

Beleidsplan de Baanbreker 2021



Omdat het ook anders kan!

Inhoudsopgave

	Voorwoord	5
	Inleiding	7
1.	Kernwaarden, ons bestaansrecht	9
	1.1. Missie	9
	1.2. Visie	9
2.	Doelgroep en doelstelling	11
	2.1. Positionering en strategie	12
	2.2. Samenwerkingsnetwerk de Baanbreker	12
	2.3. Gewenste resultaten cliënten	14
	Ontwikkelingsverhaal uit de praktijk	16
3.	Methodiek en werkwijze	17
	3.1. Individueel Vraaggerichte Benadering	17
	3.2 Het Kwartiermaken	17
	3.3. De presentatiebenadering	17
	3.4 Herstelwerkplaats	18
	3.5. Werkwijze	18
	3.6. Advies en ondersteuning	18
4.	Structuur en organisatie	19
	4.1. Organisatiestructuur	19
	4.2. Overleg en communicatiestructuur	20
	4.3. Administratieve organisatie/interne controle	20
	4.4. Automatisering	21
	4.5. WMO registratie	21
	4.6. Organisatie in ontwikkeling	21
	Ervaringen van een cliënt	22
5.	Leiderschap en personeel	23
	5.1. Cultuur	23
	5.2. Stijl van leiding geven	23
	5.3. Personele inzet: flexibele formatie versus vaste formatie	24
	5.4. Waardering	25
	5.5. Scholing/training	25
	Ontwikkelingsverhaal uit de praktijk	26
6	Vrijwilligersbeleid	27
	Ervaringen van een cliënt	30
7	Financiën	31
8	Ontwikkelingen	33
	8.1. Innovatie inloophandicap	33
	8.2. Dak – en thuislozenproject	33
	8.3. Hertenkamp en stadscamping	34
	8.4. De Herstelwerkplaats	34
	8.4. Participatietrajecten	34
	Bijlage 1	36



Voorwoord

Met de Wet Maatschappelijke ondersteuning (WMO) wil de Nederlandse overheid mensen zo lang mogelijk zelfstandig laten wonen en laten meedoen in de samenleving.

Het thema “eigen regie op het leven en participatie” is een belangrijk thema voor mensen met een beperking, maar ook voor iedere andere burger waarbij de zelfstandigheid door omstandigheden of gebeurtenissen weg dreigt te raken. Iedereen die om wat voor reden dan ook ondersteuning/begeleiding nodig heeft kan hiervoor terecht bij De Baanbreker.

Het is voor De Baanbreker volstrekt duidelijk dat er door samenwerking, een betere kwaliteit aan diensten/zorg geboden kan worden. De Baanbreker werkt al jaren met het principes die nu door het landelijk beleid actueel zijn geworden. Zoals het uitgaan van eigen kracht, het stimuleren van sociale participatie en het inzetten van vrijwilligers.

Cliënten zijn gebaat bij samenwerking, niet iedere organisatie moet het wiel opnieuw willen uitvinden. Wat cliënten als goed ervaren dient behouden, en uitgebouwd te worden waarbij kennis en kunde met anderen gedeeld wordt.

Ook in de nabije onzekere toekomst blijven we geloven in de kracht en het inzicht van onze cliënten als het over hun eigen hulpvraag gaat. De cliënt is en blijft leidend in de ontwikkeling van de Baanbreker ook in 2021/2022.

Namens het bestuur van de Baanbreker
M. Veen



Omdat het ook anders kan

Inleiding

De Baanbreker heeft helder voor ogen wat zij voor cliënten wil en kan betekenen en zal dat proberen waar te maken. Zal alle mogelijkheden aftasten en keuzes maken om toekomstbestendig te opereren. Dat vergt van alle medewerkers creativiteit en toewijding. Innoveren is voor de Baanbreker een doorlopend proces. Het gebeurt uit enthousiasme, omdat er oog is voor de veranderende behoeften van cliënten en omdat er andere verwachtingen zijn vanuit de samenleving.

In dit beleidsplan wordt een uitgebreide beschrijving van de organisatie gegeven met speciale aandacht voor de innovatieve aspecten. Naast het beleidsplan geeft het jaarlijkse activiteitenplan inzicht in de voorgenomen planning van activiteiten. De begroting geeft het financiële kader aan.

De titel Omdat het ook anders kan geeft het principe aan van waaruit de Baanbreker werkt. Deze leidraad voor de komende jaren verschaft duidelijkheid aan medewerkers, dienstenafnemers (voorheen subsidieverstrekkers) en samenwerkingspartners.

Participatie; zorgen dat mensen “mee kunnen doen”, is voor de Baanbreker een sleutelwoord. De activiteiten zijn gericht op sociale en maatschappelijke participatie, in al haar diversiteit. Van een eerste stapje vanuit isolement en op verhaal komen tot weer mee doen in onze samenleving. De Baanbreker wil zich profileren als participatiecentrum en leer/werkbedrijf met als slogan: **Omdat het ook anders kan!**

De focus zal steeds meer gericht worden op het inzetten van ervaringsdeskundigheid. De tijd en de organisatie zijn daar inmiddels rijp voor. Er is geïnvesteerd in het organiseren van cursussen, dit is uitgemond in een actieve Herstelwerkplaats. Van hieruit kunnen cliënten met de steun van lotgenoten projecten vormgeven die eigen regie meer mogelijk maken.

Het steeds beter vormgeven aan het werken met vrijwilligers is een andere focus. Het aantal vrijwilligers dat een cliënt achtergrond (verder afstaan van de samenleving) heeft neemt toe. Er ontstaat dan een positieve mix van mensen die elkaar kunnen versterken in het hervinden van eigen waarde en een plekje in de samenleving. Vrijwilligerswerk is het cement voor een op de medemens gerichte samenleving. Een klein zetje kan voor een individu veel positieve gevolgen hebben.

Mogelijkheden bieden aan kwetsbare mensen om zich te ontplooien door middel van een breed scala aan activiteiten en individuele ondersteuning.

1 Kernwaarden, ons bestaansrecht

De Baanbreker heeft een goed en uitgebreid netwerk opgebouwd en is een niet meer weg te denken organisatie in de keten.

1.1 Missie

De missie van de Baanbreker luidt als volgt: De Baanbreker wil mogelijkheden bieden aan kwetsbare burgers om zich te ontplooiën door middel van een breed scala aan dagactiviteiten. Burgers ontmoeten andere burgers en worden gestimuleerd 'mee' te doen. Daardoor wordt hun sociale isolement doorbroken.

1.2 Visie

In het kort is de visie van de Baanbreker: We signaleren dat mensen behoefte hebben aan ondersteuning om mee te doen in de samenleving. Dit signaal pakt de Baanbreker op en biedt kwetsbare mensen de mogelijkheid om in beweging te komen d.m.v. zinnvolle arbeid en dagbesteding. Participatie en integratie zijn voor de Baanbreker begrippen die daadwerkelijk inhoud gegeven worden. Mensen de gelegenheid bieden om mee te doen is waar het om draait.

Voor de Baanbreker zijn de volgende concepten belangrijke uitgangspunten:

Gastvrijheid

De Baanbreker wil aan mensen uit een kwetsbare doelgroep een veilige plek bieden. Een plek waar ze zichzelf kunnen zijn en anderen kunnen ontmoeten. Vooral na opnames, als cliënten de draad weer oppakken, hebben zij een rustige en veilige plek nodig.

Laagdrempelig- en kleinschaligheid

Het is belangrijk dat er een huiskamersfeer is, dat mensen elkaar kennen, weten wat er aan de hand is wanneer mensen wegblijven en lief en leed met elkaar kunnen delen. De activiteiten vinden plaats in relatief kleine groepen. Cliënten kunnen makkelijk binnenlopen en door korte lijnen zijn afspraken vaak direct te maken. Medewerkers zijn makkelijk te benaderen en aan te spreken. Er is een cultuur van respect voor ieders privéaangelegenheden.

Flexibel en creatief

Eigenschappen die bij de medewerkers aanwezig zijn, gericht op het omgaan met de diverse behoeften van cliënten. Een oplossingsgerichte en proactieve houding ten aanzien van mogelijkheden.

Marktgerichte initiatieven zien en initiëren. Dit geldt met name voor de leer/werkprojecten die producten en diensten leveren; zoals de kringloopwinkel, de hout- en textielbewerking, het keramiekatelier en de galerie.

Gelijkwaardigheid

Cliënten geven aan dat ze zinvol en volwaardig actief willen zijn. Cliënten, vrijwilligers, stagiaires, medewerkers, een ieder heeft zijn ervaringen, deskundigheden en leerproces.

