

STICHTING
**DIENSTVERLENING
CUIJK**

WONEN, WERK & ACTIVITEITEN

Samen wonen, samen leren, samen werken in het hart van Cuijk

Visiedocument



KONINKLIJKE LEDER-EN DRJFRIEMENFABRIEK

M. B. REGOUIN

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Visie gedreven werken	4
Uitvoeringsvisie	8
Kernwaarden	13
Tot besluit.....	14
Vastgestelde visie	15



Inleiding

Vlak achter de Maasdijk, in het hart van het Noord-Brabantse Cuijk, bevinden zich de studio's en werkplekken van Stichting Dienstverlening Cuijk (SDC). De oude Koninklijke Leder- en Drijfriemenfabriek M.B. Regouin dient als basis. SDC ondersteunt mensen met een beperking en/of psychische kwetsbaarheid bij wonen, leren en werken.

In totaal wonen er 41 mensen die begeleiding krijgen van SDC, in studio's die verdeeld zijn over 6 gebouwen op loopafstand van elkaar. Bijna 100 mensen werken als assistent medewerker in de lunchroom De Looierij, wasserij, bakkerij De Looierij, winkel Mooi van ons, boerderij, het Huis van Cuijk of nemen deel aan activiteiten in de Talentfabriek en bij Teejater.

De organisatie is in 2015 opgezet om mensen met passende begeleiding zo inclusief mogelijk te laten wonen en werken op basis van PGB financiering, WLZ onderaanneming en WMO. Inclusie en participatie zijn de basisuitgangspunten waarmee deze eigentijdse middelgrote organisatie is opgezet. Daarmee sluit de werkwijze van de organisatie aan op de visie 2030¹ van de VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland).

Na een onstuimige periode van opstart, corona en groei, is het nu tijd om de organisatie in rustig vaarwater te krijgen. Dat betekent om te beginnen financiën en bedrijfsvoering goed op orde krijgen. Maar we willen vooral dat bewoners², assistent medewerkers zich kunnen ontwikkelen en zo gewoon mogelijk mee kunnen doen in de samenleving. Daarnaast zijn wij ons bewust van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in de komende jaren en voorzien we ook dat er steeds meer druk komt op beschikbare middelen voor de zorg van mensen met een beperking of psychische kwetsbaarheid.

Werken vanuit de VGN visie betekent het bieden van *eigentijdse dienstverlening*. Het op orde krijgen van zaken en je voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen betekent werken aan een *toekomstbestendige organisatie*. De komende jaren gaan we ons dus richten op de ontwikkeling naar een eigentijdse en toekomstbestendige organisatie.

Het is de ambitie om van SDC een voorbeeldorganisatie te maken voor begeleiding van mensen met een beperking of een psychische kwetsbaarheid. Daarvoor dient als basis de eerder genoemde VGN visie. In deze notitie staat uitgewerkt hoe SDC zich wil gaan ontwikkelen.



¹ www.vgn.nl/visie2030

² Mensen die in een studio van SDC wonen en begeleiding krijgen van SDC

Visie gedreven werken

In een snel veranderende wereld is het belangrijk dat mensen vanuit een breed gedragen visie kunnen handelen. Als de visie goed wordt doorleefd is het veel makkelijker om vanuit eigen autonomie te handelen. In een steeds complexere samenleving, die sterk wordt gedomineerd door een overvloed aan informatie vanuit social media, generatieve AI en een mix van feiten en meningen, is het juist belangrijk dat je als medewerker een stevig fundament hebt om vanuit te handelen. Het hebben van een breed gedragen en doorleefde visie helpt dan om het juiste pad te kiezen. Daarom hebben we ervoor gekozen om niet alleen een visie uit te werken, maar ook een uitvoeringsvisie. Hiermee geven we aan waar we voor staan, maar ook hoe we daar richting aan willen geven. De visie en de uitvoeringsvisie vormen het fundament voor de concrete plannen en acties die eruit moeten gaan volgen.

Missie

Bij SDC ondersteunen we - in het hart van Cuijk - mensen met een beperking en/of een psychische kwetsbaarheid bij wonen, leren en werken, zodat ze een betekenisvol leven ervaren en naar vermogen meedoen in de samenleving.

