



ABSTRACT

Samenwerken aan Zelfregie!

Saida el Arbaji & Dineke Smit

Inhoud

Strategische Beleidsplan Steun- & Informatiepunt GGZ	2
Inleiding	2
Missie	2
Visie	2
Kernwaarden	4
Inclusiviteit	4
Diversiteit	4
Gelijkwaardigheid.....	4
Wederkerigheid.....	5
Zelfregie.....	5
Doelen en maatschappelijke impact	5
Kernactiviteiten	5
Samenwerking	7
Organisatiestructuur	8
Organisatiebeleid	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Financieel beleid	8
Personeels- en vrijwilligersbeleid	9
Communicatie & Besluitvorming	10
Bestuursoverleg.....	10
Bureauoverleg	10
Overleg Individuele Ondersteuning	10
Overleg Team Groepsgewijze Ondersteuning.....	10
Overleg Team Kennis Ondersteuning.....	11
Beleidsoverleg	11
Organisatie overleg	11
Interne en externe nieuwsbrief.....	11
Ontwikkelthema's	11
Integrale interne samenwerking en samenhang optimaliseren	12
Meer focus op doelgroepgerichte activiteiten.....	12
Versterken van het onderling vertrouwen.....	12
Gezonde financiële organisatie	12
Kennisontwikkeling en kennisdelen opzetten.....	12

Strategische Beleidsplan Steun- & Informatiepunt GGZ

Inleiding

De beleidsperiode 2021 – 2023 is een in vele opzichten een kantelpunt voor het Steun- en Informatiepunt GGZ. Met de komst van een nieuwe directeur en het aantreden van nieuwe bestuursleden is ook de tijd rijp om (impliciet) beleid te evalueren en te herijken. Ook de actuele ontwikkelingen binnen het sociaal domein vragen het opnieuw beschrijven van onze missie en visie.

Ontwikkelingen van invloed zijn met name meer nadruk op herstel en minder op psychiatrische stoornissen, de noodzaak tot interne en externe samenwerking, de behoefte aan een transparante positie in het sociaal domein en de sterke terugloop van onze financiële situatie. Ook de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen heeft aanleiding gegeven om de statuten en de Governance Code Zorg opnieuw onder de loep te nemen.

Het huidig beleid en strategienota gaat uit van een positieve doorontwikkeling. Er zullen de komende jaren flinke stappen worden gezet als het gaat om de interne organisatie, structurele samenwerking met collega organisatie en het stabiliseren van de financiën. Dit zal niet zonder slag of stoot gaan verlopen. Heldere kaders en gezamenlijke invulling en groei naar de gewenste situatie zullen onze volle aandacht vragen. De stip op de horizon is ons helder, wij zijn bereid te leveren wat ervoor nodig is en hebben vertrouwen in de toekomst.

Missie

Stichting Steun- en Informatiepunt GGZ stimuleert en ondersteunt de zelfregie van mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of migratieachtergrond en hun naasten. Wij stellen de behoefte van onze doelgroep centraal en zorgen voor maatwerk. Wij werken vanuit verschillende bronnen van informatie waarbij ervaringsdeskundigheid en leefwerelddeskundigheid een expliciete rol spelen. Culturele en mentale diversiteit zien wij als een meerwaarde.

Visie

Stichting Steun- en Informatiepunt GGZ streeft naar een inclusieve samenleving, waarin alle hulpverleners cultuursensitief hun diensten leveren en er een breed maatschappelijk begrip is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Voor een gezonde samenleving is zelfregie en het een breed palet aan herstelinitiatieven leidend. Waar nodig dient dit ondersteund te worden door het sociale netwerk te verbreden, wederkerige relaties te bevorderen en het zelfvertrouwen te optimaliseren.

