



BELEIDSPLAN HWK

2023-2027

Het plan voor een hernieuwde identiteit van de Huiswerkklas Oude Westen:
Leerondersteuning, mentorschap, examentraining en een inspirerend sociaal-maatschappelijk programma voor meer ontwikkelkansen ten behoeve van onze jongeren in Rotterdam.
Zo kunnen zij op eigen benen nieuwe wegen bewandelen!

1. Inleiding	2
1.1 Voorwoord	2
1.2 Terug- en vooruitblik	2
2. Wat willen we bereiken?	3
2.1 Missie en visie	3
2.2 Onze diensten	3
2.3 Onze waarden	3
2.4 Organisatiestructuur	5
3. Wat gaan we doen?	6
3.1 Leerondersteuning	6
3.2 Begeleiding en stimulatie bij de ontwikkeling van het kind.....	6
3.3 Sociaal-emotioneel programma.....	7
3.4 Examentrainingen.....	7
3.5 Organisatietransitie	8
4. Van beleid naar uitvoering	9
4.1 Monitoring en evaluatie	9
4.2 Proces en projecten.....	9

Bijlage 1. Meerjarenbegroting (MJB)

Bijlage 2. Toelichting MJB

Bijlage 3. Uitvoeringsplan

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

“Kansrijk opgroeien” is de gedachte die ten grondslag ligt aan het ontstaan van de Stichting Huiswerkklas Oude Westen (voortaan: HWK). De HWK vindt het belangrijk dat kinderen kansrijk opgroeien. Al sinds ons bestaan richten we ons op het bieden van persoonlijke ondersteuning bij school- en huiswerk. Hiermee helpen we jongeren om de leerstof beter te begrijpen en werken we preventief aan het bestrijden van leerachterstanden. Wanneer kinderen goede cijfers halen en goed mee kunnen in de klas, dan neemt de kans op het succesvol afronden van de opleiding toe. Het hebben van een diploma draagt bij aan het vinden van een goede baan en bevordert een stabiel leef- en werkritme. Investerings in de vroege levensjaren zijn dus van belang voor de latere kansen in het leven. Helaas is leerondersteuning niet vanzelfsprekend, vooral in de wijken met minder kapitaalkrachtige huishoudens. Voeg daar aan toe dat Rotterdam in de lijst van de armste steden van Nederland te vinden is en dat daarmee de kansenongelijkheid alleen maar toeneemt in het Rotterdamse onderwijs.

Een nieuwe beleidsperiode betekent nieuwe kansen. Tot voor kort lag de focus van de HWK vooral op huiswerkbegeleiding. Wij zijn echter van mening dat bij kansrijk opgroeien ook de sociale en veilige emotionele ontwikkeling hoort. Daarom bieden we jongeren niet alleen een leeromgeving waar ze geconcentreerd aan hun huiswerk kunnen werken, maar ook een sociaal-culturele ontmoetingsplek waar ze van en mét elkaar leren. We zien het als onze opdracht om de jongeren in Rotterdam dié handvatten te bieden die ze nodig hebben om zich goed te kunnen ontwikkelen, óók op sociaal niveau. Hiermee dragen we ons

steentje bij aan de ontwikkeling van kansrijke, zelfredzame jongeren in onze samenleving.

1.2 Terug- en vooruitblik

De nasleep van de Coronacrisis verplichtte de HWK om vanuit crisismanagement te opereren. Door het wegvallen van de bekende structuren ontstonden de volgende vraagstukken: Wie komt er (nog) naar de huiswerkklas? Hoe vol zitten onze klassen? Welke vrijwilligers zijn gebleven? En hoe organiseren we ons werk?

Intern onderzoek leverde nieuwe inzichten op. Met frisse moed en bepaakt met nieuwe inzichten vaart de HWK in de komende jaren een nieuwe koers: tijd voor innovatie!