Visie

“Samen wonen, samen leren, samen werken in het hart van Cuijk”, dat is ons uitgangspunt. Samen met je familie en vrienden, samen met elkaar, samen met vrijwilligers, samen met de professionals van SDC en samen met buurtgenoten en ondernemers. Want alleen als we het echt samen doen, kunnen we optimale, eigentijdse en toekomstbestendige begeleiding bieden en kan iedereen zo volwaardig mogelijk participeren in de samenleving. Ook als je een beperking hebt heb je recht op een leuke plek om te wonen en te werken, waar je het echt naar je zin hebt en waar je zo zelfstandig mogelijk je eigen leven kunt leiden. Om dat te kunnen moeten mensen de mogelijkheid hebben om zichzelf te blijven ontwikkelen. Persoonlijke ontwikkeling, behoud van vaardigheden of het beperken van het verval ervan, is de kerntaak van de organisatie. Om de mensen die door SDC worden ondersteund optimaal te helpen bij hun ontwikkeling, zullen professionals en vrijwilligers van SDC zich ook moeten blijven ontwikkelen.

SDC wordt een ontwikkelorganisatie, midden in de samenleving en biedt ondersteuning en zorg waar dat nodig is.



Nu en in de toekomst

Mensen die bij SDC wonen, wonen in een studio met een eigen keukenblok en een eigen badkamer. In het woongedeelte kunnen ze lekker chillen en bezoek ontvangen en er is voldoende ruimte voor een comfortabel bed in het slaapgedeelte. Natuurlijk kun je ook gebruik maken van de gezamenlijke keuken of woonkamer. De studio's zijn in bestaande gebouwen in het hart van Cuijk gemaakt, dus er is veel variatie.

Bij SDC kun je op veel verschillende plekken werken en op allerlei niveaus. Je kunt kiezen voor een vaste werkplek of voor wat meer variatie in de week. De lunchroom behoort tot de grotere lunchrooms in Nederland en wordt dagelijks door vele gasten bezocht. In de wasserij wordt de eigen was verwerkt maar ook die van verschillende bedrijven uit de regio. De koekjes uit de eigen bakkerij vinden gretig aftrek en in de winkel in de winkelstraat worden ambachtelijke hout- en textielproducten gemaakt en verkocht. Meedoen in de samenleving, zoals het werk bij het Huis van Cuijk. Bij de Talentfabriek en Teejater worden mensen geactiveerd en ondernemen ze samen activiteiten die aansluiten bij hun ontwikkelingsbehoefte op gebied van zelfredzaamheid, sociale vaardigheden en (mentale)gezondheid.

SDC is primair een *ontwikkelorganisatie* die zorg biedt waar mensen dat nodig hebben. Iedereen bij SDC wordt ondersteund bij haar of zijn persoonlijke ontwikkeling. Het maakt niet uit of je bij SDC woont, assistent medewerker bent, vrijwilliger of een betaalde baan hebt. Om eigentijdse en toekomstbestendige begeleiding te bieden zal iedereen zich moeten ontwikkelen binnen de persoonlijke mogelijkheden en aansluitend bij de behoefte en de wensen. Door SDC als ontwikkelorganisatie te profileren nemen we een voorschot op maatschappelijke ontwikkelingen, zoals een toenemend tekort aan arbeidskrachten en de druk op de zorgkosten. Als mensen minder afhankelijk zijn van zorg, hoeven we ook minder zorg te organiseren en kunnen we de kosten zo laag mogelijk houden. Het bieden van toekomstbestendige zorg betekent dat we inzetten op persoonlijke ontwikkeling en gebruikmaken van innovaties om de best mogelijke ondersteuning te bieden, nu en in de toekomst.

