



Meerjarenstrategie 2025 - 2028

Voorwoord

MOC 't Kabouterhuis bestaat in 2025 tachtig jaar!

Wij zijn een solide en robuuste organisatie door de jaren heen gebleven, mede door de nooit aflatende en stuwende kracht van onze medewerkers: hun passie voor het verbeteren van het welzijn van jonge kinderen.

Met trots presenteer ik u de Meerjarenstrategie 2025 - 2028 van MOC 't Kabouterhuis. De Meerjarenstrategie 2025 - 2028 fungeert als routekaart voor de toekomst van 't Kabouterhuis en streeft naar een duurzame, kwalitatief hoogwaardige en financieel gezonde organisatie.

Natuurlijk tegen de achtergrond van een steeds veranderende maatschappij waarin 't Kabouterhuis zich flexibel dient voort te bewegen en wij onze zorg moeten aanpassen. De Meerjarenstrategie sluit aan op toekomstige trends en ontwikkelingen in de samenleving zoals verwoord in onder meer de Hervormingsagenda, het Integraal Zorgakkoord en de Amsterdamse jeugdvisie 2024. Hiervoor is een stevige interne organisatie met hoogwaardig kwalitatieve zorg en zeer deskundige, bevlogen en tevreden medewerkers juist van belang. Daar zal de komende jaren veel aandacht naar blijven uitgaan.

De totstandkoming van deze meerjarenstrategie kent een brede en mooie achtergrond. Naast de verkenning van belangrijke trends en ontwikkelingen in de samenleving hebben we onze medewerkers intensief betrokken. Hun meningen, ideeën en wensen hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de meerjarenstrategie. Zij zijn 't Kabouterhuis en zij gaan er samen met alle betrokkenen voor zorgen dat wij in 2028 staan waar wij willen staan. Hun bevindingen zijn vastgelegd in de inputnota 'Meerjarenstrategie Kabouterhuis 2025 - 2028'. Ook met de Raad van Toezicht hebben we verkend waar we voor staan en waar we naar toe willen.