We kunnen ons daarnaast vinden in het werken met de ervaringsdeskundigheid van cliënten, zoals het Trimbosinstituut eerder beschreef:

Herstel en ervaringsdeskundigheid van cliënten neemt hier een aparte plaats in. Midden jaren negentig krijgt het hulpverlenersbegrip "rehabilitatie" gezelschap van het begrip "herstel" uit de cliëntenbeweging. Herstel, een vertaling van het Engelse Recovery was buiten Nederland al een gangbaar begrip. Rond 2000 begonnen Herstel, Ervaringsdeskundigheid & Empowerment trajecten via cliëntenorganisaties voorzichtig gestalte te krijgen. Het Trimbosinstituut volgt deze trajecten met onderzoek. Zelfbeschikking, zelfhulp en onderlinge steun zijn de sleutelwoorden, het gaat er om nieuwe sociale rollen te ontwikkelen. Rollen waarin de psychische aandoening niet wordt ontkend, maar juist bron van kracht en eigenwaarde is. Verder is het van groot belang zelf de betekenis te ontdekken van wat je is overkomen. Cliënten- en ouderorganisaties zijn enthousiast over de resultaten van de trajecten. Echter van reguliere inbedding in GGZ zorg is nog geen sprake, het is een "best practice" die nog een zetje nodig heeft. Dat zetje willen wij als laagdrempelige organisatie graag geven. Daarom is in 2014 de herstelwerkplaats geopend. Gerund door en voor cliënten.



2 Doelgroep en doelstelling

Dit hoofdstuk beantwoordt de vraag: voor wie willen we wat?

De doelgroep van de Baanbreker:

- (ex)GGZ-cliënten, zelfstandig wonende, verstandelijk gehandicapten,
- Mensen die -vanuit de GGZ sector- als zorgmijders worden getypeerd,
- Risicogroepen/mensen die dreigen te vereenzamen omdat zij de nodige sociale vaardigheden missen, door ziekte of achtergrond gestigmatiseerd zijn, of uit zichzelf geen hulp meer vragen,
- Dak- en thuislozen,
- Mensen met een arbeidshandicap,
- Ouderen met een risico tot vereenzaming, met GGZ-problematiek.

Bovenstaande beschrijving is de formele formulering in de statuten. Voor het werken met de doelgroep wordt een indeling gemaakt naar sociaal en maatschappelijk participatievermogen. De doelgroep kwetsbare mensen met (ernstige) psychische problematiek en hun directe netwerk van familie, burens en vrienden is zeer divers.

Het loopt uiteen van mensen die verwaarloosd en vereenzaamd en aan de zijlijn van de samenleving staan tot mensen die met behulp van herstelgerichte programma's en de juiste ondersteuning weer zelfstandig kunnen deelnemen aan/in de samenleving.

Grofweg valt er een vierdeling te maken. Het verrichten van regulier betaald werk is voor een enkeling uit de doelgroep weggelegd. Een beperkte groep is blij als ze zich nuttig kunnen maken met vormen van vrijwilligerswerk. Een behoorlijke groep zal aangewezen zijn/blijven op kleinschalige collectief georganiseerde dagbesteding in een veilige omgeving. Voor een kleine groep is zeer beperkte activering gewenst; deze mensen zijn gebaat bij met rust gelaten worden in een prikkelarme omgeving. De Baanbreker wil voor al deze verschillende cliënten iets betekenen, door aan de verschillende behoeftes tegemoet te komen. Daartoe zijn haalbare trajecten ontwikkeld.

De doelstelling van de Baanbreker is, die mensen die tussen wal en schip dreigen te raken en vanuit allerlei achtergronden, van de rest van de samenleving verwijderd raken:

- Een plek te geven in het participatie centrum, inloop op verschillende plekken in onze organisatie.
- Door middel van (deelname aan) preventieve activiteiten een volwaardiger plek te geven in de samenleving,
- Individuele opvang, begeleiding en ondersteuning te bieden, gericht op (re)integratie en maatschappelijke participatie in de maatschappij,
- Dagactiviteiten aan te bieden,
- Arbeidsmatige activiteiten aan te bieden, in de vorm van leer werk trajecten
- Het bieden van participatie trajecten in samenwerking met gemeenten.

- Het signaleren van eventuele misstanden in de maatschappij en daar naar betrokken organisaties voor terugkoppeling te zorgen,
- Maaltijdvoorziening voor risicogroepen,
- Samen te werken in het netwerk van de reguliere organisaties om ketenzorg en trajectbegeleiding te bevorderen.

Dit is algemeen geformuleerd. In het jaarlijkse activiteitenplan worden waar mogelijk, meetbare werkdoelstellingen geformuleerd en die worden bij het maken van een nieuw jaarlijkse activiteitenplan geëvalueerd.

2.1. Positionering en strategie

De Baanbreker is een kleine, in veel gevallen gerespecteerde speler. Voor de WMO financiering heeft De Baanbreker een samenwerking met de 7 West-Friese gemeenten.

De Baanbreker is van mening dat samenwerking, overleg en afstemming, om te komen tot een gevarieerd aanbod op het gebied van arbeid- en dagbesteding voor kwetsbare doelgroepen, in het belang van deze doelgroepen is. De Baanbreker wil zich dan ook opstellen als samenwerkingspartner en overleg en afstemming opzoeken. Om duidelijkheid te bieden aan elkaar, ook over praktische zaken zoals hoofdaannemerschap etc., zullen waar mogelijk overeenkomsten worden afgesloten.

2.2. Samenwerkingsnetwerk de Baanbreker.

De Baanbreker heeft in de jaren van haar bestaan een goed en uitgebreid netwerk opgebouwd, er is samenwerking met de relevante zorgaanbieders. Met deze partners is een formele samenwerkingsovereenkomst gesloten.

- GGZ Noord-Holland-Noord (geestelijke gezondheidszorg)
- Leviaan (Regionale Instelling Beschermende Woonvormen)
- Philadelphia (landelijke organisatie die ondersteuning biedt aan cliënten in de gehandicaptenzorg)
- Esdégé Reigersdaal (dienstverlening in de bovenste helft van Noord-Holland aan mensen met een handicap)
- RCO de Hoofdzaak
- LeekerweideGroep
- De Omring
- Werksaam
- Kerken
- Brijderstichting,
- Buitenveldertgroep
- Regionale Cliënten Organisatie de Hoofdzaak,
- Stichting Kans,
- Ypsilon,
- Stichting WelWonen,
- De Vrijwilligerscentrale,
- Clusius college
- Horizon College,
- Reclassering

De Baanbreker past uitstekend in het beleid van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

Het werk wat de Baanbreker doet is in de basis altijd gericht op maatschappelijke participatie en re-integratie van kwetsbare doelgroepen in de samenleving.

Door onze jarenlange ervaring is het mogelijk om de verschillende West-Friese gemeenten een goed aanbod te doen.

De Baanbreker valt op door het brede aanbod. Waar nodig sluiten wij aan bij de individuele wensen van de verschillende gemeenten.

De doelgroepen waar de Baanbreker voor werkt zijn moeilijk onder te brengen bij de reguliere welzijnsstichtingen van de verschillende West-Friese gemeenten. Het vergt een specifieke aanpak en kennis die wij door onze jarenlange ervaring in het werken met deze doelgroepen hebben opgebouwd. Wel wordt actief gewerkt waar mogelijk om cliënten te begeleiden naar regulier vrijwilligerswerk of betaalde arbeid.

Samenwerking kerken

Sinds de oprichting van de Baanbreker is er sprake van samenwerking en participatie in het bestuur van de Baanbreker, door de raad van kerken. De Hervormde en Gereformeerde diaconie hebben deze samenwerking voor de toekomst nog eens bekrachtigd door de aankoop van het pand aan de Harpstraat in Enkhuizen. Een fantastisch onderkomen voor de hele organisatie. Ook dragen verschillende kerken bij met donaties aan het dak- en thuislozenproject van de Baanbreker, o.a. de Rooms-katholieke PCI van Enkhuizen.

Samenwerking met scholen; erkende stageplek

Al sinds enkele jaren is de Baanbreker een erkende stageplek voor SPW studenten van het Horizon College en voor studenten van de opleiding In en Outdoor Styling van het Clusius College. Elk jaar worden zes jongeren opgeleid binnen de Baanbreker en de andere projecten. De Baanbreker biedt jongeren van het voortgezet onderwijs de mogelijkheid van een maatschappelijke stageplaats.

