij intensief betrokken bij het proces om te komen tot een gemeentelijke kadernota. Op deze manier kan de gemeente haar eigen doelstellingen toetsen aan de praktijk. Vervolgens kan SWL haar projectdoelstellingen en resultaten voor het komende jaar weer aanpassen aan het gemeentelijk beleid.

De projectmatige inrichting van wat wij doen binnen het sociaal domein maakt het mogelijk om de waarde van preventief werk aan te tonen. Met welke middelen bereiken wij welk doel? Wij zijn afrekenbaar op de gestelde resultaten en hebben onszelf tot doel gesteld: de komende jaren kunnen wij het effect van ons welzijnswerk aantonen. De projectmatige insteek levert hiervoor het fundament.

De formats projectplan en kwartaalrapportages zijn op Sharepoint te vinden bij Projectmatig werken: <https://welzijnlochem.sharepoint.com/:f:/r/sites/projectmatig/Gedeelde%20documenten/Formats%20projectmatig%20werken%20SWL?csf=1&web=1&e=C92710>

4.2 Werken aan kwaliteit

Strikt genomen kan een jaarlijks terugkerend product geen project zijn. Immers, een project is een proces waarbinnen een bepaalde tijd toegewerkt wordt naar een gesteld doel. En dat is nu precies de reden waarom wij al onze werkzaamheden juist wél projectmatig organiseren. Hiermee verplichten wij onszelf en onze opdrachtgever om de geleverde resultaten goed te evalueren en opnieuw op elkaar af te stemmen.

In een sterk veranderende omgeving is het voor eenieder van groot belang om onze manier van werken continu kritisch tegen het licht te houden. Doel daarbij is om te komen tot een voortdurende cyclus van nadenken, beslissen en afspraken maken. En de plannen vervolgens uit te voeren en te evalueren en daar waar nodig bij te sturen; Oftewel, Plan Do Check Act (PDCA). Dit is onze manier van werken en vormt het geraamte waarop ons werk binnen SWL is gebouwd.

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022

***Projectmatig werken
vormt de kapstok
van onze organisatie***



Voor de oplettende lezer: de P en D staan uitvoerig in onze projectplannen beschreven als doel & resultaten (Plan) en plan van aanpak / uitvoering (Do). Zij vormen samen het startpunt van het project. Meestal verloopt dag 1 van de uitvoering al anders dan bedacht in het plan van aanpak. Het is dan ook zaak om continu je eigen resultaten en manier van werken tegen het licht te houden en altijd op zoek te zijn naar verbeteringen en deze uit te voeren (de C en de A). De vraag die we onszelf telkens stellen is: doen we het goede en doen we dat goed? Heeft ons werk het gewenste effect opgeleverd? Door te evalueren en onze werkwijze aan te passen proberen wij het grootst mogelijke effect te bereiken met onze werkzaamheden. Deze manier van werken vraagt iets van ons allemaal, namelijk een continue nieuwsgierigheid hoe dingen ook anders of beter kunnen.

***Doen we goede dingen
en doen we die goed?***

Kortom, doen we de goede dingen en doen we die goed? Dat is de vraag die wij onszelf continu stellen en dit is ook de vraag die wij stellen aan onze doelgroep, onze opdrachtgever en samenwerkingspartners.

4.3 Onze tijdlijn over het jaar van projectmatig werken

Projectmatig werken vraagt op organisatorisch niveau een planning. Een tijdlijn. De jaarplanning van onze PDCA cyclus is te vinden op Sharepoint Projectmatig werken:

<https://welzijnlochem.sharepoint.com/:f/r/sites/projectmatig/Gedeelde%20documenten/PDCA%20Cycluss%20SWL%202019?csf=1&web=1&e=r02E75>

4.4 Aantekeningen en ontwikkelingen

5. Financiën

5.1 Uitgangspunt financieel beleid

Wij werken transparant, van de wijze hoe ons integrale uurtarief is opgebouwd tot welke middelen ingezet worden voor welke resultaten. Uitgangspunt is dat gemeenschapsmiddelen die besteed zijn aan SWL direct terugvloeien in de vorm van ondersteuning en voorzieningen die de sociale infrastructuur versterken en waar iedereen in Lochem voordeel bij heeft. Wij zijn dan ook zuinig en proberen zoveel mogelijk de vaste lasten te beperken.

5.2 Dashboard voor projectmatig werken

De afdeling financiën heeft een faciliterende rol richting projecteigenaren, waarbij projecteigenaren worden gestimuleerd om grip te houden op hun eigen financiën. De administratie maakt gebruik van het softwaresysteem AFAS.

