

Standaardformulier publicatieplicht ANBI Algemeen

1

Algemene gegevens instelling

Naam

Nummer Kamer van
Koophandel

Contactgegevens. Vul minimaal 1 van de velden Adres, Telefoonnummer of E-mailadres in.

Adres

Telefoonnummer

E-mailadres

Website (*)

RSIN (**)

Actief in sector (*)

In welke landen is
uw instelling actief? (*)

Aantal medewerkers (*)

Betaalde personeelsleden in gemiddeld aantal fte gedurende het boekjaar.

Aantal vrijwilligers (*)

Vrijwilligers die zich regelmatig (meer dan 3 keer per jaar) inzetten voor uw instelling.

Statutair bestuur van de instelling

Voorzitter

Secretaris

Penningmeester

Algemeen bestuurslid

Algemeen bestuurslid

Overige informatie
bestuur (*)

Doelgroepen (*)
(meerdere opties mogelijk)

☐

Algemeen publiek

☐

Alleenstaande ouders

☐

Analfabeten

☐

Chronisch zieken☐☐

☐

Gedetineerden☐

☐

Gemeenschappen☐

☐

Kinderen☐

☐

Mensen met een beperking☐☐☐

☐

Natuurgebieden☐☐

☐

Patiënten

☐

Slachtoffers van geweld☐

☐

Slachtoffers van oorlog☐☐☐

☐

Vluchtelingen☐☐

☐

Wildlife☐

(*) Optioneel veld, niet verplicht (**) Buiten Nederland gevestigde instellingen moeten het RSIN-nummer verplicht invullen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling. It features ten sets of three parallel lines: a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. These lines are evenly spaced vertically across the page, providing a guide for handwriting practice. The left edge of the paper has a slight shadow, suggesting it's part of a bound notebook.

[illegible][illegible]

Op welke manier en aan welke doelen worden de verkregen inkomsten besteed?
 Als uw instelling vermogen aanhoudt, vul dan in waar en op welke manier dit vermogen wordt aangehouden (bijvoorbeeld spaarrekening, beleggingen etc).

Url van het beleidsplan
 Vul de link in waar het beleidsplan te vinden is.

--

Beloningsbeleid

Beloningsbeleid voor het statutaire bestuur, voor de leden van het beleidsbepalend orgaan en voor het personeel (bijvoorbeeld CAO of salarisregeling).

Activiteitenverslag

Noem de activiteiten die zijn uitgevoerd.
 Of vul bij de volgende vraag de url in naar het activiteitenverslag, of de url naar het jaarrekening als daarin de activiteiten van het betreffende boekjaar duidelijk zijn beschreven.

Url van het activiteitenverslag. Vul de link in waar het activiteitenverslag te vinden is.

--

Passiva

	2019	2020
Continuïteitsreserve	€	€
Bestemmingsreserve	€	€
Herwaarderings- reserve	€	€
Overige reserves	€	€
	+	+
	€	€
Bestemmingsfondsen	€	€
Voorzieningen	€	€
Langlopende schulden	€	€
Kortlopende schulden	€	€
	+	+
Totaal	€	€

Geef hier een
toelichting bij de
balans of vul de url
naar de jaarrekening
in als hier een
toelichting in is
opgenomen.

Baten

Baten als tegenprestatie voor levering van producten en/of diensten (omzet)

€

€

Subsidies van overheden

€

€

Subsidies van andere instellingen zonder winststreven

€

€

Overige subsidies

€

€

+

+

Baten van subsidies

€

€

Baten sponsorbijdragen

€

€

Giften en donaties van particulieren

€

€

Nalatenschappen

€

€

Bijdragen van loterijinstellingen

€

€

Overige giften

€

€

+

+

Giften

€

€

Financiële baten

€

€

Overige baten

€

€

+

+

Som van de baten

€

€

Lasten

Inkoopwaarde van geleverde producten (kostprijs)

€

€

Verstrekke subsidies & giften

€

€

Aankopen en verwervingen

€

€

Communicatiekosten

€

€

Personeelskosten

€

€

Huisvestingskosten

€

€

Afschrijvingen

€

€

Financiële lasten

€

€

Overige lasten

€

€

+

+

Som van de lasten

€

€

Saldo van baten en lasten

€

€

Toelichting

Geef hier een toelichting bij de staat van baten en lasten of vul de url naar de jaarrekening in als hier een toelichting in is opgenomen.

Url van de jaarrekening
Vul de link in naar de jaarrekening als u deze ook hebt gepubliceerd.