Zoals hierboven wordt vermeld, heeft de HWK in 2022 onderzoek¹ uitgevoerd naar de dienstverlening en de behoeftes van ouders en leerlingen. Het onderzoek leverde nieuwe aanknopingspunten op. Een duidelijke aanbeveling uit het onderzoek is dat onze dienstverlening op dat moment onvoldoende inspeelde op de wensen binnen de wijk en de gemeente als geheel. Preventief armoede bestrijden en het zorgen voor kansengelijkheid gaat verder dan alleen huiswerkbegeleiding. Het advies was dan ook om de stichting verder te laten groeien. In dat kader kiest de HWK voor een nieuwe visie en strategie. Doel van de vernieuwing is om middels een transitie de komende periode de dienstverlening zowel te verbreden als te verdiepen.

In hoofdstuk 3 en 4 zal dit nader worden toegelicht.

¹ Inzage van dit onderzoek is mogelijk via bestuur@huiswerkklasoudewesten.nl

2. Wat willen we bereiken?

2.1 Missie en visie

“Je hebt een heel dorp nodig om een kind op te voeden”. Niet alleen thuis maar ook andere plekken dragen bij aan kansrijk opgroeien. De HWK vindt dat alle jongeren gelijke kansen moeten krijgen om het beste uit zichzelf te kunnen halen. Daarom is het onze missie om daar een bijdrage aan leveren. Wij bieden jongeren een stimulerende omgeving waar ze op eigen vermogen kunnen werken aan een kansrijke zelfontplooiing.

MISSIE: *Alle jongeren hebben recht op gelijke kansen om zich succesvol te kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving. De HWK draagt hier haar steentje aan bij door vroegtijdig armoede te bestrijden d.m.v. het preventief investeren in de jongeren van Rotterdam, gericht op de zelfredzaamheid.*

Wij hopen hiermee ervoor te zorgen dat de groep jongeren die onze ondersteuning nodig heeft, de gewenste ontwikkeling kan doormaken en zich kan ontplooiën tot goed participerende, Rotterdamse inwoners.

VISIE: *Als stichting zorgen we dat onze jongeren eerlijke kansen hebben en succesvol zijn in hun leven.*

2.2 Onze diensten

Wij realiseren onze missie en visie door middel van de volgende diensten:

- i. structurele ondersteuning bij schoolwerk (leerondersteuning);
- ii. Persoonlijke en groepsbegeleiding en stimulatie bij de ontwikkeling van het kind (mentorschap);
- iii. Het adequaat vergroten van de leefwereld van kinderen (sociaal-emotioneel programma); en
- iv. Verbetering van schoolprestaties (examentrainingen).

Deze vier diensten kunnen ieder afzonderlijk de problematiek nooit voldoende tackelen. Hierom geloven we sterk in het benoemen en verder uitdrukken van onze waarden. De hieronder gekozen waarden zullen we in de komende jaren centraal plaatsen als belangrijke identiteitsaspecten van onze stichting en bepalend laten zijn bij onze strategische keuzes.

Hiermee identificeren we onszelf niet alleen naar de jongeren en hun ouders, maar ook naar onze financiers en onze medewerkers, vrijwilligers en de bestuursleden.

2.3 Onze waarden

1. **Deskundigheid:** Onze organisatie heeft professionaliteit hoog in het vaandel. Dit dragen we uit o.a. via expertise in het bestuur, professionele medewerkers, en zowel kundige als ervaren vrijwilligers. Daarnaast hebben we een planning & control proces met oog voor continue verbetering, en toetsen we onze dienstverlening op kwaliteit en toepasbaarheid.
2. **Inspiratie:** De gehele organisatie werkt vanuit intrinsieke motivatie en dit zorgt voor een inspirerende werkomgeving en het realiseren van een goed doel. Onze leerlingen, ouders en verzorgers worden gestimuleerd met hoop op een succesvolle toekomst. Hiermee zijn we een inspiratiebron voor de omgeving.
3. **Stabiliteit:** Vanuit onze overtuiging dat ons werk belangrijk is, zetten we door ondanks de financiële uitdagingen. Daarmee pakken we onze voorbeeldfunctie naar de Rotterdamse jongeren toe, met als doel hen en de maatschappij weerbaarder te maken.
4. **Toegankelijkheid:** We vinden het essentieel dat de HWK een goede, centrale locatie in de wijk heeft,

