

Verlag Raad van Bestuur 2025

Zelf, samen, sterker!



Inhoudsopgave

Terugblik 2025: naar veerkracht en verbinding	4	7. Samen werken aan maatschappelijke vraagstukken	20
1. Verslag van de Raad van Toezicht over 2025	6	8. Medewerkers	23
2. Verslag van de Ondernemingsraad over 2025	9	8.1 Personele ontwikkelingen	23
3. MeerWaarde: zelf, samen, sterker!	11	8.2 Personeel in cijfers	23
3.1 Onze maatschappelijke opdracht	12	8.3 Arbo	24
3.2 Sociaal werk is een vak	12	8.4 Beleidsaanpassingen	26
4. Ontwikkelingen boekjaar	13	8.5 Duurzame inzetbaarheid	27
4.1 Financiële positie op balansdatum	13	8.6 Beroepsregistratie	29
4.2 Liquiditeit en kasstromen	14	8.7 Inhaakdagen	30
4.3 Toekomstverwachtingen 2026	14	8.8 Arbeidsmarktcommunicatie	30
4.4 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum	14	9. Infrastructuur	31
5. Risicomanagement en beheersing	15	9.1 ICT	31
5.1 Kwaliteit	15	9.2 AVG	31
5.2 De belangrijkste risico's en onzekerheden	15	9.3 Duurzaamheid	32
5.3 Beheersingsmaatregelen	16	10. Innovatie maakt wendbaar	33
6. De organisatie	18	10.1 Kind & Jeugd	33
6.1 Juridische structuur	18	10.2 Volwassenen & Ouderen	35
6.2 Uitvoering van het werk	19	10.3 Koersvast vooruit....	39
6.3 Communicatie	19	11. Bijlage 1 Herziened begroting 2026	40
6.4 Maatschappelijk betrokken ondernemen	19		



Terugblik 2025: naar veerkracht en verbinding

MeerWaarde beweegt zich al meer dan 25 jaar in het hart van het sociaal domein van de gemeente Haarlemmermeer. In 2025 stonden we – samen met inwoners en partners – opnieuw midden in de wijk en het dorp: zichtbaar, herkenbaar en laagdrempelig. Juist daar waar vragen over welzijn, zorg, wonen en meedoen samenkomen, zijn we gids, verbinder en aanspreekpunt.

2025 was een jaar waarin veerkracht en verbinding geen slogan waren, maar dagelijkse praktijk. De maatschappelijke opgaven bleven groot: de druk op zorg en ondersteuning, de toenemende vraagstukken rondom eenzaamheid, armoede en mentale gezondheid, en de behoefte aan sterke buurten waarin mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Daarom hebben we in 2025 nadrukkelijk doorgebouwd aan een aanpak die verder gaat dan individuele hulp alleen: vanuit collectiviteit, met aandacht voor relaties, gemeenschappen en het versterken van wat er al is.

Samenwerking was daarbij een sleutel. Met de partners in de G6 – Stichting Maatvast, Cpunt, Team Sportservice Haarlemmermeer, Mantelzorg & Meer, MEE Dichtbij en MeerWaarde – hebben we verder gewerkt aan de gezamenlijke droom: een Haarlemmermeer waar mensen elkaar vinden, waar sport en cultuur bijdragen aan gezondheid, en waar ondersteuning dichtbij is als het leven tegenzit. Om die droom te realiseren zijn we in 2025 gestart met de uitvoering van de subsidieaanvraag voor een duurzame samenwerkingsstructuur: Welzijn+, met overlegtafels op bestuurlijk, management- en uitvoeringsniveau.

Ook in de verbinding met zorg en preventie zijn stappen gezet. We waren actief in coalities en overlegtafels rond preventie, ouderen en mentale gezondheid, en werkten door aan initiatieven die de buurt als vertrekpunt nemen. Zo is binnen BuurtSaam gestart met het in kaart brengen van netwerken en activiteiten, en is toegewerkt naar nieuwe bewonersactiviteiten in 2026. Daarnaast kreeg De buurt als ecosysteem verder vorm.

Intern was 2025 óók een jaar van wendbaarheid

en professionaliteit. We werkten door aan een toekomstbestendige dienstverlening. Tegelijkertijd investeerden we in kwaliteit: we werken volgens de Governance Code Sociaal Werk Nederland, en in 2025 is het Kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk opnieuw voor twee jaar verlengd. Ook behaalden we opnieuw het PLUS-certificaat voor BuurtBemiddeling (CCV), het een positieve audit voor Home-Start en bleven we bouwen aan veilige, betrouwbare dienstverlening.

De inzet van onze mensen is daarin doorslaggevend. Eind 2025 telden we 108 medewerkers (81,2 fte). Het jaar kende wisselingen in het management: na vertrek van de manager bedrijfsvoering en een manager sociaal werk zijn rollen herijkt, is de functie omgezet naar financieel controller en is een derde manager sociaal werk aangesteld. In 2025 zijn substantiële extra uren van medewerkers ingezet voor diverse projecten, terwijl de hiervoor beschikbare subsidiebudgetten niet in alle gevallen toereikend bleken. Tegelijkertijd waren de effecten van bezuinigingen en beleidsontwikkelingen gedurende het jaar nog in ontwikkeling. Dekking is gezocht in de eigen reserves. Op 31 december 2025 nam de directeur-bestuurder afscheid. We zagen een lichte stijging van het verzuim naar 5,3% en bleven investeren in veiligheid, vitaliteit en goed werkgeverschap, met onder meer trainingen, interventies en beleidsaanpassingen die medewerkers ondersteunen in hun werk.

Tot slot: 2025 liet zien dat het sociaal werk alleen toekomstbestendig is als we blijven kiezen voor samenwerking, vakmanschap en nabijheid. Ook laat 2025 zien dat professionalisering van de bedrijfsvoering van MeerWaarde nodig is om scherp aan de wind te kunnen varen in tijden van bezuinigingen en veel tijdelijke subsidies. Met de lessen van 2025 op zak vaart MeerWaarde koersvast vooruit: samen met inwoners, partners en gemeente – voor veerkrachtige buurten en een sterk sociaal fundament in Haarlemmermeer.

Larissa Wladimiroff
Interim-bestuurder per januari 2026

Verlag van de Raad van Toezicht over 2025

Inleiding

Het jaar 2025 stond voor MeerWaarde in het teken van continuïteit én positionering. Na de ingrijpende interne veranderingen die in 2024 in gang zijn gezet, lag in 2025 de nadruk op het consolideren van deze ontwikkelingen en het versterken van de organisatie. Dit alles met het oog op een snel veranderende maatschappelijke context waarin het sociaal werk opereert. MeerWaarde heeft in dit jaar verdere stappen gezet om toekomstbestendig te blijven en blijvend passende ondersteuning te bieden aan inwoners van Haarlemmermeer die dat nodig hebben.

Tegelijkertijd kenmerkte 2025 zich door grote externe dynamiek. Landelijke en regionale ontwikkelingen in zorg en welzijn, toenemende druk op gemeentelijke budgetten, veranderende verwachtingen van opdrachtgevers en een krappe arbeidsmarkt stellen welzijnsorganisaties voor complexe strategische en bestuurlijke vraagstukken. In dit krachtenveld heeft MeerWaarde zich nadrukkelijk gepositioneerd als een betrouwbare, lerende en samenwerkingsgerichte maatschappelijke partner.

Rol van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen MeerWaarde. Daarbij staat het borgen van de maatschappelijke opdracht centraal: het leveren van toegankelijk, kwalitatief hoogwaardig en effectief sociaal werk, met bijzondere aandacht voor kwetsbare inwoners en de leefbaarheid in wijken en kernen.

In de huidige tijd vraagt toezicht meer dan alleen het bewaken van rechtmatigheid en financiële continuïteit. De RvT ziet het als haar verantwoordelijkheid om, samen met de bestuurder, richting te geven aan duurzame waardecreatie in een context van onzekerheid en verandering. Dit betekent onder meer:

- ♥ Het bewaken van de publieke en maatschappelijke opdracht binnen het sociaal werk en het Wmo-domein, met aandacht voor bereik, inclusiviteit, preventie en maatschappelijke impact.
- ♥ Toezien op een evenwichtige relatie met de gemeente Haarlemmermeer, waarin heldere afspraken worden gemaakt over subsidiekaders, prestaties, verantwoording en beheersing van continuïteitsrisico's.
- ♥ Sturen op kwaliteit en effectiviteit van dienstverlening, met een beweging van output-gericht werken naar aantoonbare maatschappelijke resultaat, zonder de professionele ruimte van medewerkers uit het oog te verliezen.
- ♥ Het tijdig signaleren en bespreken van strategische risico's, zoals arbeidsmarktkrapte, stijgende kosten, onzekerheid over structurele financiering, digitalisering en vraagstukken rond veiligheid en reputatie.
- ♥ Het bewaken van goed bestuur en leiderschap, waarin transparantie, aanspreekbaarheid en lerend vermogen centraal staan.

