



De drempel over

Veertien inspirerende voorbeelden van ondersteuning bij participatie van dak- en thuislozen en mensen met psychische kwetsbaarheid

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

We ondersteunen en adviseren maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.

Movisie staat voor een maatschappij waar iedereen op een gelijkwaardige manier kan deelnemen. Waarin ook mensen in kwetsbare posities, gezien en ondersteund worden.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

Colofon

Auteurs: Ellen van Elswijk, Marjet van Houten

Eindredactie: Movisie

Vormgeving: Suggestie & illusie

Beeld cover: 123RF

Bestellen: www.movisie.nl

© Movisie



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Deze publicatie is tot stand gekomen in samenwerking met Divosa, MIND en Werkplaats COMO.

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding: Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken. De inhoud van deze publicaties is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

September 2020



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting	5
Inleiding	8
Wat valt op?	11
Waarom werkt het goed?	16
Wat zegt onderzoek?	19
De initiatieven	
Eagle Shelter	22
Centrum Frits	26
SCIP	30
Skrep	33
Ateliers MTW	37
Ervaring die staat	41
De Voedseltuin	44
Natuurzorg Veluwe-Vallei	47
The Living Museum	50
Buro Andersom	54
Stichting Springplank	57
Stadskamer 's-Heerenberg	60
Humanitas Onder Dak Talentontwikkeling	63
Out of the Box TV	66
Bijlages	
1. Hoe zijn we te werk gegaan?	69
2. Waarom werkt het initiatief goed?	70
3. Matrix werkzame elementen	72



Voorwoord

Toen ik zelf jaren geleden startte met werken in de maatschappelijke opvang, deed ik dat vanuit een rotsvast vertrouwen en geloof in mensen, in de mogelijkheden van herstel. In die tijd was het vastgoed van de maatschappelijke opvang vooral apart van de samenleving georganiseerd. Geïsoleerd zou je beter kunnen zeggen. En dat deed de mensen in de opvang vaak geen goed. We zorgden weliswaar voor hen, maar we plaatsten ze ook buiten de maatschappij. Die plaats van de opvang zei eigenlijk tegen hen: je hebt tegenslag gehad in je leven, nu ben je buiten 'af' en doe je alleen hier binnen nog mee. Deze marginalisatie zorgde ervoor dat ze 'die daklozen in dat opvanghuis' werden.

Tijden zijn gelukkig enorm veranderd zo blijkt uit deze publicatie. Net als in 'mijn tijd' spreekt uit de beschreven initiatieven een eindeloos vertrouwen en geloof in mensen, maar nu weten we óók hoe belangrijk het is om qua locatie en sociale- en economische omgeving zo gewoon mogelijk mee te kunnen doen. Om mensen juist niet te laten verdwijnen naar de randen van de samenleving.

En deze initiatieven gaan nog een stap verder. Het gaat niet alleen om meedoen, ze gaan uit van gelijkwaardigheid. En daarmee maken ze écht een verschil. Een verschil in het leven van mensen met een psychische kwetsbaarheid of zonder plek om te wonen, maar ook voor de samenleving als geheel. Deze initiatieven zorgen voor een warm bad én een oproep aan deze mensen: we hebben je nodig. Ze dagen daarmee de gevestigde orde uit en tarten de klassieke verhouding tussen hulpverlener en cliënt. Per definitie zit daar immers een ongelijkwaardigheid in die ervoor kan zorgen dat mensen achterover gaan leunen. Jij gaat mij toch helpen? Nou kom maar op dan. Juist door naast mensen te gaan staan, hen echt te zien en hen aan te spreken op wat zij kunnen doen, laten we zien dat we in hen geloven. Het zit hem daarbij soms in kleine dingen die ik ook teruglees in deze projecten. Mensen bijvoorbeeld geen cliënt of patiënt noemen, maar deelnemer of kandidaat. Daar gaat het om. Niet om de vraag: wat mankeer je, maar om de vraag: wie ben je en wat kun je? Alleen al door zo'n vraag gaan mensen anders naar zichzelf kijken, zien ze weer wie ze echt zijn en waartoe ze in staat zijn. En dan komen mensen vanzelf weer in beweging. Een ervaringsdeskundige verwoordde het zelf heel treffend: 'Sommige mensen vragen me hoe ze me kunnen helpen een terugval te voorkomen, maar daarmee zijn ze juist bezig hem te veroorzaken. Vraag me liever wat ik vandaag kan doen.'

Erik Dannenberg

Voorzitter Divosa

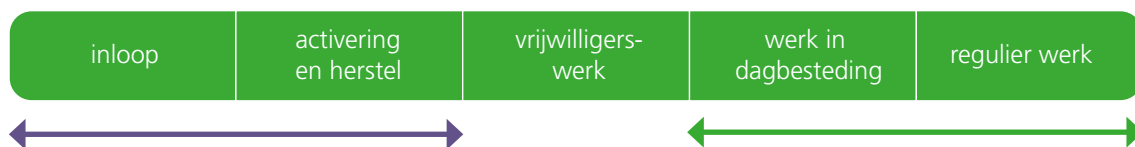
Samenvatting

Deze publicatie gaat over het begeleiden van dak- en thuislozen en mensen met een psychische kwetsbaarheid naar (meer) participatie in de samenleving. Het eerste deel van deze bundel bevat een analyse van wat maakt dat de manier waarop de initiatieven deelnemers ondersteunen zo goed werkt (werkzame elementen). Het tweede deel bevat uitgebreide beschrijvingen van 14 initiatieven die ondersteunen bij het vinden van een betere plek in de samenleving. De initiatieven zijn ingedeeld aan de hand van wat ze aanbieden (inloop, activering en herstel, vrijwilligerswerk, werk in dagbesteding en/of regulier werk) en worden telkens besproken aan de hand van dezelfde acht vragen en een aantal persoonlijke ervaringen van deelnemers.

Het eerste deel is een analyse van de interviews met de verschillende initiatieven. De meest opvallende uitkomsten zijn:

- * In alle initiatieven wordt benadrukt dat 'thuis voelen' ontzettend belangrijk is om verder te komen en met jezelf aan de slag te gaan.
- * Initiatiefnemers zetten zich voor 100% in en zijn zelf vaak ervaringsdeskundige.
- * Mensen worden benaderd vanuit hun mogelijkheden en niet vanuit hun verleden; in alle initiatieven noemt men de mensen 'bezoekers, gasten of kandidaten' in plaats van cliënten of klanten.
- * Het belang van zelfregie staat met stip bovenaan bij alle deelnemers.
- * Wederkerigheid is belangrijk in alle initiatieven.
- * Toegankelijkheid van de initiatieven is groot, er wordt veel nadruk gelegd op het feit dat iedereen welkom is. In de praktijk is dat niet zomaar geregeld. Iedereen is niet voor elk initiatief werkelijk iedereen, omdat bij een aantal initiatieven een voorwaarde wordt gesteld. Dak- en thuisloze mensen komen niet bij alle initiatieven even gemakkelijk binnen.
- * Hoe autonomer het initiatief is en hoe meer gericht op zelfregie, hoe minder voorwaarden er gesteld worden om deel te nemen.
- * De uitkomsten komen grotendeels overeen met de kwaliteitsstandaard GGZ en met werkzame elementen uit gepubliceerd onderzoek (bijlage 3).

In het tweede deel worden de 14 initiatieven uitgebreid beschreven. Elk initiatief begint met een indeling op onderstaande figuur (figuur 1). Er spelen twee factoren. Ten eerste wat er wordt aangeboden: inloop, activering en herstel, vrijwilligerswerk, werk in dagbesteding en/of regulier werk. Ten tweede is er het verschil of de initiatieven het aanbod zelf aanbieden of dat ze begeleiden naar de bovenstaande opties.



*De paarse pijl: het initiatief biedt dit zelf aan. De groene pijl: het initiatief doet de begeleiding daar naar toe.

Figuur 1



Hieronder volgt een korte beschrijving van de 14 initiatieven.

- * Eagle Shelter is een zelfregiecentrum,¹ ontwikkeld door en voor de gasten. Er zijn verschillende activiteiten waar mensen aan mee kunnen doen, en er zijn geen verplichtingen. Gelijkwaardigheid, inclusiviteit en open ruimte zijn belangrijke waarden.
- * Centrum Frits is een respijthuis² en een plek voor dagbesteding. Mensen in nood, die niet in aanmerking komen voor crisishulp en waarvoor de wachtlijst van de GGZ te lang is of die preventief hulp nodig hebben, kunnen hier terecht.
- * SCIP heeft 12 verschillende projecten, verdeeld over vier locaties. De projecten lopen uiteen van een uitgeverij tot een lotgenotengroep. De projecten zijn voor en door mensen met een GGZ achtergrond. Iedere medewerker produceert iets en er is ruimte voor het persoonlijke.
- * Skrep is bedoeld voor mensen in de maatschappelijke opvang, ouder dan 27 jaar, die ingeschreven staan bij een dagopvang. Voor zorgmijders en voor mensen die de aansluiting met de wijkteams niet vinden. Gelijkwaardigheid en ruimte bieden zijn belangrijke pijlers. In zes stappen kunnen deelnemers doorgroeien naar een reguliere baan, maar dat is geen doel op zich.
- * Ateliers MTW maakt replica's, restaureert aardewerk en giet beelden in brons en kunststof. Ze leveren maatwerk voor de deelnemer en een goed product aan de klant. Ze gebruiken arbeid als middel om te werken aan herstel. Er is plek voor circa 60 mensen met een psychische kwetsbaarheid en met afstand tot de arbeidsmarkt.
- * Ervaring die staat is ontstaan vanuit de belangenorganisatie van dak- en thuislozen in Eindhoven. Inmiddels is het een kwaliteiten- en talentencentrum waar mensen projecten opzetten met de kwaliteiten die ze al bezitten. De inhoud van de projecten is dan ook afhankelijk van de mensen die op dat moment deelnemer zijn.
- * De Voedseltuin is multifunctioneel: voedselproductie voor mensen met een (hele) kleine portemonnee; een leer- en werkplek voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt; een ontmoetings- en verblijfsplek voor deelnemers en bezoekers; stimuleren duurzame ontwikkeling in de regio. Er is grote diversiteit aan vrijwilligers en bezoekers.
- * Bij Natuurzorg Veluwe-Vallei kunnen mensen met een GGZ achtergrond in een bosrijke omgeving terecht om kleine klussen in de buitenlucht te doen. Er zijn geen verplichtingen, iedereen doet wat op dat moment in zijn mogelijkheden ligt. Aan het eind van de dag is een zichtbare prestatie te zien voor deelnemers zelf en omwonenden.
- * The Living Museum is een plek waar iedereen met een geleefde ervaring op het gebied van verslaving, psychiatrie of dakloosheid welkom is om kunst te maken. Want, een inspirerende omgeving inspireert. Het initiatief is gebaseerd op vertrouwen geven. Deelnemers organiseren met elkaar presentaties en tentoonstellingen.
- * Buro Andersom geeft individuele begeleiding aan mensen met een persoonlijke en complexe hulpvraag. Er wordt gewerkt aan twee basiswaarden: een huis en financiële stabiliteit. De deelnemers worden tevens daarnaast integraal ondersteund in dat wat nodig is. Begeleiders houden contact, ook met ex-deelnemers. Voor als het tegenzit of men terugvalt.

1 Een **zelfregiecentrum** wordt opgezet en beheerd door mensen die werken aan hun mogelijkheden, wensen en dromen. Deelnemers spreken zichzelf en elkaar aan op **wat** kan, en gaan niet uit van hun beperking, of die nu psychische, fysieke of verstandelijke van aard is.

2 Een **respijthuis** is een plek waar mensen een korte tijd kunnen verblijven om even tot rust te komen. Denk aan mensen van wie de mantelzorg tijdelijk wegvalt. Of denk aan iemand die zijn of haar medicijngebruik wil afbouwen en zorgen heeft over terugval. Door de afbouw van klinische bedden worden mensen vaak snel op zichzelf teruggeworpen. Een respijthuis biedt de mogelijkheid om even een pauze in te lassen.

- * Stichting Springplank is voor mensen zonder werk en zonder woning. Er worden direct een eigen kamer en participatiemogelijkheden geboden. Kandidaten zijn zelf verantwoordelijk om kansen aan te grijpen die worden geboden.
- * Stadskamer 's-Heerenberg kent een diverse bezoekersgroep. Een groot gedeelte van de bezoekers leeft een geïsoleerd bestaan. De Stadskamer is gebaseerd op vier waarden: openstaan voor de eigenheid van iedere bezoeker, eigenaarschap van eigen keuzes en handelen, gezamenlijkheid en inzetten op groei en ontwikkeling.
- * Humanitas Onder Dak Talentontwikkeling is een plek waar mensen die dakloos zijn of dreigen te worden minimaal 12 uur per week werkzaamheden verrichten om het isolement te doorbreken. Daarnaast is zingeving belangrijk, er wordt ruimte geboden om te doen wat iemand leuk vindt. Het uitgangspunt is dat mensen op die manier uit zichzelf gemotiveerd blijven.
- * Bij Out of the Box TV is in een klein team plek voor mensen met een psychische kwetsbaarheid om mee te werken aan de ontwikkelingen en tv-uitzending van ervaringsverhalen. Deze verhalen worden op Facebook verspreid.

Van de overige 140 initiatieven is een kaart gemaakt met een korte beschrijving.





Inleiding

Deze publicatie gaat over het begeleiden van dak- en thuislozen en mensen met een psychische kwetsbaarheid naar (meer) participatie in de samenleving. Deze bundel bevat uitgebreide beschrijvingen van 14 initiatieven die hen ondersteunen bij het vinden van een betere plek in de samenleving. De enthousiaste verhalen van de initiatiefnemers of van degene die het initiatief organiseren, geven inzicht in hun achtergrond, visie en dagelijkse praktijk. Bijna alle beschrijvingen bevatten ook een ervaringsverhaal van een deelnemer, soms meerdere verhalen. Juist van deze groep denkt men dat ze een oneindige lange afstand tot participatie hebben. De initiatieven laten zien dat dat zeker niet altijd waar is, dat er heel veel mogelijk is, en dat het ontzettend veel oplevert. Participatie en herstel zijn voor deelnemers goud waard. De kracht van de initiatiefnemers en degenen die met hen meedoen, is enorm. Overall ontstaan (burger)initiatieven; onze oproep om initiatieven te melden leverde al 140 voorbeelden op. Hopelijk zet het u ook aan om een bijdrage te leveren.

De daklozenproblematiek staat behoorlijk in de schijnwerpers. Doordat er geen doorstroming is naar een woning, de bedden in de GGZ verminderd zijn en mensen om nog meer redenen dakloos raken, groeit het aantal dak- en thuisloze mensen. Het CBS toont aan dat het aantal dak- en thuisloze mensen in 10 jaar tijd meer dan verdubbeld is. In 2018 waren er meer dan 39.000 dak- en thuisloze mensen in Nederland. In de gemeente Den Haag ontstond het idee om dak- en thuisloze mensen te 'verhuizen' naar krimpregio's. Eén van de commentaren daarop is dat het zorgen voor een dak boven het hoofd meestal niet voldoende is. Hoewel de groep dak- en thuislozen enorm gevarieerd is, is enige vorm van begeleiding nodig om deze mensen een goede start te geven en te voorkomen dat ze opnieuw dakloos raken. Dit geldt ook voor de dak- en thuisloze mensen die wel een baan hebben. Zij krijgen moeizaam begeleiding, terwijl het risico op afglijden groot is als aan de basale behoeften (eten, drinken, woonruimte, kleding) niet is voldaan.

Volgens de voorlopige cijfers van het CBS wonen ongeveer 34.000 mensen in een beschermd woonvorm. Beschermd wonen is bedoeld voor iedereen die als gevolg van psychische en psycho-sociale problemen niet meer zelfstandig kan wonen. Het beschermd wonen valt sinds 2015 onder de verantwoordelijkheid van centrumgemeenten en vanaf 2022 gaat dit stapsgewijs over naar alle gemeenten. De verwachting is dat gemeenten de participatie van mensen die beschermd wonen beter kunnen realiseren. Bij de groep dak- en thuisloze mensen en mensen die beschermd wonen, komt een psychische kwetsbaarheid regelmatig voor.

Deze bundel laat zien dat er op allerlei plekken passie, kennis en kunde is om dak- en thuisloze mensen en mensen met een GGZ achtergrond te begeleiden. De kunst is deze plekken de ruimte te geven en belemmeringen te verminderen.

Noodzaak

Het streven van de Meerjarenagenda MOBW³ 2019-2022 is sociale inclusie voor iedereen. De inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen meetelt en waarin iedereen deel kan nemen aan activiteiten ofwel kan participeren. Eén van de doelen is dan ook om dak- en thuisloze mensen en mensen met een psychische kwetsbaarheid die beschermd wonen, beter te ondersteunen in participeren in de samenleving.

3 MOBW staat voor Maatschappelijke Opvang en Beschermd Wonen

De participatiesamenleving is een samenleving waarin iedereen die dat kan, verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar eigen leven en omgeving. De voorwaarden waaronder de participatiesamenleving zal kunnen functioneren is een overheid die minder regels oplegt en meer faciliteert. Inmiddels zijn de problematische kanten van de participatiesamenleving zichtbaar. Mantelzorgers raken overbelast en het blijkt dat het niet iedereen lukt te participeren. Professionele zorg en ondersteuning blijven nodig. Daarbij heeft de overheid moeite om minder regels op te leggen. Sociale inclusie voor dak- en thuisloze mensen en mensen uit beschermd wonen, vergt op vele fronten inspanning. Aan de kant van de doelgroep en aan de kant van de samenleving (werkgevers, zorgorganisaties, woonbedrijven, wijken, et cetera). Het gaat niet vanzelf.

Inventarisatie goede voorbeelden

Bij gemeenten, instellingen en door burgers worden allerlei initiatieven ontwikkeld en projecten gestart om de juiste ondersteuning op maat te leveren aan mensen uit de doelgroep MOBW. Om van elkaar te leren wat goed werkt, waarom en hoe het aangepakt kan worden, zijn goede voorbeelden gezocht. In samenwerking met Divosa en MIND en Werkplaats COMO heeft Movisie deze voorbeelden geïnventariseerd. Dit zijn voorbeelden waar het goed lukt om de doelgroep te ondersteunen bij het meer laten participeren in de samenleving.⁴ Het gaat daarbij om participatie in de meest brede betekenis, van vrijwilligerswerk en dagbesteding tot beschut werk en regulier arbeid. De brede inventarisatie heeft zo'n 140 initiatieven opgeleverd. Initiatieven die dat zelf ook willen, zijn met een korte beschrijving op een digitale kaart gezet.⁵

De beschreven initiatieven

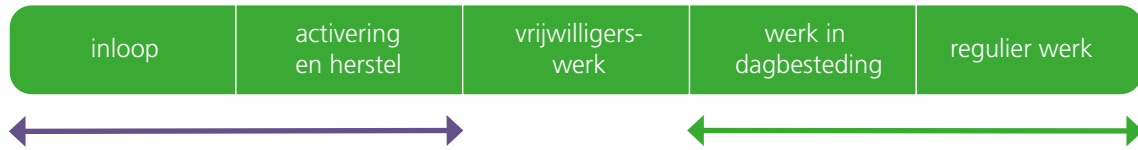
Om opgenomen te worden in deze bundel, moet een initiatief aan een aantal selectiecriteria voldoen. Het initiatief moet minimaal een jaar draaien met meerdere deelnemers uit de doelgroep MOBW, het initiatief moet een zekere omvang wat betreft aantal deelnemers hebben, ontwikkelingsgericht zijn en het cliëntperspectief centraal zetten. Bij de selectie is verder gekeken naar de regio, de grootte van de gemeente en de soort begeleiding. Initiatieven die specifiek zijn voor een bepaalde doelgroep binnen de maatschappelijke opvang, zoals de vrouwenopvang en de opvang van jongeren, zijn buiten beschouwing gelaten.

