

## Missie

Wijkkracht streeft naar een inclusieve samenleving waarin iedereen mee kan doen en inwoners omzien naar elkaar. Wijkkracht versterkt mens, gemeenschap en maatschappij.

Sinds mei 2018 is Wijkkracht actief als brede sociaal werkorganisatie in Twente. In de afgelopen jaren zijn we flink gegroeid: van ruim 100 medewerkers eind 2020 naar meer dan 160 medewerkers eind 2024. Ondanks deze groei zijn we wendbaar gebleven.

Onze inzet is en blijft gericht op de versterking van de sociale basis in de regio. Deze transformatie realiseren we nooit alleen. We werken nauw samen met opdrachtgevers en partners in verschillende Twentse gemeenten.

In ons meerjarenbeleidsplan beschrijven we de koers voor de komende jaren. Dit plan is zorgvuldig tot stand gekomen met waardevolle inbreng van medewerkers, de ondernemingsraad, vrijwilligers, samenwerkingspartners en lectoren van Saxion.

## Ontwikkelingen die we zien

We leven in een relatief rijk land. Veel mensen hebben het goed en zijn gelukkig. Toch zijn er ontwikkelingen die ons werk beïnvloeden.

### Verschillen in de samenleving

De samenleving is volop in beweging. Er ontstaan steeds grotere verschillen tussen groepen mensen als het gaat om gezondheid, sociale contacten en levensverwachting. Ongeveer één op de zes Nederlanders heeft te maken met meerdere problemen tegelijk. Vooral onder jongeren nemen mentale klachten sterk toe. Tegelijkertijd daalt het vertrouwen in de overheid, wat bijdraagt aan groeiende polarisatie in de samenleving.

### Zorg en sociale problematiek

Veel zorgvragen hangen nauw samen met sociale problemen, zoals isolement en eenzaamheid. Landelijke zorgakkoorden zoals het Integraal Zorgakkoord (IZA), Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) zetten in op verandering. De focus ligt op preventie en betere samenwerking tussen het medisch en sociaal domein.

### Arbeidsmarkttekorten

De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, ook binnen het sociaal werk. Dit vraagt om gerichte inzet op het aantrekken en behouden van medewerkers en vrijwilligers. Slim gebruik van digitale hulpmiddelen en AI-technologie kan hierbij ondersteunen.

### Beleidskoers van gemeenten

Gemeenten willen de sociale basis versterken en basisondersteuning verbeteren. Daarbij ligt de nadruk op het bevorderen van sociale samenhang en zelfredzaamheid, het tegengaan van eenzaamheid en schulden, en het versterken van het armoedebeleid.

### Regionale samenwerking

Steeds meer gemeenten organiseren gezondheidsbevordering en maatschappelijke ondersteuning op regionaal niveau. Door samen te werken kunnen zij de kwaliteit en continuïteit van ondersteuning beter waarborgen.

## Kwaliteit en methodisch werken

Er is groeiende aandacht voor de kwaliteit en effectiviteit van sociaal werk. Het gebruik van evidence based interventies en het benutten van verschillende kennisbronnen spelen hierbij een steeds grotere rol.

## Visie

Het sociaal werk van Wijkkracht zet in op positieve gezondheid en op het versterken van de veerkracht van inwoners en buurten. We kijken naar wat mensen (aan)kunnen en staan naast degenen die ons het hardst nodig hebben. Ons werk richt zich op het vergroten van de verbinding tussen mensen, het meedoen in de samenleving en het herstel van het normale leven. Onze aandacht en inzet helpt maatschappelijke problemen te voorkomen of te verminderen.

## Kernwaarden

De kernwaarden van Wijkkracht geven weer wat we samen belangrijk vinden en waar we voor willen staan.

- Vakmanschap
- Verbinding
- Vertrouwen
- Lef

Deze waarden sluiten aan bij de normen van het sociaal werk, zoals nationaal en internationaal vastgelegd.

## Wat willen we bereiken?

Met een geslaagde doorontwikkeling van onze organisatie kan Wijkkracht zich sterk positioneren. Dat kan worden waargemaakt als de kwaliteit van het werk goed is en blijft.

### Sterke positionering

1. De maatschappelijke opgave en de transformatie die daarvoor nodig is, staat bij ons centraal, niet het organisatiebelang.
2. Wijkkracht zet zich in voor toekomstbestendig sociaal werk, in buurt, wijk, gemeente en regio, gericht op lokale samenwerking en korte lijntjes.
3. Wij zijn – ook in een krappe arbeidsmarkt – een aantrekkelijke werkgever voor zowel professionals als vrijwilligers.
4. Goede interne én externe communicatie en marketing zorgt ervoor dat het sociaal werk van Wijkkracht bekender en beter begrepen wordt bij inwoners en bij (potentiële) samenwerkingspartners.

### Als organisatie door ontwikkelen

5. De bedrijfsvoering is efficiënt en doelmatig ingericht, ondersteunend aan onze professionals, stagiaires, vrijwilligers, management en aan het netwerk waarin we opereren.
6. Goede interne communicatie helpt mee om – ook als groeiende organisatie – beter samen te werken; beleid en veranderingen uit te voeren en de werkprocessen te optimaliseren.