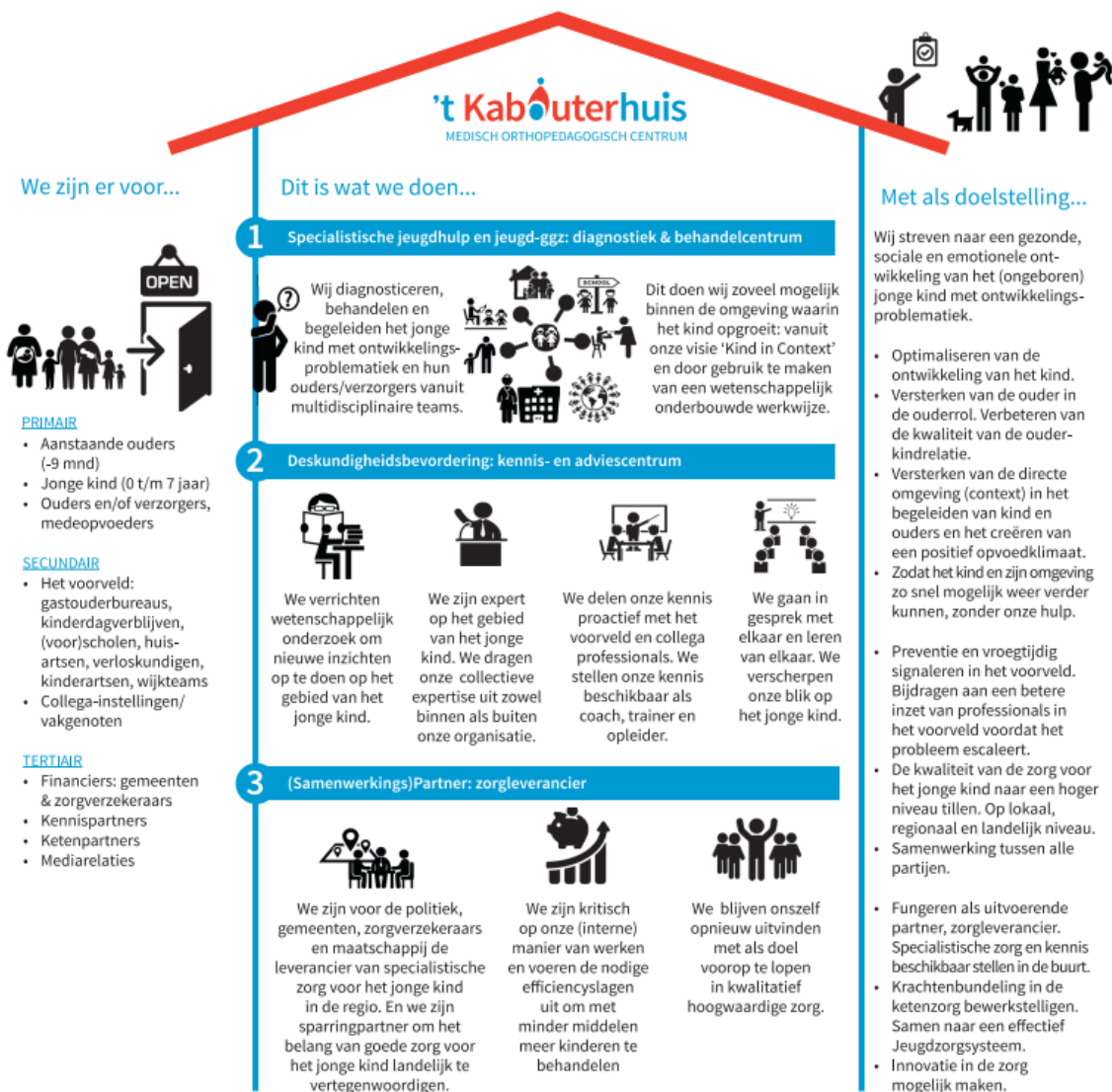
De meerjarenstrategie borduurt voort op onze jarenlange beleidstraditie. Doelen en ambities, zoals verwoord in het hierna weergegeven 'HET HUIS van MOC 't Kabouterhuis', vormen nog steeds de basis voor ons denken en handelen.

Tot slot, wil ik mijn persoonlijke trots uitspreken over het resultaat dat er ligt, over de organisatie waarvoor wij werken en over haar medewerkers.

Amsterdam, oktober 2024

Lilian Tham
Directeur-bestuurder

HET HUIS van MOC 't Kabouterhuis



Inhoudsopgave

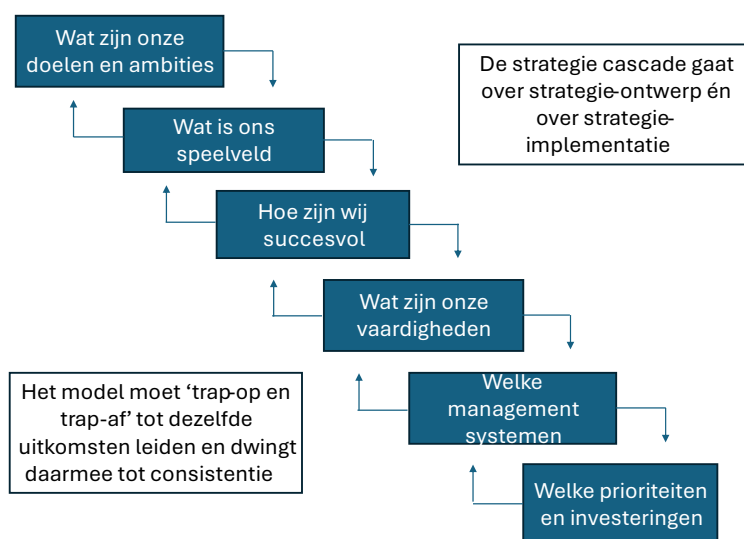
Uitleg Cascade model	5
1 Onze Missie, visie en ambities	6
2 Onze doelen en speelveld	6
3 Hoe succesvol gaan wij zijn	7
4 Onze vaardigheden.....	8
5 Onze management en managementsystemen	8
6 Onze prioriteiten en investeringen	9