De RvT ziet zichzelf hierbij nadrukkelijk als klankbord en sparringpartner voor de directeur-bestuurder, waarbij ruimte wordt geboden voor ondernemerschap en innovatie, binnen duidelijke kaders van verantwoordelijkheid en toezicht.

Vergaderingen en belangrijkste toezichtthema's

In 2025 kwam de Raad van Toezicht vijfmaal regulier bijeen. Daarnaast vonden het artikel-24-overleg met de ondernemingsraad, het jaargesprek met de directeur-bestuurder en diverse aanvullende afstemmomenten plaats. De gesprekken kenmerkten zich door openheid, inhoudelijke diepgang en een sterke focus op de lange termijn.

Belangrijke thema's in het toezicht waren:

▼ Strategische koers en toekomstbeeld

De doorontwikkeling van de strategische koers richting 2029/2030 en de vertaling daarvan naar concrete jaarplannen, prioriteiten en keuzes.

▼ Sturing en focus

De voortgang van de strategische agenda 2025, inclusief monitoring via KPI's en het bewaken van samenhang tussen ambities, capaciteit en middelen.

▼ Financiële continuïteit

Bespreking van de jaarstukken 2024, tussentijdse rapportages, de begroting 2026 en het meerjarig financieel perspectief, met specifieke aandacht voor risico's vanaf 2027.

▼ Relatie met de gemeente

De subsidieaanvraag 2026 en de aansluiting bij gemeentelijke beleidskaders en verwachtingen, in een context van toenemende financiële en beleidsmatige onzekerheid.

▼ Organisatieontwikkeling en leiderschap

Stabiliteit in management en teams, verdere professionalisering en het versterken van een heldere governance- en overlegstructuur.

▼ Kwaliteit en impact

Opvolging van audit- en kwaliteitsbevindingen, verdere inrichting van de PDCA-cyclus en het zichtbaar maken van maatschappelijke resultaten.

▼ Medewerkerswelzijn en veiligheid

Werkdruk, psychosociale arbeidsbelasting, verzuim, RI&E en het zorgvuldig omgaan met signalen uit de organisatie.

▼ Digitalisering en informatiebeveiliging

Beheersing van ICT-risico's en kosten, en het inzetten van digitalisering ter ondersteuning van het primaire proces.

▼ Governance en zelfreflectie

Functioneren van de RvT, besluitvorming, vervangingsregeling en zelfevaluatie.

▼ Duurzaamheid

De ontwikkeling van een visie op duurzaamheid en de vertaling daarvan naar beleid en bedrijfsvoering.

Strategiemiddag: van organisatiekracht naar samenlevingskracht

In de zomer van 2025 vond een gezamenlijke strategiemiddag plaats met de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Centraal stond het thema "van organisatiekracht naar samenlevingskracht". Aan de hand van de position paper MeerWaarde 2029 werd het gesprek gevoerd over strategische dilemma's die typerend zijn voor het huidige welzijnswerk: hoe blijf je dichtbij inwoners en professionals, terwijl de bestuurlijke en financiële complexiteit toeneemt? Hoe combineer je stabiliteit met innovatie? En welke rol vraagt dit van leiderschap en toezicht?

De sessie bood ruimte voor reflectie, verdieping en gezamenlijke koersbepaling en werd afgesloten met concrete afspraken over het vervolgproces.

Evaluatie van de Raad van Toezicht

In 2025 heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatie uitgevoerd onder begeleiding van een externe auditor. Naast de RvT-leden zijn ook de directeur–bestuurder, de ondernemingsraad en een manager geïnterviewd. De evaluatie bevestigde de betrokkenheid en deskundigheid van de RvT en gaf tegelijkertijd waardevolle aanbevelingen voor verdere versterking van het toezicht, de rolvastheid en de strategische dialoog. De bevindingen zijn vastgelegd in een rapport en besproken met de bestuurder.

Bestuurlijke continuïteit

Eind 2025 werd duidelijk dat de directeur–bestuurder afscheid zou nemen. De Raad van Toezicht heeft zorg gedragen voor de borging van de bestuurlijke continuïteit en zal in de eerste helft van 2026 starten met de werving van een nieuwe bestuurder.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2025 uit:

- ♥ Sander Hofstede – voorzitter en voorzitter van de remuneratiecommissie
- ♥ Jacqueline Beekman – vicevoorzitter, lid remuneratiecommissie, portefeuille kwaliteit
- ♥ Cyriel Reestman – voorzitter auditcommissie
- ♥ Ron Bijkersma – lid auditcommissie, op voordracht van de ondernemingsraad
- ♥ Samantha Profijt – portefeuille kwaliteit

Tot slot

De Raad van Toezicht spreekt zijn grote waardering uit voor alle medewerkers van MeerWaarde die zich dagelijks met toewijding, professionaliteit en betrokkenheid inzetten voor inwoners van Haarlemmermeer. In een tijd waarin de druk op het sociaal domein groot is, blijft hun werk van onschatbare waarde. De RvT kijkt met vertrouwen uit naar 2026, met blijvende aandacht voor medewerkerstevredenheid, maatschappelijke impact en bestuurlijke continuïteit.

2

Verlag van de Ondernemingsraad over 2025

De OR bij MeerWaarde

Medezeggenschap is belangrijk voor een goed werkklimaat en voor een goede toekomst van de organisatie. Daarnaast is het een wettelijke verplichting. Dáárom hebben wij bij MeerWaarde een ondernemingsraad (OR). De OR denkt mee, doet mee en schrijft mee met zaken die alle medewerkers aangaan en belangrijk zijn voor de organisatie. De OR neemt geen beslissing, maar geeft raad door uitoefening van het adviesrecht (gevraagd of ongevraagd) en het instemmingsrecht. Wanneer en waarvoor is vastgelegd in de WOR; de Wet op de Ondernemingsraden.

De OR-leden

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

Onze drijfveren. We zetten ons in voor:

- ♦ De continuïteit van de organisatie vanuit zowel financieel als maatschappelijk oogpunt.
- ♦ Meer werkplezier en minder ziekteverzuim.
- ♦ Goede faciliteiten voor medewerkers zowel fysiek als op het gebied van scholing.
- ♦ Goede arbeidsvoorwaarden.
- ♦ We omarmen de filosofie van meer autonomie voor medewerkers met heldere kaders.

Missie

Belangenbehartiging medewerkers; verbinder; kritische noot. Hiermee volgt de OR nauwkeurig de ontwikkelingen en aanstaande besluiten van het bestuur.

Visie

Transparantie; betrouwbaar; betrokken; laagdrempelig/toegankelijk. De OR vindt het belangrijk om toegankelijk en makkelijk benaderbaar te zijn voor zijn achterban om te kunnen informeren, ondersteunen en signalen op te vangen.

Ontwikkelpunten

De OR-leden hebben zich middels trainingen en workshops verder ontwikkeld, o.a. een tweedaagse training met als belangrijkste onderwerp: besluitvormingsprocessen.

Overlegmomenten

- ♦ De OR had iedere maand overleg om lopende zaken te bespreken, overlegvergaderingen met de Raad van Bestuur voor te bereiden en informatie te verwerken die voor de adviesaanvragen en instemmingsadviezen nodig waren.
- ♦ Iedere maand vond er een overlegvergadering plaats tussen Raad van Bestuur en de OR.
- ♦ Eenmaal vond er een Artikel 24 overleg plaats; een overleg met de Raad van Toezicht, Raad van Bestuur en OR samen. In zo'n overleg wordt teruggekeken naar de afgelopen periode en toekomstgericht gekeken welke ontwikkelingen er aankomen.



- ♥ Aan het einde van het jaar vond het jaarlijkse evaluatiemoment plaats tussen Raad van Bestuur en OR. Samen hebben we de samenwerking geëvalueerd en eerdere gemaakte afspraken besproken.

Gevraagd –, ongevraagd advies en instemming

De OR heeft dit jaar meegedacht, ingestemd en geadviseerd over:

- ♥ Instemming regeling reiskosten woon- werkverkeer
- ♥ Instemming klachtenregeling
- ♥ Instemming interventies zorg van de zaak
- ♥ Instemmingsverzoek RI&E inclusief plan van aanpak
- ♥ Advies structuurwijziging
- ♥ Instemming thuiswerkregeling
- ♥ Instemming PAGO PMO (periodiek arbeidskundig gezondheidsonderzoek/ preventief medisch onderzoek)

In december is de OR geïnformeerd over het aanstaande vertrek van de bestuurder en heeft daarin het proces nauw gevolgd.

Communicatie met de achterban

De OR heeft 3 keer een Nieuwsflits uitgebracht om de achterban te informeren over de gang van zaken.

Vastgestelde notulen van de overlegvergaderingen zijn op Intranet geplaatst zodat alle medewerkers kunnen lezen welke zaken er besproken worden.

Verkiezingen

De termijn van 3 jaar voor alle OR-leden verstreek op 31 december 2025. In de tweede helft van het jaar is er aandacht besteed aan het motiveren en enthousiasmeren van medewerkers om zich kandidaat te stellen voor een volgende termijn. Hierop is 1 reactie gekomen. Per 31 december 2025 nam de voorzitter afscheid en per 1 januari 2026 is een nieuw lid toetgetreden.