De doelgroep

Onze doelgroep bestaat uit mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of mensen met een migratieachtergrond. Beide groepen ondervinden bij complexe situaties drempels in de communicatie met reguliere hulpverleners en/of ondersteuners. Het kan gaan om casussen waarbij er een beperkt gedeeld kader is om de hulpvraag te bespreken. Inwoner en de

reguliere hulpverlening c.q. ondersteuning hebben als het ware geen gedeelde taal en/of geven beide een andere betekenis aan de woorden die de situatie beschrijven. Een inwoner met borderline persoonlijkheidsstoornis wordt al snel 'ervaren' als teatraal, een inwoner met autisme als inflexibel. Inwoners met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met vooroordelen, hebben soms onvoldoende inzicht en vaardigheden in de directe wijze van communiceren in Nederland en hebben soms een te beperkte woordenschat om hun hulpvraag helder te verwoorden.

De kwaliteit van leven van mensen met ernstige psychische aandoeningen blijft fors achter bij die van de algemene bevolking.¹ De maatschappelijke participatiegraad is laag onder mensen met ernstige psychische aandoeningen en de eenzaamheidsproblematiek groot. Veel mensen met psychische kwetsbaarheid hebben het gevoel dat zij onvoldoende meetellen in onze samenleving. Kennis over psychische kwetsbaarheid en begrip voor de daaruit voortvloeiende gedragskenmerken is medebepalend in de mate waarin zij zich gehoord en gezien voelen. Het gezien en gehoord voelen draagt bij aan adequate adressering van hun behoefte aan hulp en ondersteuning. Het Steunpunt, met ruim voldoende kennis van de psychiatrie, fungeert als brug tussen de inwoner en de reguliere zorg, hulp en ondersteuning.

In Utrecht heeft 36% van de inwoners een migratieachtergrond. Uit een verkennend onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenwerking (KIS)² blijkt dat mensen met een migratieachtergrond relatief weinig gebruik maken van preventieve ondersteuning, terwijl intensieve hulpverlening verhoudingsgewijs vaak wordt ingezet. Met name de eerste generatie migranten ervaren een hoge drempel bij het aangaan van ondersteuning. Oorzaken worden gezocht in het bereiken van de doelgroep en de mate waarin zorg en ondersteuning passend en toegankelijk voor hen zijn. Dit betekent dat deze groep (meer) hulp nodig heeft maar dat juist zij de hulpverlening minder weet te bereiken.

De grootste belemmering die bewoners ervaren is het wantrouwen naar instanties. Dit wantrouwen is bij bijna alle bewoners groot. Bij veel van hen komt dit voort uit negatieve ervaringen met instanties en voor een deel van horen zeggen dat instanties niet te vertrouwen zijn. Vaak gaat het ook om de Nederlandse taal niet beheersen, geen aansluiting vinden, bureaucratie en het gemis aan cultuursensitief werken. Dit wantrouwen richting, tegenover, naar instanties is veelal wederzijds. Instanties hebben last van hardnekkige negatieve beeldvorming van wat zij 'probleemgezinnen' noemen of bepaalde bevolkingsgroepen in hun werkgebied en bij bewoners is hetzelfde aan de orde ten aanzien van de instanties.³

In Nederland is voor elk (deel)probleem wel een ondersteunende maatregel, maar het vinden van je weg in het woud van ondersteuningsorganisaties is geen sinecure. Tijdens de verhoren van de toeslagenaffaire meldde Kim Putters, directeur van het Sociaal Cultureel Planbureau, en Reinier van Zutphen, Nationaal Ombudsman, hoe de burgers soms de weg niet meer vinden in het web van regels en voorschriften. De Nationale Ombudsman pleit in haar rapport Blijvende Zorg dan ook voor het stimuleren van (gespecialiseerde) clientondersteuners die domein overstijgend en onafhankelijk kunnen functioneren.⁴

¹ [Trimbos.nl | Kwaliteit van leven bij ernstige psychische aandoening blijft fors achter](#)

² [verkenning-wijkteams-diversiteit.pdf \(kis.nl\)](#)

³ [1a Onderzoek naar knelpunten en oplossingen voor het sociaal bereik van instanties op wijkniveau-1609941403.pdf \(wijkwijzer.org\)](#)

⁴ [2020/031 Blijvende zorg | Nationale ombudsman](#)

