



Strategisch beleidsplan

2026 en verder



Voorwoord

Met trots presenteren wij het strategisch beleidsplan 2026 en verder van Stichting De Welle. In de afgelopen beleidsperiode (2022–2025) hebben wij met volle inzet gewerkt aan het versterken van onze interne organisatie. Het vakmanschap van onze medewerkers stond al stevig, maar is verder aangescherpt. Processen zijn geprofessionaliseerd en geoptimaliseerd, met als bekroning het behalen van het kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk. Een waardevolle erkenning van onze inzet en een passende afsluiting van een intensieve periode van interne ontwikkeling.

Nu is het tijd voor een nieuwe koers. In dit strategisch beleidsplan richten we onze blik nadrukkelijk naar buiten. We willen het sociaal werk nog beter afstemmen op de vragen en behoeften van inwoners, gemeenten en zorgpartners. De maatschappelijke context verandert snel, en De Welle beweegt mee: betrokken, professioneel en toekomstgericht.

Dit beleidsplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met inwoners, gemeenten, partners en medewerkers. Samen bouwen we aan een sterke sociale basis waarin iedereen mee kan doen. We kijken uit naar een periode van verbinding, vernieuwing en versterking van onze maatschappelijke rol.

Laura Westerik
Directeur-bestuurder Stichting De Welle



FOTO MIKE RIKKEN

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Onze organisatie	4
2.1. Missie en visie	4
2.2. Organisatiestructuur	5
3. Meerwaarde van sociaal werk De Welle	6
3.1. Waar ligt de kracht van De Welle	6
3.2. Onze werkwijze	6
3.3. Versterken van de sociale basis	8
4. SWOT-analyse De Welle	9
5. Externe kansen en bedreigingen	10
5.1. Vrijwilligers	10
5.2. Maatschappelijke veranderingen	10
5.3. Politieke en financiële onzekerheid	13
6. Interne uitdagingen	14
6.1. Dienstverlening en projecten	14
6.2. Personeel: kwaliteit behouden en versterken	15
6.3. Procesoptimalisatie en digitalisering	15
6.4. Vooruitblik op de toekomst en samenwerking	15
6.5. Herinrichten van financiële en inhoudelijke verantwoording	16
7. Kwaliteitsverbetering	18
8. Financiën	19
8.1. Reserves en risicomanagement	19
8.2. Landelijke en regionale akkoorden	19
8.3. Fondsenwerving	20
8.4. De impact van sociaal werk	20
9. Hoe gaan we de doelen bereiken	21
Beleids- en organisatiedoelstellingen (2026-2028)	23

1. Inleiding

Het ‘Strategisch Beleidsplan 2026 en verder’ is het vervolg op het ‘Strategisch Beleidsplan 2021-2025’ en richt zich op het sociaal werk van De Welle. Om input op te halen van inwoners, professionals sociaal werk, Raad van Toezicht De Welle, cliëntenraad De Welle, ouderenbonden, Reggewoon en de gemeenten Hellendoorn en Wierden (beleidsmedewerkers en wethouders) hebben we verschillende gesprekken gevoerd. Daarnaast zijn ook de landelijke, regionale en gemeentelijke ontwikkelingen meegenomen.

Gebruikte documentatie voor dit strategisch beleidsplan:

- [Sociale basis versterken, investeren in de toekomst](#)
- [Samen bouwen, strategische visie op maatschappelijk en sociaal domein – gemeente Hellendoorn](#)
- In Wierden doen we het samen, de maatschappelijke agenda – gemeente Wierden
- Movisie, wat werkt bij samenlevingsopbouw – [dossier waarin wetenschappelijke kennis over praktijkervaringen is gebundeld](#)
- Strategisch Beleidsplan 2021-2025 Stichting De Welle

In de bijeenkomsten kwamen drie belangrijke speerpunten naar voren in aanvulling op de speerpunten als vermeld in het Strategisch Beleidsplan De Welle 2021-2025:

- Verder ontwikkelen van wijkgericht werken – versterken van sociale basis.
- Aandacht voor de jongeren in beide gemeenten.
- Voorlichting en bewustwording hoe inwoners zich kunnen voorbereiden op ouder worden.

De gehouden gesprekken en de opgehaalde informatie vormen de basis voor dit Strategisch Beleidsplan voor 2026 en verder. De trends die we beschrijven zijn actuele trends die de medewerkers van De Welle horen en zien in hun dagelijkse werk in de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden.





2. Onze organisatie

Stichting De Welle is een brede welzijnsorganisatie in de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden. Met ruim 50 medewerkers en circa 500 vrijwilligers levert De Welle een maatschappelijke meerwaarde aan inwoners van beide gemeenten zodat iedereen kan meedoen. Onze dienstverlening en de meer dan 4.000 activiteiten per jaar richten zich op jeugd- en jongerenwerk, ouderenwerk, vluchtelingenwerk, vrijwilligerswerk, peuterwerk en wijk- en buurtwerk.

2.1. Missie en visie

Missie

Stichting De Welle levert een bijdrage aan het welzijn van jong en oud, waardoor meer mensen (langer) kunnen meedoen aan de samenleving. De Welle beantwoordt hulpvragen van individuen en groepen adequaat, waarbij verantwoordelijkheid voor de eigen leefsituatie en vergroting van de zelfredzaamheid centraal staan.

Visie

De Welle is er voor alle inwoners die zelfstandig wonen en een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Vanuit lokale betrokkenheid met maximale inzet van vrijwilligers en goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers, zet De Welle zich in voor het versterken van de eigen kracht van inwoners door verbindingen te leggen, innovatie te initiëren en te stimuleren en samen te werken met externe partijen.

De Welle heeft een goede constructieve samenwerking met de gemeenten Hellendoorn en Wierden, waarbij ze het eerste aanspreekpunt is op het gebied van welzijn. Samen met onze opdrachtgevers bepalen we onze doelstellingen en de diensten en activiteiten die daaraan gekoppeld worden en waarvoor we subsidie ontvangen.

De Welle is een stabiele en professionele maatschappelijke organisatie in een continu veranderende tijd. Continuïteit in kwaliteit en flexibiliteit in de bedrijfsvoering zijn hiervoor

noodzakelijk. Inkomsten worden gegenereerd uit zowel structurele als incidentele subsidies vanuit de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden maar ook door fondsenwerving en het aanbieden van commerciële diensten en activiteiten. Medewerkers zijn flexibel inzetbaar en processen worden zo mogelijk verder verbeterd. De cultuur is: 'continu verbeteren'.

2.2. Organisatiestructuur

De Welle heeft een informele organisatiestructuur, naast de formele structuren. De lijnen zijn kort. Er is directe communicatie en informeel overleg tussen medewerkers op alle niveaus.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de algemene gang van zaken vanuit de governance code sociaal werk. Zij fungeert als klankbord voor de directeur-bestuurder. Daarnaast handelt zij namens Stichting De Welle als werkgever voor de directeur-bestuurder.

Directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder valt onder toezicht van de Raad van Toezicht. De directeur-bestuurder is het strategisch boegbeeld en zet de koers uit van De Welle, participeert in diverse netwerken en samenwerkingsverbanden en is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad behartigt de belangen van alle medewerkers van De Welle. Met elkaar streven we naar een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig, gewaardeerd en betrokken voelen, waarin ruimte is voor professionele ontwikkeling, en waarin open communicatie, samenwerking en werkplezier centraal staan. De betrokkenheid en het draagvlak van de medewerkers is hierbij van essentieel belang.

Clëntenraad

De cliëntenraad vertegenwoordigt de gemeenschappelijke belangen van cliënten, deelnemers en vrijwilligers binnen de organisatie. Dit betekent

dat zij opkomt voor zaken die cliënten, deelnemers en vrijwilligers aangaan, zoals de kwaliteit van de dienstverlening en de ondersteuning die wij bieden. Ook spelen ze een rol in de klachtenprocedure voor cliënten, deelnemers en vrijwilligers.

