

# Zo is Welzijn Lochem



WELZIJN  
LOCHEM

## 1. Visie en Missie

Wel-zijn, wie wil dat niet. Naar ons idee is welzijn het in staat zijn, als individu en als gemeenschap, om lief en leed te dragen. Om vorm te geven aan het leven en dat wat dit in de dagelijkse praktijk vraagt. Om veerkrachtig te zijn als het moeilijk is, om elkaar te helpen als dat nodig is, om samen verantwoordelijk te zijn voor de wereld waarin we samen leven.

Dit is niet altijd gemakkelijk, in de huidige tijd waarin maakbaarheid en gerichtheid op het individu nog de boventoon voeren, is het moeilijk om vanuit gemeenschappelijkheid te denken. Toch ervaren veel mensen een gemis in het dagelijks leven en kijken ze met enige nostalgie naar de gemeenschapszin en eenvoud van vroeger. Daarnaast is het steeds zichtbaarder dat door vergrijzing en andere maatschappelijke ontwikkelingen we in de toekomst weer meer op elkaar aangewezen zullen zijn.

### Missie

Bij Welzijn Lochem zien we het als onze opdracht om gemeenschappen en individuele inwoners (primair) in de gemeente Lochem te ondersteunen bij het wel-zijn. Door verbindingen te maken, te faciliteren en waar nodig een steuntje in de rug te bieden. Wij geloven in de kracht van het collectief en hoe mensen samen in staat zijn hun omgeving vorm te geven en uitdagingen het hoofd te bieden.

Wij ondersteunen vanuit onze visie op:

1. Het versterken van de veerkracht van de gemeenschap
2. Het versterken van de veerkracht van individuele inwoners

### Versterken veerkracht van de gemeenschap

De maatschappij dat zijn wij allen samen. Ondanks alle verschillen en diversiteit in gemeenschappen is er één ding wat ons sowieso samenbrengt. De plek waar we wonen, leven en werken. Vanuit Welzijn Lochem ondersteunen we gemeenschappen. Soms bij een concreet initiatief, soms bij het allereerste begin van het elkaar weer vinden in een buurt. Iedereen kan daarin zijn of haar bijdrage leveren. En zo werken we samen aan een betere inrichting van onze leefomgeving en meer verbinding in onze samenleving. Wij sluiten aan bij het motto: voor de buurt, door de buurt, van 0 tot 100. Projecten zijn gericht op jeugd, volwassenen en ouderen en gaan van wijkactiviteiten tot lessen burgerschap.

### Versterken veerkracht van inwoners

Wel-zijn gaat over je wel-voelen. Lange tijd werd dit gezien als je niet ziek voelen. Gelukkig zien we op veel plekken dat er inmiddels een veel breder concept van gezondheid wordt gehanteerd, bijvoorbeeld door het model van positieve gezondheid te gebruiken. Vanuit Welzijn Lochem willen wij bijdragen aan dit wel-zijn met specifieke ondersteuning en voorlichting bij diverse (levens)vragen of bij specifieke gebeurtenissen in het leven (life events). Met ons preventieve aanbod bieden wij een steuntje in de rug, versterken we eigen kracht en geven we voorlichting aan inwoners en hun netwerk. Van het vroegtijdig signaleren van problematiek tot het doorverwijzen naar goede oplossingen, vaak ondersteund door vrijwilligers.

Dit vraagt samenwerking met allerlei partners in zorg en sociaal domein, wij spannen ons in om deze netwerken te versterken. Daarmee kunnen we laagdrempelig en dichtbij ondersteuning bieden en werken we aan toekomstbestendige structuren. In onze ogen is dit extra belangrijk in een tijd waarin de zorg overbelast dreigt te raken.