--

Stichting Dordrecht Sociaal

Kamer van Koophandel: 89483057
RSIN: 864995933

Bestuurders

Naam Theunissen, An
Geboortedatum 23-10-1977
Datum in functie 14-03-2023 (datum registratie: 14-03-2023)
Bevoegdheid Alleen/zelfstandig bevoegd
Aanvang (huidige) bevoegdheid 01-01-2026

Per 8 juni 2026 wordt deze bestuurder uitgeschreven uit het handelsregister

Naam Bosma, Anke
Geboortedatum 27-05-1967
Datum in functie 01-01-2024 (datum registratie: 20-06-2024)
Bevoegdheid Alleen/zelfstandig bevoegd
Aanvang (huidige) bevoegdheid 01-01-2026

Per 8 juni 2026 wordt deze bestuurder uitgeschreven uit het handelsregister

Naam Dohmen, Didier Jan Pieter Balthazar Willem
Geboortedatum 13-09-1970
Datum in functie 18-05-2026
Bevoegdheid Alleen/zelfstandig bevoegd
Aanvang (huidige) bevoegdheid 18-05-2026

Per 18 mei 2026 wordt deze bestuurder ingeschreven in het handelsregister

Naam Benschop van, Catharina Christina
Geboortedatum 15-04-1989
Datum in functie 12-06-2026
Bevoegdheid Alleen/zelfstandig bevoegd
Aanvang (huidige) bevoegdheid 12-06-2026

Per 12 juni 2026 wordt deze bestuurder ingeschreven in het handelsregister

Beloningsbeleid Stichting Dordrecht Sociaal

Stichting Dordrecht Sociaal handelt bij haar beloningsbeleid in overeenstemming met de statuten en de geldende wet- en regelgeving voor Algemeen Nut Beogende Instellingen (ANBI).

De bestuursleden van Stichting Dordrecht Sociaal ontvangen geen beloning voor hun bestuurswerkzaamheden. Zij verrichten hun taken onbezoldigd. Bestuursleden kunnen uitsluitend aanspraak maken op vergoeding van redelijkerwijs gemaakte onkosten die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van hun functie, voor zover dit in overeenstemming is met de statuten.

De dagelijkse en uitvoerende werkzaamheden van de stichting worden grotendeels verricht door professionals. Deze professionals ontvangen een passende, marktconforme vergoeding die in redelijke verhouding staat tot de aard, omvang en verantwoordelijkheid van de werkzaamheden en past binnen de financiële mogelijkheden en doelstelling van de stichting.

Daarnaast werkt Stichting Dordrecht Sociaal met vrijwilligers. Vrijwilligers ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden, maar kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding van gemaakte onkosten of, indien van toepassing, een vrijwilligersvergoeding binnen de wettelijke kaders.

De stichting beoogt met haar beloningsbeleid te waarborgen dat geen sprake is van privé-belangen, bovenmatige beloningen of winstoogmerk, en dat alle middelen primair worden ingezet ten behoeve van de doelstelling van de stichting.

Werkkader

Samen werken aan veerkrachtige inwoners en wijken



Dit werkkader helpt ons om



Richting te houden

Met de groei en ondersteuning van het **gehele systeem** centraal.



Samen te werken

Met een **gezamenlijke aanpak** met inwoners, collega's, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en partners in de wijk.



Ruimte te benutten

Om binnen duidelijke kaders zo **vrij** mogelijk te kunnen werken.



Elke dag te leren

Door een **reflectieve werkpraktijk**, gevoed door praktijk en gezamenlijke ervaringen.

Onze kernopdracht



Duurzame groei

We helpen inwoners **vaardigheden en gedrag** ontwikkelen om sterker te worden, om op lange termijn volwaardig mee te kunnen doen.



Eigen kracht en netwerk

We werken vanuit de **eigen kracht** en talenten van de inwoner, en betrekken hun **eigen omgeving**. We doen het samen, ook met partners, en staan naast de inwoner.



Veerkrachtige wijken

Iedereen moet zich veilig en thuis kunnen voelen in de wijk. We versterken de **kracht van de buurt** in lijn met de gedachte van **positieve gezondheid**.



Bestaanszekerheid als fundament

Zonder een **steverige basis** kun je niet verder bouwen aan je leven.

Ons kompas



Er zijn als het nodig is

We zijn makkelijk te vinden **in de wijk**, we kennen de buurt en de mensen zodat inwoners zich gehoord en begrepen voelen.