Ondersteunende diensten

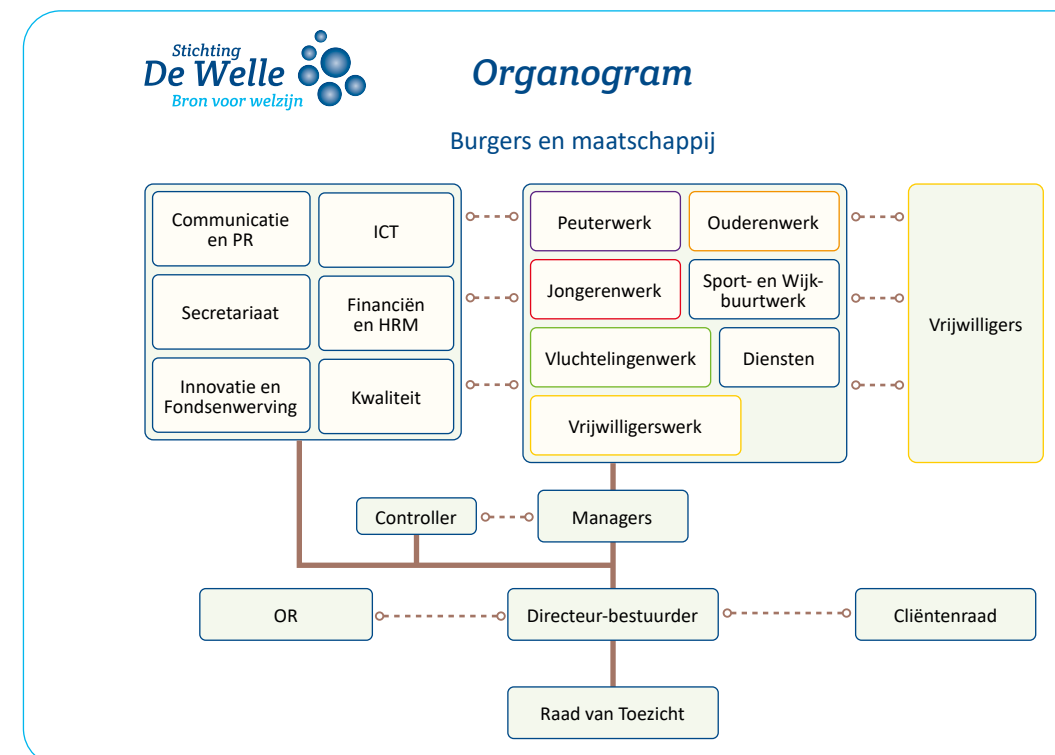
Medewerkers van de ondersteunende diensten vallen hiërarchisch direct onder de directeur-bestuurder en staan ten dienste van de gehele organisatie. Het betreft de diensten HR, secretariaat, financiën, fondsenwerving, communicatie en PR, kwaliteit en facilitaire functies.

Managementteam

Het managementteam (MT) bestaat uit de directeur-bestuurder, twee managers die verantwoordelijk zijn voor hun eigen afdelingen en een controller met expertise op het gebied van financiën, HR en kwaliteit. Het MT werkt nauw samen om de operationele en strategische doelen te behalen. De leden van het MT vallen hiërarchisch onder de directeur-bestuurder. Naast de adviserende rol zijn het stimuleren en coördineren van innovatie en nieuwe ontwikkelingen, en het leidinggeven aan teams en medewerkers belangrijke taken van het MT.

Sociaal werkers

Sociaal werkers werken voor beide gemeenten afhankelijk van hun taak. Er wordt integraal gewerkt vanuit diverse disciplines. Ze geven inhoud aan de doelen en het behalen van de resultaten zoals vastgelegd in de jaarplannen. Ze werken verbindend en hebben de ruimte om hun taken vanuit hun expertise uit te voeren en te verbeteren.



3. Meerwaarde van sociaal werk De Welle

3.1. Waar ligt de kracht van De Welle

De Welle draagt als strategisch partner bij aan bovenstaande principes met concrete activiteiten en dienstverlening. In de jaarplannen die we samen met de gemeenten opstellen, hebben we met name een uitvoerende en faciliterende rol voor het (mede) realiseren van doelstellingen die vanuit gemeentelijk beleid zijn benoemd. Daarnaast vervult De Welle een innoverende rol vanuit de expertise van sociaal werk.

De Welle is o.a. aangesloten bij:

- Sociaal Werk Nederland (landelijke brancheorganisatie)
- Sociaal Werk Twente
- Vosvi (branchevereniging van 24 vrijwilligerssteunpunten en -centrales in Overijssel)

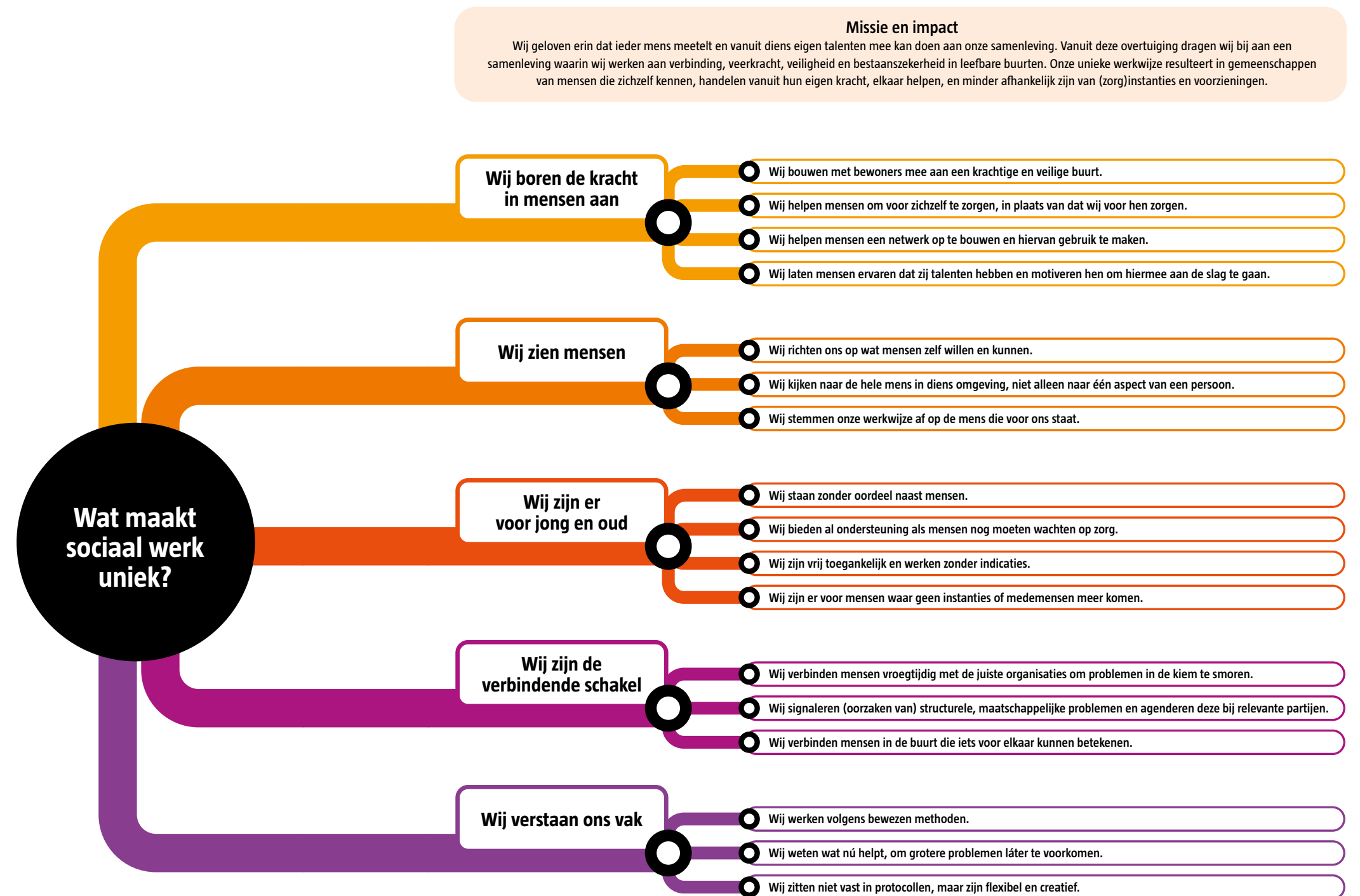
Vanuit deze netwerken denken we op landelijk en regionaal niveau mee met de ontwikkeling van de plannen voor maatschappelijke uitdagingen zoals transformatie van de zorg naar eigen kracht en de uitdagingen in het vrijwilligerswerk. We zijn vertegenwoordigd in diverse regionale overleggen om lokaal de vruchten te plukken van deze samenwerkingsverbanden en het welzijn in de gemeenten een stevig fundament te geven in alle plannen die landelijk en regionaal worden uitgerold.