### Welzijn Lochem voor en door inwoners van de gemeente Lochem

Welzijn Lochem is er dus voor het welzijn van alle inwoners van de gemeente Lochem; jong en oud, vitaal en kwetsbaar. Welzijn Lochem is dé verbindende partner van het sociaal domein: wij verbinden en delen welzijnskennis en -expertise en ondersteunen daarmee inwoners, verenigingen en organisaties, vrijwilligers en mantelzorgers. Om zo gezamenlijk die sociale infrastructuur te versterken. Dit doen we in nauwe samenwerking met de inwoners en andere partners in het sociaal domein. Omdat we alleen samen verder komen!

### Welzijn Lochem werkt samen!

We komen alleen samen verder, dat is een van onze belangrijkste uitgangspunten in de dagelijkse praktijk. Samenwerken is dan ook onze eerste natuur. Deze samenwerkingsrelaties met opdrachtgevers en andere partners zijn gebaat bij heldere verwachtingen en afspraken. Vandaar dat we kiezen voor projectmatig werken, waarbij we regelmatig stil staan bij de gewenste doelen, concrete resultaten en de manieren om dat te bereiken. We hebben korte lijnen met de mensen met wie we samenwerken en aandacht voor dat wat goed gaat en dat wat beter kan. Met ruimte en waardering voor ieders specifieke rol in het netwerk. Dat is wat we graag willen bereiken en waar we voor staan.

## 2. Hoe werken wij aan onze missie en visie

We werken aan onze missie met ongeveer 40 professionele krachten en 400 betrokken vrijwilligers. Samen bemensen we het brede scala aan activiteiten en ondersteuning van Welzijn Lochem. We ondersteunen gemeenschappen en zijn dat uiteraard zelf ook. Samen zijn wij Welzijn Lochem en dat is ook terug te zien aan de manier waarop we ons werk inrichten. Naast onze missie en visie zijn er ook waarden die we delen en waarop we ons dagelijks handelen baseren. Onze waarden zijn:

### 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. Inwoners en initiatieven op de voorgrond.
- Lokaal: Geworteld in de samenleving, weten wat er speelt en reageren vroeg en snel op signalen. In alle kernen van de gemeente Lochem zichtbaar en voelbaar aanwezig.
- Onafhankelijk: De vraag van inwoners staat voorop en zien wij als onze opdracht.
- Preventief: Door gemeenschappen te ondersteunen werken we aan een sterke sociale basis. Waar nodig geven we mensen een steuntje in de rug, zodat zij volop mee kunnen doen.

### Aandacht voor de mens in zijn omgeving

We hebben het veel over de mens in relatie tot anderen en het creëren van een prettige woonomgeving. Dit streven we na door activiteiten direct gericht op mens en samenleving, maar ook door aandacht voor woon- en leefomgeving als belangrijke randvoorwaarde. Dit komt tot uiting in onze projecten en ook in de interne organisatie met aandacht voor werkklimaat, vitaliteit en duurzaamheid. In de volgende hoofdstukken beschrijven we hoe we ons werk doen en waar we als organisatie naar toe werken. We benoemen:

- Hoe we ons organiseren en besluiten nemen
- Hoe ons personeelsbeleid en vrijwilligersbeleid eruitziet
- Waarom we projectmatig werken
- Hoe we omgaan met onze financiën en communicatie