werkt met betrokken vrijwilligers en betaalbaar is voor huishoudens met lage inkomens. Daarbij zal het bestuur haar zichtbare rol ook verder oppakken en ontvankelijk zijn voor vragen van onze financiers, ouders en vrijwilligers.

5. **Verbinding:** HWK verbindt leerlingen en zorgt dat ze een goed onderdeel zijn van het collectief, zowel met de wijk Oude Westen, als met Rotterdam en de samenleving. We doen dit door ook als *nexus* op te treden in het veld van onderwijsinstellingen en organisaties die ook gericht zijn op het verbeteren van kansen. We denken over de grenzen van ons eigen kunnen heen en verbinden de jongeren met andere partners in de wijk. Weten wat er speelt en welke initiatieven er zijn is hierbij van belang.



Ook is het nodig dat de HWK bekend is met en voor overige spelers in het sociaal domein. Samen bereiken we meer. We kunnen niet de oplossing van alles zijn, maar we kunnen wel de juiste verbindingen voor de jongeren leggen om ze verder op weg te helpen. Dit doen we door zelf deel uit te maken van een stevig netwerk in Rotterdam.

Figuur 1. De diensten en waarden van de HWK.



2.4 Organisatiestructuur

Het afgelopen jaar lag de focus van de HWK op het verbreden en verder professionaliseren van onze dienstverlening. Het bestuur heeft een intern document vastgesteld – conform de nieuwe strategie - waarin we op een meer gecontroleerde wijze de juiste expertise en capaciteit, zowel in het bestuur als in de organisatie, kunnen organiseren. We hebben hiervoor een bestuursadviseur met expertise op organisatieontwikkeling een vaste plek gegeven in onze bestuurlijke overleggen.

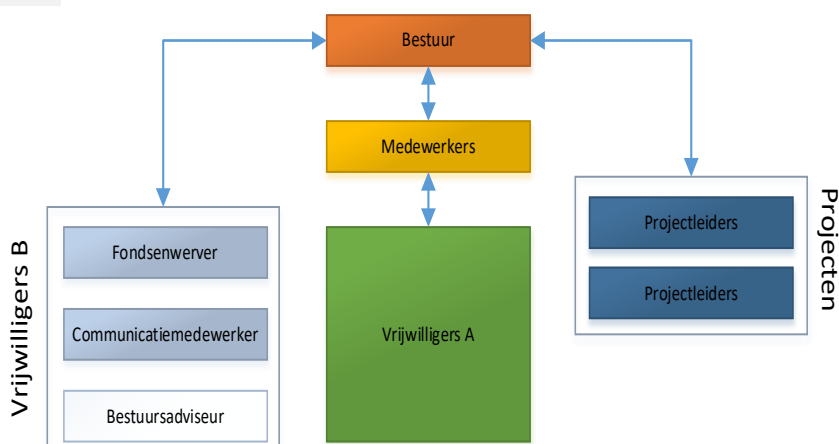
De nieuwe structuur (zie figuur 2) houdt in dat we (i) een nieuw soort vrijwilligers (type B) gaan toevoegen, en (ii) betaalde kracht in de vorm van projectleiders:

Vrijwilligers A zijn er voor onze dienstverlening, en vrijwilligers B zijn er ter ondersteuning van de algehele bedrijfsvoering. Alle vrijwilligers B zullen gekoppeld zijn aan een bestuurslid en het bestuur ondersteunen in de ondersteunende, operationele activiteiten. Dit betekent dat we voor elke portefeuille twee mensen hebben met ervaring en kennis. We hopen hiermee ook een automatische doorstroom te creëren en de werving van nieuwe bestuursleden te faciliteren zonder al te veel continuïteit te verliezen (zie figuur 3).