We versterken de sociale basis door de kracht van mensen aan te boren (zelfredzaamheid) en de kracht van de gemeenschap (samenredzaamheid) in te zetten. We zijn lokaal geworteld in de samenleving en kennen de inwoners. We willen samen met lokale stakeholders en samenwerkingspartners (o.a. Avedan, Evenmens, MEE Samen) bouwen aan een stevige sociale basis in de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden, waar het fijn wonen is voor iedereen.

3.2. Onze werkwijze

- Sociaal werkers zijn laagdrempelig, zonder oordeel en vrij toegankelijk.
- Ze signaleren maatschappelijke problemen en agenderen deze bij relevante partijen.
- Ze werken preventief en flexibel, vaak al voordat formele ondersteuning nodig is.

Het verhaal van sociaal werk



3.3. Versterken van de sociale basis

De sociale basis draait om het versterken van de sociale samenhang en het welzijn in buurten en gemeenschappen. Het is een geheel van formele en informele netwerken, voorzieningen en initiatieven die mensen ondersteunen in hun dagelijks leven.

Wat is de sociale basis?

De sociale basis omvat alles wat mensen helpt om mee te doen in de samenleving: van buurthuizen, vrijwilligerswerk en mantelzorg tot informele netwerken zoals burenhulp. Het is de infrastructuur van onderlinge steun, nabijheid en betrokkenheid.

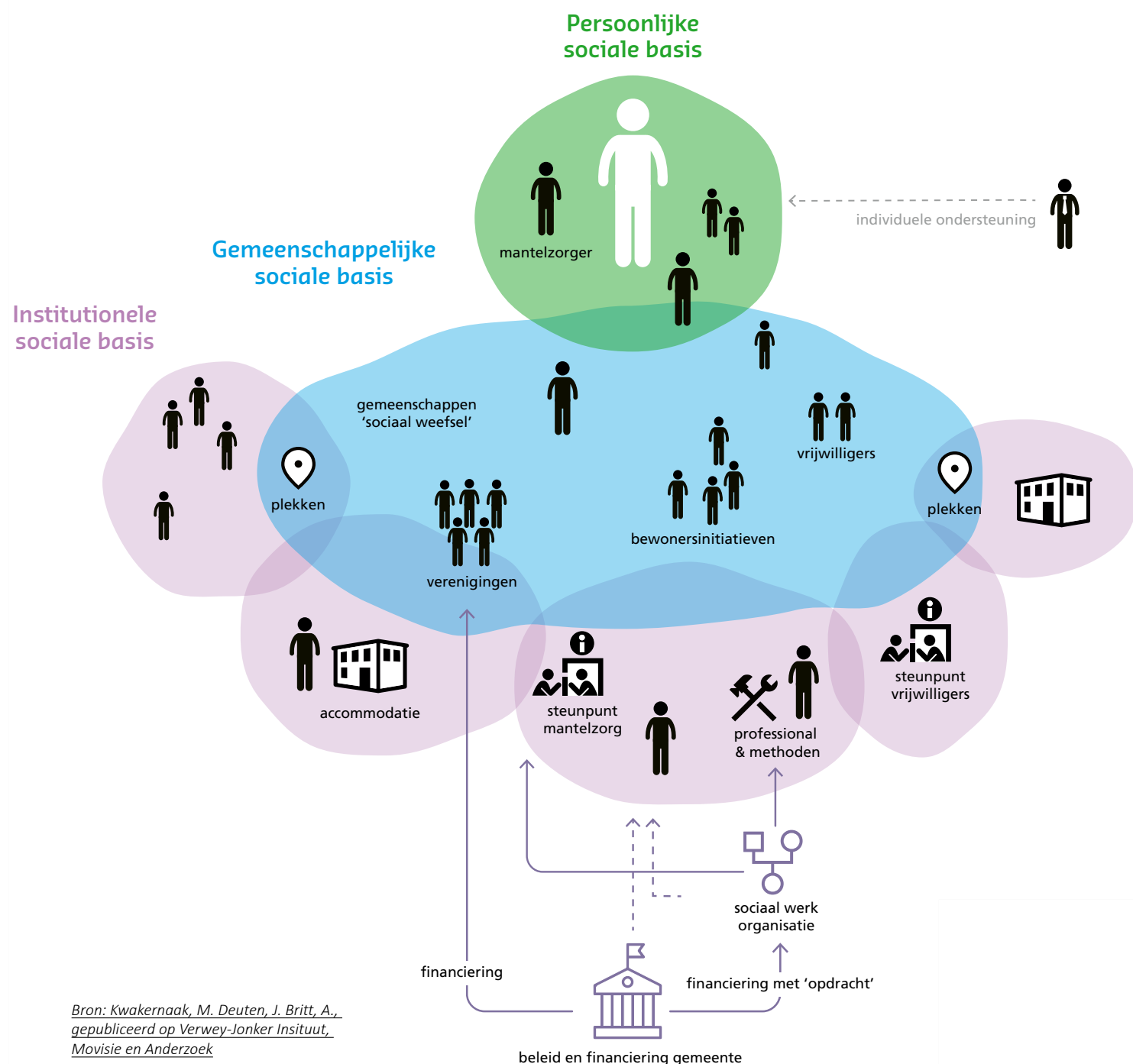
Waarom is het belangrijk?

Een sterke sociale basis voorkomt problemen, bevordert gezondheid en welzijn en versterkt de veerkracht van mensen en gemeenschappen. Het is essentieel voor preventie en het verminderen van druk op professionele zorg.

Belangrijk uitgangspunt: De sociale basis is geen middel om te bezuinigen, maar vraagt om gerichte investering en ondersteuning om inwoners in eigen kracht te zetten en het welzijn te verhogen.

Download voor meer informatie het document:

[De-sociale-basis-versterken-investeren-in-de-toekomst.pdf](#).



4. SWOT-analyse De Welle

Sterktes (intern)

- Sterke lokale verankering en bekendheid
- Breed netwerk van vrijwilligers en samenwerkingspartners
- Laagdrempelige toegang tot ondersteuning
- Flexibele organisatie en betrokken medewerkers
- Ruim aanbod van activiteiten en diensten voor diverse doelgroepen
- Sterk sociaal werk- kwaliteitscertificering

Zwaktes (intern)

- Beperkte personele capaciteit voor innovatie
- Financieel systeem sluit niet (naar wens) aan op de veranderende sociale thema's van gemeenten
- Regicare (CRM-systeem) wordt nog niet optimaal gebruikt
- Overzicht en afstemming blijven uitdagend door veelvoud van activiteiten en diensten

Kansen (extern)

- Toenemende aandacht voor preventie en welzijn
- Samenwerking met andere welzijnsorganisaties, zorg, onderwijs en gemeenten
- Digitalisering van dienstverlening
- Nieuwe subsidiemogelijkheden zoals AZWA (Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord) en fondsenwerving

Bedreigingen (extern)

- Vergrijzing en verandering van inzetbaarheid vrijwilligers
- Snelle maatschappelijke veranderingen en behoeften
- Toenemende complexiteit van hulpvragen
- Politieke en financiële onzekerheid
- Concurrentie op kostprijs van grotere bovenregionale aanbieders

Deze SWOT-analyse vormt het vertrekpunt voor onze strategie, waarbij we onze sterke punten benutten om interne verbeteringen door te voeren en externe kansen aangrijpen om risico's te beheersen.