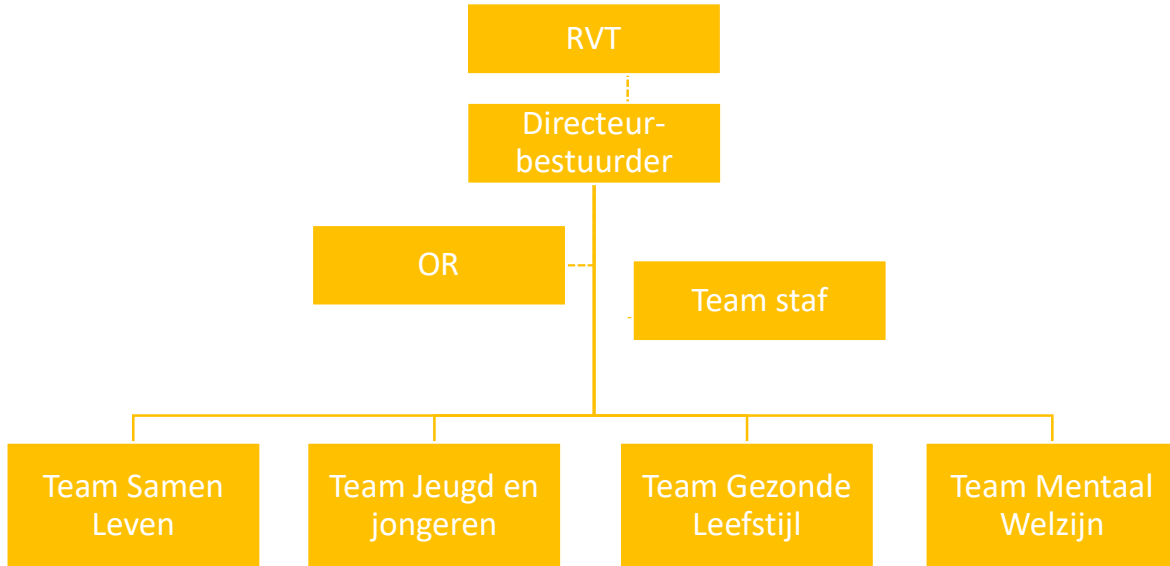
### 3. Welzijn Lochem interne structuur

#### Organisatie en besluitvorming

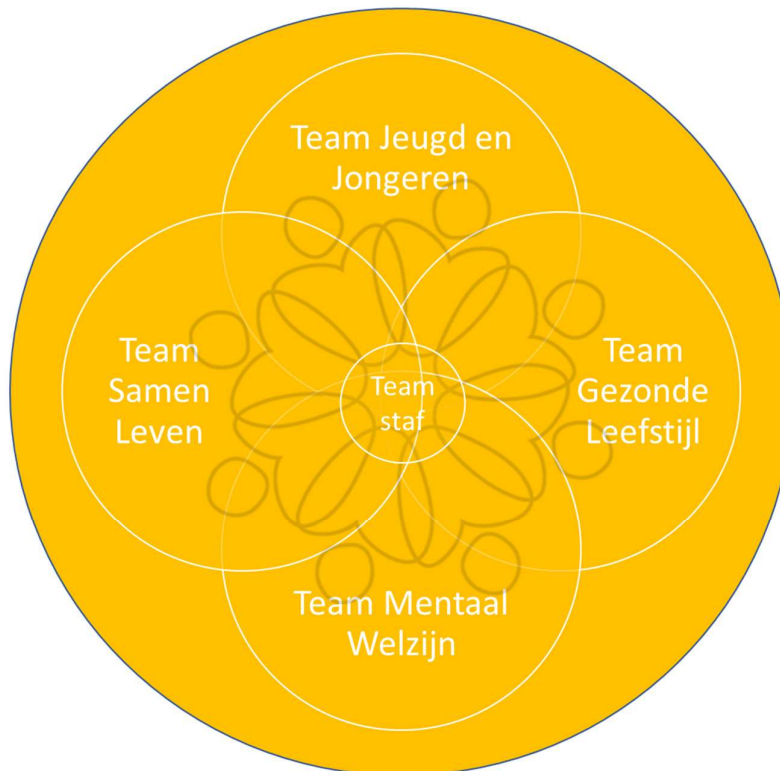
In 2022 is besloten om toe te werken naar zelforganisatie. Dit sluit aan bij onze ideeën over gemeenschappen en de verantwoordelijkheid die je hebt als collectief om de gemeenschap te dragen. Het logo van Welzijn Lochem laat het al zo mooi zien: Wij werken samen, vanuit gelijkwaardigheid en in verbondenheid aan onze missie. Iedere persoon is vanuit zijn of haar rol even belangrijk voor het geheel.

