

Meerjarenbeleidsplan (2025- 2029)

Inleiding

Volgens het huishoudelijk reglement art 5.1 “De beleidsvoering van de vereniging geschiedt op basis van het door het bestuur vastgestelde en door de algemene vergadering goedgekeurde meerjarenbeleidsplan en bijbehorende begroting”.

“Ten minste een keer per jaar bespreekt het collectieve bestuur de relevante strategische ontwikkelingen en implicaties voor de meerjarenstrategie en de daarbij behorende raming”.

In 2023 werd een (vrijwel) geheel nieuwe bestuur verkozen en werd eveneens een nieuwe directeur aangesteld. De termijn van het huidige meerjarenplan, genaamd strategieplan 2019-2024 kwam tot een einde. In 2024 heeft het bestuur en de vereniging daarom gekozen voor het vaststellen van een *strategieplan 2024* dat tot stand is gekomen met externe begeleiding van Jan van der Werff die tot het najaar van 2024 ook ingehuurd interim-voorzitter van het bestuur was.

Gedurende het jaar 2024 was bovengenoemd document dan ook richtinggevend voor het bestuur en de medewerkers. In 2024 bestond de AHN 50 jaar. Dit jubileumjaar was daarmee een bijzonder jaar.

Het is nu tijd voor een meerjarige vooruitblik.

MISSIE

(wie we zijn)

De Algemene Hulpdienst Nieuwegein is een vereniging met een duidelijke missie:

“De AHN brengt inwoners van Nieuwegein die, al dan niet tijdelijk, hulp nodig hebben en degene die hulp kunnen bieden bij elkaar. Ze heeft bijzondere aandacht voor kwetsbare inwoners en biedt maatwerk zonder onderscheid des persoons. Door haar inzet versterkt AHN de onderlinge samenhang in de samenleving. Ze werkt hiertoe samen met gemeente, maatschappelijke organisaties en inwonersinitiatieven in Nieuwegein”.

VISIE

(en wat we doen)

-De bijbehorende visie is als volgt geformuleerd:

-Wij dragen eraan bij dat er een krachtige samenleving ontstaat waarin iedereen ertoe doet.

-Wij zijn er trots op een vrijwilligersorganisatie te zijn.

-Wij bewaken onze identiteit ‘van, voor en door inwoners van Nieuwegein’.

-Wij borgen dat er voldoende vrijwilligers zijn en dat deze voldoende gefaciliteerd zijn door een (kleine) betaalde staf.

-De waarden van waaruit wij werken:

a) Gelijkwaardigheid en wederkerigheid

b) Vraag gestuurd

c) Gevoeligheid voor de signalen en noden uit de samenleving

Vereniging

De vrijwilligers van de AHN hebben er op 10 oktober 2016 voor gekozen om in plaats van een stichtingsvorm over te gaan naar een vereniging. Sinds 29 december 2017 is dit een statutair feit.

Op 8 nov 2022 zijn de statuten bijgesteld waardoor ook bestuursleden van buiten de leden mogen worden benoemd. Dit was nodig omdat het niet lukte om bestuursleden uit de eigen gelederen te kandideren. Er was nog een bestuurslid overgebleven. Het bestuur is vervolgens aangevuld door de aanstelling van twee interim-bestuursleden, die voorgedragen zijn door de SESAM Academie. Dit bestuur kreeg als taak mee om een nieuw bestuur samen te stellen.

In 2023 zijn er weer voldoende nieuwe bestuursleden aangetrokken. Waarbij voor een bestuurslid binnen een jaar vervanging moest worden gezocht.

De vervulling van de bestuursfuncties is noodzakelijk voor het voortbestaan van de vereniging,

De dagelijkse kantoorbezetting bestaat uit een minimale basis aan beroepskrachten, te weten een directeur, een vrijwilligerscoördinator, een office manager en een administratieve medewerker. Vanuit het kantoor wordt door een vast team van vrijwillige contactpersonen dagelijks de laagdrempeligheid van de AHN gegarandeerd. Elke dag tussen 10.00 en 12.30 uur is de AHN telefonisch bereikbaar. Hiermee vormen we nog altijd een laagdrempelige toegang tot hulp. Naast telefonische bereikbaarheid is er uiteraard ook de mogelijkheid van email.