Uitleg Cascade model

Dit document volgt de cascade-indeling die consistentie waarborgt tussen ontwerp en implementatie, en ondersteunt de strategische ontwikkeling van 't Kabouterhuis zoals vastgesteld in de Meerjarenstrategie 2025 - 2028.

Strategie-cascade

Onderdelen van de strategie -cascade zijn:



Onze meerjarenstrategie wordt in het vervolg van dit document als volgt verder uitgewerkt:

Hoofdstuk 1 geeft de basis: wat is onze **missie**? Wat is onze **visie**? En welke ambities hebben wij voor de komende jaren?

In **hoofdstuk 2** gaan we verder in op het **speelveld** van 't Kabouterhuis. Onze zorg leveren we in een lastige externe context. Hoe is deze externe context van invloed op onze interne organisatie?

Hoofdstuk 3 geeft een toelichting op onze **succesfactoren** 't Kabouterhuis bestaat al meer dan tachtig jaar. In die jaren heeft 't Kabouterhuis zich ontwikkeld tot een sterk merk: al jaren staan wij bekend als een leverancier van hoogwaardige specialistische zorg voor het jonge kind en goede kennis en expertise over het jonge kind. Hoe kan 't Kabouterhuis zich de komende jaren inzetten en positioneren?

In **hoofdstuk 4** worden onze **vaardigheden** beschreven. 't Kabouterhuis beschikt over veel vaardigheden. Welke vaardigheden zullen de komende jaren van wezenlijk belang zijn?

Hoofdstuk 5 gaat nader in op noodzakelijke randvoorwaardelijke **managementsystemen**. Wat hebben we nodig om onze strategie goed uit te voeren? Hoe sturen we hierop en wat hebben we daarvoor nodig in termen van mensen, middelen en systemen?

Tenslotte hebben we in **hoofdstuk 6** onze **prioriteiten en investeringen** in meerjaren strategische doelstellingen geformuleerd, geprioriteerd, in de tijd uitgezet en voorzien van te bereiken meetbare resultaten.

1 Onze Missie, visie en ambities

Missie: Ieder kind verdient het om in een gezonde en veilige omgeving op te groeien. Onze hulp is op de eerste plaats gericht op een gezonde sociale en emotionele ontwikkeling van het jonge kind (- 9 maanden tot 0 – 7 jaar). Daarbij zetten wij de relatie tussen ouder, kind en omgeving centraal, om zo vroeg mogelijk een veilige en sensitieve relatie met hun (ongeboren) jonge kind te ontwikkelen.

Visie: Wij werken vanuit de visie 'Kind in Context': een geïntegreerde werkwijze waarbij wij het kind onderzoeken, diagnosticeren, behandelen en begeleiden in de omgeving waarin het opgroeit. Essentieel in onze behandeling en begeleiding is de rol van ouders en het sociale netwerk rondom het kind. Vroegtijdige signalering en behandeling kan problemen op latere leeftijd voorkomen. Wij streven daarom naar een sterke professionalisering van het voorveld om problemen snel te (h)erkennen en tijdig in te grijpen.

Ambities: In 2028 zijn wij een financieel robuuste organisatie, erkend om onze expertise in zowel preventieve als specialistische jeugdzorg. Innovatie is een kernwaarde, met een nadruk op hybride behandelmethoden die flexibel inspelen op de veranderende behoeften van cliënten en hun gezinnen. Wij werken intensief samen met gemeenten, ketenpartners en financiers om de toegang tot en de kwaliteit van zorg continu te verbeteren. Onze Meerjarenstrategie is opgebouwd rond twee hoofdthema's: een sterke externe focus en een effectieve interne organisatie.

