Welschap Socius Haalt het beste uit jezelf

Strategisch beleid 2025 – 2026

MET Heemskerk

MET Dijk en Waard

Socius MD

Welschap Kinderopvang

Vastgesteld door de Raad van Bestuur

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht

Hoofddoelen kinderopvang tot en met 2026

Het huidig strategische beleidsplan (2019-2025) wordt verlengd tot en met 2026. Op basis van dit strategisch beleidsplan formuleert Welschap Kinderopvang afgeleide doelen, passend bij de werkpraktijk. Voor de periode tot en met 2026 werken we verder aan deze doelen en ambities.

1. Ontwikkelingsstimulering van kinderen in samenwerking met onze partners vormgeven waarbij ook de omgeving wordt betrokken

Het doel van de samenwerking met andere organisaties, ligt in de overtuiging dat kinderen en hun ouders of verzorgers daar voordeel bij hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor locaties die in een school gehuisvest zijn. Medewerkers kennen elkaar, er zijn eenduidige (omgangs-)regels en een warme overdracht is mogelijk. Verdere samenwerking met scholen geeft de doorgaande lijn peuter-kleuter mogelijkheden voor drempelloze, vloeiende overgang van voorschool (peuteropvang) naar vroegschools (kleuteronderwijs). Ook op locaties buiten een school is het van belang om met onderwijs en andere partners samen te werken. Het verrijkt het aanbod dat we kinderen kunnen bieden. Welschap heeft de afgelopen jaren al een mooie start gemaakt in de samenwerking met andere organisaties en wil dit de komende periode verbreden en verdiepen.

Ambitie kinderopvang algemeen

- Welschap gelooft in pedagogisch partnerschap en werkt actief aan het betrekken van ouders of opvoeders bij de ontwikkeling van hun kind. In samenspraak worden er activiteiten ondernomen hoe ouders of opvoeders nog meer betrokken kunnen worden bij de ontwikkeling. Eind 2025 volgt nadere uitwerking op de invulling van de concrete activiteiten.
- De samenwerking met de Jeugdgezondheidszorg (0 – 4 jaar) en het Centrum voor Jeugd en Gezin (4 – 12 jaar) wordt inzichtelijk gemaakt en versterkt. Dit inzicht geeft de noodzakelijke input binnen het nieuwe beleidsplan vanaf 2027 voor mogelijke intensivering van de samenwerking.

Ambities POV/ BSO

- In scholen en vanuit locaties buiten de scholen: medewerkers van Welschap organiseren een ‘warme overdracht’ conform de gemeentelijk afgesproken richtlijnen. Zij werken aan een plan van aanpak om deze overdracht te organiseren en waar noodzakelijk nog te implementeren.

2. Welschap werkt planmatig en integraal aan gezonde kinderopvang

Voor (jonge) kinderen is voldoende en spelenderwijs bewegen belangrijk voor de ontwikkeling. Welschap creëert een sfeer en omgeving (tijd en ruimte) die kinderen stimuleert om te bewegen, spelen en ontdekken. We zorgen voor voldoende, veilige, maar uitdagende speelruimtes en -materialen, zowel binnen als buiten. Bewegen is goed voor de gezondheid, je krijgt er energie van, kunt beter ontspannen en hebt minder last van stress. Pedagogisch medewerkers geven het goede voorbeeld door veel te bewegen en zelf mee te doen, bij een spelletje en buiten spelen.

Ook gezonde voeding is essentieel voor de ontwikkeling van kinderen. We bieden verantwoorde en gezonde voeding aan en zijn hierin het voorbeeld voor ouders. Daarnaast willen we de mogelijkheden onderzoeken of het aanbieden van een warme maaltijd op de kinderdagverblijven tot de mogelijkheden behoort.

Ambities kinderopvang algemeen

- Het nieuwe pedagogisch beleid, wat is opgesteld eind 2023, is volledig geïmplementeerd en geborgd.
- Welschap actualiseert het voedingsbeleid, zet de belangrijkste veranderingen op een rij en communiceert dit naar ouders en medewerkers.
- Binnen de gezonde kinderopvang werkt Welschap aan het integreren van beweging in het dagelijks ritme, door alle medewerkers te trainen in het belang van bewegen voor ontwikkeling en welzijn, en door een visie te ontwikkelen op de inrichting van binnenruimtes die bewegen, spelen en ontdekken stimuleert.

