



BELEIDSPLAN 2026-2027

**Stichting Jeugdwerk Den Haag
Stichting de Talentenklup
Stichting Carrière Boost**

VISIE, MISSIE EN AANPAK

Inleiding:

De stichting wordt gevormd door Stichting Jeugdwerk Den Haag (brede welzijnsorganisatie met veel aanverwante trajecten in het onderwijs), stichting de Talenten"klup" voor kinderopvang en stichting Carrière Boost voor werk-fit, leerwerktrajecten en toeleiding naar werk. Deze drie stichtingen delen dezelfde visie en doelstelling. De visie van de stichting is dat ieder mens beschikt over talenten die tot bloei kunnen komen in een stimulerende omgeving.

De stichting heeft ten doel het helpen ontdekken en ontwikkelen van talenten en competenties van jeugd en volwassenen zodat zij hun eigen waardevolle weg kunnen vinden in verbinding met hun omgeving en de maatschappij. Met onze doelgerichte aanpak is de Stichting meer dan 75 jaar succesvol in Den Haag.

Visie: ieder mens heeft talenten

De gedeelde visie van de Stichting is dat ieder mens beschikt over talenten die met name bij jongeren verder tot bloei kunnen komen in een stimulerende omgeving. Die omgeving wordt op zijn beurt gestimuleerd door de ontwikkeling van de eigen kracht.

Onze kernwaarden voor het creëren van een omgeving waarin talenten ontdekt en verder ontwikkeld kunnen worden, zijn: geborgenheid, groei, betrokkenheid, professionaliteit, emancipatie, verbinding en participatie.

Missie: stimuleren van talentontwikkeling en participatie

De missie van de stichting is het helpen ontdekken en ontwikkelen van talenten en competenties van jeugd en volwassenen zodat zij hun eigen waardevolle weg kunnen vinden in verbinding met hun omgeving en de maatschappij.

Organisatie:

De stichting hanteert het raad-van-toezicht-model: een bestuur, zijnde één statutair directeur-bestuurder Rutger Wijnands, en een Raad van Toezicht (RvT) met 6 leden; Charles Stork (voorzitter), Chantal Spoelstra (vicevoorzitter) en leden Elke Leijzer, Raveena Mohamed, Bas Buirma en Jeroen van Woudenberg.

De aanstelling van RvT leden is onbezoldigd. De RvT ziet af van vacatiegelden.

De bezoldiging van directie en management blijven ruim onder de jaarlijks vastgestelde ANBI norm. De stichting voldoet aan de Governancecode van Sociaal Werk Nederland.

De stichtingen hebben per 1 januari 2026: 113 medewerkers in dienst, 50 bij Jeugdwerk, 27 bij de Talentenklup en 36 bij Carrière Boost. Daarnaast werken we met een flexibele schil van ZZP'ers en lopen er wekelijks een dertigtal stagiaires en een veertigtal vrijwilligers mee. De stichtingen hebben een gezamenlijke ondernemingsraad (OR).

Doelen en prioriteiten 2026-2027:

- In 2026-2027 zal er worden ingezet op het verder door ontwikkelen van zelfsturende teams. In 2026 vindt er een organisatie brede evaluatie plaats (in overleg met de OR), met daaruit volgende benodigde aanscherping van kaders vanuit de directie en de rollen zoals vastgelegd in het organisatieplan 2024.
- Gaan we de werving waar benodigd, meer richten op kwaliteiten als sociaal ondernemerschap, innovatie, creativiteit, flexibiliteit en verbinding maken.
- Starten we met een nieuwe arbodienst en versterken we verzuim protocol, gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim met aandacht voor organisatie cultuur en waarden (met de OR)
- Introduceren we begin 2026 de mogelijkheid van consultatie van een externe vertrouwenspersoon, naast drie interne vertrouwenspersonen (in overleg met de OR)
- Investeren wij structureel in aandacht, waardering en betrokkenheid. Dit krijgt vorm door periodieke ontwikkel- en voortgangsgesprekken (jaargesprekken), het stimuleren van dialoog en intervisie, het waarderen van prestaties en het creëren van een open en veilige werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord en gezien voelen. Daarnaast faciliteren wij verbindende initiatieven, zoals teamactiviteiten en gezamenlijke bijeenkomsten, ter bevordering van samenwerking, werkplezier en organisatiebinding. Hiermee versterken wij de duurzame inzetbaarheid en continuïteit van onze organisatie.
- Introduceren we levens fase, gezond en vitaal beleid voor werknemers (2027) in overleg met de OR.
- Gaan we de fondsenwerving verder professionaliseren, gezien de toename van het aantal subsidie tenders