- We werken samen en met plezier aan het bereiken van onze doelen vanuit ieders vakmanschap en expertise.
- In ons handelen brengen we kennis vanuit de wetenschap, ervaring en lokale context en behoeften samen. We toetsen steeds, samen met anderen, of we nog de juiste dingen doen.
- Dit doen we vanuit gelijkwaardigheid, in openheid en met ruimte voor elkaars kwaliteiten, expertise en eigenaardigheden.
- We vertrouwen erop dat mensen samen altijd meer weten dan alleen en zoeken elkaar op voor feedback en inspiratie.
- We maken ruimte om flexibel en creatief te zijn zodat we optimaal in kunnen spelen op de vragen en uitdagingen van dat moment.
- We staan we regelmatig stil bij dat wat ons drijft en verbindt
- We blijven ons ontwikkelen in ons werk, als persoon en als team.
- Deze ruimte hebben we omdat we kunnen terugvallen op duidelijke afspraken en structuur.
- We vragen elkaar om hulp en doen we er alles aan om een ander te helpen. Loopt er iets mis dan kaarten we dat aan en bespreken we hoe we het beter kunnen doen.
- Samen maken we Welzijn Lochem, we zijn verantwoordelijk voor het geheel.

Ons werk draait om samenwerken, intern en met onze samenwerkingspartners, vrijwilligers en inwoners. Intern geven we dit vorm door te werken in teams, in onderstaand organogram staat de formele structuur.



Teams in de dagelijkse praktijk!



## Teamontwikkelopdrachten

Voor ieder team is een ontwikkelrichting geschetst. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld in het jaarplan. Binnen het kader van de ontwikkelrichting maakt het team, het teamplan en de projectplannen (zie bijlage).

### Hoe ziet dat werken in een team eruit:

- Samen ben je verantwoordelijk voor het reilen en zeilen in een team. Bij een probleem kijkt een team eerst of daar binnen het team een oplossing voor is.
- Alle zaken aangaande het team zijn de verantwoordelijkheid van alle teamleden.
- Een team is zo groot (of klein) dat overleg en besluitvorming goed mogelijk zijn.
- Besluitvorming vindt plaats op basis van consensus (teamleden gaan akkoord of hebben geen bezwaar).
- Het team evalueert minimaal eens per jaar het eigen functioneren, er is budget om dit te laten begeleiden.
- Het team maakt een gezamenlijk teamplan, met daarin sub(project)doelen en resultaten. De resultaten en bijbehorende acties kunnen ook een samenwerking vragen met andere teams en/of specialismen.
- Het team verdeelt vakanties en vrije dagen zodanig dat er altijd sprake is van voldoende continuïteit.
- Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor het behalen van de projectdoelen.
- Ieder is daarmee medeverantwoordelijk voor elkaars projectresultaten.
- De projectstructuur blijft overeind, dit houdt in dat we plannen maken met concrete resultaten en deze volgen gedurende het jaar. Voor ieder project zijn uren en budget beschikbaar.
- Niet alles ligt bij het team. Arbeidsvoorwaarden en verzuim zijn belegd bij de directeur-bestuurder.

### Samenstelling van het team

Teams zijn samengesteld door een “logische” groepering van projecten. Het is de verwachting dat samenwerking in het team de individuele projecten verrijkt. Periodiek evalueren we of de teamsamenstelling past bij de praktijk. In ieder team zijn er een of twee collega’s die naast uitvoerende taken, een expliciete taak hebben als het gaat om, subsidies, bijhouden van landelijke ontwikkelingen, beleidsvorming en vertaling daarvan naar de praktijk van alledag.

### Functies en besluitvorming in het team:

De teams werken aan de verschillende projecten van het team. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor de uitvoering van de projecten. De projecteigenaar heeft een specifieke rol in het proces van volgen en doorontwikkelen van het project. De verschillende perspectieven binnen het team en/of daarbuiten worden in de evaluatie en doorontwikkeling meegenomen.

