

Zelf, samen, sterker!



Verslag Raad van Bestuur 2024

MeerWaarde
WELZIJN



april 2025

Inhoudsopgave

Terugblik op 2024: Samen bouwen aan een sterk en sociaal Haarlemmermeer	3
1 De Raad van Toezicht doet verslag over 2024	4
2 De Ondernemingsraad doet verslag over 2024	6
3 MeerWaarde: zelf, samen, sterker!	8
3.1 Onze maatschappelijke opdracht	9
3.2 Sociaal werk is een vak	9
4 Ontwikkelingen boekjaar	11
4.1 Financiële positie op balansdatum	11
4.2 Liquiditeit en kasstromen	11
4.3 Toekomstverwachtingen 2025	12
4.4 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum	12
5 Risicomanagement en beheersing	13
5.1 Kwaliteit	13
5.2 De belangrijkste risico's en onzekerheden	13
5.3 Beheersingsmaatregelen	14
6 De organisatie	15
6.1 Juridische structuur	15
6.2 Uitvoering van het werk	15
6.3 Communicatie	16
6.4 Maatschappelijk betrokken ondernemen	16
7 Samen werken aan maatschappelijke vraagstukken	17
8 Medewerkers	19
8.1 Personele ontwikkelingen	19
8.2 Personeel in cijfers	19
8.3 Arbo	20
8.4 Beleidsaanpassingen	22
8.5 Duurzame inzetbaarheid	22
8.6 Beroepsregistratie	24
8.7 Inhaakdagen	24
8.8 Arbeidsmarktcommunicatie	24
9 Infrastructuur	25
9.1 ICT	25
9.2 AVG	25
9.4 Duurzaamheid	26
10 Innovatie maakt wendbaar	27
10.1 Thema 1	27
10.2 Thema 2	29
10.3 Thema 3	30
10.4 Thema 4	31
11 Koersvast vooruit....	32
Bijlage 1 Begroting 2025	33
Bijlage 2 Overzicht Kwaliteitsmanagement: normen Kwaliteitslabel en speerpunten koers	34

Terugblik op 2024: Samen bouwen aan een sterk en sociaal Haarlemmermeer

2024 was een jaar van versterking en verbinding. Na een periode van koersbepaling in 2023, hebben we dit jaar concrete stappen gezet om het sociaal werk in Haarlemmermeer nog krachtiger en effectiever te maken. Met de omvorming van teams naar gespecialiseerde vakgroepen, spelen we sneller en gericht op de behoeften van onze inwoners. Zo bouwen we samen aan een toekomstbestendig sociaal domein, waarin iedereen de kans krijgt om volwaardig mee te doen.

Sociaal werk: dichtbij en voor iedereen

MeerWaarde is er voor álle inwoners van Haarlemmermeer. Van gezinnen die zelfredzaam zijn, maar af en toe een steuntje in de rug nodig hebben, tot mensen in crisis door schulden, ziekte of werkloosheid. Jongeren kampen nog altijd met de gevolgen van corona en lopen vast op de lange wachtlijsten in de jeugdzorg. Het woningtekort zorgt voor extra druk op kwetsbare groepen. Daarnaast ondersteunen we vluchtelingen die door oorlog en conflict hun thuisland hebben moeten verlaten. MeerWaarde biedt ondersteuning op maat, zodat niemand buitenspel staat.

Verbinding met inwoners

Verbinding was hét sleutelwoord in 2024. Terwijl onzekerheden over subsidies en mogelijke bezuinigingen voelbaar waren, hebben we de samenwerking met partners en de gemeente verder verstevigd. Sociaal werk is geen kostenpost, maar een slimme investering in preventie. Een sterke sociale basis voorkomt grotere problemen en bespaart op lange termijn zorgkosten. Daarom hebben we samen met Cpunt, Maatvast, Mantelzorg en Meer, MEE en Team Sportservice (de G6) hard gewerkt aan een duurzaam sociaal beleid voor Haarlemmermeer.

Een toekomstbestendig sociaal domein

Om ervoor te zorgen dat Haarlemmermeer een plek blijft waar iedereen zich thuis voelt, participeert MeerWaarde actief in belangrijke beleidsprogramma's zoals IZA, GALA, WOZO en de Hervormingsagenda Jeugd. We zoeken continu naar innovatieve oplossingen om inwoners zo lang mogelijk zelfstandig en volwaardig te laten meedoen in de samenleving. Dat is goed voor de inwoners én voor de gemeente.

Sociaal werk maakt het verschil

Onze sociaal werkers hebben in 2024 opnieuw laten zien hoe waardevol hun inzet is. Met energie, creativiteit en daadkracht ondersteunen ze inwoners op alle fronten. Preventie houdt de samenleving veerkrachtig en houdbaar. We zien dagelijks dat kleine investeringen in begeleiding en ondersteuning grote impact kunnen hebben op de lange termijn.

Samen vooruit

De uitdagingen blijven groot, maar MeerWaarde kijkt met vertrouwen vooruit. Wij blijven ons inzetten voor een sterk sociaal netwerk, vernieuwende werkwijzen en vruchtbare samenwerkingen. Sociaal werk is een essentiële pijler van een inclusieve en weerbare gemeente. We roepen de politiek op om hierin mee te gaan: investeer in preventie en zet samen met ons in op een gezonde en sterke samenleving. Nu en in de toekomst!



Martijn Kool
Directeur-Bestuurder

1 De Raad van Toezicht doet verslag over 2024

MeerWaarde is een organisatie die zich voortdurend ontwikkelt en vernieuwt om haar rol in de samenleving, en specifiek binnen Haarlemmermeer, te kunnen blijven vervullen. De maatschappij zelf verandert immers ook continu. In 2024 heeft MeerWaarde interne veranderingen doorgevoerd om zich voor te bereiden op de uitdagingen van de toekomst en om de bewoners van Haarlemmermeer die dat nodig hebben, blijvend te kunnen ondersteunen.

De Raad van Toezicht spreekt zijn waardering uit voor de inzet van de medewerkers die, met toewijding en betrokkenheid, hebben bijgedragen aan het realiseren van deze veranderingen.

De rol van de Raad van Toezicht is tweeledig: als sparringpartner en klankbord voor de directeur-bestuurder, en als toezichthouder die zorgt voor de borging van de continuïteit van de organisatie en het verantwoord omgaan met risico's. Als sparringpartner denkt de Raad mee over de toekomst van de organisatie; als toezichthouder houdt de Raad een vinger aan de pols bij de strategische en operationele ontwikkelingen en zorgt de Raad ervoor dat de organisatie op verantwoorde wijze opereert.

Vergaderingen en belangrijke onderwerpen

In 2024 is de Raad van Toezicht vijf keer in reguliere vergaderingen bijeengewees. De belangrijkste onderwerpen die tijdens deze vergaderingen aan bod kwamen, waren onder andere:

- **Financiële verslaggeving:** De goedkeuring van de jaarrekening en het jaarverslag over 2023, evenals de voortgangsrapportages van 2024 en de begroting voor 2025.
- **Interne veranderingen:** Aandacht voor de organisatorische veranderingen binnen MeerWaarde, en de impact daarvan op de strategie en de bedrijfsvoering.
- **Bezuinigingen en risicomanagement:** De gevolgen van aangekondigde bezuinigingen, inclusief een gedetailleerde risico-inventarisatie en een benchmark uitgevoerd door Berenschot.
- **Samenwerking met andere organisaties:** De Raad van Toezicht besprak de mogelijkheden voor samenwerking met andere sociaal-domein-partners in Haarlemmermeer, en de meerwaarde van zo'n samenwerking voor de organisatie en de regio.
- **Financiële reserves en subsidies:** De inzet van incidentele subsidies die MeerWaarde ontving van de gemeente, en de analyse van de financiële reserves van de organisatie.
- **Modernisering van de organisatie:** De voortgang van het proces van modernisering, waarbij vooral de verhouding tussen de inzet van medewerkers in het primaire proces en de overhead werd besproken. Dit was een punt van aandacht gezien de noodzaak om de organisatie efficiënter te maken zonder concessies te doen aan de kwaliteit van de dienstverlening.

Een belangrijk onderdeel van de vergaderingen in 2024 was ook de werving van een nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht, die vanaf de zomer van 2024 in volle gang was.

Samenwerking met andere organisaties

Op 11 april 2024 vond een gezamenlijke bijeenkomst plaats van de Raden van Toezicht van MeerWaarde, Maatvast, Team Sportservice en Cpunt. Deze vier organisaties werken al langer samen op het gebied van de maatschappelijke dienstverlening in Haarlemmermeer. De bijeenkomst was bedoeld om de leden van de Raden van Toezicht nader kennis te laten maken en de stand van zaken met betrekking tot de samenwerking te bespreken. Onder de titel "G4 Samen verder" werd gesproken over zowel inhoudelijke als financiële samenwerking, met als doel om een sterkere gezamenlijke positie te creëren binnen het sociaal domein van Haarlemmermeer.

Brainstormsessie over de toekomst

Op 9 juli 2024 kwam de Raad van Toezicht bijeen voor een brainstormsessie in aanwezigheid van de directeur-bestuurder. Doel van deze sessie was om vanuit de maatschappelijke opdracht van MeerWaarde en met oog voor de aangekondigde veranderingen een helder toekomstbeeld te schetsen. Daarbij werd ook de rol van de directeur-bestuurder en van de Raad van Toezicht verder geanalyseerd. Naar aanleiding van deze sessie werd vastgesteld dat de visie op toezicht geen aanpassingen behoefde.

Evaluatie van de Raad van Toezicht

In 2024 heeft er geen formele zelfevaluatie van de Raad van Toezicht plaatsgevonden. Wel heeft de Raad regelmatig de effectiviteit van zijn werkzaamheden besproken en bijgesteld waar nodig, bijvoorbeeld naar aanleiding van de brainstormsessie in juli.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht in 2024 was als volgt:

- **Mevrouw mr drs. C.M.A. van der Meule**, voorzitter en voorzitter van de remuneratiecommissie
- **Mevrouw drs. J.E. Beekman**, vice-voorzitter, lid van de remuneratiecommissie, portefeuille kwaliteit
- **De heer drs. C.F. Reestman**, voorzitter van de auditcommissie
- **De heer R. Bijkersma**, lid van de auditcommissie, op voordracht van de OR
- **Mevrouw S.S.S. Profijt MSc**, portefeuille kwaliteit

Afscheid van de voorzitter

Per 31 december 2024 neemt **Mevrouw Ineke van der Meule** afscheid als voorzitter van de Raad van Toezicht, na het aflopen van haar zittingstermijn. Mevrouw Van der Meule is bijna 13 jaar verbonden geweest aan MeerWaarde. Aanvankelijk als voorzitter van het Stichtingsbestuur en sinds 2016 als voorzitter van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bedankt haar voor haar grote inzet en betrokkenheid bij de organisatie gedurende deze lange periode.

2 De Ondernemingsraad doet verslag over 2024

Inleiding

Het afgelopen jaar stond in het teken van veranderingen en modernisering binnen MeerWaarde, maar ook van groei en verdieping voor de Ondernemingsraad (OR). Medezeggenschap is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een fundamenteel onderdeel van het creëren van een gezond werkklimaat en het waarborgen van de toekomst van onze organisatie. Met trots kunnen we stellen dat de OR in 2024 actief en met veel betrokkenheid heeft bijgedragen aan de doorontwikkeling van MeerWaarde.

De OR-leden

In 2024 bestond de Ondernemingsraad uit vijf gedreven leden:

- Magne de Kreek, voorzitter
- Mary van der Drift, secretaris
- Bidi Stam
- Lotte Verhofstad
- Mariska Spikmans

Onze drijfveren

Als Ondernemingsraad zetten we ons in voor de volgende doelen:

- Continuïteit van de organisatie vanuit zowel financieel als maatschappelijk oogpunt.
- Meer werkplezier en minder ziekteverzuim door het creëren van een prettige en gezonde werkomgeving.
- Goede faciliteiten voor medewerkers, zowel fysiek als op het gebied van scholing.
- Goede arbeidsvoorwaarden die passen bij de wensen en behoeften van de medewerkers.
- Meer autonomie voor medewerkers, binnen heldere kaders, zodat iedereen zich betrokken en verantwoordelijk voelt.