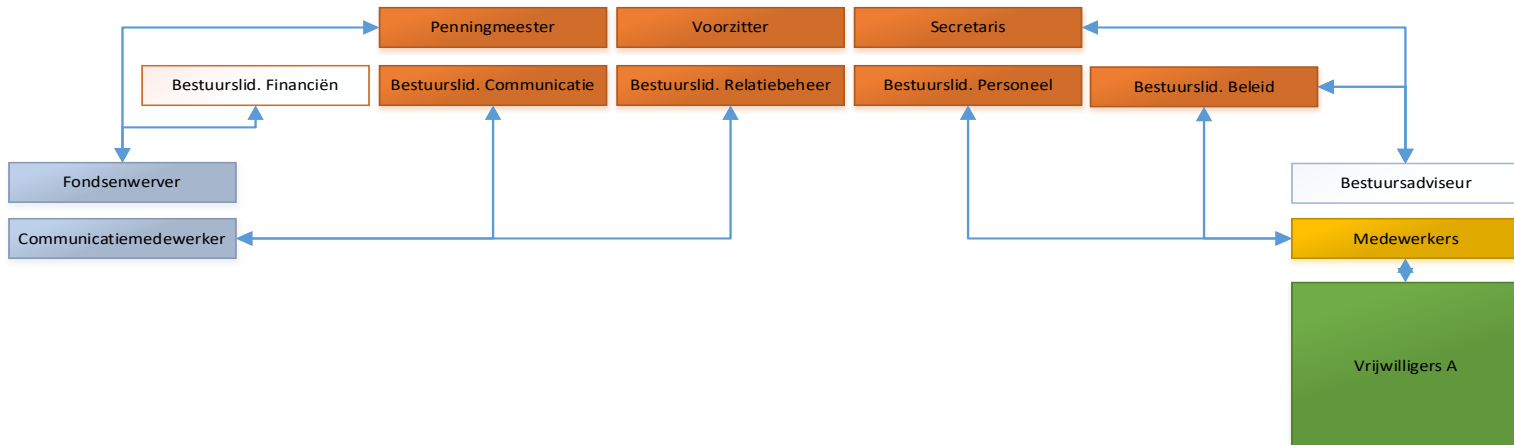


De HWK heeft momenteel twee betaalde medewerkers. We willen om de andere twee diensten mogelijk te maken, twee projectleiders toevoegen. De projectleiders zullen deels bekostigd worden vanuit de subsidie en fondsen die we aanvragen.

Figuur 1. De organisatiestructuur van HWK



Figuur 3. Bestuur en vrijwilligers B



3. Wat gaan we doen?

De voorgenoemde waarden en ambities leiden tot de volgende inzet:



HUISWERKKLAS
OUDE WESTEN

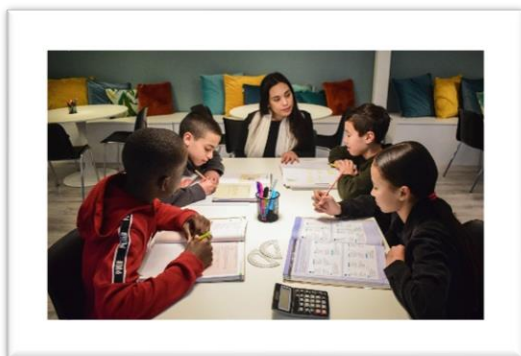


3.1 Leerondersteuning

We zijn goed in het faciliteren van een veilige leeromgeving. Dit doen we al 40 jaar en zetten we voort. Bij ons kunnen jongeren terecht om rustig aan school te werken zonder prikkels van buitenaf. Heel het schooljaar door staan onze vrijwilligers paraat om te helpen. Rekenen, wiskunde, taal; wij bieden het allemaal. Vakinhoudelijke leerondersteuning voor jongeren blijft een van onze kerntaken en professionaliseren we verder. Daar hoort een sterk en betrouwbaar team van vrijwilligers en medewerkers bij die plezier in het werk hebben en een professional op het eigen vakgebied zijn.