Re-integratie allochtonen en asielzoekers

Regelmatig wordt de Baanbreker benaderd door Vluchtelingenwerk en gemeentes om personen uit deze doelgroep te plaatsen. Deze doelgroep krijgt begeleiding op gebied van het aanleren van de Nederlandse taal, integratie in de maatschappij en het opbouwen van een sociaal netwerk. Ook kunnen deze personen opgenomen worden in het vrijwilligerswerk.

2.3. Gewenste resultaten Cliënten

Uitgangspunt is een tevreden cliënt. Inzet is op verbetering van kwaliteit van het leven in de breedste zin van het woord. Als de cliënt en zijn omgeving dit ervaart is het resultaat positief. Dit is vandaag de dag niet meer helemaal vrijblijvend. Actieve inzet van de cliënt wordt wel verwacht.

Cliënten met een WMO indicatie

Met elke cliënt wordt een deelplan opgesteld, hierin worden doelen van begeleiding en ontwikkeling vastgesteld. Deze doelen zijn gerelateerd aan WMO kwaliteitsnormen. Binnen deze normen wordt o.a. de begeleiding gericht op;

- De cliënt uit zijn isolement te halen,
- structuur en ritme te bieden in de dag/week,
- het begeleiden naar (vrijwilligers) werk,
- re-integratie in het maatschappelijke leven,
- het voorkomen van opnames.

Het moge duidelijk zijn dat het voorkomen van opnames en een terugval in het ziektebeeld ook als belangrijke resultaten worden gezien.

Vrijwilligers

In de afgelopen jaren is de groep vrijwilligers fors uitgebreid. Van ongeveer 35 naar 90 vrijwilligers vandaag de dag. Dit mag als een behoorlijke prestatie en resultaat gemeten worden. Uit het feit dat veel vrijwilligers jarenlang hun inzet bieden aan de organisatie blijkt wel dat er een behoorlijke mate van tevredenheid is onder deze vrijwilligers. Dit wordt ook regelmatig geëvalueerd.

Met gemeente Enkhuizen is afgesproken dat er via participatie trajecten vrijwilligers naar de Baanbreker worden verwezen die begeleiding krijgen om weer te leren participeren in het vrijwilligers werk, dat kan zowel intern of extern van de Baanbreker zijn.

Medewerkers

Het is belangrijk dat onze beroepskrachten voldoening en erkenning in hun werk ervaren. Het is bekend dat beroepskrachten in de welzijn- en zorgsector een hoor arbeidsethos hebben en een grote mate van verantwoordelijkheid ten toon spreiden. Dit is bij de Baanbreker niet anders. Door het werken met vrijwilligers is de case-load van onze medewerkers behoorlijk gegroeid. Meer cliënten kunnen op de verschillende dagdelen een plek krijgen binnen de organisatie. Dat zijn mooie resultaten. Het is tegelijkertijd ook een situatie die soms kwetsbaar kan zijn. Er wordt veel van onze beroepskrachten verwacht; snel kunnen schakelen en veel ballen tegelijk in de lucht houden.

Inmiddels is er bij de Baanbreker een creatief, flexibel en proactief team aan het werk dat op de toekomst berekend is.

Samenwerkingsnetwerk

De Baanbreker heeft altijd veel tijd geïnvesteerd in de samenwerking met andere organisatie, ook maatschappelijke partners. Het resultaat van deze samenwerking laat zich zien in het gezamenlijk opstarten van het sociaal logement de totstandkoming van de verhuizing naar de Harpstraat en het uitbreiden van ons werkgebied in Hoorn.

Baanbreker als bedrijf

De Baanbreker is als leer/werkbedrijf steeds meer gaan ondernemen. Er wordt sterk ingezet op het zelf genereren van geld voor de activiteiten in de winkels en de producten die we zelf ontwikkelen.

De financiële resultaten laten zien dat dit succesvol is. Bovendien sluit dit goed aan bij onze doelstelling om onze cliënten zoveel mogelijk een gewone arbeidsplek aan te bieden, midden in de samenleving.

Subsidierelaties

Met onze subsidierelaties, o.a. gemeenten worden heldere afspraken gemaakt over de geboden diensten en resultaten. Deze worden jaarlijks verantwoord in het activiteitenplan waarin nauwgezet beschreven staat hoeveel cliënten aan welke vormen van begeleiding deelnamen en waarom.

Met GGZ NHN en enkele andere zorgaanbieders wordt jaarlijks een samenwerkingsovereenkomst gesloten over onderaannemerschap.

Ontwikkelingsverhaal uit de praktijk

Meneer Jansen*, nu 60 jaar, meld zich in 2002 aan bij de Baanbreker. Hij is doorverwezen door zijn casemanager van de GGZ. Hij heeft weinig sociale contacten, geen werk en kan moeilijk met zijn familie om gaan. Het wordt voor zijn vrouw steeds moeilijker om dit op te vangen. Meneer Jansen heeft als diagnose: depressies, stemmingswisselingen, onverwerkte trauma's. Bij aanvang spreekt meneer Jansen de wens uit dat hij meer onder de mensen komt en met name leert om minder ruzie te maken met anderen. Hij hoopt bij de Baanbreker ook zinvolle dagbesteding te vinden. Tot dat moment breken al zijn pogingen om werk, vrijwilligerswerk en sociale contacten te behouden af.

Meneer Jansen is erg creatief en bezoekt de crea activiteiten van de Baanbreker twee keer per week. Ook het werken in de kringloopwinkel spreekt hem aan. Aanvankelijk zijn er de nodige strubbelingen in contact en samenwerking met anderen. Meneer Jansen vraagt veel aandacht en heeft weinig oog en oor voor wat een ander vindt en gedraagt zich vaak onvolwassen in groepsverband. Na verloop van tijd groeit er vertrouwen, door positieve aandacht is het mogelijk om feedback te geven op zijn communicatie en gedrag en gaat het beter. Hij gaat de gegeven feedback vertrouwen en accepteren en de begeleiding als waardevol ervaren. Op de creagroep ontwikkelt hij een sterk talent om te schilderen met olieverf.

Meneer Jansen stroomt door naar een ander dagdeel waar hij serieus schilderles ontvangt en werkt aan zijn kunstzinnige ontwikkeling. Samen met andere deelnemers en de begeleidster vanuit de Baanbreker bezoekt hij allerlei cursussen en workshops buiten de Baanbreker. Binnen de Baanbreker vormt zich inmiddels een groep van kunstenaars in spe die verder willen ontwikkelen op dit gebied. Zorgkantoor NHN in Alkmaar vindt deze ontwikkelingen zo positief dat er geld beschikbaar komt om een galerie op te zetten. Meneer Jansen kan nu meer aan en geeft zich op om mee te helpen aan de verbouwing en inrichting van deze galerie. Zijn kunstzinnige ontwikkeling verloopt zeer positief en hij stroomt uit de schildergroep van de Baanbreker naar het atelier van een reguliere beroepskunstenaar. Hij exposeert bij Onopgemerkte Schatten, de galerie van de Baanbreker en bouwt een eigen netwerk op waar hij op kan terug vallen.

In 2008 wordt hij getroffen door een ernstig herseninfarct. Hij valt volledig terug in zijn isolement. De Baanbreker blijft tijdens de revalidatie de contacten onderhouden met meneer Jansen en zijn vrouw. Als meneer Jansen thuis komt krijgt hij elke week begeleiding vanuit de kunstprojecten om samen thuis te schilderen. Langzaamaan gaat het weer beter. Vanuit de begeleiding worden zaken gesignaleerd en met de partner besproken en vervolgens met de behandelaar (GGZ) doorgesproken. Gelukkig is het vermogen om zich creatief te uiten niet beschadigd en pakt meneer Jansen het exposeren weer op.

Momenteel heeft hij veel schilderopdrachten van particulieren, verkoopt zijn werk goed en gaat hij zelfstandig op pad om zijn werk bij galerieën in het land aan te bieden voor exposities. Zijn werk is in stock in de kunstuitleen (van GGZ kunstenaars) van Amsterdam en Haarlem. In moeilijke tijden valt hij terug op de Baanbreker. Hij draagt nu zelf bij aan activiteiten waarbij hij als ambassadeur optreedt voor de kunstprojecten van de Baanbreker.

* De naam van Meneer Jansen is gefingeerd.