In de tweede helft van het jaar zijn we bezig geweest met het formuleren van onze visie en missie. In 2025 werken we dit verder uit.

Moderniseringsprogramma

In 2024 is een groot deel van het moderniseringsprogramma bij MeerWaarde doorgevoerd. Dit was een uitdagende periode voor zowel de organisatie als voor de medewerkers. De OR heeft actief meegedacht en ondersteund bij deze veranderingen door regelmatig gesprekken te voeren met medewerkers om vragen en zorgen te verhelderen en belangrijke signalen te delen met het bestuur.

Ontwikkeling van de OR-leden

Onze OR-leden hebben zich in 2024 verder ontwikkeld door het volgen van verschillende trainingen en workshops. Enkele hoogtepunten:

- Training specifiek gericht op het functioneren van het dagelijks bestuur (DB).
- Training 'strategisch denken en handelen in het krachtenveld'.
- Leren werken met de Navigatormethode.
- Deelname aan een 'Congrestival' waar onderwerpen zoals PR-communicatie, veranderingen in de WOR, coaching van de OR, en het adviseren van het DB aan bod kwamen.

Overlegmomenten

De OR kwam maandelijks bijeen om lopende zaken te bespreken, met als belangrijk agendapunt de signalen vanuit de organisatie. Deze signalen werden gedeeld met het bestuur en met onze Raad van Toezicht, met wie we twee keer overleg hebben gehad. Deze bijeenkomsten vonden plaats in een positieve en constructieve sfeer.

Gevraagd en ongevraagd advies

In 2024 heeft de OR meerdere malen geadviseerd en ingestemd met belangrijke besluiten die de medewerkers direct aangaan. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Afschaffing van verplichte verlofdagen.
- Regeling vakantieverlof en saldo uren.
- Uitbreiding van de reiskosten- en OV-vergoeding.
- Veiligheidsbeleid, agressie en geweld, en bijbehorende richtlijnen.
- Afkoopregeling voor telefoons.
- Reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

Communicatie met de achterban

In 2024 hebben we als OR meerdere keren gecommuniceerd met onze collega's om hen op de hoogte te houden van de ontwikkelingen binnen de organisatie. Vier keer is er een Nieuwsflits uitgebracht, waarin we medewerkers informeerden over actuele zaken. Daarnaast werden de verslagen van de Overlegvergaderingen op het intranet geplaatst voor transparantie en toegankelijkheid.

Om de bereikbaarheid van de OR te vergroten, hebben we in de eerste helft van het jaar een pilot gestart met inloopsprekuren. Medewerkers konden bij ons binnenlopen voor vragen of opmerkingen. Hoewel de spreekuren matig bezocht werden, hebben we wel waardering gekregen voor onze inzet om met collega's in contact te komen. In 2025 gaan we op zoek naar een andere manier om onze collega's op te zoeken.

Conclusie

Al met al was 2024 een jaar van groei, samenwerking en verbetering voor de Ondernemingsraad van MeerWaarde. We zijn trots op de stappen die we samen met het bestuur en onze collega's hebben gezet en kijken uit naar de verdere ontwikkelingen in 2025. De OR blijft zich inzetten voor een organisatie waarin medezeggenschap, werkplezier en goede arbeidsomstandigheden voorop staan.

Met vriendelijke groet,
De Ondernemingsraad van MeerWaarde



3 MeerWaarde: zelf, samen, sterker!

Als gids in het sociaal domein zijn we de ogen, oren en vraagbaak van de wijken en de dorpen. Door onze aanwezigheid en het present werken, bieden we inwoners en onze andere stakeholders laagdrempelige ondersteuning bij hun vragen over welzijn, zorg, wonen en vrije tijd. We wijzen de weg als het antwoord buiten de scope van MeerWaarde ligt. We verbinden mensen met mensen en mensen met organisaties. We zijn zichtbaar, herkenbaar, bereikbaar, toegankelijk en laagdrempelig. We voeren onze kennis- en expertisefunctie van maatschappelijke vraagstukken met passie en bevologenheid uit vanuit onze missie en visie.

Waar wij voor staan. Onze missie.

De professionals en vrijwilligers van MeerWaarde zijn er voor die mensen die het even niet alleen redden. We staan naast hen en leveren kortdurende ondersteuning. Voor hen die een beroep op ons doen, werken we samen aan een passend antwoord. We zijn nabij en daardoor zien we wat preventief aandacht nodig heeft. In samenwerking met ons netwerk zorgen we dat passende acties worden ondernomen. Wij zijn in ons netwerk de verbinder.

Waar wij voor gaan. Onze visie.

MeerWaarde zet zich in voor het welzijn, van alle bewoners van Haarlemmermeer. Wij geloven dat dit voor iedereen anders is en het best bereikt kan worden wanneer inwoners zo veel mogelijk de regie over hun eigen leven kunnen voeren.

Wat we beloven. Onze bewijzen.

We bevorderen zelfredzaamheid

Inwoners die het even niet alleen redden weten ons te vinden. We hebben aandacht voor het individu en zorgen voor een veilige omgeving waarin inwoners met hun hulpvraag bij ons terecht kunnen. Wij stimuleren iedereen om op eigen benen te staan en ondersteunen daar waar dit noodzakelijk is. Door de sociale kaart goed te kennen, zorgen we ervoor dat inwoners door de juiste partij worden geholpen.

We zijn de verbinder

Door intensief in het lokale sociaal domein samen te werken op zowel strategisch als operationeel niveau zorgen we ervoor dat inwoners de juiste hulp en ondersteuning krijgen. Vanuit onze lokale kennis verbinden we inwoners met elkaar. Hiermee investeren we in de ontwikkeling van krachtige buurten en woonkernen.

We werken preventief

Onze werkwijze is erop gericht om nabij te zijn en de situatie thuis goed te kennen. Zo kunnen we preventief werken waarbij we vroegtijdig oog hebben voor vraagstukken rondom eenzaamheid, armoede en gezondheid. Kinderen en jongeren hebben daarbij onze speciale aandacht. We zien hun kwetsbaarheid en bevorderen hun weerbaarheid.

We zijn zichtbaar

Inwoners en organisaties weten ons te vinden en weten wat ze van MeerWaarde kunnen verwachten. We hebben een lage drempel. We zijn in staat om het effect van onze dienstverlening in kaart te brengen en daarmee bewijs van onze meerwaarde te leveren.

We zijn professioneel

Onze medewerkers doen het werk met hart en hoofd: met compassie en resultaatgericht. Wij zijn goed in onze professie en beschikken over de voorwaarden om te kunnen uitblinken. Wij richten ons daarbij op de inwoners van Haarlemmermeer. We investeren continu in onze eigen professionele ontwikkeling opdat we actueel, fris en vitaal blijven. Wij zijn wendbaar en gericht op het benutten van onze eigen talenten en die van collega's.

De kracht van MeerWaarde

MeerWaarde hanteert in het werk een aantal kernwaarden. Medewerkers van MeerWaarde dragen deze kernwaarden uit in hun omgang met gemeente, inwoners, samenwerkingspartners en vrijwilligers. De kernwaarden van MeerWaarde zijn: betrokken, betrouwbaar, nieuwsgierig, toegankelijk, lef en professioneel.

3.1 Onze maatschappelijke opdracht

De sociaal werkers van MeerWaarde hebben een belangrijke rol bij de realisatie van een stevige sociale basis binnen de programma's van de gemeente Haarlemmermeer. Ondersteuning door onze professionals was in 2024 gericht op de volgende maatschappelijke effecten:

- Er is sprake van sociale cohesie, aandacht voor burgerschap en wederzijds begrip in zowel bestaande als nieuwe wijken.
- Kwetsbare inwoners nemen actief deel aan de samenleving waardoor zij meer zelfredzaam zijn, niet in een isolement geraken, en verbanden aangaan op basis van gelijkwaardigheid.
- Het vergroten van de eigen mogelijkheden en de sociale, emotionele en communicatieve competenties van jeugd op het gebied van welzijn, persoonlijke, sociaal-emotionele en sociaal-communicatieve ontwikkeling zodat hun assertiviteit, zelfvertrouwen en weerbaarheid worden versterkt en achterstanden/uitval op school wordt voorkomen.
- Het vergroten van de eigen mogelijkheden van (kwetsbare) jongeren op het gebied van persoonlijke, sociaal-emotionele en sociaal-communicatieve ontwikkeling zodat de zelfredzaamheid en weerbaarheid van deze jongeren worden versterkt.
- Het versterken van burgerkracht bij jongeren.
- Inwoners in een kwetsbare situatie zijn meer zelfredzaam door passende informatie en ondersteuning (bij de algemene dagelijkse levensverrichtingen) of activering, of er wordt voorkomen dat zelfredzaamheid afneemt en probleemescalatie optreedt. Ook dankzij laagdrempelig beschikbare onafhankelijke cliëntondersteuning uiten inwoners hun ondersteuningsvragen bij diverse instanties voor werk en inkomen, zorg en ondersteuning.
- Door het bieden van lichte ondersteuning aan ouders en jeugdigen, het geven van preventieve voorlichting en advies, van instructie en van begeleiding, individueel of in groepen, versterken we de eigen kracht van ouders en werken we aan een omgeving waar kinderen en jongeren zich optimaal kunnen ontwikkelen. Voor de opvoeders draagt dit bij aan ontzorging en normalisering bij opvoedvraagstukken.

In de gemeenten Haarlem, Zandvoort, Bloemendaal en Heemstede spelen we een belangrijke rol bij de realisatie van de gemeentelijke doelstellingen op het gebied van veiligheid door het bieden van BuurtBemiddeling.

3.2 Sociaal werk is een vak

MeerWaarde voert haar opdracht uit vanuit professionaliteit en vakmanschap door sociaal werkers. We hanteren de definitie van het sociaal werk van de International Federation of Social Workers (IFSW), vertaald door het BPSW:

Sociaal werk is een praktijkgerichte professie en een academische discipline die maatschappelijke verandering, sociale cohesie en empowerment en bevrijding van mensen bevordert. Principes van sociale rechtvaardigheid, mensenrechten, collectieve verantwoordelijkheid en respect voor diversiteit staan centraal in sociaal werk. Onderbouwd door theorieën over sociaal werk, sociale en menswetenschappen, geesteswetenschappen en relevante lokale kennis, engageert sociaal werk mensen en instituties om levensuitdagingen en problemen aan te pakken en het welzijn van individu en samenleving te verbeteren.

Sociaal werkers hebben een forse opgave. Ze krijgen in hun werk te maken met een grote diversiteit aan (groepen) mensen met een uiteenlopend palet aan maatschappelijke problemen en vraagstukken. Zoals eenzaamheid, inclusie, armoede en schulden, re-integratie in het arbeidsproces, verwaarlozing en/of mishandeling, polarisatie en radicalisering. Het betreffen vrijwel altijd ingewikkelde vraagstukken waar

niet één oorzaak voor aan te wijzen is.¹ Sociaal werkers blijven in contact met mensen bij wie de problemen niet snel - vaak nooit helemaal - overgaan en die tussen wal en schip dreigen te vallen. Sociaal werk is een vak. Sociaal werkers hebben voor deze taak een zorgvuldig samengestelde gereedschapskist met methoden, vaardigheden en kennis waarmee ze alles in huis hebben om urgente maatschappelijke vraagstukken te helpen oplossen en van meerwaarde te zijn én blijven voor mensen die onze ondersteuning hard nodig hebben.

MeerWaarde: zelf, samen, sterker!



¹ Op zoek naar houvast, Empowerment als handelingskader in de praktijk van zorg en welzijn, Hogeschool Inholland.

4 Ontwikkelingen boekjaar

MeerWaarde heeft 2024 met een positief financieel resultaat afgesloten. De totale opbrengsten bedroegen € 8.640.801 (2023: € 7.861.567). Verreweg het grootste deel daarvan betrof de structurele subsidie van de gemeente Haarlemmermeer. Daarnaast ontving MeerWaarde € 428.854 aan overige subsidies (veelal projectmatig) en € 123.556 aan overige opbrengsten (bijv. huuropbrengsten). Tegenover deze baten stonden lasten van € 8.574.137 (2023: € 7.417.872).