3.2 Begeleiding en stimulatie bij de ontwikkeling van het kind

Zelfstandig huis- en schoolwerk maken is niet altijd even gemakkelijk. Hoe bereid je je het beste voor op een toets, of hoe verdeel je al het huiswerk over de week? Leren leren is een kunst op zich. Het is ook niet vanzelfsprekend dat het thuisfront - vader, moeder, broer of zus - je hierbij helpen. Zelf het wiel moeten uitvinden op jonge leeftijd kan knap lastig zijn, en daarom springen we bij. Door met de jongere(n) in gesprek te gaan, verkennen we welke werkvorm goed aansluit bij de hulpvraag. De een heeft baat bij persoonlijk mentorschap, de ander bij groepsbegeleiding. We houden de vinger aan de pols en reiken jongeren tools aan die schoolwerk makkelijker maken.



3.3 Sociaal-emotioneel programma

Goed mee kunnen doen in groepsverband is belangrijk. Het zorgt namelijk voor de juiste aansluiting bij, of verbinding tussen (diverse) leefwerelden. Denk bijvoorbeeld aan de leefwereld van jongeren, die van leerling en leerkracht, of weer een stapje verder tussen de leefwereld van jongeren en de samenleving. Weten hoe het allemaal in elkaar steekt helpt jongeren makkelijker te navigeren en probleemoplossend te functioneren in de samenleving. In de komende beleidsperiode investeren we daarom in het vergroten van de algemene kennis en de sociaal-maatschappelijke vaardigheden van jongeren. We willen jongeren helpen om meer zelfvertrouwen en zelfkennis op te doen. Dit doen we door ons te richten op thema's die horen bij het opgroeien van vandaag de dag. Thema's zoals (online) pesten, omgaan met geld, weerbaarheid en seksuele veiligheid. Maar we doen meer. We willen jongeren ook perspectief bieden door ze voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Werk kan ook leuk of inspirerend zijn. Dromen kunnen uitkomen, ook voor onze jongeren. In de komende jaren gaan we experimenteren met carrièredagen, gastsprekers, workshops en werkbezoeken - voorlichting en kennismaking met relevante onderwerpen die horen bij hedendaagse zelfontplooiing.

3.4 Examentrainingen

De vernieuwing in het aanbod van de HWK is ook te vinden in examentrainingen voor jongeren. Op basis van onderzoek werd duidelijk dat er behoefte is aan extra ondersteuning bij het behalen van goede schoolresultaten. Via gerichte trainingen helpen we jongeren om alvast te wennen aan examenvragen, want oefening baart kunst. Met deze voorkennis is het minder spannend om examens af te leggen. Dit is een nieuw werkterrein voor de HWK. Voor de vrijwilligers en medewerkers is een



belangrijke rol in de uitvoering weggelegd. In de komende beleidsperiode beginnen we via een project met de examentraining. Bij succes wordt dit jaarlijks herhaald.



3.5 Organisatietransitie

De afgelopen jaren waren spannend voor de HWK. Of het nu gaat over de (nasleep van de) Coronacrisis of de krimp in de gemeentebudgetten, het was alleszins een turbulente periode. Toch was het ook leerzaam. Met de kennis van nu zijn we ons bewuster van onze sterktes en zwaktes. Tevens is het tijd om onze aandachtspunten te adresseren. Daarom gaan we in de komende jaren innoveren en experimenteren. We willen toe naar 1) meer aansluiting bij de behoefte van onze doelgroep en 2) een verbreding van onze dienstverlening.