3 Methodiek en werkwijze

Het uitgangspunt van de werkzaamheden van de Baanbreker zijn zelfredzaamheid en vermaatschappelijking. De Baanbreker wil tegemoet komen aan de behoefte van kwetsbare mensen die door allerlei omstandigheden op afstand van de samenleving zijn komen te staan om “mee te doen”. De onderliggende methoden daartoe zijn onder andere:

3.1 Individueel Vraaggerichte Benadering (IVB):

De IVB is een rehabilitatie visie en methodiek waarbij je samen met de cliënt als team de wensen, kwaliteiten en mogelijkheden van diegene verkent. Dit met doel dat er “perspectieven en ontwikkelingen” ontstaan waarbij de betrokkene zoveel mogelijk vorm en inhoud aan zijn leven kan gaan geven op verschillende levensterreinen. De betrokkene heeft hierbij zoveel mogelijk de regie.

De GGZ Noord-Holland-Noord, waarmee een intensief samenwerkingsverband bestaat, werkt met deze methode. De Baanbreker heeft zich in 2011 bekwaamd in het toepassen van deze methode.

3.2 Het Kwartiermaken:

“Kwartiermaker” van Doortje Kal is het nader uitwerken van de presentiebenadering en het gastvrijheidsdenken. Op de website www.kwartiermaken.nl als volgt beschreven:

“Wat is kwartiermaken? De samenleving biedt mensen met een psychiatrische achtergrond niet al te veel kans op sociale integratie en maatschappelijke participatie. Kwartiermaken staat voor de poging een maatschappelijk klimaat te bevorderen, waarin meer mogelijkheden ontstaan voor deze groep om erbij te horen naar eigen wens en mogelijkheden. Volgens de Van Dale is een kwartiermaker iemand die belast is met de voorbereiding van een onderneming, een wegbereider, een voorloper. De ‘onderneming’ is hier een gastvrije samenleving voor mensen met een psychiatrische achtergrond of anderen die met uitsluiting te maken hebben.”

3.3 De presentiebenadering:

Vormgegeven door Andries Baart vanuit het werk van buurtpastores. Op de website www.presentie.nl wordt het in het kort omschreven als:

“Een praktijk waarbij de zorggever zich aandachtig en toegewijd op de ander betreft, zo leert zien wat er bij die ander op het spel staat, van verlangens tot angst, en die in aansluiting dáárbij gaat begrijpen wat er in de desbetreffende situatie gedaan zou kunnen worden en wie hij/zij daarbij voor de ander kan zijn. Wat gedaan kan worden, wordt dan ook gedaan. Een manier van doen die slechts verwezenlijkt kan worden met gevoel voor subtiliteit, vakmanschap, met praktische wijsheid en liefdevolle trouw”.

Hoewel deze manier van doen op het eerste gezicht misschien niet opzienbarend lijkt, is ze dat wel. Een korte toelichting kan dat verduidelijken.

Bijzonder is bijvoorbeeld de volgorde waarin het beschreven (hulpverlenende, zorg gevende) handelen zich ontplooit: eerst wordt de betrekking op een specifieke, intense wijze aangeaan (aandachtig, toegewijd), dan pas (of: daardoor) kan blijken wie de

hulpverlener voor de ander kan zijn en om welk verlangen of om welke nood het zal gaan en wat zorg behoeft. De relatie staat dus voorop, het probleemoplossende handelen is opgeschort en de identiteit van de hulp- of zorgverlener ('wie kan ik voor jou zijn?') staat niet vast maar vormt zich in een gedeeld leerproces. Dat wijkt af van wat we meestal zien: doorgaans staat van tevoren reeds vast wie en wat de hulpverlener voor de ander moet zijn en waarom het zal draaien in de betrekking.

3.4 Herstelwerkplaats:

In mei 2014 is de herstelwerkplaats van start gegaan. Gerund door en voor cliënten, ondersteund vanuit de Baanbreker met 2 ervaringsdeskundigen en met hulp van de ervaringswerker van de GGZ. Er wordt een inloopspreekuur, cursussen, trainingen en lotgenotencontact geboden. Zie 3.0 innovatie inloop.

3.5 Werkwijze:

Een deel van de cliënten die zich aanmeldt bij de Baanbreker, kan gebruik maken van een indicatie voor begeleiding/dagbesteding. Soms hebben ze die al en in andere gevallen wordt er geholpen bij het verkrijgen van een indicatie. Daarnaast is het ook mogelijk om in het kader van sociale activering een budget te krijgen vanuit de gemeente of de uitkerende instantie. Een ander deel van de cliënten komt binnen vanuit de WMO, met name uit Prestatieveld 5 en 6, wat staat voor participatie van- en voorzieningen voor mensen met een beperking.

Wel blijven we er nadrukkelijk naar streven dat cliënten die niet of heel moeilijk te indiceren blijken te zijn, bij de Baanbreker mee moeten kunnen doen. Vooral voor kwetsbare cliëntengroepen zoals zorgmijders blijft dit heel belangrijk.

Dit blijft in de toekomst een goede afstemming met gemeenten, GGZ NHN en de Leviaan vragen.

Naast de indicatie voor Zorg In Natura kunnen ook cliënten met een PGB begeleiding inkopen bij de Baanbreker. Kenmerkend is vooral het vraaggerichte werken. Waar heeft een cliënt ondersteuning bij nodig, waar droom je als mens van, wat gaat er mis? De cliënt- ondersteuning is daar op gericht, en daarom ook zeer persoonlijk. Belangrijk is dat we voor langere tijd een vertrouwensrelatie opbouwen met onze cliënten. Met mensen die de zorg mijden is het van belang om een lange adem te hebben.

Juist door deze vraaggerichte methodiek van werken is er in de afgelopen jaren heel wat ontwikkeld in het programma van de Baanbreker.

Naast de groepsgerichte activiteiten is er in toenemende mate vraag naar individueel advies en begeleiding.

3.6 Advies en ondersteuning:

Individuele begeleiding is er op het gebied van sociaal emotionele ondersteuning, hulp bij het aangaan en onderhouden van contacten en relaties, bij eenzaamheidsproblematiek en financiële problemen. Deze begeleiding is er op gericht om cliënten weer te laten wennen aan begeleiding en uiteindelijk te verwijzen naar de daartoe uitgeruste organisaties, zoals maatschappelijk werk en het GGZ NHN.

4 Structuur en organisatie

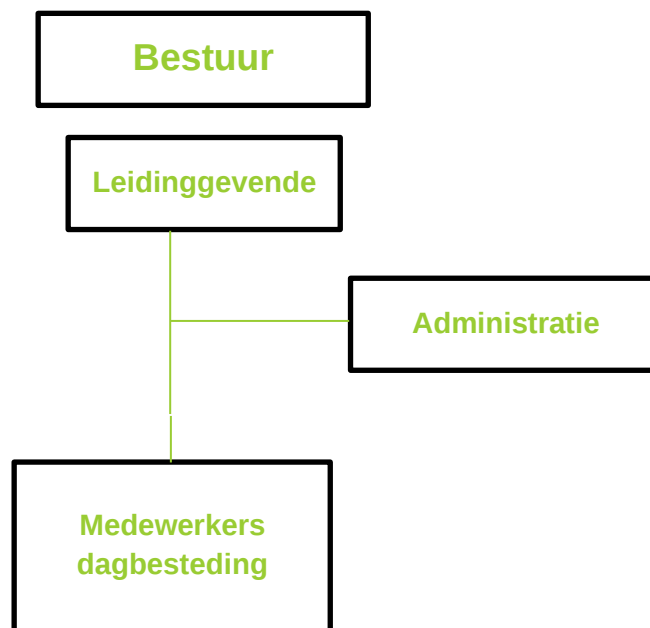
4.1 Organisatiestructuur

De Baanbreker kent een relatief platte organisatie. De Baanbreker is een participatiecentrum met momenteel een (vrijwilligers)bestuur van 6 leden. Het bestuur is actief op afstand en is met name begeleidend en controlerend. Wanneer nodig, is het bestuur betrokken bij praktische voorwaardenscheppende of initiërende activiteiten. *Bijlage 1 geeft een overzicht van de bestuursleden en hun aandachtsgebieden.*

De direct leidinggevende van de Baanbreker neemt deel aan de bestuursvergaderingen om directe afstemming mogelijk te maken en de snelheid in de processen te houden. In onderstaand schema is deze constructie uitgedrukt door de onderbroken lijn.

Het servicebureau is een verzamelnaam voor de ondersteunende diensten. De Baanbreker kent in deze dienst veel flexibele contracten en streeft er naar flexibiliteit te houden in de personeelsformatie. Dit om blijvend gehoor te kunnen geven aan de veranderende wetgeving, regels en omgeving waarin de Baanbreker zich begeeft.