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht de klantreis en onze ondersteuningsmogelijkheden beter inzichtelijk te krijgen, om deze vervolgens te kunnen stroomlijnen. Wie komt op welke wijze binnen bij het Steunpunt? Wie krijgt welke vorm van ondersteuning op basis van welke criteria? Met behulp van uitgeschreven persona's wordt dit in kaart gebracht en op de website geplaatst.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om onze diensten meer (dan nu) aan te bieden in de wijken. In overleg met bestaande organisaties en stichtingen wordt ernaar gestreefd dat minimaal 40% van onze spreekuren op locaties in de wijk wordt verzorgd.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de instroom, doorstroom en uitstroom van cliënten beter te monitoren. Met behulp van ons ECD werken wij toe naar kwartaalrapportages (waar nu jaarrapportages worden gedraaid) en een verdere optimalisering van het registreren van cliëntcontacten.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de rol van naasten van onze cliënten meer structureel c.q. beleidsmatig te betrekken bij ondersteuningstrajecten. Met name bij de hulpkartaal en het digitaal herstelverhaal worden activiteiten toegevoegd om dit te kunnen realiseren.

Kernwaarden

De kernwaarden van Steun- en Informatiepunt GGZ zijn: Inclusiviteit, Diversiteit, Gelijkwaardigheid, Wederkerigheid en Zelfregie. Deze kernwaarden zijn leidend voor wie we zijn, voor het bepalen van onze koers en strategie. Deze kernwaarden zijn ook behulpzaam bij het maken van keuzes, keuzes moeten passen bij onze kernwaarden.

Inclusiviteit

Steun- en Informatiepunt GGZ ziet sociale verbondenheid als een primaire levensbehoefte. Gevoel van sociale verbondenheid vinden wij belangrijk en haalbaar ongeacht iemand culturele achtergrond, opleidingachtergrond of (mentale) gezondheid. Wij verbinden mensen en organisaties om zo de inclusiviteit te optimaliseren.

Diversiteit

Steun- en Informatiepunt GGZ is van mening dat een diverse samenleving een levendige samenleving is met een rijkdom aan visie, vaardigheden en gewoontes. Wij waarderen de diversiteit in onze samenleving en bevorderen de interne diversiteit via dialoog en kennisontwikkeling.

Gelijkwaardigheid

Voor het Steun- en Informatiepunt GGZ zijn we allemaal gelijk, dragen we elk op onze eigen wijze en op basis van ieders mogelijkheden bij aan onze samenleving. Gelijkwaardigheid wordt helaas niet altijd gevoeld en ervaren. Wij doen er alles aan om binnen de grenzen van onze doelstelling deze gelijkwaardigheid te stimuleren.

Wederkerigheid

Steun- en Informatiepunt GGZ heeft wederkerigheid hoog in het vaandel. Onze activiteiten zijn mede gericht op wederkerigheid. Wij stimuleren dat inwoners die bij ons ondersteuning vragen (op termijn) ook anderen naar vermogen kunnen gaan ondersteunen.

Zelfregie

Steun- en Informatiepunt GGZ is een Zelfregie Centrum. Zelfregie gaat over het zelf richting geven aan je leven, ook als je een beroep op anderen moet doen voor ondersteuning. Om zelfregie te kunnen voeren is steun en informatie, over zaken die de inwoner bezighouden, belangrijk. Wij dragen zo bij aan de empowerment en zelfredzaamheid. Empowerment is voor ons het vermogen om eigenmachtig beslissingen te kunnen nemen en te handelen. Zelfredzaamheid verwijst naar de relatieve tijdelijkheid van onze ondersteuning.

Doelen en maatschappelijke impact

- ✓ Steun- en Informatiepunt GGZ draagt bij aan een inclusieve samenleving door inwoners met een migratieachtergrond en/of psychische kwetsbaarheid op passende wijze te ondersteunen door middel van individuele ondersteuning, groepsgewijze ondersteuning en middels kennisondersteuning.
- ✓ Steun- en Informatiepunt GGZ vervult een rolmodel als het gaat om integrale samenwerking tussen vakkennis, ervaringskennis en kennis van de leefwereld, dit op basis van diversiteit en gelijkwaardigheid.
- ✓ Steun- en Informatiepunt GGZ stimuleert wederkerigheid in haar streven naar een *ervaren* sociale verbondenheid door het faciliteren van passend vrijwilligerswerk.
- ✓ De einddoelen van Steun- en Informatiepunt GGZ zijn zoveel als mogelijk gericht op zelfregie en ondersteunt inwoners om deze zelfregie verder te verbeteren.