Dat betekent ook dat je zelf doet, wat je zelf kan doen. Zo houd je regie over je eigen zelfstandige woonplek. Samen met vrienden, kennissen en familie kijk je waar zij je bij kunnen ondersteunen. Daarnaast staan de professionals en vrijwilligers van SDC voor je klaar om je te ondersteunen bij zaken die je (nog) niet zelf kunt. We werken ontwikkelingsgericht. Dat wil zeggen dat we proberen om mensen vaardigheden aan te leren, zodat ze in de toekomst meer dingen zelfstandig kunnen doen. **We dagen mensen uit en inspireren ze, maar we overvragen ze niet. Groei met de grootst mogelijke kleine stapjes.**



Ondersteuningsvisie

De *ondersteuningsvisie* van SDC bestaat uit drie pijlers die staan op een fundament van *financiële gezondheid*. Alleen een financieel gezonde organisatie heeft bestaansrecht in de toekomst. De pijlers op dit fundament zijn *Persoonsvolgend*, *Ontwikkelingsgericht* en *Inclusiegericht*.

Pijler 1 – Persoonsvolgend

We gaan uit van de persoonlijke *behoefte*. Wat heeft iemand nodig om goed in zijn vel te zitten, dat is voor iedereen anders. Daarbij kijken we ook naar *talenten*, waar iemand goed in is of wat iemand makkelijk leert. Natuurlijk houden we daarbij rekening met de eigen *wensen*, wat zou iemand willen en leuk vinden.

Pijler 2 – Ontwikkelingsgericht

Ieder mens blijft zijn hele leven leren. We onderscheiden drie vormen van ontwikkeling; *nieuwe vaardigheden leren*, *behouden van vaardigheden* of het *beperken van verval van vaardigheden*. Dat doen we op gebied van *zelfredzaamheid*, *sociale vaardigheden*, *werknemersvaardigheden* en *vakvaardigheden*.

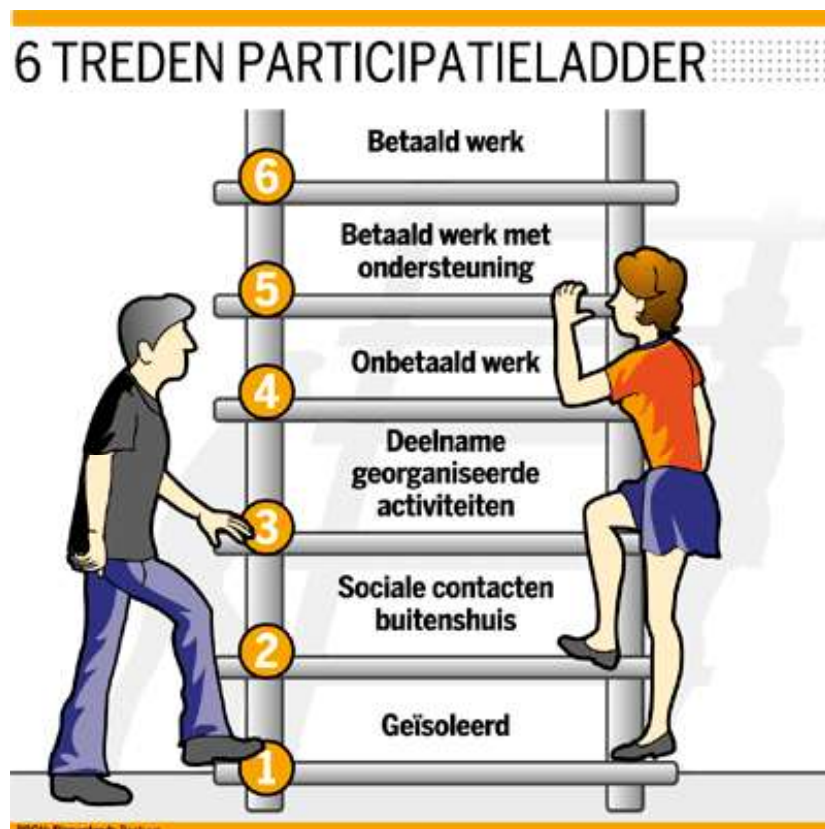
Pijler 3 – Inclusiegericht

Zo “gewoon” mogelijk werken en wonen in de samenleving. Een betekenisvolle bijdrage leveren op een manier die aansluit bij de behoefte, wensen en talenten van mensen.