Hierdoor komt het exploitatieoverschot over 2024 uit op € 168.692 (2023: € 494.055) overschot uit reguliere exploitaties. Dit overschot is aanzienlijk hoger dan begroot (de begroting 2024 ging uit van een nagenoeg neutraal resultaat). Belangrijke redenen hiervoor zijn: hogere inkomsten uit incidentele subsidies, grotendeels vanuit gemeente Haarlemmermeer voor specifieke projecten, de loonkosten stegen minder sterk dan de extra inkomsten (mede door efficiëntere inzet en hogere productiviteit; eind 2024 waren >1.300 uur meer gerealiseerd dan gepland), en diverse begrote kosten bleven (deels) onbesteed of vielen lager uit. Zo waren bepaalde voorziene uitgaven voor innovatie niet volledig nodig, en is in de tweede jaarhelft enige uitgavenbeperking gehanteerd in afwachting van de bezuinigingen 2025 (die uiteindelijk milder uitvielen). Per saldo leverden deze factoren een aanzienlijk beter operationeel resultaat op dan verwacht.

MeerWaarde heeft conform plan in 2024 € 238.770 uit de bestemmingsreserve Digitalisering ingezet om de ICT-infrastructuur te moderniseren. Deze investering was voorzien en valt buiten het reguliere resultaat (werd vanuit de reserve gefinancierd). Het had dus geen negatief effect op het overschot – integendeel, door eerder opgebouwde middelen nu in te zetten, hebben we onze dienstverlening versterkt zonder de lopende exploitatie te belasten.

4.1 Financiële positie op balansdatum

De balans van MeerWaarde is per 31 december 2024 aanzienlijk versterkt ten opzichte van een jaar eerder. Het balanstotaal bedraagt € 3.204.676 (was € 2.361.695 eind 2023). Met name de liquide middelen namen toe tot € 2.680.608 (2023: € 1.958.102). Hier staan kortlopende verplichtingen van € 1.563.255 tegenover (2023: € 986.069). Het eigen vermogen is eveneens gegroeid, naar € 1.206.421 (2023: € 1.062.454). Deze toename komt door resultaattoevoeging aan de algemene reserve (€ 750.000 per eind 2024, tegen € 390.055 jaar eerder) ondanks een afname van de bestemmingsreserves (van € 672.263 naar € 456.285 door de genoemde inzet voor digitalisering). De solvabiliteit (eigen vermogen/ totaal vermogen) bedraagt daarmee circa 38% per einde boekjaar 2024 (2023: 45%). Hoewel iets gedaald (doordat het balanstotaal sterk is gegroeid), is de vermogenspositie nog altijd gezond en boven de norm. Dit eigen vermogen biedt een buffer om tegenvallers op te vangen en is belangrijk voor de continuïteit.

In het kader van voorzichtig financieel beleid heeft MeerWaarde eind 2024 een voorziening frictiekosten van € 435.000 op de balans staan (2023: € 313.172). Deze voorziening is getroffen vooruitlopend op aangekondigde gemeentelijke bezuinigingen vanaf 2026. Met deze reservering kunnen we eventuele kosten van aanpassingen (bijv. reorganisatie of afbouwkosten) dekken, mocht de structurele subsidie in de toekomst dalen. Dit is een belangrijk onderdeel van ons risicomanagement en versterkt de financiële weerbaarheid.

4.2 Liquiditeit en kasstromen

De liquiditeitspositie is positief sterk. De current ratio (vlottende activa / kortlopende verplichtingen) bedraagt ruim 2,0 – dit betekent dat MeerWaarde ruimschoots aan haar korte termijn verplichtingen kan voldoen. In 2024 was de operationele kasstroom positief, doordat subsidies tijdig zijn ontvangen en niet volledig zijn uitgegeven (het overschot staat deels als nog te besteden bedrag op de balans onder overlopende passiva). Ook enige voorfinanciering die MeerWaarde heeft gedaan in projecten is aan het eind van het jaar verrekend of gecompenseerd door de hogere subsidies. Investerings in vaste activa (met name automatisering en inventaris) waren beperkt en zijn volledig uit eigen middelen betaald. Er zijn

geen externe financieringen aangetrokken. MeerWaarde had ultimo 2024 geen leningen uitstaan, waardoor er nagenoeg geen renterisico is.

4.3 Toekomstverwachtingen 2025

Voor 2025 is een sluitende begroting opgesteld waarin de kernactiviteiten van MeerWaarde worden voortgezet binnen de beschikbare middelen. In eerste instantie hielden we rekening met een aanzienlijke subsidiekorting door de gemeente in 2025, maar eind 2024 is duidelijk geworden dat de bezuinigingen voor 2025 beperkter zijn dan gevreesd. Dit geeft wat ademruimte. De verwachting is dat MeerWaarde in 2025 een klein positief resultaat of minimaal een break-even resultaat kan realiseren, mede door ons efficiënte kostenbeheer en de inzet van reserves waar nodig.

(Zie bijlage 1 voor begroting 2025)

4.4 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum (1 januari 2025 en verder) hebben zich geen uitzonderlijke gebeurtenissen voorgedaan die de cijfers van 2024 beïnvloeden of de vooruitzichten voor 2025 drastisch wijzigen.

In januari 2025 is de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht officieel gestart, hetgeen zorgt voor continuïteit in het toezicht en een frisse blik op onze strategie. Daarnaast staat 2025 in het teken van voorbereiding op de mogelijke subsidie-ombuigingen na 2025: we gebruiken het jaar om – samen met de gemeente – scenario's en overgangsplannen uit te werken, zodat we niet voor verrassingen komen te staan.

5 Risicomanagement en beheersing

5.1 Kwaliteit

MeerWaarde hanteert in haar sturingsmodel en beleidsvoering de Governance Code Sociaal Werk Nederland – een instrument voor goed bestuur en adequaat toezicht in het sociaal werk.

In 2023 is het Kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk (Brancheorganisatie Sociaal Werk Nederland) opnieuw voor twee jaar verlengd. Dit label geeft opdrachtgevers, stakeholders en klanten inzicht in de kwaliteit van onze sociaalwerk-dienstverlening. Het is gebaseerd op gedeelde waarden in de branche en de ambitie om optimaal te presteren. De focus ligt op vakmanschap van sociaal werkers, effectiviteit van de dienstverlening voor inwoners en goed bestuur binnen de organisatie. Ook stelt het label hoge eisen aan de kwaliteit en ontwikkeling van medewerkers.

MeerWaarde beschikt over enkele specifieke keurmerken: zo heeft ons productcluster BuurtBemiddeling het landelijke PLUS-certificaat (erkend door het CCV) behaald, is onze website voorzien van een beveiligingscertificaat, en voldoet het Taalhuis (waarvan wij partner zijn) aan de kwaliteitseisen van de bibliotheek-organisatie.

(Zie bijlage 2 voor een overzicht van de normen uit het Kwaliteitslabel en hoe deze aansluiten op onze strategische speerpunten.)

5.2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

De komende jaren staan in het teken van verschillende uitdagingen - beleidsmatig, financieel en maatschappelijk. We noemen de belangrijkste:

- **Dienstverlening en community building:** De vraagstukken in wijken vragen steeds meer om buurtgerichte ondersteuning. We moeten nieuwe modellen ontwikkelen voor community building waarbij we de kracht van lokale netwerken en inwonersinitiatieven benutten. Dit vergt innovatie in onze aanpak en investeringen in co-creatie met bewoners.
- **Personeelstekort en werkdruk:** De sector sociaal werk kampt met schaarste aan professionals, terwijl de vraag naar onze inzet groeit en complexer wordt (participatie, gezondheidsverschillen, bestaanszekerheid, sociale cohesie). De instroom in relevante opleidingen daalt, wat op termijn tot een tekort leidt. MeerWaarde moet dus creatief zijn in het vinden en binden van talent (bijvoorbeeld zij-instroom, nauwe banden met hogescholen, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden) en in het voorkomen van overbelasting van de huidige medewerkers.
- **Samenwerking en netwerkvorming:** Veel sociale vraagstukken raken meerdere domeinen. De uitdaging is onze samenwerkingen nog verder te versterken – zowel binnen de G6 als met externe partners (zorginstellingen, scholen, woningcorporaties, bedrijven). Alleen door krachten te bundelen kunnen we effectief inspelen op complexe problemen. Dit vraagt ook dat we als organisatie openstaan voor nieuwe coalities en gedeeld eigenaarschap van projecten.
- **Innovatie en digitalisering:** Technologische ontwikkelingen gaan snel en bieden kansen om onze impact te vergroten. De uitdaging is om te blijven innoveren met digitale middelen zonder de menselijke maat te verliezen. Denk aan inzet van e-health, online community's of data-analyses om preventie beter te richten. We moeten hierin pionieren, maar ook zorgen dat kwetsbare groepen niet digitaal uitgesloten raken.
- **Financiële duurzaamheid:** Structurele financiële onzekerheid (met name afhankelijkheid van overheidsbudgetten) blijft een punt van aandacht. We moeten balanceren tussen de groeiende vraag naar onze diensten en krappe budgetten bij overheid en fondsen. Bovendien bewegen financieringsmodellen richting meer projectsubsidies in plaats van vaste bijdragen. De uitdaging is om

kwaliteit en continuïteit te waarborgen door efficiënt met middelen om te gaan, reserves verstandig in te zetten en actief nieuwe financieringsbronnen aan te boren (bijv. fondsenwerving)

5.3 Beheersingsmaatregelen

In 2024 heeft MeerWaarde een integrale risicoanalyse uitgevoerd om bovengenoemde uitdagingen in kaart te brengen en hierop proactief te acteren. We benoemen hier de voornaamste risico's en onze beheersingsmaatregelen, alsmede de verwachte impact indien een risico zich voordoet:

- **Strategisch risico** (financiering en positie): Als de gemeente Haarlemmermeer haar prioriteiten wijzigt of sterk moet bezuinigen, kan dit onze financiële basis en daarmee onze strategische positie raken. We beheersen dit door nauwe afstemming met de gemeente (actief in dialoog over resultaten en plannen) en door scenario's te ontwikkelen voor krimp of groei. Mocht een forse subsidiekorting zich voordoen, kan MeerWaarde door haar buffer en wendbaarheid enigszins absorberen, maar het zou betekenen dat we onze diensten moeten herprioriteren of opschalen via alternatieve middelen.
- **Operationeel risico** (interne organisatie, integriteit, reputatie): Er is een risico op fouten of incidenten binnen de organisatie, zoals integriteitsschendingen of kwaliteitsproblemen bij de uitvoering. Dit beheersen we met duidelijke procedures, functiescheiding in financiële processen, een gedragscode en meldpunt (vertrouwenspersoon) en periodieke interne audits. De reputatie bewaken we door transparantie en snel leren van eventuele klachten. Als er toch iets misgaat (bijv. een fraudegeval of een misser in de hulpverlening die media-aandacht krijgt), kan dat tijdelijke imagoschade geven. Door direct corrigerend op te treden, extern advies in te winnen en open te communiceren, beperken we de impact en herstellen we vertrouwen.
- **Financieel risico** (liquiditeit, reserves): Doordat vrijwel al onze inkomsten van één bron (de gemeente) komen, is er een financieel concentratierisico. Een vertraging in subsidieverstrekking of het niet vergoed krijgen van gemaakte kosten kan liquiditeitsproblemen veroorzaken. We beheersen dit door een ruime cashpositie (per 31-12-2024 stond € 2,68 mln. op de bank) en scherp financieel management. Daarnaast hebben we een voorziening frictiekosten van € 435.000 getroffen om toekomstige reorganisatiekosten (bij verwachte bezuinigingen na 2025) op te vangen. Mocht toch een ernstig liquiditeitsknelpunt ontstaan, dan kan MeerWaarde putten uit de algemene reserve (€ 750.000) of kortlopend krediet aanvragen – maar dit achten we met de huidige buffer niet waarschijnlijk.
- **Financiële verslagleggingsrisico's**: Bij de jaarrekening kunnen inschattingen (bijv. voorzieningen of waarderingen) verkeerd uitpakken of administratieve fouten optreden. We beheersen dit door te werken volgens RJ640 en via controle door de externe accountant. In 2024 zijn geen materiële fouten geconstateerd. Als er onvolkomenheden waren geweest, zouden deze tijdens de accountantscontrole boven tafel komen en gecorrigeerd worden, zodat de uiteindelijke verslaglegging betrouwbaar is.
- **Compliance risico** (wet- en regelgeving): Niet voldoen aan wetgeving (zoals WNT, AVG, Arbeidswetgeving) of subsidiebepalingen kan leiden tot sancties of terugbetalingen. We beheersen dit door beleid en procedures af te stemmen op geldende regels, medewerkers te trainen (bv. privacy trainingen) en advies in te winnen waar nodig. Problemen worden tijdig gesignaleerd en hersteld. In 2024 zijn er geen boetes of sancties geweest op dit vlak.