Breder kijken dan de vraag

We zien het **hele systeem** en **alle leefgebieden**, en werken aan duurzame oplossingen die écht passen bij hun leven.



De inwoner centraal stellen

Wij ondersteunen, coachen en denken mee. De inwoner heeft de regie. We **kijken samen naar wat wél kan** en sluiten aan bij wensen, talenten en mogelijkheden van de inwoner.



Oplossingen op maat bieden

Elke situatie is anders, dat betekent dat we soms buiten de gebaande paden **durven** te denken en doen.



Samenwerken aan blijvend verschil

We willen dat onze hulp echt iets verandert, samen met de inwoner, een plan dat bij ze past, hun situatie verbetert, helpt nieuw **gedrag en vaardigheden** aan te leren, en veerkracht versterkt.



Continu leren & ontwikkelen

Leren zit in alles wat we doen. We leren door te doen (70%), van en met elkaar (20%) en door trainingen (10%). We leren als persoon, als team en als organisatie, met behulp van data uit de praktijk.

Werkkader

Samen werken aan veerkrachtige inwoners en wijken

Onze basishouding



Denk vanuit
de inwoner



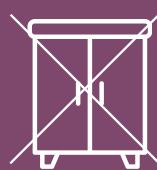
Luister en
vraag door



Normaliseer



Denk in
oplossingen



Blijf
betrokken
tot er een
oplossing is



Wees het
gezicht



Verbindt
partners

Onze (huidige) organisatie

Werken samen
vanuit de wijk

Bundelen & ontwikkelen
expertise



*Je kunt meerdere rollen
tegelijk hebben

*Je leert zowel horizontaal
(vanuit je expertise) als
verticaal (vanuit je wijk)

*In ontwikkelteams zetten we
expertise in om mee te
ontwikkelen aan
maatschappelijke opgaven
Dordrecht Sociaal breed

*Sommigen werken dedicated
vanuit één wijk, anderen
werken stedelijk

MT Dordrecht Sociaal

Bestuur Dordrecht Sociaal



Implementatieplan '26-'27

werkkader Dordrecht Sociaal



Er te zijn als het nodig is



Breder te kijken dan de vraag



De inwoner centraal te stellen



Oplossingen op maat bieden



Samen te werken aan blijvend verschil



Continu te leren & ontwikkelen

Wat gaat er gebeuren, en wanneer?

Wat hebben we hiervoor nodig?

Wie wordt hierbij betrokken?

Dit kompas geeft richting aan onze ambitie als Dordrecht Sociaal. Als we deze ambitie naast onze dagelijkse realiteit leggen, zijn we op de goede weg, maar is er ook best nog wat voor nodig.

Daarom dit plan, met concrete actiepunten die we gezamenlijk gaan uitvoeren om zo nog beter onze (maatschappelijke) ambitie te kunnen waarmaken en nóg meer in samenhang te werken.

We weten ook dat er al ontzettend veel gebeurt binnen Dordrecht Sociaal m.b.t. de uitvoering van dit kompas. Hier willen we op voortbouwen met actiepunten die volgen op de pagina's hierna.

De actiepunten zijn onderverdeeld in thema's die door 1 of meerdere kartrekkers gestuurd zullen worden - die elk natuurlijk de samenwerking opzoeken binnen Dordrecht Sociaal.

Alle kartrekkers komen eind 2025 bij elkaar om de haalbaarheid & prioriteiten met elkaar af te stemmen. Alles kost gewoon tijd & geld, dus we moeten realistisch bepalen wanneer we wat kunnen doen.



Huisvesting

Matthijs Riemens
Linda Verhagen



Leren & Ontwikkelen

Carmen van Veen
Nathalie Paardekoper
Hanneke Cromheecke



Data-gestuurd

Joost Hartog



Communicatie

Linda Verhagen



ICT

Matthijs Riemens
Linda Verhagen



Organiseren

Anne Scheening
Renske Zweistra
Koen Brand

Kartrekker

Neemt het voortouw op een specifiek thema (zoals communicatie, ICT, huisvesting).

- Zorgt voor voortgang en sturing binnen het thema.
- Organiseert en leidt een kernteam met relevante collega's.
- Betrekt expertise waar nodig, maar is niet verantwoordelijk voor alle uitvoering.
- Signaleert knelpunten en koppelt terug aan opgavemanager en teammanager.

Teammanager

Verbindt het implementatieproces met de operationele teams en gebieden.