5. Externe kansen en bedreigingen

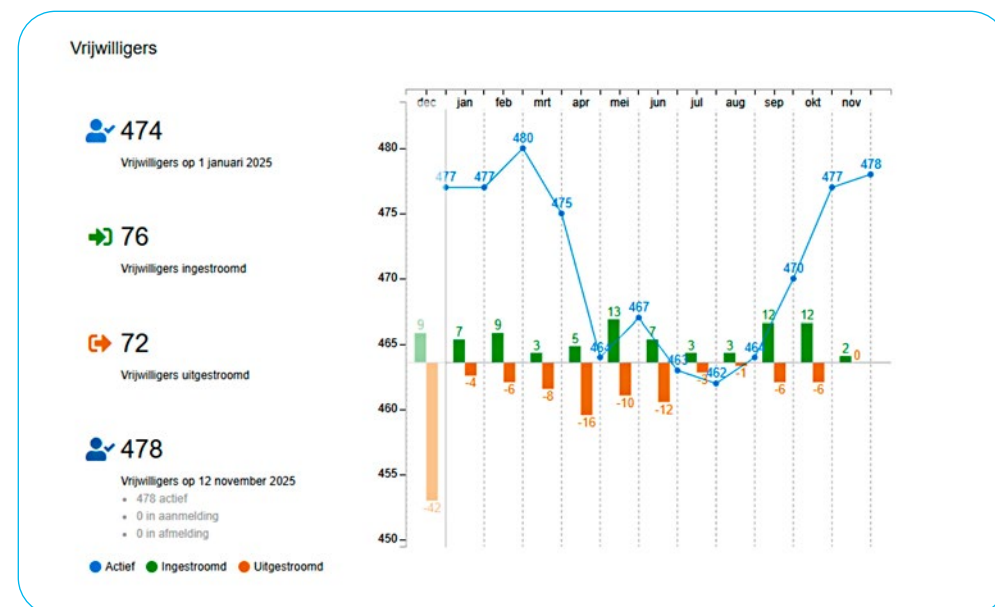
5.1. Vrijwilligers

Onze maatschappij kan niet zonder vrijwilligers en vrijwilligers worden de komende jaren steeds belangrijker. Zij zijn nodig voor het ondersteunen, organiseren en uitvoeren van activiteiten en diensten. Vrijwilligers worden ook steeds vaker ingezet als maatje of bij andere individuele ondersteuningsvragen. Dankzij de inzet van vele vrijwilligers kunnen inwoners van de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden prettiger leven. Zonder vrijwilligers is er geen sociale basis.

Veranderingen in het vrijwilligersbestand van De Welle:

- Werkzaamheden van vrijwilligers veranderen in meer welzijn en ondersteuning op maat en het verrichten van allerlei diensten in de buurt.
- Minder aanmeldingen/belangstelling voor vrijwilligerswerk.
- Vergrijzing van het vrijwilligersbestand.
- Vraag naar inzet van vrijwilligers neemt toe omdat er meer verwacht wordt van eigen kracht inwoners.
- Het is steeds lastiger om vrijwilligers te vinden en te behouden voor structurele inzet.

De Welle heeft een vrijwilligershandboek opgesteld waarbij rekening is gehouden met bovenstaande trends. In dit handboek staat concreet beschreven hoe we de komende jaren vrijwilligers aan ons willen (ver)binden om te voorkomen dat er een tekort ontstaat. Doel is, gezien de dalende trend, om de komende jaren 475 vrijwilligers blijvend aan De Welle te binden voor alle activiteiten.



Vrijwilligersvacaturebank

De vrijwilligersvacaturebank is er voor alle inwoners van de gemeenten Hellendoorn en Wierden. Organisaties kunnen op dit platform hun vrijwilligersvacatures plaatsen. We gaan met inwoners in gesprek die vrijwilligerswerk zoeken en kijken welk vrijwilligerswerk het beste past bij de persoon. Deze vacaturebank wordt vernieuwd en geactualiseerd.

Vanaf 2026 gaan we met maatschappelijke organisaties in gesprek hoe wij onze expertise op het gebied van vrijwilligerswerk verder kunnen inzetten. Wat zijn de behoeften en hoe kunnen we hierop anticiperen of organisaties hierbij ondersteunen. Dit gaat verder dan het matchen van vrijwilligers. Het betreft ook de organisatie van vrijwilligerswerk, de ontwikkeling van vrijwilligersbeleid en hoe vrijwilligers te binden en te behouden.

5.2. Maatschappelijke veranderingen

Eenzaamheid

Mede door de dubbele vergrijzing neemt de eenzaamheid onder inwoners, in aantallen, de komende jaren naar verwachting toe. Ook de individualisering en digitalisering van de samenleving leiden naar verwachting tot meer eenzaamheid onder inwoners met steeds minder kwalitatieve sociale contacten. Dit geldt voor alle inwoners, van jong tot oud. Eenzaamheid blijft ook de komende jaren een belangrijk thema voor De Welle waarbij wij onze expertise met diverse netwerken, externe partners en inwoners willen delen.



De Welle bevordert en stimuleert sociale contacten om de gezondheid en het welzijn van eenzame inwoners te verbeteren. We doen dit door de sociale basis te versterken.

Sociale basis als fundament

De sociale basis van een gemeenschap is het uitgangspunt voor al onze activiteiten. Dit betekent dat we beginnen bij de mensen, de initiatieven en de ontmoetingsplekken die er al zijn. Daar waar noaberschap niet meer vanzelfsprekend is (buurtbewoners kennen elkaar steeds minder goed en er is minder sociale cohesie door het wegvallen van voorzieningen, zoals buurtsupermarkt en bakker) kan De Welle het vlieg wiel zijn en mensen een zetje in de goede richting geven.

Daarbij werken wij vanuit de kracht die in de gemeenschap zelf zit en bouwen verder op bestaande netwerken en verbindingen. In plaats van oplossingen van buitenaf, ondersteunen wij de gemeenschap om deze zelf vorm te geven. Zo creëren we duurzame veranderingen die van binnenuit komen en de eigen regie van inwoners versterken.

De sociale basis richt zich op een 5-tal pijlers:

- Ontmoeten en erbij horen
- Ontplooiing, zingeving en vertrouwen
- Ondersteuning, steun en hulp
- Ontspanning en plezier
- Eigenaarschap, zeggenschap en eigen regie

Zowel in de gemeente Hellendoorn als in de gemeente Wierden hebben we al veel ingericht. Bij alles wat we doen kijken we eerst of we bij bestaande structuren kunnen aansluiten in plaats van nieuwe te creëren. We ondersteunen de wijkverenigingen of organisaties die hulp nodig hebben om eigen kracht in te zetten ten bate van de sociale basis. Met een samenlevingsopbouwer voor beide gemeenten kunnen wij onze ambitie voor het wijk- en buurtwerk nog beter invullen.

De bestaande ontmoetingsruimtes onder beheer van De Welle in de gemeenten Hellendoorn en Wierden worden zoveel mogelijk benut voor activiteiten, ontmoetingen en workshops die de sociale basis versterken. Deze ruimtes worden alleen verhuurd aan organisaties of stichtingen die deze pijlers ook als uitgangspunt hebben.

Kansen van nieuwe financieringsstromen benutten we actief (zie hiervoor hoofdstuk 8- Financiën).

Jongeren

Hoewel we de jongeren al jaren ondersteunen, zien we dat een grote groep jongeren steeds meer problemen heeft op heel diverse vlakken van de sociale basis.

De vijf pijlers van de sociale basis zijn door het jongerenwerk ingericht en blijven de komende jaren belangrijk. Maar we worden geconfronteerd met de nieuwe werkelijkheid en de



Foto: Joep Dikmans

beperkt beschikbare personele inzet die we de komende jaren hiervoor kunnen aanwenden.

We zien binnen het jongerenwerk dat problematiek binnen gezinnen toeneemt. Er zijn voor jongeren onvoldoende mogelijkheden om zelfstandig te wonen. De noodzaak om zelfredzaamheid verder te ontwikkelen of verantwoordelijkheid te nemen voor eigen leven wordt door een deel van de jongeren minder gevoeld.

Steeds meer jongeren kampen met mentale problemen. Het alcohol- en middelengebruik onder de jeugd in Twente ligt boven het landelijke gemiddelde (cijfers GGD Twente). Dit is een zorgwekkende ontwikkeling. Jongerenwerkers voeren steeds vaker 1 op 1 gesprekken, waarbij jongeren worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Ook voor jongeren met mentale problemen is de jongerenwerker vaak een vertrouwenspersoon.

