

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2022

In voorliggend document zet Stichting Springplank haar strategie voor 2022 uiteen. In de bijlages zitten de jaarplannen per vestiging.

Koers 2022

- We blijven de partij voor inwoners zonder woning, zonder werk!
 - We zetten ons in alle steden waar we actief zijn in op maatwerkvoorzieningen;
 - In Den Bosch en Eindhoven zetten we ook actief in op preventie van dakloosheid;
 - In Eindhoven sturen we ook de gehele basisvoorziening (inloop & nachtopvangen) aan, inclusief winternood;
- Het Springplank-DNA staat centraal in onze organisatie en in onze aanpak. Eerst Werk staat voorop!
- In Eindhoven en Den Bosch hoeft Springplank niet groter te worden maar wél beter; in Tilburg wil Springplank groeien en Breda wil Springplank zich goed vestigen;
- 2022 is het jaar om te stabiliseren;
- We moeten sterker worden in onze infrastructuur, vooral op het gebied van personeel!
- We zetten een Springplank Academie op
- Springplank zorgt ervoor dat ze een onderscheidende organisatie blijft voor zichzelf, maar ook ten opzichte van vergelijkbare aanbieders: het resultaat voor de kandidaat staat altijd voorop!

Ambities 2022 per stad

Breda

Springplank076 is in najaar 2021 als pilot gestart. Het doel in 2022 is de pilot een succes te maken en te komen tot duurzame afspraken met de gemeente en andere partners.

Den Bosch

Springplank073 gaat door met het leveren van kwalitatief goede dienstverlening vanuit het Eerst Werk-principe. Er wordt niet ingezet op groei in aantallen, maar juist in het aanscherpen van de kwaliteit. Tevens wordt ingezet op preventie: er wordt onderzocht of Aan de Slag073! kan worden opgezet. Ook verstevigt Springplank073 haar positie als consultatiepartner voor andere organisaties.

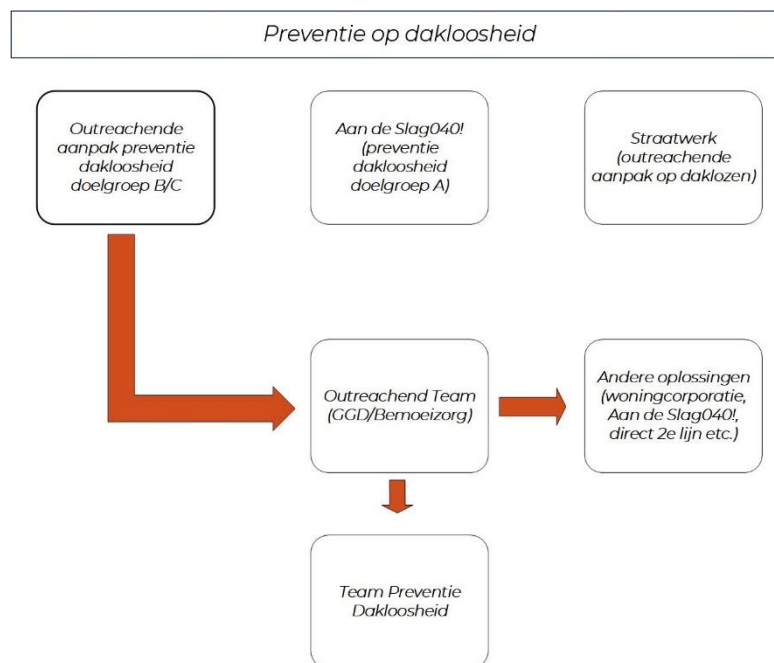
eerst werk.



Eindhoven

Springplank040 werkt verder aan de transformatie MO, waarbij er wordt toegewerkt naar een laagdrempelige, centrale inlooplocatie met nachtopvang binnen de BSV. Binnen de MWV wordt Housing First voor alle dak- en thuislozen verder doorgevoerd. Ook wordt het FIT-team onderdeel gemaakt van het reguliere werkproces en wordt het Team Jongvolwassenen opgezet. Tevens wordt er zowel binnen de BSV als de MWV ingezet op het bieden van meer perspectief voor de kandidaten de leefgebieden werk en financiën, o.a. door samen te werken met Randstad, De Nieuwe Gerechtsdeurwaarder en Bouwdepot.

Ook wordt ingezet op preventie van dakloosheid, middels zowel Aan de Slag040! als de pilot Preventie op Dakloosheid i.s.m. de GGD.



Daarbij blijft Springplank040 haar rol nemen bij het straatwerk/veiligheid en in de winternood.

Tilburg

Springplank013 gaat door met het leveren van kwalitatief goede dienstverlening vanuit het Eerst Werk-principe. Er wordt ingezet op een lichte groei. Ook wordt de samenwerking met de gemeente en Traverse verstevigt en wordt er een meerjarenafspraak gemaakt over de samenwerking en financiering.

Daarbij wordt in Tilburg in 2022 onderzocht of bepaalde wooninnovaties gerealiseerd kunnen worden om op het gebied van wonen, zodat de doorstroom van kandidaten verbeterd: minder wachtlijsten in de MO.