Deze hoofdthema's worden nader uitgewerkt met behulp van de Strategie-cascade

2 Onze doelen en speelveld

Ten aanzien van ons speelveld hebben we een aantal doelen:

Interne Focus

- IMH-visie doorontwikkelen en ons nog beter profileren als het expertisecentrum voor het jonge kind in Nederland
- Vaststellen reikwijdte doelgroep: wie wel, wie niet
- Versterken van het multidisciplinaire werken in de teams
- Verdere ontwikkeling en aanscherping inhoudelijk beleid gericht op grotere effectiviteit en efficiency
- Creëren van een sterke, flexibele en slagvaardige organisatie
- Managementstructuur aanpassen: professionals in the lead
- Waarborgen van voldoende, kwalitatief hoogstaand en vitaal personeel, waaronder verder ontwikkelen van kennis door de Jonge Kind Academie.
- Vaststellen duidelijke kaders ter verbetering interne en externe communicatie
- Organisatie financieel sterker en stabiel maken

Externe Focus

We hebben te maken met landelijke, regionale en stedelijke veranderende visies op jeugdzorg en financiering hiervan. Het speelveld jeugdzorgsector is voortdurend in beweging door stijgende vraag, hogere complexiteit doelgroep, dalende gemeentelijke budgetten, krapte op arbeidsmarkt, personeelstekort en komst van veel nieuwe aanbieders. Aansluitend op wat de buitenwereld vraagt én op de groei en ontwikkeling van onze organisatie, zal onze organisatiestructuur worden aangepast om onze strategische doelstellingen te realiseren.

Ook de oplossingsrichtingen uit “hervormingsagenda jeugd 2023-2028” zijn leidend voor de organisatie (samenwerking andere domeinen, breed kijken, toegankelijke en beschikbaar zijn, laagdrempelig en dicht bij huis, effectieve zorg, tijdige en passende hulp, met minder middelen gerichtere keuzes maken).

Daarnaast geeft de “Amsterdamse jeugdvisie 2024” mede richting aan de gewenste hervormingen. Dit zal resulteren in:

- wij gaan ons actiever en zo nodig ook competitiever opstellen in het speelveld door krachtiger naar buiten te treden als hét kennis- en kwaliteitsinstituut voor het jonge kind en hun ouders richting ketenpartners, financiers en overheden,
- wij gaan meer gebiedsgericht werken: samenwerking binnen wijken, met relevante domeinen en samenwerkingspartners, rekening houdend met diversiteit en doorstroom in de keten,
- wij breiden ons speelveld uit door meer in te zetten op vroegtijdige signalering en het ontwikkelen van meer innovatieve, preventieve activiteiten,
- door onze kennis en vaardigheden met behulp van consultatie, lezingen en publicaties ruimhartig beschikbaar te stellen en toegankelijk te maken voor professionals die met gezinnen met jonge kinderen werken, bepalen wij in toenemende mate het speelveld van de zorg aan het jonge kind,
- wij gaan meer onze expertise actief en gericht overhevelen naar plekken waar jonge kinderen zich bevinden, zoals school, buurt, opvang, sportclub. Deze al bestaande werkwijze zal verder worden versterkt.

3 Hoe succesvol gaan wij zijn

Met behulp van de volgende acties en initiatieven gaan wij ons inhoudelijk beleid succesvoller maken

- Wij vergroten de eenheid in beleid door de verhouding tussen uniform beleid en locatie/afdelingsbeleid (centraal-decentraal) vast te stellen en te voorzien van duidelijke, bindende afspraken over beleidsvorming, -ontwikkeling en samenwerking.
- Wij zorgen voor meer verbinding en synergie tussen preventieve en hoog specialistische zorg binnen ons brede zorgspectrum.
- Wij gaan de wachtlijsten aan de voordeur en de achterdeur (doorstroming) verkleinen met behulp van betere screening en kortere doorlooptijden.
- Wij gaan ons verder bekwaamen in de wijze waarop cliënten met een andere culturele achtergrond beter benaderd en behandeld kunnen worden.