Participatieladder

Bij SDC wonen en werken mensen met verschillende beperkingen en kwetsbaarheden, die ook maken dat er een grote verscheidenheid aan activiteiten en leerdoelen is. De *participatieladder* helpt ons om richting te geven aan het ontwikkeltraject van de mensen die wij ondersteunen. De participatieladder wordt ook vaak gebruikt bij gemeenten en UWV om te bepalen welke ondersteuning het beste bij het individu past. Bij SDC bieden we werk en activiteiten op trede 2,3 en 4. Het gaat daarbij dus om onbetaalde activiteiten die worden gefinancierd vanuit dagbesteding (WLZ, WMO) of activerings- en ontwikkeltrajecten (Participatiewet). Zodra mensen richting betaald werk gaan zal SDC de begeleiding warm overdragen.



Ondersteuning bij werk en activiteiten is dus gericht op ontwikkeling langs de treden van de participatieladder. Daarbij geldt dat we natuurlijk wel werken volgens de drie pijlers zoals eerder beschreven. Met name de treden 4,5 en 6 zijn complexe en spannende treden, die met goede begeleiding en afstemming tussen verschillende partijen, tot hele mooie successen kan leiden.

De duurzame ontwikkeling van mensen valt of staat bij de ondersteuning die ze krijgen, de flexibiliteit die wordt geboden en de goede afstemming van verschillende disciplines bij de ondersteuning. Vanuit de overheid is er veel aandacht voor het goed organiseren van deze ondersteuning, zeker als het gaat om ondersteuning op het grensvlak van onbetaald en betaald werk³.

Bij SDC is begeleiding gericht op doorstroom op de participatieladder als dat past bij de behoefte, de talenten en de wensen van het individu.

³ Zie www.simpel-switchen.nl

Uitvoeringsvisie

Wat betekent deze visie voor SDC, voor de mensen die we ondersteunen, voor medewerkers, verwanten, vrijwilligers en voor de samenleving? Dat gaan we in dit hoofdstuk uitwerken.

Ontwikkelingsklimaat

Ontwikkeling vindt pas plaats als mensen zich **veilig** en **ontspannen** voelen. Daarom vinden we het bij SDC belangrijk dat er een **vrolijke, vriendelijke** en **optimistische** sfeer is. We zijn vriendelijk open en transparant naar elkaar. We komen onze afspraken na, zijn duidelijk en spreken elkaar op een respectvolle manier aan. We belonen inzet, ook als het resultaat nog even niet wil lukken en we vieren successen.

Als we zeggen dat we inzetten op ontwikkeling moeten we daar ook de organisatie voor inrichten. Dat betekent dat we mensen in de gelegenheid moeten stellen om zich te ontwikkelen. Ze hebben daarvoor tijd en leermiddelen nodig. Dat geldt voor de professionals bij SDC, vrijwilligers en natuurlijk voor de mensen die wij ondersteunen. Naast op opleidings- en trainingsmogelijkheden die SDC aanbiedt aan medewerkers, verwachten we van medewerkers ook dat ze de ontwikkelingen in hun vakgebied zelf bijhouden.

Ontwikkelingsgericht werken wil zeggen dat je gaat werken aan ontwikkeling, maar welke ontwikkeling dan en hoe dan? Logische vragen die eerst beantwoord moeten worden voordat we aan ontwikkeling kunnen gaan werken. Daarom is de eerste stap dat we elkaar leren kennen, persoonsvolgend werken. Dat is de eerste pijler van de ondersteuningsvisie; wat is je behoefte, wat zijn je talenten en wat wil je graag? Pas als er antwoord op deze vragen is gevonden, kun je met elkaar leerdoelen gaan bepalen. Dat moeten kleine leerdoelen zijn, want alleen met (de grootst mogelijke) kleine stapjes bereiken we duurzame ontwikkeling.

Als het leerdoel is bepaald begint de reis naar het doel. Het is belangrijk om dan te bepalen welke stappen genomen moeten worden om het leerdoel te bereiken en wat er nodig is om die stap te kunnen maken.

Het doel, de stappen en de in te zetten middelen worden vastgelegd in het ondersteuningsplan. Tenminste een keer per jaar wordt het ondersteuningsplan geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Waar nodig gebeurt dat vaker.