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

Vanuit het Beleidskader Sociaal Domein van de gemeente Haarlemmermeer en alle onderliggende beleidsstukken dragen we bij aan:

Meedoen: Al onze inwoners doe mee zover ze kunnen.

Bestaanszekerheid herstellen: Alle ondersteuning is gericht op (het realiseren van) basisbehoeften.

Kansengelijkheid vergroten: Alle inwoners krijgen dezelfde kansen.

Gezond leven makkelijker maken: Investeren in een gezonde sociale en fysieke omgeving en stimuleren van gezond leven.

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. 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!

4

Ontwikkelingen boekjaar

Meerwaarde is al jarenlang een stevig verankerde partner van de gemeente Haarlemmermeer en werkt nauw samen met lokale netwerken, vrijwilligers en G6-partners aan een samenhangend en toegankelijk aanbod voor inwoners. In 2025 zijn in dit kader substantiële extra uren van medewerkers ingezet voor diverse projecten, terwijl de hiervoor beschikbare subsidiebudgetten niet in alle gevallen toereikend bleken. Tegelijkertijd waren de effecten van bezuinigingen en beleidsontwikkelingen gedurende het jaar nog in ontwikkeling.

Per saldo heeft MeerWaarde 2025 afgesloten met een negatief resultaat van € 505.809 (2024: € 168.692 positief). De totale opbrengsten bedroegen € 8.620.890 (2024: € 8.640.801). Het grootste deel van deze opbrengsten bestaat uit subsidies van de Gemeente Haarlemmermeer, ter hoogte van € 8.071.022 (2024: € 8.088.391). De gemeentelijke subsidies zijn opgebouwd uit een reguliere subsidie van € 6.363.200 (2024: € 7.205.800) en additionele subsidie van € 1.707.823 (2024: € 882.591).

Daarnaast ontving MeerWaarde € 426.135 (2024: € 428.854) aan overige subsidies, die voornamelijk een projectmatig karakter hebben. De overige opbrengsten bedroegen € 123.733 (2024: € 123.755) en bestaan onder meer uit verhuur en deelnemersbijdragen.

De totale lasten kwamen uit op € 9.168.239 (2024: € 8.523.123). De stijging ten opzichte van 2024 wordt met name verklaard door hogere personeelskosten. De loonkosten en de inhuur van derden namen toe als gevolg van de groei van additionele en incidentele subsidieprojecten, alsmede vervanging bij ziekte en tijdelijke vacatures.

Hoewel de additionele subsidies hoger uitvielen dan begroot, waren de personele lasten substantieel hoger dan voorzien. Met name de inhuur van derden (€ 1.080.294 tegenover € 310.000 begroot) zorgde voor een aanzienlijke overschrijding. Daartegenover stonden lagere uitgaven op enkele exploitatieonderdelen, zoals huisvesting en exploitatiekosten.

Een belangrijke incidentele post betreft de volledige vrijval van de voorziening frictiekosten (€ 435.000). Per balansdatum is vastgesteld dat geen sprake meer was van een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting, waardoor de voorziening conform de verslaggevingsregels is vrijgevallen. Deze vrijval is via de personeelslasten in het resultaat verwerkt.

Het exploitatietekort van € 505.809 is gedekt door de inzet van reserves. Hiervan is € 238.055 gedekt door onttrekkingen aan bestemmingsreserves. Conform plan is in 2025 € 160.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve digitale dienstverlening ten behoeve van de verdere modernisering van de ICT-infrastructuur. Daarnaast is € 50.055 ingezet vanuit de bestemmingsreserve Ontwikkeling vakgroepen ter ondersteuning van de inhoudelijke en organisatorische versterking van de vakgroepen. Tevens is € 28.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve Sociaal domein voor de toekomst 2025–2027. Deze middelen zijn aangewend voor de transformatie binnen het sociaal domein, gericht op de verschuiving van zorg naar welzijn en de verdere versterking van de wijkgerichte aanpak. Het resterende tekort van € 267.754 is ten laste gebracht van de algemene reserve.

4.1 Financiële positie op balansdatum

Het balanstotaal bedraagt per 31 december 2025 € 2.520.109 (2024: € 3.204.676). De afname wordt grotendeels verklaard door de daling van de liquide middelen naar € 1.692.148 (2024: € 2.680.608), mede als gevolg van het negatieve kasstroomresultaat in 2025.

Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2025 € 725.337 (2024: € 1.231.146). De algemene reserve is afgenomen tot € 506.971 (2024: € 774.725) door verwerking van het negatieve resultaat. De bestemmingsreserves bedragen gezamenlijk per 31-12-2025 € 218.230 (2024: € 456.285). De voorziening frictiekosten (€ 435.000 ultimo 2024) is in 2025 volledig vrijgevallen. De solvabiliteit (eigen vermogen / totaal vermogen) bedraagt ultimo 2025 0,29 tegenover 0,38 in 2024. De daling wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat over 2025 en de afname van het balanstotaal. Ondanks deze terugloop blijft de vermogenspositie nog altijd positief en boven de norm.

4.2 Liquiditeit en kasstromen

De liquiditeitspositie is in 2025 afgenomen maar blijft voldoende om aan de kortlopende verplichtingen te voldoen. De current ratio bedraagt circa 1,2 (2024: ruim 2,0).

De operationele kasstroom was in 2025 negatief (€ 828.049), voornamelijk als gevolg van het negatieve bedrijfsresultaat en mutaties in het werkkapitaal. Daarnaast is in 2025 € 202.129 geïnvesteerd in vaste activa, hoofdzakelijk ten behoeve van de modernisering van het ICT-platform

Er zijn geen externe financieringen aangetrokken. MeerWaarde heeft ultimo 2025 geen leningen uitstaan en loopt daarmee geen renterisico.

4.3 Toekomstverwachtingen 2026

In december 2025 heeft MeerWaarde een herziene begroting opgesteld, die in januari 2026 door de Raad van Toezicht is vastgesteld. In deze begroting is een positief resultaat van €107.501 opgenomen. Dit beoogde positieve saldo zal worden aangewend ter versterking van de algemene reserve.

(Zie bijlage 1 voor de herziene begroting 2026)

4.4 Bijzondere gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum (1 januari 2026 en verder) hebben zich geen uitzonderlijke gebeurtenissen voorgedaan die de cijfers van 2025 beïnvloeden of de vooruitzichten voor 2026 drastisch wijzigen.

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 en de Beroepscode voor Professionals in sociaal werk.

In 2025 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 Buurt-Bemiddeling het landelijke PLUS-certificaat (erkend door het CCV) behaald, heeft Home-Start een positieve audit gehad, is onze website voorzien van een beveiligingscertificaat, en voldoet het Taalhuis (waarvan wij partner zijn) aan de kwaliteitseisen van de bibliotheek-organisatie.

5.2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

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

- ♦ **Samenlevingsagogiek:** Waar individuele agogiek zich richt op verandering bij het individu, richt samenlevingsagogiek zich op de interactie tussen mensen en hun omgeving. Dit gaat verder dan het collectiviseren van aanbod. Goed samenleven heeft altijd een relationele basis. Mensen floreren wanneer ze ergens bij horen; bij een buurt, netwerk of gemeenschap en erbij horen zorgt voor verbondenheid, gezondheid, geluk en veerkracht. We bouwen aan veerkrachtige gemeenschappen. Niet tegenover elkaar, maar mét elkaar. Dit vergt innovatie in onze aanpak.
- ♦ **Peroneelstekort en werkdruk:** De sector sociaal werk kampt met schaarste aan professionals, terwijl de vraag naar onze inzet groeit en complexer wordt, onder andere als gevolg van het zorginfarct. 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, skillsgericht werken) en in het voorkomen van overbelasting van de huidige medewerkers.
- ♦ **Samenwerking en netwerkvorming:** Veel sociale vraagstukken raken meerdere domeinen. Samenwerking is daarbij essentieel. De uitdaging is onze samenwerkingen nog verder te versterken – zowel binnen de G6 als met externe partners (zorginstellingen, scholen, woningcorporaties, bedrijven). Een organisatie die openstaat voor nieuwe coalities en gedeeld eigenaarschap om complexe problemen effectief aan te pakken.
- ♦ **Innovatie en digitalisering:** Technologische ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op en bieden aanzienlijke mogelijkheden om onze maatschappelijke impact te vergroten. Het is essentieel om digitale middelen, zoals AI en data-analyse, verantwoord in te zetten ter verbetering van preventieve activiteiten en efficiënter werken, zonder het menselijke aspect uit het oog te verliezen. We moeten hierin pionieren en experimenteren, maar ook zorgen dat kwetsbare groepen niet digitaal uitgesloten raken.
- ♦ **Financiële duurzaamheid:** Structurele financiële onzekerheid, met name de afhankelijkheid van tijdelijke overheidsbudgetten, blijft een belangrijk aandachtspunt. Het is noodzakelijk

om een evenwicht te vinden tussen de toenemende vraag naar diensten en de beperkte, kortlopende budgetten vanuit overheid en fondsen. Daarnaast verschuiven financieringsmodellen steeds meer richting projectsubsidies ten koste van vaste bijdragen. De uitdaging bestaat erin zowel kwaliteit als continuïteit van dienstverlening te waarborgen door middelen effectief in te zetten, reserves verantwoord aan te wenden en actief nieuwe financieringsbronnen te zoeken, zodat inwoners van Haarlemmermeer een beroep kunnen doen op het sociaal werk.