Het beleid van 2021-2023 is gericht op structurele samenwerking in specifieke wijken/ buurten en/of op specifieke thema's. Dat kan betrekking hebben op het gezamenlijk adresseren van lokale knelpunten, het opbouwen van structurele samenwerking met kenniscentra en/of het verbinden aan landelijke thema's (al dan niet in samenwerking met de brachevereniging voor zelfregiecentra).

Kernactiviteiten

Steun- en Informatiepunt GGZ weet wat er – relevant voor haar doelgroep en haar doelstellingen – in de samenleving speelt en volgt de ontwikkelingen binnen de zorg en het sociaal domein. Zij participeert actief lokaal, regionaal en daar waar van meerwaarde landelijk om ontwikkelingen mede vorm te geven.

1. Steun- en Informatiepunt GGZ ondersteunt inwoners daar waar mogelijk bij het bevorderen van de zelfregie. Dit betekent:
 - Ondersteuning bij het zelf kunnen beslissen over hoe je leven eruit ziet en over de eventuele professionele ondersteuning daarbinnen;
 - Ondersteuning bij het optimaliseren van de eigen kracht en mogelijkheden van inwoners en het belang van (zelf)vertrouwen;

- Ondersteuning bij het verhelderen van de drijfveren en motivatie voor het vormgeven van het leven van de inwoner;
 - Ondersteuning bij het versterken van de interactie met het sociale netwerk van de inwoner en de wederkerige relaties.
2. Steun- en Informatiepunt GGZ ondersteunt bij het vinden van adequate hulp, passende zorg en/of het juiste loket en ondersteunt bij het vinden van geschikte herstelactiviteiten.
 3. Steun- en Informatiepunt GGZ is zich bewust dat zij slechts een schakel is in de dynamiek van (actuele) ontwikkeling en werkt met relevante organisaties samen. Er zijn concrete samenwerkingsactiviteiten over relevante en aanpalende wijkgebonden ontwikkelingen en/of op basis van onderwerp gerelateerde overleggen.
 4. Steun- en Informatiepunt GGZ is actief lid van de Branchevereniging Zelfregie Centra Nederland. Ook zijn wij aangesloten bij Mind, het Landelijk Platform Psychische Gezondheid om mensen met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen. Om de zelfregie te stimuleren van mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben wij een active rol in het uitdragen van de crisiskaart en de hulpkaart en zijn wij gecertificeerd door Stichting Crisiskaart Nederland.
 5. Steun- en Informatiepunt GGZ weet mensen aan zich te binden met een grote diversiteit aan achtergronden. Mensen met een gerichte beroepsopleiding op verschillende niveau, mensen met een brede diversiteit aan culturele achtergrond, mensen met veel levenservaring en mensen die nog volop in ontwikkeling zijn en bij ons stage lopen, mensen met psychische kwetsbaarheid die de eerste stappen zetten naar vrijwilligerswerk en mensen met een psychische kwetsbaarheid die beroepsmatig hun ervaringskennis kunnen inzetten, mensen die onderzoek doen naar ongelijkwaardigheid en mensen die vrijwilligerswerk doen ten behoeve van de medemens. De meerwaarde van deze diversiteit en de hindernissen die wij ervaren bij deze integrale samenwerking vormen voor ons een regulier onderwerp van gesprek.
 6. Steun- en Informatiepunt GGZ heeft voortdurende aandacht voor gelijkwaardigheid en zelfregie en is zich bewust van de vooroordelen die in de samenleving leven. Middels kennis en het onderhouden van netwerken werken wij aan een inclusieve samenleving met inwoners die zo veel als mogelijk zelfregie kunnen voeren.