6 De organisatie

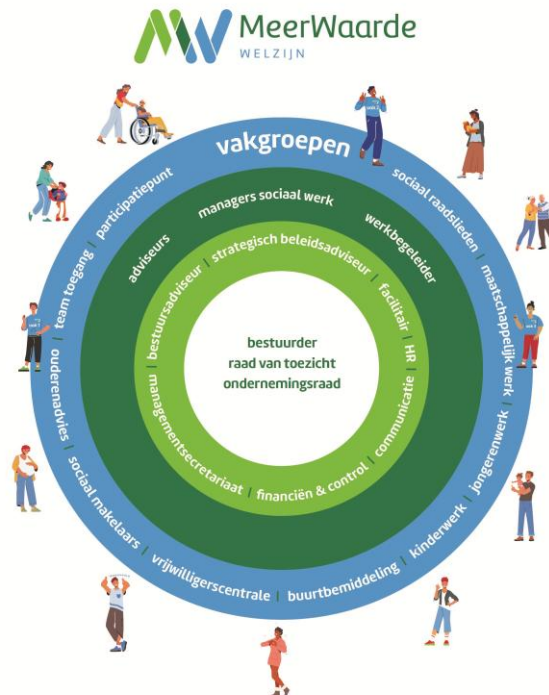
6.1 Juridische structuur

MeerWaarde is juridisch een stichting. De bestuurlijke inrichting bestaat uit een Raad van Toezicht en een eenhoofdig Raad van Bestuur (directeur-bestuurder). Stichting MeerWaarde heeft tevens een 100% dochteronderneming, Meer Welzijn B.V., waarmee specifieke sociaal-maatschappelijke activiteiten werden uitgevoerd. Binnen het boekjaar 2025 zal deze vanwege inactiviteit worden opgeheven.

In 2024 bestond het managementteam uit een manager Financiën & Control, twee managers Sociaal Werk, de adviseur Bestuur/Strategie/Beleid, een strategisch beleidsadviseur en de HR-adviseur. De brede laag van sociaal werkers wordt aangestuurd door de managers Sociaal Werk. Onze sociaal werkers werken samen met vele vrijwilligers en staan direct in contact met inwoners.

MeerWaarde bevond zich in 2024 in een transitiefase. We hebben de organisatie gekanteld van gebiedsteams naar vakgroepen. Op basis van verschillende disciplines zijn tien vakgroepen gevormd. Binnen elke vakgroep is een coördinator aangesteld, die – naast reguliere cliëntondersteuning – belast is met praktische bedrijfsvoering binnen de vakgroep.

Nieuw is ook de rol van werkbegeleider, ingevoerd in 2024 om individuele en groepsgerichte begeleiding te bieden aan sociaal werkers en zo de kwaliteit van onze dienstverlening te borgen.



6.2 Uitvoering van het werk

Binnen de gemeente Haarlemmermeer werken we vanuit vakgroepen georganiseerd langs de lijn van de inhoud. Vanuit de vakgroepen worden sociaal werkers op basis van vraagstelling ingezet in de diverse wijken en kernen. Vakgroep Toegang is onder andere verantwoordelijk voor de eerste intake van nieuwe klanten. De VrijwilligersCentrale is onderdeel van MeerWaarde en heeft enerzijds de taak om de

Haarlemmermeerse vrijwilligersorganisaties te ondersteunen (waarvan MeerWaarde er één is) en anderzijds om vrijwillige inzet in Haarlemmeer te versterken.

Sociaal werkers hebben zoveel mogelijk een werkplek op een herkenbaar punt in de wijk of het dorp, dichtbij inwoners en samenwerkingspartners. MeerWaarde heeft een aantal PlusPunten: PlusPunt Skagerrak, PlusPunt Zwanenburg (gevestigd in Dorpshuis Zwanenburg-Halfweg), PlusPunt Badhoevedorp (gevestigd in 't Rietland Badhoevedorp), PlusPunt Spaarndam (De Sluis Medisch Centrum), PlusPunt Nieuw-Vennep en PlusPunt Hoofddorp-Centrum. De PlusPunten zijn informatiepunten waar inwoners en samenwerkingspartners terecht kunnen met hun vragen. Daarnaast zijn in de PlusPunten flexibele werkplekken aanwezig voor de teamleden. Elke sociaal werker werkt met flexibele devices zodat tijd- en plaatsonafhankelijk gewerkt kan worden.

6.3 Communicatie

De nieuwe missie, strategie en organisatie vraagt ook om aanpassing van onze communicatiestrategie. Een externe strategische communicatieadviseur is ingehuurd om MeerWaarde hierop te adviseren en om tot een communicatiestrategie en uitvoeringsplan te komen. Een aantal acties uit het uitvoeringsplan zijn de ontwikkeling van een nieuwe website, een sociale mediastrategie en de realisatie van een corporate bedrijfsfilm. Met ingang van december 2024 heeft MeerWaarde een communicatiemedewerker aangetrokken.

6.4 Maatschappelijk betrokken ondernemen

MeerWaarde blijft bedrijven aanmoedigen om zich in te zetten voor maatschappelijk betrokken en verantwoord ondernemen, terwijl we zelf ook een actieve rol spelen in dit proces. We zijn partner van MVO Nederland en werken nauw samen met Paswerk Grafisch en ondersteunen initiatieven zoals AAP. Daarnaast slaan we met organisaties zoals MeerBusiness Haarlemmeer & Schiphol, Rotary, Rabobank Regio Schiphol, Businez en HMore de handen ineen om bruggen te bouwen naar het bedrijfsleven dat maatschappelijk betrokken ondernemen als een integraal onderdeel van het ondernemerschap beschouwt.

Tijdens NLDoet heeft het managementteam vrijwilligerswerk verricht.

7 Samen werken aan maatschappelijke vraagstukken

Het blijft essentieel om een goede samenwerking op lokaal niveau te bevorderen, gebaseerd op een gemeenschappelijk belang en de behoeften van de inwoners. In Haarlemmermeer zijn tal van (maatschappelijke) organisaties actief waarmee MeerWaarde in verschillende mate, zowel op casusniveau als op regelmatige basis, samenwerkt. We werken niet alleen samen met maatschappelijke organisaties; we erkennen dat iedereen een rol speelt bij het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken in Haarlemmermeer. De onderstaande infographic illustreert de diverse stakeholders waarmee we samenwerken en die bijdragen aan ons gezamenlijk doel.

Sociaal werk doen we met...



We lichten een aantal samenwerkingsverbanden uit.

GALA, IZA, WOZO, Hervormingsagenda Jeugd

Het sociaal werk zit in de haarvaten van de samenleving en versterkt de gezondheid en zelfredzaamheid van mensen. Daar ligt zijn kracht, én daarmee heeft het een belangrijke sleutel in handen voor de zorg die onder druk staat. Zoals duidelijk wordt uit IZA, GALA en WOZO moet - om de zorg te ontlasten - de kracht van het sociaal werk beter benut worden. Daarvoor is een sterkere verbinding nodig tussen het sociaal werk en de zorg. Vanuit beide kanten moet daaraan gewerkt worden. MeerWaarde pakt deze handschoen op door deel te nemen aan thema- en overlegtafels op bestuurlijk, tactisch en operationeel

niveau. De belangrijkste overlegtafels zijn: preventie, ouderen en mentale gezondheidszorg. Voor jeugd nemen we deel aan de overlegtafel OKO. Vanuit de thema- en overlegtafels krijgen nieuwe aanpakken vorm en worden nieuwe coalities gesmeed waarin we participeren. Voorbeelden hiervan zijn BuurtSaam, De buurt als ecosysteem en Toekomstklaar.

BuurtSaam

De inrichting van de buurt bepaalt hoe mensen bewegen, elkaar ontmoeten, naar voorzieningen als de arts en supermarkt kunnen, activiteiten ondernemen en over een passende woonruimte beschikken. Het beïnvloedt ook in hoeverre inwoners naar elkaar omzien en voor elkaar zorgen. Met BuurtSaam wordt gewerkt aan een gezondere, socialere en veiligere leefomgeving met aandacht voor bewoners die meer aandacht nodig hebben. Het College van Rijksbouwmeester en Rijksadviseurs (CRa) zet de ontwerpogave voor gezonde, sociale en veilige buurten op de agenda. Door middel van multidisciplinaire samenwerkingen en ontwerpend onderzoek ontwikkelen we concrete ruimtelijke handvatten die de leefbaarheid, gezondheid en ruimte voor ontmoeting stimuleren in verschillende buurten in Nederland. Gebiedscoalities zijn met eigen opgaves aan de slag. Het doel is handvatten te ontwikkelen om concrete stappen te maken naar de uitvoering.

De buurt als ecosysteem

Door toenemende zorgvraag en oplopende personeelstekorten staat onze zorg enorm onder druk. Om met deze uitdagingen anders om te gaan, zet dit project in op een transitie in twee buurten in drie jaar tijd in Haarlemmermeer (bij succes opschalend naar 1.000 buurten in Nederland binnen 5 jaar). Vanuit een duidelijke visie: de buurt als ecosysteem voor maatschappelijke gezondheidszorg. Met focus op kleinschaligheid, eenvoud, integraliteit. Met vertrouwensrelaties als basis.

Toekomstklaar!

Op 11 juni 2024 vond de Kick-off Toekomstklaar! van Sigra plaats. De zorg- en welzijnssector staat voor de uitdaging om met minder mensen steeds meer zorgvragen te beantwoorden. Dat raakt alle 54.000 professionals in zorg en welzijn in Amstelland-Meerlanden.

Het is nodig om samen te praten over kansen en mogelijkheden om anders te werken en samen te werken. Tijdens de Kick-off werden de mogelijkheden tot het behouden van zorg- en welzijnsprofessionals verkend. Het doel van Toekomstklaar! is dat alle zorg- en welzijnsprofessionals in Amstelland en Meerlanden voorbereid zijn op de toekomst en met plezier hun werk doen.

G6

In 2024 hebben we verder ingezet op samenwerking met partijen in het sociaal domein: Maatvast, Cpunt, Team Sportservice Haarlemmermeer, Mantelzorg & Meer, MEE en MeerWaarde. In 2023 hebben we een droom op papier gezet. Een droom waarin Haarlemmermeer behoort tot de gelukkigste en gezondste gemeente van Nederland: een Haarlemmermeer waarin mensen gelukkig zijn en elkaar vinden; een Haarlemmermeer die voorziet in een gezonde en sportieve leefomgeving met enerzijds voldoende groen en anderzijds een rijk creatief en cultureel aanbod; een Haarlemmermeer waar als het je even niet meezit, je weer op weg wordt geholpen door mensen uit de buurt en als dat niet lukt door betrokken professionals die je de weg wijzen.

Om deze droom te verwezenlijken hebben we Common Eye gevraagd een visie op duurzame samenwerking uit te werken. Om de samenwerking te versterken, is in 2024 een subsidieaanvraag ingediend voor de ontwikkeling van een duurzame samenwerkingsstructuur. Inwoners, informele initiatieven, professionals en beleidsmakers bundelen hun krachten om in te spelen op de behoeften van een dorp, wijk of kern. Daarbij wordt rekening gehouden met maatschappelijke trends zoals individualisering, digitalisering, polarisatie en de toenemende kloof tussen arm en rijk.