5.3 Beheersingsmaatregelen

In 2025 heeft MeerWaarde een integrale risicoanalyse uitgevoerd om 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. Te meer in een tijd van groeiende vraag (en complexiteit daarin) en toenemende druk vanuit zorg op welzijn in het kader van de landelijke transformaties ofwel 'de beweging van zorg naar welzijn naar buurten'. We beheersen dit door nauwe afstemming met de gemeente (actief in dialoog over resultaten en plannen), door scenario's te ontwikkelen voor krimp of groei, door in te zetten op steeds slimmer en efficiënter werken en door te investeren in samenwerking met partners. Een forse subsidiekorting, heeft MeerWaarde door haar buffer en wendbaarheid in 2025 enigszins kunnen absorberen, maar verder wegvallen van middelen zou betekenen dat we onze diensten moeten herprioriteren en onze inzet moeten aanpassen.
- ▼ **Operationeel risico (interne organisatie, integriteit, reputatie):** Er is een risico op fouten of incidenten binnen de organisatie die direct effect hebben op medewerkers, inwoners en ons imago. In de monitor gaat het om ernstige veiligheidsincidenten (agressie richting sociaal werkers), kwaliteit van de dienstverlening (o.a. door het niet structureel ophalen van klantfeedback), formatie en bezetting/werkdruk en reputatierisico bij incidenten of onduidelijke communicatie. Dit beheersen we met duidelijke procedures o.a. veiligheidsbeleid en calamiteitenprotocol, trainingen agressiebeheersing, functiescheiding in financiële processen, een gedragscode en meldpunt (vertrouwenspersoon) en borging van kwaliteit via verlenging van het Kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk en gerichte opvolging van verbeterpunten. De reputatie bewaken we door transparantie, stevige inzet op heldere, consistente communicatie en snel leren van eventuele klachten. Als er toch iets misgaat, kan dit leiden tot (tijdelijke) verstoring van dienstverlening, extra verzuim/werkdruk en reputatieschade. Door direct bij te sturen, maatregelen te intensiveren, extern advies in te winnen en transparant 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 31-12-2025 stond € 1,69 mln. op de bank) en scherp financieel management. Mocht toch een ernstig liquiditeitsknelpunt ontstaan, dan kan MeerWaarde putten uit de algemene reserve (€ 506.971) 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 2025 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 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), data-opslag en informatieuitwisselingsbeleid en advies in te winnen waar nodig. Problemen worden tijdig gesignaleerd en hersteld. In 2025 zijn er geen boetes of sancties geweest op dit vlak. De organisatie

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 Haarlemmermeer 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 plaatsafhankelijk gewerkt kan worden.

6.3 Communicatie

'We zijn zichtbaar' is een van de bewijzen uit onze strategische koers. De communicatiemedewerker heeft samen met de vakgroepen informatieve menukaarten ontwikkeld die het werk binnen de vakgroepen transparant maken. Door middel van verhalen van klanten en medewerkers stimuleren we inwoners om hun hulpvragen tijdig te stellen en escalatie te voorkomen. In 2025 werd een corporate bedrijfsfilm uitgebracht en zijn de voorbereidingen gestart voor een vernieuwde website en aangepaste bedrijfskleding. Onze dienstverlening en die van onze samenwerkingspartners wordt actief onder de aandacht gebracht via onze sociale media-kanalen.

Soort medium	Aantal volgers 31-12-2025	Aantal posts	Impressies
LinkedIn	1567	84	45,288
Facebook	923	87	32.425
Instagram	898	73	15.990

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 slaan met organisaties zoals MeerBusiness Haarlemmermeer & Schiphol, Rotary, Rabobank Regio Schiphol, Businez, InfoRegio en HMore de handen ineen om bruggen te bouwen naar het bedrijfsleven dat maatschappelijk betrokken ondernemen als een integraal onderdeel van het ondernemerschap beschouwt.

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.

Met de partners in de G6 – Stichting Maatvast, Cpunt, Team Sportservice Haarlemmermeer, Mantelzorg & Meer, MEE Dichtbij en MeerWaarde – hebben we verder gewerkt aan de gezamenlijke droom: een Haarlemmermeer waar mensen elkaar vinden, waar sport en cultuur bijdragen aan gezondheid, en waar ondersteuning dichtbij is als het leven tegenzit.

Ook in de verbinding met zorg en preventie zijn stappen gezet. We waren actief in coalities en overlegtafels rond preventie, ouderen en mentale gezondheid, en werkten door aan initiatieven die de buurt als vertrekpunt nemen.

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.

We lichten een aantal van onze 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. Ook richting de toekomst blijven we actief samenwerken. WOZO en IZA blijven bestaan en worden aangevuld met AZWA. In 2025 vonden voorbereidende gesprekken plaats voor langdurige financiering van transformatieplannen Mentale Gezondheids Netwerken en Welzijn op Recept.

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. Vanuit community building is MeerWaarde aangesloten bij de projectgroep en is gezamenlijk een aantal activiteiten georganiseerd. Bijvoorbeeld de samenwerking tijdens het VitaFeest in de Boerderij De Stad Zaandam. Er is gestart met het in kaart brengen van de activiteiten en het netwerk in de wijk en het opbouwen van contact met inwoners. Ook zijn de voorbereidingen getroffen om een aantal activiteiten voor buurtbewoners in een aantal straten in Overbos te organiseren in het eerste kwartaal van 2026. Ook is gestart met het vervlechten van de Buurtsaam-methode met het project Welzijn+ onder de naam Samen Buurten.

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.

Op basis van gesprekken met inwoners is een buurtbeeld opgesteld. Deze gesprekken dienden zowel ter inventarisatie van signalen en behoeften als ter voorlichting, zodat inwoners beter geïnformeerd zijn over wat er speelt in de wijk. Aanvullend zijn kwantitatieve gegevens geanalyseerd, die inzicht hebben gegeven in de belangrijkste uitdagingen binnen de buurt, waaronder eenzaamheid, een verhoogde kans op depressie en diverse gezondheidsproblematieken. De combinatie van gesprekken en cijfers heeft geleid tot een helder beeld van zowel de leefbaarheid als de wensen en behoeften van inwoners ten aanzien van hun woon- en leefomgeving.

Daarnaast is voor inwoners van Nieuw-Vennep de theatervoorstelling Dromen Vangen georganiseerd, gericht op het thema Positieve Gezondheid. Aansluitend vond de workshop Mijn Positieve Gezondheid plaats, verzorgd door sociaal werkers en wijkverpleegkundigen van Amstelring. Deze activiteiten hadden als doel inwoners te informeren, te inspireren en te ondersteunen bij het versterken van hun eigen regie op gezondheid en welzijn.

Toekomstklaar!

In aansluiting op de beweging die in 2024 met de Kick-off Toekomstklaar! van Sigrā is ingezet, hebben wij in 2025 verdere invulling gegeven aan het toekomstbestendig organiseren van onze dienstverlening. We zijn continu in gesprek met zorgpartners om de samenwerking te versterken en zo efficiënter en effectiever te werken. Daarnaast hebben we onze dienstverlening verder doorontwikkeld, onder andere via een collectief aanbod binnen de vakgroep Ouderenadvies, meer vrijwillige inzet bij Kinderwerk en een andere inrichting van werkzaamheden binnen de vakgroep VrijwilligersCentrale Haarlemmermeer. De beweging 'Van Waarde voor Elkaar' hebben we gedeeld op onze sociale media-kanalen. Vanuit MeerWaarde nemen we deel aan de bestuurlijke tafel en in de communicatie-werkgroep.

G6

In 2025 hebben we verder ingezet op samenwerking met partijen in het sociaal domein: Maatvast, Cpunt, Team Sportservice Haarlemmermeer, Mantelzorg & Meer, MEE Dichtbij 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 zijn we in 2025 gestart met het de uitvoering van de subsidieaanvraag voor de ontwikkeling van een duurzame samenwerkingsstructuur: Welzijn+. Daarnaast vinden op bestuurlijk-, management- en uitvoeringsniveau overlegtafels plaats.