Er zijn verschillende soorten initiatieven te onderscheiden. Sommigen richten zich met name op de eerste trede van participeren, het activeren, bijvoorbeeld een inloop met activiteiten. Andere projecten richten zich vooral op het verkrijgen van betaald werk. Ook de breedte van een initiatief verschilt. Er zijn projecten die laagdrempelige opvang combineren met het uiteindelijk toe leiden naar werk.

Mensen die om wat voor reden dan ook aan de zijlijn staan, op geen enkele manier participeren en/of zelfs geen dak boven hun hoofd hebben, hebben een lange weg te gaan om weer mee te doen in de samenleving. De beschreven initiatieven richten zich op (een specifiek deel van) die weg met een bepaalde aanpak. De verschillende stappen zijn: vrijblijvende inloop, werken aan activering en herstel, het doen van vrijwilligerswerk, werken op een dagbestedingsplek of beschutte werkplek en als laatste werken op een reguliere werkplek (zie figuur 1).

4 Zie bijlage 1 voor een beschrijving van hoe we te werk zijn gegaan.

5 Dit overzicht komt gedeeltelijk overeen met de MIND atlas. De MIND Atlas is een online kaart waarop zo'n 300 cliënten- en familieorganisaties vanuit het hele land te vinden zijn. wijzijnmind.nl/mind-atlas



De aanpak kan individueel of meer groepsgericht zijn. Bij een individuele aanpak biedt men niet altijd zelf een plek, maar begeleidt men iemand naar de juiste plek of werkt men met een andere aanbieder samen. Een initiatief biedt zelf bijvoorbeeld inloop en activiteiten in het kader van activering en herstel aan (paarse pijl) of verzorgt de begeleiding naar werk in de dagbesteding en bijvoorbeeld jobcoaching op een reguliere werkplek (groene pijl). Bij de beschrijving van de initiatieven wordt op deze wijze aangegeven wat men aanbiedt.

Wat valt op?

De initiatiefnemers

De mensen die een project starten, zijn stuk voor stuk bevlogen personen. Ze hebben zonder uitzondering ruime ervaring opgedaan met mensen met een psychische kwetsbaarheid of mensen uit de maatschappelijke opvang als hulpverlener. Regelmatig zijn ze zelf ervaringsdeskundige. Ze weten echt waar ze het over hebben. Op basis van die enorme hoeveelheid ervaring en kennis hebben zij een visie ontwikkeld over hoe het beter kan. Hun inzet en enthousiasme is enorm, ze werken veel uren, vaak ook onbetaald en zetten door. Eigen middelen worden ingezet om hun project op te zetten (Eagle Shelter, Out of the Box TV). Zonder deze passie kunnen ze niet voortbestaan, zeker als de initiatiefnemer de motor is. Als een project meer vanuit een organisatie is ontstaan, is het minder afhankelijk van degene die het gestart is.

Participatie; een breed begrip

Er is een oproep tot aanmelding gedaan naar initiatieven die iets doen op het gebied van participatie van mensen uit de maatschappelijke opvang en beschermd wonen. Daarbij is niet expliciet benoemd wat er precies onder participatie verstaan wordt. Alle initiatieven willen mensen verder helpen. Sommige plekken proberen daarbij zo toegankelijk mogelijk te zijn voor zoveel mogelijk verschillende mensen. Ze bieden daarbij kansen aan hen die geen gebruik maken van algemene voorzieningen. Hoewel algemene voorzieningen voor iedereen bedoeld zijn, worden bepaalde groepen uitgesloten. Zij gaan er juist niet naar toe. Ze voelen zich bekeken en veroordeeld. Dit gaat zeker op voor dak- en thuislozen en mensen met een GGZ achtergrond. In veel ervaringsverhalen komt het belang van je écht welkom voelen terug. Naast uitsluiting door stigmatisering, wijst onderzoek uit dat financiële ontoegankelijkheid, individualisering en bureaucratisering hierbij een rol spelen. De Stadskamer, ook een algemene voorziening, probeert nadrukkelijk aantrekkelijk te zijn voor iedereen. Zij verwoorden deze visie duidelijk: 'Je ergens goed voelen, is een voorwaarde om je te kunnen ontwikkelen.' De nadruk ligt dan op het creëren van een uitnodigende omgeving, waarbij mensen zich als vanzelf kunnen ontplooien. Ook bij The Living Museum is dat een uitgangspunt: 'De omgeving heeft grote invloed op iemand. Een inspirerende omgeving zorgt voor inspiratie.' Daarentegen zijn andere initiatieven meer gericht op actief ondersteunen naar een zinvolle dagbesteding of werk. Er is vooral aandacht voor het ontdekken van je talenten, het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden en leren omgaan met je beperkingen. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar bij Springplank, Ateliers MTW en Skrep.

De deelnemers

Een gemeenschappelijk kenmerk van de initiatieven is dat men overal zorgvuldig omgaat met deelnemers. De manier waarop deelnemers worden aangesproken, geeft hier uitdrukking aan. De initiatieven verschillen in wie ze als doelgroep zien en hoe ze daarmee omgaan. Dit komt ook tot uiting in hoe de deelnemers genoemd worden. Geen enkel project noemt hun deelnemers cliënten of klanten. Vaker gebruikt men termen als bezoekers, gasten of medewerkers. Bij 'bezoekers of gasten' wordt benadrukt dat iedereen welkom is en dat het niet uitmaakt wie of wat je bent. Springplank heeft het over 'kandidaten' om te benadrukken dat iemand iets ambieert, namelijk regie over zijn eigen leven. Een kandidaat verwijst ook naar de positie als kanshebber in een competitie. Er worden bij Springplank kansen geboden. The Living Museum beschouwt deelnemers als kunstenaars en noemt ze dus ook zo.



Wanneer kan je meedoen?

Niet iedereen is overal onvoorwaardelijk welkom. Soms stelt een organisatie voorwaarden. Bij Frits dien je zelf over woonruimte te beschikken, bij Springplank dient men voldoende gemotiveerd te zijn om zelfredzaam te worden. Bij Humanitas Onder Dak Talent Ontwikkeling moet je aan de slag willen voor een aantal dagdelen. Sommige initiatieven hebben hechtere banden met zorginstellingen en zijn meer een traject (zoals Frits, Ateliers MTW en Springplank) dan andere. Een traject heeft heldere doelen en termijnen. Als een deelnemer het doel niet nastreeft of niet kan bereiken, dan heeft het weinig zin om aan het traject te beginnen. Daarnaast wil het initiatief zelf ook een bepaald slagingspercentage halen. Het lijkt er op dat hoe autonomer het initiatief is en hoe meer gericht op zelfregie (zoals Eagle Shelter), hoe minder voorwaarden er gesteld worden.

Laagdrempelige plekken zijn voor iedereen. Diversiteit is dan één van de waarden waarop het initiatief gebaseerd is. Men streeft naar een inclusieve samenleving. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Voedseltuin, de Stadskamer en Eagle Shelter. Daarnaast is enigszins een onderscheid te maken tussen initiatieven die zich richten op mensen met een psychische kwetsbaarheid en initiatieven die zich richten op dak- en thuislozen.⁶ Herkenning en ervaringsdeskundigheid zijn belangrijke pijlers van het werk. Dat betekent dat de ervaring van de mensen die aanwezig zijn en werken bij het initiatief in zekere mate ook deelnemers aantrekt met vergelijkbare ervaringen. Dat selecteert de bezoekersgroep wel, maar in principe mag iedereen komen.

Deelnemer (afnemer) of aanbieder?

De rollen van deelnemer en aanbieder zijn niet meer strikt gescheiden. Het idee dat je iets haalt en iets brengt, wordt op meerdere plekken benoemd. Wederkerigheid is een belangrijke waarde. In relatie tot de ander kun je je ontwikkelen, op welk gebied dat dan ook is. Ook al start de relatie als hulpvrager/hulpverlener, dit kan in de loop van de tijd veranderen. Joris (van Buro Andersom) verwoordt dit mooi: 'Hij (de hulpverlener) is nu meer een kameraad'. Bij Eagle Shelter zijn de rollen helemaal vervlochten in elkaar. Iedereen komt als gast en gasten ondersteunen elkaar. Ook is zichtbaar dat deelnemers zich ontwikkelen tot begeleider die in dienst komt en zo van rol verandert, zoals bij Ateliers MTW.

Hoe meer vanuit de cliënt gewerkt wordt, de rollen van deelnemer en aanbieder in elkaar vervlechten en/of flexibel wijzigen, hoe lastiger dit *matcht* met de gebruikelijke financieringsvormen. Er is dan geen sprake van een traject met vooraf vastgestelde doelen. Geen aanbod in de zin van dat deelnemers zich daaraan aanpassen, er is vooral plek en ruimte. Ook de gebruikelijke bureaucratische regels van registratie en controle passen hier niet goed bij.

Wat levert het op voor wie

De projecten willen hun deelnemers verder helpen vanuit de gedachte dat iedereen het verdient om kansen te krijgen. In de interviews komt naar voren dat alle deelnemers op één of andere manier tot ontwikkeling komen.

6 Skrep, Ervaring die Staat, Springplank, Buro Andersom, Humanitas Onder Dak TO zijn toch meer initiatieven voor dak- en thuislozen. Terwijl Natuurzorg, The Living Museum, Out of the Box TV, Frits en SCIP zich meer richten op mensen met een psychische kwetsbaarheid.

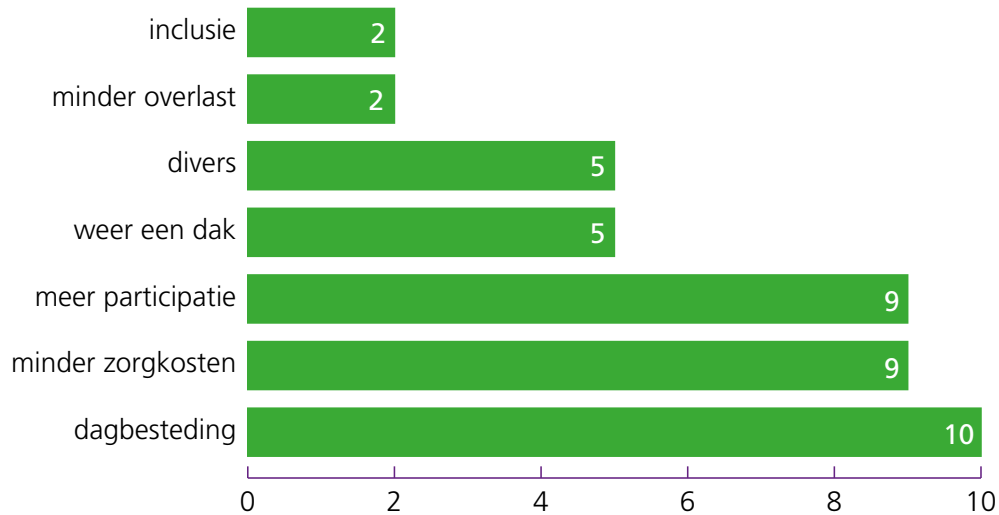


Figuur 2: Wat levert het de deelnemers op?

Er worden stappen gezet richting een beter leven. Wat dat betere leven inhoudt, is voor iedereen verschillend. Bovendien hangt dat ook af van de uitgangspositie. Bij een laagdrempelige inloop is het feit dat iemand de drempel over durft al een enorm stap voorwaarts. Voor anderen kan de eerstvolgende stap ook de stap naar regulier werk betekenen. Herstel wordt tevens veel genoemd. Herstel van zelfregie, acceptatie van je beperkingen, meer zelfvertrouwen, het zijn allemaal aspecten van herstel.

Met anderen samen te zijn en/of te werken, levert de deelnemers enorm veel op. Men krijgt sociale contacten, die soms ook buiten het initiatief om belangrijk worden. Het gevoel weer ergens bij te horen, waardering te krijgen. Het werk wordt als zinvol ervaren, of dat nu een klusje doen voor iemand anders is, vrijwilligerswerk, arbeidsmatige dagbesteding of beschut werk. Men doet weer mee, krijgt zingeving, contacten, een ritme. De initiatieven leveren de deelnemers onveranderd veel op. Elk project heeft wel eigen accenten. Een woning is bij sommige initiatieven onderdeel van de mogelijkheden, terwijl bij anderen de nadruk op vaardigheden ligt.

Volgens de initiatieven liggen de opbrengsten voor gemeenten vooral in de vermindering van de zorgkosten. Op verschillende manieren worden de zorgkosten minder. Een vrouw vertelt dat ze geen gebruik maakt van haar indicatie voor dagbesteding nu ze een aantal dagen naar The Living Museum gaat. Het bieden van een (goedkope) zinvolle dagbesteding wordt door meerdere initiatieven genoemd. Deelnemers zelf zeggen dat ze minder gebruik maken van tijdelijke opname (bij Frits), van de crisisdienst (bij Buro Andersom) of van GGZ-behandeling (Eagle Shelter). Dit zijn grote besparingen. Ook zeggen sommige deelnemers minder medicatie te gebruiken.



Figuur 3: opbrengsten gemeente volgens de initiatieven

Financiering

Het vinden van dekking voor de financiering is voor deze organisaties een enorm probleem. Veel tijd en energie gaat ermee gemoeid om dit voor elkaar te krijgen. De betaling van medewerkers is in veel gevallen minimaal of afwezig.

De begrotingen van de initiatieven verschillen. Wat nodig is aan inkomsten hangt uiteraard ook af van wat er uitgegeven wordt. Over het algemeen worden weinig medewerkers vanuit de initiatieven betaald. Soms hebben medewerkers andere (gedeeltelijke) inkomsten. Benodigde materialen worden geschonken door bedrijven in de omgeving (Eagle Shelter). Of een locatie mag zonder kosten gebruikt worden (de Stadskamer 's Heerenberg).

Bijna alle initiatieven verkrijgen een deel van hun inkomsten door gemeenten. Meestal wordt betaald op basis van WMO-indicaties en regelmatig wordt ook een deel via de participatiewet betaald. Sommige initiatieven krijgen daarnaast een projectfinanciering van de gemeente. Enkelen worden als voorliggende voorziening bekostigd. The Living Museum en Out of the Box TV zijn uitzonderingen omdat zij geen aanspraak maken op gemeentegelden. Bij Ateliers MTW en Out of the Box TV bestaat een substantieel deel van de inkomsten uit de producten die verkocht worden. Daarnaast worden fondsen aangeschreven, hoopt men op donaties en levert men andere diensten.

Voor elk initiatief is het ingewikkeld om voldoende financiering te krijgen; een dagelijkse struggle. Er is onzekerheid over het voortbestaan. De Voedseltuin ziet het zorgen voor voldoende inkomsten als een belangrijke taak, die een professional uitvoert. Zij zeggen dat hun project alleen maar kan bestaan als ze creatief blijven zoeken naar alternatieve bronnen. Dit om het financiële risico zoveel mogelijk te spreiden. Ateliers MTW heeft iemand voor één dag per week om de financiering te regelen. Out of the Box TV zou waarschijnlijk wel aanspraak kunnen maken op bekostiging via de WMO en/of Participatiewet, maar dit vergt zoveel tijd en expertise dat het niet haalbaar is. Het dilemma 'financiering kost tijd en specialistische kennis' is op verschillende plekken waar te nemen. 'Dit is voor kleine ondernemers niet te doen', aldus Natuurzorg.

Naast het vraagstuk rondom financiering, speelt het dilemma van registratie. Om in aanmerking te komen voor gemeentegelden, wordt er een vorm van bewijs gevraagd. Levert het werk wel daadwerkelijk voldoende op? Deze bewijsvoering, voor welke vorm er ook wordt gekozen, kost wederom veel tijd. Bovendien heeft dit vaak negatieve effecten op de vele zorgmijders die juist bij deze projecten komen. Het project vraagt hen niet het hemd van het lijf en formuleert geen meetbare doelen. Hoe dan ook, de meeste opbrengsten zijn niet eenvoudig 'hard' te maken. Deelnemers rapporteren zelf dat ze minder medicatie gebruiken, dat ze nu geen opname meer nodig hebben gehad of dat ze niet meer naar de geïndiceerde dagbesteding hoeven. Of er wordt een woninguitzetting of politie-actie voorkomen. Dat zijn besparingen op toekomstige uitgaven.

Sommige gemeenten lossen het registratie vraagstuk op door anonieme rapportages te vragen of rapportages op basis van totale aantallen. Bij de gemeente Doetinchem (waar de Stadskamer al jaren draait), is het uitgangspunt dat werken aan 'meedoen van iedereen' veel oplevert. Dit verlegt de bewijslast naar hoeveel mensen bereikt worden en niet zozeer naar welke stap een individu precies heeft afgelegd. Ook met het delen van verhalen van deelnemers in een gemeenteraad kan het effect worden aangetoond (Eagle Shelter).

Idealisme en de markt

De initiatieven zijn begonnen met idealisten, bevlogen initiatiefnemers. De financiering is vanaf de start een ingewikkelde zaak. Er worden nieuwe bronnen gezocht. Eén van de mogelijkheden is het opzetten van een sociale onderneming. Out of the Box TV is een project dat de doelen van mensen wil combineren met het voeren van een bedrijf op de commerciële markt. De afnemers zijn gemeenten, zorginstellingen en zorg-gerelateerde bedrijven. Zij dragen Out of the Box TV een warm hart toe en nemen hun diensten af, maar betalen minder dan de commerciële prijzen.

In feite zegt iedereen telkens opnieuw hetzelfde: de financieringsvorm en bureaucratische regels maken het de initiatieven bijzonder lastig. Zou dat niet anders kunnen? Hier wordt gehoor aan gegeven als gemeenten het belang zien van welzijn en voorliggende voorzieningen willen financieren, zoals bij de Stadskamer en de Eagle Shelter. Om goed inzicht te krijgen in wat het initiatief oplevert en wat er nodig is in materiële zin, is een open dialoog hierover met elkaar noodzakelijk. Een subsidie relatie is niet altijd de beste keuze vanwege de voorwaarden en verplichtingen die daar aan verbonden zijn. Een persoonsgebonden financiering misschien juist wel.

Waarom werkt het goed?⁷

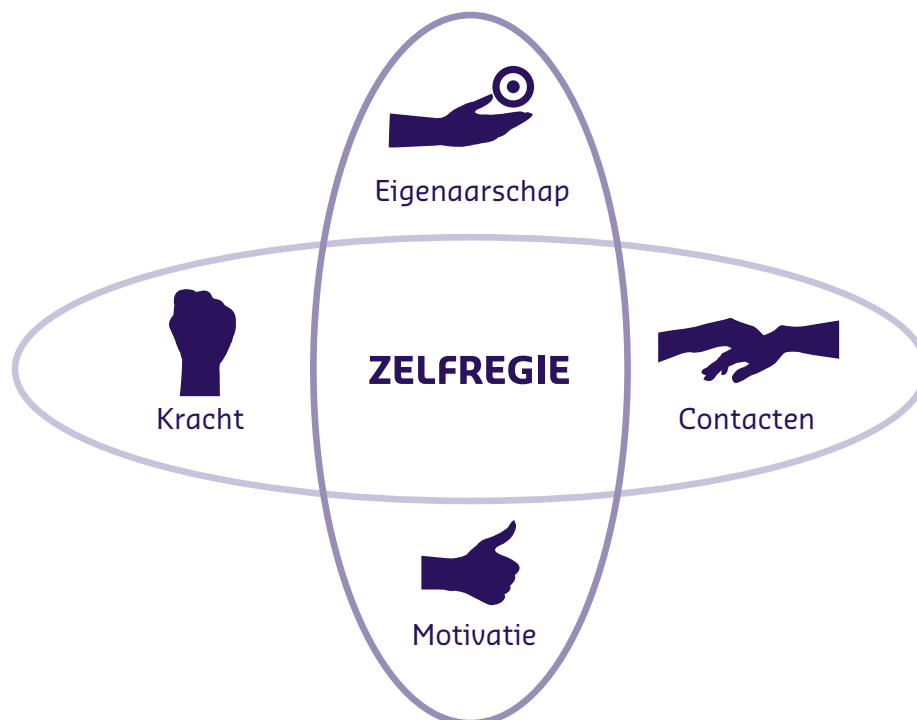
Hieronder wordt beschreven wat volgens deelnemers en initiatiefnemers de werkzame elementen zijn van hun initiatief.