Utrecht

In Utrecht heeft de afgelopen twee jaar onder de noemer Springplank030 een pilot plaatsgevonden in samenwerking met De Tussenvoorziening. In 2022 wordt er een besluit genomen over doorgang en in wat voor vorm. Om deze reden is er geen jaarplan030 in de bijlages opgenomen.

Ambities Organisatie (Springplank0031)

Voor de organisatie zijn stabiliteit en kwaliteit belangrijk om de doelen voor onze kandidaten en die van de steden te realiseren. Ook wil Springplank een goede werkgever zijn. Er wordt daarom o.a. op de volgende zaken ingezet:

- *Springplank DNA borgen*
- *Opzetten Springplank Academie*
- *Opzetten Cliëntenraad Springplank*
- *Het verbeteren van de informatievoorziening en het ondersteunende ICT proces*
- *Het verbeteren van de werving & selectieprocedures*
- *Het aanscherpen van het Waarderings- en Beloningsbeleid*

Bijlages:

1. *Jaarplan Springplank076*
2. *Jaarplan Springplank073*
3. *Jaarplan Springplank040*
4. *Jaarplan Springplank013*
5. *Jaarplan Springplank0031*

Springplank076

Bij Springplank076 ligt er geen jaarplan, maar hebben we de volgende doelen:

- *De infrastructuur van Springplank076 bouwen, zodat na de pilot Springplank076 duurzaam kan draaien;*
- *De resultaten afgesproken in de pilot realiseren, waarbij 25 kandidaten instromen.*

Pilot

Er is sprake van een succesvolle pilot als de volgende resultaten worden behaald of, als trajecten nog niet volledig zijn afgerond op het moment van evaluatie en verantwoording, voldoende aannemelijk is gemaakt dat deze worden behaald na afronding van de trajecten:

- *20 van de ingestroomde kandidaten woont minimaal drie maanden in een woning van Springplank.*
- *16 van de ingestroomde kandidaten is na einde traject uitgestroomd naar zelfstandige huisvesting.*
- *Minimaal 13 kandidaten hebben bij einde traject een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden waardoor financiële zelfredzaamheid ontstaat.*
- *Minimaal zeven van de kandidaten die nog niet uitgestroomd zijn naar werk hebben minimaal zes dagdelen een vorm van zinvolle daginvulling.*
- *Bij minimaal 20 kandidaten zijn binnen zes maanden inkomsten en uitgaven in balans. Bij uitgaven worden in ieder geval meegenomen: de vaste lasten, huishoudelijke uitgaven, zorgverzekering en reserveringsuitgaven.*
- *Bij minimaal twaalf kandidaten is binnen zes maanden de schuldenproblematiek beheersbaar gemaakt. Indien mogelijk in relatie tot de inkomsten, vermindering van schuldenlast.*
- *Bij minimaal 16 kandidaten is er groei op essentiële domeinen van de ZRM, waarbij er minimaal een vier gescoord wordt op sociaal netwerk, financiële stabiliteit en zinnige daginvulling. Meting vindt plaats bij aanvang, na negen tot twaalf maanden en bij einde traject. Aanvullend wordt, voor zover nog geen tussentijdse meting heeft plaatsgevonden, gemeten voor de tussenevaluatie in februari 2022.*