Medewerkers

8.1 Personele ontwikkelingen

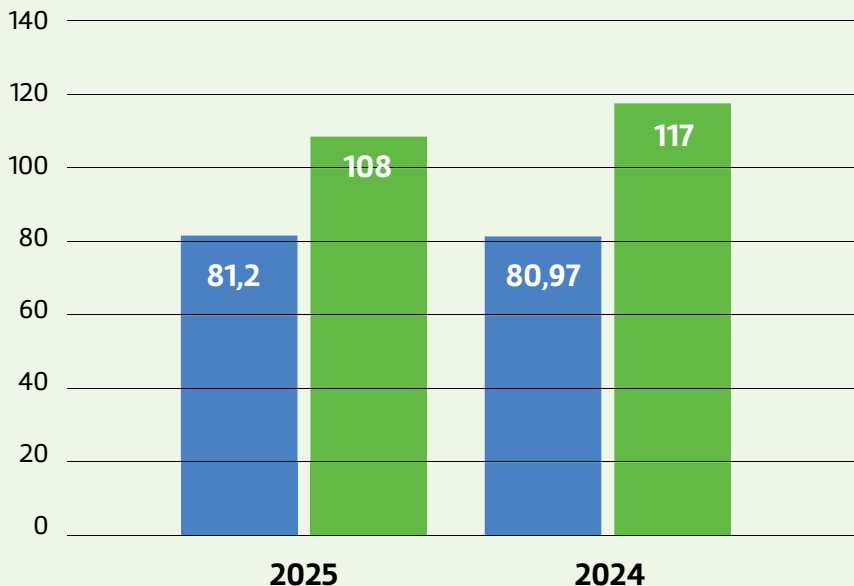
MeerWaarde begon het jaar met een managementteam bestaande uit een directeur-bestuurder, een bestuurssecretaris, twee managers sociaal werk en een manager bedrijfsvoering. In de zomer verliet de manager bedrijfsvoering de organisatie. In het najaar volgde één van de managers sociaal werk. Na evaluatie van de managementtaken is de functie van manager bedrijfsvoering omgezet naar financieel controller en is een derde manager sociaal werk aangesteld. De bedrijfsvoeringstaken zijn overgedragen aan de managers sociaal werk. In augustus zijn de functies van derde manager sociaal werk en financieel controller tijdelijk ingevuld door ZZP'ers. Op 31 december 2025 heeft de directeur-bestuurder MeerWaarde verlaten. Het primair proces kende gedurende het jaar de reguliere in- en uitstroom.

8.2 Personeel in cijfers

Het medewerkersbestand ziet er op peildatum 31 december 2025 als volgt uit:

- 108 medewerkers en 81.2 FTE (In 2024 111 resp. 80.97 FTE), incl. ZZP'ers en stagiairs binnen de vakgroepen. Het gemiddelde FTE over 2024 is 75.8 FTE (2024: 74.9 FTE);
- 49,5% is 45-54 jaar en 23,9% is 55 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is 45 jaar (in 2024 31,5% 45-54 en 24,8% is 55 jaar en ouder);
- 79% is vrouw en 21% man (gelijk aan 2024);
- 36% heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en 64% voor onbepaalde tijd (in 2024 respectievelijk 50% en 50%).

Aantal fte/medewerkers op 31-12-2025



Blauw = fte, Groen = aantal medewerkers

Stagiairs

MeerWaarde werkt actief samen met stagiairs, omdat hun vernieuwende perspectieven waardevolle kennis en inzichten aan de organisatie toevoegen. In 2025 zijn alle stagiairs ingezet binnen het primair proces van de organisatie. Binnen de vakgroepen Sociaal Raadslieden en Ouderenadvies hebben hbo-studenten hun stagejaar succesvol afgerond. Bij het project FF Doen hebben gemiddeld tien MBO-stagiaires gedurende hun stage gefungeerd als mentor. Op 31 december 2025 waren er bij MatchMentor in totaal vijftien eerste- en tweedejaars hbo-studenten aangesteld.

In 2025 kwamen de stagiairs van de volgende studierichtingen en opleidingen:

Studierichting	Naam opleiding	Aantal stagiaires	Studiejaar
HBO Sociaal work	Hogeschool van Amsterdam Inholland Haarlem	16	1e, 2e en 3e
HBO Sociaal Juridische dienstverlening	Hogeschool van Amsterdam Hogeschool Leiden	2	3e
MBO Sociaal Werk	Nova college	10	2e

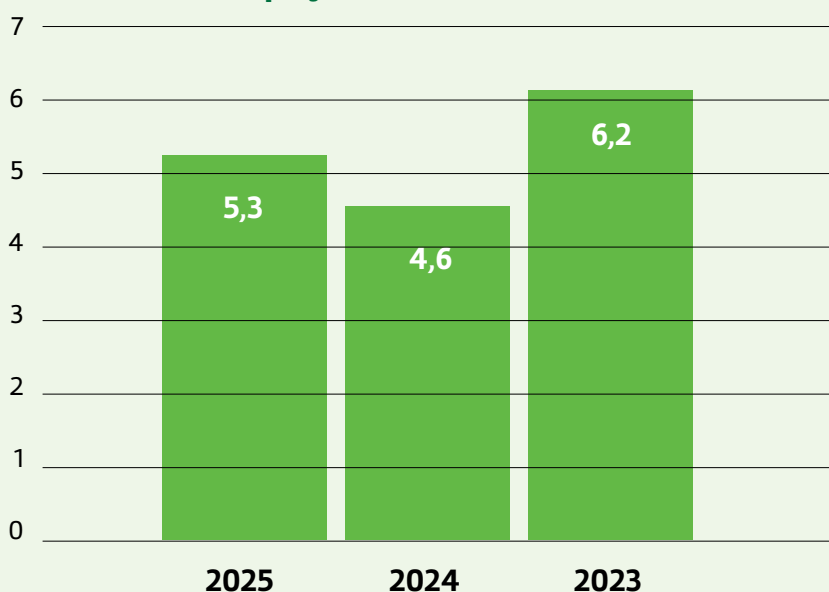
ZZP'ers

In 2025 is het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) afgenomen tot 11, ten opzichte van 19 in 2024. Door de uitdagingen bij het aantrekken van vaste medewerkers voor kortduurende afgeronde projecten met tijdelijke financiering, is gekozen om deze functies in te vullen met ZZP'ers.

Verzuim

In 2025 zien we een lichte stijging van het verzuim naar 5.3% (tegenover 4.6% in 2024). 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. Twee medewerkers zijn inmiddels gestart met re-integratie. Er zijn geen primaire arbeid gerelateerde verzuimoorzaken vastgesteld. Het aantal kortdurende ziekmeldingen is over het algemeen laag, behalve tijdens periodes waarin een griepgolf over Nederland waait.

Gemiddels verzuim per jaar in %



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.

De veiligheidswerkgroep is drie keer bij elkaar geweest en heeft adviezen gegeven om de veiligheid van medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk te verbeteren. Deze adviezen zijn opgevolgd en bevatten:

- Openstellen van Outlookagenda voor iedereen, zodat collega's altijd op de hoogte zijn van huisbezoeken van medewerkers.
- Reserveringsmogelijkheid locaties, zodat medewerkers niet alleen op locaties werkzaam zijn.
- Lintcassettes bij de trappen in de hal van de DoVD, zodat inwoners op momenten dat er geen receptioniste is, niet ongevraagd naar boven lopen.

In het voorjaar van 2025 hebben alle medewerkers binnen het primair proces een eendaagse veiligheidstraining gevolgd. Voorafgaand aan deze dag heeft iedereen een e-learning afgerond. Tijdens de training kwamen het veiligheidsbeleid en de bijbehorende richtlijnen aan bod en werden praktijksituaties nagebootst met behulp van een acteur.

Voor vrijwilligers was er de mogelijkheid om de veiligheidselearning te doen; 39 vrijwilligers hebben hier gebruik van gemaakt.

Als opvolging van de uitgevoerde 'Psycho Sociale Arbeidsbelasting' in het najaar van 2024 is een urgentiematrix gemaakt. De bijbehorende acties zijn in 2025 opgevolgd.

In september, tijdens de landelijke vitaliteitsweek, is er dagelijks aandacht besteed aan de vitaliteit van medewerkers. Daarbij zijn praktische adviezen gedeeld die eenvoudig toe te passen zijn tijdens het werk en die bijdragen aan zowel mentale als fysieke verbetering.

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 arbeidsgelateerd verzuim en arbeidsongevallen. Het is verplicht voor een werkgever om een preventiemedewerker aan te stellen, die onafhankelijk opereert. In het najaar is de preventiemedewerker aangesloten bij vakgroepoverleggen om uitleg te geven over haar rol als preventiemedewerker, maar ook om medewerkers te informeren over veiligheidsafspraken en de noodzaak van het melden van incidenten.

In 2025 zijn er vier meldingen door medewerkers gedaan. Na hun melding werden ze begeleid door de manager of de preventiemedewerker. Omdat bijna alle meldingen tijdens het inloopspreekuur plaatsvinden, is besloten dat de medewerkers van de vakgroep Toegang begin 2026 een extra veiligheidstraining volgen.

De flexibele werkplekken en sta-zitbureaus met dubbele beeldschermen worden positief gewaardeerd. Door de mogelijkheid om afwisselend te staan en te zitten, ondersteunen deze voorzieningen de vitaliteit van medewerkers.

Vertrouwenspersoon

De beschikbaarheid en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon worden zowel via het intranet als tijdens de introductie van nieuwe collega's duidelijk gecommuniceerd. Volgens het jaarverslag van de vertrouwenspersoon zijn er in 2025 vijf afzonderlijke meldingen gedaan. Deze meldingen staan los van elkaar en er is geen patroon waarneembaar.