Zelfregie

Veruit de meeste opmerkingen worden gemaakt met betrekking tot de *zelfregie*. Deelnemers ervaren dat ze zelf mogen bepalen wat ze doen, hoe ze dat doen en wanneer ze dat doen. Niets te moeten, geen verwachtingen waar aan voldaan moet worden en geen druk. Deze sfeer, houding en aanpak ervaren deelnemers als een groot goed. Druk vanuit een werkgever, vanuit een behandeling, vanuit de gemeente; overal moet iets en dan ook nog in een bepaald tempo in één richting. Zonder dwang van buitenaf is het mogelijk om te ontdekken wat iemand zelf wil en ontstaat er ruimte om zelf stappen te zetten. Begeleiders noemen dit aansluiten bij de motivatie van een deelnemer, hulp bieden op het moment dat het nodig is. Een faciliterende houding aannemen.

Het belang van zelfregie staat dus met stip bovenaan als waarde voor deelnemers. Movisie heeft eerder gepubliceerd over het belang van zelfregie, wat het inhoudt en hoe een professional daar aan kan werken.

Vier elementen van zelfregie worden onderscheiden:



Figuur 4: De vier elementen van zelfregie

7 Zie [bijlage 2](#) voor een overzicht van wat deelnemers en initiatieven zeggen over 'wat werkt'

- * Eigenaarschap: de cliënt beslist en heeft de leiding. De professional volgt.
- * Kracht: de kracht van de deelnemer is minstens zo belangrijk als zijn problemen. De professional toont vertrouwen en vraagt naar de kracht.
- * Motivatie: de motivatie van de deelnemer is de enige maatstaf voor wat een goede keuze is en de professional helpt hem of haar die motivatie te vinden.
- * Contacten: vanuit het idee dat contacten met anderen cruciaal zijn. De professional ondersteunt de deelnemer bij het in kaart brengen en versterken van zijn contacten.

De werkwijze in de projecten sluit hier goed op aan.

Zijn wie je bent

Geaccepteerd worden zoals je bent wordt ook heel veel genoemd. Men houdt rekening met de beperkingen van een deelnemer, een deelnemer mag fouten maken en daarvan leren, anderen oordelen niet over jou. Wat daarin helpt, is dat er veel mensen met ervaring rondlopen bij de initiatieven. Ervaringswerkers, maar ook andere deelnemers. Daardoor vindt iedereen herkenning en erkenning bij anderen. Men begrijpt elkaar.

Gelijkwaardigheid en wederkerigheid

Veel deelnemers wijzen op het belang van *gelijkwaardigheid en wederkerigheid*. Deze twee waarden liggen in elkaars verlengde. Iedereen komt iets brengen en iets halen. Wederkerigheid helpt om het gevoel te krijgen dat je er toe doet. Je betekent iets voor een ander. Daarmee wordt het gemakkelijker om je gelijkwaardig te voelen. Deelnemers worden serieus genomen. Waardering krijgen voor wat je bijdraagt, verhoogt het gevoel van eigenwaarde.

Passende omgeving en sfeer

De invloed van de *omgeving en de sfeer* is volgens velen groot. Op zich niet zo gek, want als je de regie bij deelnemers wil laten, is uitsluitend de omgeving te beïnvloeden. The Living Museum maakt een inspirerende omgeving met veel kleurrijke kunst. De Eagle Shelter schenkt vertrouwen aan de gasten door geen sloten op de kas te doen. Natuurzorg gaat uit van het helende effect van de natuur. De Stadskamer zorgt voor een gezellige omgeving met spelletjes. De sfeer wordt neergezet door hoe deelnemers aangesproken worden, uitnodigend en verwelkomend. Medewerkers zijn zelf open over hun herstelverhaal of ervaringen, zodat anderen zich daarin kunnen herkennen en merken dat ze niet zo 'gek' zijn (SCIP, Out of the Box TV). De sfeer zorgt ervoor dat deelnemers zich op hun gemak voelen en kunnen ervaren dat ze geaccepteerd worden. De plek is van de deelnemers, een eigen plek.

Vertrouwen opbouwen

Een *langdurige (vertrouwens)relatie* wordt bij de helft van de initiatieven genoemd. Dit is met name in de projecten die meer richting hulpverlening gaan van belang (Skrep en Buro Andersom bijvoorbeeld). Hiermee doelt men aan de ene kant op het maken van contact met een deelnemer. Door vaak traumatische ervaringen in het verleden worden hulpverleners niet zomaar vertrouwd. Het duurt een tijd voordat er vertrouwen is bij de deelnemer. Aan de andere kant zijn veel deelnemers kwetsbaar en blijven dat soms ook. Terugval ligt op de loer en als de relatie blijft bestaan, ook al is dit op de achtergrond, werkt dit stabiliserend. Bij initiatieven waar het meer om een voorliggende voorziening gaat, zoals de Stadskamer, blijven mensen vaker langer in beeld en bepalen ze zelf of ze blijven komen of niet. Bovendien hebben deelnemers daar met elkaar langdurig contact. Er is een meer vanzelfsprekend gezamenlijkheid.



Doorgroeien

Het aanbod van *ontwikkelingsmogelijkheden* vinden deelnemers essentieel. Ontwikkeling wordt hier ruim opgevat. Alleen al door de stap te zetten om bij het initiatief aan te kloppen, is er een beweging in gang gezet. Men ontwikkelt sociale vaardigheden, leert zichzelf kennen en doet door de verschillende activiteiten allerlei nieuwe kennis en vaardigheden op. In sommige initiatieven is dit een bewust proces, zoals bij Atelier MTW en Springplank, bij anderen is dit min of meer toevallig, zoals bij Ervaring die Staat en de Voedseltuin.

Bejegening

Er worden een aantal opmerkingen gemaakt over de *bejegening* van deelnemers. Het gaat dan om vertrouwen geven, respect tonen, betrouwbaar en bereikbaar zijn, complimenten geven, stimuleren. Dit zijn elementen van een basishouding. Toch wordt dit niet vaak benoemd, wellicht is dit al een normale zaak.

Zinvol werk

Dat het *werk zinvol is*, wordt bij vijf projecten genoemd: bij Ateliers MTW, Natuurzorg, De Voedseltuin, The Living Museum en Out of the Box TV. Bij deze projecten wordt er ook meer werk verricht in de zin van het maken van een product. Men staat ook achter het product. Bij Buro Andersom, Ervaring die Staat, Skrep en Springplank gaat het bijvoorbeeld meer om je leven weer op de rit krijgen. Dat heeft dan meer betekenis dan de precieze activiteiten die ontplooid worden.

Integraal werken

Interessant is dat *integraal werken* niet zo vaak genoemd wordt. Dit is voor hulpverleners wellicht een redelijk nieuw inzicht, maar voor deelnemers is dat een vanzelfsprekendheid. Voor hen is het logisch dat alles wat nodig is, aandacht krijgt. Scip verwoordt dit als 'er is aandacht voor het persoonlijke'. Margot (The Living museum) zegt: 'Als je even een slechte dag hebt, dan is dat oké'. Je wordt als mens integraal gezien en gehoord. Het is iets anders dan samenwerken met alle partijen die een deel van de problemen die iemand heeft behandelen.

Wat zegt onderzoek?

Werkzame elementen

Onderzoek naar wat werkt bij de verschillende doelgroepen als het gaat om de begeleiding naar meer participatie, levert enorm veel informatie op. Uit de 'wat werkt' dossiers van Movisie zijn de werkzame elementen in onderstaande tabel gezet. Veel werkzame elementen zijn op meerdere doelgroepen van toepassing. Werkzame elementen liggen op het niveau van de deelnemer (kolom 1), op het niveau van de professional of de begeleidende organisatie (kolom 2) en op het niveau van de werkgevers of arbeidsmarkt (kolom 3). Op het niveau van de deelnemer gaat het bijvoorbeeld om zelfreflectie, inzicht in eigen doelen, voorkeuren en mogelijkheden en vergroten van zelfvertrouwen. Wat betreft de begeleiding gaat het bijvoorbeeld om maatwerk bieden, de cliënt centraal stellen, ruimte voor eigen inbreng en langdurige begeleiding. Veel van deze werkzame elementen komen overeen bij wat er bij de initiatieven wordt genoemd. Omdat in deze publicatie de nadruk ligt op wat deelnemers en begeleiders vertellen, zijn de werkzame factoren wat betreft de arbeidsmarkt en werkgevers niet in beeld gekomen. Zie bijlage 3 voor de werkzame elementen met verwijzingen naar onderzoek.

De kwaliteitsstandaard GGZ

Het Kwaliteitsnetwerk GGZ heeft een module ontwikkeld die helpt bij de zoektocht naar zinvolle daginvulling voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Deze module is ontwikkeld vanuit mensen met ervaringskennis en biedt handvatten om zinvolle dagbesteding vorm te geven. De module biedt gemeenten en professionals een werkwijze om de wereld van zorg en arbeid te verbinden: van inloop en ontmoeting tot re-integratie en werk. Hierin staan de volgende kwaliteitscriteria genoemd, zoals regie over het eigen leven, wensen, dromen en zelf ondernemen, meedoen in de samenleving, keuzemogelijkheden en nauwe betrokkenheid tussen alle partijen. Genoemde doelen zijn bijvoorbeeld weer deelnemen aan de samenleving, je verder ontwikkelen en iets betekenen voor een ander.

Deze criteria en doelen lijken als van nature in de initiatieven te zitten. Ze belichamen de module als het ware. Deelnemers verwoorden dit ook. Een paar verschillen zijn wel op te merken. De samenwerking met behandelaren, betrokken professionals en netwerk is niet sterk aanwezig. Op enkele plekken gebeurt dit wel. Zo werkt Atelier MTW samen met behandelaren, ook omdat de meeste deelnemers gelijktijdig in behandeling zijn. Op andere plekken is dit minder aan de hand. Buro Andersom vertelt dat deelnemers de betutteling van hulpverleners zat zijn en de Stadskamer werkt alleen samen als daar vanuit de deelnemer behoefte aan is. De beloning van de inzet is ook nauwelijks aan de orde. De initiatieven noemen dit wel als gewenste ontwikkeling, maar zien daarvoor nog niet de mogelijkheden.

Werkplaats MO bracht in beeld wat dak- en thuislozen, mensen in de vrouwenopvang en mensen met een verslaving specifiek nodig kunnen hebben om aan het werk te gaan en te blijven. Deze tips zijn verwerkt in aanvullingssets voor de waaier 'Maak open voor werk'. Ook hierin staan zaken die veelvuldig bij de initiatieven zijn genoemd.



Deelnemers	Professionals/organisaties	Arbeidsmarkt/werkgevers
Zelfreflectie, inzicht in eigen doelen, voorkeuren en mogelijkheden	Sociale omgeving actief betrekken (ouders/verzorgers, andere familieleden, vrienden)	Wegnemen vooroordelen bij werkgevers
Vergroting zelfvertrouwen	Vergroten positief sociaal kapitaal en netwerk	Faciliteren ontmoetingen tussen werkgevers en cliënten
Ontwikkeling vaardigheden	Maatwerk bieden	Certificering
Ontwikkelen motivatie	Cliënt centraal	Begeleiding binnen bedrijf, persoonlijke assistentie
Gedragsverandering	Voorlichting cliënten en hun familie	Begeleiding met aandacht voor stressmanagement
	Integrale aanpak	Voorlichting, bevorderen van kennis over beperkingen doelgroep, ook bij collega's
	Kennisuitwisseling professionals en toerusten ambtenaren	Jobcarving
	Ondersteuning bij concrete belemmeringen	Inclusieve werkgevers
	Langdurige begeleiding (ook na afloop project of bij plaatsing)	Inclusieve werkplekken en een welkome toegankelijke omgeving
	Vaste begeleider/een aanspreekpunt, goed bereikbaar voor cliënt	Ruimte voor zelfontplooiing, persoonlijke ontwikkeling en het benutten van talenten
	Ondersteunen werkgevers	
	Effectieve samenwerking	
	Voorkom stigmatisering cliënten	
	Ruimte voor inbrengen eigen ervaringen en ervaringsdeskundigheid van cliënten	

Tabel 1: werkzame elementen

De initiatieven

De bedoeling van de hierna volgende beschrijvingen is om te inspireren tot dialoog over de waarde die de initiatieven vertegenwoordigen. En vervolgens ervoor zorgen dat zinvolle initiatieven vrij baan krijgen om zich te ontwikkelen. Met als doel dat zoveel mogelijk dak- en thuislozen en mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen participeren in de samenleving.

Eagle Shelter

Initiatiefnemers: Conny, eerst samen met een collega

Gemeente: Dongen (NB)



Voor wie?

Eagle Shelter is voor iedereen, van jong tot oud, met uiteenlopende achtergronden en talenten. Er komen op een dag gemiddeld 60 personen.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Eagle Shelter is opgezet vanuit de ambitie om een vrijplaats te creëren waar ruimte is voor eigenheid. Een zelfregieplek waar je mag zijn wie je bent en waar je kunt uitvinden wat bij je past. Voor iedereen, niet alleen voor de kwetsbaren. Iedereen is gast en wordt onbevangen verwelkomd. Eagle Shelter heeft een oud ponyclub gebouw met buitenruimte gehuurd van de gemeente. Met gasten hebben ze het gebouwtje aangepast en uitgebouwd naar behoefte. Het is een warme, creatieve plek geworden.

Op allerlei manieren wordt bewaakt dat de ruimte echt 'open' blijft zonder dat het ingevuld wordt met regels, instructies, voorwaarden en dergelijke. Gasten worden aangesproken met de voor naam; alle hokjes, labels en statussymbolen blijven buiten de poort. Om de veiligheid te waarborgen zijn alcohol en drugs niet toegestaan, omdat deze middelen tussen de persoon en andere mensen komen te staan. Gasten behandelen elkaar met respect en als er iets voorvalt (wat nauwelijks gebeurt) worden de betreffende gasten bevroegd. Bijvoorbeeld: hoe was het voor jou toen je voor het eerst kwam of hoe zou jij het vinden als er zo tegen jou wordt gedaan? Alles gaat op vertrouwen, dus geen slot op het geldkastje bijvoorbeeld. Niets wordt achter gesloten deuren gedaan. Vanuit de overtuiging dat als je zelf laat zien wat de bedoeling is, mensen meegaan in de flow. Dus geen vast moment van overleg, niets vastleggen, gewoon dingen laten ontstaan en regelen in het nu. Het motto is: alles wat je stuurt gaat stuk.

Alle gasten komen iets brengen en iets ontvangen en laten activiteiten en initiatieven ontstaan. Gelijkwaardigheid blijft altijd bestaan, iedereen mag meedoen en een inbreng hebben in wat dan ook. Dat betekent dat er geen trainingen of cursussen zijn. Er wordt geleerd van en met elkaar, men onderneemt activiteiten met elkaar.

Om meer dorpsgenoten te betrekken bij de Eagle Shelter, meer bekend te maken en begrip te kweken en drempels weg te nemen om eens te komen kijken, gaan betrokkenen bij de Eagle Shelter regelmatig het dorp in. Een cafeetje op straat, tafeltje en stoelen erom heen, koffie, thee en koekjes en iedereen kan aanschuiven voor een praatje.

Er zijn twee betaalde medewerkers. Iedere gast is vrijwilliger en elke vrijwilliger is ook gast. Dat loopt door elkaar.



Hoe onderscheidt het initiatief zich?

Eagle Shelter is een zelfregiecentrum, ontwikkeld door en voor de gasten. Gestart met eigen middelen van de enthousiaste initiatiefnemers en organisch gegroeid naar wat het nu is. Het is een inclusieve plek voor iedereen uit de buurt. Er is volledige gelijkwaardigheid. Iedereen leert en groeit.



Wat zijn de ervaringen?

Conny herinnerde zich een mooi moment toen een man laatst op haar afkwam, een gast die ze een jaar niet had gezien. Hij liet haar trots de sleutel van zijn woning zien en kwam haar bedanken. Conny had hem ooit aangesproken toen hij op een bankje in het park leefde. Ze nodigde hem uit voor een bakje koffie, een tosti en een douche, waarna hij regelmatig bleef komen en zijn leven weer op de rit heeft gekregen. Op een groot bord hangen mooie verhalen van gasten over wat de Eagle Shelter voor hen betekent. Het leven weer op de rit gekregen, zingeving, ontwikkeling, sociale contacten en jezelf mogen zijn, zijn terugkerende woorden in de verhalen.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

De Eagle Shelter bestaat vijf jaar en is vijf dagen per week open. Er zijn veel verschillende soorten activiteiten opgezet door gasten, teveel om op te noemen en afhankelijk van de gasten die komen. Groepen en activiteiten ontstaan en sommige stoppen weer. Herstelgroepen, zoals HSP-kring, de Powergroep, creatieve activiteiten, Spaanse les en activiteiten gericht op samen doen, zoals koken en eten, tuinieren, zingen, open podium. Aan de gemeente wordt doorgegeven hoeveel gasten welke stappen op de participatieladder hebben gezet. Anoniem. Daarbij doen gasten in de gemeente hun verhaal bij evaluaties. Uit de gesprekken met gasten blijkt onverminderd dat iedereen op eigen wijze enorm veel baat heeft bij de Eagle Shelter.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Het bestuur en de raad van bestuur die uit gasten bestaat, regelen vooral zaken naar buiten toe zoals de financiering. Iedere gast is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit. In alle openheid wordt de gang van zaken met iedereen die wil meepraten besproken.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

In eerste instantie is gestart met eigen middelen, vooral ook om niet meteen aan allerlei eisen te moeten voldoen. In het begin is er een bijdrage van het Oranjefonds geweest. De gemeente is toen langsgelopen en heeft een tweejarige pilot bekostigd. Nu springt de woningbouw bij omdat ze merken dat de overlast afneemt. Bedrijven in de omgeving doneren materiaal en spullen. Na een aanbesteding subsidieert de gemeente Eagle Shelter in 2020 als een voorliggende voorziening voor 100.000 euro, dat is 2/3 van het benodigde bedrag. Volgend jaar wordt dat weer opnieuw beoordeeld. Evenementen (zoals het vijfjarig bestaan) leveren inkomsten op.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Een droom is om tiny houses op het terrein te zetten, zodat gasten kunnen logeren als dat nodig is. Een andere wens is alle dagen open en een extra ruimte. Structurele financiering zonder de uitgangspunten aan te tasten. Anderen worden inmiddels pleitbezorgers: woningbouwverenigingen, POH-ers, politie-agenten. Gemeenten zouden moeten beseffen dat Eagle Shelter niet alleen op het gebied van welzijn van mensen veel oplevert, maar ook financieel. Gasten doen minder een beroep op de zorg. In elke gemeente zou een plek als de Eagle Shelter moeten zijn. Het gedachtegoed

wordt verspreid doordat er veel Sociaal Werk stagiaires komen, gastlessen en presentaties worden gegeven en projecten in het dorp worden uitgevoerd.



Ervaring van de interviewer

Aan het einde van een koude middag stapte ik de Eagle Shelter binnen en meteen voelde ik de warme gezelligheid om me heen. Koffie werd me aangeboden en ik raakte in gesprek met een vrouw die zo blij was dat ze de Eagle Shelter had gevonden. Ze heeft hier een enorme groei doorgemaakt. Het onmogelijke bleek gebeurd. Nooit had ze gedacht dat ze zelfstandig zou gaan wonen en nu heeft ze een huisje met haar partner. Een ander was met koptelefoon op met zijn computer aan de gang. Weer een ander vertelde hoe welkom hij zich voelt op de Shelter. Een paar mensen waren de pompoensoep aan het voorbereiden die op het menu stond voor die avond. Tafels werden aangeschoven, extra stoelen erbij gehaald om samen te eten. Wat een diversiteit aan gasten en wat een familie gevoel! De openheid, vriendschappelijkheid en enthousiasme heeft me geraakt.