- Wij zetten meer in op betrokkenheid van ouders en ouderparticipatie.
- Wij geven het medisch aspect in de multidisciplinaire aanpak een duidelijker plek.
- Wij actualiseren de inrichting van diagnostiek en behandeling volgens de nieuwste standaarden, passend binnen de IMH-visie.
- Wij gaan meer en gericht aan de slag met innovatie en onderzoek.

Met behulp van de volgende acties en initiatieven gaan wij meer nadruk leggen op onze gezamenlijke ambitie en saamhorigheid

- Wij zijn trots op onze werkwijze, hechten grote waarde aan de doelgroep, het multidisciplinair werken en het brede zorgpakket en halen voldoening uit de groei van het jonge kind en diens ouders. Wij gaan deze positieve drijfveren meer waarderen en beter benutten om de (ver)binding met 't Kabouterhuis te vergroten.
- Wij gaan de werkdruk aanpakken door het werkplezier te bevorderen en duidelijke, haalbare criteria te formuleren wat van eenieder verwacht wordt.
- Wij gaan de samenwerking tussen (en ook binnen) de locaties constructiever, uitdagender en leerzamer maken door het stimuleren van uitwisseling, ontwerpen van een 'buddy-systeem, gemeenschappelijke intervisie en studiedagen.
- Wij gaan ons personeel binden en behouden door betere, flexibelere beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden, door betere doorgroei, -behandelings- en opleidingsmogelijkheden en door meer ruimte voor eigen initiatief te bieden.
- Wij gaan ons nog intensiever richten op het aantrekken van deskundig personeel door opleidingsinstituten te benaderen, stagiaires vroegtijdig te binden en gerichte publiciteitscampagnes te starten.

4 Onze vaardigheden

- **Transdisciplinaire IMH-aanpak:** oog krijgen voor samenspel tussen omgeving, biologische factoren en de ouder-kindrelatie en in het verlengde hiervan *breed leren kijken*: rol van onderwijs, armoede, schulden, huisvestingsproblematiek problematiek ouders, discriminatie en druk prestatie maatschappij.
- Zelfstandiger werken
- Kostenbewustzijn ontwikkelen
- Breder kijken, buurtgericht werken
- Passende zorg
- Aanspreekcultuur ontwikkelen, elkaar bevragen, feedback geven
- Wij gaan ons verder bekwamen in de wijze waarop cliënten met een andere culturele achtergrond beter benaderd en behandeld kunnen worden.

5 Onze management en managementsystemen

- **Passende organisatiestructuur** bij de complexe vraag van de buitenwereld en de interne organisatie.
- **Kwaliteit en Efficiëntie:** het verhogen van de effectiviteit en efficiëntie van zorgtrajecten door duidelijke doelen te stellen en deze te monitoren.

- **Digitalisering van Zorg:** uitbreiden van digitale en hybride zorgprogramma's om zorg toegankelijker en efficiënter te maken.
- **Digitalisering van opleidingsbeleid:** uitbreiden en digitaliseren van programma's ter bevordering en stimulering van het opleidingsbeleid voor medewerkers.
- **Stuurinformatie:** beschikbaarheid van een actueel dashboard op alle organisatieniveaus voor bewustwording, wendbaarheid, beheersbaarheid en gerichte besluitvorming op de kwaliteit, efficiëntie, productiviteit en behalen van beoogde resultaten.
- **Communicatie:** het zorgen voor duidelijke en consistente communicatie van doelen en verwachtingen door de hele organisatie.
- **Informatietechnologie en informatiebeveiligingsbeleid:** het doorontwikkelen van de visie op informatietechnologische systemen op het gebied van innovatie van zorgverlening, personeel en financiën en het informatiebeveiligingsbeleid.
- **Verduurzaming:** inzet van verduurzamingssystemen voor een duurzame en energiebesparende organisatie.