Bedrijfsarts

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

de bedrijfsarts. Om ondersteuning beter en sneller te kunnen inzetten, stuurt de arbodienst op de derde ziektedag via mail een vragenlijst naar zowel de medewerker als de werkgever. Op basis van de ontvangen antwoorden wordt de begeleiding bepaald en gestart.

Interventies

Om het werkgeluk van medewerkers te vergroten, kunnen medewerkers gebruik maken van verschillende experts. De interne werkbegeleider en preventiemedewerker kunnen geraadpleegd worden, maar ook externe deskundigen. Naast bedrijfsmaatschappelijk werk, budgetcoaching en de externe vertrouwenspersoon kunnen medewerkers ook gebruik maken van het Yet programma. Dit programma is gericht op preventie. Bij Yet kunnen medewerkers terecht voor de experts: psycholoog, worklife coach, vertrouwenspersoon, leiderschapcoach, lifecounselor en loopbaancoach.

BHV

In het afgelopen jaar heeft de Bedrijfs hulpverlening (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.

De BHV organisatie kent inmiddels 17 medewerkers. In 2025 hebben zij allemaal de BHV training gevolgd. Na het vertrek van de manager bedrijfsvoering en hoofd BHV is deze rol door iemand anders overgenomen.

8.4 Beleidsaanpassingen

Preventief verzuimbeleid

Om verzuim te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen zijn preventieve interventies ingevoerd. Met deze interventies wordt vroegtijdig ingespeeld op signalen van fysieke en mentale belasting, zodat gezondheidsklachten kunnen worden voorkomen of beperkt. Hiermee draagt de organisatie bij aan het welzijn van medewerkers en het behouden van continuïteit in de bedrijfsvoering.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding is aangepast vanuit het principe van goed werkgeverschap en met het oog op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met deze aanpassing wordt beoogd medewerkers op een eerlijke en aantrekkelijke wijze te ondersteunen in hun woon-werkverkeer en de organisatie als werkgever concurrerend en aantrekkelijk te houden.

Fietsregeling

In het najaar is de fiscale fietsregeling ingevoerd. Deze regeling is mogelijk gemaakt doordat binnen de werkkostenregeling (WKR) ruimte is vrijgekomen als gevolg van het afschaffen van de telefoonvergoeding. Jaarlijks kunnen maximaal tien medewerkers gebruikmaken van deze regeling, waarmee duurzaam reizen en vitaliteit worden gestimuleerd.

Thuiswerkbeleid

Om flexibel werken verder te faciliteren is de thuiswerkregeling ingevoerd. Hiermee wordt een goede balans tussen werk en privé ondersteund en wordt ingespeeld op veranderende werkvormen. Tegelijkertijd biedt de regeling duidelijke kaders voor verantwoordelijkheden, arbeidsomstandigheden en samenwerking, passend bij goed werkgeverschap en het sociaal werk als cruciaal beroep.

PAGO/PMO

Binnen de organisatie is gekozen voor een driejarige cyclus waarin PSA, PAGO/PMO en het MTO

met elkaar zijn verbonden. Door deze instrumenten gespreid en in samenhang in te zetten, ontstaat een integraal en actueel beeld van zowel psychosociale arbeidsbelasting, fysieke en mentale gezondheid als medewerkerstevredenheid. De uitkomsten versterken elkaar en vormen samen een structurele basis voor gerichte verbetermaatregelen op het gebied van vitaliteit, welzijn en duurzame inzetbaarheid. Het onderzoek vindt plaats in januari 2026.

Aandachtsfunctionarissen

Voor thema's die maatschappelijk relevant zijn, om een integrale aanpak vragen en deel uitmaken van de subsidieafspraken of op de strategische agenda staan (zoals laaggeletterdheid en eenzaamheid) wordt een aandachtsfunctionaris aangesteld. De aandachtsfunctionaris is een deskundigheidsdrager binnen het primaire proces. Jaarlijks worden de thema's vastgesteld.

Stagevergoeding

Als gevolg van een cao aanpassing per 1 oktober 2025 hebben alle stagiaires recht op een standaard stagevergoeding, ongeacht het opleidingsniveau en het aantal stage-uren per week. Hierdoor vervalt de bedrijfsregeling van MeerWaarde, waarin onderscheid werd gemaakt in de vergoeding op basis van opleidingsniveau én een minimum aantal stage-uren per week. Dit heeft tot gevolg dat de stagiaires binnen Matchmentor, niet meer geregistreerd worden als vrijwilliger, maar als stagiaire en recht hebben gekregen op een stagevergoeding.

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 ontplooien 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 sociaalwerkers 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', 'positieve gezondheid' en 'de Verwijsindex'. Deze trainingen worden over het algemeen via e-learning gevolgd. Om de cybersecurity te verhogen volgen alle medewerkers digitale Awareness trainingen, elke maand wordt een nieuwe training klaargezet

Opleidingencarroussel

In 2025 is een Lunch & Leren bijeenkomst georganiseerd, met als onderwerpen "Nu niet zwanger". Daar waar maatwerk passender was, zijn samenwerkingspartners gekoppeld aan teams, zoals presentaties van de Energiebank en gesprekken met de GGD over suïcidepreventie. Ook hebben meerdere medewerkers deelgenomen aan (online) congressen en webinars binnen hun vakgebied of over specifieke thema's, zoals stresssensitief werken, follow up interview, autisme, schrijfevent en spelen en leren thuis.

Werken aan teamontwikkeling

Vakgroepcoördinatoren

Het ontwikkeltraject voor vakgroepcoördinatoren loopt tot 2025 en heeft als doel dat zij hun nieuwe taken vanzelfsprekend en in lijn met hun functie uitvoeren.

Teamontwikkeling vakgroepen

Alle vakgroepen hebben een meerdaagse training gevolgd met het doel het fundament binnen de teams verder te versterken en zelforganisatie binnen de organisatie te bevorderen. Deze training stelt de vakgroepen in staat hun taken effectief uit te voeren, verantwoordelijkheid te nemen en gezamenlijk optimale dienstverlening voor inwoners te realiseren.

MT training

Omdat het MT uit een nieuw team bestond, is er gewerkt aan teamsamenwerking met als resultaat een heldere rolverdeling, meer onderling vertrouwen, betere samenwerking en communicatie.

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. 25 medewerkers zijn gestart met een individuele opleiding of training en 4 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 2025 hebben medewerkers een stap kunnen maken naar een andere functie binnen of buiten MeerWaarde.

Leren van en met elkaar

Samen leren gebeurt niet alleen binnen de organisatie, maar omvat ook samenwerking met externe partijen. MeerWaarde werkt actief samen met het Lectoraat Youth Spot, heeft een rol als associate member bij Movisie, en is onderdeel van het netwerk Sociaal Werkers van het Jaar. Om ieders professionaliteit te versterken, konden alle medewerkers tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst een inspirerend boek kiezen dat aansluit bij het sociaal domein.

Rol en inzet werkbegeleider

De werkbegeleider ondersteunt medewerkers wanneer zij vastlopen in hun werk, met aandacht voor casuïstiek, samenwerking en persoonlijke/professionele vragen. Gesprekken vinden eenmalig of structureel plaats. Nieuwe collega's krijgen in het eerste jaar structurele werkbegeleiding om goed te landen binnen MeerWaarde. Daarnaast levert werkbegeleiding een bijdrage aan kwaliteitsverbetering, het in kaart brengen van werkprocessen en het verminderen van werkdruk.

In de begeleiding komen uiteenlopende onderwerpen aan bod; een groot deel betreft casuïstiek rond huiselijk geweld. Ook vragen over onderlinge samenwerking en planning keren regelmatig terug. Nieuwe medewerkers voeren in de eerste maand een startgesprek en hebben daarna gesprekken eens per acht weken gedurende het eerste jaar. Bij ervaren medewerkers varieert dit van eens per twee à drie maanden tot ad-hoc of eenmalig.

Werkbegeleiding verschilt van de rol van de manager doordat de focus ligt op inhoud en professionele ontwikkeling, zonder beoordeling. Medewerkers ervaren de gesprekken als waardevol en passen adviezen toe; reflectie helpt om keuzes en aanpak te verhelderen.

De begeleiding sluit aan op de strategische koers door actief te kijken naar passende en vernieuwende methodieken (zoals positieve gezondheid) en door aandacht te geven aan omgaan met verandering, vernieuwing en eventuele weerstand.

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 2025 was 50% 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. Tijdens de Ramadan hebben collega's gevast en gezamenlijk de dag afgesloten met een Iftarmaaltijd. Daarnaast is aandacht besteed aan Sinterklaas, Kerst, Suikerfeest en Oudejaarsdag en is ook World Social Work Day op 18 maart 2025 gevierd. Op 7 oktober vond de MeerWaarde Dag voor alle medewerkers van MeerWaarde plaats. De MeerWaarde Dag stond in het teken van het leren kennen van collega's buiten het eigen team, van inspiratie ophalen en brengen, van trends, ontwikkelingen en uitdagingen en van wederkerigheid "van MeerWaarde voor elkaar!"