8 Medewerkers

8.1 Personele ontwikkelingen

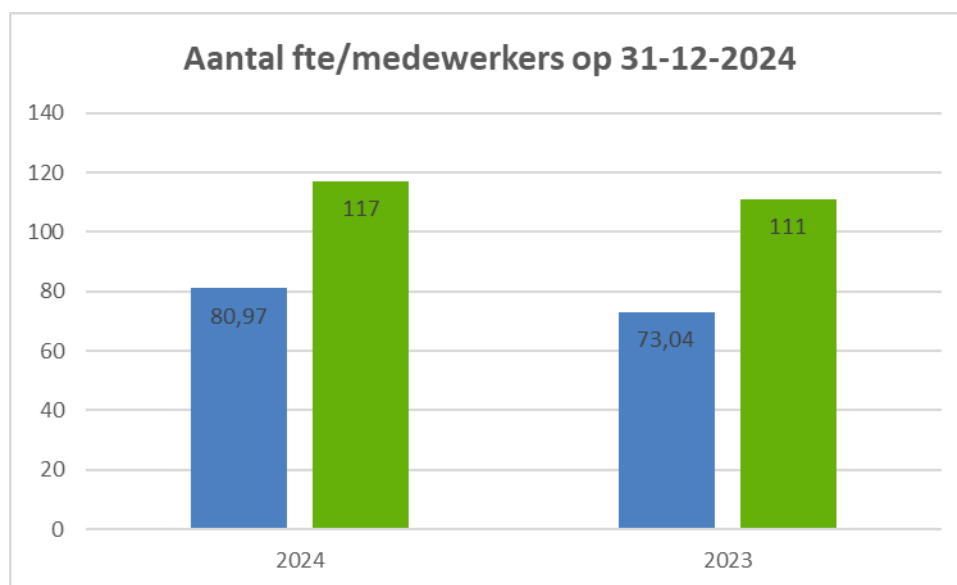
Op 1 januari 2024 zijn de manager Sociaal werk en manager Bedrijfsvoering gestart. De tweede nieuwe manager Sociaal werk is in het najaar van 2024 begonnen. Tot september 2024 is deze rol ingevuld door een interim manager Sociaal werk.

Binnen het primair proces heeft de interne werving voor vakgroepcoördinatoren en werkbegeleider plaatsgevonden.

8.2 Personeel in cijfers

Het medewerkersbestand ziet er op peildatum 31 december 2024 als volgt uit:

- 117 medewerkers en 80,97 FTE (In 2023 111 resp. 73,04 FTE), incl. ZZP'ers en stagiairs. Het gemiddelde FTE over 2024 is 74,9 FTE (2023: 71,0 FTE);
- 49,5% is 45-54 jaar en 23,9% is 55 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 44,6 jaar (in 2023 31,5% 45-54 en 24,8% is 55 jaar en ouder);
- 79% is vrouw en 21% man (in 2023 79% versus 21%);
- 50% heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 50% voor bepaalde tijd (in 2023 66% resp. 34%);
- Net als in de voorgaande jaren waren er in 2024 twee oproepkrachten (ten behoeve van receptie).



Stagiairs

Bij MeerWaarde werken we graag met stagiairs, omdat hun frisse blik nieuwe kennis en inzichten voor de organisatie biedt. In 2024 zijn alle stagiairs ingezet binnen het primair proces. Naast de HBO-stagiairs, die een stageperiode van tien maanden hebben, zijn er ook MBO-stagiairs. Zij zijn voornamelijk ingezet als coaches voor het project Vrijwillig Traineeship. Bij MatchMentor worden eerste- en tweedejaars-studenten als vrijwilliger ingezet.

In 2024 kwamen de stagiairs van de volgende studierichtingen en opleidingen:

Studierichting	Naam opleiding	Studiejaar
HBO Sociaal work	Hogeschool van Amsterdam Hogeschool Windesheim Inholland Haarlem	3e
HBO Sociaal Juridische dienstverlening	Hogeschool van Amsterdam Hogeschool Leiden	3 ^e
MBO Sociaal Werk	Nova college	2 ^e

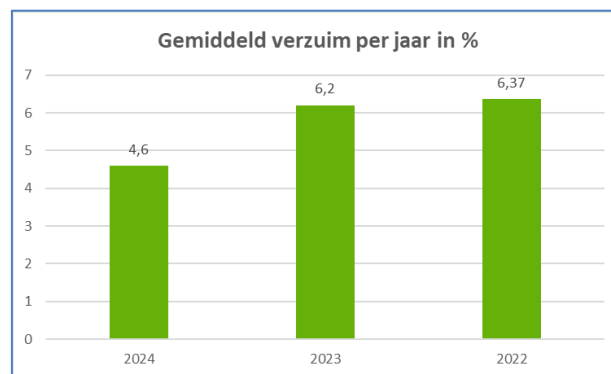
ZZP'ers

Het aantal ZZP'ers is in 2024 met 9 ZZP'ers toegenomen naar in totaal 19 ZZP'ers (in 2023: 10). Voor kortdurende projecten met tijdelijke financiering werd het aantrekken van vaste medewerkers moeilijker. Als invulling is gekozen voor ZZP'ers.

Verzuim

In 2024 zien we een aanzienlijke daling van het verzuim naar 4,6% (tegenover 6,2% in 2023). Vier medewerkers zijn (gedeeltelijk) langdurig arbeidsongeschikt. In goed overleg tussen managers, medewerkers en met advisering van de arbodienst, wordt bij langdurig verzuim gekeken naar de inzetbaarheid van de medewerker, waardoor er voornamelijk sprake is van klein gedeeltelijk verzuim. Er zijn geen primaire arbeidsgerelateerde verzuimoorzaken vastgesteld.

Het aantal kortdurende ziekmeldingen is over het algemeen laag, behalve tijdens periodes waarin een griepgolf over Nederland waait. In augustus 2024 is een medewerker volledig arbeidsongeschikt verklaard, waarna het dienstverband is beëindigd.



8.3 Arbo

MeerWaarde streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor iedereen die binnen MeerWaarde werkzaam is; medewerkers met een arbeidsovereenkomst, stagiaires, externen en vrijwilligers. We streven naar een veilige werkomgeving waarin mensen zich prettig voelen, plezier hebben in hun werk en respectvol met elkaar omgaan. Dit draagt bij aan het welbevinden van medewerkers en bevordert de realisatie van de organisatiedoelstellingen.

In samenwerking met een werkgroep, bestaande uit vier sociaal werkers en een baliemedewerker) is het agressiebeleid en –richtlijnen aangepast.

In het najaar van 2024 (september-oktober) heeft arbodienst Baken5 een risico inventarisatie uitgevoerd. De benodigde acties worden in 2025 uitgevoerd.

Onder de medewerkers is een PSA-onderzoek (psychosociale arbeidsbelasting) uitgezet. 55 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. De rapportage wordt met de medewerkers gedeeld en worden de acties opgepakt passend bij de rapportage.

Preventiemedewerker

De preventiemedewerker heeft een adviserende en ondersteunende rol bij het opstellen en uitvoeren van maatregelen die veilig en gezond werken bevorderen, alsmede het voorkomen van arbeidsgerelateerd verzuim en arbeidsongevallen. Het is verplicht voor een werkgever om een preventiemedewerker aan te stellen, die onafhankelijk opereert.

Binnen onze organisatie is deze rol toegekend aan de HR-adviseur. Vanwege landelijke signalen over financiële problemen bij medewerkers met een middeninkomen, zoals de stijgende energiekosten, heeft de preventiemedewerker voorgesteld om bedrijfsmaatschappelijk werk en geldcoaches preventief in te zetten voor medewerkers. Medewerkers kunnen zonder verwijzing gebruik maken van deze diensten. Managers wijzen medewerkers tijdens ontwikkelgesprekken op deze interventiemogelijkheden, indien nodig.

Aan het eind van 2024 zijn flexplekken ingevoerd en zijn alle computerwerkplekken voorzien van een sta-zitbureau en dubbele beeldschermen.

Vertrouwenspersoon

De beschikbaarheid en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon worden gecommuniceerd via het intranet en worden expliciet besproken tijdens de introductie van nieuwe collega's. Uit het jaarverslag van de vertrouwenspersoon blijkt dat er in 2024 één melding is binnengekomen. Deze melding was bekend en is ordentelijk afgehandeld.

Bedrijfsarts

Medewerkers die langdurig (gedeeltelijk) verzuimen, worden begeleid door de Bedrijfsarts of een Praktijkondersteuner Bedrijfsarts (POB). Spreekurgesprekken vinden plaats op een locatie van de arbodienst of via TEAMS. Medewerkers kunnen preventief een afspraak maken met de bedrijfsarts.

Interventies

Ook medewerkers van MeerWaarde kunnen geld- en psychische zorgen hebben. Dit doet veel met mensen, waardoor zij minder goed in staat zijn om problemen te analyseren, opties te verkennen en prioriteiten te stellen. Uit onderzoek is bewezen dat medewerkers met psychische- en geldproblemen zich vaker ziekmelden.

Om te voorkomen dat medewerkers uit gaan vallen, dan wel functioneringsproblemen ontstaan, is preventief externe budgetcoaching en maatschappelijk werk beschikbaar voor medewerkers.

BHV

In het afgelopen jaar heeft de Bedrijfshulpverlening (BHV) stappen gezet in de verbetering van onze veiligheidsprotocollen en -systemen. Deze ontwikkelingen zijn cruciaal voor het waarborgen van een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers en bezoekers.

Een van de innovaties dit jaar is de introductie van de applicatie Safequard. Deze gebruiksvriendelijke app is ontworpen om de communicatie en coördinatie tijdens noodsituaties te verbeteren. Safequard stelt BHV'ers in staat om snel en effectief te reageren op incidenten door real-time informatie te delen. De applicatie biedt functionaliteiten zoals:

- **Incidentmeldingen:** Medewerkers kunnen eenvoudig incidenten rapporteren, wat de reactietijd verkort.
- **Communicatie:** Veiligheidsmedewerkers kunnen onderling communiceren via chat- en belfunctionaliteiten, wat essentieel is in stressvolle situaties.
- **Informatievoorziening:** Belangrijke veiligheidsinformatie en instructies zijn direct toegankelijk via de app, waardoor iedereen goed voorbereid is.

De implementatie van Safequard heeft niet alleen de efficiëntie van onze BHV-activiteiten verbeterd, maar het heeft ook bijgedragen aan een cultuur van veiligheid binnen onze organisatie.

Naast de technologische vooruitgang hebben we ook onze ontruimingsprotocollen herzien. Deze herziening was noodzakelijk om ervoor te zorgen dat onze procedures voldoen aan de huidige wet- en regelgeving en de laatste inzichten op het gebied van veiligheid.

8.4 Beleidsaanpassingen

Veiligheidsbeleid agressie en geweld

Met als doel de veiligheid van alle medewerkers te optimaliseren is het veiligheidsbeleid uit 2019 herzien. Bij het opstellen van de richtlijnen gaan we uit van de regelruimte van de professional. Wij geven handvatten en bieden veiligheidsmaatregelen. Regelruimte voor de professional betekent ook dat we willen vertrouwen op het inschattingsvermogen van de medewerker.

Het veiligheidsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van veiligheidsincidenten en het rapport RI&E.

Verlofregeling

Als gevolg van wettelijke en cao-regelingen is in 2024 de verlofregeling aangepast. Verlofsparen is ingevoerd en medewerkers kunnen een officiële feestdag omruilen met een niet-christelijke feestdag. In 2023 is als proef de verplichte vrije dagen na feestdagen afgeschaft. Uit een enquête is gebleken dat de overgrote meerderheid van medewerkers hier positief tegenover staat, zodat besloten is om deze dagen definitief af te schaffen.

Nieuwe functies

Met de verandering van de organisatiestructuur zijn nieuwe functies binnen het primair proces ingevoerd, te weten vakgroepcoördinator en werkbegeleider. Deze functies vallen onder het organieke functieprofiel Sociaal werker 5/Sociaal werker A.

Telefoonregeling

Als gevolg van wijzingen binnen het ICT-platform en het toepassen van AVG-richtlijnen is besloten dat alle medewerkers een telefoon van de zaak ontvangen. Daarmee is de vergoedingsregeling van € 25,- netto per maand vervallen.

Als overgangsregeling hebben medewerkers de mogelijkheid van nummerbehoud gekregen. Aan medewerkers die voor 1 juni 2024 een abonnement hebben afgesloten met een einddatum na 31 december 2024 worden de afkoopkosten van dit abonnement vergoed.

8.5 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker. Medewerkers die competent, gezond, gemotiveerd zijn en plezier hebben in hun werk, zijn toegewijd aan de doelstellingen van de organisatie en kunnen op langere termijn hun werkzaamheden goed volhouden.