Figuur 1



4.2 Overleg- en communicatiestructuur

Het bestuur van de Baanbreker vergadert wanneer nodig, maar minimaal zes keer per jaar. De leidinggevende van de Baanbreker is structureel aanwezig bij deze vergaderingen.

De leidinggevende overlegt met de medewerkers van de organisatieonderdelen van de Baanbreker in een vaste frequentie.

De medewerkers overleggen met de vrijwilligers en stagiaires van de organisatieonderdelen van de Baanbreker. De leidinggevende is hierbij aanwezig op uitnodiging, afhankelijk van de agenda. De vrijwilligers vergaderen vier keer per jaar. Soms gecombineerd met deskundigheidsbevordering of een speciaal thema.

Interne communicatie:

Tussen medewerkers en vrijwilligers verloopt de communicatie mondeling en via e-mail. De medewerkersvergadering is een bijeenkomst waarin organisatorische zaken aan de orde komen.

Externe communicatie

Communicatie met derden verloopt via overlegvormen met de samenwerkingspartners. Er is regelmatig overleg. Externe communicatie vindt ook plaats via de advertenties in lokale kranten, persberichten in het Noord Hollands Dagblad, West-Friesland op Zondag, de lokale kabelkrant en Sociaal Media.

De website van de Baanbreker is vernieuwd en ook de huisstijl is aan de huidige tijd aangepast

Regelmatig vind er een opening plaats van een tentoonstelling bij galerie Onopgemerkte Schatten en daar worden zowel digitaal als per post mooie uitnodigingen voor verspreid.

4.3 Administratieve organisatie / Interne controle

De jaarrekening wordt samengesteld door een extern bureau, dit bureau doet ook de salarisadministratie voor de Baanbreker.

Bij de Baanbreker wordt gewerkt met een Planning en Control cyclus. Belangrijkste sturingsonderdeel hiervan is de financiële en inhoudelijke managementrapportage per kwartaal en de jaarrekening.

4.4 Automatisering

Het is voor de Baanbreker belangrijk om te kunnen vertrouwen op een deugdelijk netwerk. Met een lokaal ICT bedrijf zijn afspraken gemaakt over het onderhoud. Medewerkers zijn geschoold in het gebruik van de benodigde programma's voor

registratie en declaratie. Vooralsnog is het systeem voor de komende jaren voldoende. De vervanging van hardware gaat volgens een afschrijvingsprotocol.

Dossiers van cliënten worden digitaal bijgehouden volgens de richtlijnen van de AVG.

4.5 WMO registratie

Voor de WMO zijn er de afspraken met de 7 gemeenten in West-Friesland. Jaarlijks dient er per gemeente een begroting en een verantwoording te worden ingediend. Dit is een administratief intensieve klus, omdat iedere gemeente haar eigen stamien heeft. De Baanbreker streeft naar heldere afspraken met de gemeenten.

4.6 Organisatie in ontwikkeling

Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar het vrijwilligersbeleid en tevredenheid van de vrijwilligers. De uitkomsten van dit onderzoek zijn op te vragen bij de Baanbreker. Daarnaast is er ervaringswerker aangesteld in het team van professionals, deze medewerker kan een belangrijke brug slaan tussen cliënten en hulpverleners.

Ervaringen van een cliënt

Achtergrond informatie cliënt

Mevrouw C.K. is een vrouw met Chronic Obstructive Pulmonary Disease, COPD, dit is een longemfyseem. Zij is woonachtig in Grootebroek. Voorheen woonde zij in Haarlem, maar omdat zij wat rustiger wilde gaan wonen is zij verhuisd naar Grootebroek. Mevrouw C.K. houdt van schilderen en is creatief. Deze ervaring heeft zij opgedaan bij de GGZ te Haarlem. Zij is bij de Baanbreker terecht gekomen door een verwijzing van de TIZ team te Hoorn. Zij kreeg voorheen hulp van deze instelling. Ze weet niet goed te vertellen waaruit die hulp bestond en wat de instelling doet.

Dagbesteding/projecten en frequentie

Mevrouw C.K. neemt nu ongeveer zes jaar deel aan de projecten en de dagbesteding die de Baanbreker biedt. Zij neemt deel aan de 'crea'-afdeling, waarbij zij schildert, kaarten maakt en met andere materialen werkt. Momenteel volgt zij een schildercursus dit bevalt haar goed. Zij vindt het altijd leuk om zich onder de andere deelnemers te bevinden. Mevrouw C.K. is 1,5 dag ofwel 3 dagdelen aanwezig op de Baanbreker. Zij vindt het aanbod qua projecten en dagbesteding van de Baanbreker ruim. „Er is voor ieder wat wils”, aldus mevrouw C.K.

De betekenis van de Baanbreker

De Baanbreker heeft veel betekenis voor mevrouw C.K. Zij hecht hier hoge waarde aan. “Anders zou ik alleen maar thuiszitten. Er zijn ook leuke vrijwilligers, deelnemers en begeleiders. De mensen zijn erg sociaal” aldus mevrouw C.K. Als zij een bepaalde taak niet kan uitvoeren, bijv. een kopje thee inschenken, dan ontvangt zij hier hulp bij. Zij heeft één vast contactpersoon binnen de Baanbreker. Dit vindt zij erg prettig. Zij heeft een grote waardering voor de mensen die op vrijwillige basis werkzaam zijn bij de Baanbreker. De Baanbreker biedt mevrouw C.K. een luisterend oor en sociale steun. Volgens haar ontbreekt er niet aan steun bij de Baanbreker.

Financieel

Mevrouw heeft een PGB indicatie. Zij besteedt deze PGB aan de Baanbreker en daarnaast besteedt zij dit budget aan huishoudelijke hulp en persoonlijke verzorging. De huishoudelijke hulp komt eens per week en haar persoonlijke verzorger komt iedere ochtend.

Eigen bijdrage en gevolgen

Mevrouw C.K. is op de hoogte van de eigen bijdrage. Zij is op de hoogte gesteld door haar verzorgster thuis en zij heeft een schriftelijke aankondiging ontvangen van het CAK betreffende de eigen bijdrage. Mevrouw C.K. is niet op de hoogte van de terugwerkende kracht die is ingesteld betreffende de eigen bijdrage en hoe deze berekend wordt.

Zij is op dit moment in afwachting hiervan. Zij maakt zich hier niet druk om, omdat zij zich hier verder niet in verdiept heeft. Op dit moment ondervindt zij hier om deze reden ook geen hinder van. Zij merkt niets op bij andere deelnemers, er wordt er onderling niet over gesproken. Mevrouw C.K. zou het prettig vinden om op de hoogte gesteld te worden door een presentatie/voorlichting of middels een folder. Haar voorkeur gaat uit naar een presentatie die wordt gegeven in kleine groepen.

Mevrouw C.K. weet (nog) niet of zij naar de Baanbreker zou komen als zij zelf meer moest gaan betalen. Dit kan zij (nog) niet beoordelen, omdat zij zich er nog niet mee bezig houdt. Indien zij besluit om haar deelname aan de Baanbreker zou opzeggen, dan zou zij haar de tijd veelal thuis doorbrengen. Zij zou eventueel naar een andere instelling gaan, mits haar gezondheid stabiel blijft.

5 Leiderschap en personeel

5.1 Cultuur

Vanuit leiderschap van de organisatie wordt sterk de cultuur bepaald. De leidinggevende is in die zin een sterke cultuurdrager van de Baanbreker. De leidinggevende kan verschillende stijlen van leiderschap aanspreken zodat continu geschakeld kan worden binnen situaties. Er wordt optimaal gebruik gemaakt van de aansturing en actief gestuurd op de gewenste organisatiecultuur.

De Baanbreker is een kleine en hechte organisatie met één op één de West-Friese cultuur. Hierin is ruimte voor een familiecultuur. Daarnaast zijn Westfriezen inventieve doeners. De openheid om ruimte te bieden aan creativiteit en flexibiliteit om te komen tot uitgebreider ondernemerschap wordt benut.

Sterk aanwezige aspecten binnen de Baanbreker:

- Medewerkers zijn erg op de organisatie gericht, zeer bereid en flexibel.
- Leidinggevende is een stimulator, maar ook een visionair.
- Loyaliteit, betrokkenheid en moraal houden de organisatie bij elkaar.
- Goed voor je mensen zorgen en goed voor je klanten zorgen.
- Hoge mate van teamwork, samen, participatie.
- Dynamisch en creatief werkklimaat.