Ondersteuning	Omschrijving
Individuele ondersteuning	Onafhankelijke gespecialiseerde cliëntondersteuning Ondersteuning bij het schrijven van het herstelverhaal Begeleiding bij Crisiskaart en Hulpkaart
Groepsgewijze ondersteuning	Cursussen gericht op ervaringsdeskundigheid Cursussen gericht op familiedeskundigheid Cursussen gericht op taalondersteuning Groepsactiviteiten ter ondersteuning van mantelzorgers

	Groepsactiviteiten gericht op psychisch herstel en zelfregie Groepsactiviteiten gericht op het ontwikkelen van rolmodellen inzetbaar in de wijk
Kennisondersteuning	Laagdrempelig aanbieden van informatie gericht op de doelgroep Activiteiten gericht op het delen van kennis en ervaring Structurele samenwerking met Pharos Structurele samenwerking met Phrenos

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de kernactiviteiten te organiseren vanuit de behoefte van de inwoner. De diverse activiteiten worden meer in samenhang aangeboden waarbij onderlinge afstemming wordt sterker wordt feaciliteerd.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de inzet van beroepskrachten, ervaringsdeskundigen, leefwerelddeskundigen en ervaringskennis binnen het team individuele ondersteuning integraal aan te bieden.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de samenwerking tussen de kwartiermakers (voornamelijk gericht op mensen met een migratieachtergrond) en de trainer van cursussen (voornamelijk gericht op mensen met een psychische kwetsbaarheid) te optimaliseren en deze twee 'domeinen' dichter bij elkaar te brengen.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de interne kennis en ervaringen op structurele wijze te verbinden met diverse relevante kenniscentra en deze laagdrempelig te delen.

Samenwerking

Steun- en Informatiepunt GGZ is een relatief kleine organisatie met een relatief grote en in zekere zin geplitste doelgroep (inwoners met een brede culturele diversiteit en/of inwoners met een psychische kwetsbaarheid die onvoldoende bekend zijn met de reguliere wet- en regelgeving en ondersteuningsmogelijkheden en/of zich hier onvoldoende gehoord of vertrouwd bij voelen). Ook de diversiteit van de aan het Steun- en Informatiepunt verbonden medewerkers qua culturele achtergrond, opleidingsniveau, leeftijd en ervaring maakt ons uniek. Tegelijkertijd vormt deze brede diversiteit en platte organisatiestructuur een voortdurende uitdaging in onze samenwerking en afstemming. Het beleid is erop gericht deze brede diversiteit te omarmen en waar nodig verder te verbreden. Dit betekent dat de knelpunten in samenwerking de tijd, ruimte en aandacht krijgen die zij nodig heeft. Onderlinge afstemming en samenwerking staat op de agenda van elk intern overleg, met de nadruk op de wijze waarop wij elkaar kunnen versterken.

Het beleid voor 2021-2023 is om expliciete aandacht te schenken aan structurele externe samenwerking met die organisaties waar wij één of meerdere doelen gemeenschappelijke hebben. Dit kan betrekking hebben op samenwerkingsafspraken, gedeelde projecten maar ook door eventuele fusies te onderzoeken.

Het beleid van 2021-2023 is er op gericht op de juiste balans te vinden tussen ondersteuning aan de brede doelgroep en de omvang van onze organisatie en ondersteuningsmogelijkheden.

Organisatiestructuur en beleid

De stichting Steun- en Informatiepunt GGZ bestaat uit een bestuur op afstand die een controlerende functie heeft. Zij is tevens werkgever voor de medewerkers in loondienst. De dagelijkse leiding is in handen van de directeur die op basis van een gedeelde zelfstandigheid alle verantwoordelijkheid draagt en alle bijbehorende taken uitvoert.

Er wordt gewerkt met vier teams: team individuele ondersteuning, team groepsgewijze ondersteuning, teamkennisondersteuning en team organisatieondersteuning. Er wordt gewerkt met integrale teams van beroepskrachten, ervaringsdeskundigen/leefwerelddeskundigen, vrijwilligers, stagiaires en (tijdelijk verbonden) experts.