Bij SDC spreken we af hoe we op een goede manier invulling gaan geven aan het bovenstaande. Wat hebben we daarvoor nodig en hoe gaan we dat met elkaar invullen? Het is belangrijk dat het netwerk van de mensen die we ondersteunen ook betrokken is en dat alle onderdelen van SDC goed samenwerken, want alleen met goede samenwerking kunnen we de best mogelijke ondersteuning bieden.



Organisatie

SDC is een middelgrote organisatie waar 41 mensen wonen die daarbij begeleiding krijgen en ongeveer 100 mensen met een dagbestedingsindicatie worden begeleid. In totaal werken er meer dan 90 betaalde medewerkers en is een groep vrijwilligers betrokken bij de organisatie. In verbinding met elkaar zijn vinden we belangrijk, daarom moeten we een organisatie blijven waarin persoonlijk contact en korte lijnen belangrijk zijn. Doordat nagenoeg bijna alle activiteiten dicht bij elkaar in het centrum van Cuijk zitten en de beperkte omvang van de organisatie, kunnen we die onderlinge verbinding zowel binnen als buiten de organisatie waarmaken. SDC heeft dan ook geen groeistrategie waarbij het aantal locaties moet worden uitgebreid.

Een eigentijdse en toekomstbestendige organisatie is ook een flexibele en wendbare organisatie. Dat willen we graag zo houden. De organisatie staat onder leiding van een bestuurder die wordt gecontroleerd door de Raad van Toezicht. Er zijn twee managers, met wie de bestuurder samen het MT vormt, die elk een eigen discipline aansturen: Wonen en Werk & Activiteiten. Elke manager heeft drie teamleiders/bedrijfsleiders die verantwoordelijk zijn voor de operationele aansturing. Onderdeel van de organisatieontwikkeling is ervoor zorgen dat er enerzijds rolduidelijkheid komt en anderzijds taakvolwassenheid. Dit is een onderdeel van de ontwikkeling van het management. Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie en er wordt gestuurd op visie en kaders.

SDC kent verschillende bedrijfsonderdelen die resultaatverantwoordelijk zijn. Het gaat om de volgende onderdelen:

- Wonen
 - Grotestraat 9 + 10
 - Grotestraat 6 + Vorstendom 6
 - Looierij 1 + 2
- Werk en Activiteiten
 - Lunchroom De Looierij
 - Wasserij + Vervoer
 - Bakkerij + Mooi van ons!
 - Talentfabriek, Teejater en overige activiteiten
- Ondersteuning

Organisatieontwikkeling

Zoals eerder beschreven komt SDC uit een turbulente periode van opstart, Corona en groei. De organisatie gaat een nieuwe fase in. Daarbij gaan we aan de volgende punten werken:

- Duurzame financiële gezondheid van de organisatie
- Borgen van de kwaliteit van dienstverlening op alle onderdelen
- Visie gedreven werken

Ontwikkeling van de organisatie lukt alleen als we de professionals die er werken ook ondersteunen bij hun ontwikkeling. Net als bij het management is het belangrijk dat zij om te beginnen weten wat er van hen wordt verwacht. Als mensen dat weten en ze ook echt vanuit de organisatievisie werken, kunnen ze aan de slag met de punten waar ontwikkeling nodig of gewenst is. Het is van groot belang dat ze bij die ontwikkeling goed gefaciliteerd worden.



De ontwikkeling van het team als geheel is minstens zo belangrijk als de ontwikkeling van individuele professionals. Het optimaal gebruikmaken en ontwikkelen van individuele competenties en optimaliseren van goede samenwerking binnen teams en tussen de verschillende teams in een veilig werkklimaat, is essentieel voor het creëren van succes.

Bij de ontwikkeling van de organisatie denken we niet aan groei. De kleinschaligheid van de organisatie in het hart van Cuijk is de kracht van SDC, die door zowel bewoners, assistent medewerkers, professionals als verwanten erg wordt gewaardeerd.

Met de toenemende spanning op de arbeidsmarkt en de dreiging van bezuinigingen op de gehandicaptenzorg, is het behouden van medewerkers van groot belang voor stabiliteit en dus voor de kwaliteit van dienstverlening. Dat vraagt om een goede balans tussen enerzijds financiële gezondheid en anderzijds werkdruk en ruimte voor ontwikkeling en samenwerking. Nabijheid, waardering en goed persoonlijk contact, ook als het moeilijk is, vanuit management en bestuur zullen een belangrijke bijdrage leveren aan stabiele teams.