Projecttaken worden verdeeld en gezamenlijk wordt de voortgang bijgehouden. Het team neemt beslissingen op basis van consensus (iedereen stemt in, of heeft geen bezwaar). Deze beslissingen en andere afspraken leggen we vast in een afspraken- en besluitenlijst.

### Teamrollen

We hebben besloten om te starten met vier teamrollen, communicatie, werving, opleiden en financiën. We kiezen deze taken omdat deze ook Welzijn Lochem breed nodig zijn. Naast deze teamoverstijgende taken zijn er ook taken die alleen in het team een functie hebben. Dit zijn bijvoorbeeld de taak van voorzitter en notulist. Het team beslist zelf hoe zij deze taken invult. Mogelijk vindt het team ook andere taken/sub taken belangrijk, dat is aan het team. Onderstaande teamtaken zijn in ieder team belegd voor een bepaalde periode. De taken rouleren minimaal eens per jaar. Een team kan ervoor kiezen om grotere teamtaken ook te verdelen. Zo kunnen mensen met een klein contract toch één van de teamtaken uitvoeren. Iemand met de teamtaak opleiden, kan zelf stagiairs begeleiden of deze deeltaak overdragen aan een collega.

Collega's met de teamrollen communicatie, werving, opleiding en financiën overleggen periodiek met elkaar. Zij brengen vragen uit de teams naar het overleg en zorgen er ook weer voor dat informatie terugkomt bij de teams. Samen kijken we naar teamoverstijgend beleid en doen we hiervoor voorstellen. Leidraad is dat we terughoudend zijn bij centraal beleid, we stellen ons de vraag waar uniformiteit nodig is en waar teams de ruimte hebben voor eigen invulling. Vaak zal het gaan om het beschrijven van kaders (uniformiteit) in combinatie met een handreiking voor invulling op teamniveau. Als we centraal beleid opstellen dan wordt het voorstel vervolgens in de teams besproken en weer teruggekoppeld.



## Structuur en planning

Wij werken binnen Welzijn Lochem in projecten die nauw met elkaar samenhangen. Doelstellingen, resultaten en samenwerkingspartners staan in een projectvoorstel. . Ieder team bundelt deze projectplannen in een teamplan, waarin ook gezamenlijke doelen staan en de opleidingsbehoefte. Het organisatiejaarplan en de teamplannen vormen samen de basis om de voortgang te volgen. Dat geeft richting aan ons werk en zorgt voor structuur en houvast. Met de opdrachtgever spreken we evaluatiedata af voor de projectverantwoording. Deze leggen we vast in de beschikking.

Onderstaand de afspraken die we met onze voornaamste opdrachtgever, de gemeente Lochem hebben gemaakt.

<b>Jaarverantwoording</b>	<1 juli	Projectverantwoording en financiële verantwoording.
<b>Halfjaarrapportage</b>	<15 januari <15 juli	Worden gezamenlijk opgestuurd, en de projectleider bespreekt de voortgang met de ambtenaar
<b>Subsidieverzoek</b>	<1 oktober	Projectvoorstellen worden gebundeld en zijn vooraf afgestemd met de betreffende ambtenaar

In deze jaarlijkse cyclus evalueren we samen met de opdrachtgever en stellen we doelen of resultaten eventueel bij. Dit geldt voor de gemeente als voornaamste opdrachtgever, maar ook voor andere opdrachtgevers. De doelstellingen en resultaten stellen we jaarlijks in nauwe samenwerking met de gemeente op. De gemeente neemt onze ervaring uit de praktijk en kennis over welzijn en preventie mee bij het ontwikkelen van gemeentelijk beleid. Met onze projecten leveren we zo een bijdrage aan de gemeentelijke doelstellingen.