Toch slaan we door middel van vooronderzoek, pilots en projecten een nieuwe weg in en beoordelen we gaandeweg op basis van de evaluaties of de beoogde vernieuwingen waardevol en duurzaam zijn. Hier hoort ook de verdere professionalisering van de HWK bij. Het gaat om zaken zoals relatiebeheer, communicatie en bedrijfsvoering. Op deze terreinen vergroten we onze aandacht. Daarmee waarborgen we de kwaliteit en dienstverlening van de stichting. Het bestuur speelt hierbij een belangrijke rol. Dit vraagt namelijk van het bestuur om visionair en conform onze eerder genoemde waarden te werk te gaan. Ook zullen we kijken wat de nieuw ingeslagen weg betekent voor de identiteit en manier van werken van de HWK, en het herformuleren van haar naam (te lanceren rond eind 2023).

4. Van beleid naar uitvoering



Om in de komende vier jaar gericht aan de gestelde beleidsdoelen te werken, stelt de HWK jaarlijks een uitvoeringsplan op waarin we al onze activiteiten concreet benoemen.

De meerwaarde van een jaarlijks uitvoeringsplan is dat de HWK enerzijds kortcyclisch te werk kan gaan, en anderzijds toch aan strategie-uitvoering kan doen. Er wordt voortgebouwd op de inzichten uit voorgaande jaren en bijgestuurd waar nodig. Op die manier zorgen we voor samenhang tussen de activiteiten en intensiveren we op de terreinen die extra aandacht vragen.

Het bestuur pakt dit op door jaarlijks een uitvoeringsplan uit te werken dat gekoppeld is aan het voorgestelde beleidsplan. Het uitvoeringsplan geldt voor een periode van 12 maanden en wordt unaniem door het bestuur vastgesteld. We zullen de uitvoeringsplannen delen met alle partijen die het ons mogelijk maken meer kansengelijkheid te bieden aan de jongeren van Rotterdam.

4.1 Monitoring en evaluatie

De HWK geeft tweejaarlijks een monitor uit. Elk jaar registreert de HWK gegevens van de ingezette acties. Na een periode van twee jaar wordt een tussentijdse balans opgemaakt via de tweejaarlijkse monitor. Aan het eind van de beleidsperiode wordt opnieuw een monitor uitgevoerd over de laatste twee jaren. Met behulp van de monitor wordt inzichtelijk of de ingezette acties aan de beleidsdoelen hebben bijgedragen.

Om niet volledig afhankelijk te zijn van de tweejaarlijkse monitor, zal de HWK ook

evaluaties uitvoeren om tussentijdse effecten of voortgang te toetsen. Dit is bijvoorbeeld meer van toepassing wanneer het een pilot betreft.

4.2 Proces en projecten

Zoals eerder is aangegeven gaan we onze dienstverlening vormgeven aan de hand van vier vaste taken: *leerondersteuning*, *sociaal-emotioneel programma*, *mentorschap* en *examentraining*. Voor de eerste twee taken zullen we momenteel procesmatig te werk gaan. M.b.t. leerondersteuning hebben we genoeg expertise opgebouwd dat we van mening zijn dat we alleen vijf tot zeven strategisch gekozen *Key Performance Indicators* (KPI's) moeten vaststellen waar we op kunnen sturen. Onze tweede dienst is in de afgelopen jaren sporadisch uitgevoerd. Echter, onze huidige medewerkers hebben aangegeven hier een grote rol in te willen spelen. We vertrouwen dan ook als bestuur op hun bekwaamheid en expertise om een jaarlijks programma op te stellen en deze met de jaren te professionaliseren.

De laatste twee diensten zijn relatief nieuw en we merken als stichting op dat we momenteel onvoldoende kennis in huis hebben. Hierom kiezen we ervoor om deze projectmatig op te starten en verder te ontwikkelen. We voorzien een hoog slagingspercentage in de acquisitie naar gelden en het aantrekken van fanatieke projectleiders die ons kunnen ondersteunen in het opzetten van iets prachtigs. We zullen beide projecten ook als apart vermelden in onze meerjaarlijkse begroting, en jaarlijks door middel van een separate projectbegroting.