Springplank073

 Ambitie De grote droom <i>Springplank073 is een betrouwbare, vaste MO-partner in Den Bosch voor alle (dreigend)dak- en thuislozen waarbij het Werk Eerst principe passend is, met een uitgebreid samenwerkingsnetwerk om kandidaten maximaal te kunnen faciliteren, met de businesscase van Stichting Springplank als minimale uitgangspunt. Bij Springplank is vertrouwen de fundering voor samenwerking. We doen het samen!</i> <i>Het team werkt met elkaar samen in een fijne, transparante en gelijkwaardige sfeer, waarbij iedereen zich geïntegreerd voelt in de organisatie.</i>			
  Doelen Vertaling van de ambitie	  Strategie Keuzes die we maken om de ambitie te bereiken	  Dashboard KPI om de voortgang van de strategie te meten	 Acties Acties die uitvoering geven aan de strategie
1. De kwaliteit van het primaire proces wordt zodanig verbeterd dat er minder uitval is en kandidaten meetbaar, langdurig duurzaam uitstromen 2. Eind 2022 is de begrotingsdoelstelling behaald. 3. De open, transparante en gelijkwaardige sfeer in het team blijft behouden waarbij alle medewerkers zich geïntegreerd voelen in de organisatie 4. SP073 heeft een uitgebreid netwerk aan faciliteiten die ingezet kunnen worden voor onze kandidaten. 5. SP073 is "Top of Mind" bij gemeente, (verslavings-)zorginstellingen, werkgevers, woningbouw en buurtteams als het gaat over (dreigend) daklozen waarbij het Werk Eerst principe passend is.	De kwaliteit van het primaire proces wordt zodanig verbeterd dat er minder uitval is en kandidaten meetbaar, langdurig duurzaam uitstromen; ▪ Het instroomproces optimaliseren ▪ Het uitstroom- en nazorgproces optimaliseren ▪ Voortgangsrapportages in Rapasso gebruiken om de duurzaamheid van een traject na uitstroom te blijven monitoren ▪ Een eenduidige werkwijze hanteren in het opvolgen van kandidaten na uitstroom ▪ (Eigen) dagbestedingsplek realiseren ▪ Vergroten van het eigen netwerk van werkgevers ▪ Aansluiten bij de Centrale Toegang per 1-4-2022 ▪ Aansturen op het efficiënter maken van de ondersteuningsplannen binnen de uniforme werkwijze van Stichting Springplank	▪ Maximaal 20% van de trajecten wordt voortijdig negatief beëindigd ▪ 80% van de kandidaten stroomt binnen een jaar horizontaal of met zelfstandige woonruimte uit ▪ SP073 is een vaste partner bij de Centrale Toegang per 01-04-2022 ▪ Eind 2022 hebben we 8-10 goede, wederkerige relaties opgebouwd met werkgevers ▪ Q1 2022 is de dagbesteding bij de Loods gerealiseerd ▪ Eind 2022 zijn er cijfers beschikbaar over de duurzaamheid van de trajecten sinds 2021	▪ Intake met 2 begeleiders uitvoeren ▪ Begeleiders werken uniform en hanteren dezelfde intakecriteria ▪ Aanmelder of iemand vanuit het netwerk van kandidaat laten aansluiten bij de intake ▪ Backgroundcheck van kandidaat uitvoeren vóór akkoord start traject ▪ Na intake vinger aan de pols contact met kandidaat en verwijzer ▪ Bij twijfels aan de haalbaarheid van het traject voorwaarden opstellen en laten ondertekenen ▪ Sociaal netwerk van kandidaat betrekken bij traject en versterken waar mogelijk ▪ Elk kwartaal een themabijeenkomst om de verdieping op een bepaald onderwerp aan te gaan ▪ Actieve deelname aan netwerkbijeenkomsten van Aan het Werk en de Bossche Bond ▪ Actieve deelname aan het MO overleg en alle werkgroepen die horen bij de transformatie van de MO binnen gemeente Den Bosch ▪ In samenwerking met Bart en andere steden bepalen hoe we duurzaamheid gaan meten, proces hiervoor opstellen ▪ Gesprek met de Loods om de dagbestedingsplek te concretiseren ▪ Elke week aansluiten bij het MDO overleg bij de Loods ▪ Actieve benadering van bedrijven waar kandidaten werken



			▪ Samenwerking met de Weener intensiveren op het gebied van uitstroom op werk ▪ Werkafspraken maken met vrijwilligersorganisaties voor dagbestedingsplekken ▪ Inzetten op duurzaamheid door gebruikmaken van wijkpleinen, trainingen voor kandidaten en inzetten sociale basis ▪ De huidige structuur van de trajectplannen evalueren met andere steden en eventueel bijstellen ▪
	Eind 2022 is de begrotingsdoelstelling behaald; ▪ De resultaten zoals afgesproken in de resultaatfinanciering met gemeente Den Bosch worden behaald ▪ Strakker sturen op de achterstanden in woonkosten ▪ Inzetten op het aannemen van een eigen outreachend medewerker voor het project Balkbrug/Kleine Vliet ▪ Actief werven op IFZO trajecten	▪ 15 kandidaten minimaal 6 maanden aan het werk ▪ 20 kandidaten stromen horizontaal of succesvol met zelfstandige woonruimte uit ▪ 5 kandidaten maken gebruik van Werk je Schuld Weg ▪ 10 kandidaten zijn tenminste 8 stappen op de ZRM vooruit gegaan ▪ De totale achterstand op woonkosten is maximaal 15% ▪ Q1 2022 hebben we een outreachend medewerker in dienst van SP073 voor het project Balkbrug / Kleine Vliet ▪ 2-5 justitietrajecten via IFZO	▪ Minimaal 1x per kwartaal met gemeente om tafel om voortgang resultaten te bespreken en afwijkingen vroegtijdig te signaleren ▪ Huismeester stuurt elke maand brieven met daarin de huidige achterstand op woonkosten ▪ Het schuldenoverzicht elke week bespreken in het teamoverleg ▪ Helder proces op woonkosten vaststellen ▪ Kandidaten met financiële problemen binnen 2 weken aanmelden bij EH8G om de volledige situatie in kaart te brengen ▪ Contract van Bossche Pad van HM overnemen in eigen beheer ▪ In gesprek met NK en Reclassering Nederland over de mogelijkheden voor IFZO trajecten binnen Springplank ▪ Gesprekken met Zayaz en ZVHH over Balkbrug en Kleine Vliet en daarbij ons aanbod blijven herhalen
	De open, transparante en gelijkwaardige sfeer in het team blijft behouden waarbij alle medewerkers zich geïntegreerd voelen in de organisatie; ▪ Verdeling van taken binnen het team naar kwaliteiten en expertise van de teamleden ▪ Heldere taakverdeling tussen huismeester en begeleidingsteam ▪ Samenwerking met andere steden 013, 076, 030 en 040 intensiveren om kennis en ervaring te delen en gebruik te maken van elkaar expertise zodat tegelijkertijd daarmee de cohesie wordt versterkt ▪ Casuïstiekbesprekingen optimaliseren zodat het team elkaar kan aanspreken en complimenteren op gedrag en houding in de trajecten ▪ Oog houden voor teambuilding door meer fysieke contactmomenten binnen het team te realiseren	▪ Q1 hernieuwde SWOT van team en teamleden ▪ ▪ Elke week worden er 3 kandidaten besproken in het casuïstiekoverleg ▪ 1x per 2 maanden gezamenlijk casuïstiekoverleg met SP013 ▪ Het Vestigingsmanagers overleg vindt minimaal 1x per 2 maanden plaats ▪ Intervisie voor de begeleiders is gerealiseerd	▪ Begeleiders bereiden de casus voor de bespreking goed voor dmv uitwerken aan de hand van bolletjesschema of voor- nadelen balans ▪ De voorzitter stuurt tijdens het overleg strakker op de tijd, zodat er 45 minuten overblijft voor casuïstiekbespreking ▪ VM plant een structureel gezamenlijk casuïstiekoverleg in met 013 ▪ Een geïntegreerde casuïstiekbespreking organiseren met meerdere steden ▪ Medewerkers die bij zichzelf een afstand voelen t.o.v. de organisatie nemen zelf initiatief om dit op te lossen ▪ Taakverdeling HM & Begeleiders evalueren en eventueel bijstellen ▪ Aansturen op het herinrichten van intervisie voor personeel