Ontwikkelingsgericht begeleiden

Uiteindelijk moeten alle inspanningen leiden tot ontwikkelingsgerichte begeleiding. Met goede ontwikkelingsgerichte begeleiding kunnen we mensen helpen bij hun persoonlijke groei, het behouden van vaardigheden of het beperken van achteruitgang. Het opdoen van succeservaringen is daarbij van cruciaal belang, dat draagt bij aan het ontwikkelen van zelfvertrouwen. We richten ons bij de begeleiding dus op het maken van de grootst mogelijke kleine stapjes. We maken ook gebruik van bestaande trainingen en opleidingen. Het behalen van een diploma, certificaat of bewijs van deelname hoort bij deze manier van werken. Hierdoor bekroon je de ontwikkeling van mensen. Om hier aandacht aan te schenken vier je de successen.

Concrete acties

1. *Het SDC visiedocument moet worden gedragen door MT, Raad van Toezicht, Ondernemingsraad SDC en Verwantenraad SDC.*
Bestuurder zal het concept visiedocument met alle overlegorganen bespreken en instemming vragen op het definitieve document. Daarmee ontstaat een breed gedragen visie.
Vaststelling visiedocument door alle overlegorganen uiterlijk 1 april 2026.
2. *Leeravonden en teamoverleg*
Bij SDC worden nu al regelmatig leeravonden georganiseerd. Dat blijven we doen. Tijdens zo'n avond wordt gedurende twee uur ingezoomd op een bepaald onderwerp dat aansluit op de dagelijkse praktijk. Ook tijdens regulier teamoverleg zal visie gedreven werken en ontwikkelingsgericht werken een vaste plek op de agenda krijgen.
Elk jaar zijn er 4 of 5 leeravonden, data worden per jaar gepubliceerd.
3. *Binnen SDC wordt vervolgens het programma "Ontwikkelingsgericht werken" opgestart*
Dit programma staat onder leiding van de bestuurder en wordt aangestuurd door het MT. De adviseur HR zal hier een belangrijke adviserende en ondersteunende rol in krijgen. Samen met teamleider en teams bepalen we de stappen die worden genomen.
Start 1 maart 2026, wekelijks agendapunt in het MT.



4. *Lidmaatschap van Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en lidmaatschap van Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)*
Hierdoor kunnen we optimaal gebruik maken van kennis in de branche, blijven we aangesloten bij ontwikkelingen en kunnen we onze stem laten horen bij beleidsmakers.
Aansluiting bij VGN per 1 april 2026.
5. *Lidmaatschap van VGN Academie voor Professionals*
De VGN Academie biedt trainingen voor professionals⁴. Hierdoor kunnen medewerkers van SDC zich ontwikkelen en hun kennis up to date houden.
Fondsenwerving tot 1 juli 2026, daarna aansluiting.
6. *Lidmaatschap van de Academie voor Zelfstandigheid*
De VGN Academie voor Zelfstandigheid biedt een breed assortiment aan trainingen voor mensen met een ondersteuningsvraag⁵, daarom willen wij ons daar graag bij aansluiten.
Fondsenwerving tot 1 juli 2026, daarna aansluiting.
7. *Verbeteren communicatie en delen van informatie*
Het toegankelijk maken van belangrijke informatie voor medewerkers en verbeteren van de mogelijkheden tot onderlinge communicatie, binnen en buiten teams is belangrijk om de samenwerking te verbeteren. Instrumenten als overleg (ook tussen afdelingen), MS-Teams en de inrichting van het SDC SharePoint worden daarbij onderzocht en toegepast.
Project interne communicatie starten, september 2026.
8. *Starten met brancheopleidingen*
In Nederland is er nog geen landelijk beroepsonderwijs voor mensen die niet op het ROC deel kunnen nemen aan een opleiding. Er zijn wel brancheopleidingen die door de branche erkend zijn en soms ook toegang geven tot entree onderwijs. Om te beginnen gaan we in de lunchroom starten met de opleiding Bediening assistent en Keuken assistent (Bas & Kas)⁶.
Fondsenwerving tot 1 juli 2026, start horeca in september 2026.
9. *Fondsenwerving*
Van de huidige situatie, naar visie gedreven werken is een reis waarbij alle bij SDC betrokken mensen mee te maken zullen krijgen. Dit vraagt een stevige investering waar SDC niet de middelen voor heeft. Daarom zullen fondsen worden benaderd om een bijdrage te leveren aan dit traject.
Fondsenwervingstraject (zie ook voorgaande punten) 1 februari tot 1 juli 2026.