We zien in de gemeente Hellendoorn en de gemeente Wierden een toenemende behoefte onder jongeren aan ontmoeting en contact. Avonden in het jongerencentrum (gemeente Hellendoorn) en de jongereninloop (gemeente Wierden) worden druk bezocht.

Daarnaast nemen vormen van bedreiging en geweld onder en door jongeren toe. Deze maatschappelijke trend is eveneens erg zorgwekkend. Ook in onze gemeenten zien we steeds meer steekwapens onder de jeugd en betrokkenheid, op jonge leeftijd, bij criminele activiteiten. Dit heeft ertoe geleid dat de jongerenwerkers van De Welle altijd in duo's bij activiteiten aanwezig zijn en sinds 2025 met twee personen de straatrondes doen, zodat de veiligheid beter gewaarborgd is. Helaas gaat dit ten koste van het aantal activiteiten. Er zijn goede contacten met BOA's en politie, waarmee deze problematiek besproken wordt en gezamenlijk opgepakt.

Niet alleen op straat en in de wijk, maar ook in digitale netwerken gebeurt veel. De jongerenwerkers proberen zoveel mogelijk online aanwezig te zijn omdat dit veel signalen oplevert. Dit kost ook veel tijd.

Uitbreiding van 1,5 FTE jongerenwerkers is nodig om de dienstverlening op hetzelfde niveau te kunnen voortzetten. In 2026 organiseren we activiteiten met incidentele fondsen en door combinaties te maken met andere teams zoals sportbuurtwerk. In 2027 vragen we voor jongerenwerk extra structurele middelen aan.

Samen koersen op gezond en zelfredzaam ouder worden

Dit uitgangspunt is niet nieuw maar wel actueler en urgenter dan enkele jaren geleden. Landelijk, regionaal en lokaal is hiervoor veel aandacht omdat het betaalbaar houden van ondersteuning en zorg een grote uitdaging is.

Het percentage inwoners van 65 jaar en ouder in de regio Twente ligt hoger dan het landelijke gemiddelde. De groep ouderen wordt groter en de leeftijd stijgt; er is sprake van een zogenaamde dubbele vergrijzing. Hierdoor ontstaan er tekorten in de ondersteuning van en zorg voor ouderen, zowel in geld als in mensen. We moeten daarom, nog meer dan we al doen, inzetten op het bevorderen van een gezonde leefstijl en het versterken van de zelf- en samenredzaamheid van inwoners.

De Welle wil blijven inzetten op een gezonde leefstijl omdat dit kan werken als een hefboom bij de zo gewenste veranderingen in het sociaal domein. Door maximaal in te zetten op bewegen en meedoen ondersteunen we inwoners bij hun maatschappelijke participatie, zodat zij kunnen blijven deelnemen aan de samenleving en minder beroep doen op de formele zorg. We doen dit o.a. door voorlichting te geven en bewustwording te creëren om zich voor te bereiden op het ouder worden. Ook bieden we actief workshops en activiteiten aan.



Naast de structurele subsidies van de gemeente zijn de SPUK/GALA-gelden (specifieke uitkering/Gezond en Actief Leven Akkoord) belangrijke tijdelijke subsidies. De SPUK/GALA-middelen zijn gegarandeerd tot 2026. De resultaten en klanttevredenheid van deze projecten zijn zeer positief. De nieuwe AZWA-regeling (Aanvullend Zorg en Welzijn Akkoord, september 2025) geeft beide gemeenten de mogelijkheid om De Welle ook in 2026 subsidies te verstrekken waarmee wij de huidige beweegprogramma's, welzijnsarrangementen, cursussen Valpreventie en Welzijn op recept, kunnen continueren.

Het is belangrijk dat De Welle deelneemt aan regionale overleggen en participeert in incidentele projecten. Tijd investeren in netwerken met betrekking tot ouderen levert daadwerkelijk informatie op en dragen op termijn ertoe bij om meer voor de inwoners van onze gemeenten mogelijk te maken.

Inclusie en culturele diversiteit

De Welle staat midden in een samenleving die steeds diverser wordt. Wij vinden het belangrijk dat alle inwoners zich gezien, gehoord en ondersteund voelen, ongeacht hun culturele achtergrond, migratiegeschiedenis, religie, genderidentiteit, seksuele oriëntatie of fysieke en mentale mogelijkheden.

In onze dienstverlening streven we naar inclusie door:

- het actief betrekken van diverse doelgroepen bij de diverse activiteiten
- het inzetten van medewerkers en vrijwilligers met verschillende achtergronden
- het aanbieden van toegankelijke communicatie in begrijpelijke taal en waar nodig in meerdere talen
- het signaleren van uitsluiting en het bespreekbaar maken van verschillen

We blijven investeren in bewustwording, training en samenwerking met partners die inclusie bevorderen. Zo bouwen we aan een organisatie die recht doet aan de diversiteit van onze samenleving.

5.3. Politieke en financiële onzekerheid

Ten tijde van het opstellen van dit strategisch beleidsplan is er sprake van aanzienlijke politieke onzekerheid, met name op landelijk niveau. De samenstelling van een nieuw kabinet – bijvoorbeeld een volledig links of volledig rechts georiënteerd kabinet – kan leiden tot wezenlijk andere beleidskeuzes van de overheid. Dit heeft directe gevolgen voor onderdelen van onze dienstverlening die sterk afhankelijk zijn van landelijke en gemeentelijke



beleidsbesluiten, zoals de begeleiding van statushouders en de ondersteuning van Oekraïense vluchtelingen.

Om de financiële risico's die hieruit voortvloeien te beperken, onderhouden wij nauwe contacten met beleidsambtenaren van de gemeenten. Deze korte lijnen stellen ons in staat om snel te schakelen bij nieuwe plaatsingen, veranderende verwachtingen en aanpassingen in werkzaamheden. Daarnaast bekijken we de mogelijkheden om medewerkers van het team Vluchtelingenwerk op andere onderdelen van het sociaal werk binnen De Welle in te zetten, mocht de instroom van statushouders op korte termijn significant afnemen. We stimuleren een flexibele inzet van onze medewerkers, zowel wat betreft locaties als functies, om de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen.

Ook op het gebied van financiering en subsidieregelingen voorzien we veranderingen. Landelijke nieuwe regelingen zoals het AZWA, evenals mogelijke bezuinigingen op gemeentelijke subsidies, kunnen impact hebben op onze dienstverlening aan inwoners. Gemeentelijke subsidies worden doorgaans pas in december of januari vastgesteld, wat het tijdig bijsturen van interne processen bemoeilijkt. Om deze onzekerheid op te vangen, houden wij passende financiële reserves aan. Zie hiervoor ook hoofdstuk 8.1.: Reserves en risicomanagement.



6. Interne uitdagingen

6.1. Dienstverlening en projecten

Bij De Welle staan we midden in de samenleving. Dat betekent dat we voortdurend reflecteren op onze rol en impact. We blijven kritisch kijken naar onze dienstverlening: waar maken we echt verschil of impact? Wat vragen inwoners van ons en wat vraagt de veranderende context van ons als organisatie?

Deze reflectie leidt soms tot moeilijke maar noodzakelijke keuzes. We accepteren dat bepaalde vormen van dienstverlening of activiteiten niet langer passend zijn en ruimte moeten maken voor nieuwe initiatieven die beter aansluiten bij actuele behoeften. Zo blijven we relevant, wendbaar en toekomstgericht.

Elk jaar maken we in samenwerking met de betreffende gemeente een jaarplan om te bepalen welke dienstverlening voor het volgende jaar relevant is en wat we de inwoners kunnen bieden. Deze doelstellingen sluiten aan bij de prioriteiten en thema's die de gemeenten hebben vastgesteld in hun meerjarenbeleid.

Meerjarenbeleid en -subsidies

We willen graag met gemeenten toewerken naar meerjarenplannen en meerjarensubsidie-afspraken om onderstaande redenen:

1. Continuïteit in dienstverlening

Welzijnswerk vraagt om langdurige betrokkenheid bij inwoners, gezinnen en gemeenschappen. Meerjarenafspraken zorgen ervoor dat projecten niet abrupt stoppen door jaarlijkse heroverwegingen. Professionals kunnen vertrouwen opbouwen bij inwoners, wat essentieel is voor preventie en vroegsignalering.