Alle teams ontvangen jaarlijks een budget wat naar eigen inzicht ingezet kan worden voor teambuilding, zoals gezamenlijke lunches, Sinterklaasviering en sportieve activiteiten. De ingevoerde domibo (donderdagmiddagborrel op de laatste donderdag van de maand) kan inmiddels rekenen op een trouwe groep collega's.

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 68.400. De branche heeft veel 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 voor tijdelijke afgebakende projecten. 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.

9

Infrastructuur

9.1 ICT

Applicaties cliëntregistratie en staf

Naast de urenverantwoording maken wij inzichtelijk welke bijdrage wij leveren aan de maatschappelijke doelstellingen van onze opdrachtgevers. Dit doen wij door middel van tellen en vertellen. Onze registratiesystemen ondersteunen medewerkers bij het systematisch vastleggen van resultaten, effecten en signalen uit de praktijk. Hierdoor kunnen wij niet alleen verantwoording afleggen, maar ook sturen op kwaliteit en maatschappelijke impact.

In een steeds verder digitaliserende samenleving erkennen wij dat technologie een essentieel hulpmiddel is om onze dienstverlening effectiever, efficiënter en toegankelijker te maken. De komende jaren werkt MeerWaarde aan een gefaseerde ICT-strategie gericht op innovatie, standaardisatie en beveiliging.

In 2025 zijn de eerste stappen gezet door de overgang naar een nieuwe digitale werkomgeving en de uitbesteding van het technisch beheer aan Qube. Hiermee is de continuïteit, veiligheid en schaalbaarheid van onze ICT-omgeving versterkt. Daarnaast is een migratie gestart van diverse ondersteunende software naar Exact Globe, waarmee wij onze financiële en administratieve processen verder professionaliseren en integreren.

Tot slot is geïnvesteerd in training en ondersteuning van medewerkers, zodat zij optimaal gebruik kunnen maken van de nieuwe systemen. 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 en locatiegericht werken. Door de inzet van mobiele apparaten, zoals laptops en beveiligde mobiele werkplekken, kunnen medewerkers flexibel werken en cliënten op verschillende locaties ondersteunen. Dit vergroot de toegankelijkheid en bereikbaarheid van onze dienstverlening.

De integratie van moderne hardware met onze softwaretoepassingen maakt het mogelijk om real-time gegevens vast te leggen en te analyseren. Hierdoor kunnen wij sneller inspelen op signalen en behoeften van cliënten en onze dienstverlening waar nodig bijstellen.

Beveiliging vormt hierbij een essentieel onderdeel. Hardware is voorzien van passende beveiligingsmaatregelen, zoals firewalls, antivirussoftware, multifactor-authenticatie en versleuteling van mobiele apparaten. Daarnaast is aandacht besteed aan fysieke beveiliging, waaronder gecontroleerde toegang tot server- en archiefruimtes.

Regelmatig onderhoud, updates en lifecycle-management van apparatuur minimaliseren kwetsbaarheden en dragen bij aan bedrijfscontinuïteit. Door te investeren in betrouwbare hardware en robuuste beveiligingsprotocollen waarborgen wij de veiligheid van onze systemen en de vertrouwelijkheid van cliëntgegevens. Dit is essentieel voor het vertrouwen in onze organisatie.

9.2 AVG

Er is door een externe partij een risico-inventarisatie uitgevoerd op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Hieruit zijn diverse aandachtspunten naar voren gekomen die planmatig worden opgepakt. Een deel hiervan is ICT-gerelateerd en wordt meegenomen in de lopende ICT-transitie. Andere verbeterpunten hebben betrekking op processen, bewustwording en HR-beleid.

Daarnaast is gestart met een structurele bewustwordingscampagne, onder meer door het

aanbieden van awareness-trainingen. Medewerkers worden hiermee gewezen op (vermijdbare) risico's in werkprocessen en gedrag, zoals phishing, datalekken en het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens. Hiermee versterken wij het privacybewustzijn binnen de gehele organisatie en voldoen wij aan de vereisten van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

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.

9.3 Duurzaamheid

Klimaatverandering is een onderwerp dat blijvend aandacht vraagt. Ook bij MeerWaarde streven wij naar verdere verduurzaming en voeren wij een steeds groener beleid. Bij al onze activiteiten wegen wij de impact van ons handelen op het milieu mee. Zo maken wij onder andere gebruik van duurzaam drukwerk en kiezen wij waar mogelijk voor milieuvriendelijke alternatieven.

MeerWaarde beschikt inmiddels over één elektrische auto. Hiermee verminderen wij onze CO₂-uitstoot en leveren wij een concrete bijdrage aan een duurzamere bedrijfsvoering. Bij toekomstige vervangingen van materieel en middelen blijft duurzaamheid een belangrijk afwegingscriterium.



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 Strategisch beleidsadviseurs en de 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 AZWA, 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 doelgroep 'Kind & Jeugd' en 'Volwassenen & Ouderen'.

10.1 Kind & Jeugd

Uitbreiding OKI

De Ouder-Kind Inloop (OKI) is een laagdrempelige ontmoetingsplek voor ouders en kinderen van 0 tot 4 jaar. Tijdens de inloop kunnen ouders elkaar ontmoeten, ervaringen uitwisselen

en vragen stellen over opvoeden en opgroeien. Daarnaast bieden we collectieve voorlichting over diverse opvoed- en opgroeithema's in samenwerking met onze partners zoals de GGD en Cpunt. Dankzij externe financiering vanuit de coalitie kansrijke start is het in 2025 mogelijk geweest om het aantal OKI-momenten uit te breiden van twee naar vier inlopen per week, waardoor we meer gezinnen bereiken.

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.

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 een derde van de jongeren na afloop van het traject als vrijwilliger actief blijft.

Jongerenwerk in school

In 2025 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 in scholen te werken aan het bevorderen van mentaal welzijn en gelijke kansen voor jongeren. In 2025 zijn we op vijf middelbare scholen actief en betrokken geweest vanuit het jongerenwerk. 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. Naar aanleiding van het succes van deze aanpak hebben de gemeente, schoolbesturen en MeerWaarde gezamenlijk onderzocht hoe structurele financiering gerealiseerd kan worden. Voor het schooljaar 2025-2026 zal hiervoor aanvullende financiering worden aangevraagd, met als doel deze op termijn als verhoging aan onze basissubsidie toe te voegen.

Mental health week 2025

Samen met Sportservice en Maatvast organiseerden wij in 2025 een activiteitenweek tijdens Mental Health Week, speciaal gefocust op mentale gezondheid bij jongeren. We begonnen met een gezamenlijke kick-off die het thema centraal stelde, waarna er verspreid over de week verschillende activiteiten en challenges plaatsvonden. Jongeren konden op een toegankelijke manier praten over mentale veerkracht en welzijn, en door sport, ontmoeting en bewustwording werd het onderwerp bespreekbaar gemaakt. Het project zorgde voor meer aandacht, openheid en betrokkenheid rond mentale gezondheid bij jongeren.

MDT set your life goals

Vanuit het Sportakkoord hebben wij deelgenomen aan het MDT-programma Set Your Life Goals. Binnen dit initiatief hebben wij vanuit het jongerenwerk diverse activiteiten ondersteund. Het programma bood jongeren de gelegenheid hun talenten te ontwikkelen, persoonlijke doelstellingen te formuleren en maatschappelijke betrokkenheid te versterken. Door sport,

begeleiding en jongerenwerk te combineren werd gericht gewerkt aan het bevorderen van zelfvertrouwen, participatie en persoonlijke ontwikkeling. Deze aanpak resulteerde in een waardevolle leerervaring voor jongeren binnen een veilige en stimulerende omgeving.

RAAK–Publiek Jongeren & Schulden

In 2025 werd het onderzoeksproject van YouthSpot binnen het RAAK–publiek programma afgerond, waarbij MeerWaarde actief betrokken was. Dit praktijkgerichte onderzoek onderzocht hoe jongerenwerkers kunnen bijdragen aan het aanpakken van armoede en schulden bij jongeren. De uitkomsten hebben geholpen om ons aanbod te verbeteren en te verduidelijken wat de rol van jongerenwerkers is op dit gebied. Ter afsluiting van het project is er een manifest opgesteld waarin de waarde en het belang van jongerenwerk rond armoede- en schuldenproblematiek onder jongeren zijn vastgelegd. Dit document vormt een stevige basis voor verdere groei en samenwerking, en is aangeboden aan de staatssecretaris.

10.2 Volwassenen & Ouderen

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. We zijn gestart in 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 loopt het project ‘Vrijwillige Coach’ ook in 2025 door. 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 deelnemers worden aangemeld door de gemeente.