Verder te ontwikkelen aspecten binnen de Baanbreker:

- De mate van resultaatgericht zijn.
- Werkwijze t.a.v. bepaalde belangrijke thema's verder protocolleren.
- Betrouwbaarheid naar partijen door zaken op orde hebben.
- Aandacht voor reputatie en succes.

5.2 Stijl van leidinggeven

Op basis van de kernwaarden van de Baanbreker wordt gestreefd naar een coachende, aanmoedigende stijl van leiderschap. Voldoende ruimte voor personele creativiteit, gebruikmakend van de capaciteiten van personeelsleden. Waar nodig wordt de confrontatie aan gegaan, maar met open vizier en de blik vooruit. Hierbinnen zijn de organisatiedoelen voor alle medewerkers duidelijk en weet iedereen zijn taak hierbinnen. De leidinggevende stuurt hier actief in.

De leidinggevende is tot nu toe in alle operationele onderdelen sterk aanwezig geweest, ook inhoudelijk. Er worden aan organisaties als de Baanbreker steeds grotere eisen gesteld. Veranderende regelgeving en de dreiging van aanpassingen in de financiering maken het noodzakelijk dat de leidinggevende veel werk verzet binnen de keten en het netwerk. Ook nieuwe ontwikkelingen inzetten vergt de nodige aandacht. De leidinggevende zal om die reden de operationele taken die zij nog verricht, meer moeten overdragen naar de projectleiding zodat er ruimte komt om voldoende aandacht te besteden aan de interne organisatie en plaats van de Baanbreker in de keten.

5.3 Personele inzet; flexibele formatie versus vaste formatie

De Baanbreker kent op 1 januari 2021 een vaste formatie van 6,13 fte inclusief de leidinggevende. De functies betreffen activiteitenbegeleiding, medewerkers kunstprojecten, medewerkers administratie en boekhouding. Daarnaast kent de Baanbreker het werken met (ex)stagiaires en vrijwilligers die een contract voor onbepaalde tijd hebben. Totaal 3,6 fte. Daarmee kan de Baanbreker goed anticiperen op de veranderende markt.

Een overzicht van de verschillende functies:

Leidinggevende	0,67
Boekhoudkundig medewerkster	0,89
Medewerker administratie	0,56
Medewerker administratie	0,44
Medewerker Kunstprojecten	0,72
Activiteitenbegeleidster	0,14
Activiteitenbegeleidster	0,54
Activiteitenbegeleidster	0,50
Activiteitenbegeleider	0,56
Medewerker Kunstprojecten	0,22
Medewerker kunstprojecten	0,22
Medewerker kunstprojecten	0,22
Ervaringsdeskundige	0,22
Ervaringsdeskundige	0,22

De Baanbreker wil flexibel blijven in de personele formatie, en wil daarnaast een aantal goede mensen structureel aan zich verbinden. Zij vormen het hart van de organisatie. Naast de contractvormen zal de Baanbreker ook een aantal zaken (blijven) uitbesteden omdat de organisatie te klein is om hiervoor personeel aan te trekken. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de salarisadministratie. Omdat de financiële toekomst ongewis is zal er niet ingezet worden op het uitbouwen van betaalde functies maar gezocht worden naar het zo slank mogelijk houden van het betaalde personeelsbestand.

5.4 Waardering

De medewerkers van de Baanbreker voelen zich gewaardeerd en waardevol. Zij ervaren dat de organisatie optimaal gebruik maakt van hun capaciteit en zij krijgen van hun direct leidinggevende de ruimte om rendement te ontwikkelen ten behoeve van de organisatie.

Bovenstaande wordt structureel getoetst in werkoverleg maar ook vindt jaarlijks een functioneringsgesprek plaats tussen medewerker en leidinggevende. In dit gesprek geeft zowel de leidinggevende als de medewerker zijn/haar ervaringen t.a.v. het functioneren in de meest brede zin aan. Naast de persoonlijke ontwikkeling en het rendement voor de organisatie zal de leidinggevende benoemen in welke mate er tevredenheid is over het functioneren van de medewerker. De medewerker krijgt ook de ruimte om zijn/haar ervaringen met de leidinggevende/bestuur te delen.

Van het jaargesprek wordt door de leidinggevende een verslag gemaakt welke gebruikt blijft worden als leidraad bij de ontwikkeling van de medewerker.

5.5 Scholing/training

In de begroting is een deel gereserveerd voor deskundigheidsbevordering van het personeel.

De leidinggevende neemt jaarlijks in het jaarlijkse activiteitenplan de beoogde besteding van dit bedrag mee. Dit kan gaan om verplichte teamtraining, maar ook om individuele scholing.

Ontwikkelingsverhaal uit de praktijk

Mevrouw Rosaria*, nu 50 jaar meldt zich in 1996 aan bij de Baanbreker. Ze voelt zich eenzaam en kan moeilijk wennen in het koude Nederland (ze is geboren op de Nederlandse Antillen).

Ze heeft een man en twee kinderen en vind geen aansluiting in haar omgeving. Ze is niet verwezen door een instantie en heeft zich zelf aangemeld. Haar wens bij aanvang is: het vergroten van haar sociaal netwerk, meer structuur in haar dag- en weekritme krijgen en zich gelukkiger voelen in Nederland.

Na verloop van tijd gaan een aantal zaken opvallen: er is waarschijnlijk sprake van een lichte verstandelijke beperking en mevrouw zegt stemmen in haar hoofd te horen. Aanvankelijk wil mevrouw niets weten van hulp bij de GGZ, haar man ervaart het namelijk als iets om je voor te schamen en staat mevrouw niet toe om hulp te zoeken. Na bemiddeling door de Baanbreker wordt mevrouw toch verwezen naar de GGZ. De diagnose manisch depressiviteit wordt gesteld.

Bij de Baanbreker doet ze vooral mee aan recreatieve activiteiten en inloop. Thuis gaat het niet goed, haar relatie loopt stuk en haar partner verlaat haar voor een ander. Ze blijft achter met twee kinderen en veel schulden. Mevrouw wordt verwezen vanuit de Baanbreker naar het RIBW. Het RIBW regelt een aantal zaken ten aanzien van steun bij de opvoeding van de kinderen en structuur in het huishouden. Schulden worden gesaneerd. Mevrouw Rosaria gaat op advies van de begeleider van de Baanbreker deelnemen aan de toneelgroep. Hier leert ze om assertiever te worden en bouwt ze aan een sociaal netwerk. Ze krijgt via de Baanbreker groepen twee vriendinnen met wie ze dingen onderneemt. De oudste dochter is op zichzelf gaan wonen en haar zoon blijkt na onderzoek autistisch te zijn en wordt uit huis geplaatst.

De verwachting is dat mevrouw zorg nodig zal blijven hebben vanuit het RIBW en de GGZ. Momenteel werkt ze in de kringloopwinkel om meer vaardigheden aan te leren en onder de mensen te zijn. Verder is ze actief op de schrijf- en poëziegroep om te leren haar gevoelens te uiten. Mevrouw Rosaria ervaart een redelijke mate van kwaliteit van leven. Haar situatie blijft kwetsbaar en regelmatig onstabiel, voorkomen van terugval in isolement is dan ook een goed resultaat.

* De naam van Mevrouw Rosaria is gefingeerd.

6 Vrijwilligersbeleid

Vrijwilligerswerk binnen de Baanbreker heeft altijd een belangrijke plaats ingenomen, daarom wordt er een apart hoofdstuk aan gewijd.

De vrijwilliger

De Baanbreker werkt met een mooi team vrijwilligers, die enthousiast de activiteiten ondersteunen. De vrijwilligerswerk binnen De Baanbreker hebben altijd een belangrijke plaats ingenomen. De Baanbreker werkt met een team van rond de vijfenzeventig vrijwilligers, die enthousiast de activiteiten begeleiden. De afgelopen jaren is aandacht besteed aan hoe het vrijwilligersbeleid verder vormgeven.

De vrijwilligers staan achter de idealen van De Baanbreker en hebben veel plezier in het werk. Uit de enquête is gebleken dat de tevredenheid over de inhoud van het vrijwilligerswerk hoog is.

De doelgroep van vrijwilligers

Binnen de teams van vrijwilligers die in de Baanbreker actief zijn kunnen we verschillende doelgroepen van vrijwilligers onderscheiden. Onder andere mensen die gepensioneerd zijn en een zinvolle dagbesteding zoeken. Allochtonen die willen integreren. Asielzoekers die nog niet mogen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met grote maatschappelijke betrokkenheid vanuit de kerken, mensen die tijdelijk zonder werk zijn en arbeidsritme willen vast houden of een omslag in hun carrière zoeken.