## Kwaliteit leveren

- De kwaliteit van ons werk is gestoeld op onderzoek; op kunde en kracht van medewerkers en vrijwilligers én op ervaringskennis van inwoners. We benutten elkaars kennis en ervaring en werken vanuit de kernwaarden van sociaal werk, zoals in de beroepscode staat verwoord.
- We laten de impact van ons werk goed zien, met informatie en inzicht dat gebaseerd is op cijfers en op het verhaal achter de cijfers.
- Samenwerking is voor ons vanzelfsprekend en noodzakelijk: we weten waar onze kennis en kracht ligt en ook waar die van de ander. Of dat nou op casus, buurt, organisatie of domein- of regionaal niveau is.
- We zijn nog beter geworden in het combineren van het versterken van de sociale basis (samenlevingsopbouw, versterken gemeenschappen), en de 1-op-1-ondersteuning.

## Hoe gaan we te werk?

### Sterke positionering

#### Opgave centraal

- Als de opgave er om vraagt, passen wij ons aan om sociaal werk in Twente zo goed en efficiënt mogelijk uit te voeren.
- Wijkkracht neemt verantwoordelijkheid in kansrijke regionale domeinoverstijgende samenwerkingsverbanden en houdt tegelijk focus op lokaal- en buurtniveau, in aansluiting op de leefwereld van inwoners en vrijwilligers.
- We dragen bij aan gemeentelijk beleid door te agenderen, te signaleren en de dialoog op te zoeken.

#### Aantrekkelijke werkgever

- Door als organisatie door te ontwikkelen; waardering en kansen te bieden, blijven medewerkers positieve ambassadeurs voor Wijkkracht.
- We zetten in op stagiaires: hiervoor voeren we ons stagebeleid ten volle uit en ontwikkelen dit verder door.
- We zoeken de samenwerking op met andere werkgevers in de regio w.b. werving en selectie.
- We investeren in een verbetering van de begeleiding van nieuwe werknemers.
- Vrijwilliger zijn bij Wijkkracht wordt nog aantrekkelijker, we actualiseren hiervoor het beleid.

#### Zichtbaarheid

- We ontwikkelen een strategisch communicatie- en marketingbeleid.
- De zichtbaarheid voor inwoners wordt verbeterd: fysiek, online, en rekening houdend met lage basisvaardigheden zoals laaggeletterdheid.

### Als organisatie door ontwikkelen

#### Bedrijfsvoering

- De processen rond kwaliteit, procedures en beleid richten we efficiënter en effectiever in.
- Het ontzorgen van medewerkers heeft prioriteit: we geven meer duidelijkheid en gemak in (digitale) werkprocessen.
- De jaarlijkse pdca-cyclus die gekoppeld is aan de subsidies en de jaarverantwoordingen wordt verbeterd.
- Planmatig, procesmatig, projectmatig of programmatisch werken? We passen de juiste aanpak toe bij het doel dat we willen bereiken.

## Interne communicatie

- Met behulp van een intern communicatie en informatieplan zorgen we ervoor dat de interne communicatie soepeler; duidelijker; interactiever en transparanter wordt.
- We organiseren meer mogelijkheden om kennis uit te wisselen en elkaar te leren kennen
- Doorontwikkeling van management en organisatie krijgt meer tijd en aandacht.

## Kwaliteit leveren

### Alle bronnen van kennis inzetten

- De Wijkkracht Academie zorgt ervoor dat het leren en ontwikkelen beter, makkelijker en vanzelfsprekender is geworden.
- We gaan een intensievere samenwerking aan met onderwijsinstellingen, waardoor we doorlopend gestimuleerd worden om evidence based te werken; ons werk te evalueren en onze kennis up-to-date te houden.
- Sociale technologie wordt nadrukkelijk ingezet als aanvullend middel om onze opdrachten invulling te geven. De online wereld hoort erbij.
- We zorgen ervoor dat we een lerende organisatie worden, waar bijvoorbeeld medewerkers en teams ook van elkaar leren.
- Ervaringskennis en 'peer to peer' gaan een grotere plek krijgen in ons collectieve aanbod.

### Impact sociaal werk

- Onze rapportages verrijken we met kwalitatieve informatie waar ook de impact die we maken duidelijk wordt. We laten hierbij inwoners en medewerkers aan het woord.
- Ieder specialisme werkt altijd vanuit een goed doordacht concept en/of methodiek, zoals positieve gezondheid; welzijn op recept; online jongerenwerk etc.

### Samenwerken

- We investeren in de kunst van het goed samenwerken op alle niveaus, om te beginnen door het leren uitspreken van verwachtingen en van het evalueren van samenwerking een gewoonte te maken.
- Iedere medewerker kan andere professies inschakelen om complexere situaties en complexere casuïstiek aan te pakken. We werken complementair, ieder vanuit zijn eigen inbreng en expertise en laten los wanneer dat kan.

### Versterken sociale basis

- We zorgen dat we meer medewerkers hebben die goed zijn in collectief werken en bieden ruimte om dit type werken vaker toe te passen.
- Naast het gedachtegoed van positieve gezondheid, maken we ook gebruik van samenlevingsopbouw-methodieken, waarmee we aanwezige krachten in buurten en gemeenschappen opsporen en versterken.
- Het aanbod van collectieve trainingen voor inwoners maakt een kwaliteitsslag waarbij we slim gebruik maken van bestaand aanbod en de samenwerking opzoeken.

## Werkwijze

Op basis van het meerjarenbeleidsplan wordt ieder jaar een plan opgesteld, met daarin per doelstelling benoemd de acties; projecten en trajecten die bijdragen aan de realisering. Per onderdeel wordt een eigenaar aangewezen en wordt gestuurd op het resultaat. In de dynamische omgeving waarin we werken zullen we blijven prioriteren; leren; borgen; innoveren en agenderen. Na twee jaar, voorjaar 2027, beoordelen we of de doelstellingen en strategieën nog passend zijn.