⁴ <https://professionaliteit.vgnacademie.nl/home/nl-nl/shop>

⁵ <https://zelfstandigheid.vgnacademie.nl/home/nl-nl/shop>

⁶ <https://www.svh.nl/Opleider/Praktijkonderwijs>

10. *Kwaliteitsverbetering en -normering*

Om visiedreven (conceptmatig⁷) te werken is het belangrijk om goed in beeld te hebben welke criteria je stelt aan instroom, ontwikkeling en uitstroom van professionals bij zowel Wonen als Werk & Activiteiten. Normering, doelgroep beschrijving, procesbeschrijvingen, kwaliteitsmeting en het evalueren daarvan zijn daarbij belangrijke instrumenten. Daarom zullen we stap-voor-stap steeds meer gaan beschrijven en vastleggen. We houden daarbij in het oog dat we dat doen om zelf beter te worden, daarbij is het van belang om begeleiders te ondersteunen zodat zij hun werk optimaal kunnen doen en moeten we er vooral voor waken om geen bureaucratisch systeem op te zetten. Een onderdeel van dit kwaliteitsprogramma is het opzetten van een proces, waarin we elkaar bevragen op naleving en uitwerking van organisatieprocessen vanuit dit visiedocument.

Aanstelling van een medewerker met taak kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg voor 6 uur per week per 1 juli 2026.

11. *Ondersteunende diensten*

Voorwaarde voor een goede en efficiënte bedrijfsvoering is een goede ondersteuning. Op gebied van HR-management, communicatie, ICT-beheer, document- en gegevensbeheer, vastgoedbeheer en rapportage is nog veel winst te behalen op gebied van professionalisering, structurering en continuïteit.

Doorlopend organisch proces waarbij steeds meer zaken in goede onderlinge samenwerking en prioritering worden ontwikkeld, zo nodig en haalbaar met inzet van extern deskundigen.

12. *Vrijwilligers*

Bij SDC zijn al vrijwilligers actief. Praktijkbegeleiders werken aan verdere ontwikkeling van het vrijwilligersbeleid, waarbij ingezet wordt op werving, behoud en ontwikkeling van vrijwilligers.

Ontwikkelen en implementeren van beleid op gebied van werving, behoud en inzet van vrijwilligers wordt verder uitgewerkt in 2026.



⁷ Dit betekent dat je niet meteen in oplossingen of details duikt, maar dat je het *achterliggende idee, principe of doel* voor ogen hebt en van daaruit werkt. Je werkt dus vanuit een overkoepelend concept dat richting geeft aan keuzes, uitwerking en uitvoering. Hierdoor blijven beslissingen consistent, doordacht en verbonden met het grotere geheel. Het geeft veel ruimte voor eigen invulling.

Kernwaarden

De kernwaarden zijn afgeleid van ons motto:

“Samen wonen, samen leren en samen werken in het hart van Cuijk”.

Professionals bij SDC zijn:

- gericht op samenwerken met iedereen om ons heen.
- visiegedreven en deskundig⁸.
- koersvast en ondernemend⁹.
- betrokken en nieuwsgierig.
- transparant en respectvol.
- enthousiast en werken met plezier.

SDC is een eigentijdse organisatie die is opgezet om mensen met een beperking of psychische kwetsbaarheid te ondersteunen om zo zelfstandig mogelijk hun eigen leven in te richten en zo gewoon mogelijk te functioneren in de samenleving.