Van medewerkers wordt verwacht dat ze een actieve rol spelen in hun eigen duurzame inzetbaarheid, terwijl van werkgevers wordt gevraagd om medewerkers te motiveren om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Door voortdurend met elkaar in gesprek te blijven, ontstaan er afspraken over duurzame inzetbaarheid.

Het actief bespreken van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers met betrekking tot duurzame inzetbaarheid tijdens de gesprekscyclus heeft geleid tot een aanzienlijke toename van het gebruik van het individuele loopbaanbudget. Medewerkers krijgen en benutten de ruimte om richting te geven aan hun loopbaan, professionele ontwikkeling en mentale en fysieke vitaliteit. Deze afspraken worden vastgelegd in het ontwikkelgespreksverslag.

Een leven lang leren

Om mee te blijven bewegen met de trends in de maatschappij en de effecten daarvan op onze organisatie zullen medewerkers steeds hun kennis en kunde bij moeten stellen en op moeten frissen. Ons opleidingsbeleid is bedoeld om datgene te ontplooiën wat goed en nodig is voor de organisatie, de teams, de afdelingen, de individuele medewerkers en bovenal de klanten van MeerWaarde.

Het opleidingsbeleid is gebaseerd op de volgende pijlers:

- Strategisch organisatiebeleid zoals verwoord in de missie en visie.
- De ontwikkelingen binnen het werk- en vakgebied die om inspanningen van de medewerkers vragen om “bij te blijven”.
- De individuele loopbaanwensen van medewerkers.
- De hoogte van het opleidingsbudget behorende bij het strategisch organisatiebeleid

In het algemeen leidt een combinatie van deze niveaus tot het beste resultaat. Zo werken wij aan de persoonlijke ontwikkeling en loopbaan van de medewerkers en aan verbetering van de organisatie.

Bij MeerWaarde wordt het volgende opleidingsmodel toegepast:

- **Need to have:** trainingen die nodig zijn om het werk kwalitatief goed uit te voeren en veelal een verplicht karakter hebben.
- **De opleidingscarroussel:** waarin een periodiek aanbod aan inhoudelijke trainingen en workshops wordt verzorgd.
- **Werken aan teamontwikkeling:** wat hebben teams nodig om goed te kunnen functioneren en de doelstellingen uit de gebiedsplannen te realiseren?
- **Werken aan individuele inzetbaarheid:** het onderdeel waarin medewerkers vanuit eigen verantwoordelijkheid en initiatief hun ontwikkeling kunnen vormgeven.

Need to have

Alle medewerkers volgen bepaalde verplichte trainingen, zoals de basistrainingen ‘GOED omgaan met dementie’, ‘Praten over huiselijk geweld kun je leren’, ‘herkennen van laaggeletterdheid’, ‘effectief rapporteren in Myneva’ en ‘de Verwijsindex’. Deze trainingen worden over het algemeen via e-learning gevolgd. In 2024 is gestart met digitale Awareness trainingen om de cybersecurity te verhogen.

Opleidingencarroussel

In 2021 zijn we gestart met de organisatie van online bijeenkomsten Lunch & Leren met als doel van en met elkaar te leren. In 2024 vonden drie bijeenkomsten plaats, met als onderwerpen contraterrorisme, extremisme en radicaliseren, het herkennen van mensenhandel en stichting Leergeld.

Ook hebben meerdere medewerkers deelgenomen aan (online) congressen en webinars binnen hun vakgebied of over specifieke thema's, zoals stress sensitief werken, follow up intervisie, presentatie autisme, schrijfevent en spelen en leren thuis.

Collectieve training vakgroepcoördinatoren

Om de functie van vakgroepcoördinator goed neer te zetten en de medewerkers in hun rol te laten groeien, is voor de coördinatoren een ontwikkeltraject aangeboden. Het doel daarvan is dat zij congruent handelen en dat de nieuwe werkzaamheden vanzelfsprekend voortvloeien uit hun nieuwe functie.

Werken aan individuele inzetbaarheid

Naast de inzet vanuit de organisatie is het van belang dat medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen duurzame inzetbaarheid. Dit kan betrekking hebben op verschillende aspecten, zoals het streven naar ontwikkeling naar een volgende functie, coaching gericht op het vergroten van zelfinzicht, het voeren van betere regie over de eigen situatie, maar ook activiteiten in de vrije tijd die bijdragen aan het behoud van vitaliteit. 18 medewerkers zijn gestart met een individuele opleiding of training en 9 medewerkers hebben een coachingstraject gevolgd.

MeerWaarde stimuleert het volgen van trainingen, het uitvoeren van innovatieve projecten en ontwikkeling binnen de eigen functie. Dit resulteert al een aantal jaar in loopbaanontwikkelingen van medewerkers. Ook in 2024 hebben medewerkers een stap kunnen maken naar een andere functie binnen of buiten MeerWaarde. Vooral de interne groei naar Sociaal Werker A van elf interne medewerkers is een goed signaal van persoonlijke ontwikkeling.

Leren van en met elkaar

Samen leren beperkt zich niet tot de interne organisatie, maar strekt zich ook uit naar externe samenwerkingen. MeerWaarde participeert actief in het Lectoraat Youth Spot, fungeert als associate member bij Movisie, en neemt zitting in het netwerk voor Sociaal Werkers van het Jaar.

8.6 Beroepsregistratie

Beroepsregistratie draagt bij aan vakmanschap door professionals en werkgevers te stimuleren om te blijven investeren in vakbekwaamheid en kwaliteit. Om geregistreerd te worden, moeten professionals aan bepaalde criteria voldoen en regelmatig deskundigheidsbevorderende activiteiten volgen om hun actuele deskundigheid te behouden en de registratie te kunnen continueren.

Onze sociaal professionals werken volgens de beroepscode sociaal werk, waarbij ze zich houden aan vakinhoudelijke richtlijnen en aanspreekbaar zijn op hun handelen. Door zich te registreren, tonen professionals hun toewijding aan de kwaliteit van hun vak en laten ze zien dat ze over de benodigde ervaring, kennis en vaardigheden beschikken om goede hulp te bieden aan inwoners in kwetsbare situaties.

MeerWaarde stimuleert medewerkers om zich te registreren door de benodigde documenten en kosten van de registratie te verzorgen, waardoor drempels worden verlaagd. In 2024 zijn er meerdere bijeenkomsten georganiseerd voor (nieuwe) medewerkers om hen te ondersteunen bij de registratie bij Registerplein. Aan het einde van 2024 was 55% van de sociaal werkers van MeerWaarde geregistreerd bij Registerplein, en er lopen nog verschillende aanvraagtrajecten. Het percentage van geregistreerden is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

8.7 Inhaakdagen

Binnen MeerWaarde heerst een open bedrijfscultuur. Inhaakdagen zijn een uitstekende manier om deze cultuur in de praktijk te brengen. Door gezamenlijke activiteiten of discussies kunnen medewerkers de cultuur van de organisatie ervaren, begrijpen en er actief aan bijdragen. Dit zorgt voor meer betrokkenheid en een grotere identificatie met de organisatie als geheel, wat de motivatie verhoogt.

Gedurende het hele jaar bieden inhaakdagen gelegenheid om met elkaar in verbinding te komen en belangrijke momenten onder de aandacht te brengen. Naast Sinterklaas, Kerst, Suikerfeest en Oudjaarsdag hebben we ook aandacht besteed aan World Social Work Day op 19 maart 2024. Op 6 juni vond de MeerWaardedag voor alle medewerkers van MeerWaarde plaats.

Alle teams ontvangen jaarlijks een budget wat naar eigen inzicht ingezet kan worden voor teambuilding, zoals gezamenlijke lunches, Sinterklaasviering en sportieve activiteiten. Daarnaast is de domibo (donderdagmiddagborrel) geïntroduceerd.

8.8 Arbeidsmarktcommunicatie

Zorg en welzijn vormen een grote en cruciale bedrijfstak binnen de Nederlandse economie. Het aantal medewerkers werkzaam in het sociaal werk bedraagt 53.600. In de branche heeft 34% van de organisaties moeite met het vervullen van vacatures. Ook bij MeerWaarde zien we vacatures langer openstaan. We hebben dit deels opgelost door gebruik te maken van ZZP'ers. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in arbeidsmarktcommunicatie. Met de website www.werkenbijmeerwaarde.nl, het stimuleren van collega's om ambassadeurs te zijn via referral recruitment en het promoten van onze organisatie op sociale mediaplatforms, dragen we bij aan een positief imago als aantrekkelijke werkgever binnen het sociaal werk. In 2024 hebben twee medewerkers een cadeaubon ontvangen voor het aandragen van kandidaten.

9 Infrastructuur

9.1 ICT

Applicaties cliëntregistratie en staf

Naast een urenverantwoording beschrijven we wat we bijdragen aan de maatschappelijke doelstellingen van onze opdrachtgevers door middel van tellen en vertellen. Om onze medewerkers te helpen bij het inzichtelijk maken van de maatschappelijke effecten van hun werk, gebruiken we verschillende registratiesystemen.

In een wereld die steeds digitaler wordt, hebben wij erkend dat technologie een essentieel hulpmiddel is om onze diensten effectiever en efficiënter te maken. MeerWaarde werkt de komende jaren aan innovatieve ICT-projecten en -strategieën om de kwaliteit van onze dienstverlening te verbeteren en de toegankelijkheid voor onze cliënten te vergroten. We reflecteren op de impact van deze technologisch gedreven veranderingen op onze organisatie en de gemeenschap die we bedienen, en benadrukken hoe ICT ons helpt om een meer responsieve en inclusieve benadering van welzijn te realiseren.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in training en ondersteuning van ons personeel om hen vertrouwd te maken met de nieuwe technologieën, zodat zij effectiever kunnen werken en onze cliënten beter kunnen bedienen. Deze innovaties dragen bij aan onze missie om een inclusieve en ondersteunende omgeving te creëren, waarin iedereen de juiste zorg en begeleiding ontvangt.

Hardware

Onze hardware is ingericht op het faciliteren van hybride werken. De inzet van mobiele apparaten, zoals laptops, heeft het mogelijk gemaakt om zorg en ondersteuning op locatie te bieden, wat de toegankelijkheid van onze diensten verder vergroot.

De integratie van moderne hardware met softwaretoepassingen maakt het mogelijk om real-time gegevens te verzamelen en te analyseren, waardoor we beter kunnen inspelen op de behoeften van onze cliënten. Kortom, de juiste hardware is essentieel om onze ICT-doelstellingen te realiseren en bij te dragen aan een effectieve en responsieve welzijnsorganisatie.

Daarnaast is het belangrijk om deze hardware te voorzien van de juiste beveiligingsmaatregelen, zoals firewalls en antivirussoftware, om ongeautoriseerde toegang en cyberdreigingen te voorkomen. Fysieke beveiliging van hardware, zoals toegang tot serverruimtes en het gebruik van versleuteling voor mobiele apparaten, is ook essentieel om gegevensverlies of -diefstal te vermijden.

Regelmatig onderhoud en updates van hardware zijn noodzakelijk om kwetsbaarheden te minimaliseren en de algehele beveiliging te waarborgen. Door een combinatie van stevige hardware en robuuste beveiligingsprotocollen kunnen we de veiligheid van onze systemen en de data van onze cliënten waarborgen, wat bijdraagt aan het vertrouwen in onze organisatie en onze diensten.

9.2 AVG

In 2024 hebben we een risico-inventarisatie laten uitvoeren door een externe partij. Uit deze inventarisatie komen diverse belangrijke aandachtspunten naar voren die we de komende tijd gaan aanpakken. Een deel is ICT-gerelateerd en wordt meegenomen in de ICT-transitie. Andere punten zijn meer HR-gerelateerd. In 2024 zijn we gestart met een bewustwordingscampagne door awareness-trainingen aan te bieden waarbij we onze medewerkers wijzen op (vermijdbare) risico's in werk en gedrag.