- Zorgt dat de plannen en veranderingen landen in de dagelijkse praktijk.
- Houdt zicht op inzet en belasting van medewerkers in kernteams.
- Signaleert uitvoeringsknelpunten en bewaakt werkbaarheid.



Implementatieplan

werkkader Dordrecht Sociaal



Er zijn als het nodig is

We zijn makkelijk te vinden in de wijk, je ziet ons op straat, bij mensen thuis, op scholen, etc. We kennen de buurt en de mensen.

We gaan eropuit, leggen contact en luisteren oprecht. Stellen verdiepende vragen om de onderliggende behoeften te begrijpen, ook bij eenvoudige vragen. We zorgen dat inwoners ons makkelijk kunnen benaderen, zonder gedoe, en voorkomen zo dat kleine problemen groot worden.

- **Huisvesting:** Strategisch huisvestingsplan, waarin onder andere aanbod, gebruik, beheer en samenwerking met externe partners afgestemd wordt, met als doel om zichtbaar en flexibel te kunnen werken.
- **Leren & ontwikkelen:** Het vergroten van vakmanschap met betrekking tot 'er zijn als het nodig is'.
- **Data-gestuurd:** We gebruiken gegevens en verhalen om te zien of inwoners ons weten te vinden, wanneer ondersteuning nodig is en of die tijdig op gang komt. Vanuit onze basishouding, nabij, betrokken en doorzettend, blijven we in beeld tot er een oplossing is en leren we wat werkt om bereikbaar en betrouwbaar te zijn.
- **Communicatie:** Doorlopend bewoners, medewerkers en partners op de hoogte brengen over wat er waar gebeurt.
- **ICT:** Tijd en plaats onafhankelijk overal te kunnen werken, inloggen, printen, etc.

Hoe volgen we dit?

- **Impact (inwoners):** We volgen of inwoners ons tijdig weten te vinden en of onze ondersteuning aansluit bij hun behoefte. Cijfers over bereik, wachttijden en doorlooptijd koppelen we aan ervaringen uit gesprekken.
- **Medewerkers:** Teams bespreken regelmatig instroom- en doorstroomcijfers, duiden samen wat deze betekenen voor hun bereikbaarheid en werkwijze, en vertalen dit naar verbeteracties in het gebied.
- **Partners:** Met ketenpartners en de gemeente bespreken we periodiek hoe onze gezamenlijke inzet bijdraagt aan een toegankelijke basis. Duurzame Groei biedt hierbij handvatten om gezamenlijk te leren van casuïstiek en trends.



Implementatieplan

werkkader Dordrecht Sociaal

? Breder kijken dan de vraag

We zien het **hele huishouden**, het **netwerk** en **alle leefgebieden**, en werken aan **duurzame oplossingen** die **écht passen** bij hun leven.

We werken steeds meer **preventief**. Zo kunnen we op tijd **schakelen**, **gedrag** helpen veranderen en **bijdragen** aan duurzame verbetering van de kwaliteit van leven.

- **Huisvesting:** –
- **Leren & ontwikkelen:** We ontwikkelen een gezamenlijke manier van werken waarin we alle leefgebieden meenemen en ze in samenhang benaderen.
- **Data-gestuurd:** We brengen gegevens over leefgebieden en signalen samen om beter te begrijpen wat er achter een vraag schuilgaat. Door te luisteren, door te vragen en te verbinden zien we patronen in de leefwereld van inwoners en kunnen we vroegtijdig en integraal ondersteunen.
- **Communicatie:** Medewerkers moeten elkaar makkelijk kunnen vinden. Preventieve hulp-informatie zichtbaarder voor bewoners.
- **ICT:** Informatie over de inwoner makkelijker en veilig met elkaar kunnen delen.
- **Organisatie:** Losse thema's in samenhang organiseren en passend maken in dagelijkse realiteit.

Hoe volgen we dit?

- **Impact (inwoners):** We volgen of we erin slagen de vraag achter de vraag te herkennen en samen met de inwoner te werken aan structurele oplossingen. We leggen signalen over oorzaken en context vast en bespreken die in team- en gebiedsreflecties, zodat we doorontwikkelen op hoe contextueel (en systeemgericht) werken bijdraagt aan blijvende resultaten.
- **Medewerkers:** Professionals analyseren signalen uit de wijk, koppelen die aan data uit Tick en Growpad, en bespreken in teamverband wat ze zien gebeuren in buurten en netwerken.
- **Partners:** Binnen Duurzame Groei delen we deze inzichten met partners om vroegtijdig samen te handelen en patronen te herkennen die om structurele oplossingen vragen.