3. Welschap biedt passende kinderopvang aan alle kinderen van 0 - 4 jaar

Als er sprake is van gedragsproblematiek bij kinderen in de leeftijd van 0 - 4 jaar, vraagt dat om een aanpassing in de POV en KDV. Onder de groep kinderen met een VE-indicatie vinden we gemiddeld meer kinderen met opvallend gedrag of een ontwikkelingsachterstand. We kunnen deze kinderen niet altijd de juiste ontwikkelkansen bieden en de (emotionele) veiligheid voor de hele groep garanderen. Dit vraagt onder meer om een grondige analyse van de problemen die zich voordoen. De komende 2 jaar willen we verder werken aan onderzoek, analyse, het vinden van oplossingsrichtingen en het bepalen van een duidelijke visie, zodat ook deze kinderen passende opvang krijgen. Zowel binnen Welschap als daarbuiten.

Ambities KDV/POV

- Welschap maakt in samenwerking met externe partners interne kaders betreffende het wel of niet plaatsen van kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte (in balans met haar maatschappelijke opdracht).

4. Welschap Kinderopvang ontwikkelt zich verder als goede werkgever

Als we het beste voor kinderen willen en daarnaast het beste uit (potentiële) medewerkers willen halen, dan kunnen we dat niet alleen. Niet alleen de samenwerking met partijen die ook staan voor de ontwikkeling van kinderen (onderwijs, JGZ en CJG) is van belang. We kijken breder dan dat, bijvoorbeeld in de samenwerking met het Nova College, Het Horizon College en Hogeschool Inholland. We kijken samen naar de mogelijkheden voor het opleiden van medewerkers, bijvoorbeeld door het aanbieden van professionele interne opleidingsklassen én het werven van zij-instromers. Ook zoeken we de samenwerking op met scholen en onderzoeken we of combibanen in onderwijs en opvang mogelijk zijn. Ons doel is de positie van Welschap Kinderopvang in de (brede) markt te behouden en ons te ontwikkelen als ondernemende organisatie met een welzijnsoogpunt.

Ambities kinderopvang algemeen

- Welschap werkt vanuit een duidelijke visie op strategische personeelsplanning, waarin onderdelen als instroom, doorstroom, behoud en uitstroom een vast onderdeel zijn van het proces.
- Om het beste voor kinderen én (potentiële) medewerkers te realiseren, zoekt Welschap actief de samenwerking met partners in kinderontwikkeling zoals onderwijs, JGZ en CJG, én met opleidingsinstellingen zoals het Nova College, Horizon College en Hogeschool Inholland. We investeren in leertrajecten, werven zij-instromers en verkennen combibanen tussen onderwijs en opvang, met als doel onze positie in de markt te versterken en ons te ontwikkelen als ondernemende organisatie met een welzijnsoogpunt.

5. Duurzaamheid heeft prioriteit: people, planet, profit

Kinderopvang heeft een pedagogische en maatschappelijke opdracht. Zorg voor veilig en gezond opgroeien van kinderen en ondernemen met oog voor duurzaamheid komen er bij elkaar. Welschap wil een bijdrage leveren aan het achterlaten van een minder grote voetafdruk op deze aarde en bijdragen aan een betere wereld. Dit doet zij zowel in het groot, zoals het plaatsen van zonnepanelen en warmtepompen, als in het klein. Denk aan de strandjutactie of het ondersteunen van de kledingbank.

Ambities kinderopvang algemeen

- Voor de eigen panden brengt Welschap de huidige staat in kaart, formuleert zij verduurzamingsdoelen en werkt zij deze uit in een concreet plan van aanpak.

Strategische doelen	*WelschapSocius is koploper op het gebied van integraal werken*	*WelschapSocius is een broedplaats voor talent*	*WelschapSocius kent de vraag al voordat deze ontstaat*	*WelschapSocius organiseert de samenwerking in de keten slim*	*Bij WelschapSocius is (door)ontwikkeling de nieuwe constante*
Operationele richting 2025/2026 Kinderopvang	*1.Ontwikkelingsstimulering van het kind mét onze partners en omgeving* *3.Welschap wil passende kinderopvang bieden aan alle kinderen van 0-4 jaar*	*2.Welschap werkt planmatig en integraal aan gezonde kinderopvang* *4.Welschap Kinderopvang ontwikkelt zich verder als goede werkgever*	*2.Welschap werkt planmatig en integraal aan gezonde kinderopvang* *3.Welschap wil passende kinderopvang bieden aan alle kinderen van 0-4 jaar*	*1.Ontwikkelingsstimulering van het kind mét onze partners en omgeving* *3.Welschap wil passende kinderopvang bieden aan alle kinderen van 0-4 jaar*	*2.Welschap werkt planmatig en integraal aan gezonde kinderopvang* *4. Welschap Kinderopvang ontwikkelt zich verder als goede werkgever* *5. Duurzaamheid heeft prioriteit: people, planet, profit*