	SP073 heeft een uitgebreid netwerk aan faciliteiten die ingezet kunnen worden voor onze kandidaten; ▪ Zorgen voor 1 contactpersoon per samenwerkingsverband om snel te kunnen schakelen ▪ Samenwerkingsverbanden aangaan met partijen met expertise op het gebied van migratie- en cultuurproblematiek ▪ In samenwerking met andere relevante partijen een innoverende campagne opzetten om stigmatisering van de doelgroep tegen te gaan ▪ Samenwerking met woningbouwcorporaties intensiveren ▪ De samenwerking met de MO partners optimaal houden	▪ Medio 2022 ligt er een conceptplan voor de anti-stigma campagne ▪ Lijst met contactpersonen per samenwerkingsverband hangt in Sharepoint ▪ SP blijft vaste partner in het MO overleg en de werkgroepen van de Transformatie MO binnen gemeente Den Bosch	▪ Team luncht gezamenlijk op kantoor ▪ Casussen aanmelden voor het statushoudersoverleg om experts op dit gebied mee te laten denken in de casus ▪ Gesprek met de MO-partners aangaan over het opzetten van een gezamenlijke campagne om stigma van daklozen te doorbreken en draagkracht in de wijken voor bijzondere doelgroepen te verhogen ▪ Als MO overleg vervalt door het de Centrale Toegang, zoeken naar alternatieve manieren om samenwerking optimaal te houden ▪ Contacten met Zayaz, Brabant Wonen en Joost warm houden
	SP073 is “Top of Mind” bij gemeente, (verslavings-)zorginstellingen, werkgevers, woningbouw en buurtteams als het gaat over (dreigend) daklozen waarbij het Werk Eerst principe passend is; ▪ Actieve PR van Springplank in de media en op social media ▪ Actieve, fysieke PR van Springplank in het netwerk	▪ Q1 2022 ligt er een PR-plan in samenwerking met Marketing & Communicatie ▪ Minimaal 1x per maand een post op social media over SP073 ▪ Minimaal 2x per jaar uiting in de media over succesverhalen SP073	▪ Presentie bij de verschillende relevante partijen, bijvoorbeeld aansluiten bij overleggen en werken op locatie ▪ Contacten leggen met scholen en studenten ▪ Eigen social media SP073 bespreekbaar maken ▪ Contacten leggen met journalisten om makkelijk media in te schakelen ▪ Presentaties van de Springplank-methodiek bij bekende en onbekende relevante partijen ▪ Op SP website de opvang en de woonwerktrajecten loskoppelen door informatie te scheiden ▪ Samenwerking zoeken met Het Zuidelijk Toneel ▪ Banners met korte succesverhalen door de stad ▪ SP(073) The Movie (eventueel in samenwerking met andere vestigingen) ▪ Samenwerkingspartners actief betrekken bij het verloop van het traject ▪ Actief successen delen in het netwerk ▪ Onderzoeken of een nieuwsbrief voor partners meerwaarde heeft en in welke vorm



-eerst werk.