2. Efficiënter en professioneler werken

Bij jaarlijkse plannen gaat veel tijd verloren aan overleg, afstemming en herplanning. Meerjarenafspraken geven ruimte voor langetermijnvisie, innovatie en kwaliteitsverbetering. We kunnen dan ook een beter strategisch personeelsbeleid voeren, zoals het aannemen en behouden van gekwalificeerd personeel.

3. Beter monitoring en evaluatie

Langlopende afspraken maken het mogelijk om effecten van interventies beter te meten en bij te sturen.

6.2. Personeel: kwaliteit behouden en versterken

In tegenstelling tot de landelijke trend ervaart De Welle momenteel geen grote knelpunten in het vinden van gekwalificeerd personeel. Ondanks een toename in natuurlijk verloop ten opzichte van voorgaande jaren, lukt het nog steeds om nieuwe medewerkers aan te trekken met de juiste kwaliteiten en motivatie.

Wel zien we het als een belangrijk aandachtspunt om medewerkers duurzaam te binden en te boeien. Zeker bij functies die gefinancierd worden vanuit tijdelijke subsidies of projectmiddelen, is het van belang om de opgebouwde kwaliteit binnen de organisatie te behouden. Daarom zetten we actief in op het bieden van perspectief aan medewerkers die goed functioneren en flexibel in te zetten zijn, met als doel hen voor langere tijd aan De Welle te verbinden.

Onze aanpak is om nieuwe medewerkers in eerste instantie een jaarcontract aan te bieden. Vervolgens bekijken we op basis van functioneren en beschikbare middelen hoe we hen structureel kunnen inzetten, ook wanneer de financiering jaarlijks fluctueert en niet gegarandeerd is. Op deze manier bouwen we aan een stabiel en kwalitatief sterk personeelsbestand dat flexibel kan inspelen op veranderende omstandigheden, zonder concessies te doen aan de continuïteit en kwaliteit van ons werk.

6.3. Procesoptimalisatie en digitalisering

De afgelopen jaren heeft De Welle veel werk gemaakt van het 'lean' inrichten van processen, zowel in de dienstverlening aan inwoners als in de interne ondersteunende processen. Deze optimalisaties hebben geleid tot meer efficiëntie, betere samenwerking en een hogere kwaliteit van dienstverlening.

De komende jaren zetten we in op verdere digitalisering en automatisering van onze processen. Een belangrijk onderdeel hiervan is de ontwikkeling van een nieuwe website, die gekoppeld wordt aan ons registratiesysteem Regicare en de sociale kaart van gemeenten. Door deze koppelingen beperken we handmatig administratief werk tot een minimum en verlopen gegevensstromen efficiënter. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden voor een digitaal vrijwilligers-

portaal. Hiermee kunnen we vrijwilligers beter informeren, betrekken en ondersteunen, wat bijdraagt aan hun betrokkenheid en inzet.

Ook willen we het mogelijk maken dat maatschappelijke organisaties via de website eenvoudig ruimtes kunnen huren en dat inwoners zich digitaal kunnen aanmelden voor activiteiten, waarbij de gegevens direct worden verwerkt in onze ondersteunende systemen.

We verwachten dat de verdere ontwikkeling van Regicare en onze digitale infrastructuur nieuwe kansen biedt om onze processen nog beter af te stemmen op de behoeften van verschillende doelgroepen.

Digitalisering is daarbij geen doel op zich, maar een middel om onze maatschappelijke impact te vergroten en onze organisatie toekomstbestendig te maken. We blijven aandacht houden voor inwoners die niet digitaal vaardig zijn. De komende jaren is de benodigde informatie daarom ook op papier, via de telefoon of bij de balie opvraagbaar.

6.4. Vooruitblik op de toekomst en samenwerking

De komende jaren staan in het teken van verandering, innovatie en versterking van onze maatschappelijke rol. De Welle wil zich blijven ontwikkelen als een flexibele, toekomstgerichte organisatie die effectief inspeelt op maatschappelijke vraagstukken. Dit vraagt om een organisatie die zowel kostenbewust als innovatief is ingericht.

Om deze ambities waar te maken, is het van belang dat we als organisatie voldoende schaalgröße hebben of sterke samenwerkingsverbanden aangaan. We zien samenwerking als een krachtig middel om onze impact te vergroten, kennis te delen en gezamenlijk te innoveren. Daarbij hechten we waarde aan het behouden van onze lokale betrokkenheid en identiteit.

Binnen het netwerk Sociaal Werk Twente werken we al intensief samen met collega-welzijnsorganisaties aan professionalisering en kennisdeling. Dit netwerk biedt een waardevolle basis voor gezamenlijke ontwikkeling en versterking van het sociaal werk in de regio.

Daarnaast onderzoeken we actief hoe samenwerking met andere brede welzijnsorganisaties, zoals ViaVie Welzijn en Salut, kan bijdragen aan het realiseren van voldoende organisatorische omvang en slagkracht. Deze verkenningen vinden plaats met respect voor ieders positie en in een open, zorgvuldige dialoog. We geloven dat samenwerking op basis



van gedeelde waarden en doelen leidt tot duurzame oplossingen voor complexe maatschappelijke uitdagingen.

Ook binnen bredere regionale verbanden, zoals het netwerk Twente Beter, zien we kansen om samen met zorgorganisaties, gemeenten en andere partners te werken aan een toekomstbestendige sociale infrastructuur. De gezamenlijke regiovisie van Twente Beter benadrukt het belang van samenwerking en innovatie om de zorg en ondersteuning toegankelijk, betaalbaar en kwalitatief hoogwaardig te houden.

De Welle blijft zich inzetten voor verbinding, vernieuwing en versterking van het sociaal domein. We staan open voor nieuwe vormen van samenwerking die bijdragen aan onze missie: het bevorderen van zelfredzaamheid, sociale samenhang en welzijn voor alle inwoners van de gemeenten Hellendoorn en Wierden.

6.5. Herinrichten van financiële en inhoudelijke verantwoording

Om de samenwerking met onze gemeentelijke partners verder te versterken, streven wij ernaar onze financiële administratie zodanig te herzien dat deze beter aansluit bij de informatiebehoefte van de gemeenten.

Vanwege de verwevenheid van de diverse werkzaamheden is het niet haalbaar om per individuele kleinere activiteiten

de uren en kosten te registreren. Daarom onderzoeken wij de mogelijkheid om kosten en uren op thema te registreren per doelgroep, afgestemd op de specifieke wensen van de betrokken gemeenten.

Een belangrijke uitdaging hierbij is dat de thematische indeling per gemeente verschilt en bovendien onderhevig kan zijn aan veranderingen als gevolg van politieke keuzes. Dit vraagt om een flexibele inrichting van onze systemen en processen, waarbij we streven naar een balans tussen maatwerk en uitvoerbaarheid.

Ons doel is om vanaf 2027 structureel inzicht te bieden in de inzet en kosten per afgesproken thema/project. Dit vereist een gezamenlijke afstemming per gemeente over welke output noodzakelijk is en welke gegevens daadwerkelijk van toegevoegde waarde zijn.

Om dit te realiseren, passen wij in 2026 onze interne procedures en inrichting van de financiële administratie aan, zodat deze per 1 januari 2027 is ingericht op het genereren van relevante stuurinformatie per strategisch doel, thema of project. Hierbij staat efficiëntie centraal: we streven naar transparantie zonder onnodige administratieve belasting.

Versterken van impactmeting binnen sociaal werk

Het meten van de maatschappelijke impact van sociaal werk is complex, maar essentieel om de effectiviteit van onze inzet zichtbaar te maken. Binnen het netwerk van sociaal werk Twente onderzoeken wij momenteel welke metho-

dieken en benaderingen hiervoor geschikt zijn. Wij willen hierin geen geïsoleerde aanpak hanteren, maar leren van de ervaringen van andere gemeenten en welzijnsorganisaties die hierin al stappen hebben gezet. Door actief kennis te delen en samen te werken, voorkomen we dat we het wiel opnieuw moeten uitvinden en kunnen we bouwen op bestaande inzichten en bewezen werkwijzen.