## Projectmatig werken

Ondanks dat niet al onze projecten formeel gezien projecten zijn, kiezen we daar toch voor. We leggen onszelf daarmee de verplichting op om de geleverde resultaten goed te evalueren en 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, te evalueren en daar waar nodig bij te sturen. 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.

## Tijdljn

Iedereen kan op de hoogte zijn van de verschillende deadlines en overleggen. Daarvoor maken we jaarlijks een jaarplanning (nog doen!). Deze kan je vinden op SharePoint.

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

## Evaluaties

Om goed vooruit te kijken en te ontwikkelen is het belangrijk om af en toe stil te staan. Stilstaan bij wat we doen qua inhoud en hoe we die inhoud samen vormgeven. De inhoud staat in het organisatiejaarplan, de teamplannen en projectplannen. Deze evalueren we op gezette tijden zoals eerder staat beschreven. De samenwerking en werkprocessen evalueren we in ieder geval jaarlijks. Dit doen we op organisatieniveau en team/individueel niveau.

**Organisatieniveau:** Een keer per jaar kijken we samen vooruit naar het volgend jaar. Pas op de plaats over hoe het in de organisatie gaat en hoe het (nog) beter zou kunnen en wat je daar als medewerker aan bij kan dragen. De ontwikkelgroep geeft deze evaluatie vorm en kiest een passende methodiek.

**Team en individueel niveau:** Teamleden kijken samen naar het team functioneren en maken afspraken over eventuele verbeterpunten. Ieder team organiseert zijn eigen evaluatiemomenten. Leidraad daarbij is dat er in ieder team minimaal eens per jaar een dergelijk moment wordt georganiseerd waarin team functioneren en individueel functioneren aan bod is gekomen. Dit wordt begeleid en volgens een bekende methodiek uitgevoerd. We hebben ons verdiept in verschillende methodieken en de methode FIT lijkt ons passend. Teams kunnen echter kiezen voor een andere methodiek. Mochten meerdere teams kiezen voor de FIT methodiek dan kunnen zij na opgedane ervaring ook elkaars bijeenkomsten begeleiden.

## 4. Werken bij Welzijn Lochem

Bij Welzijn Lochem werken met ongeveer 40 betaalde krachten en ongeveer 400 vrijwilligers aan onze missie. Zij zijn degenen die Welzijn Lochem maken tot de sterke, betekenisvolle organisatie die het nu is. Werk je bij Welzijn Lochem dan:

- Sta je voor je deskundigheid en expertise. Wij zijn welzijns professionals!
- Gaan we voor onze missie, binnen en soms buiten gebaande paden of het systeem.
- Ben je meer dan uitvoerder, de combinatie van je inhoudelijke expertise en je voeten in de klei zorgt ervoor dat je kan zien waar kansen en mogelijkheden liggen.
- Krijg je veel vrijheid om je werk vorm te geven en heb je de verantwoordelijkheid om dit te doen en het ook te bespreken als dit (even) niet lukt.
- Werk je samen, je verrijkt en scherpt je ideeën en werkwijze.
- Ben je samen verantwoordelijk voor het geheel.
- Heb je alle ruimte om jezelf te ontwikkelen. En daarin neem je (in afstemming met je team) zelf het voortouw. Het gaat daarbij om vakinhoudelijke kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.
- Is er ruimte voor ontwikkeling, ook als dat betekent dat je toekomst niet bij Welzijn Lochem ligt. Het gesprek over wensen, verwachtingen, twijfels mag worden gevoerd en indien nodig zoeken we samen naar wat past.

### Mensen maken Welzijn Lochem

De medewerkers maken Welzijn Lochem. Het personeelsbeleid is er dan ook op gericht om de medewerkers te faciliteren in hun werk. We bespreken werkbelemmerende en werkbevorderende factoren en evalueren periodiek hoe we het doen en hoe het beter kan. Hybride werken is de norm en wordt ondersteund door ons ICT beleid. De werkplekken op locaties zijn ingericht om zowel ontmoeting als gezond computerwerk te ondersteunen. Samen zijn we verantwoordelijk voor prettig en gezond werken. Net als in het uitvoerende werk zijn ideeën of initiatieven die het werk plezieriger of gezonder kunnen maken welkom.