In 2022 gaan we het FIT regulier wegzetten voor de complexe doelgroep. In 2022 starten we met de uitvoering van het Housing First voor heel de doelgroep. SP realiseert i.s.m. met partners voldoende vastgoed. SP creëert één BSV waar multidisciplinair gewerkt wordt. SP werkt vanuit een ondernemende en innoverende multi helix structuur en bouwt vanuit deze visie door binnen Brainport Eindhoven. De keten heeft een onafhankelijke belangenvereniging voor de MO	Methodisch werken is een vanzelfsprekendheid binnen SP Het Springplank DNA is geborgd in onze genen Onafhankelijke positie voor KDET creëren. Vrij maken zodat ze echt kunnen acteren Doorontwikkeling van de aanbesteding. Focus op: -Doorontwikkeling op preventie -Doorontwikkeling Outreachend -Doorontwikkeling Jeugd -Doorontwikkeling HF -Doorontwikkeling nieuwe BSV en I&A - Doorontwikkeling Aan de Slag -Doorontwikkeling op de data-analyses en informatievoorziening: Inrichten van de rolling forecast, zodat we adequater kunnen sturen op afwijkingen en sneller bij kunnen sturen om de KPI's te behalen. -Realiseren van de twee essentiële randvoorwaardes zodat de KPI's uit de aanbesteding gehaald kunnen worden -vastgoed -uitkering binnen 2 weken - eenduidig werken binnen de MO keten Meewerkend leiders stevig positioneren, vertrouwen geven en zorgen dat iedere leidinggevende binnen SP zijn eigen onderneming heeft en dit zo ervaart	c. 80 % van de dak en thuislozen die gebruik maakt van de inloop/ nachtopvang heeft binnen 2 dagen een zinvolle daginvulling d. Minimaal 80% van de rechthebbende daklozen die aanklopt bij de BSV heeft binnen 7 dagen na binnenkomst een duidelijk advies aan het regieteam liggen over een vervolgtraject. In dit advies zijn de motivatie en de wensen van de kandidaat benoemd, zijn de aanwezige problematieken op hoofdlijnen in kaart gebracht en word er onderbouwd advies over een vervolg gegeven inclusief het beoogde resultaat. e. Minimaal 80% van de dakloze die gebruik maken van de inloop en nachtopvang geven deze de score voldoende of goed. f. 85% van de kandidaten dat zich melden bij de inloop worden basaal geregistreerd.	-Innoveren op de jongeren problematiek -Uitbouwen HF en aanvullende vastgoed strategieën verder uitwerken, denk aan hospita, inclusief wonen, beveiligde kamerverhuur mannen & vrouwen, Tiny houses en jongeren. -0031 ondersteunen en Meedenken, ontwikkelen en opzetten van een Springplank Academy.
--	--	--	---

eerst werk.





	<i>Inrichten van de nieuwe BSV. De nieuwe BSV straalt in alles een Warm welkom uit. We werken er met een multidisciplinair team aan de voordeur, zodat een goed en passend aanbod binnen 2 weken gerealiseerd wordt.</i>	<i>MWV</i> a. 80 % van de kandidaten heeft na afloop van het arrangement een voldoende resultaat behaald. Dit bepalen het regieteam en aanbieder samen b. Het aantal daklozen dat binnen één jaar na afsluiting van de MO MWZ terugvalt en opnieuw instroomt in de BSV is maximaal 15% c. Minimaal 80 % van de succesvolle kandidaten heeft een jaar na afsluiting van het arrangement zijn werk of activering behouden. d. Minimaal 80% van de succesvolle kandidaten heeft na afsluiting van het arrangement zijn eigen woning behouden. Dit stijgt ieder jaar licht. e. Minimaal 80% van de kandidaten voelt zich aan het einde van het arrangement geholpen. f. Het aantal kandidaten dat direct geplaatst wordt in een zelfstandige woning vanuit de BSV stijgt ten opzichte van het voorgaande jaar. g. Het aantal dakloze inwoners dat onafhankelijk wordt van de Participatie-	

-eerst werk.





		uitkering door het verkrijgen van betaald werk, stijgt ieder jaar. h. Minimaal 85 % van de kandidaten heeft aan het einde van arrangement een betekenisvolle persoon in zijn netwerk die hem kan helpen met de eenvoudige hulpvragen.	
--	--	---	--