Medewerkers van SDC werken visiegedreven. Dat wil zeggen dat ze binnen de kaders van wetgeving, financiële mogelijkheden, organisatierichtlijnen en teamafspraken, maximale vrijheid krijgen om hun werk vanuit de SDC visie in te richten. We zijn blij met medewerkers die initiatief nemen om de organisatie te verbeteren en zich uitspreken over zaken die ze graag anders zien. Medewerkers van SDC zijn zich bewust van het feit dat ze ook de ontwikkelingen in hun vakgebied bij moeten houden om te zorgen dat ze duurzaam inzetbaar zijn. Plezier in het werk is belangrijk om de best mogelijke ondersteuning te bieden aan de mensen die we begeleiden. Samen zorgen we voor een open, veilig en fijn werkklimaat.

Samen zijn we SDC!



⁸ Om deskundig te blijven is het belangrijk dat je als professional de ontwikkelingen in je vakgebied volgt en bijscholing volgt.

⁹ Ondernemend wil zeggen dat je actie onderneemt om je doel te bereiken

Tot besluit

We leven in een onvoorspelbare en snel veranderende wereld. Dat betekent dat we telkens weer moeten kijken waar we staan en wat de volgende stap is. De visie en de uitvoeringsvisie geven ons richting en kunnen we gebruiken als meetlat voor de keuzes die we maken.

Als we bij SDC de mensen die wij ondersteunen, ontwikkelingsgericht willen begeleiden, dan moeten wij, als begeleidende organisatie ook zo werken. Dat betekent dat iedereen die bij SDC betrokken is werkt aan zijn of haar ontwikkeling, niet als doel, maar als middel om zelfredzamer te worden, beter met anderen om te gaan, beter te functioneren in je werk, of meer vakmanschap te krijgen.

Alles overwegende realiseren we ons ook dat ontwikkelingsgericht werken aandacht en tijd vraagt van iedereen. Daar zit ook gelijk een spanningsveld. De middelen zijn immers niet onbeperkt en dus de inzet van mensen ook niet. Dat betekent dat we ons soms ook moeten realiseren dat de ideale of gewenste situatie niet haalbaar is bij gebrek aan voldoende middelen.

Leren doen we overal, ons hele leven lang. Bij leren hoort ook dat het niet lukt, soms wel 100 keer niet. Oefenen, doorzetten en anders proberen hoort bij leren, dat zullen we moeten accepteren. Maar de aanhouder wint! Daarbij moeten we ons ook realiseren dat we op veel verschillende manieren leren. Voor de meeste mensen geldt dat ze het beste leren als ze zelf zaken ervaren of beleven. Daarnaast kunnen we leren via trainingen, individueel op de computer en uit boeken, of groepsgewijs en natuurlijk door het volgen van opleidingen. Leren moet bovenal leuk zijn. Je moet ervaren dat het je helpt.

Samen wonen, samen leren, samen werken in het hart van Cuijk



Vastgestelde visie

Dit visiedocument is tot stand gekomen met inbreng van de SDC Ondernemingsraad, SDC Verwantenraad en SDC Raad van Toezicht. Er zijn in de periode van oktober 2025 tot april 2026 gesprekken gevoerd in het MT, met teamleiders, medewerkers, leden van de eerder genoemde raden.

Door de opeenvolgende gesprekken is het document telkens verrijkt en aangevuld, zodat iedereen zich erin herkend en de vastgestelde visie van Stichting Dienstverlening Cuijk een breed gedragen en geaccepteerde visie is.

Ondertekenaars van dit document verklaren dat:

- de in dit document beschreven visie de visie is van waaruit de organisatie zich verder moet ontwikkelen.
- zij vanuit hun rol bij de organisatie vanuit deze visie een positieve bijdrage zullen leveren bij de verdere ontwikkeling van de organisatie.
- zij vanuit hun rol bij de organisatie de visie zullen bewaken en anderen zullen bevragen en aanspreken op de uitvoering van de visie.
- zij bij een hernieuwd of voortschrijdend inzicht ten aanzien van de visie, bij elkaar te rade gaan om gezamenlijk de visie bij te stellen en in gezamenlijkheid een nieuw document vast te stellen.

Aldus getekend te Cuijk op 31 maart 2026,



Eric Tonn
Bestuurder SDC



Maureen Hoesen
Voorzitter SDC Ondernemingsraad



Samantha Hartjes
Voorzitter SDC Verwantenraad



Monique Senssen-Franssen
Voorzitter SDC Raad van Toezicht