Groepsgesprek

We zitten met zo'n 12 bezoekers rond de lange tafel en ieder vertelt hoe ze bij Eagle Shelter terecht zijn gekomen. Er wordt echt naar elkaar geluisterd in tegenstelling tot wat men buiten de Eagle Shelter heeft ervaren. Een vrouw vertelde namelijk dat ze zich in de steek gelaten voelt door de GGZ. Daar werd niet echt geluisterd en men was niet bereikbaar als het nodig was. Zij hoorde via de fysiotherapeut van deze plek. Het verwarmende welkom dat ze direct voelde, ontlaadde in een fikse huilbui en ook dat was oké. Een man die elk jaar last heeft van depressies in het najaar en daardoor met angst die periode tegemoet gaat, hoorde in september van deze plek. Het verraste hem dat je alleen je voornaam nodig hebt en hij vond het heel verfrissend dat niemand toneel speelt. Het voelde meteen goed, fijne mensen, de solidariteit. Het is een soort substituuft familie. De angst voor het najaar viel weg, want hij heeft nu een plek om naar toe te gaan. Een ander ervaart dat ze haar trauma's hier kan verwerken. Vriendschappen ontstaan. Een vrouw meldt dat ze die avond voor het eerst bij een andere gast gaat eten. Ze zei daarover: als ik hem in een andere omgeving had ontmoet, was ik hard weggerend omdat ik hem er eng uit vind zien. Een ander vertelt dat ze op zoek was naar het repaircafé, een gitaar zag hangen en er even op mocht spelen. Haar talent werd direct gehoord: wil je mij gitaarles geven? Zo zijn de gitaarlessen gestart. 'Je groeit aan elkaar' en daar word je gelukkig van. Het is een veilige plek om te oefenen, je wordt uitgedaagd, je mag alles proberen. Je gaat vooruit en soms weer een stapje achteruit, en zo krijg je langzaam meer zelfvertrouwen. Een vrouw kwam voor het eerst tijdens een evenement. Ze is gebleven omdat er geen verwachtingen zijn, geen lat is, en je zelf mag groeien zoals jij wilt. Je hoeft je niet beter voor te doen dan je bent, er wordt niet geoordeeld. Je wordt begrepen. Niemand raakt in paniek als je vertelt dat het zwaar ellendig gaat. Er wordt medeleven getoond in plaats van medelijden, als je een verhaal doet. Als je je niet lekker voelt en iets had afgesproken, kun je dat gewoon melden. Het is geen punt, het wordt opgevangen. Er wordt veel gelachen en er is veel verdriet. Je hoeft het niet alleen te doen. Allemaal voor iedereen herkenbare zaken bij de Eagle Shelter, want iedereen knikt mee als iemand iets over het kenmerkende van de plek zegt. 'De beste antidepressivum zonder bijwerkingen!', roept iemand.

Verhaal van X

'Via via hoorde ik van de plek. Een oud-collega zag me wegzakken in een depressie en vond dat ik uit mijn schulp moest komen. Samen met haar ben ik toen naar de Eagle Shelter gegaan. De plek nodigt meteen uit om iets te gaan doen, ik ben ook een doener. Toen ik kwam, voelde ik me iemand met een beperking, mijn eigen aanname natuurlijk. De eerste indruk aan de buitenkant was: wat een zootje. Maar binnen voel je meteen dat je er mag zijn. Je wordt in je waarde gelaten. Er

is een hele ongedwongen manier. Ik ben al heel snel begonnen op de timmerwerkplaats met een tafel. Toen ik Spaans wilde leren, werd er contact gelegd met een Spaans sprekende vrouw. In het begin hielp ze me en nu na anderhalf jaar ben ik een soort creatieve juf. Iedereen draagt thema's aan en heeft zijn eigen motivatie om Spaans te leren. Er is een oud-leraar Spaans die meedoet, die weer een aantal dingen weet. Zo leren we van elkaar. Ik heb ontdekt dat ik zo iets kan: lessen organiseren. In het begin was ik doodop, maar nu kom ik gemiddeld twee keer per week en help ik zelfs bij evenementen. Vanuit het UWV wordt nu ook gezegd: ga maar shelteren. Voor mij werkt het zo goed dat er geen druk is en geen zorgplan waar je aan moet voldoen. Je wordt gezien, ik krijg complimenten. Ik kan moeilijk nee zeggen en ben gewoon te lief, maar hier levert dat geen probleem op. Mijn man is laatst voor het eerst meegekomen en hij zei: 'Oh, ik zie je weer stralen.'

Centrum Frits

Initiatiefnemers: Fameus (ggz Breburg), woningbouwvereniging

De Leystromen, Zorgbelang en gemeente Tilburg, Breda en Baarle-Nassau.

Gemeente: Uit de regio's West-Brabant en Midden-Brabant.



Voor wie?

Centrum Frits is er voor mensen in nood, die niet in aanmerking komen voor crisishulp en waarvoor de wachtlijst van de GGZ te lang is of die preventief hulp nodig hebben. Mensen die tijdelijk willen bijkomen van een ontwrichtende gebeurtenis of situatie, zorgmijders, mensen met burn-outs, depressies of mensen uit het beschermd wonen die ernstige problemen hebben met medebewoners of hulpverleners, kloppen aan. Dakloze mensen kunnen niet terecht, omdat men maximaal twee weken in het logeershuis kan verblijven en daarna ergens terecht moet kunnen voor het wonen. Zij worden naar de maatschappelijke opvang verwezen om eerst een woonplek te realiseren. Soms komen deze voormalig dak- en thuisloze mensen alsnog bij Centrum Frits. Er zijn 12 logeerplekken en 30 plekken voor mensen die een dagprogramma willen doen.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

De grondlegger van respijthuizen is Steve Miccio, die de Rose Houses heeft opgezet in de VS. Een respijthuis werkt preventief voor de basis-ggz, specialistische-ggz, en ontzorgt mantelzorg, Wmo-zorg, huisartsen, woningbouwcorporaties en beschermd wonen. Ggz Breburg wilde zo'n respijthuis opzetten, omdat een dergelijk huis een voorwaarde is om goed te kunnen werken aan de noodzakelijke ambulantisering. In 2017 ontstond er draagvlak in de regio. Centrum Frits startte in het voorjaar 2018 in een leegstaand pand van woningbouwvereniging Leystromen met het opknappen van de ruimten en buitenruimten. In oktober 2018 kwamen de eerste gasten.

Er zijn enkele voorwaarden om bij Centrum Frits te kunnen verblijven. Men moet zelfredzaam zijn op basiszaken zoals regelmatig douchen, ontbijt maken en dergelijke. Omdat een actieve verslaving tussen de persoon en zijn/haar herstel staat, zal dit ergens anders eerst aangepakt moeten worden. Gasten worden geselecteerd op onderbuikgevoelens van de vier medewerkers. Zij moeten het gevoel hebben dat de veiligheid van alle gasten gewaarborgd is, ook al zijn ze zelf 's nachts niet aanwezig. Een gast moet iets komen halen én iets komen brengen. Dat hoeven geen hoogdraven-de zaken te zijn. Tot rust komen en kunnen schoffelen in de tuin is een prima basis.

Naast de bezoekers van het respijthuis zijn er gasten die overdag meewerken. Dit zijn bijvoorbeeld vrijwilligers, oud-respijthuis bezoekers, mensen in een re-integratietraject. Voor iedereen geldt de regel: men mag geen hinder aan anderen veroorzaken en geen drugs gebruiken, verder zijn er geen regels. Niets moet. Er zijn geen doelen, er is geen hulpverlening. Er wordt ruimte geboden om

zelf de eigen weg te vinden. Daarvoor zullen de gasten eigen regie moeten pakken. Je kunt niets op de ander gooien, dus niet: 'jij moet mij helpen, ik heb kritiek op jou maar onderneem zelf niks'.

Het betaalde team bestaat uit vier personen, mensen met eigen ervaring van herstel. Daarnaast zijn bij Frits groene vingers, klusvaardig en duizendpoot zijn, hele nuttige kwaliteiten. Er zijn zes vaste vrijwilligers werkzaam. Het centrum is het hele jaar open, zeven dagen per week. Er is altijd een medewerker aanwezig tussen 10.30 en 19.30 uur en iemand is mobiel bereikbaar buiten die tijden. De medewerkers stellen vooral (motiverende) vragen, wijzen de weg als dat nodig is en bieden ruimte. Als iemand niet meer kan blijven vanwege overlast of drugsgebruik, wordt hij/zij buiten de poort gezet; er is geen zorgplicht. Na binnenkomst ontstaat er soms totale verwarring bij de nieuwe gast. Als dit erg heftig is, dan is er een kort lijntje met de crisisdienst. Naast de medewerkers en gasten zijn vele vrijwilligers aan de slag.

Centrum Frits wil buiten het systeem blijven, er is geen overhead, er wordt niets geregistreerd voor derden. Wel houdt het respijthuis statistieken bij om de financiers inzicht te kunnen geven van verblijven, verblijfsduur en achtergronden en motivatie om bij het respijthuis te verblijven. Echter, de middelen moeten via het systeem geregeld worden. Vanaf het begin is de bijzondere samenwerking en de ruimte en vrijheid die het respijthuis daarin geboden wordt door de gemeentes te prijzen.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Wat is vernieuwend?

Centrum Frits werkt zonder indicaties en er wordt ruimte en aandacht geboden. Geen behandeling, geen programma, er moet niets. Het uitgangspunt is dat iedereen zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar eigen ontwikkeling. Het verblijf is kort, uitrusten en tot jezelf komen en dan een vervolgstap zetten. Er wordt zoveel mogelijk samengewerkt met lokale ondernemers en instellingen op allerlei manieren.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De ggz beseft dat bewoners in beschermd wonen via Frits ontdekken dat ze kunnen uitstromen of even op adem kunnen komen zonder crisisonname. Gasten verblijven gemiddeld 12 dagen in het logeerhuis. Daarvan blijft een groep verbintenis houden met Frits door overdag te komen. Je mag ook opnieuw komen logeren als dat nodig is. De periode van twee weken is lang genoeg om op adem te komen, het contact met het thuisfront te onderbreken - maar niet volledig te verliezen - en je niet zó erg thuis te gaan voelen bij Frits dat er vaste patronen gaan ontstaan.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

De bezettingsgraad van het logeerhuis is hoog. Dagelijks komen gemiddeld tien personen meewerken of de dag doorbrengen. Er zijn veel mogelijke activiteiten en taken te verrichten.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Herstel, ontplooiing, eigen regie, het bieden en van herkenning en erkenning vanuit de eigen doorleefde ervaring van de medewerkers, de regelarme omgeving, het streven naar wederkerigheid en, tot slot, de kortdurende verblijven, vormen de basis van de visie van het respijthuis. Om deze visie scherp te houden, schakelt het respijthuis geregeld externe adviseurs in en is zodoende een visiedocument opgesteld. Regelmatig overleg met de betrokken gemeentes en Fameus houdt het initiatief mede op koers.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

De centrumgemeenten Breda en Tilburg regelden de benodigde subsidies, gemeente Baarle-Nassau de vergunningen, ZonMw droeg bij door een onderzoeksubsidie, Leystromen faciliteerde het gebouw en de grond erom heen. Bij alle partijen was er een gemeenschappelijk geloof in centrum Frits. Het voortbestaan van Centrum Frits is nog niet zeker. Sinds de start is een financiële werkgroep aan de slag om voor voldoende inkomsten te zorgen. Hierbij zijn ook de twee grote zorgverzekeraars betrokken. In principe is elke betrokken partij ervan overtuigd dat het respijthuis een goed idee is en veel oplevert, zeker als men bedenkt wat er zonder Frits met de gasten zou gebeuren of gebeurd zou zijn. Toch blijkt het lastig om het rond te krijgen. Men hoopt op een bijdrage van het ministerie. De woningbouw beseft dat een huisuitzetting vele malen duurder is dan iemand tijdelijk hulp te bieden. Het gebouw en het landgoed worden onderhouden door de gasten, dus dat kost hen niets. Er is een maatschappelijke businesscase gemaakt en er wordt nagedacht over nieuwe uitbreidingen zoals arbeidsgerichte dagbesteding. Gemeenten zien dat erg zitten en het levert nieuwe middelen op.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Een duurzame financiering en ontwikkeling van het 19 hectare grote landgoed en zo weinig mogelijk overhead.



Verhaal x

'Van FRITS hoorde ik het eerst via kennissen die hier ooit waren geweest. Ik heb het eerst even laten bezinken, want ik wilde niet opnieuw ergens naartoe. Maar ik heb er uiteindelijk tóch voor gekozen. Na een opname voor een psychose ben ik hierheen gegaan. Ik kom nu ongeveer een half jaar bij FRITS; sinds die tijd ben ik nooit meer opgenomen geweest. Echt fantastisch. Ook de mensen hier zijn heel belangrijk voor me geworden. De eerste keer vond ik het heel moeilijk om hier te zijn. Zo moest ik erg wennen aan het feit dat hier geen verpleegkundigen zijn. Nu heb ik daar geen last meer van. Ook de rust ervaren kwam heel hard binnen bij mij, maar thuis was ik daardoor wel een stuk relaxter en rustiger. Daarom ben ik ook teruggekomen. De tweede keer was het al vanaf het begin relaxed. Hier moet je niks, alleen als je het zelf wilt. Als ik zou willen, zou ik de hele dag in bed kunnen blijven liggen.

Koken vind ik wel leuk. Ook doe ik wel eens de afwas, ruim ik de tafel af of schenk ik drinken in voor de anderen; dat soort kleine dingetjes. De tuin is echter niks voor mij; ik weet ook niet hoe ik dat moet doen. Maar toen ik laatst sieraden meenam om zelf te maken, heb ik iedereen besmet met het sieradenvirus. Iedereen zat ineens kralen en armbandjes te maken voor mij. Overdag ga ik ook vaak wandelen; soms ga ik met mijn ouders wat drinken in Baarle-Nassau. Ook maak ik vaak een praatje met andere gasten of medewerkers, en 's avonds doe ik vaak een spelletje zoals Rummikub.

Ik vind FRITS een goed initiatief. Het heeft me veel rust gegeven, vooral in mezelf. Want aan de binnenkant ben ik een stuk rustiger dan ik er aan de buitenkant uitzie. Ook in mijn praten ben ik rustiger geworden. Voorheen schreeuwde ik tegen iedereen in mijn omgeving, maar hier is dat verdwenen. Dat is heel bijzonder; daarom heb ik FRITS hoog staan. Thuis voelde ik erg de druk om uit de positie te komen waarin ik zat. Hier heb ik echter alles rustig op een rijtje kunnen zetten en gesprekken kunnen voeren met mensen. Voordat ik bij FRITS zat, had ik vaak opnames die veel zwaarder waren dan dit; ook zat er tussen de verschillende opnames soms maar drie weken. Bij een opname in een kliniek moet van alles, zoals blokken volgen, boodschappen doen of koken. Al dat

moeten trek ik niet; daardoor word ik opgefokt naar huis gestuurd. Bij FRITS is dat heel anders, ik voel me hier goed. Daardoor word ik met rust naar huis gestuurd en blijf ik thuis ook rustig. Ik kan dan vaak zes weken weer functioneren.

Huub (de locatiecoördinator van Frits) heb ik echt in mijn hart gesloten. Hij ondersteunt mij gewoon als ik het moeilijk heb. Dat vind ik heel fijn. Ook is het iemand met hart voor de zaak, daar houd ik van. Hij is warm, heeft humor en kan lekker koken. Hij is ook heel open en houdt niet van starre regeltjes. Ik vind hem wel dé kracht van FRITS. Zeker deze keer heeft hij me heel erg geholpen, daar ben ik hem heel dankbaar voor.

Een belangrijke verandering bij mij: ik schreeuw niet meer zo naar mensen. Ik hou nog wel spanning over bepaalde dingen, want ik ben van mezelf heel gespannen en gevoelig, maar naarmate ik hier langer ben, word ik wel rustiger. Ik ben nu drie keer bij FRITS geweest. Hier kan ik dan even bijtanken, tot rust komen en weer opnieuw beginnen. FRITS is mijn levenslijn geworden. Als ik FRITS niet had, zou ik eerder bij de Levensindekliniek terecht komen, zo sterk zou ik het wel durven stellen.

SCIP

Initiatiefnemers: Mentrum

Gemeente: Amsterdam



Voor wie?

SCIP (Samenwerkende Cliëntgestuurde Initiatieven en Projecten) richt zich op mensen met een ggz achtergrond. Iedereen die iets binnen SCIP doet, wordt medewerker genoemd. Veel medewerkers zitten nog in behandeling of slikken in ieder geval medicatie. De meesten wonen zelfstandig, maar er zijn ook medewerkers die beschermd wonen of in de maatschappelijke opvang zitten. Naar de precieze achtergrond wordt niet gevraagd, want velen vinden het juist prettig dat bij SCIP het gezonde deel van hen wordt aangesproken.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Het ACC (actief computer centrum) is ongeveer 20 jaar geleden gestart als project dat opgezet was door ggz-cliënten zelf, de voorloper van SCIP. Er werden computer gerelateerde cursussen gegeven, een soort goedkope dagbesteding. In de loop der jaren zijn er allerlei projecten ontstaan vanuit de mensen zelf. Nu zijn er ongeveer 12 projecten verdeeld over vier locaties, die redelijk stabiel zijn. Er is een uitgeverij waar boeken worden uitgegeven die een relatie hebben met een ervaring in de psychiatrie, er zijn twee computerwinkels, een studio, lotgenotengroepen, een ontwerp bureau voor websites (kijk voor meer informatie op <http://www.scipweb.nl>). Per dag zijn er zo'n 50 medewerkers aan het werk. Er wordt gezamenlijk geluncht en 's avonds kan men tegen een lage vergoeding mee eten. Sinds een jaar zitten alle projecten in één pand. Het prettige daarvan is dat er veel meer onderling contact is.

Het belangrijkste uitgangspunt is dat iedere medewerker iets produceert, van belang is. En dat er ruimte is voor het persoonlijke. Medewerkers voelen zich snel veilig. Je mag zijn wie je bent. Er is begrip voor terugval of de speciale kanten van iemand. Er zijn heel veel ontwikkelmogelijkheden voor iedereen op persoonlijk en vakinhoudelijk vlak en er is ook veel ruimte om initiatieven te ontplooiën. Voor de Wmo-trajecten (gefinancierd vanuit de gemeente) moesten (werk)doelen benoemd worden, waardoor men meer is gaan nadenken in termen van ontwikkeling. Het bleek dat veel vrijwilligers stiekem droomden van een bepaalde toekomst, of dat nu werk of iets anders was, dat maakt niet uit. Door gewoon al te vragen naar 'hoe zie jij je toekomst, waar droom je van', werd duidelijk dat er een gewenst ontwikkelpad was. En als je weet wat je wilt, kan je ernaartoe werken.

Sommige medewerkers werken al jaren bij SCIP. Het verloop is niet groot. Voor velen is SCIP een goede werkplek. De meeste medewerkers werken vrijwillig. De helft daarvan doet een Wmo-tra-

ject. Er zijn een aantal betaalde medewerkers, op allemaal verschillende manieren (beschut, loonkosten subsidie, regulier). Medewerkers komen binnen via de vrijwilligerscentrale, de site 'je kunt meer', mond tot mond-reclame, een ggz behandeling, of andere Regenboog onderdelen. De eerste keer dat iemand komt, wordt uitgelegd wat er allemaal is en hoe het werkt bij SCIP. Dan kan er een aantal weken gesnuffeld worden aan de mogelijkheden. Er vindt een gesprek plaats over wat iemand zou willen. Dat kan werken bij één van de projecten zijn, maar er zijn ook overstijgende taken zoals communicatie, administratie of gebouwonderhoud. Er kunnen trainingen gevolgd worden bij de Vrijwilligersacademie en intern bij de ACC's, Ervaringswijzer en meer. Sociale vaardigheden ontwikkelt men als vanzelf bij SCIP, door aan de slag te gaan.