Carrière Boost:

Doelen en prioriteiten 2026-2027:

- Gaan we de succesvolle leerwerktrajecten (verkorte MBO 2-4 opleidingen) in sociaal werk en onderwijs en kinderopvang voortzetten, met behulp van Stip- en Loonkostensubsidies van Den Haag Werkt.
- Begeleiden we naast collega's in een Stip traject, ook niet uitkeringsgerechtigden en nieuwkomers, richting betaald werk, al dan niet na het volgen van een werkfit- en een leerwerktraject (BBL) of via derde leerweg..
- Verkennen we de samenwerking met verschillende UWV trajecten richting 2027
- Voeren we met Jeugdwerk het Wijkcontactvrouwen project uit, met focus op loopbaantrajecten.

Talenten"klup":

Doelen en prioriteiten 2026-2027:

- In de komende jaren willen we minder afhankelijk worden van een beperkt aantal samenwerkende scholen (opschaling aantal locaties) en gaan we voor verbreding van ons inclusieve aanbod en verminderde afhankelijkheid van subsidies.

- In 2026 aan we verder met implementeren zelfsturende werken
- Gaan we meedoen aan pilot kansplekken (structurele inpassing ambulante hulp voor zorgkinderen in de Peuteropvang)
- Gaan we de toeleiding naar de Peuteropvang versterken, o.a. met baby & dreumes cafés.
- Inzet op mix HBO (BOL) stagiaires en Stip (BBL/MBO), zodat we het toekomstige personeel al voor een deel in huis hebben.

Jeugdwerk Den Haag

Doelen en prioriteiten 2026-2027:

- In het najaar van 2026 behalen we het kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland. Dit vraagt om borging en doorontwikkeling van inhoudelijk, personeels en organisatiebeleid, procedures en documentatie, evenals actieve betrokkenheid van medewerkers bij kwaliteitsontwikkeling.
- In april 2026 maken we een succesvolle start in consortium met de Mussen van de gebiedsgerichte welzijn opdracht in de Schilderswijk.

Daarnaast:

- Intensiveren we het online- en outreachend jongerenwerk en organiseren we deelname aan een (inter-)nationaal uitwisselingsprogramma.
- Realiseren we een intensieve samenwerking met Includio: de uitvoerder van individuele ondersteuning (WMO) in o.a. de Schilderswijk
- Starten we een thuiszitters project
- Vervolgen we het succesvolle wijkcontactvrouwenproject.
- Zetten we meer in op sport en cultuur met Het Vaillant Theater en WSDH.
- Voeren we de Vreedzame wijk opdracht uit in Schilderswijk noord.

Externe ontwikkelingen:

De belangrijkste ontwikkeling is de aanbesteding van het gebiedsgerichte welzijnswerk en de WMO door de gemeente Den Haag d.m.v. een vermoedelijk zesjarige subsidietender 2028-2033. Een nieuwe ontwikkeling vanuit de gemeente is de inzet op Buurteams. In mei 2026 wordt een marktconsultatie uitgezet via TenderNed.