Hoofddoelen sociaal werk tot en met 2026

Het huidig strategische beleidsplan (2019-2025) wordt verlengd tot en met 2026. Op basis van dit strategisch beleidsplan worden afgeleide doelen, passend bij de werkpraktijk geformuleerd. Voor de periode tot en met 2026 werken de werkmaatschappijen binnen het sociaal werk verder aan deze doelen en ambities.

1. Individuele hulpverlening en het collectieve aanbod zijn verbonden

Met de toenemende vraag en de hierbij achterblijvende financiering, is het noodzakelijk om stappen te maken van individueel naar collectief. We hebben goed in beeld wat andere organisaties aan groepsaanbod hebben en verwijzen daarnaar door.

Ambities sociaal werk

- In 2025 is ons collectief aanbod al uitgebreid, maar ons doel is om dit aanbod verder te verstevigen en te verankeren in onze werkwijze. We werken een visie uit over de plek van het collectief aanbod binnen onze organisatie en stellen een implementatieplan voor de doorontwikkeling. Hierbij maken we gebruik van de aanwezige expertise op dit gebied.

- We werken vanuit signalen van inwoners (bottum-up) én vanuit data (DAS, contactapp, landelijke cijfers van het CBS/RIVM). Door gegevens te verzamelen, te abstraheren en te analyseren brengen we in beeld welke problematiek zich vaak voordoet. Op die manier verbinden we de ondersteuningsvragen van inwoners aan collectieve oplossingen.

2. Brede ontwikkeling huidige en toekomstige medewerkers

Ons motto ‘het beste uit jezelf halen’ is sterk verankerd en leeft in onze organisatie. De laatste jaren is met name geïnvesteerd in het beter laten instromen van nieuwe medewerkers. Dit heeft tot positieve resultaten geleid. De komende jaren vraagt een strategische personeelsplanning aandacht, zodat de organisatie beschikt over voldoende en goed opgeleide professionals.

Ambities sociaal werk

- We ontwikkelen en implementeren een strategisch personeelsplan waarin personeelscapaciteit, competenties en doorstroommogelijkheden systematisch in kaart worden gebracht afgestemd op de toekomstige vraag.

3. Inzicht in het (maatschappelijke) effect van ons werk

We weten al in een vroeg stadium welke vragen bij wie kunnen ontstaan, zowel op individueel als collectief niveau. Wij zijn thuis in de leefwereld, aanwezig in wijken en scholen. We brengen onze eigen kennis en waarnemingen samen. We versterken de kwaliteit en effectiviteit van het sociaal werk door systematisch inzicht te verkrijgen in de maatschappelijke en individuele effecten van ons werk en van de interventies die we doen. We versterken onze interne en externe informatievoorziening zodat medewerkers, management, subsidieverstrekkers en netwerkpartners tijdig beschikken over betrouwbare, actuele en relevante gegevens ter ondersteuning van besluitvorming, samenwerking en verantwoording.

Ambities sociaal werk

- We zijn gestart met een onderzoek naar verschillende wijzen van effectmeting om de meest passende, bruikbare, gebruiksvriendelijke manier van effectmeting te selecteren. Deze geselecteerde wijze van effectmeting wordt geïmplementeerd, zodat we in 2026 de eerste resultaten kunnen tonen.

4. We werken outreachend

WelschapSocius herkent de vraag al voordat deze ontstaat. Door outreachend te werken, zijn we preventiever. We wachten niet totdat de vraag van een inwoner een probleem is geworden en ze naar ons toekomen, we zoeken inwoners op.

Ambities sociaal werk

- Outreachend werken blijft een belangrijke manier van werken binnen onze dienstverlening. Daarom besteden we aandacht aan hoe we het outreachend werken uitvoeren en kunnen verankeren. We onderzoeken of een visie, en daarbij behorende kaders, noodzakelijk is voor de doorontwikkeling.