Gemeentelijk beleid

De vereniging is in de uitvoering van haar missie grotendeels afhankelijk van gemeentelijke subsidie. Belangrijk onderdeel van deze relatie vormt de overlap van gemeentelijke beleidskaders en de missie van de AHN.

Het gemeentelijk beleidsdocument 'Koers Sociaal Domein – Vitaal & Verbonden' heeft een belangrijke overlap met de visie en activiteiten van de AHN. De gemeente wil met haar beleid inzetten op

-het behouden en versterken van de gemeenschapszin

-het vergroten van de bestaanszekerheid

-het zorgen voor toekomstbestendige zorg en ondersteuning

Hier liggen een vijftal wetten aan ten grondslag, te weten de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, de Jeugdwet, de Participatiewet, de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en de Wet Publieke Gezondheid. Dit document is bedoeld als gemeentelijke visie op de sociale kracht tot 2040. In dit integrale document is o.a. specifiek aandacht voor armoede, laaggeletterdheid en gezond leven. Deze koers sociaal domein is nauw verbonden met beoogde subsidiestromen. Voorzover in lijn/ in overeenstemming met de missie en visie van de AHN aansluiten bij gemeentelijke beleidskaders.

Functie kantoor

Het kantoor van de AHN is ondersteunend en faciliterend voor het werk van de AHN. De dagelijkse bereikbaarheid per telefoon blijft een belangrijke pijler voor de bereikbaarheid van zowel hulpvragers alsook vrijwilligers. Het matchen gebeurt hier. Vaste vrijwilligers hebben wekelijks 'dienst'. Deze vrijwilligers hebben voldoende kennis van de sociale kaart van Nieuwegein en zijn communicatief vaardig. Dit heeft alles te maken met het uitgangspunt om laagdrempelig te willen zijn. De laagdrempeligheid zou nog kunnen verbeteren door een locatie te betrekken die minder 'achteraf' is. Doel: zo mogelijk verhuizen naar een betere locatie.

Financiën

De financiële weerbaarheid is cruciaal voor het voortbestaan van de AHN.

Subsidie van de gemeentelijke overheid is hierbij een stevige pijler. Het is echter wenselijk dat op termijn de financiën van de AHN op meer pijlers rust dan op gemeentelijke subsidie alleen. Fondswerving is daarbij een mogelijkheid. Een aantal activiteiten leent zich om afzonderlijk onder de aandacht te brengen bij bestaande fondsen of bedrijven. Dit biedt kortom mogelijkheden voor een bredere financiering dan alleen gemeentelijke gelden. Het eigen vermogen moet voldoende zijn om minimaal drie maanden de salarissen van het personeel te kunnen uitbetalen.

ANBI status op orde.

Administratie

Het voldoen aan regelgeving op het gebied van privacy en (financiële) fonds- en subsidieaanvraag en -verantwoording nemen een flink deel van de tijd in beslag. (zin verbeteren) Doel:

Doel voor de komende jaren: contracten en VOG's van nieuwe vrijwilligers op orde.

Een ander belangrijk aspect is de communicatie. Mailings, nieuwsbrieven, uitnodigingen, sociale media, website e.d. zijn noodzakelijk. Ook dit kan niet zonder de inzet van vaste medewerkers. Doel voor de komende jaren is om meer zelf te doen in plaats van uit te besteden.

Ontwikkelingen bedrijfsvoering

Het functioneren van de telefoonlijnen en de ICT met daarin de gegevensverwerking van vrijwilligers en hulpvragers moet up-to-date zijn. Hierbij is een professionele back-up en ondersteuning noodzakelijk door een dienst van buiten het kantoor. Er moet immers steeds slagvaardig gehandeld kunnen worden bij eventuele storingen. Tevens is een CRVS (klantadministratiesysteem) nodig om de juiste data te verzamelen om sturing te kunnen geven aan alle processen en de privacy te kunnen garanderen. Door een goed functionerend systeem te gebruiken wordt de kans op fouten verminderd en worden kosten bespaard.