• *eerst werk.*



 Ambitie De grote droom <i>Springplank013 is een betrouwbare, vaste MO-partner in Tilburg voor alle (dreigend)dak- en thuislozen waarbij het Werk Eerst principe passend is, met een uitgebreid samenwerkingsnetwerk om kandidaten maximaal te kunnen faciliteren, met de businesscase van Stichting Springplank als minimale uitgangspunt. Bij Springplank is vertrouwen de fundering voor samenwerking. We doen het samen!</i> <i>Het team werkt met elkaar samen in een fijne, transparante en gelijkwaardige sfeer, waarbij iedereen zich geïntegreerd voelt in de organisatie.</i>			
 Doelen Vertaling van de ambitie	 Strategie Keuzes die we maken om de ambitie te bereiken	 Dashboard KPI om de voortgang van de strategie te meten	 Acties Acties die uitvoering geven aan de strategie
<i>In 2022 behalen we de resultaten zoals afgesproken in de subsidieovereenkomst met gemeente Tilburg.</i> <i>Eind 2022 is de begrotingsdoelstelling behaald.</i> <i>Q4 van 2022 ligt er een meerjarenafspraak met gemeente Tilburg en Traverse.</i> <i>SP013 is "Top of Mind" bij gemeente, (verslavings-)zorginstellingen, werkgevers, woningbouw en buurtteams als het gaat over (dreigend) daklozen waarbij het Werk Eerst principe passend is.</i> <i>In 2022 hebben we verschillende opties voor duurzame uitstroom op wonen voor onze kandidaten.</i> <i>SP013 heeft een uitgebreid netwerk aan faciliteiten die ingezet kunnen worden voor onze kandidaten.</i> <i>De open, transparante en gelijkwaardige sfeer in het team blijft behouden waarbij alle medewerkers zich geïntegreerd voelen in de organisatie</i>	In 2022 behalen we de resultaten zoals afgesproken in de subsidieovereenkomst met gemeente Tilburg; ▪ Kwaliteit van primaire proces op peil houden ▪ Het instroomproces optimaliseren ▪ Zorgen voor voldoende instroomplekken; vastgoed = randvoorwaarde voor afspraken met gemeente en voor de beoogde groei ▪ Samenwerking met W&I intensiveren	▪ 15 kandidaten zijn minimaal 6 maanden aan het werk ▪ 10 kandidaten zijn tenminste 8 stappen op de ZRM vooruit gegaan ▪ Maximaal 20% van de trajecten wordt voortijdig negatief beëindigd ▪ Minimaal 25 instroomplekken gerealiseerd ▪ Werkafspraken met W&I op papier	▪ Intake met 2 begeleiders uitvoeren ▪ Begeleiders werken uniform en hanteren dezelfde intakecriteria ▪ Aanmelder of iemand vanuit het netwerk van kandidaat laten aansluiten bij de intake ▪ Backgroundcheck van kandidaat uitvoeren vóór akkoord start traject ▪ Bij twijfels aan de haalbaarheid van het traject voorwaarden opstellen en laten ondertekenen ▪ Sociaal netwerk van kandidaat betrekken bij traject en versterken waar mogelijk ▪ Alle kandidaten met een uitkering aanmelden bij Wannes (W&I) om snel een klantregisseur te koppelen ▪ Minimaal 1x per kwartaal met gemeente om tafel om voortgang resultaten te bespreken en afwijkingen vroegtijdig te signaleren ▪ Minimaal 1x per kwartaal met W&I de werkafspraken evalueren en eventueel bijstellen ▪ Elk kwartaal een themabijeenkomst om de verdieping op een bepaald onderwerp aan te gaan
	Eind 2022 is de begrotingsdoelstelling behaald; ▪ De samenwerking met Unitio intensiveren om werktrajecten te genereren ▪ Strakker sturen op woonkostenachterstanden ▪ Manieren zoeken om de kosten van de huidige groepspanden omlaag te krijgen	▪ 5-10 werktrajecten via Unitio ▪ Totale achterstand op woonkosten maximaal 15% ▪ 2-5 justitietrajecten via IFZO	▪ Aansluiten bij het teamoverleg van Unitio (via Hans Delleman) om ons daar meer zichtbaar te maken ▪ Gezamenlijke intake met Unitio plannen indien Werk Eerst ingezet kan worden



	Actief gaan werven voor justitietrajecten via IFZO	De kosten van alle groepspanden liggen in lijn met de kosten die via kandidaten geïnd kunnen worden met een afwijking van maximaal 15%.	- Kandidaten met financiële problemen binnen 2 weken aanmelden bij SHV om de volledige situatie in kaart te brengen - Huismeester stuurt elke maand brieven met daarin de huidige achterstand op woonkosten - Het schuldenoverzicht elke week bespreken in het teamoverleg - Helder proces op woonkosten vaststellen - Gesprek met E&A aangaan over de beloofde nieuwe panden en de kosten die nu te hoog zijn voor onze businesscase - Contract van Capucijnestraat van HM overnemen in eigen beheer - In gesprek met NK en Reclassering Nederland over de mogelijkheden voor IFZO trajecten binnen Springplank
	Q4 van 2022 ligt er een meerjarenafspraak met gemeente Tilburg en Traverse met als uitgangspunt groei naar 40 woon-werktrajecten in 2023; - De samenwerking met Traverse intensiveren - Samen met Traverse en gemeente een heldere hoofd- en onderaannemersverdeling vastleggen in een contract voor de komende jaren	- Een meerjarencontract met gemeente Tilburg en Traverse - Groei naar 40 woonwerktrajecten in 2023	- Minimaal 1x per 2 maanden met bestuursadviseur van Traverse (Malou Deenen) om tafel om samenwerkingsafspraken te concretiseren, evalueren en bij te stellen - Aansluiten bij het aanmeldoverleg / casusoverleg van Traverse - Problemen in de samenwerking met Traverse escaleren naar beleidsmedewerkers gemeente Tilburg
	SP013 is "Top of Mind" bij gemeente, (verslavings-)zorginstellingen, werkgevers, woningbouw en buurtteams als het gaat over (dreigend) daklozen waarbij het Werk Eerst principe passend is; - Actieve PR van Springplank in de media en op social media - Actieve, fysieke PR van Springplank in het netwerk	- Q1 2022 ligt er een PR-plan in samenwerking met Marketing & Communicatie - Minimaal 1x per maand een post op social media over SP013 - Minimaal 2x per jaar uiting in de media over succesverhalen SP013	- Presentie bij de verschillende relevante partijen, bijvoorbeeld aansluiten bij overleggen en werken op locatie - Contacten leggen met scholen en studenten - Eigen social media SP013 bespreekbaar maken - Contacten leggen met journalisten om makkelijk media in te schakelen - Presentaties van de Springplank-methodiek bij bekende en onbekende relevante partijen - Op SP website de opvang en de woonwerktrajecten loskoppelen door informatie te scheiden - Samenwerking zoeken met Het Zuidelijk Toneel - Banners met korte succesverhalen door de stad - SP(013) The Movie (eventueel in samenwerking met andere vestigingen) - Samenwerkingspartners actief betrekken bij het verloop van het traject - Actief successen delen in het netwerk - Onderzoeken of een nieuwsbrief voor partners meerwaarde heeft en in welke vorm
	In 2022 hebben we verschillende opties voor duurzame uitstroom op wonen voor onze kandidaten; De samenwerking met de woningbouwcorporaties intensiveren	80% van de kandidaten stroomt binnen een jaar horizontaal of met zelfstandige woonruimte uit 20 plekken in de contingentregeling voor Springplank kandidaten	Een eenduidige werkwijze creëren en hanteren in het meten van de duurzaamheid na uitstroom