Integrale samenwerking vanuit een gezamenlijk vertrekpunt en passie voor de “belangen van onze doelgroep” staan voorop. Daarbij koesteren wij onderlinge verschillen en vragen van alle medewerkers en vrijwilligers een constructieve houding.

Het beleid van 2021-2023 is erop gericht om de organisatiestructuur zodanig in te richten dat zij aansluit bij ondersteuningsbehoefte van de inwoners van Utrecht en Zeist. Het werken met verschillende disciplines, vormen van kennis en vanuit een brede diversiteit aan culturele achtergrond wordt voor ons een positieve uitdaging waar we trots op zullen worden.

Het Steun- en Informatiepunt is een relatief kleine organisatie met een relatief brede doelgroep en met een brede diversiteit aan medewerkers/ vrijwilligers. In 2021 is er (nog) sprake van zeven financieringstromen met dito verantwoordingsplichten. Dit alles in een maatschappelijke context in verandering, met een redelijk onoverzichtelijke relatie tussen vraag en aanbod en een tekort aan financiële middelen binnen het sociale domein. Dit vraagt om een optimaal evenwicht tussen flexibiliteit aan de ene kant en overzicht en structuur aan de andere kant.

Het beleid van 2021 – 2023 is erop gericht om in 2021 extra aandacht te geven aan overzicht en structuur om vanaf 2022 meer ruimte te hebben voor flexibiliteit (zonder verlies van overzicht).

Financieel beleid

Stichting Steun- en Informatiepunt GGZ streeft naar een stabiele en financiële gezonde basis waarin de missie en visie en haar doelen centraal staan. Voor de beleidsperiode 2021 – 2023 heeft zij de volgende streepunten benoemd.

1. Het verkrijgen van een meerjarig contract voor onze reguliere activiteiten is wenselijk, een kalenderjaar is veelal te kort om zichtbare doelen te bereiken.
2. De subsidies in Utrecht zijn versnipperd hetgeen een tijdrovende administratie met zich meebrengt en de flexibiliteit van de organisatie beperkt. Het streven is een meer doelgerichte subsidie te verkrijgen die aansluit bij onze integrale doelstelling.

3. Bij alle projecten zijn de inkomsten op de begroting nagenoeg gelijk aan de uitgaven en aan de toegekende subsidie.
4. 10% van onze inkomsten kan besteed worden aan actuele ontwikkelingen en onverwachte noodzaak c.q. kansen en/of aan onverwachte extra uitgaven.
5. Jaarlijks wordt ervoor minimaal 1 en maximaal 3 extra projecten subsidie aangevraagd in nauwe samenwerking met andere collega-organisaties. Ook deze projecten hebben een sluitende begroting.
6. De norm is om met gelijke financiële middelen meer inwoners te bereiken. Dat vraagt een flexibele organisatiestructuur en een 'warm nest' voor vrijwilligers.
7. De vaste lasten zullen in de komende beleidsperiode verlaagd moeten worden, met name waar het gaat om huisvesting in Utrecht.
8. Vanaf 2022 wordt het heropbouwen van onze financiële reserves opgenomen in de begroting.

Het beleid 2021-2023 is met name gericht op het verkrijgen van een stabielere financiële basis en het waar mogelijk samenvoegen van losse subsidiestromen. Kernactiviteit zal zijn het terugbrengen van de vaste lasten en een transparant overzicht verkrijgen van inkomsten en uitgaven.

Personeels- en vrijwilligersbeleid

Op dit moment vallen onze medewerkers binnen de CAO GGZ. Gedurende deze beleidsperiode willen wij de consequenties onderzoeken wanneer wij overstappen naar de CAO Sociaal Werk. In het verlengde van deze oriëntatie, dient gekeken te worden naar de functieomschrijving en inschaling van de mensen in loondienst. Op dit moment sluiten de functieomschrijvingen slechts in beperkte mate aan bij de taken en verantwoordelijkheden.