Aandachtspunten en beleidsintensiveringen:

- Sociaal ondernemerschap
Waar sociaal werk onze basis is, verbreed en verbind sociaal ondernemerschap de verschillende activiteiten vanuit het buurthuis, op de scholen, online en in de wijk.
- Kwaliteit
De gemeente stelt als een van de subsidievoorwaarden: het voldoen aan het kwaliteitslabel sociaal werk. We richten ons op volledige certificeren in het najaar van 2026.
- Persoonlijke/team ontwikkeling & training & intervisie
Tijd en ruimte zijn belangrijk om te kunnen komen tot reflectie en kwaliteitsverbetering (bijv. door intervisie, inhoudelijke trainingen kinder-, jongeren en opbouwwerk en stad brede intervisie sessies met andere welzijnspartijen)
- Meetbaarheid
Onderzoek effectiviteit van eigen innovatieve interventies en (door)ontwikkelen eigen

methodieken, meetbaarheid van impact van onze gepleegde interventies binnen het gebiedsgericht welzijnsaanpak, maar ook binnen onze programma's op scholen.

- Communicatie van de eigen kracht

Scherpere formulering, expliciet maken van wat impliciet al wordt gedaan; onderscheidend vermogen, innovatie, impact, holistische aanpak, vraaggericht. Vergroten van bereik en actief en onderscheidend aanwezig zijn op sociale media.

Wijze van verwerving van inkomsten

De voornaamste bron van inkomsten zijn en blijven naar verwachting subsidie voor welzijn, onderwijs/kinderopvang en werkgelegenheid. Aanvullende inkomsten komen met name uit fondsen voor projecten. Meer informatie over de fondsen is terug te vinden in de jaarrekening. Een nieuwe bron van inkomsten zou kunnen liggen in corporate sponsoring door bedrijven.

Vermogensbeheer en besteding

Het beheer en de besteding van het vermogen worden gecontroleerd op meerdere niveaus: door de medewerker finance & control, de directeur, de accountant en tenslotte de Raad van Toezicht. Zie voor meer details over het beheer van het vermogen van de stichting, de besteding van de ingezamelde gelden en goederen, en het geld dat wordt gereserveerd voor besteding in toekomstige jaren, de jaarrekeningen.

Gezien de gezonde financiële stand van zaken bij de drie stichtingen de afgelopen jaren en het gezonde weerstandsvermogen (reserves) van de stichting, is er naar verwachting ook de komende periode ruimte voor verdere investeringen in het personeel en de activiteiten van de stichting.

Het aanhouden van reserves blijft nodig om nieuwe initiatieven te ondersteunen en om eventuele beleidswijzigingen vanuit de overheid met impact op de subsidies, fluctuaties in projectfinanciering en andere onzekerheden voor tenminste drie maanden op te kunnen vangen, mede gezien de vaste uitgaven aan personeelskosten en huur van de locaties.

Continuïteit en risico's

De activiteiten en het werkgebied van Jeugdwerk, in nauwe samenhang met Talenten"klup" en Carrière Boost, blijven groeien. Hierdoor kunnen we nog meer jeugdigen, de gezinnen waarin ze opgroeien, wijkbewoners en deelnemers in participatie trajecten in hun kracht zetten, hun talent helpen ontwikkelen en daarmee kansenongelijkheid verminderen.

De algemene reserve van de stichting beoogt de continuïteit van de stichting op de lange termijn te borgen. De continuïteit op lange termijn bestaat uit het eigen vermogen gedeeld door de totale lasten en bedraagt ultimo 2025 17%. Bij voorkeur bedraagt deze ratio +/- 15%.

Risico's liggen in het toegenomen aantal tenders vanuit de gemeente en vanuit grotere onderwijsopdrachten, waarbij we toenemende mate moeten concurreren met andere welzijnsorganisaties en marktpartijen.

Toekomst

We blijven investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers, scheppen ruimte voor het werken in teams, investeren in training, intervisie en doorgroei en onze medewerkers en

blijven zo een aantrekkelijker werkgever.

Door het talent en kwaliteit van onze medewerkers blijven we ook de komende jaren die innovatieve brede welzijnsorganisatie, die blijft inspelen op de behoeften van de bewoners van de wijken waarin ze werken. Enerzijds vraag gestuurd, anderzijds sociaal ondernemend en nieuwe oplossingen en perspectief biedend.

Daarmee gaan we vol vertrouwen de komende aanbestedingen in, waarin we met kwalitatief sterke samenwerkingspartners een nog mooier integraal welzijnsaanbod kunnen gaan bieden.