5. WelschapSocius organiseert de samenwerking in de keten slim

Wij (er)kennen de kwaliteiten van onze partners en die van onszelf. Vanuit die kracht leggen we waardevolle verbindingen en organiseren we samenwerking op een slimme en doelgerichte manier. Door kennisuitwisseling, datadeling en het benutten van technologische innovaties optimaliseren wij onze processen. Tegelijkertijd bewaken wij dat technologie ondersteunend blijft aan ons primaire doel: persoonlijk contact. We beseffen dat hierin onze onderscheidende waarde ligt en nemen daarom actief de rol van voorbeeldorganisatie op ons. Wij stellen onze kennis en ervaringen beschikbaar.

Ambities sociaal werk

- We werken integraal binnen WelschapSocius, maar er is ruimte voor doorontwikkeling. Door intern onze integrale werkwijze verder te optimaliseren, kunnen we de good practices meenemen naar externe integrale samenwerkingen.
- We evalueren onze samenwerkingen structureel en gebruiken dit als input om tot een efficiënte, effectieve, uniforme en flexibele manier van samenwerking te komen waardoor partijen de samenwerking zo optimaal mogelijk kunnen benutten.

6. Bij WelschapSocius is (door)ontwikkeling de nieuwe constante

De afgelopen twee jaar hebben we gewerkt aan onderstaande speerpunten. Het komende jaar bouwen we voort op de doorgemaakte ontwikkeling:

- *Zelforganisatie*
  We stimuleren en ondersteunen teams, medewerkers en partners om zoveel mogelijk zelfstandig verantwoordelijkheid te nemen. Dat betekent ruimte voor eigen initiatief, het versterken van eigenaarschap en het vergroten van flexibiliteit. Door samen te leren experimenteren, bouwen we aan een organisatie die wendbaar is en waarin mensen hun talenten optimaal kunnen inzetten.
- *Positieve gezondheid*
  We hanteren een brede kijk op gezondheid waarbij de veerkracht en mogelijkheden van mensen centraal staan. We zetten in op het versterken van het welzijn, het vergroten van de regie over het eigen leven en het benutten van kansen om gezond en gelukkig te leven. Daarmee dragen we bij aan een duurzame verbetering van de kwaliteit van leven, zowel voor onze inwoners als onze medewerkers.
- *Werken met data*
  Dit houdt in dat de teams:
  - kennis hebben van de vrij toegankelijke data, zoals de website waarstaatjegemeente.nl of de GGD-monitor
  - kennis hebben van de eigen data uit Power-BI

  Teamleden bespreken onderling wat zij ‘zien’ in de gegevens. Een volgende stap is bekijken of deze gegevens een inspiratiebron kunnen zijn voor een meer preventieve en groepsgewijze aanpak. Indien wenselijk kunnen we deze signalen delen met de wijkteams in Beverwijk en Velsen, zodat ook zij er hun voordeel mee kunnen doen.

Ambities

- Onze visie op zelforganisatie is helder. We evalueren om te bepalen hoe de uitvoering van zelforganisatie nu verloopt en welke doorontwikkeling nodig is. Er volgt een plan voor de verdere implementatie van het gedachtegoed Positieve Gezondheid binnen de gehele organisatie.
- Optimalisatie van de inrichting en de wijze van registreren in het registratiesysteem DAS. Het eenduidig registreren draagt bij aan het verkrijgen van meer valide data, zodat we onze inzet kunnen tonen en signalen in kaart brengen. Dit maakt benchmarken tussen de werkmaatschappijen mogelijk.
- We onderzoeken hoe het gebruik van Power-BI in alle teams structureel onderdeel kan worden van het werk. Het doel is om kosten en baten te verantwoorden en de input uit Power-BI te gebruiken voor de doorontwikkeling van onze dienstverlening. Hierbij maken we gebruik van eerder opgedane ervaringen en behaalde successen.

Strategische doelen	*WelschapSocius is koploper op het gebied van integraal werken*	*WelschapSocius is een broedplaats voor talent*	*WelschapSocius kent de vraag al voordat deze ontstaat*	*WelschapSocius organiseert de samenwerking in de keten slim*	*Bij WelschapSocius is (door)ontwikkeling de nieuwe constante*
Operationele richting 2025/2026 sociaal werk	*1. Individuele hulpverlening en het collectieve aanbod zijn verbonden*	*2. Brede ontwikkeling huidige en toekomstige medewerkers*	*3. Inzicht in het (maatschappelijke) effect van ons werk* *4. We werken outreachend*	*5 . WelschapSocius organiseert de samenwerking in de keten slim*	*6. Bij WelschapSocius is (door)ontwikkeling de nieuwe constante:* *- zelforganisatie* *- positieve gezondheid* *- werken met data*