## Vrijwilliger bij Welzijn Lochem

Vrijwilligers hebben binnen Welzijn Lochem een centrale positie:

- Vrijwilligers zijn de ogen en oren van onze organisatie en staan midden in de samenleving, waardoor zij een belangrijke signalerende rol vervullen.
- Vrijwilligers zijn de ambassadeurs van onze organisatie.
- Welzijn Lochem hecht veel belang aan de betrokkenheid, verantwoordelijkheid en gelijkwaardigheid van zowel medewerkers als vrijwilligers.
- Welzijn Lochem hecht veel waarde aan medezeggenschap en eigen regie over invulling van vrijwilligerswerk binnen Welzijn Lochem
- Door de inzet van vrijwilligers is Welzijn Lochem in staat veel meer mensen te bereiken en kan beter inspelen op vragen uit de Lochemse samenleving.
- Vrijwilligers zijn zelf ook inwoner van de gemeente Lochem en zo direct klankbord voor Welzijn Lochem als het gaat om samenlevingsvraagstukken.
- Welzijn Lochem ondersteunt haar vrijwilligers met kennis, scholing en als vraagbaak.

Het vrijwilligersbeleid en de vrijwilligersovereenkomst vind je hier: [link invoegen](#)

Het personeelsbeleid en protocol werving en indiensttreding vind je hier: [link invoegen](#)

## 5. Financiën

Wij werken transparant, van de wijze hoe ons integrale uurtarief is opgebouwd tot welke middelen ingezet worden voor welke resultaten. Gemeenschapsmiddelen besteed aan Welzijn Lochem vloeien direct terug in de vorm van ondersteuning en voorzieningen die de sociale infrastructuur versterken en waar iedereen in Lochem voordeel bij heeft. Wij zijn ons bewust van het feit dat het gaat om geld van ons allen en gaan hier gepast en zorgvuldig mee om.

De projecteigenaren zijn verantwoordelijk voor de financiën van hun project, in samenspraak met het team. Van ureninzet tot benutten van kostenbudget. De officemanagers en controller hebben hierin een faciliterende rol. We houden het financieel administratieve proces zo eenvoudig mogelijk. De financiële resultaten zijn inzichtelijk in het dashboard waardoor projecteigenaren en teams kunnen zien wat de actuele stand van zaken is. Het teamlid met de financiële rol kan vragen over financiën, beleid en of processen centraal agenderen.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de kaders op financieel gebied. De controller zorgt voor maandrapportages en geeft advies over kansen en risico's. Samen monitoren zij op organisatieniveau de inzet van uren, kostenbudget en de prognose. En stellen zij de begroting op. De medewerkers met teamtaak financiën denken mee over financieel beleid, kaders en processen op financieel administratief gebied. De kern van het financiële beleid van Welzijn Lochem kan als volgt worden samengevat:

- We werken projectmatig, in teams met een integraal uurtarief.
- Soms is er ruimte voor investering of innovatie, deze ruimte zetten we in om de ingezette koers te versterken. Het team is aan zet om te bekijken hoe deze extra inzet structureel gefinancierd kan worden.
- We beperken vaste lasten, incidentele uitgaven zijn makkelijker te sturen.
- We werken met een beperkte staf, extra ondersteuning kan incidenteel worden ingekocht.
- Er is geen winstoogmerk en het streven is een klein positief resultaat.
- Welzijn Lochem heeft voldoende weerstandsvermogen.