Ook de methodiek van impact meten van Sociaal Werk Nederland in het onderzoek van Verweij-Jonker instituut wordt hierin meegenomen om tot een goede methodiek te komen.

Ons streven is om in 2026, samen met gemeenten een verbeterde, werkbare en betekenisvolle manier van impactmeting te ontwikkelen en te implementeren. Deze moet recht doen aan de complexiteit van sociaal werk én bruikbare informatie opleveren voor beleid en verantwoording. Daarbij zoeken we naar een balans in de registratiedruk en de gewenste output.

De maatschappelijke resultaten (impactmeting) worden kwantitatief en kwalitatief gemeten:

- Meetbare SMART-resultaten vanuit Regicare, opgeleverd in dashboards.
- Klanttevredenheidsmetingen.
- Maatschappelijke impactmetingen.

Doorontwikkeling van het registratiesysteem Regicare

In 2025 heeft De Welle het registratiesysteem Regicare geïntroduceerd. Dit systeem biedt uitgebreide mogelijkheden voor het registreren van zowel klantinformatie als managementinformatie. Het vormt daarmee een belangrijke stap in het verbeteren van onze informatievoorziening en het versterken van de sturingsmogelijkheden binnen de organisatie. Gezien de grote diversiteit aan werkzaamheden, van individuele klantcontacten tot groepsactiviteiten, is het een uitdaging om het systeem zodanig te vullen dat alle gegenereerde managementinformatie betrouwbaar en volledig is. In 2026 zetten we in op verdere implementatie en uitbreiding van Regicare. Hierbij is het van belang dat medewerkers voldoende tijd en ondersteuning krijgen om de nieuwe functionaliteiten goed te leren gebruiken. Scholing en begeleiding zijn hierbij cruciaal.

Op termijn biedt Regicare ook kansen voor verdere digitalisering van onze werkprocessen. Denk aan het ontwikkelen van vrijwilligersportalen, automatische koppelingen met de sociale kaart en gemeentelijke websites, en digitale aanmeldformulieren voor activiteiten die direct verwerkt worden in het systeem. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een efficiëntere werkwijze en een betere dienstverlening aan inwoners. Door Regicare stapsgewijs te versterken en uit te breiden, bouwen we aan een toekomstbestendig registratiesysteem dat zowel operationeel als strategisch van meerwaarde is.





7. Kwaliteitsverbetering

Kwaliteitsverbetering staat centraal in onze organisatie. We werken continu aan het verbeteren van onze processen en dienstverlening op basis van feedback van cliënten en medewerkers en het implementeren van best practices uit de sector. Daarnaast spant De Welle zich actief in om het kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk te behouden als erkenning dat wij werken volgens vastgestelde kwaliteitsnormen.

Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland

De kracht van dit label is de focus op het vakmanschap van sociaal werkers. Waar andere kwaliteitslabels zich beperken tot het managementperspectief is dit label vanaf dag één ontwikkeld met ruime aandacht voor het effect van de dienstverlening op het leven van inwoners.

Normen van het kwaliteitslabel zijn in drie hoofdgroepen onderverdeeld:

1. Vakmanschap: Alle normen die te relateren zijn aan kennis, houding, vaardigheden, verantwoordelijkheden en gedrag van de professional.

2. Dienstverlening: Alle normen die met het uitvoerende werk te maken hebben.
3. Organisatie en bestuur: Normen met betrekking tot analyse, strategie, HRM, bedrijfsvoering en cyclisch verbeteren.

Het kwaliteitslabel draagt ook bij aan een sterke positionering binnen het sociaal domein. Het laat zien dat de organisatie serieus werk maakt van kwaliteit en zich onderscheidt van andere aanbieders. Dit is ook vaak nodig voor aanvragen bij grote fondsen of om in de toekomst eventueel mee te kunnen doen bij aanbestedingen of grote projecten.

In september 2025 heeft De Welle met succes de audit doorlopen voor het kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland. We ontvingen een positief advies van de externe auditororganisatie en zijn daarmee officieel gecertificeerd. Tijdens de audit zijn 49 normen getoetst, waarvan 45 volledig zijn behaald en 4 deels voldoen. Voor deze verbeterpunten zijn concrete plannen van aanpak opgesteld, waarmee we de komende jaren gericht aan de slag gaan.



8. Financiën

Om onze strategische ambities voor 2026 en verder te realiseren, is een solide en toekomstgerichte financiële basis essentieel. De Welle ontvangt structurele subsidies van de gemeenten Hellendoorn en Wierden, die de kern vormen van onze financiering. Deze subsidies zijn gekoppeld aan de diensten en activiteiten die we jaarlijks afstemmen in de gemeentelijke jaarplannen.

8.1. Reserves en risicomanagement

De systematiek om het sociaal werk te financieren is de laatste jaren behoorlijk aan het veranderen. Dit heeft organisatorisch grote impact op de bedrijfsrisico's van De Welle. Waar voorheen de loonkosten bijna volledig werden gefinancierd door structurele subsidies van de gemeenten Hellendoorn en Wierden zijn er nu veel meer incidentele of tijdelijke subsidies, zowel vanuit de beide gemeenten als van andere organisaties en instanties.

De Welle beschikt (in 2025) over voldoende financiële reserves die ingezet kunnen worden voor organisatieveranderingen en het opvangen van tijdelijke tekorten. We hanteren een risicomanagementmodel dat jaarlijks wordt geëvalueerd met de Raad van Toezicht, zodat we tijdig kunnen bijsturen op financiële risico's en kansen.

De uitbreiding van onze personele formatie, zoals extra jongerenwerkers en samenlevingsopbouwers, financieren we in eerste instantie uit incidentele en tijdelijke subsidies of fondsen. Dit stelt ons in staat om op korte termijn te anticiperen op urgente maatschappelijke ontwikkelingen, zoals jeugdproblematiek en wijkgericht werken. Op lange termijn streven we structurele financiering na.

8.2. Landelijke en regionale akkoorden

Naast de structurele middelen zetten we actief in op het verkrijgen van aanvullende financiering via regionale en landelijke regelingen, zoals het AZWA (Aanvullend Zorg en Welzijn Akkoord). Dit akkoord stimuleert de transitie van zorg naar gezondheid en welzijn, en biedt kansen voor het sociaal werk om een grotere rol te spelen in preventie, leefstijlbevordering en het versterken van de sociale basis. Samen met de gemeenten kijken we hoe we deze middelen kunnen inzetten om een maximaal effect te behalen voor de inwoners.

Daarnaast zijn we ook frequent in gesprek met vele stakeholders die projecten coördineren of initiëren die binnen onze missie liggen. Denk daarbij aan Twente Beter, Twentse Koers, Buurt als ecosysteem, etc. In grote lijnen beogen de projecten het vergroten van welzijn en eigen kracht van inwoners. Daarbij kijken we in hoeverre we deze projectgelden kunnen inzetten voor de inwoners van onze gemeenten.





8.3. Fondsenwerving

Een andere mogelijkheid om incidentele gelden te ontvangen is fondsenwerving voor gerichte projecten. De Welle wil zich de komende jaren verder ontwikkelen als een fondsenwervende instelling.