6 Onze prioriteiten en investeringen

- **Breed Zorgaanbod: 't Kabouterhuis biedt hoogwaardige zorg aan jonge kinderen (0-7 jaar), variërend van preventie tot specialistische jeugd-GGZ-zorg.**

Prioriteit

- Heldere kaders en randvoorwaarden
- State of art behandeling en diagnostiek
- Heldere doelgroep definiëring
- Diversiteit

Beoogd eindresultaat

- Effectievere zorg met vertaalslag in bedrijfsvoering: minder kosten per cliënt en kortere doorlooptijd
- Herijkt aanbod inclusief keuzes: wat doen we wel en wat doen we niet
- **Contextuele Zorg: de bredere context van de cliënt wordt altijd betrokken, met transparante samenwerking binnen de keten.**

Prioriteit

- Scholing en implementatie IMH-visie
- Doorontwikkeling out-reachend werken en expertise bieden in eigen omgeving kind en gezin
- Ouderbetrokkenheid

Beoogd eindresultaat

- IMH-visie is organisatie-breed leidend
 - Positieve uitkomsten van evaluatie over gestelde doelen ten aanzien van samenwerking
 - Ouders structureel en breed gepositioneerd in zorgbeleid
- **Vroegtijdige Signalering: we streven naar optimale vroegtijdige signalering en interventie.**

Prioriteit

- Uitbreiding Preventief Aanbod: Focus op vroegtijdige behandeling van kinderen voordat specialistische zorg nodig is

Beoogd eindresultaat

- Helder positioneren
 - Financiering preventie
- **Voldoende en Vitaal Personeel: waarborgen van voldoende, kwalitatief hoogstaand en vitaal personeel.**

Prioriteit

- Behoud medewerkers
- Opleiding en Ontwikkeling: Voortdurende scholing van medewerkers via de Jonge Kind Academie, zodat zij goed voorbereid blijven op toekomstige uitdagingen.
- Capaciteitsplanning

Beoogd eindresultaat

- Hogere MTO score
 - Reductie verzuim en verloop
 - Ingericht capaciteitsmanagement systeem
- **Sterke en Flexibele Organisatie: een daadkrachtige organisatie in overeenstemming met de meerjarenstrategie.**

Prioriteit

- Herinrichting en aanpassing organisatiestructuur
- Verbeteren flexibiliteit, transparantie en communicatie

Beoogd eindresultaat

- Duidelijkheid in verhouding tussen uniformiteit en relatieve autonomie
- Eenheid beleid en duidelijk kaders voor verschillen tussen locaties
- **Medewerkers als ambassadeurs inzetbaar gevoed door goede communicatiestrategie: alle medewerkers vertegenwoordigen 't Kabouterhuis zowel intern als extern.**

Prioriteit

- Inzet van toegankelijke communicatiemiddelen voor eenduidige en duidelijke communicatie over beleidskaders, koers en besluitvorming om betrokkenheid te vergroten en feedback te stimuleren

Beoogd eindresultaat

- Heldere beleidslijnen en transparante besluitvorming
- **Financieel gezonde, stabiele en duurzame organisatie: financieel gezond en vanaf 2025 sturen op licht positief begrotingsresultaat in de jaren daarna.**

Prioriteit

- Sturing en beheersing financiële resultaten op basis van correcte brede stuurinformatie

Beoogd eindresultaat

- Beschikbaarheid vereiste stuurinformatie om doelstellingen te realiseren en tijdig bij te kunnen sturen