Implementatieplan

werkkader Dordrecht Sociaal



De inwoner centraal stellen

Wij ondersteunen, coachen en denken mee. De inwoner behoudt waar mogelijk de regie. We kijken samen naar wat wél kan en sluiten aan bij de behoeften, talenten en (on)mogelijkheden van de inwoner.

- **Huisvesting:** aansluiten op plekken waar de inwoner al komt
- **Leren & ontwikkelen:** We leren om het groeipad van de inwoner als fundament leidend te maken in onze aanpak.
- **Data-gestuurd:** We koppelen de ervaringen van inwoners, o.a. via Vertelpunt, Tick en Growpad, aan buurt- en teamgegevens. Door te luisteren en vanuit gelijkwaardigheid te werken, leren we van cijfers én verhalen wat voor verschillende inwoners het meest betekenisvol is
- **Communicatie:** Communicatiestrategie meer afstemmen op behoefte van inwoners.
- **ICT:** Clientportaal waar client zelf meer regie heeft.

Hoe volgen we dit?

- **Impact (inwoners):** We volgen hoe inwoners hun groei, regie en tevredenheid ervaren via Vertelpunt en Growpad, aangevuld met verhalen uit de praktijk.
- **Medewerkers:** Teams leren praktijkgestuurd door samen te reflecteren op feedback van inwoners en die te koppelen aan resultaten. Zo ontstaat inzicht op wat werkt, op maat, in verschillende situaties.
- **Partners:** Met partners in Duurzame Groei bespreken we patronen in tevredenheid en groei, zodat we gezamenlijk de kwaliteit van onze ondersteuning kunnen verbeteren.



Implementatieplan werkkader Dordrecht Sociaal



Oplossingen op maat bieden

Elke situatie is anders, dat betekent dat we soms **buiten de gebaande paden** denken en doen.

We gebruiken onze kennis en ervaring om de **beste oplossing** te vinden. We nemen de tijd om de situatie helder te maken, zodat mensen minder schaamte of stress voelen.

- **Huisvesting:** -
- **Leren & ontwikkelen:** Waar systemen niet lijken te passen op wat nodig is, passen we de systemen aan op de situatie, niet andersom.
- **Data-gestuurd:** We gebruiken gegevens en reflecties uit de praktijk om te zien welke vormen van (individuele of collectieve) ondersteuning het verschil maken. Zo versterken we wat werkt, verbeteren we wat beter kan en doen we wat nodig is, met ruimte voor professionele afweging en maatwerk.
- **Communicatie:** Veel meer successen & ervaringen delen.
- **ICT:** ?

Hoe volgen we dit?

- **Impact (inwoners):** We volgen of inwoners duurzame resultaten ervaren van de gekozen ondersteuning, minder herhaalde vragen, meer stabiliteit en perspectief.
- **Medewerkers:** Teams reflecteren op casussen: wat werkte, wat niet, en waarom? Deze leerpunten gebruiken we om onze handelingsruimte en samenwerking te versterken.
- **Partners:** Binnen Duurzame Groei oefenen en leren we samen met partners hoe we maatwerk en preventie nog beter vormgeven. Door samen te reflecteren groeit ons vakmanschap in het dagelijks werk.



Implementatieplan werkkader Dordrecht Sociaal



Samenwerken aan blijvend verschil

We willen dat onze inzet **blijvend verschil** maakt. Daarom werken we **samen** met het gehele netwerk aan het verbeteren van de **situatie**, het versterken van **vaardigheden** en het ontwikkelen van **gedrag**. Zo bouwen we aan duurzame groei en voorkomen we dat mensen terugvallen – met **blijvende betrokkenheid** zolang dat nodig is.

- **Huisvesting:** –
- **Leren & ontwikkelen:** We leren om vanuit een coachende rol gedrag en vaardigheden te versterken en verder te ontwikkelen, en dit samen met het gehele netwerk te doen.
- **Data-gestuurd:** We brengen inzichten van inwoners, professionals en partners samen tot één lerende beweging. Door data (van meerdere organisaties) te koppelen aan verhalen (van professionals en inwoners) bouwen we aan een organisatie die leert, reflecteert en bijdraagt aan positieve impact op maatschappelijke opgaven in de stad.
- **Communicatie:** Medewerkers en managers faciliteren in wat zij nodig hebben om het werkkader & kompas te kunnen doorleven en uit te kunnen leggen aan anderen.
- **ICT:** Data-uitwisseling makkelijk en veilig maken (intern & extern).
- **Organisatie:** Werken in samenhang faciliteren binnen Dordrecht Sociaal. Samenwerking met samenwerkingspartners afstemmen.