Sinds 2016 valt SCIP onder De Regenboog Groep organisatie en dat vindt men een goede match. De Regenboog faciliteert en ondersteunt de organisatie met eisen waaraan een organisatie moet voldoen, zoals financiële administratie, subsidies, personeelszaken en verantwoording naar gemeente en dergelijke. Op inhoudelijk gebied is er hier en daar uitwisseling van deelnemers, er worden vrijwilligers naar elkaar doorverwezen of men doet mee met cursussen van elkaar. Soms komen vrijwilligers via de inlopen of andere dagbestedingsprojecten van de Regenboog. Het is nog zoeken naar hoe een professionele organisatie kan samenwerken met een cliëntgestuurde organisatie, zoals SCIP.

De komende tijd wordt er gewerkt aan het verbeteren van de werkbegeleiding. Werkbegeleiding zal nog meer gericht moeten zijn op ontwikkeling (breed geïnterpreteerd). Andere speerpunten zijn een betere PR om meer bekendheid te geven aan wat er allemaal kan bij SCIP en dan met name aan de mogelijkheden voor computercursussen voor digibeten en statushouders. Ook zoekt men samenwerking met maatjesbedrijven ter verkrijging van opdrachten en stageplaatsen.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Wat is vernieuwend?

SCIP is cliëntgestuurd. Iedereen werkt vanuit volledige gelijkwaardigheid. Het maakt niet uit of je betaald wordt of niet of onder welke voorwaarden je aanwezig bent. Er wordt in overleg afgesproken wat iemand komt doen. Er wordt rekening gehouden met ieders speciale kanten. Als het nodig is, is er hulp. Via lotgenotengroepen is er nog meer steun en erkenning. Voor eigen initiatief is alle ruimte. Naast werken en ontwikkeling, is ontmoeting net zo belangrijk.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Betaalde medewerkers voelen zich net iets verantwoordelijker. Ze zijn ook daadwerkelijk eindverantwoordelijk. De gemeente waardeert SCIP op basis van het aantal ontwikkeltrajecten en het aantal gebruikers van de diensten en hoeveel uren mensen aanwezig zijn. Andere effecten zijn echter net zo belangrijk, zoals de kwaliteit van de ontwikkelingsmogelijkheden en de tevredenheid van de gebruikers.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Per dag zijn er gemiddeld 50 mensen aan het werk op de verschillende locaties.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Gezamenlijk wordt het beleid bepaald en de taken verdeeld. Hiertoe is er een keer per maand een teamoverleg. Elk project is daar vertegenwoordigd. Dit overleg is het hoogste besluitvormend orgaan binnen SCIP. Iedereen is hierbij gelijkwaardig. Elk jaar wordt er een jaarplan geformuleerd, zowel voor heel SCIP als per project. Eens per drie maanden passen we de PDCA-cyclus (de Plan Do Check Act verbetermethode) toe om te kijken hoe we er voor staan.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Er zijn twee subsidie onderdelen: als Wmo traject (voor de helft van de medewerkers) en als experimenteerruimte. Deze laatste subsidie is voor een aantal jaren toegekend, gelukkig, want dat scheelt een hoop werk. Dit is voor de opvang van mensen die nergens terecht kunnen, binnen geen enkele indicatie of traject vallen. Daarnaast is er eigen verdienste door verkoop van de producten.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Meer uitwisseling met andere onderdelen van de Regenboog. Meer samenwerking met andere organisaties voor opdrachten (inkomsten) en stageplaatsen (voor ontwikkeling van de deelnemers). In 2020 komen er in Amsterdam nieuwe aanbestedingen. Dit jaar zullen er grote veranderingen zijn op het sociaal gebied en in welzijn. Dat is altijd spannend.



Verhaal Andrea

'Ik beleefde 20 jaar geleden mijn eerste crisisopname. Daarvoor ging het ook al niet geweldig, maar toen werd me duidelijk dat ik echt wel psychische problemen had. Daarna ging het op en af. Als het goed ging, verwachtte ik al elk moment de terugval die dan ook kwam. Een jaar of vijf geleden besepte ik dat er écht iets moest gebeuren, omdat mijn leven anders niet zou veranderen. Er kwamen een aantal toevalligheden bij elkaar. Ik kende de teamleider van SCIP én ik had de motivatie om het anders te doen. Bij SCIP voelde ik me heel snel vrij om dingen te leren. Ik ontdekte dat sommige dingen best leuk waren en de moeite waard waren om van de drank af te blijven. Ik kreeg het gevoel dat ik heus wel wat kon. Bij SCIP word je serieus genomen, er heerst gelijkwaardigheid en niemand geeft je advies, maar men leeft wel met je mee. Al deze ontwikkelingen zorgden ervoor dat het me lukte om niet meer weg te lopen als iets lastig wordt. Ik heb mezelf iets meer in de hand. Nu heb ik een beschutte werkplek sinds een jaar, voor 20 uur per week. Ongelooflijk dat dat me gelukt is, daar had ik nooit van durven dromen.'

Skrep

Initiatiefnemers: Enkele mensen werkzaam bij Sociale Werkvoorziening en re-integratie

Gemeente: Leeuwarden



Voor wie?

Skrep is voor mensen in de maatschappelijke opvang, ouder dan 27 jaar, die ingeschreven staan bij een dagopvang. Voor zorgmijders en voor mensen die de aansluiting met de wijkteams niet vinden. De ervaring is dat wijkteams te aanbodgericht en teveel vanuit het systeem werken voor deze doelgroep. Voor een WMO traject moet men te lang wachten en het traject kent een tijdslimiet.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Zo rond 2004 ontstond het inzicht dat hulpverlening aan de groep dak- en thuisloze mensen met een drugs- of alcoholverslaving geen uitzicht op verbetering bood. Skrep startte met laagdrempelige activiteiten voor meer (dag)structuur, een ontmoetingsplek om in gesprek te komen over de problemen waar leden van de groep mee te maken hadden en werk waarbij men er toe doet, een bijdrage kan leveren en werk dat zichtbaar is.

De manier van werken is gebaseerd op de presentiebenadering van Andries Baart: vanuit contact inspelen op hulpvragen. Skrep medewerkers gaan daarom ook samen met de deelnemers aan het werk in plaats van alleen begeleiding te bieden. Hierdoor ontstaan gesprekjes en borrelen allerlei ideeën op. Zo zijn het kippenhok en de moestuin bij de dagopvang erbij gekomen. Enkele bezoekers voelen zich daar nu verantwoordelijk voor. Andere ideeën zijn de Homeless Experience en de stadswandeling. Dit jaar wordt de dagopvang veranderd in een activiteitencentrum. Het idee van het activiteitencentrum is dat je altijd wat kunt doen. Met alleen maar chillen kom je niet verder. Het blijkt dat veel bezoekers graag iets willen doen. Ze zijn wel klaar met praten, overal moet al gepraat worden.

Er wordt gewerkt met de werkladder van Zienn waarin zes stappen (niveaus van participatie) zijn te onderscheiden. De stappen zijn niet bedoeld als een vaste volgorde met een bepaald tijdspad en einddoel. Sommigen blijven bij een bepaalde stap als maximaal haalbare voor die periode. De intensieve samenwerking door diverse organisaties bij de verschillende stappen, werkt goed voor de deelnemers en maakt hun ontwikkeling zichtbaar.

De eerste stap is zeer laagdrempelig, de dag- en nachtopvang van Zienn en het Leger des Heils. Hiermee wordt nauw samengewerkt omdat zij als vindplaats fungeren voor deelnemers. Vanuit het contact worden bezoekers geprikkeld. Skrep medewerkers spreken mensen aan en herkennen het wanneer iemand open staat voor meer, bijvoorbeeld meedoen met werk. Dan wordt dat direct aangekaart. Het is belangrijk het moment te pakken, anders is de motivatie weg. Intrinsieke

motivatie bij de deelnemer is het uitgangspunt, anders lukt het niet. Bij de opvang hangen roosters van het werkaanbod.

Stap twee en drie worden door Skrep verzorgd. Skrep biedt twee à drie laagdrempelige en midden-drempelige werkprojecten per werkdag: zwerfvuil opruimen, textiel sorteren, creatieve en bijzondere projecten zoals werken bij festivals en andere evenementen in de gemeente. Door het werken komt een deelnemer goed in beeld en kan hij/zij succeservaringen opdoen waardoor meer zelfvertrouwen ontstaat. In de intervisie bespreken medewerkers de mogelijkheden die men ziet bij de bezoekers. Naam, adres (of postadres) en wel/niet een uitkering worden geregistreerd en er wordt bijgehouden wie wanneer komt, de deelnemerslijsten. Structureel worden anonieme in- en uitstroom gegevens doorgegeven aan de gemeente.

Bij Skrep werken twee thuisondersteuners, twee werkmeesters en drie activiteitenbegeleiders met daarnaast stagiairs en vrijwilligers.

Stap vier, de loods, is arbeidsmatige dagbesteding, een werkplek in een beschutte omgeving met een werkstructuur. Daar kunnen arbeidsvaardigheden ontwikkeld worden.

Vervolgens is het integrale W3- traject stap vijf. Integraal in de zin dat er begeleiding is op de drie leefgebieden wonen, werken en welzijn. Deelnemers werken in een à anderhalf jaar toe naar een duurzaam herstel (woon- en werkvaardigheden en een stabiel welzijn) met een uitstroom naar een woning en een gesubsidieerde baan. Hiervoor zijn acht doorstroom woningen beschikbaar (vanuit samenwerking met twee woningbouwverenigingen in Leeuwarden). Verslavingszorg en ggz zijn hierbij belangrijke partners.

Stap zes is een reguliere baan met nazorg. De overgang van het W3- traject naar een reguliere baan blijkt vaak te groot omdat de begeleiding wegvalt. Samen met ambtenaren van de afdelingen Wmo en Participatie van de gemeente is een pilot bedacht: de nazorg. Het belang hiervan wordt inhoudelijk onderkend, maar de schotten bij de gemeente zorgen er toch weer voor dat de financiering niet rond komt.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Wat is vernieuwend?

Een langdurige relatie met de deelnemers aangaan over het hele traject. Contact opbouwen door samen aan het werk te zijn en aansluiten bij de intrinsieke motivatie van de deelnemer. Intensief samenwerken met andere organisaties om de deelnemer de mogelijkheid van alle stappen in de werkladder te bieden en aan alle levensgebieden te kunnen werken. Deze integrale manier van werken, komt helemaal tot zijn recht in het W3-traject (stap vijf). Dit traject wordt tot op heden door de gemeente gefinancierd vanuit de Wmo- en de Participatiewet.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Wethouders zien het nut en belang van het W3-traject en de nazorg pilot, maar vinden het lastig om er financiën voor te vinden. Bij Zienn merkt men dat het nodig is om langdurig contact met iemand te houden om direct in te grijpen als iemand terug dreigt te vallen én ook om signalen voor ontwikkel-mogelijkheden op te pikken.

Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er komen per jaar 90 verschillende deelnemers bij de laagdrempelige werkprojecten van Skrep en per maand werken gemiddeld 30 verschillende mensen bij Skrep. Afgelopen jaar had het W3-traject gemiddeld tien deelnemers. Een aantal keren per jaar wordt met Werk & Inkomen inhoudelijk overlegd op deelnemersniveau. Deze samenwerking kan ook als resultaat gezien worden. De gemeente is echter vooral geïnteresseerd in de uitstroom naar betaald werk. Terwijl niet iedereen de mogelijkheid kan ontwikkelen om een reguliere baan te krijgen/houden en de opbrengsten op andere vlakken liggen: minder overlast en minder gebruik van zorg bijvoorbeeld.

Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Deelnemers van Skrep worden betrokken bij het proces en er wordt toegewerkt naar het ontwikkelen van een gedeelde verantwoordelijkheid en borging. Er is veel contact met deelnemers, waardoor signalen over de kwaliteit direct opgepikt worden.

Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

De dagopvang wordt gefinancierd vanuit het vangnet MO. Als dit in 2021 naar de gemeenten over gaat, wordt de financiering onzeker. De gemeente financiert de werkprojecten van Skrep tot nu toe als project. Het W3-traject wordt gefinancierd vanuit de Wmo en de Participatie.

Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

In de toekomst hoopt SKREP dat er meer ruimte voor nazorg komt, dat er integraal gewerkt gaat worden bij de gemeente en dat financiering voor de maatschappelijke opvang in stand blijft. Meer en betere preventief ambulante thuisondersteuning met voldoende expertise is nodig. Skrep heeft nog een kleine ambulante tak voor het W3-traject door onderaannemerschap met een andere zorgpartij.

Zienn/Skrep heeft zich niet ingeschreven voor de aanbesteding Wmo vanwege de te lage vergoedingen. Het W3-traject en Pilot Nazorg Werk kunnen waarschijnlijk niet doorgaan, omdat de kwaliteit niet gewaarborgd kan worden. Ongeveer 20 mensen lijken elders geen aansluiting te vinden. Zienn en Skrep zijn erg bezorgd over de gevolgen voor de mensen die nu tussen wal en schip gaan vallen en de gevolgen op de langere termijn. Dus een reële financiering en een goede businesscase zijn nodig om Skrep duurzaam te maken.

Verhaal Anne-Jan

'Ik werkte als aluminium lasser en ging op een gegeven moment weer bij mijn vader wonen. Toen hij vier jaar later overleed, en er een paar maanden huurachterstand was, werd het huis zonder pardon ontruimd. Werkelijk alles werd meegenomen en ik stond op straat. Ik sliep bij vrienden en werd een bankhopper. Toen mijn werk wegviel, ging het snel bergafwaarts. En ja, die vrienden zeiden op een gegeven moment: nu moet je wat aan jezelf doen. Ik gebruikte drugs, en nog steeds, ook al ben ik meerdere keren afgekickt, maar nu heb ik het wel onder controle. Een maatje heeft flink op me in gepraat. Je moet echt wat gaan doen, zo kan het niet. Ik kreeg de tip om in Leeuwarden naar de nachtopvang van Zienn te gaan. Dus ik op mijn fietsje van Drachten naar Leeuwarden. Ik kende niemand en wist ook niet waar de nachtopvang was. Daar ben ik uiteindelijk een half jaar gebleven. Het eerste waar ik tegenaan liep, was dat ik geen ID-kaart had. Je moet een ID-kaart hebben om je in te schrijven bij de nachtopvang en voor een uitkering. Maar je moet een adres hebben voor een ID-kaart. Weet je hoe duur dat is, een ID-kaart: wel €70. En met



€5,50 per dag bij Skrep, verdien je dat niet zomaar bij. Terwijl als je een uitkering krijgt, dan kan je dat meteen terugbetalen. De regiobinding, ook zoiets, zelfs als er plek is op de nachtopvang, dan mag je niet komen als je niet uit de regio komt. Absurd.

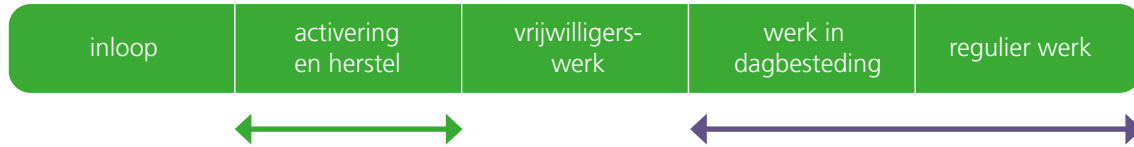
Het eerste wat ik merkte bij de dagopvang was dat ik er mocht zijn. Ze zagen me, dat deed wel wat. En ze zeiden ook: je ziet er niet uit, je moet wat aan jezelf doen. Douchen, schone kleren. Bij Skrep kan je kleren uitzoeken, daar zit goed spul bij. Er is ook een gratis kapper. Het valt meteen op dat je op straat dan ook gezien wordt. Bij de Albert Heijn krijg je opeens wat extra's toegeschoven, fruit, een biertje. Als je met zijn zessen naast elkaar in de winter in een open garage hebt geslapen, dan raak je wel gemotiveerd hoor. Hulp vragen vond ik moeilijk. Je voelt je minderwaardig, hè. En toegeven dat je hulp nodig hebt... Dat heb ik wel moeten leren, ik kan niet met geld omgaan, nu heb ik een bewindvoerder en die houd ik wel. Want anders gaat het fout. Nou, en die fout heb ik heel vaak gemaakt, dus dat weet ik nu wel. Skrep is een goede plek. Maar je moet zelf willen natuurlijk. Inzien wat je niet goed doet. Bij Skrep krijg je weer een dagritme. En dan wil je ook wat doen. Het is belangrijk om dat vol te houden. Dus als je na drie contracten een half jaar thuis zou moeten zitten, werkt dat heel verkeerd.

Nu heb ik een woning van Zienn. Maar zodra je je inschrijft, besta je opeens weer. Het incassobureau, de ziektekostenverzekering, belastingen, die weten je meteen te vinden. Gelukkig kunnen ze niet veel uithalen, want het huis is van Zienn. Oude maatjes kan ik niet toelaten in huis, dan begint het weer opnieuw. Dan moet je hard wezen, voor jezelf kiezen. Ik begrijp de andere daklozen wel natuurlijk. Ik werk op de klussenbus van Zienn. We halen overal spullen op. Je bent met collega's, dat is leuk. En Hendrik, de begeleider, is super. Hij luistert, je voelt je gelijkwaardig, humor. Al die sociale contacten. Ik kan bij mijn oude werkgever weer aan de slag. Die heeft me altijd wel gesteund, ik mocht altijd terugkomen als het beter ging, ik ben een goeie werker. Nu ga ik drie dagen daar werken en twee dagen op de bus. Het gekke is, dat je er niet zomaar financieel beter van wordt. Wel als ik dadelijk vijf dagen ga werken. Ik hoop dat als ik zelf de woning huur en vijf dagen werk, ik een Amerikaanse auto kan kopen. Een Ford Mustang, een Lincoln, prachtig. Zelf een garage voor oude auto's hebben, dat zal wel niet lukken, maar als hobby ...'

Ateliers MTW

Initiatiefnemers: Willy Warnar en Ieme Boomsma

Gemeente: Groningen



Voor wie?

Ateliers MTW is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid met afstand tot de arbeidsmarkt. De meeste deelnemers zijn tussen de 20 en 40 jaar. Een deelnemer moet zelf een noodzaak zien om zijn situatie te veranderen en moet willen samenwerken, maar affiniteit met het product dat Ateliers MTW maakt hoeft niet. Er wordt geen vooropleiding gevraagd, alle niveaus zijn welkom, een mix is goed. Verslavingen (vooral gamen en blowen) komen veel voor en enkele deelnemers wonen beschermd.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Initiatiefnemers Willy en Ieme werkten in de jaren 80 als arbeidstherapeuten met een technische achtergrond bij Dennenoord, een ggz instelling. In die tijd was arbeidstherapie uitsluitend gericht op creatief bezig zijn. Geïnspireerd door het project van dr. F.J.M. Heslinga in Amsterdam, die arbeid als middel tot rehabilitatie van ggz patiënten zag, startten zij binnen Dennenoord een eigen project. Het idee was om patiënten arbeid te laten verrichten met de bijbehorende regels, zoals gewone werktijden en ziekmeldingen. Later werden ook cliënten met ambulante hulp, re-integratie trajecten, voorschakeltrajecten en zelfs overspannen werknemers tot het project toegelaten. Na tien jaar ervaring op te hebben gedaan, vertrouwen bij klanten gewekt en een klantenkring opgebouwd, werd in 1989 de stichting Museum Technische Werken (nu Ateliers MTW) in de stad Groningen opgericht, met budget van de provincie Groningen. Ateliers MTW maakt replica's, restaureert aardewerk, giet beelden in brons en kunststof. De aard van het werk verschuift wel, het ontwikkelt met de wensen van klanten mee. Voorwaarden om een bedrijf als Ateliers MTW op te zetten zijn: klein beginnen, de tijd nemen en organisch laten groeien. Willy en Ieme gaan binnen een paar jaar met pensioen en is er een transitie naar twee vervangers. Het betaalde team bestaat uit tien personen, waaronder vier ervaringsdeskundige werkbegeleiders.