De doelstelling van vrijwilligerswerk binnen de organisatie

De vrijwilliger levert een waardevolle en essentiële bijdrage aan het totale aanbod van De Baanbreker. Door het menselijke contact ontstaat er een waardevolle wisselwerking tussen de cliënten en de vrijwilligers. Het gezonde deel wordt aangesproken en geactiveerd. Hierdoor kan er minder snel een situatie ontstaan van vak blindheid. Vrijwilligers zijn geen hulpverleners en reageren anders. Ze kijken vaak veel frisser naar de cliënten en zoeken meer naar mogelijkheden en kansen dan naar drempels vanwege een bepaalde diagnose van de cliënt.

Werkwijze

Het werk van de activiteiten begeleiders binnen de Baanbreker is verschoven van in eerste instantie vooral zelf uitvoerend, naar met name aansturend en coördinerend. De vrijwilligers worden door de activiteitenbegeleiders begeleid en aangestuurd. Elke activiteiten begeleider heeft een team van vrijwilligers onder zijn/haar hoede. De vrijwilligers worden opgeleid in de specifieke werkzaamheden die ze doen, door de activiteitenbegeleiders.

De praktijk wijst uit dat vrijwilligers vaak een mate van zelfstandig werken tentoon spreiden, echter constante aandacht en ondersteuning van de professionals zijn nodig om vrijwilligerswerk voor beide partijen bevredigend te laten zijn.

Diversiteit in vrijwilligerswerk

Binnen de Baanbreker zijn er vele mogelijkheden op gebied van vrijwilligerswerk. Onder andere: gastheer/vrouw, creatief ondersteuner, kok, chauffeur,

winkelmedewerker, kunstenaar, timmerman, schilder, coupeuse, kapster, schoonheidsspecialiste, sport- en spelmedewerker, bakker, administratief medewerker, pr medewerker, fotograaf, etc.

Vrijwilligerswerk als maatschappelijke participatie

Er zijn veel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben de taak op zich genomen om mensen met een bijstand of andere uitkering en weinig mogelijkheden op de arbeidsmarkt te stimuleren tot vrijwilligerswerk. Dit zijn niet altijd per definitie mensen met GGZ problematiek. Voor die mensen is het werken bij de Baanbreker een vorm van maatschappelijke participatie die zeer wenselijk is. Soms blijkt in de praktijk de grens tussen de vrijwilliger en de cliënten maar heel dun. Deze vrijwilligers hebben zeker goede begeleiding nodig en training. Veel aandacht wordt besteed aan sociale vaardigheden. De resultaten hiervan zijn hoopvol en de moeite waard om verder te ontwikkelen. De kwaliteit van leven van deze vrijwilligers neemt toe, hun sociale contacten en maatschappelijke betrokkenheid ook.

Training en scholing

Naast de individuele training en opleiding op de werkvloer vindt er ook regelmatig een training plaats voor de vrijwilligers. Dit kan op verschillende terreinen zijn. Van deskundigheidsbevordering voor kunstzinnige vorming tot leren omgaan met agressie tot het volgen van een computer cursus. De deskundigheidsbevordering kan zowel individueel als groep gebonden zijn.

Werving

Om voldoende vrijwilligers te werven om de werkzaamheden die daarvoor in aanmerking komen uit te voeren, is constante werving noodzakelijk. Mond- tot mondreclame is hier een belangrijke, en ook de oproepen in de lokale kranten zijn belangrijk.

Er is ook samenwerking met de vrijwilligerscentrale op het gebied van werving en beleid.

Het streven is om de mogelijke vrijwilligersfunctie helder te beschrijven zodat het goed inzichtelijk wordt wat vrijwilligers in de organisatie allemaal doen.

Begin 2021 zijn alle vrijwilligersdossiers digitaal. Aanmeldingsformulieren, overeenkomsten, verklaringen omtrent gedrag, toestemmingsformulieren en evaluatieformulieren worden gescand en digitaal opgeslagen.

Zonder de enthousiaste bereidwillige inzet van vele vrijwilligers zou de Baanbreker haar kleinschalige en gedifferentieerde mogelijkheden voor kwetsbare burgers niet kunnen uitvoeren. Aan een helder en ondersteunend vrijwilligersbeleid wordt structureel verder gewerkt.

Een bedreiging is verder dat de roep om vrijwilligers bij allerlei organisaties steeds sterker wordt vanwege overheidsbeleid (bezuinigingen). Enthousiaste vrijwilligers zullen een schaarser goed worden; ook al omdat meer mensen langer door moeten werken.

Ervaringen van een cliënt

Achtergrond informatie cliënt

Meneer K.K. is woonachtig in Hoorn waar hij een huurwoning heeft. Voorheen woonde hij beschermd en ontving hij ondersteuning van het RIBW, maar op dit moment ontvangt hij alleen ondersteuning bij zijn financiën. Hij is hier terecht gekomen via een stageplek bij de Baanbreker verkregen door DAC Hoorn van zijn aangepaste opleiding SPW 4. De opleiding ging niet door en zo ook de stageplek niet. Mede de door toedoen van de leidinggevende van de Baanbreker is hij toch blijven hangen. Meneer K.K. komt hier per trein. De stap om met de trein te reizen was volgens eigen zeggen 'lastig'. Hij is blij en trots dat dit hem gelukt is. Het reizen heeft dan ook zeker een meerwaarde als het gaat om de persoonlijke ontwikkeling van meneer. Daarnaast blijft hij op die manier 'up to date' omtrent de reisinformatie.

Dagbesteding/projecten en frequentie

Meneer K.K. neemt nu ongeveer tien jaar deel aan de dagbesteding en projecten die de Baanbreker biedt. Het 'koffiehonk' is zijn hoofdactiviteit. Zijn werkzaamheden zijn het serveren van koffie en thee en het schoonhouden van de koffiehoeke. Daarnaast helpt hij bij de kringloopwinkel. Meneer K.K. neemt in totaal zes dagdelen deel aan de dagbesteding en projecten van de Baanbreker. Hij heeft het hier naar zijn zin. Er is volgens hem veel te doen en hij vermaakt zich prima. Kortom: hij is tevreden over het aanbod van de Baanbreker.

De betekenis van de Baanbreker

De Baanbreker heeft een grote betekenis voor meneer K.K. Hij ervaart er steun en hij kan altijd terugvallen op iemand. Als hij een 'slechte' dag heeft ervaart hij emotionele steun. Daarnaast hecht meneer K.K. een grote waarde aan de sociale contacten die hij heeft bij de Baanbreker. Meneer K.K. is erg tevreden over het aanbod van de Baanbreker en er zijn volgens hem geen zaken die hij anders zou willen zien.

Financieel

Meneer K.K. ontvangt een reiskostenvergoeding van de Baanbreker voor de kosten van de treinreizen. Daarnaast heeft hij een indicatiestelling, waardoor hij zorg krijgt toegewezen via de AWBZ.

Eigen bijdrage & gevolgen

Meneer K.K. is op de hoogte van de eigen bijdrage. Hij heeft een brief ontvangen van het CAK. Toen hij destijds ondersteuning ontving van het RIBW, is hij door hen reeds ingelicht over de komende maatregel die zou worden ingevoerd betreffende de eigen bijdrage. Meneer K.K. weet echter niet hoe de eigen bijdrage berekend wordt. "Dit is mij destijds wel verteld door het RIBW, maar dit ben ik vergeten. Ik ben hier verder niet over ingelicht" aldus meneer K.K. Over de terugwerkende kracht is hij op de hoogte, maar hij weet niet de precieze regelingen die hiervoor gesteld zijn. "Mensen die (chronisch) ziek zijn worden nu extra belast en dit vind ik onterecht. Het zal mij niets verbazen wanneer er een deelnemer door het lint gaat. Er is onderling angst en stress" aldus meneer K.K. Hij vindt het niet terecht dat de overheid de eigen bijdrage heeft ingevoerd. Meneer K.K. geeft aan dat er geen eenduidigheid bij het CAK bestaat. Hij wordt door verschillende mensen te woord gestaan en dit vindt hij verwarrend. Hij zou liever één contactpersoon willen die hem inlicht over zaken. Meneer K.K. ondervindt stress, omdat hij niet op de hoogte is van het gestelde bedrag van de eigen bijdrage.

Er bestaat een kans dat hij wegblijft van de Baanbreker als de eigen bijdrage té hoog is en daardoor onbetaalbaar is voor hem.