9.3 Huisvesting

Huur en onderhuur

MeerWaarde heeft haar hoofdvestiging op de Dokter Van Dorstenstraat 1 in Hoofddorp. De organisatie deelt de vestiging met een viertal onderhuurders. Dit zijn MEE, Mantelzorg & Meer, Belangengroep Gehandicapten Haarlemmermeer en Medisch Centrum Hoofddorp. MeerWaarde heeft naast de hoofdvestiging, PlusPunt locaties in Nieuw-Vennep (Venneperhof) en Hoofddorp (Skagerrak). Daarnaast huren we ruimtes in Badhoevedorp, Zwanenburg en Spaarndam.

MeerWaarde is continu bezig om haar vestigingen goed te onderhouden en te moderniseren. Daarnaast draagt MeerWaarde continue bij door investeringen te doen op het gebied van energiebesparende maatregelen.

9.4 Duurzaamheid

Klimaatverandering is een onderwerp dat veel aandacht krijgt. Ook bij MeerWaarde streven we naar verduurzaming en voeren we een steeds groener beleid. Bij al onze activiteiten overwegen we de impact van ons gedrag op het milieu. Zo maken we onder andere gebruik van duurzaam drukwerk. MeerWaarde heeft inmiddels één van de twee auto's ingeruild voor een elektrische versie. Als de organisatie gewend is aan het gebruik hiervan ligt het in de lijn der verwachting dat ook de tweede auto wordt ingeruild voor een elektrische.

Daarnaast zijn we bezig een bureau te contracteren dat ons helpt een doorleefde visie op duurzaamheid te ontwikkelen.

10 Innovatie maakt wendbaar

De dynamische samenleving en veranderende wetgeving vereisen een voortdurende evaluatie van nieuwe vraagstukken, die we vervolgens omzetten in nieuwe dienstverlening die aansluit bij onze visie, missie en maatschappelijke opdracht. Steeds vaker komen we in ons werk inwoners in kwetsbare situaties tegen, evenals nieuwe doelgroepen die een plek moeten vinden in onze wijken en dorpen. Door maatschappelijke trends en ontwikkelingen te volgen, kunnen we adequaat reageren met nieuwe of aangepaste diensten, waardoor we proactief werken aan het sociaal werk van de toekomst. Onze innovatieve kracht stelt ons in staat flexibel en wendbaar te blijven.

Onze adviseurs beleid en innovatie werken samen met onze sociaal werkers aan de verdere ontwikkeling van onze dienstverlening. We vertalen best practices naar lokale, op maat gemaakte aanpakken en onderzoeken en benutten nieuwe geldstromen. Naast innovatie en vernieuwing zorgen onze adviseurs voor verbetering en verandering van bestaande dienstverlening, evenals voor een betere netwerksamenwerking op diverse terreinen met gemeenten en maatschappelijke partners. Onze sociaal werkers, adviseurs, managers en directeur-bestuurder zijn nauw betrokken bij samenwerkingsinitiatieven zoals IZA, GALA, WOZO en de Hervormingsagenda jeugd.

Andere geldstromen voor inwoners in Haarlemmermeer

Al onze dienstverlening is gericht op het verbeteren van het welzijn van de inwoners van Haarlemmermeer, met de gemeente Haarlemmermeer als onze belangrijkste opdrachtgever. Met uitzondering van BuurtBemiddeling, dat we ook in de gemeenten Haarlem, Heemstede, Bloemendaal en Zandvoort uitvoeren.

Onze adviseurs laten geen kans onbenut om met andere financieringsbronnen de kwetsbaarheid van onze inwoners in Haarlemmermeer te verminderen. Naast de reguliere financiering vanuit de gemeente Haarlemmermeer, verwerven we aanvullende financiering van fondsen, organisaties in het maatschappelijk middenveld (zoals scholen, woningcorporaties, zorginstellingen), het bedrijfsleven en de rijksoverheid. Met dit extra budget kunnen we nieuwe activiteiten ontplooiën, pilots uitvoeren en investeren in het sociaal werk van de toekomst, waarvoor niet altijd middelen beschikbaar zijn binnen het reguliere budget.

Het benutten van andere financieringsbronnen vereist inspanning. Onze adviseurs onderhouden actief contacten, beheren stakeholders op thema-, vakgroep- en gebiedsniveau (zowel intern als extern), voeren onderzoek uit en bevorderen samenwerking. Bij alle projecten streven we na positieve evaluaties naar lange termijn- en structurele financiering.

Innovatiekracht en innovatief denken zijn stevig verankerd in onze organisatie en zijn het afgelopen jaar meer dan ooit cruciaal gebleken, niet als luxe, maar als noodzaak.

Hieronder volgt een overzicht van additionele projecten die onder leiding van onze adviseurs zijn gestart of voltooid, gegroepeerd per thema conform het Programma van Eisen 2024.

10.1 Thema 1

FF Doen (Vrijwillig Traineeship)

Het Vrijwillig Traineeship 3.0 is een landelijk MDT-project, waarbij MeerWaarde een van de acht regionale partners is. We werken hierbij samen met onderwijsinstellingen, vrijwilligersorganisaties, welzijnsinstellingen, sport- en cultuurorganisaties. Het doel is om kwetsbare jongeren te versterken in hun persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden voor de toekomst. Gedurende een half jaar doen ze vrijwilligerswerk bij drie verschillende organisaties en helpen deze organisaties om meer gericht en geschikt voor jongeren te worden. Een prachtig resultaat is dat gemiddeld 1/3 van de jongeren na afloop van het traject als vrijwilliger actief blijft.

Informele zorg in de wijk

Het project informele zorg in de wijk heeft sinds 2024 voor onze inwoners de naam “Burennetwerk” gekregen. Een burennetwerk draagt bij aan een veilige en levendige gemeenschap. Zo spreken we de inwoners aan om via een burennetwerk betrokken te zijn bij de eigen buurt. Vanuit MeerWaarde bieden we vanuit onze expertise over het bouwen van een buurtnetwerk ondersteuning aan inwoners. We bieden inspiratie, advies en leggen verbanden met anderen in de buurt. Hiermee zijn we gestart in de wijken de wijken Cruquius, Pax, Overbos en Toolenburg.

Vrijwillige Coach: bemiddeling van moeilijk matchbare en nieuwe (groepen van) mensen naar vrijwilligerswerk

In samenwerking met de gemeente en het OranjeFonds loopt het project 'Vrijwillige Coach'. Inwoners met een bijstandsuitkering kunnen door middel van vrijwilligerswerk weer deelnemen aan de maatschappij. Hierbij worden ze begeleid door een vrijwillige coach. De coaching kan heel praktisch zijn en ook heel breed. Samen met de deelnemer wordt onderzoek gedaan naar mogelijkheden en kansen. Voor gemotiveerde mensen is altijd wel een passende en leuke plek te vinden. De meeste deelnemers worden aangemeld door de gemeente, terwijl enkelen werden doorverwezen via de VrijwilligersCentrale, MeerWaarde, of zichzelf hebben aangemeld. Sinds mei 2024 wordt het project gefinancierd door de gemeente Haarlemmermeer.

Automobiel

AutoMobiël is er voor ouderen en minder mobiele inwoners die zelf geen vervoer hebben. Dit kan worden ingezet vanuit de VrijwilligersCentrale om het mogelijk te maken naar een ontmoetingsactiviteit of een doktersbezoek te gaan, maar ook om op visite gaan of er gewoon even uit zijn. Geselecteerde vrijwillige chauffeurs brengen en halen met hun eigen auto van deur tot deur en kunnen ook ondersteunen door mee naar binnen te lopen. Vanwege het succes is deze dienstverlening vanaf 2025 opgenomen in de reguliere basissubsidie van gemeente Haarlemmermeer.

Z-route, nieuwe wet inburgering

Sinds de komst van de Nieuwe Wet Inburgering begeleiden we vanuit het ParticipatiePunt de specifieke doelgroep die valt onder de zelfstandigheidsroute. We begeleiden deze nieuwe inwoners vanuit het perspectief van positieve gezondheid naar een actievere deelname aan de samenleving, waarbij eigen regie en veerkracht centraal staan. In 2024 is deze dienstverlening toegevoegd aan de expertise van de vakgroep Participatie. Voor de uitvoering hebben we een nauwe samenwerking opgebouwd met de taalaanbieder TopTaal, vanuit een gegunde aanbesteding.

Op weg naar werk

De SROI-opdracht uit 2023 is in 2024 gekoppeld aan een nieuw project vanuit het ParticipatiePunt. Na de empowermenttrainingen wordt er met behulp van het SROI-budget een individueel coachingstraject aangeboden aan inwoners die nog niet op eigen kracht de stap naar (vrijwilligers)werk kunnen zetten. Tien inwoners hebben deelgenomen aan het coachingstraject, dit zijn met name hoogopgeleide nieuwkomers. Een impactvolle opbrengst is dat zij een meer realistische kijk op de arbeidsmarkt hebben ontwikkeld. In gezamenlijkheid is er een realistisch groeipad uitgestippeld. Dit project wordt gefinancierd door YourGift Cards.

Empowerment

Binnen het ParticipatiePunt kwamen signalen binnen dat de groep laaggeletterden in de praktijk moeite heeft met de stap naar vrijwilligerswerk, een opleiding of betaald werk. Naast ontoereikende competenties en basisvaardigheden (taal, rekenen en digitaal) worstelen ze met een gebrek aan zelfvertrouwen, daadkracht en sociale participatie. Met het project Empowerment bieden we een aanbod dat onder andere is ontwikkeld door Stichting Lezen & Schrijven.

Expert eenzaamheid

Sinds 2020 is er een alliantie Eenzaamheid gestart. In gezamenlijkheid is er een actieplan opgesteld en tot uitvoering gebracht. Met deze aanpak richten we ons voornamelijk op het voorkomen (preventie) van

eenzaamheidsgevoelens in de samenleving. Over het algemeen geldt: hoe korter eenzaamheid voor een inwoner duurt, hoe makkelijker het is om hieruit te komen. Bij deze aanpak dragen 75 organisaties en bedrijven elk hun eigen steentje bij.

Het hart van de regiegroep wordt gevormd door: Gemeente Haarlemmermeer, MeerWaarde, Roads, Cordaan, Mantelzorg & Meer, GGD, Cpunt, Stichting Maatvast, Humanitas, Sportservice en de Participatieraad.

In 2024 vervulde de Expert Eenzaamheid, in dienst bij MeerWaarde, een dubbelrol; zowel als procesbegeleider van de alliantie als inhoudelijk deskundige. De Expert Eenzaamheid faciliteert kennisdeling, bevordert duurzame integrale samenwerking met de betrokken alliantiepartners, draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de aanpak en initieert nieuwe activiteiten of programma's.

Community building Oostertuin

MeerWaarde heeft op vraag van Ymere een community builder ingezet bij het flexwonenproject "Oostertuin". Hier wonen 30 statushouders, 20 spoedzoekers en 10 jongeren. Deze samenstelling van bewoners vroeg om begeleiding met als doel om de community te bouwen, versterken en zelfredzaam te maken. Ymere heeft het project gefinancierd. Er is grote tevredenheid over de inzet van de community builder. De community builder heeft het onderlinge contact gelegd en de betrokkenheid bij elkaar en het complex vergroot. Gemeenschapsvorming is succesvol gestimuleerd en gefaciliteerd. De gemeenschappelijke ruimte is in gezamenlijkheid met een make-over omgedoopt tot De Huiskamer. Dit is geworden tot een meetingpoint voor veel bewoners waar nieuwe ideeën voor de community worden ontwikkeld en verbindingen worden gelegd.

Er zijn in het project relaties opgebouwd met Vluchtelingenwerk, de Volkstuin, de Bewonerscommissie, de dorpsraad Nieuw-Vennep, BOA's, Maatvast, de gemeente en met de wijkbeheerder technisch beheer. Hierdoor is ook het signaleren van bewoners met hulpvragen geborgen. De inzet van de community builder is in 2024 afgebouwd, in samenwerking met de bewoners. Zij zetten de community voort. Het complex van Ymere valt vanaf 2025 daarmee onder het reguliere wijkbeheer.

Welzijn op Recept Koplopersgroep

Dit project, dat op 1 september 2023 van start is gegaan, is een samenwerking tussen het Medisch Centrum Hoofddorp, Zorggroep Haarlemmermeer en de gemeente Haarlemmermeer. Het maakt deel uit van een regionaal initiatief.