In het personeelsbeleid staan de diverse functies en/of rollen per team uitgeschreven, evenals hun taken en verantwoordelijkheden en de plek in de organisatie. De verhoudingen qua opleidingsachtergrond, culturele achtergrond en leeftijd zijn in relatief kleine teams niet vastgetimmerd, wel wordt bij het aannemen van nieuwe collega's rekening gehouden dat er een zekere diversiteit in de teams aanwezig blijven.

Het stagebeleid kent verschillende invalshoeken: gericht op

Er dient een vrijwilligersbeleid uitgewerkt te worden waarin de positie beschreven wordt, de ondersteuning wordt geborgd en de vergoeding op transparante wijze is onderbouwd.

Er bestaan drie teams: team individuele ondersteuning, team groepsgewijze ondersteuning en team kennisondersteuning.

- Team Individuele Ondersteuning (TIO) bestaat uit een integraal team van beroepskrachten, ervaringsdeskundige/ leefwerelddeskundigen, vrijwilligers en stagiaire(s). Waar nodig wordt de medewerkers Crisis/Hulpkaart toegevoegd. Elke vrijwilliger is, net als elke stagiaire, gekoppeld aan een consulent die daarmee ook voor inhoudelijke zaken het eerste aanspreekpunt is. De vrijwilliger en stagiaire is wel breed in het team inzetbaar.

- Team Groepsgewijze Ondersteuning (TGO) bestaat uit een integraal team van beroepskrachten, ervaringsdeskundige/ leefwerelddeskundigen, vrijwilligers en stagiaire(s). Elke vrijwilliger is, net als elke stagiaire, gekoppeld aan een beroepskracht die daarmee ook voor inhoudelijke zaken het eerste aanspreekpunt is.
- Team Kennis Ondersteuning (TKO) bestaat uit een integraal team van beroepskrachten, ervaringsdeskundige/ leefwerelddeskundigen, vrijwilligers en stagiaire(s). Elke vrijwilliger is, net als elke stagiaire, gekoppeld aan een beroepskracht die daarmee ook voor inhoudelijke zaken het eerste aanspreekpunt is.

Het personeelsbeleid 2021-2023 is gericht op een interne reorganisatie waarbij integrale samenwerking structureel is ingebed en kan worden ondersteund. Er wordt gedurende deze beleidsperiode gestuurd op een verhouding van 30% betaalde medewerkers en 60% medewerkers met een vrijwilligersvergoeding en 10% stagiaires.

Communicatie & Besluitvorming

Er ligt veel werk als het gaat om interne en externe communicatie. Alle recente organisatieontwikkelingen moeten nog hun beslag krijgen. De website is sterk verouderd en kent technische problemen. De structurele externe communicatie dient nieuw leven ingeroepen te worden.

Bestuursoverleg

Het bestuur overlegt minimaal vier keer per jaar met de directeur aan de hand van een stand van zaken notitie met daarin opgenomen de financiële situatie. Indien nodig, bij actuele dringende zaken, wordt de voorzitter of de portefeuillehouder geïnformeerd. Ook kan, indien nodig, een extra vergadering worden ingelast.

Bureauoverleg

Alle direct betrokkenen overleggen minimaal één keer per maand. Het betreft beroepskrachten, ervaringsdeskundige/ leefwerelddeskundigen, vrijwilligers en stagiaires. De agenda wordt in samenspraak opgesteld, evenals eventuele besluitvorming.

Overleg Individuele Ondersteuning

Het Team Individuele Ondersteuning bespreekt 1 x per twee weken lopende cliëntcontacten. Het Team Individuele Ondersteuning bespreekt 1 x per maand een thema. Thema's kunnen inhoudelijk en/of kennisgericht zijn, maar ook het karakter hebben van gedragsmatige supervisie.

De voorzitter van dit team is Saida el Arbaji, besluitvorming verloopt democratisch met een doorslaggevend oordeel van de voorzitter.

Overleg Team Groepsgewijze Ondersteuning

Het Team Groepsgewijze Ondersteuning bespreekt 1 x per maand de gezamenlijke activiteiten en de externe samenwerking.

Team Groepsgewijze Ondersteuning komt 1 x per maand samen om de samenwerking en afstemming tussen interne en externe groepsactiviteiten te bespreken. Hierin komen ook de culturele diversiteit en de aansluiting bij de doelgroep aan de orde.