Fondsenwerving heeft diverse pijlers:

- Fondsenwerving
- Het werven van donateurs
- Het verkrijgen van nalatenschappen
- Het werven van sponsors

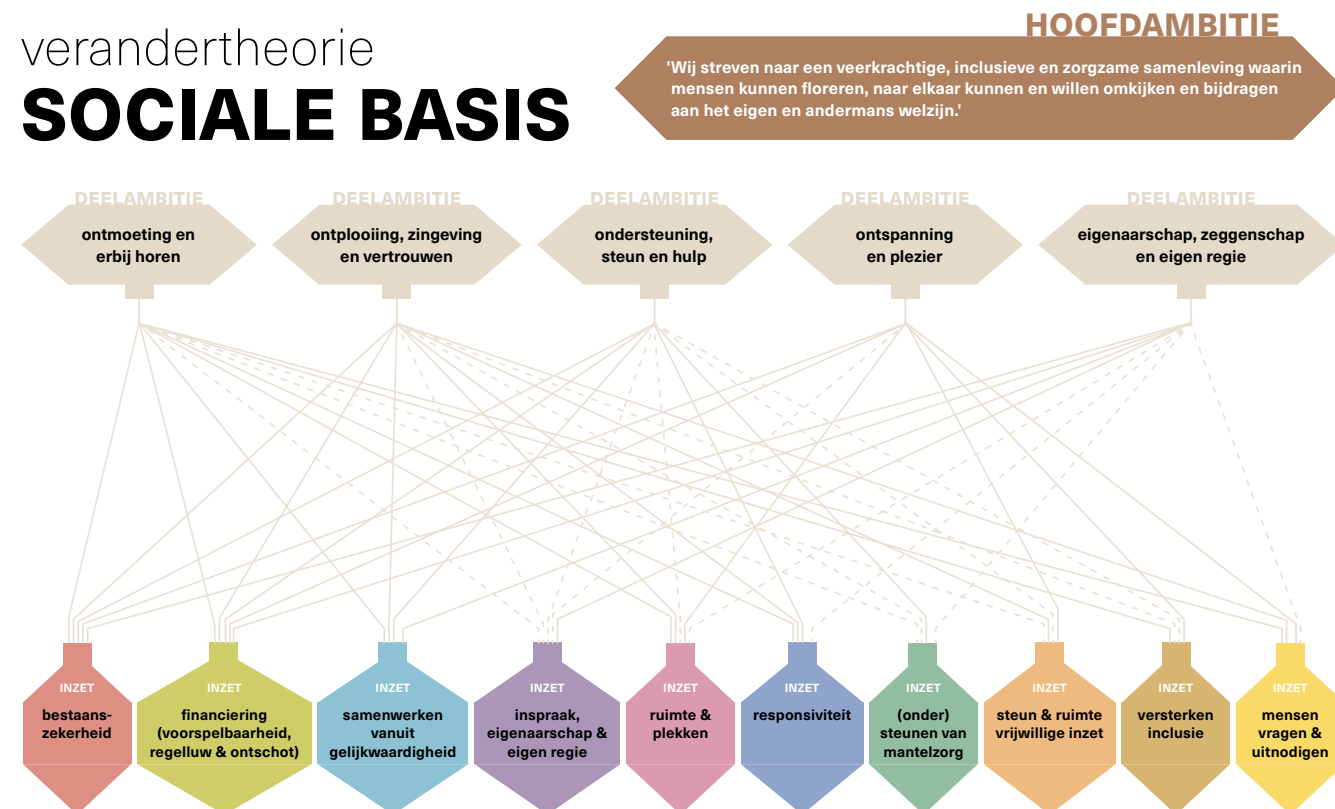
Door fondsenwerving kan De Welle maatschappelijke en innoverende projecten uitvoeren die niet onder de structurele subsidie en de jaarplannen van de gemeenten vallen. Het mobiliseren van middelen stelt ons in staat onze missie verder vorm te geven en meer te doen voor de samenleving, passend binnen de kaders van het strategisch beleid.

8.4. De impact van sociaal werk

Investeren in sociaal werk levert aantoonbare maatschappelijke en financiële baten op. Uit onderzoek blijkt dat elke geïnvesteerde euro in sociaal werk gemiddeld € 1,60 oplevert. Bovendien draagt extra inzet van sociaal werkers bij aan het verminderen van de druk op de zorg en het vergroten van de leefbaarheid in onze gemeenten ([businesscases sociaalwerk.pdf](#)).

Eén extra sociaal werker scheelt ruim 3,5 zorgmedewerkers in 2033 ([Onderzoek: inzet op sociaal werk voor een gezonde arbeidsmarkt – Sociaal Werk Nederland](#)).

Juist in een tijd van schaarste is het belangrijk om hierin extra te investeren.



9. Hoe gaan we de doelen bereiken

Strategie vertalen naar beleids- en organisatiedoelstellingen

De strategie, vastgelegd in dit 'Strategisch Beleidsplan 2026 en verder', is vertaald in beleids- en organisatiedoelstellingen. De onderwerpen, de doelstellingen en de planning zijn hierbij zo concreet mogelijk beschreven en worden per kwartaal geëvalueerd.

+

Beleids- en organisatiedoelstellingen bespreken Raad van Toezicht

De beleids- en organisatiedoelstellingen worden halfjaarlijks geagendeerd voor de Raad van Toezicht, waarbij de voortgang, de financiële middelen en de planning worden gemonitord.

+

Overleg gemeente

In specifieke jaarplannen per gemeente staan de concrete doelstellingen per jaar beschreven en de diensten en activiteiten die daaraan zijn gekoppeld. De resultaten bespreekt De Welle met de betreffende gemeente, zowel inhoudelijk als in cijfers per kwartaal. Ook eventuele bijstellingen worden per gemeente besproken. Voor een goede monitoring zijn zgn. 'dashboards' ontwikkeld zodat er sneller geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd kan worden.



Beleids- en organisatiedoelstellingen (2026-2028)

Onderwerp	Omschrijving	Planning
Jaarplannen per gemeente	Opstellen jaarplan met activiteiten en diensten die met gemeentelijke subsidie worden uitgevoerd om de gemeentelijke doelen na te streven.	Elk jaar
Vrijwilligers	Vacaturebank vernieuwen en actualiseren.	Q1 2026
	Onderzoek naar verdere ondersteuning van maatschappelijke organisaties m.b.t. beleid, coördinatie en werven vrijwilligers.	Q3 2026
	Implementeren advies n.a.v. het onderzoek.	2027
Sociale basis	Werven van financiën/subsidies voor samenlevingsopbouwer.	2026
	Ondersteuning van wijkverenigingen of organisaties door samenlevingsopbouwer om eigen kracht te stimuleren.	2027
Jongeren	Opstellen plan van aanpak om de dienstverlening op het gewenste niveau te houden.	Q2 2026
Gezond en zelfredzaam ouder worden	Deelname aan regionale en lokale projecten: • Projecten vanuit Twentse Koers/Twente Beter. • Projecten vanuit Sociaal Werk Twente en Sociaal Werk Nederland. • Vervolg van activiteiten bewegen en gezonde leefstijl.	2026 en verder 2027/ 2028
Samenwerking/innovatie	Onderzoek naar vorm van samenwerking met meerdere welzijnsorganisaties om een sterke focus te houden op innovatie en effectiviteit/duurzaamheid van eigen organisatie.	2026
Financiële administratie	Aansluiting financiële administratie bij de veranderende wensen. Oriëntatie op een ander systeem/andere leverancier.	2026
	Implementatie nieuwe financiële administratie.	2027
Verantwoording en registratie	Structureel inzicht in relevante stuurinformatie per thema of project. Verandering in proces die zowel voor de gemeente als voor De Welle werkbaar is.	2027
	Verder implementeren en doorontwikkelen Regicare.	2026
Procesoptimalisatie	Realisatie nieuwe website met automatische koppelingen vanuit Regicare m.b.t. activiteiten en vrijwilligersvacaturebank.	Q1 2026
	Na implementatie aansluiting en verdere digitalisering van andere processen: • Vrijwilligersportaal. • Verhuur ontmoetingsruimtes. • Opgave voor activiteiten.	2028 2026 2026
Versterken impactmeting	Verbeteren van impactmeting zodat deze aansluit bij wensen gemeenten: • Analyse (bestaande) methodieken die hiervoor het best werkbaar zijn. • Overleg gemeenten n.a.v. analyse en advies. • Implementeren overeengekomen methodiek.	Q2 2026 Q3 2026 Q4 2026
	Activiteiten m.b.t. fondsenwerving zijn ingericht binnen De Welle en worden uitgedragen.	2028
	Elk jaar een groeiend aandeel van fondsenwerving als financieel resultaat.	2027
Kwaliteitscertificering	Plannen van aanpak implementeren die voortkomen uit het onderzoeksverslag kwaliteitslabel Sterk Sociaal Werk.	Q3 2026



Stichting De Welle (gemeente Hellendoorn)

Constantijnstraat 32a

7442 ME Nijverdal

Tel. 0548-638810

Stichting De Welle (gemeente Wierden)

Dokter G.H. Beensweg 21

7642 CH Wierden

Tel. 0546-571693

www.stichtingdewelle.nl

Peuters



Jongeren



Senioren



Vrijwilligers



Vluchtelingen