Hoe volgen we dit?

- **Impact (inwoners):** We volgen of inwoners verbeteringen ervaren in hun leefomgeving en of onze gezamenlijke inzet bijdraagt aan de maatschappelijke opgaven van de stad.
- **Medewerkers:** Teams gebruiken stedelijke dashboards en gebiedsreflecties om inzicht te krijgen in trends en effecten, en bespreken hoe hun werk bijdraagt aan het grotere geheel.
- **Partners:** We werken met ketenpartners binnen Duurzame Groei aan één gedeeld beeld van impact en maatschappelijke resultaten. Via Mooi Sociaal sluiten we aan bij regionale kennisontwikkeling en versterken we zo het vakmanschap in Dordrecht



Implementatieplan

werkkader Dordrecht Sociaal



Continu leren & ontwikkelen

Leren is geen extra taak, maar een vanzelfsprekend onderdeel van alles wat we doen. We leren vanuit de praktijk: wat werkt, wat anders kan en waarom. Niet om beter te 'moeten' worden, maar om samen steeds slimmer, effectiever en met meer plezier te werken.

We doen dat als individu, als team en als organisatie – steeds met oog voor wat de praktijk ons laat zien. Daarbij leren we vooral door te doen (70%), van en met elkaar (20%) en via gerichte trainingen (10%).

Zo bouwen we bewust aan een lerende organisatie waarin ontwikkelen vanzelfsprekend is, omdat leren, groeien en werken één geheel vormen.



Implementatieplan

werkkader Dordrecht Sociaal



Organiseren

*Dit ondersteunt alle kompas-onderdelen

Om dit alles mogelijk te maken, kunnen we bepaalde dingen anders/beter organiseren, in structuur, capaciteit en werkwijze.

We vullen onze huidige **organisatiestructuur** (oftewel, inrichting van functies, taken en rollen) verder in met als doel expertises beter te bundelen én meer in samenhang te werken over de verschillende labels en teams heen. Zo creëren we logische verbindingen tussen vakmanschap, data en maatschappelijke opgaven.

Daarnaast maken we **werkcapaciteit** inzichtelijker: we willen weten wat we van medewerkers vragen, hoe dit zich verhoudt tot de dagelijkse praktijk, en hoe we daarin realistisch en ondersteunend kunnen sturen. Dit vraagt om transparantie in inzet, taakverdeling en prioritering - ook in relatie tot dit implementatieplan.

Ook richten we **teams** en **overlegstructuren** zo in dat leren & ontwikkelen een vaste plek krijgt en hier voldoende **tijd & ruimte** voor is. Daarnaast krijgt ook **data** een vaste plek hierin.

We organiseren lokaal vanuit **Dordrecht sociaal** en sluiten regionaal aan bij **Mooi Sociaal**. Hierin is **lokaal leidend**, maar moeten we verder goed ontdekken hoe Dordrecht Sociaal en Mooi Sociaal elkaar optimaal kunnen **aanvullen** en **versterken**.

Cultuur gaat over hoe we ons **gedragen**, niet over mooie woorden. Binnen Dordrecht Sociaal werken we met verschillende (werk)culturen – en dat is oké. Elke subcultuur heeft z'n eigen kracht. Maar als we beter willen samenwerken als **één geheel**, moeten we ook samen bepalen wat voor houding en gedrag we wél overal willen zien. Dat betekent niet dat alles hetzelfde moet worden. Verschil mag blijven bestaan. Maar we willen wél duidelijk maken wat we van elkaar mogen verwachten in hoe we **samenwerken**, **communiceren** en **keuzes maken**.

Hoe volgen we dit?

- **Tevredenheid over samenwerking** binnen en tussen teams
- **Ervaren duidelijkheid** over rollen en taken
- **Werkdruk** en haalbaarheid van taken
- **Ervaren ruimte** voor leren en ontwikkelen
- **Mate van invloed** op prioritering en taakverdeling
- **Gebruik en nut** van **data** in het werk
- **Vertrouwen** in de organisatie en in elkaar
- **Ervaren cultuur**
- **Aansluiting** tussen lokaal en regionaal werken
- **Ervaren ondersteuning** vanuit structuur en overlegvormen