Laaggeletterdheid

Tijdens het jubileumjaar (50) van de AHN is een begin gemaakt met de bewustwording bij onze vrijwilligers en medewerkers bij het onderwerp laaggeletterdheid. Temeer daar duidelijk is geworden dat een aanzienlijk deel van de inwoners van Nieuwegein onvoldoende vaardig is in lezen, schrijven en het gebruiken van digitale hulpmiddelen. Dit is een groep mensen in een kwetsbare positie. En dus onderdeel van onze doelgroep voor wie we ons graag inzetten.

Als AHN willen we hier de komende jaren nadrukkelijker rekening mee houden in onze uitingen zoals de teksten op de website en van de flyers. Daarnaast vraagt het ook bewustwording in het benaderen en begeleiden van vrijwilligers. Voor de mensen die onvoldoende kunnen lezen en schrijven en/of digitaal vaardig zijn, is de AHN nog onvoldoende vindbaar en benaderbaar.

Doel: De website vernieuwen door o.a. eenvoudiger taal en een voorleesfunctie toevoegen. Flyers aanpassen zodanig dat deze op taalniveau A2 begrijpelijk is. En minder tekst en meer plaatjes en/of tekeningen toevoegen

Hulpvragers

Het is wenselijk om bij hulpvragers een huisbezoek te brengen. De situatie kan dan ter plekke ingeschat worden en of de hulpvraag eventueel opnieuw gedefinieerd moet worden. Een bezoek ter plekke wordt bij een tuinvraag vaak al wel uitgevoerd. Op termijn willen we de 'huisbezoeken' dus uitbreiden

Vrijwilligers

Voor screening en begeleiding is tijd en inzet nodig van een vrijwilligerscoördinator. Deze vervult hierin een belangrijke taak.

Beleid rondom vrijwilligers gaat over aantrekkelijk zijn en binding. Oftewel nadenken over voor- en achterdeur. Vrijwilligers 'managen' is een kunst. Maar een kunst waar een hart in aanwezig moet zijn. Een vrijwilliger moet gezien en gewaardeerd worden.

We steken energie en tijd in kennismaking en ontmoeting. Iedere vrijwilliger moet z'n plekje kunnen vinden met taken die bij hem/haar passen en die ook past bij de tijd die iemand beschikbaar heeft. Het moet geen juk zijn. Flexibiliteit is belangrijk. Dat vraagt van de medewerkers een sensitieve houding. Tegelijkertijd kan vrijwilligerswerk ook een plek zijn om nieuwe vaardigheden te oefenen en/of nieuwe competenties op te doen.

Naast persoonlijke aandacht en begeleiding is het aanbieden van cursussen of workshops een manier om vrijwilligers te ondersteunen. De inhoud van dit aanbod kan variëren al naar gelang de omstandigheden en de doelgroep.

Culturen

De AHN kan nog meer een afspiegeling vormen van de diversiteit die ook de bevolking van Nieuwegein kenmerkt. Ook dat is 'van, voor en door Nieuwegein'. We willen graag meer mensen vanuit de verschillende culturen als vrijwilliger en hulpvrager inschrijven. Dit vraagt naast een voornemen en goede bedoelingen ook om enige beleidskeuzes die ontwikkeld dienen te worden.

Samenwerking met andere organisaties

Er zijn in Nieuwegein meerdere vrijwilligersorganisaties actief. Er is goed onderling contact. De aard van de hulpvragen is leidend. Onderlinge doorverwijzing moet de hulpvrager op de goede plek brengen. Meedenken met de hulpvrager is cruciaal. Soms moet er ook doorverwezen worden naar een bedrijf of er is bijvoorbeeld een medische indicatie noodzakelijk.

Doorverwijzing naar buurtpleinen, sociaal juridische dienstverlening, bibliotheek, voedselbank etc geeft sommige mensen een nieuw idee. Door hier samen met een vrijwilliger naar toe te gaan kunnen we mensen over de drempel helpen om gebruik te maken van andere bestaande voorzieningen en daarmee hun leven verrijken.

Meedenken, meegaan en meedoen kan zoveel goeds brengen. En samen durf je meer!