De voorzitter van dit team is Maria van Dorsten of Mine Özalp Durmaz, besluitvorming verloopt democratisch met een doorslaggevend oordeel van de voorzitter.

Overleg Team Kennis Ondersteuning

Het Team Kennis Ondersteuning komt 1 x per maand bijeen om de behoefte aan kennis c.q. informatie af te stemmen op de beschikbare en/of de te ontwikkelen kennis te bespreken. Tevens vindt in dit overleg de afstemming plaats met reguliere kenniscentra.

De voorzitter van dit team is Dineke Smit, besluitvorming verloopt democratisch met een doorslaggevend oordeel van de voorzitter.

Beleidsoverleg

De vertegenwoordigers/ afgevaardigden van de individuele ondersteuning, de groepsgewijze ondersteuning en de kennisondersteuning komen 5 x per jaar bijeen om beleidsafspraken te maken, afstemming en samenwerking te bevorderen en elkaar te ondersteunen in gezamenlijk beleid.

De voorzitter van dit team is Dineke Smit, besluitvorming verloopt democratisch met een doorslaggevend oordeel van de voorzitter.

Organisatie overleg

De directeur en de managementassistente komen 12 x per jaar bij elkaar om beleid, actuele ontwikkelingen en praktische zaken met elkaar af te stemmen.

Interne en externe nieuwsbrief

Er verschijnt maandelijks een interne nieuwsbrief waarin alle betrokkenen de collega's informeren over wetenswaardigheden. Dit kan gaan om inhoudelijke zaken maar ook persoonlijke informatie betreffen.

Er verschijnt (vooralsnog) een keer per kwartaal een externe nieuwsbrief die voor 50% gevuld is met informatie over onze activiteiten. De overige berichten kunnen gaan over actuele ontwikkelingen en/of aandacht schenken aan onlangs verschenen landelijke rapporten of issues.

Het beleid 2021-2023 is erop gericht om meer interne eenheid te creëren, deze op onze website te kunnen profileren waardoor wij door stakeholders beter (h)erkend zullen worden.

Ontwikkelvraagstukken

Er zijn voor de beleidsperiode 2021 – 2023 een vraagstukken benoemd die uitgewerkt dienen te worden voordat – of parallel aan – het in dit document beschreven beleid ten uitvoer gebracht kan worden. Omdat we de (nabije) toekomst niet kunnen voorspellen kunnen actuele thema's worden toegevoegd.

Integrale interne samenwerking en samenhang optimaliseren

- Op welke wijze kunnen wij de twee doelgroepen (mensen met een psychische kwetsbaarheid en mensen met een migratieachtergrond) meer met elkaar verbinden?
- Op welke wijze kunnen wij een duidelijk stramien ontwikkelen voor onze integrale samenwerking, inclusief succesfactoren en valkuilen?

Meer focus op doelgroepgerichte activiteiten

- Welke activiteiten voor onze specifieke doelgroep kunnen wij versterken door structureel samen te werken met collega organisaties?
- Hoe kunnen wij beter aansluiten bij de talrijke organisaties in de wijken en in de stad met behoud van onze missie en visie?

Versterken van het onderling vertrouwen

- Hoe vinden wij een nieuw interne balans die door alle organisatorische en beleidsmatige veranderingen?
- Hoe kunnen we uitwisseling van kennis en ervaringen bevorderen en interne concurrentie tegengaan?

Gezonde financiële organisatie

- Wat is nodig om de huidige projecten financieel in balans te krijgen, uitgaande van de subsidies van de gemeente?
- Hoe kunnen wij onze vaste lasten naar beneden brengen om zo meer aan de inhoud te kunnen besteden?

Kennisontwikkeling en kennisdelen opzetten

- Wat is ervoor nodig om al aanwezige kennis toegankelijk te maken voor onszelf en anderen?
- Op welke onderwerpen is het passend om te participeren in grootschalig onderzoek en/of om zelf onderzoek te doen?
- Hoe kunnen wij onze praktijkkennis en ervaring sterker profileren?