Ateliers MTW wil maatwerk voor de deelnemer en een goed product leveren aan de klant. De producten spreken tot de verbeelding, vaak komen er bijzondere stukken voor replicatie en is er regelmatig in de media aandacht voor een kunstwerk dat bij Ateliers MTW gemaakt is. Het werk is echt van betekenis, wat maakt dat deelnemers thuis weer wat te vertellen hebben. Daarnaast zijn belangrijke elementen: uit het hoofd door met je handen te werken en opdeelbaar in stappen. Werken is een middel om te werken aan je herstel. Acceptatie van je beperkingen, zicht krijgen op nieuwe mogelijkheden en milder naar jezelf leren kijken, blijken belangrijke thema's in het proces. Omdat je in de praktijk veel ziet van deelnemers, levert samenwerking met de ggz behandelaars en eventuele thuisbegeleiding veel op voor de deelnemer.



In een uitvoerige intake procedure van twee à drie gesprekken, wordt de situatie van de deelnemer in kaart gebracht en de leerdoelen bepaald. Meestal start een deelnemer met twee dagdelen per week en dat wordt naar vermogen uitgebreid. Deelnemers ontwikkelen arbeidsvaardigheden en verkennen hun grenzen. Velen hebben grote teleurstellingen moeten verwerken en zijn tot de slotsom gekomen dat ze toch niets kunnen. Dan ontdekken ze bij Ateliers MTW wat ze wel en niet kunnen en wat ze nodig hebben om te kunnen functioneren. In dit zoekproces worden confrontaties niet uit de weg gegaan. Eigenwaarde en zelfregie worden zo ontwikkeld. Als iemand iets niet wil, zit daar meestal onvermogen achter, maar het is wel zaak om dat uit te zoeken.

Ateliers MTW streeft naar een integrale aanpak op alle leefgebieden. In financieel ruimere tijden werd meer aandacht aan sport, leefstijl en voeding besteed. Een sportleraar gaf begeleiding en er werd regelmatig gekookt om over voeding te leren. Velen zijn lange tijd hun huis niet uit geweest, lieten pizza's bezorgen, - ongezond en duur - en kwamen in de schulden. De gevolgen kunnen enorm zijn.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Ateliers MTW werkt aan herstel binnen een veilige en beschutte arbeidssituatie. Tijdens het werk komen arbeidsbeperkingen in beeld en de deelnemer leert hoe daar mee om te gaan. Stap voor stap, oplossingsgericht en heel grondig, kortom maatwerk. Het gaat om werk dat kwalitatief hoogstaand is, het vraagt focus en inzet. Het levert ook veel erkenning en waardering op. Er zijn veel verschillende soorten werkzaamheden waardoor een deelnemer goed kan ervaren wat voor hem of haar werkt. De ervaringsdeskundige werkbegeleiders kunnen goed aansluiten bij de deelnemers. Er is oog voor alle levensgebieden, er wordt integraal gewerkt. De voortgang in de ontwikkeling wordt regelmatig naar behoefte met de deelnemer besproken.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De gemeente is over het algemeen overtuigd van het belang en het effect van Ateliers MTW. Trajecten zijn wel kostbaar, omdat het relatief lang duurt voordat uitstroom (uit de uitkering) kan worden bereikt. De doelgroep wordt overschat door indicatiestellers van het wijkteam. Een aantal houdt structureel functiebeperkingen in arbeid daar kom je pas echt achter in het dagelijkse praktijk. Omdat dergelijke beperking vaak niet onderkend worden, wordt een grote groep die baat zouden kunnen hebben bij Ateliers MTW, niet verwezen.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er zijn wekelijks gemiddeld 60 mensen aan het werk. Ateliers MTW is bedoeld als doorstroomplek. Deelnemers stromen door naar (betaald) werk, opleiding of andere dagbesteding. Een traject duurt ongeveer twee jaar, maar de gemeente ziet liever dat het een jaar duurt (of zelfs nog korter) met een uitstroom naar betaalde arbeid. Uitstroom na een kort traject is meestal niet duurzaam, de onderliggende problematiek wordt dan niet voldoende aangepakt. En vooraf is niet vast te stellen wat de maximale ontwikkeling van de betreffende deelnemer is.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

De kwaliteit van dienstverlening wordt geborgd door in elk traject in gesprek met deelnemer, opdrachtgever en behandelaars (netwerk) te blijven. Gaat het nog goed, moet er iets bijgesteld worden? Medewerkers worden regelmatig geschoold en Ateliers MTW werkt nauw samen met HBO en de Rijksuniversiteit Groningen. Er komen stagiairs met een frisse blik, men doet mee met onderzoek. Ook participeert Ateliers MTW onder andere in Impact Noord, een groep sociale ondernemers.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Van de totale begroting van 7,5 ton wordt ongeveer eenderde door de verkoop van producten gefinancierd, de rest door de dienstverlening in het kader van de Participatiewet en Wmo trajecten (PGB). De meeste deelnemers hebben een bijstandsuitkering. Het UWV trekt zich steeds meer terug wat betreft trajectfinanciering.

De financiering is nu een toenemend probleem. Gemeenten willen korte trajecten, terwijl de ervaring bij Ateliers MTW is dat een duurzaam traject wel twee jaar in beslag neemt, gelet op de toenemende problematiek bij de doelgroep. Door recente wijzigingen bij de gemeente moet nu per wijk onderhandeld worden over een budget voor sociale activering. En wordt een Wmo indicatie van een jaar of zelfs maar een half jaar afgegeven. Dit kost heel veel tijd. Eén van de medewerkers is een dag per week bezig met het maken van afspraken over contract beleid.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Het zou beter zijn als Ateliers MTW stadsbreed gefinancierd wordt. Dat de gemeente subsidie geeft voor een aantal jaren en dat dan gezamenlijk met ggz en zorgverzekeraars onderhandeld wordt over een bijdrage. Meer financiële zekerheid voor langere tijd zou zoveel rust geven en tijd schelen!



Verhaal Raymond

'Ik zit nu vijf jaar in de bijstand. Met 18 jaar ben ik gestopt met school, omdat ik liever wilde werken in de supermarkt. Ik leer niet uit een boek, maar door iets te doen. Dit heb ik tien jaar gedaan. Tijdens dat werk heb ik wel MBO diploma's gehaald door een dag per week naar school te gaan, net haalbaar. Telkens dacht ik: 'er is iets mis met me.' Uiteindelijk werd ik doodongelukkig bij de Supermarkt. Ik stond altijd 'aan'. Een hoge werkdruk, altijd kritiek, heel commercieel. Ik nam ontslag en begon bij een telefoondienst, want er moest gewerkt worden, dat had ik van thuis meegekregen. Op mijn 27ste zat ik acht maanden thuis met een burn-out en had last van depressies. Toen ik als vrijwilliger ging werken bij vluchtelingenwerk en bij WIJ Groningen, bedacht ik dat ik sociaal werker wilde worden. Weer een opleiding en stagelopen. Oude problemen staken de kop op, maar ik moest door. Ik zat weer een maand thuis toen een collega zei: 'je ben óf helemaal up óf helemaal down, ben jij niet bipolair?' Na een bezoek aan de huisarts kwam ik bij Lentis terecht. Daar zeiden ze: 'werken is niet haalbaar voor jou, neem eerst maar rust.' Een coach bij de gemeente wees me op Ateliers MTW, maar ik wilde sociaal werker worden! Na weer vier maanden thuis besloot ik dat er écht wat moest gebeuren, dus vol in therapie om te werken aan herstel. Ik kwam tegelijkertijd bij Ateliers MTW voor twee dagdelen. Nu, na een jaar, werk ik zeven dagdelen bij Ateliers MTW, boks ik twee keer per week en ga een keer per zes weken naar Lentis. Ik heb geleerd hoe ik met mijzelf om moet gaan. Ateliers MTW is een fijne plek, een ongedwongen sfeer. Er zijn basiswerkregels, geen haast en je kunt in je eigen tempo werken. Je krijgt weer ritme en komt onder de mensen. Je wordt meegenomen. Een keer per twee weken heb ik een gesprek over het werk, je kunt rustig aan jezelf werken. Werkbegeleiders vragen wat ik nodig heb. Ik mag fouten maken. Op het werk zien ze je de hele dag, dus ze zien veel. Er is afstemming met Lentis, dat is goed. Lentis is theorie en dan kan ik bij Ateliers MTW oefenen. Voelen en doen. Mijn doel is een betaalde baan. Nu, na een jaar, word ik getest: waar liggen mijn talenten, wat zou ik kunnen doen? Het wordt geen sociaal werk meer, liever iets met mijn handen. Ik heb de hogere ambities losgelaten en wil nu gewoon aan het werk. Hoe sta ik in het leven, dat is belangrijker. Mijn denkwijze is anders geworden. Mijn vader is een goede drijfveer. Ik lijk op hem, maar ik wil niet leven zoals mijn vader. Soms moet ik een schop onder mijn kont en soms moet ik afgeremd. Ik vind dat hulpverleners niet te voorzichtig moeten zijn, niet té veilig doen. Uitstellen is aantrekkelijk, maar als



je niet uit de comfort wordt geduwd, dan blijf je zitten waar je zit. Bij een misstap kan ik bij Ateliers MTW terug stappen. Ateliers MTW is een goeie omgeving met gelijkgestemden, je begrijpt elkaar, dat helpt. Je valt niet op. Ik heb het geluk dat ik veel goede vrienden heb en dat ik weet dat er iemand is als het nodig is. Als Ateliers MTW er niet was geweest, dan had ik de cyclus 'starten met werk, weer omvallen', vaker mee moeten maken. Je leert het niet automatisch. En elke keer wordt de depressie zwaarder: moeilijker om eruit te komen en weer door te gaan. Dus ja, ik ben heel blij dat ik hier terecht ben gekomen.'

Ervaring die staat

Initiatiefnemers: Straatambassadeurs

Gemeente: Eindhoven



Voor wie?

Voor thuislozen en dak- en thuisloze mensen in Eindhoven.

Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)? Ervaring die Staat, is begonnen met KDET, een belangenorganisatie van dak en thuislozen. Toen de verplichte participatie vanuit de WWB ingesteld werd, heeft de gemeente gevraagd om een onderzoek naar participatiemogelijkheden van zorgmijders. Het resultaat was dat mensen aangaven dat ze meer konden dan stickers plakken en arbeidsmatig werk. Ze wilden een plek waar ze juist hun talent konden uitvoeren. Sommige KDET-leden vroegen zich af of ze niet zelf iets konden opzetten, waarbij de vraag van de mensen het uitgangspunt was: de kwaliteiten, passie en talenten die ze hadden. Er is twee jaar goed nagedacht hoe ze dat wilden doen. Uiteindelijk ontstond Stichting Ervaring die Staat. Het kwaliteiten- en talentencentrum werd de plek waar mensen hun talent konden uitvoeren of ontwikkelen. Er ontstond een fietsenproject en een houtbewerkings-project. In principe zijn de werkzaamheden afhankelijk van de mensen die komen. Zo wordt er nu weinig met hout gedaan, maar is er een creatief atelier. Naast dak- en thuisloze mensen komen er wijkbewoners en taakstraffers bij de laagdrempelige dagbesteding. Iedereen is welkom die iets wil doen.

De basiswerkwijze is om eerst contact te maken, present te zijn en te levelen met degene die je tegenover je hebt. Ze noemen dat contactgerichte verbinding. Iedere medewerker past zich aan, aan wie er binnenkomt. Mensen worden vooral verleid om iets te doen en aangesproken op wat ze kunnen. Sommigen zijn gaan mozaïeken, er is klei en een oven binnengehaald, meubels worden gepimpt. Iemand is sieraden gaan maken, een kunstenaar is met speksteen aan de gang. Er worden prachtige producten gemaakt. Mensen worden er blij van, dat merk je. Bij voorkeur wordt de stichting een hoopwerkplaats in plaats van een herstelwerkplaats genoemd. Want wie bepaalt dat je moet herstellen? En ben je niet al goed zoals je bent? Ervaring die Staat wil mensen ondersteunen om hun zelfbeeld te helen en te ervaren wat ze kunnen.

Op drie avonden per week is een avondinloop. Dit is gestart als eetpunt voor ex-dak- en thuisloze mensen die een eigen huis hebben. Een ontmoetingsplek om de eenzaamheid te bestrijden, om niet terug te vallen in oud gedrag en om te voorkomen dat oud-maatjes hen thuis gaan bezoeken waarbij terugval een groot risico vormt. Iedereen is verantwoordelijk voor het verloop, ervaringswerkers en vrijwilligers helpen mee. De groep bezoekers is heel divers en het mooie is dat er een grote tolerantie naar elkaar toe is. De ervaringswerkers zijn voor de avondinloopers altijd 's avonds bereikbaar, voor als het echt nodig is. In de praktijk blijkt dat niemand zomaar contact opneemt.



KDET maakt momenteel een straatkaart (straatkompas) voor dak- en thuisloze mensen, een soort EHBO kaart met adressen en mogelijkheden. De sociale onderneming 'Wij van Waarde' is opgericht. Bedrijfjes ontstaan met verschillende activiteiten die verkocht worden op markten. Zo is er een taartenbedrijfje, een kaarsenmakerij en een klussenbedrijf. De opbrengst van de verkoop of dienst gaat voor de helft naar de werkers en de helft is bestemd voor de aanschaf van materiaal. Straatroutes van drie uur (Jungle van Beton) worden georganiseerd voor scholen en bedrijven.

Ervaring die Staat heeft twee woningen in zelfbeheer en dat worden er vier. Per woning wonen drie à vier dak- en thuisloze mensen, waar men zo'n anderhalf jaar kan blijven om woonvaardig te worden. Een woonbegeleider begeleidt dit proces. Zelfbeheer houdt in dat de bewoners samen het functioneren van het huis regelen en dat ze elkaar ook ondersteunen in hun herstelproces. Door de grote woningnood gaat de doorstroming niet eenvoudig.

Bij Ervaring die Staat zijn zes betaalde medewerkers, de helft heeft een scholing in sociaal werk, de andere helft is ervaringsdeskundig. De KDET-leden, ervaringswerkers, werken als vrijwilliger en krijgen een vrijwilligersvergoeding. Alhoewel dat nu onder druk staat, omdat de gemeente vindt dat er naast de bijstand absoluut geen extra inkomsten mogen zijn. Binnen KDET is een ontwikkeling gaande om de organisatie volledig zelfsturend te maken zonder professional. Els, de coördinator, wil als betaalde professional zelf steeds meer richting coach gaan, om uitsluitend de KDET-leden te ondersteunen.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Bij Ervaring die Staat werken met name ervaringswerkers. Zij verstaan echt de taal van de dak- en thuislozen en kunnen daardoor gemakkelijker in contact komen met hen. Er wordt gewerkt vanuit de presentiemethode en wederkerigheid. Het gaat om het aangaan van relaties met mensen, om vertrouwen geven en de ander te ondersteunen bij zijn of haar vragen. Een relatie wordt voor lange tijd aangegaan, iedereen blijft welkom. Mensen zijn mensen en geen cliënten. Niets wordt buiten bezoekers om besloten, alles wordt mét de bezoekers besproken en besloten. Op vrijdag is er een ronde tafel waar iedereen bij kan aansluiten en zijn vragen, ideeën of opmerkingen aan de groep kan voorleggen. Er wordt geen druk op iemand uitgeoefend, het tempo van de bezoeker wordt aangehouden. De ervaringswerkers werken buiten op straat en ontdekken wat daar speelt. Ook de groep die door andere hulpinstanties wordt gemeden of die de hulp zelf mijdt, wordt bereikt.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Bezoekers stappen met een ander gevoel de deur uit. Ze krijgen telkens nieuwe kansen om weer een stapje vooruit te komen. De ondersteuning is flexibel. Nu is er bijvoorbeeld gezamenlijk besloten tijdens de ronde tafel om winternoodplekken in te richten. Iedereen werkt dan mee om het voor elkaar te krijgen.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Bezoekers worden geactiveerd en soms leidt dat tot een eigen (sociale) onderneming of betaald werk. Er is een vaste kerngroep van 25 personen bij de avondinloop. Mensen zijn maatje geworden van elkaar. Ook in de weekenden zoeken mensen elkaar op of gaan ze samen op stap. Er is veel positiviteit en dankbaarheid onder de bezoekers. Inmiddels zijn negen mensen uitgestroomd naar een zelfstandige woning. Een persoon doet een klussenman opleiding. Er is een daklozen diner georganiseerd voor 100 dak- en thuislozen, 1600 scholieren en volwassenen hebben de Straatroutte gelopen zodat vooroordelen doorbroken worden en het outreachend team heeft 45 zorgmijders kunnen toeleiden naar een zorg en of hulp. Er zijn 150 maaltijden gekookt voor de avondinloop.

Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

KDET is een belangenvereniging. De leden houden gezamenlijk de kwaliteit in de gaten. De stichting heeft een bestuur. Bij de ronde tafel wordt de kwaliteit van de diensten besproken en er wordt elk jaar een klanttevredenheidsonderzoek gedaan

Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Ervaring die staat vraagt Wmo-subsidie op vier onderdelen: voor KDET, voor het Outreachinge werk (straatwerkers, maar ook huisbezoeken), dagbesteding en de avondinloop. Trajectfinanciering via de inkoop is voor woontrajecten en dagbesteding. Ook wordt geld via fondsen gekregen omdat het anders onvoldoende is om het werk mogelijk te maken.

Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Omdat per jaar bepaald wordt of er subsidie wordt verstrekt, is het eind december altijd stress: wel of geen subsidie? Beter is het om voor langere tijd vast te stellen hoeveel subsidie er is. Dan kun je beter plannen. Er is veel werk en het zou prachtig zijn als er meer mensen op dezelfde werkwijze geholpen kunnen worden.

Verhaal van A, B en C

A: 'Ik was al tijden thuisloos en hopte van bank naar bank. Ik heb wel gewerkt, bij Philips, maar kreeg geestelijke problemen. Ik wilde meer rust, ik blowde en dronk. Deze situatie was niet vol te houden, ik kon niet altijd een slaapplek vinden en wilde ook wel vooruit. Een vriend zei dat ik Els (de coördinator van Ervaring die Staat) maar moest bellen. Els bood een kamer aan. Ik ben gestopt bij Philips, echt bijkomen, maar na twee weken wilde ik wel weer wat doen. Knutselen, bezig zijn. In het begin heb ik me bij Ervaring die Staat niet bepaald netjes gedragen. Afspraken niet nakomen, huur niet betalen, veel drinken en agressief doen. Maar Els is altijd in mij blijven geloven. Ik kreeg kans op kans. En dan wil je ook wel iets terugdoen. Het is een lange weg geweest. Uiteindelijk heb ik therapie en medicatie geaccepteerd. Els heeft me een keuze gegeven en mij zelf laten nadenken. Er werden geen dingen voor mij bepaald, ik kon het zelf uitzoeken. Ervaring die Staat heeft me een thuisgevoel gegeven. Ik wil er gewoon graag zijn, je wordt gewaardeerd. Je wordt gestimuleerd om te blijven groeien. Ik werd niet afgekeurd, Els bleef in gesprek met mij. Nu zet ik mijn eigen klussenbedrijf op binnen de stichting. Ik heb nog veel te leren. Het gaat lukken.'