De deelnemers aan de koplopersgroep, zowel verwijzers als sociaal makelaars/welzijnscoaches, nemen deel aan een leergemeenschap waarin alle aspecten van Welzijn op Recept intensiever worden besproken. Hierbij worden belemmeringen zoveel mogelijk aangepakt en opgelost. Het project zal resulteren in een uitgewerkte, vernieuwde werkwijze en de implementatie ervan. In 2024 heeft een tweede huisartsenpraktijk zich aangesloten bij de Koplopersgroep. In 2025 zal naast de sociaal makelaars voor volwassenen, de sociaal makelaar jeugd aansluiten bij dit initiatief.

10.2 Thema 2

Jongerenwerk in school

In 2024 hebben we met financiële steun vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) het Jongerenwerk in school voortgezet. Binnen het Actieplan Kansengelijkheid en Gezondheid kregen we de kans om via jongerenwerk op scholen te werken aan het bevorderen van mentaal welzijn en gelijke kansen voor jongeren. In 2024 hebben we uitgebreid van drie middelbare scholen naar vijf deelnemende MBO-scholen. Door jongerenwerk op scholen aan te bieden, breiden we onze dienstverlening uit naar het onderwijsdomein en zijn we actief op alle leefgebieden van kinderen aanwezig om het opgroeien meer kansrijk te maken (school, vrije tijd, vriendengroep en thuis). Deze aanpak is sterk preventief omdat we de jongeren vier jaar lang kunnen volgen tijdens hun schoolcarrière. Hierdoor zijn we nog beter in staat om meer jongeren te bereiken, signalen vroegtijdig op te pikken en tijdig de nodige ondersteuning te bieden. De financiering van NPO middelen stopt in 2025, wegens het succes van de aanpak is er in 2024

door de schoolbesturen en gemeente de ambitie uitgesproken om de dienstverlening vanuit andere middelen te financieren. Dit zal in 2025 geëffectueerd moeten worden.

RAAK-Publiek Jongeren & Schulden

MeerWaarde neemt deel aan het RAAK-publiek onderzoeksprogramma van YouthSpot, een initiatief dat zich richt op het aanbod van jongerenwerkorganisaties met betrekking tot armoede en schulden onder jongeren. Door actief deel te nemen aan dit praktijkgerichte onderzoek kunnen we een nog beter inzicht krijgen in de rol van jongerenwerk bij deze urgente vraagstukken. Het onderzoek is voortgezet in 2024 en de resultaten zullen bijdragen aan: 1) het versterken van de kwaliteit van ons werk door het huidige aanbod te evalueren, te onderzoeken, te onderbouwen en te verbeteren, en 2) het helder definiëren van de rol van jongerenwerkers bij het ondersteunen van jongeren in (potentiële) armoedesituaties of met schulden.

10.3 Thema 3

Maatwerkplan Nieuw-Vennep

In 2023 is er geëxperimenteerd met een nieuwe samenwerkingsvorm tussen de zorgpartijen Ons Tweede Thuis en De Hartekamp Groep. MeerWaarde heeft onderzoek in de wijk uitgevoerd en samen met Ons Tweede Thuis onderzocht hoe de samenhang in de wijk wordt ervaren. In 2024 hebben we de intensiteit van de inzet sociaal werk aangepast naar een adviesrol aan Ons Tweede Thuis bij hun transitie in het kader van het werken in de wijk. We hebben hiervoor deelgenomen aan de kerngroep en een koppeling met de VrijwilligersCentrale gehouden. Het project wordt gefinancierd vanuit het innovatiefonds van het Zorgkantoor Zorg en Zekerheid.

W in de Wijk

Vanaf januari 2023 zijn de Gemeente Haarlemmermeer en MeerWaarde gestart met GGZ in de Wijk, nu W in de Wijk. De subsidieverlening wordt gedragen door GGZ inGeest, TeamED en MeerWaarde.

De sociaal werker van MeerWaarde vervult de rol van welzijnscoach en heeft het project binnen haar netwerk bekendheid gegeven en dit netwerk uitgebreid. De rol van welzijnscoach vraagt om kwartiermaken, dit is een voortdurend proces van contact leggen en informatie uitwisselen, waarbij de projectgroepleden elkaar aanvulden. Bovendien heeft zij trainingen verzorgd en een live Q&A-sessie gehouden.

In 2025 zal het project verder gaan onder de opdracht van het Integraal Zorg Akkoord, binnen het thema mentale gezondheid. Hierdoor worden de natuurlijke verbindingen binnen zorg en welzijn benut.

Movisie

In 2023 en 2024 heeft Movisie een leer-actieonderzoek uitgevoerd binnen het project W in de Wijk, dat wordt geïmplementeerd in Hoofddorp, Amstelveen en Amsterdam. Dit onderzoek omvat lokale focusbijeenkomsten en landelijke leernetwerkbijeenkomsten waarbij betrokken partijen en potentiële nieuwe deelnemers samenkomen om ervaringen uit te wisselen.

Op lokaal niveau wordt een adviseur van Movisie ingezet die de ontwikkelingen op hoofdlijnen volgt en in de kerngroep aan de hand van de landelijke ontwikkelingen advies geeft over de samenwerking.

MeerWaarde is actief betrokken bij het onderzoek door deel te nemen aan de bijeenkomsten en input te leveren voor de inhoud ervan.

Samen Sterker tegen Armoede

Sinds juli 2023 zetten we ons in voor het initiatief "Samen Sterker tegen Armoede Haarlemmermeer".

MeerWaarde is penvoerder van het project, de financiering komt van onder andere het OranjeFonds.

MeerWaarde, Humanitas, Schuldhulpmaatje, C, Leergeld en Maatvast werken zeer nauw samen binnen dit project. Daarnaast zijn ook organisaties zoals de Voedselbank, Vluchtelingenwerk, MOI, gezondheidszorg, onderwijs, en uiteraard de gemeente Haarlemmermeer betrokken in een tweede laag.

Met dit tweejarige programma werken we er aan om een sluitende ketenaanpak te creëren om armoede en schulden, of een toename daarvan, zoveel mogelijk te voorkomen. Omdat de aanpak een succes is

hebben we in 2024 Koningin Máxima, als beschermvrouwe van het Oranjefonds, mogen ontvangen voor een werkboek in Hoofddorp. Zij heeft kennis gemaakt met lokale ervaringsdeskundigen, vrijwilligers van Humanitas en lokale professionals die in de kerngroep betrokken zijn zoals een sociaal werker van MeerWaarde.

Dementievriendelijk

MeerWaarde is een van de organisaties die deelgenomen heeft de projectgroep 'fase 1 visieontwikkeling'.

Erop Af

Erop Af is een outreachende aanpak om dreigende ontruiming te voorkomen. Dit initiatief is een samenwerking tussen de gemeente, PLANgroep, Ymere en MeerWaarde. Deze vorm van samenwerking biedt mogelijkheden om huisuitzettingen en daarmee ernstige situaties voor inwoners te voorkomen. Dankzij deze methodiek slagen we erin om inwoners te betrekken bij ondersteuning, waardoor aanzienlijk persoonlijk leed en grote maatschappelijke kosten worden voorkomen. Deze innovatieve aanpak is zeer succesvol en wordt in 2025 voortgezet.

10.4 Thema 4

Schoolmaatje ONS!

Schoolmaatjes ONS! biedt ondersteuning aan nieuwkomersouders in hun contact met de school van hun kinderen. Schoolmaatjes helpen ouders in het contact met school, waardoor het toekomstperspectief van de kinderen verbetert. Schoolmaatjes zijn vrijwilligers die wekelijks na schooltijd op bezoek gaan.

11 Koersvast vooruit...

In 2023 heeft MeerWaarde met grote betrokkenheid van medewerkers en stakeholders, een nieuwe koers bepaald met heldere richtlijnen over onze prioriteiten en kernwaarden.

Op basis van deze missie en visie hebben we een strategische agenda ontwikkeld die richting geeft aan de weg die MeerWaarde de komende vier jaar wil inslaan. Deze agenda stelt ons in staat om trouw te blijven aan onze identiteit en tegelijkertijd flexibel in te spelen op de uitdagingen binnen Haarlemmermeer. Zo kunnen we effectief en doeltreffend handelen. Met deze aanpak hopen we anderen te inspireren om in beweging te komen en samen bij te dragen aan ons motto: *Zelf, samen sterker!*

Bijlage 1 Begroting 2025

	Begroting 2025
	Werkelijk 2025
BATEN (€)	
- Subsidies Gemeente Haarlemmermeer	5.856.000
- Additionele subsidie Jongerenwerk	400.000
- Additionele subsidie Versterken sociale basis	400.000
- Additionele subsidie Sociaal domein v.d. toekomst	366.667
- Subsidies overige Haarlemmermeer	610.000
- Subsidies overige	400.000
- Overige Opbrengsten	<u>103.000</u>
	8.135.667
 LASTEN	
- Lonen en salarissen	5.049.298
- Sociale lasten	1.465.699
- Afschrijvingen	80.500
- Overige bedrijfskosten	<u>1.555.170</u>
	8.150.667
 Saldo voor financiële baten en lasten	-15.000
 Financiële baten en lasten	<u>15.000</u>
 Resultaat voor resultaatbestemming	<u><u>-</u></u>
 Bestemming van saldo van baten en lasten	
 Toevoeging aan algemene reserve	-
 Resultaat na resultaatbestemming	<u><u>-</u></u>

Kwaliteitsmanagement bij MeerWaarde

5 speerpunten uit de visie

Zeg wat je doet,
doe wat je zegt,
evalueer het en
verbeter!



5 We zijn professioneel

Compassioneel en resultaatgericht – Goed in onze professie – Voorwaarden om uit te blinken – We werken in HLMR – Actueel, fris, vitaal en wendbaar

- Governance Code (B18)
- Registerplein (B15)
- Beroepscompetentieprofiel (V1/B14)) en Functiegebouw (B7).
- Gesprekscyclus (V5/B10)
- Onboarding/Inwerkprogramma (V2)
- Gebiedsplannen (V5)
- Ruimte voor initiatieven en innovatie (V6/V11)
- Beroeps- en gedragscode (V7) en werken conform normen label (B4)
- Werkwijzen staan beschreven op intranet (V8/B19)
- Privacyreglement (V9/B17)
- Werken aan ontwikkeling door intervisie, casuïstiek, werklunches, overleggen (V13)
- Incidentenbeleid (D5)
- Vrijwilligersbeleid en toolbox (D10/B11)
- Stagebeleid (D11/B13)
- Opleidingsplan (B9)
- Facilitair register (B21)
- Wegwijzer
- Arbobeleid

4 We zijn zichtbaar

Inwoners en organisaties weten ons te vinden – Verwachtingen zijn helder – Lage drempel – Effect van onze dienstverlening is in kaart

- Kaders huisstijl zorgen voor zichtbaarheid en vindbaarheid (D1)
- Merkstrategie
- Tevredenheidsmetingen (KTO/STO/MTO/VTO) en NPS (B22)
- Effectmetingen Good2Consult (B22)
- Doelrealisatie afsluiting trajecten in Myneva (D6/D8)
- Employee Branding + Referral Recruitment om juiste medewerkers te vinden (B8)



1 We bevorderen zelfredzaamheid

Aandacht voor het individu – Zorgen voor een veilige omgeving – Op eigen benen staan stimuleren – Ondersteunen waar nodig

- Medewerkers beheersen sociale kaart (V3)
- Grondhouding gericht op het versterken van inwoners (V4)
- We werken met methodieken zoals Positieve Gezondheid, ABCD en TripleP (V10) en maken afspraken over het te bereiken doel met de inwoner (D3)
- Bouwstenenwijzer, missie en visie geven kaders (D7/B5)
- Afspraken met opdrachtgevers liggen vast in offerte (B3)

2 We zijn verbinder

Juiste hulp en ondersteuning – Intensieve samenwerking – Inwoners verbinden met elkaar – Krachtige buurten en wijken

- Medewerkers kunnen triage uitvoeren (D2)
- Medewerkers zetten het netwerk in en werken multidisciplinair (D4)
- Afspraken met samenwerkingspartners over ieders inzet (D9)
- Visie en beleid op ondersteuning burgerinitiatieven (B13)

3 We werken preventief

Nabij – Vroegtijdig – Thema's – Zien kwetsbaarheid – Vergroten weerbaarheid

- We leiden thematafel Preventie i.h.k.v. IZA