Z–route, nieuwe wet inburgering

De vakgroep Participatie verzorgt, op basis van een gegunde aanbesteding en in samenwerking met taalaanbieder TopTaal, de uitvoering van de Zelfredzaamheidsroute binnen de Wet inburgering 2021. Binnen deze route worden statushouders begeleid vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid, met als doel het bevorderen van actieve en duurzame deelname aan de samenleving. Daarbij staan eigen regie, veerkracht en maatschappelijke participatie centraal. De begeleiding kenmerkt zich door een motiverende, activerende en betrokken aanpak. Het aanbod van MeerWaarde Participatie, bestaande uit onder meer maatschappijlessen, computerlessen en bijeenkomsten gericht op maatschappelijke thema’s, biedt deelnemers praktische handvatten om op een betekenisvolle wijze te participeren in de samenleving. Naar verwachting zullen in 2026 de eerste deelnemers hun inburgeringstraject binnen deze route succesvol afronden.

Op weg naar werk

De SROI–opdracht wordt uitgevoerd door de vakgroep Participatie. Binnen deze opdracht wordt het traject Op weg naar werk aangeboden, met als doel om na de empowermenttrainingen ondersteuning (collectief en individueel) aan te bieden voor deelnemers die nog niet op eigen kracht de stap naar (vrijwilligers)werk of vervolgonderwijs kunnen zetten. Een belang–

rijke opbrengst van het traject is dat deelnemers een realistisch beeld hebben ontwikkeld van hun eigen mogelijkheden binnen de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierdoor zijn zij beter toege- rust om een duurzame stap te zetten richting arbeid of opleiding en regie te voeren over de verdere invulling en zingeving van hun leven. In totaal hebben tien inwoners deelgenomen aan het coachingstraject; het betreft met name hoger opgeleide nieuwkomers. Dit project wordt gefinancierd door YourGift Cards.

Empowerment

De Empowermentcursussen, ontwikkeld in samenwerking met Stichting Lezen & Schrijven, dragen bij aan het vergroten van de taalvaardigheid en het zelfvertrouwen van laaggeletterde deelnemers. Hierdoor worden zij beter toege- rust om door te stromen naar vrijwilligerswerk, scholing of betaald werk. Door gerichte aandacht voor spreekvaardigheid en woordenschat, in combinatie met groepsgerichte begeleiding, zetten deelnemers sneller laagdrempelige stappen richting participatie. Dit resulteert in een versnelde taalontwikkeling en een toename van sociale betrokkenheid. Vrijwilligerswerk vormt hierbij een effectief instrument. Zo is één deelnemster doorgestroomd naar het project Home-Start van MeerWaarde, waar zij op basis van haar achtergrond als psychologe gezinnen ondersteunt.

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 circa 75 organisaties en bedrijven elk hun eigen steentje bij.

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

Sinds 2024 vervult de Expert Eenzaamheid, in dienst bij MeerWaarde, een dubbelrol als procesbegeleider van de alliantie én als inhoudelijk deskundige. De Expert Eenzaamheid faciliteert kennisdeling, bevordert duurzame integrale samenwerking met de betrokken alliantiepart- ners, draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de aanpak en initieert nieuwe activiteiten of programma's. Het hele jaar door is er aandacht besteed aan eenzaamheid via verschillende campagnes, zoals Buurtbankjes, de Week van Ontmoeting, Mental Health Week en Donkere Dagen.

Welzijn op Recept Koploperlocaties Haarlemmermeer

MeerWaarde is in 2023 benaderd door het Landelijk Kennisnetwerk Welzijn op Recept vanwege de door Zorg en Zekerheid geïnitieerde en mede-gefinancierde pilot in deze regio met een Koplopersgroep Welzijn op Recept. Het betrof een pilot van twee jaar, gericht op het inten- siveren, optimaliseren en borgen van Welzijn op Recept in samenwerking met het Medisch Centrum Hoofddorp, Zorggroep Haarlemmermeer en Gemeente Haarlemmermeer. Voor het slagen van het tweede jaar van de pilot was extra inzet en aanvullende financiering vereist. In 2025 is WoR uitgevoerd in samenwerking met een praktijk in Hoofddorp en Vijf- huizen. In Vijfhuisen sloot een nieuwe huisarts aan en is een pilot gestart met twee sociaal makelaars, waarvan één specifiek gericht op jongeren. In samenwerking met de praktijkon- dersteuner van de huisartsenpraktijk bood dit de mogelijkheid om laagdrempelige en gerichte ondersteuning voor deze doelgroep uit te proberen.

Ontwikkeling Wijksamenwerkingsverbanden naar hechte wijkverbanden

We verkennen hoe zorg, sociaal domein en inwoners gezamenlijk kunnen optrekken in het programma versterken eerstelijnszorg. Onder leiding van REOS en met financiering vanuit Zon-MW. In 2026 zal een sociaal werker een bijdrage leveren aan deze lokale samenwerking.

Maatwerkplan Vertrouwenspersoon in de wijk

Met financiering vanuit het zorgkantoor en samenwerking binnen de WOZO hebben we getracht om in te zetten op een programma vertrouwenspersoon in de wijk. In de periode waarin dit programma zou starten is het helaas niet gelukt om de juiste kandidaat te werven. Er bleef een korte periode over, waarbinnen het niet realistisch was om de voorgesproken prestaties te realiseren. Ondanks diverse acties die zijn uitgezet in samenwerking met OTT, bleef het budget onbenut. Een deel van het budget hebben we kunnen wel kunnen overhevelen naar 2026 om bij een ander project; De Lang Leven Thuisflat, de inzet voor de community builder te financieren.

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. W in de Wijk is overgegaan in het Transformatieplan mentale gezondheid en daar heet het GGZ vriendelijke wijken. We blijven het uitvoeren onder de bekende naam W in de Wijk.

Samen Sterker tegen Armoede

Met dit programma (deels gefinancierd door het OranjeFonds) wordt gewerkt aan een sluitende ketenaanpak om armoede en schulden, of een toename daarvan, zoveel mogelijk te voorkomen.

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

Sinds juni 2025 is het penvoerderschap overgedragen aan Stichting Leergeld. MeerWaarde blijft echter een actief kerngroeplid binnen de alliantie en is vertegenwoordigd in verschillende werkgroepen op het gebied van onderwijs, samenwerking en communicatie. De gemeente erkent de behaalde resultaten van de alliantie en ziet de ketensamenwerking als een belangrijke basis om de komende jaren gezamenlijk de samenwerking op het gebied van signalering en bestrijding van armoede voort te zetten.

De belangrijkste aandachtspunten in 2025 waren onder andere: de uitbreiding van de samenwerking met organisaties buiten de eerste schil, en het versterken van de rol en inzet van ervaringsdeskundigen.

Dementievriendelijk

In 2025 was MeerWaarde betrokken bij de projectgroep 'Dementievriendelijk Badhoevedorp', met een focus op de ontwikkeling van een visie voor dementievriendelijke dagbesteding.

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 is in 2025 voortgezet.

Overheidsbrede Dienstverlening

In 2025 nam MeerWaarde deel aan de pilot Overheidsbrede Dienstverlening van de gemeente Haarlemmermeer. In deze pilot is onderzocht wat het gebruik van zogenoemde professional-lijnen oplevert voor professionals in het sneller en eenvoudiger ondersteunen van kwetsbare inwoners. Hierbij konden sociaal werkers rechtstreeks contact opnemen met landelijke uitvoeringsinstanties, waaronder de Belastingdienst, DUO, CJIB, CAK, IND, SVB, Toeslagen en UWV. Binnen MeerWaarde maakten sociaal raadslieden, maatschappelijk werkers en medewerkers van team Toegang gebruik van deze werkwijze en zijn de ervaringen en effecten in de praktijk geëvalueerd.

10.3 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. De vijf 'bewijzen' (zie infographic) zijn in 2025 o.a. gebruikt als leidraad in de kaderbrief aan de organisatie waarmee de vakgroepen hun jaarplannen voor 2026 maken. Ook gebruiken we onze koers voor onze externe communicatie. Met onze aanpak hopen we anderen te inspireren om in beweging te komen en samen bij te dragen aan ons motto: Zelf, samen sterker!



11

Bijlage 1 Herziene begroting 2026

	Begroting 2026	
		<u>2026</u>
BATEN (€)		
- Reguliere subsidie gemeente H'meer	6.651.200	
- Addtionele subsidie EropAf IN 2026	150.000	
- Addtionele subsidie Verstreken sociale basis	400.000	
- Addtionele subsidie Sociaal domein v.d. toekomst	260.000	
- Addtionele subsidie Jongerenwerk	198.000	
- Addtionele subsidie overige Haarlemmermeer	1.249.854	
- Subsidie overige (niet H'meer)	154.000	
- Overige baten	<u>104.646</u>	
		9.167.700
LASTEN		
- Lonen en salarissen	7.494.619	
- Afschrijvingen	90.441	
- Overige bedrijfskosten	<u>1.726.369</u>	
		9.311.429
Saldo voor financiële baten en lasten		-143.729
Financiële baten en lasten	<u>36.000</u>	
Resultaat voor resultaatbestemming		<u><u>-107.729</u></u>
Bestemming van saldo van baten en lasten		
Onttrekking reserve digitale dienstverlening		-116.230
Onttrekking reserve Sociaal domein van de Toekomst		-99.000
Toevoeging aan algemene reserve		107.501
Resultaat na resultaatbestemming		<u><u>-0</u></u>