B: 'Ik ben meerdere keren dakloos geweest en heb opnames in een kliniek gehad. Nu heb ik wel een eigen plek. Ik ben werkloos en het lukte niet om mijn huis op orde te houden. Ik schaamde me daar ook voor. Ik kwam het huis niet meer uit. Els kende mij en bleef met mij in contact. Uiteindelijk ben ik dan maar een keer gekomen. Op een gegeven moment durfde ik het aan om Els thuis uit te nodigen. Ze ging er meteen op in. Gelukkig maar, anders had ik het niet meer gedurfd. We hebben samen mijn huis opgeruimd. Nu kook ik voor de inloop. Mijn eigen plek in de keuken zonder veel sociaal gedoe. Het geeft mij veel structuur in de week, dat heb ik nodig.'

C: 'Toen ik dakloos werd, had ik alleen nog mijn kat. Omdat geen enkele opvang mijn kat accepteerde, sliep ik in een auto. Ik verbleef zo'n twee maanden in een tunneltje. Ervaring die Staat was de enige plek waar mijn kat ook mocht komen. Dit was wel eerst met de bezoekers besproken. Hulpverleners vroegen zich af of ik wel wilsbekwaam was. Daar is nogal wat willekeur in. Ik was echt zorgmoe. Ik wil zelf bepalen hoe mijn leven er uit ziet. Ik ervaarde enorme druk. Alles moest snel opgelost. Dat kan gewoon niet. Hier ben ik op mijn plek.'

De Voedseltuin

Initiatiefnemers: Voedselbank

Gemeente: Rotterdam



Voor wie?

Het project richt zich op minder zelfredzame Rotterdammers. De voedseltuin staat open voor iedereen, er is een diversiteit aan vrijwilligers. Eenderde van de vrijwilligers doet dit in het kader van een tegenprestatie, eenderde van de mensen heeft een afstand tot de arbeidsmarkt vanwege psychische klachten, schulden en/of (ex-)verslaving. Iedereen heeft zo zijn eigen reden om bij de Voedseltuin als vrijwilliger te willen werken, maar er komen veel mensen met een burn-out, sociaal geïsoleerde mensen en eenzame mensen.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

In 2010 is de Voedseltuin in eerste instantie als productietuin gestart voor de voedselbank met mensen die vanuit re-integratie werkten. Inmiddels heeft de Voedseltuin verschillende functies: voedselproductie voor mensen met een (hele) kleine portemonnee, een leer- en werkplek voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een ontmoetings- en verblijfsplek voor gebruikers en bezoekers, sociale innovatie. In de Voedseltuin is plek voor vrijwilligerswerk en dagbesteding. Naast sociale contacten, werkritme en structuur biedt het project zingeving en persoonlijke aandacht. In de tuin vindt men rust en ruimte en een thuisgevoel. Er is geen productiedruk.

De Voedseltuin kreeg de grond gratis in bruikleen van de gemeente. In 2015 werd bepaald dat dit contract verlengd zou worden, mits de tuin er beter uit ging zien. Een landschapsarchitect heeft voor een vriendenprijsje een mooie tuin ontworpen. Het contract is nu tot 2022 verlengd. Het bestemmingsplan voor de omgeving bepaalt dat er woningen moeten komen, maar de plek van de Voedseltuin blijft groen. Om de ontworpen tuin ook te maken, is een subsidie van City lab gekregen en de Voedseltuin moest daarna in feite opnieuw beginnen. Niet iedere vrijwilliger was daar toen blij mee, maar de verandering heeft veel nieuwe kansen geboden. De tuin is nu meer een park geworden. Het is toegankelijker, er loopt een pad doorheen voor fietsers en wandelaars. Ze hebben een keet gebouwd, waar bezoekers ontvangen kunnen worden en in het park staan bankjes die vaak gebruikt worden tijdens de lunch. Een bedrijf kan een cirkel in de tuin adopteren, waarvoor men een bedrijfsuitje krijgt. Ook rondleidingen zijn populair, want duurzaamheid, groen en gezond spreekt aan.

Bij de voedseltuin werken vier betaalde parttime krachten (totaal 1 Fte). Voor tuincoördinatie, zakelijke coördinatie, fondsenwerving en strategie. Er is met opzet weinig sturing vanuit de coördinatoren, vrijwilligers helpen elkaar zoveel mogelijk onderling. Wel is er elke ochtend uitleg over de noodzakelijke taken op de tuin. Ieder kiest dan welke taak op dat moment het meeste aanspreekt. De werkzaamheden bestaan uit tuinieren, houtbewerking, het maken van constructies of werkzaamheden op het gebied van marketing en communicatie. De juiste sfeer en de aanwezige

structuur zorgen ervoor dat vrijwilligers zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen. Door het oppakken van eigen initiatieven kunnen zij zich ontwikkelen en krijgen ze meer zelfvertrouwen. Op de tuin wordt daadwerkelijk iets geproduceerd waardoor mensen in een actieve rol komen en ze iets wezenlijks kunnen bijdragen. Dit is een belangrijke succesfactor van het project. Het grote terrein waar de Voedseltuin gevestigd is, zorgt er voor dat veel mensen actief kunnen zijn zonder dat ze elkaar teveel in de weg lopen. De Voedseltuin beschouwt zich als een zorgboerderij in de stad. Het plan is om in IJsselmonde een tweede Voedseltuin te starten.

Vrijwilligers worden aangetrokken via de vrijwilligerssite, van horen zeggen of via een traject. Een belangstellende wordt door de tuincoördinator ontvangen en rondgeleid. Hij of zij kan dan een tijdje meelopen en besluiten om wel of niet mee te doen. Er wordt naar gestreefd om iedereen een vrijwilligerscontract aan te bieden. Daarin wordt onder andere de verzekering geregeld en worden de contactgegevens genoteerd; de vrijblijvendheid wordt minder en de binding groter. Als iemand dat écht niet wil, dan wordt naar een tussenoplossing gezocht.

Rondom de tuin is een vast blok met ondernemers in de maakindustrie (veelal in de creatieve hoek) en jonge start-ups. Met hen wordt nu een coöperatie opgericht om bezig te gaan met de gebiedsontwikkeling. Zo gebruikt een landschapsarchitect een cirkel voor een onderzoeksproject naar 'wat is goede grond voor wateropvang'. Dit levert ook weer belangstelling op. Binnen de coöperatie kent men elkaar en ontstaan er allerlei samenwerkingsverbanden.

De tuin is samenwerkingen in de keten aangegaan, genaamd Roffabriek, met andere kleine initiatieven. In de keten is een keurmerk 'eerlijk werk', helpen we elkaar, werken we samen en kunnen we gezamenlijke opdrachten oppakken. Een van de samenwerkingen is met Pluspunt. Pluspunt voert Wmo-trajecten uit en plaatst mensen van daaruit bij de Voedseltuin. Er zijn nu vijf mensen die dagbesteding doen in de tuin, zij worden begeleid vanuit Pluspunt. Alle producten worden weggegeven. Omdat de voedselbank door regelgeving niet meer direct producten van de Voedseltuin kan afnemen, is de strippenkaart bedacht. Afnemers van de voedselbank kunnen dan met de strippenkaart zelf bij de Voedseltuin producten naar keuze ontvangen. Het bijkomende voordeel is, dat ze op de Voedseltuin sociale contacten opdoen en de vrijwilligers hier ook weer van profiteren. Daarnaast is er met veel verschillende organisaties en personen contact. Bijvoorbeeld organisaties die tweedehandsmaterialen doneren in ruil voor inzet van de stichting of een kunstenaar die exposeert in de tuin.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Het project is vernieuwend door verschillende functies samen te brengen: duurzame voedselvoorziening, ontwikkeling van de mensen die bij de tuin betrokken zijn, gebiedsontwikkeling, ontmoeting en verblijf. Vrijwilligers ontwikkelen zich door de werkwijze waarin eigen regie gestimuleerd wordt. Door de vele verschillende soorten bezoekers is er een ruime mogelijkheid om sociale contacten op te doen. Er wordt op alle mogelijke manieren samengewerkt. In de keten om vrijwilligers nog meer perspectief te bieden. Met de organisaties in de buurt om het gebied verder te ontwikkelen en om elkaars krachten optimaal te benutten. De Voedseltuin is uitgegroeid tot een sociale onderneming en is aangesloten bij de Roffabriek.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

In een brochure uit 2019 zijn een aantal verhalen van vrijwilligers van de Voedseltuin opgenomen. De ontspannen sfeer, geen stress, je eigen tempo kunnen aanhouden en ontmoeting worden het meest genoemd. De tuin biedt mogelijkheden om je te ontwikkelen. Je eigen grenzen ontdekken, dagritme krijgen, leren over de permacultuur (een duurzame manier van tuinieren)

en gezonde voeding. Het werken in de tuin geeft voldoening, vrijwilligers voelen zich nuttig en beschouwen het werk als zinvol. De tuin biedt rust en saamhorigheid, je hoeft het niet alleen te doen. Vrijwilligers en bezoekers voelen zich thuis. De werkwijze vinden vrijwilligers prettig, want ze worden serieus genomen en de verantwoordelijkheid voor succes ligt bij henzelf.

Wat zijn de resultaten tot nu toe?

De Voedseltuin is vier dagen per week open en gemiddeld werken er 15 à 20 mensen per dag. Totaal zijn er zo'n 50 vrijwilligers actief. Per jaar stromen gemiddeld vijf mensen uit naar werk en acht mensen naar ander vrijwilligerswerk, sommigen stromen door naar onderwijs. Veel vrijwilligers blijven verbonden aan de tuin, gemiddeld zo'n vijf jaar.

Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

De kwaliteit wordt gewaarborgd door gekwalificeerd personeel met voldoende kennis en voldoende financiële middelen.

Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Voor de vijf Wmo trajecten dagbesteding van Pluspunt die worden uitgevoerd bij de Voedseltuin, wordt een bijdrage ontvangen. Deze financieringsstroom wil men uitbreiden. Er wordt betaald voor de twee leerwerktrajecten. Andere inkomsten komen van de welzijnstrajecten. Ongeveer eenderde wordt door de gemeente gesubsidieerd. Donaties komen van de vrienden van de tuin. De rondleidingen en bedrijfsuitjes zijn een inkomstenbron. Allerlei fondsen worden aangesproken. Tot nu toe lukt het goed om de Voedseltuin gefinancierd te krijgen. De administratie moet goed in elkaar zitten. De Voedseltuin spreidt het financiële risico door verschillende bronnen aan te boren.

Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Creatief denken en kennis van fondsen, goede PR en samenwerking zoeken, zijn noodzakelijke voorwaarden. Vooruitkijken, altijd en stap voor zijn, is een must. De Voedseltuin heeft een goed bestuur met een enorm netwerk. Dat helpt. Op alle mogelijke manieren werkt de Voedseltuin aan zichtbaarheid. Via social media, nieuwsbrieven, presentaties en gesprekken bij de gemeente.

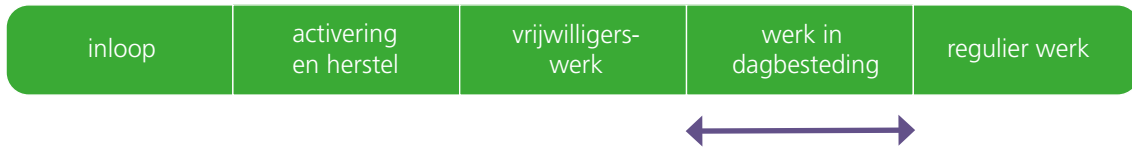
Menno

'Ik ben fotograaf en werkte als ZZP-er. Dat was eenzaam werk en er waren veel bijkomende taken die niet van nature bij me pasten. Veel contacten leggen, administratie op orde houden, allemaal heel stressvol. Ik raakte in een persoonlijke crisis en kwam in de bijstand met schulden. Met hulp ging het beter en wilde ik weer wat doen. De Voedseltuin werd aangeboden: buiten werken en tuinieren. Niet echt iets voor mij, maar ik ben er toch wel naar toe gegaan. Het ging om biologische producten en ik at vegetarisch, dat trok me aan. Wat een aardige mensen! Vanaf het begin vond ik het een fijne manier van werken: veel vrijheid maar ook gebondenheid. En lekker buiten werken. Ik heb veel geleerd, bijvoorbeeld over permacultuur. Iedereen heeft wel kennis van iets. Er worden ook dingen georganiseerd. Het is maar wat je er zelf uit wilt halen. Langzamerhand ben ik toch weer foto's gaan maken voor het archief. De lol is weer terug gekomen. Ik ben bij de Voedseltuin vanaf de start. Er is altijd wel wat nieuws, maar ook veel routinematige klussen. Daar houd ik van. Ik heb sociale contacten opgedaan op de tuin. Sommigen zie ik ook buiten de tuin. Het idee van betaald werk geeft druk. De voorwaarden waaronder gewerkt moet worden, lukken me niet. Op de Voedseltuin is rust en zijn geen targets. Ik heb nu een fijn leven.'

Natuurzorg Veluwe-Vallei

Initiatiefnemers: Aad Hendrickx

Gemeente: Wageningen, Renkum, Bennekom



Voor wie?

Natuurzorg Veluwe-Vallei is voor mensen met een Wmo-indicatie voor dagbesteding. Er zijn nu deelnemers met een ggz-achtergrond, waarvan sommigen zelfstandig wonen en anderen beschermd wonen. Voor mensen die graag buiten zijn.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Aad heeft gewerkt op dagbestedingsplekken met verschillende doelgroepen. Hij merkte dat mensen die van natuur houden en een ggz-achtergrond hebben, zich niet altijd thuis voelen op een zorgboerderij. Zij zijn vaak vooral gericht op mensen met een verstandelijke beperking. Ongeveer drie jaar geleden is hij zelf begonnen als zorgondernemer omdat hij het idee had dat een plek in de natuur met nog meer ruimte en vrijheid passender zou zijn voor deze groep. Hij is gestart met het zoeken naar werkmogelijkheden in de natuur, eerst bij Staatsbosbeheer. Er zijn allerlei noodzakelijke, kleinschalige klussen waar geen tijd en geld voor is. Daarnaast is er nu contact met verschillende organisaties om klussen in de natuur betaald uit te voeren. Hopelijk kan dit uitgebreid worden.

Deelnemers komen twee of meer dagdelen werken. Men spreekt op een bepaalde plek met elkaar af om negen uur. Tussendoor is er een korte koffie- of theepauze. Er staan een aantal klussen op het programma voor een bepaalde periode, maar iedereen werkt op een bepaald dagdeel aan dezelfde klus. Bijvoorbeeld het weghalen van boomscheuten van een heideterrein. Bij het uitvoeren van de klus is veel vrijheid. De manier waarop je het doet, bepaal je zelf. Zo kun je een nieuwe methode uitproberen. Er is geen prestatiedruk en er hoeft niets. Iedereen doet wat hij of zij op een bepaald moment kan. Er wordt zij aan zij gewerkt, ook Aad werkt mee, en gesprekjes ontstaan spontaan. Als je even geen contact wil, dan loop je even weg om een ommetje te maken. Er is veel onderling begrip als er even niet veel uit de handen komt. Er worden geen elektrische apparaten gebruikt, geen extra lawaai, gewoon werken met de handen.

Aan het eind van de dag is zichtbaar wat voor werk er met de groep is verricht. Dat geeft voldoening en blijkt ook zichtbaar voor omstanders. Op een heideveldje in de buurt waren bewoners bijzonder blij met hun werk en dat hebben ze ook laten weten. Het terrein was wat verwaarloosd. Deze positieve reacties hebben een enorme boost gegeven. Aad zoekt naar nog meer mogelijkheden om het werk nog zichtbaarder te maken en de waardering daarmee ook.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Een kleinschalig werkproject, dat arbeidsintensief werk verricht. Zinvol werk dat niet door anderen gedaan kan worden omdat het te duur zou worden. Het helende effect van buiten zijn doet zijn werk. De buitenomgeving is van nature prikkelarm. Gesprekken ontstaan spontaan en terloops, net als in het gewone leven. Ontwikkeling wordt niet gepusht, het ontstaat vanuit de persoon zelf.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De deelnemers waarderen de rust, de ruimte, de vrijheid en het buiten zijn. Andere belangrijk elementen: zelf bepalen hoe je het werk doet, zelf bepalen of je in contact gaat of juist niet, geen prestatiedruk, waardering voor het werk, zichtbaarheid van het werk, fysiek moe worden. Consulenten en ambulante begeleiders zijn vaak positief verrast door de opzet en de kleinschaligheid. Van ambulante begeleiders krijgt Aad vaak terug dat deelnemers erg positief zijn over het werk en over het persoonlijke contact.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er zijn maximaal zeven deelnemers tegelijk aanwezig. Eén deelnemer is er vanaf het begin, anderen zijn er ruim een jaar en een aantal deelnemers blijven een kortere periode. Deelnemers ontwikkelen zich in sociaal opzicht, met elkaar maar ook met mensen die langslopen. Sommigen vinden het altijd buiten zijn toch niet prettig en anderen stromen door naar bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of een beschutte werkplek. Een andere doorstroom is dat iemand vanuit het beschermd wonen nu doorgroeit naar een zelfstandige woning.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Deelnemers worden actief betrokken bij keuzes van de werkplekken en hoe het werk wordt uitgevoerd. De tevredenheid van deelnemers wordt gepeild door middel van een periodieke tevredenheidsenquête. Aad vindt een nauw contact met ambulante begeleiders erg belangrijk dus daar investeert hij altijd in. Verder maakt Aad gebruik van intervisie en is hij aangesloten bij diverse organisaties om de kennis, kwaliteit en dienstverlening op peil te houden en te ontwikkelen. Zoals lidmaatschap van een beroepsvereniging, Klachtenportaal Zorg en het Samenwerkingsverband Autisme Gelderland.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

De inkomsten komen van de Wmo-indicaties van de deelnemers. De Wmo-trajecten zijn vooral bedoeld om terugval te voorkómen, mensen te activeren en daardoor het gebruik van zorg te verminderen.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Andere vormen van inkomsten genereren om niet alleen afhankelijk van de gemeente te zijn. Ook heeft een geldelijke waardering effect op de deelnemers: nog meer erkenning en bewijs van de waarde van het werk.

Samenwerken met andere kleine ondernemers om het tijdsbeslag op administratie, communicatie, subsidieaanvragen, meedoen aan aanbestedingen en dergelijke te verminderen. Aad beperkt zich nu noodgedwongen tot Wmo-indicaties, wat al veel werk is. Laat staan om je te verdiepen in andere geldstromen.

Contact met meerdere ondernemers in het land, die een dergelijk aanbod hebben om meer bekendheid te krijgen en elkaar te ondersteunen.



Gesprekje bij de koffie

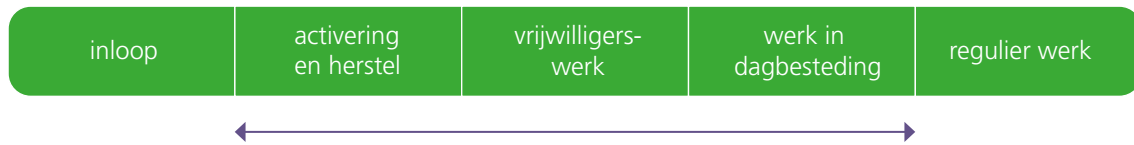
'In de kleine keet wordt er tussendoor even (niet te lang!) wat gedronken. Eén van de mannen vertelt dat hij na een aantal opnames nu al een aantal jaar bij Natuurzorg Veluwe-Vallei werkt. In de kliniek had hij weinig inspraak in wat er met hem gebeurde. Je moest van alles. Dat is nu compleet anders. Het werk buiten doet hem goed, omdat er weinig geluid en rust is. Aan het eind van de dag is hij gewoon lichamelijk moe en daardoor slaapt hij goed. Aad zorgt voor een prettige werksfeer. Hij woont beschermd en wil zelfstandig gaan wonen. Een ander vertelt dat hij hier gewoon zichzelf mag zijn, of hij nu megadruk is of half ingestort. Het maakt niet uit, de ene dag doe je veel, de andere dag weinig. Eigen initiatief wordt gewaardeerd: hij bedacht een andere manier om boomstronken weg te halen en dat kan hij dan gewoon gaan doen. Iedereen beaamt dat als er een verplichte prestatie geleverd zou moeten worden, ze er niet zouden zijn. Wat ook belangrijk is, dat er onderling begrip is en men geaccepteerd wordt. Iedereen heeft wel wat. De waardering die men krijgt van mensen uit de buurt is waardevol, het werk heeft zin.'