Streven is om het proces van de financiële administratie zo te vereenvoudigen en gebruiksvriendelijk te maken dat projecteigenaren alle relevante informatie tot hun beschikking hebben, deze informatie betrouwbaar is en dat we sneller kunnen inspelen op veranderingen. Kortom, de financiële administratie moet flexibel zijn. De financiële maandrapportages fungeren als thermometer voor de projectvoortgang. Daarbij wordt in samenspraak met projecteigenaar de prognose besproken voor het komende kwartaal en het restant van het jaar. Wij hebben ons als doel gesteld dat wij de komende jaren het effect van ons welzijnswerk kunnen aantonen. De financiële administratie van SWL ondersteunt de projecteigenaren hierin.

***Projecteigenaren houden
grip op hun eigen
financiën***

5.3 Dit is hoe wij werken

De kern van het financiële beleid van SWL kan als volgt worden samengevat:

- Projectmatig, in programmalijnen met een integraal uurtarief.
- Er wordt beperkt risico genomen met investeringen om vernieuwing en innovatie te faciliteren, maar altijd met het oog op een “winstgevende” kans.
- Gelden die er niet zijn worden niet uitgegeven.
- Begrotingen en rapportages zijn voorzichtig en realistisch.
- We beperken vaste lasten, incidentele uitgave zijn makkelijker te sturen.
- Er is geen winstoogmerk en het streven is een klein positief resultaat.
- SWL heeft voldoende weerstandsvermogen om een te voorzien risico te kunnen opvangen.

5.4 Aantekeningen en ontwikkelingen

Het document Integraal Uurtarief is in te zien op Sharepoint, projectmatig werken:

<https://welzijnlochem.sharepoint.com/:b:/r/sites/financien/Gedeelde%20documenten/2.%20Onderbouw%20uurtarief%202021.pdf?csf=1&web=1&e=gJITe7>

6. Communicatie & PR

6.1 Dit is hoe wij communiceren

SWL is dé *verbindende partner* van het sociaal domein: wij verbinden en delen welzijnskennis en expertise. SWL streeft naar een gedeelde kennisbasis binnen de gemeente Lochem waar alle inwoners, verenigingen en organisaties, vrijwilligers, mantelzorgers van profiteren om gezamenlijk die sociale infrastructuur te versterken.

Het communicatie en PR beleid van SWL draagt bij aan lokale bekendheid van SWL als onafhankelijke welzijnsorganisatie voor alle doelgroepen (jeugd, volwassenen, senioren en vrijwilligers), samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Daarnaast draagt het PR beleid bij aan het positioneren van de SWL medewerkers als dé sociale innovators en kennis experts binnen het sociaal domein! Een transparant communicatie en PR beleid zorgt ook voor open communicatie richting samenwerkingspartners, zodat zij aan kunnen haken op gemeenschappelijke thema's. Wij streven naar een positief geluid over SWL in de samenleving van de gemeente Lochem.

SWL heeft geen afdeling communicatie, of een communicatiemedewerker. Dat betekent dat alle medewerkers zich bewust moeten zijn van de uitgangspunten voor communicatie binnen hun projecten. Het uitvoering geven aan het communicatie en PR beleid zal dan ook een vast onderdeel zijn van voortgangsgesprekken tussen directie en projecteigenaars, en zullen de uitgangspunten met grote regelmaat via verschillende kanalen gecommuniceerd worden richting interne doelgroep.

In oktober 2020 is er een communicatieplan geschreven. Dit uitgebreide communicatieplan:

- geeft inzicht in wat de doelstellingen van SWL zijn en hoe communicatie hieraan bijdraagt
- geeft een overzicht van de in te zetten middelen en de samenhang tussen de middelen
- maakt duidelijk wat de uitgangspunten voor communicatie zijn
- geeft een overzicht van de kernboodschappen per doelgroep
- geeft inzicht in hoe de organisatie van communicatie is geregeld en geborgd.

Het communicatieplan, communicatietoolkit en het huisstijlhandboek staan op Sharepoint, PR en Communicatie: <https://welzijnlochem.sharepoint.com/:f:/r/sites/pr/PR%20Documenten/Communicatieplan?csf=1&web=1&e=zNjOdB>

In onze communicatie laten wij zoveel mogelijk de inwoners van de gemeente Lochem, onze klanten, aan het woord. Wij halen bij hen de verhalen op en maken gebruik van beeld om de inhoud van het verhaal te versterken en te verduidelijken. Soms zegt een foto meer dan duizend woorden.

Onze communicatie is modern, zonder jargon, duidelijk en waar mogelijk prikkelend en vernieuwend, oogt professioneel, straalt eenheid en samenhang uit, bevat geen tegenstrijdige berichten, is herkenbaar en de in te zetten communicatiekanalen zijn afgestemd op doelgroep en doel. Daarbij streven wij naar samenhang tussen de verschillende communicatiekanalen (online en offline) zodat ze elkaar versterken. En last but not least: we zoeken de samenwerking op met partners en opdrachtgevers bij het uitdragen van onze communicatieboodschappen om het bereik te versterken.

6.2 Aantekeningen en ontwikkelingen

Naam: Het Concept SWL
Datum: feb 2021

Bijstellen: feb 2022