	- Aansluiten bij het MOM en de Collectivo's denktank om in gezamenlijkheid met andere partners een innoverend woonproject op te zetten - Een vaste partner worden in de contingentregeling van gemeente Tilburg - Aansluiten bij het convenant "Weer thuis" vanuit regio Tilburg dat in januari 2022 van start zal gaan - Een goede samenwerking met De Toegang om snelle horizontale doorstroom in werking te kunnen zetten - Kandidaten nog 2 jaar volgen om duurzaamheid vast te kunnen stellen - In samenwerking met gemeente Tilburg het huidige beleid van het weigeren van nieuwe kamervergunningen doorbreken, zodat particuliere vastgoedmogelijkheden opties worden	- Q4 ligt er een conceptplan voor een innoverend woonproject - Partner in het convenant Weer Thuis - Samenwerkingsafspraken op papier met De Toegang 1 gerealiseerde samenwerking met een particuliere vastgoedpartij/vastgoedinvesteerder	- Met Elleke Schoenmakers en Michiel Luigjes om tafel om mogelijkheden contingent en maatwerktafel te concretiseren - Samenwerken met Elleke om afdeling vergunningen en wethouders te mobiliseren tot verandering omtrent het huidige kamervergunningenbeleid, zodat we met particuliere vastgoedpartijen en investeerders projecten neer kunnen zetten - Zorgen dat we 1 contactpersoon binnen De Toegang krijgen, waarmee we kunnen schakelen bij horizontale uitstroom - Via Elleke en Ralf Embrechts aansluiten bij MOM en Collectivo's - Regelmatig op de koffie bij TBV, Tiwos en WonenBreburch - Achterhalen wat de meerjarenvisies van de verschillende woningbouwcorporaties zijn om te kijken hoe we hier slim bij aan kunnen sluiten
	SP013 heeft een uitgebreid netwerk aan faciliteiten die ingezet kunnen worden voor onze kandidaten; - Oplossingen creëren voor het bestaande gat tussen zelfstandig financiën beheren en bewindvoering - Samenwerkingsverbanden aangaan met partijen met expertise op het gebied van migratie- en cultuurproblematiek - Samenwerkingsverbanden aangaan met partijen met expertise op het gebied van LVB - In samenwerking met andere relevante partijen een innoverende campagne opzetten om stigmatisering van de doelgroep tegen te gaan	- Budgetbeheer is binnen 1 maand beschikbaar voor kandidaten die dit nodig hebben - Medio 2022 ligt er een conceptplan voor de anti-stigma campagne - Samenwerking met MST is gerealiseerd en geïntegreerd in de werkwijze - Samenwerking met Amarant is gerealiseerd en geïntegreerd in de werkwijze	- Gesprek met IWM aangaan over de mogelijkheid om het proces van budgetbeheer te versnellen - Onderzoeken of we vanuit SP013 kunnen aansluiten bij het budgetbeheer van Traverse - Gesprekken met MST over samenwerkingen op het gebied van migratie/cultuurproblematiek binnen onze trajecten - Gesprekken met Amarant over samenwerkingen op het gebied van LVB binnen onze trajecten - Onderzoeken of er binnen Tilburg experttafels zijn op het gebied van migratieproblematiek en LVB waar casuïstiek kan worden voorgelegd en besproken - Kennisvergroting van team door middel van training, literatuur, expertmeetings etc. op het gebied van migratieproblematiek en LVB - Samenwerking met Contour de Twern rondom uitbreiden sociale netwerk van kandidaten
	De open, transparante en gelijkwaardige sfeer in het team blijft behouden waarbij alle medewerkers zich geïntegreerd voelen in de organisatie; - Verdeling van taken binnen het team naar kwaliteiten en expertise van de teamleden - Heldere taakverdeling tussen huismeester en begeleidingsteam - Samenwerking met andere steden 013, 076, 030 en 040 intensiveren om kennis en ervaring te delen en gebruik te maken van elkaar expertise	- Q1 hernieuwde SWOT van team en teamleden - Elke week worden er 3 kandidaten besproken in het casuïstiekoverleg 1x per 2 maanden gezamenlijk casuïstiekoverleg met SP013 - Het Vestigingsmanagers overleg vindt minimaal 1x per 2 maanden plaats - Intervisie voor de begeleiders is gerealiseerd	- Begeleiders bereiden de casus voor de bespreking goed voor dmv uitwerken aan de hand van bolletjesschema of voor- nadelen balans - De voorzitter stuurt tijdens het overleg strakker op de tijd, zodat er 45 minuten overblijft voor casuïstiekbespreking - VM plant een structureel gezamenlijk casuïstiekoverleg in met 013 - Een geïntegreerde casuïstiekbespreking organiseren met meerdere steden



	zodat tegelijkertijd daarmee de cohesie wordt versterkt ▪ Casuïstiekbesprekingen optimaliseren zodat het team elkaar kan aanspreken en complimenteren op gedrag en houding in de trajecten ▪ Oog houden voor teambuilding door meer fysieke contactmomenten binnen het team te realiseren		▪ Medewerkers die bij zichzelf een afstand voelen t.o.v. de organisatie nemen zelf initiatief om dit op te lossen ▪ Taakverdeling HM & Begeleiders evalueren en eventueel bijstellen ▪ Aansturen op het herinrichten van intervisie voor personeel ▪ Team luncht gezamenlijk op kantoor
--	--	--	---