Het document Integraal Uurtarief is in te zien op Sharepoint, projectmatig werken: <https://welzijnlochem.sharepoint.com/:b:/r/sites/financien/Gedeelde%20documenten/2.%20Onderbouwing%20uurtarief%202021.pdf?csf=1&web=1&e=gJlTe7>

## 6. Communicatie

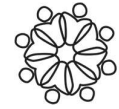
Het communicatie- en pr-beleid draagt bij aan lokale bekendheid van Welzijn Lochem als onafhankelijke welzijnsorganisatie voor alle inwoners van de gemeente Lochem, samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Daarnaast draagt het pr-beleid bij aan het positioneren van de Welzijn Lochem medewerkers als de kennisdragers op het gebied van welzijn en preventie.

De projectcommunicatie is belegd in de teams. 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 is een vast onderdeel van de werkoverleggen van de teams. Communicatie is ook een van de overstijgende teamtaken. De medewerkers met de teamtaak communicatie maken samen de contentkalender en houden zich bezig met andere communicatieonderwerpen die teamoverstijgend zijn.

Om de bekendheid van Welzijn Lochem stevig neer te zetten is in 2023 gewerkt aan een nieuwe eenduidige huisstijl en nieuwe website. Daarnaast is er per doelgroep een social mediastrategie bepaald en zijn voorkeurs media benoemt. Het bewaken van de huisstijl en de voortgang van de contentkalender is daarbij belangrijk.

Het communicatieplan, content kalender 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>

## Bijlage 1: Team ontwikkelopdrachten 2024



Pijler	Ontwikkelrichting
<b>Krachtige gemeenschap</b> De gemeenschappen staan onder druk, terwijl we tegelijk in de toekomst meer afhankelijk gaan zijn van onze gemeenschappen gezien de maatschappelijke vraagstukken die de komende jaren steeds nadrukkelijker gaan spelen. Vragen die spelen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Hoe komen we in gesprek met elkaar?</li><li>• Waar ontmoeten we elkaar?</li><li>• Hoe onderscheiden we verschillende perspectieven en behoeften?</li><li>• Hoe maken we samen de gemeenschap?</li><li>• Hoe kunnen wij bijdragen aan het elkaar kennen, ontmoeten en uitwisselen?</li><li>• Waar vinden we elkaar en waar kunnen we het op een plezierige wijze oneens zijn met elkaar?</li></ul>	<b>Team Jeugd en Jongeren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Doorlopende lijn tussen tiener en jongerenwerk</li><li>• Ontwikkeling brede school 0-18 (Het vak empathie?)</li><li>• Burgerschap en participatie (jongerenraad, evt. kinderraad)</li></ul>
	<b>Team Samen Leven</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Burgerschap en democratie</li><li>• Jonge vrijwilligers</li><li>• Community building: ABCD</li></ul>
<b>Preventie</b> Er liggen allerlei kansen als het gaat om het versterken van het individu (of systeem). Dan gaat het of om het voorkomen van problematiek bij doelgroepen waarvan we weten dat er veel risicofactoren zijn. Of het gaat om mensen die al een verminderd welzijn ervaren. Doel is om deze individuen te ondersteunen zodat het welzijn verbeterd of niet verminderd.	<b>Team Gezonde Leefstijl</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ontwikkel een aanbod van 0-100 m.b.t. bewegen en leefstijl. Denk daarbij aan individu en omgeving.</li><li>• Bekijk waar ook commercieel kansen liggen</li></ul>
	<b>Team Psychosociale ondersteuning</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ontwikkel een aanbod van 0-100 op het gebied van de preventiethema's mentaal welbevinden/eenzaamheid, armoede/schulden, mantelzorg</li><li>• Bekijk waar commerciële kansen liggen (amplitie)</li><li>• Bekijk welke rol vrijwilligers kunnen spelen bij geïndiceerde preventie (bv bij "het goede gesprek")</li></ul>

Inhoudelijke ontwikkeling

Ieder team krijgt de vraag om doelen te formuleren als antwoord op deze ontwikkelingsrichting en de vraag om te bekijken of ze door stages, subsidies etc. extra mankracht naar de projecten kunnen brengen.