7 Financiën

Algemeen

In het jaarlijkse activiteitenplan is een begroting opgenomen. Jaarlijks wordt de jaarrekening door een administratiekantoor opgesteld en door het bestuur vastgesteld. Zie jaarlijkse activiteitenplannen en jaarrekeningen.

De eerdergenoemde financiële en inhoudelijke kwartaalrapportage is een belangrijk sturingsinstrument. Evaluatie en bijsturing vinden per kwartaal plaats.

Beleid

Voor het uitvoeren van de werkzaamheden en activiteiten van de Baanbreker is een gezonde financiële positie belangrijk. De Baanbreker is een flexibele organisatie met name dankzij de inzet van veel vrijwilligers. Door ervaring is inmiddels gebleken dat een professionele aansturing van groot belang is om het evenwicht qua belasting en draagkracht in de organisatie te waarborgen.

Door bezuinigingen en veranderingen in financieringsstromen is het noodzakelijk om een goed geolied vrijwilligersnetwerk te creëren en te behouden. Er wordt veel energie gestoken in het werven en behouden van vrijwilligers.

De organisatie weet de veranderingen van A.W.B.Z naar W.M.O vooralsnog goed op te vangen. Voor een toekomst met perspectief is de garantie van een solide financiële positie een randvoorwaarde.

Gestreefd wordt naar een gezonde solvabiliteit en voldoende liquide middelen om onvoorziene wijzigingen op te kunnen vangen. De bedrijfsvoering is er op gericht om de financiële middelen sober en doelmatig in te zetten.

De Baanbreker als bedrijf

De Baanbreker is als bedrijf behoorlijk gaan ondernemen. De bedrijfsmatige kant van de organisatie is commerciëler geworden door producten te maken en te creëren die eigentijds zijn en verkoopwaarde hebben. Met het op een goede manier inspelen op behoeften van klanten is een nieuwe bedrijfscultuur ingeluid. De omzet van de Kringloopwinkel is inmiddels een serieus gegeven; ook voor de Belastingdienst. Over een deel van de omzet wordt BTW afgedragen.



Volop in beweging

8 Ontwikkelingen

8.1 Innovatie inloophuis

De Baanbreker was van oudsher een inloophuis met een huiskamerfunctie voor inloop (voor mensen met een beperking of mensen die in onze maatschappij tussen wal en schip dreigen te raken), daaraan gekoppeld waren dag activiteiten en was arbeid gerelateerde dagbesteding mogelijk.

De laatste jaren heeft de Baanbreker het oude principe van inloop, namelijk iedereen kan binnen komen voor een kop koffie en een luisterend oor, waaraan verder geen of weinig prikkels tot activiteiten verbonden waren, verlaten. De inloop was altijd in de locatie gepositioneerd in een beschermde veilige omgeving, die een sterke huiskamer setting had. Veilig en afgeschermd van veel maatschappelijk verkeer en prikkels. Deze inloop was ook op de avonden en in het weekend open.

Nu vindt de inloop in de werkomgeving plaats. Op die plekken in de organisatie waar regelmatig mensen aan het werk zijn en veel maatschappelijk verkeer plaats vindt. Er lopen klanten rond, andere cliënten die aan het werk zijn, vrijwilligers en personeel. Een afspiegeling van onze maatschappij. De praktijk laat verrassend mooie resultaten zien. Er is een lage drempel om binnen te komen, immers even in de winkel gaan kijken en in de koffiehoek een kop koffie drinken is heel anoniem. Het contact wordt door de medewerkers makkelijk gelegd op die manier. Daarnaast is het oude principe van aanschuiven aan tafel en passief consumeren van aandacht en hulp begrensd en minder aantrekkelijk om lang voort te zetten, immers de omgeving is ook aan het werk. De cliënten laten zich veel sneller verleiden tot activiteit, en uiteindelijk tot mee werken. Omdat op verschillende plekken in de organisatie dit mogelijk is kiezen de cliënten vaak zelf heel bewust de plek die bij ze past en waar ze vaak al interesse voor hebben. Deze veranderingen hebben er toe bijgedragen dat de oude inloophuis verdwenen zijn; er is inloop tijdens winkel openingstijden, en verder niet. Vanuit de inloop stromen de mensen sneller door naar werk gerelateerde dagbesteding of naar professionele hulpverlening. Net zo vaak komen mensen door de plek met elkaar in contact en hebben ze daar al voldoende aan. Het sociale netwerk herstelt en een stuk isolement is opgeheven.

8.2 Dak- en thuislozenproject

De laatste jaren zijn er voor dak- en thuislozen (met name uit Enkhuizen en omstreken) speciale mogelijkheden gecreëerd. Er kan gedoucht worden en er is de mogelijkheid van een maaltijd. Ook kan men schone kleren krijgen. Dit project is mogelijk gemaakt door bijdragen vanuit de kerken. De Baanbreker ziet dat hier behoefte aan is maar wil bij keuze voor voortzetting meer duidelijkheid over financiering. Onderzocht zal worden of de gemeenten in het kader van de OGGZ deze basisvoorziening voor dak- en thuislozen willen overnemen.

Het oude onderkomen aan de Driebanen wordt nog gehuurd voor het dak- en thuislozen project. Dit project valt niet onder te brengen in de Harpstraat.

8.4 De Herstelwerkplaats

Vaak wordt gedacht dat het hier zou gaan om bv. het repareren van spullen of van fietsen of iets dergelijks. Dat is niet het geval. De benaming staat voor het werken aan herstel van jezelf. Mensen met GGZ problematiek komen vaak in een isolement terecht, de wereld van de GGZ wordt vaak als een jungle ervaren (Wilma Boevink, Trimbos instituut en tevens ervaringsdeskundige). Wie wijst je daar de weg? Antwoord op veel vragen van allerlei aard vinden cliënten uit de GGZ vaak bij elkaar. De Herstelwerkplaats brengt mensen die doorgegroeid zijn als ervaringsdeskundigen (en daar ook in geschoold en getraind zijn) en zoekende cliënten bij elkaar.

Ook worden er trainingen en workshops gegeven om mensen weer op weg te helpen in hun zoektocht naar herstel. De Herstelwerkplaats heeft een aantal activiteiten: o.a. wekelijks inloop spreekuur; een programma op afgesproken data waar ervaringswerkers hun eigen herstelverhaal vertellen en de valkuilen en succes ervaringen met geïnteresseerde cliënten en hun familieleden of hulpverleners delen. Tevens wordt er verwezen en informatie verstrekt aan cliënten en familieleden.

De Baanbreker, GGZ NHN , en belangen behartigingorganisatie RCO de Hoofdzaak hebben gezamenlijk het enthousiaste initiatief genomen om Herstelwerkplaatsen in Westfriesland te starten. In Hoorn en Enkhuizen zijn ze van start gegaan. In Enkhuizen wordt de Herstelwerkplaats begeleid vanuit de Baanbreker, die tevens de accommodatie faciliteert. De begeleiding bestaat uit het geven van feedback. Verder kan gebruik gemaakt worden van administratieve faciliteiten en wordt er een vrijwilligersvergoeding uitbetaald aan cliënten die zich ontwikkelen en zelf trainingen geven aan andere cliënten.

8.5 Participatietrajecten

De gemeente Enkhuizen heeft voorgesteld om participatietrajecten in het kader van de WMO uit te zetten bij de Baanbreker. Doel van deze trajecten is om cliënten die aanvankelijk begeleiding en ondersteuning nodig hebben bij het verrichten van vrijwilligerswerk te coachen naar het doen van vrijwilligerswerk zonder begeleiding. Een intensievere variant is gericht op het uitplaatsen naar een reguliere werkplek.



Bijlage 1

Bestuursleden

Dhr. M. Veen

Functie: voorzitter

Aandachtgebieden: gemeenten; logement;

Mw. Ds. J. Borst

Functie: secretaris

Aandachtgebieden: contact kerken

Drs. A.C. Visser RA.

Functie: Penningmeester

Aandachtgebieden: financiën; automatisering;

Drs. M.D. van der Molen

Functie: Algemeen lid

Aandachtgebieden: beleid; samenwerkingspartners

Contactgegevens van bestuursleden kunnen via de Baanbreker worden opgevraagd.

Management de Baanbreker

Debbie van dokkum (leidinggevende):

d.vandokkum@baanbrekerenhuizen.nl;

Locatiegegevens en correspondentieadres:

Participatiecentrum de Baanbreker

Harpstraat 3-5

1601 GN Enkhuisen

Website www.baanbrekerenhuizen.nl

Email info@baanbrekerenhuizen.nl

Telefoon 0228-317416