JAARPLAN 2022 SPRINGPLANK0031

Ambitie - De grote droom

In het primair proces wordt voor alle dak- en thuislozen in de regio Eindhoven, Tilburg, Den Bosch en Breda perspectief geboden vanuit activering en meedoen naar vermogen. SP0031 is de ondersteunende vestiging voor dit primair proces met de (financiële) administratie, huismeesters, back-office, personeel en communicatie.

Doelen - Vertaling van de ambitie	Strategie - Keuzes die we maken om de ambitie te bereiken	Dashboard - KPI om de voortgang van de strategie te meten	Acties - Acties die uitvoering geven aan de strategie
Doel: Het creëren van stabiliteit, in 2022, bij de vestiging 0031 door een infrastructuur neer te zetten en zo duidelijkheid te creëren voor de collega's die onder 0031 vallen: - Voor de financiële administratie een veiligere informatievoorziening creëren;	Voor de financiële administratie bereiken we de ambities onder andere door een goed werkend (computer) systeem en worden overige collega's hier goed in meegenomen in de route.		Het komen tot een werkend en dekkend computersysteem voor de financiële administratie;

eerst werk.



- Voor de huismeesters het creëren van een uniforme werkwijze van de functie met als belangrijkste component het beheer van al het vastgoed van Springplank. Met als uitgangspunt dat alleen de coördinator huismeester onder 0031 valt; - Voor de back-office staat er in 2022 een team dat ondersteuning biedt aan de verschillende teams met als uitgangspunt dat het primair proces ontzorgt wordt; - Voor personeel staat de werving en selectie en wordt vacatureruimte snel ingevuld. Daarnaast zijn we in staat om personeel te ontwikkelen op inhoud en betrekking. Ook is alle informatie over rechten en plichten van onze collega's terug te vinden in de verschillende handboeken, protocollen en gedragscode. - Voor communicatie is extern het doel het afbreken van de stereotype dakloze middels de campagne "een dakloze is geen dakloze meer". Maar extern winnen is intern beginnen en daarom is het hoofddoel om de interne communicatie dusdanig op te schudden en te innoveren om zo iedereen aan te laten/blijven haken, ondanks de grote groei; - Het ontwikkelen van een goed en ondersteunend ICT proces.	De huismeesters haken aan bij het vastgoedoverleg per stad en denken vanuit daar mee over het vastgoedbeheer.		Te komen tot een overlegstructuur/buddysysteem voor de collega's binnen vestiging 0031.
	De back-office is ondersteunend telefonisch, schriftelijk, per mail aan de verschillende collega's. Dit bereiken ze door de coördinator back-office 1 keer per kwartaal met bestuur, vestigingsmanager en vestigingsdirecteur afstemming te hebben over de gewenste en geleverde ondersteuning op alle eerder genoemde gebieden.		Een vloeiend ICT proces wat bedacht en geïmplementeerd is door een nieuw te werven medewerker zodat alle medewerkers ontzorgt worden op dit gebied;
	Op het gebied van personeel bereiken we dit door: Het bereiken van snelle invulling op het gebied van <u>werving en selectie</u>. De basis is op orde en er is een beeld van wat het effect van nieuwe vastgoed is op de vraag		Het formuleren van KPI's waaraan de vestiging 0031 zich toe moet houden en waar de verantwoordelijkheid richting de andere vestigingen duidelijk is afgestemd;

eerst werk.





	naar personeel. De <u>doorontwikkeling</u> van de loopbaan binnen Springplank zal volgens de Springplank Academy geschieden. Iedere fase van een loopbaan binnen Springplank zal ondersteund worden met verschillende modules. Het Springplank DNA is daar het uitgangspunt in. Alle informatie over hoe te handelen als werknemer en wat je van Springplank kan verwachten is terug te vinden in de <u>verschillende documenten (gedragscode, personeelshandboek, risico-inventarisatie)</u> waar structureel een update voor zal zijn;		
	Bij communicatie is de campagne "een dakloze is geen dakloze meer" gestart en draaiende. Intern bereiken we dit door middel van innovatieve middelen zoals podcasts en inspiratiedagen op basis van het SP DNA;		Het formuleren van budgetten/begroting waarin een duidelijke relatie is van 0031 en de verschillende vestigingen. Voorbeeld: hoeveel FTE is er nodig op alle functies binnen 0031 ter ondersteuning van het primair proces;
	Op het gebied van ICT hebben we iemand		

• **eerst werk.**



	<i>aangenomen die eigenaar is van het ICT vraagstuk binnen Springplank.</i>		
--	---	--	--

• *eerst werk.*