The Living Museum

Initiatiefnemers: Rokus Loopik

Gemeente: Bennebroek



Voor wie?

Mensen met geleefde ervaring op het gebied van bijvoorbeeld verslaving, psychiatrie of dakloosheid en bijzondere artistieke talenten. Ook mensen zonder die ervaringen zijn welkom. Het enige criterium is dat je kunst wilt maken. Kunst is dat wat gemaakt wordt door bijzonder artistieke talenten die luisteren naar de stem in zichzelf. De kunstenaars kijken niet naar wat anderen al hebben gemaakt, volgen geen kunstopleiding en negeren de regels van de conventionele kunstwereld of wijzen die af. Ze ontplooiën hun creativiteit buiten de kaders en het zicht van het reguliere kunstcircuit.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Rokus is vijf jaar geleden met The Living Museum begonnen vanuit de gedachte dat mensen met ggz-problematiek een veilige plek nodig hebben om in vrijheid te herstellen en zich te ontwikkelen. Herstellen door kunst te maken en te zijn wie je wilt zijn. Iedereen die aanklopt krijgt een plek. Niemand wordt weggestuurd. Een intakegesprek op de drempel van The Living Museum duurt 30 seconden. Er wordt gevraagd of je kunstenaar bent en of je een achtergrond hebt in de psychiatrie en/of verslavingszorg. Het maakt niet uit wat je antwoord is. Wie wil krijgt de beschikking over een studio. Gratis, zonder indicatie of traject. Er is zeer bewust gekozen voor een plek buiten de reguliere ggz.

The Living Museum gaat ervan uit dat een de omgeving grote invloed heeft op gedrag. Als binnen een instelling alles voor je bepaald wordt, leer je je afhankelijk op te stellen. Een inspirerende omgeving zorgt voor inspiratie. Er is geen verschil in status tussen de kunstenaars, er zijn geen hulpverleners en cliënten. Er is sprake van wederkerigheid, niemand heeft hier de touwtjes in handen. Er zijn geen betaalde krachten en Rokus wil ook niets weten van de problematiek van de kunstenaars en gaat daar ook niet op in. Iedereen kan zijn eigen verantwoordelijkheid pakken: of jij dat daar wil ophangen of niet besluit je zelf. Als je materiaal nodig hebt, dan zorg je daar zelf voor, geen gepamper. Je eigen grenzen leren ontdekken. Niet alle mensen kunnen zoveel vrijheid aan.

Met het gebouw zonder beveiligingsmaatregelen en de manier waarop er gewerkt wordt, wordt er een risico genomen. De uitstraling is: ik vertrouw erop dat jij dat kan. Het effect is dat iedereen het beste van zichzelf laat zien. Geen focus op wat er allemaal mis is met iemand.

Omdat de meeste mensen traumatische en heftige ervaringen hebben meegemaakt, heeft het niet altijd soepel gelopen. Om hen te laten groeien van de houding 'wat kun jij mij brengen' naar 'wat kan ik jou brengen', vergt nogal wat van beide kanten. Er zijn geen regels maar er zijn wel een aantal uitgangspunten. De veiligheid van iedereen moet gewaarborgd zijn. Respect voor elkaars persoonlijke ruimte en gemeenschappelijke ruimte. De kunst staat voorop, het is geen inloopvoorziening waar het om sociale ontmoeting gaat. Het is natuurlijk prachtig dat er ook vriendschap ontstaat, dat er aan een community gebouwd wordt. En dat het in vijf jaar tijd ook gelukt is een Gemeenschap van Kunstenaars te laten ontstaan.

Naast het maken van kunst, houden de kunstenaars zich ook bezig met tentoonstellingen en presentaties. Deze organiseren ze met elkaar. Er zijn zo weinig mogelijk vergaderingen, maar nu er een nieuw pand gezocht moet worden, is daar wel overleg over met elkaar.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Een omgeving creëren die aantrekkelijk is. Mensen gaan dan vanzelf meedoen. De deelnemers vertrouwen geven en volledige zelfregie. Dan kunnen mensen weer terugkeren naar wie ze echt zijn. Er zijn geen regels of bepalingen, deelnemers regelen de dingen onderling. Het is zorgverlening met een focus op het ontwikkelen van artistieke mogelijkheden.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De artistieke talenten van de deelnemers komen tot ontwikkeling en gaandeweg ontdekken zij hun eigen mogelijkheden en grenzen. Deelnemers vertellen dat ze door The Living Museum veel beter in hun vel zitten. Het heeft (crisis)opnames voorkómen. Omdat anderen jou nemen zoals je bent, leer je uiteindelijk jezelf accepteren met je 'slechte dagen'. En dat is een belangrijke stap.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er zijn 45 mensen die een werkplek hebben binnen The Living Museum. Sommige mensen stromen door naar een eigen atelier, sommigen zoeken toch iets anders, maar de meeste mensen voelen zich thuis.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Het belangrijkste is om de uitgangspunten zuiver te houden. Het gaat om kunst, zelf verantwoordelijk voor wat je doet of niet doet, vrijheid en geen regels, veiligheid voor iedereen. Langzamerhand wordt dit door de groep kunstenaars die er is uitgedragen. Daardoor gaan nieuwe kunstenaars hier gewoon in mee.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

In het begin kreeg The Living Museum de ruimte met de faciliteiten van de ggz-instelling. Na enkele jaren huren ze een ruimte van de ggz-instelling. De kosten van de huur en water, gas en licht zijn de enige kosten die The Living Museum maakt. Er is geen subsidie, het bedrag komt bij elkaar door de bijdragen van de kunstenaars, donaties, de verhuur van de grote ruimte en overige zaken zoals presentaties.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Nu na vijf jaar is er een stevige groep kunstenaars. Zij dragen het idee van The Living Museum. Het gevolg is dat nieuwe mensen meegaan in de sfeer die er is. Tot die tijd is het nodig dat iemand het idee bewaakt, de veiligheid waarborgt.



Ervaring van de interviewer

'Toen ik het gebouw binnenkwam, werd ik welkom geheten en gevraagd of ik iets specifiek kwam doen. Open en vriendelijk. Ik voelde me meteen op mijn gemak en werd direct afgeleid door de prachtige kunstwerken die overal staan en hangen. Heel veel kleur. De intensiteit spat ervan af. De lichte plek nodigt echt uit om ook iets te gaan maken. Na een gesprek met Rokus over de visie van The Living Museum werd ik rondgeleid door de dag-vrijwilligster met een enorm enthousiasme. Er is zoveel te zien en daarmee te ervaren. De aanwezige kunstenaars vertelden open over hoe ze op deze plek zijn beland en wat het hen heeft gebracht. Indrukwekkend. Niet te vatten in tekst.'

Margot

'Al vanaf jonge leeftijd was Margot creatief. Ze heeft jaren gewerkt als leidinggevende in de detailhandel. Altijd veel uren gemaakt. Totdat ze opbrandde. Toen ze weer als vrijwilligster startte om te re-integreren, viel ze weer uit met een burn-out. Dat was bij een inloop voor gewone buurtbewoners en mensen vanuit de ggz. Dit was geen succes omdat men elkaar niet begreep. Ze denkt dat ze niet meer in een reguliere baan terecht kan. In eerste instantie had ze twee dagen dagbesteding bij een creatief atelier. Iemand tipte haar over The Living Museum. Sinds ze hier is, merkt ze het verschil. Op het atelier werd je min of meer technisch geschoold in het schilderen of een andere beeldende vorm. Het was behoorlijk sturend: zo moest het. Op The Living Museum ontdekt ze haar eigen kunst. Er wordt niet verteld wat je wel of niet moet doen, je krijgt de ruimte en wat je ook maakt, het wordt gewaardeerd en geaccepteerd. Dat geldt ook voor jezelf als persoon. Als je even een slechte dag hebt, dan is dat oké. Ze is dag-vrijwilliger en als het niet lukt, neemt iemand dat over. In die zin is het anders dan regulier vrijwilligerswerk. Je wordt dan wel geacht om altijd aanwezig te zijn en je taak te doen als je er bent. Margot neemt meerdere taken op zich. Bijvoorbeeld het organiseren van een tentoonstelling. Daar is ze goed in. Ze voelt zich hiermee nuttig. Ze is van belang. Jezelf mogen zijn, je eigen grenzen leren kennen, van belang zijn: dat zijn wat haar betreft de belangrijkste onderdelen van The Living Museum. Ze heeft een indicatie voor dagbesteding, maar die is niet nodig zolang ze bij The Living Museum kan zijn. Als het museum verhuist dan zullen misschien vervoerskosten vergoed moeten worden, maar dat is altijd vele malen goedkoper dan twee dagdelen dagbesteding. Als The Living Museum er niet was, denkt ze dat er momenten van opnames nodig zouden zijn geweest.'

Ingrid

'Ingrid komt nu 4,5 jaar bij The Living Museum. Ze werkte in de zorg en ging maar door en door. Anderen helpen en niet stilstaan bij zichzelf. Voordat ze hier kwam, sloot ze zichzelf op in een kamertje om te schilderen. Toen had ze al een hele ervaring in de ggz meegemaakt. Binnen de ggz legden ze met een paar cliënten een werkbezoek af en ze voelde zich meteen thuis. In de afgelopen periode heeft ze zich enorm ontwikkeld. Je eigen grenzen leren voelen en er dan ook wat mee doen. Accepteren dat er slechte dagen zijn en weten dat er ook weer goede komen. Als ze niet bij The Living Museum zou kunnen werken, zou ze een zogenaamd 'verward persoon' zijn geworden. Ze zou het mooi vinden als er gemeenschappelijke plekken zijn waar iedereen zich thuis zou kunnen voelen, maar volgens haar is dat niet mogelijk omdat er nog zoveel stigma's zijn. Dat is jammer, maar er moet nog te veel gebeuren om dat te laten werken.'

SACHA

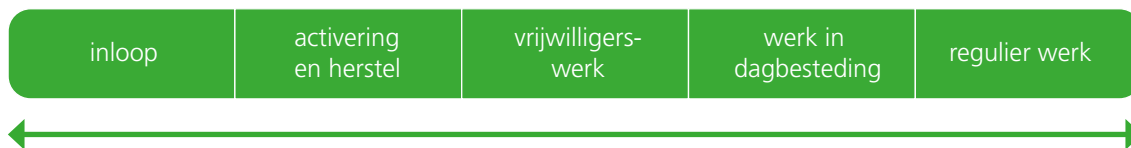
'Sacha voelde een enorm verlangen om zich te kunnen uiten in tekenen en schilderen. Tegelijkertijd durfde ze het niet. Want stel, dat het niet goed genoeg is? Het verlangen was toch zo groot dat ze op Google The Living Museum vond. Toen duurde het nog een hele tijd om ernaartoe te durven gaan. Toch de stoute schoenen aangetrokken en Rokus ontmoet. Hij maakte meteen een plek voor

haar door met grote letters SAZ op de muur te schrijven. Ze was zo ontzettend verbaasd. Het heeft nog vele maanden geduurd voordat ze de moed had om ook echt met tekenen en schilderen te beginnen. Want wat werden er voor prachtige dingen gemaakt daar. Daar kon ze toch niet aan tippen. Maar na anderhalf jaar heeft ze zelfs een presentatie gegeven voor meer dan 200 mensen. Ze gelooft het zelf nauwelijks. Ook Sacha vertelt hoe belangrijk het is om je mindere dagen te accepteren, er niet tegen te vechten, je niet anders voor te doen en af te wachten.'

Buro Andersom

Initiatiefnemers: Theo Theunissen en Frien Jeurissen

Gemeente: Midden-Limburg en Noord-Limburg



Voor wie?

De ondersteuning van Buro Andersom is gericht op mensen met een persoonlijke en vaak uiterst complexe vraag om hulp. Het zijn dakloze of thuisloze mensen, mensen die uit een beschermde woonsituatie worden gezet, mensen met verslavingen en/of ggz-problematiek. De laatste jaren zijn er meer jongeren en nieuwkomers bijgekomen.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Buro Andersom is 10 jaar geleden ontstaan vanuit de behoefte om ondersteuning op maat te bieden aan deelnemers waarvoor traditionele voorzieningen voor beschermd wonen en wonen in (volledige) zelfstandigheid niet passend zijn. Het uitgangspunt is dat je iets met deze mensen moet doen, je moet niet afwachten. Niet iedereen is toe aan zelfregie en eigen verantwoordelijkheid. Dan moet je zo iemand niet weigeren maar bij de hand nemen. Korte trajecten zonder nazorg en groepsgerichte aanpakken zijn niet geschikt voor deze groep.

De aanpak van Buro Andersom stoelt op het creëren van twee fundamentele condities voor een stabiele situatie rondom de deelnemer: het regelen van een woning en het op orde krijgen van de financiën. Binnen het programma Strak(s) Wonen treedt Buro Andersom op als huurder van een woning. De deelnemer maakt gebruik van de woning op basis van een gebruikersovereenkomst. De focus ligt hierbij op 'doen' en 'ervaren' binnen reële grenzen zoals respect en gewoon huur betalen. Ook overlast dient binnen acceptabele grenzen te kunnen worden opgepakt. Deelnemers mogen deze grenzen opzoeken en mogen fouten maken om hiervan te leren. Veel deelnemers zijn het belerende gedoe van hulpverleners zat en deze constructie biedt ruimte en flexibiliteit voor de deelnemer om te kunnen groeien. Dat betekent dat deelnemers worden aangesproken als ze over de schreef gaan, maar ook alle steun krijgen als het even tegenzit en iets niet lukt. Het leven gaat door met alle ups en downs, maar de deelnemers worden niet losgelaten. Het contact blijft, ook in de periode dat iemand teruggevallen is. Het traject wordt dan weer opgepakt als iemand weer in staat is om verder te bouwen aan zijn of haar toekomst.

Naast het stabiliseren van de deelnemer past de hulpverlening zich aan aan wat nodig is. Het opbouwen van een stevig netwerk, het leren omgaan met verslaving of een zinvolle dagbesteding zoeken. Dit alles met als doel voor de deelnemer om de draad weer op te kunnen pakken en naar de toekomst te durven kijken.

Buro Andersom is de verbindende schakel in het brede netwerk rondom de deelnemer. In Weert bijvoorbeeld is het zelfregiecentrum een belangrijke samenwerkingspartner, omdat veel deelne-

mers hiervan gebruik maken. Met de plekken en instanties die er in de regio zijn wordt intensief samengewerkt. Het gaat er niet zozeer om wie wat doet, maar dat de hulp die nodig is en geboden wordt. Integraal werken, aanwezig zijn, aansluiten bij wat de deelnemer nodig heeft en vertrouwen zijn de sleutelbegrippen. Een pitbullmentaliteit en de regels kunnen omzeilen of buigen zijn noodzakelijke kwaliteiten.

Bij Buro Andersom werken ongeveer 20 professionals, verdeeld over twee multidisciplinaire teams. In Team Midden-Limburg werken ongeveer zeven professionals.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Buro Andersom is in meerdere opzichten onderscheidend. Buro Andersom biedt ondersteuning aan mensen die om wat voor reden dan ook niet terecht kunnen bij de reguliere hulpvormen zoals het beschermd wonen, de korte trajecten of groepsbehandelingen.

Buro Andersom werkt vanaf het eerste moment aan het opbouwen van een respectvolle, wederkerige en langdurige vertrouwensrelatie met de deelnemer. De hulpverlening valt of staat hierbij met een juiste attitude: wederzijds respect, eerlijkheid, duidelijk begrenzen in wat wel en niet kan, eigen regie voor de deelnemer, nieuwe kansen blijven bieden, niet loslaten, bereikbaar zijn en betrouwbaarheid. Buro Andersom werkt daadwerkelijk integraal. Begeleiden in het wonen, crisismanagement, het opbouwen van een netwerk, verslavingsproblemen aanpakken, werktrajecten: men doet dat wat echt nodig is en ook op het moment dat het nodig is. Buro Andersom legt de focus op 'doen'.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De aanpak van Buro Andersom wordt onderschreven door de partnerorganisaties in de keten. Politie, woningcorporaties en ggz-instellingen weten Buro Andersom te vinden bij hulpvragen van deelnemers die anders tussen wal en schip dreigen te vallen. Hieruit blijkt dat de brugfunctie van Buro Andersom tussen beschermd wonen enerzijds en zelfstandig wonen anderzijds van grote meerwaarde is.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Momenteel worden ongeveer 200 deelnemers door Buro Andersom begeleid. Naar eigen inschatting bedraagt het aantal (dreigende) dak- en thuislozen in de regio ongeveer 250 mensen. Vrijwel alle deelnemers laten positieve ontwikkeling zien in de richting van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Er worden veel successen behaald. Overlevers worden weer mensen. Een suïcidaal persoon heeft zijn schulden afgelost en voelt weer perspectief. Iemand die op straat leefde, hoeft niet buiten te sterven, maar wordt op een bed in de laatste fase begeleid. De ervaring van Buro Andersom is dat het tijdspad om te komen tot zelfredzaamheid en zelfstandigheid voor deelnemers ongeveer twee à drie jaar bedraagt. Ongeveer 95% van de deelnemers blijft ook na deze periode van intensieve begeleiding wonen op basis van het concept van Buro Andersom (Strak(s) Wonen).



Hoe wordt aan de kwaliteit gewerkt?

Buro Andersom hecht veel waarde aan kwaliteitsbewaking. De PDCA cyclus wordt gebruikt om de organisatie continu te verbeteren en te vernieuwen. Door deze cyclus blijft Buro Andersom altijd kijken hoe het nog beter kan. Met het keurmerk (ISO 9001) wordt getoetst en aangetoond dat dit op de juiste manier toepast wordt. Buro Andersom werkt op basis van korte communicatielijnen en flexibiliteit.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Vooralsnog worden de activiteiten van Buro Andersom gefinancierd op grond van Wmo-indicaties.



Wat is er nodig om dit initiatief te versterken, duurzaam te maken?

De vernieuwende aanpak van Buro Andersom staat of valt met professionals die beschikken over passende competenties en de bereidwilligheid om te werken met een uiterst complexe doelgroep. Professionals moeten zich comfortabel voelen bij een proactieve houding op straat, waarbij mensen actief worden benaderd. Het is hierbij belangrijk om ervaringswerkers zodanig op te leiden dat zij nieuwe deelnemers vanuit hun eigen ervaring kunnen begeleiden. Het opleiden van bevoegde en bekwame professionals is kostbaar. Financiering van de opleiding en professionalisering van medewerkers en een vergoeding voor het overstijgende werk (aanbestedingen, beleid, visieontwikkeling en samenwerking) is nodig.

Commitment van de gemeente is nodig voor bijvoorbeeld vrije ruimte te financieren om zonder indicaties te kunnen werken. Het gaat hierbij om ongeveer 20 mensen. Een financiering op basis van zorgzwaarte in plaats van op basis van Wmo.

Ten aanzien van de samenwerking met ketenpartners moedigt Buro Andersom partnerorganisaties aan zich nog meer open te stellen voor alternatieve, onderscheidende zienswijzen en aanpakken met betrekking tot deelnemers met complexe hulpvragen. Meer ambulante ggz, bijvoorbeeld een straatpsychiater en de mogelijkheid van een langere detox-periode.



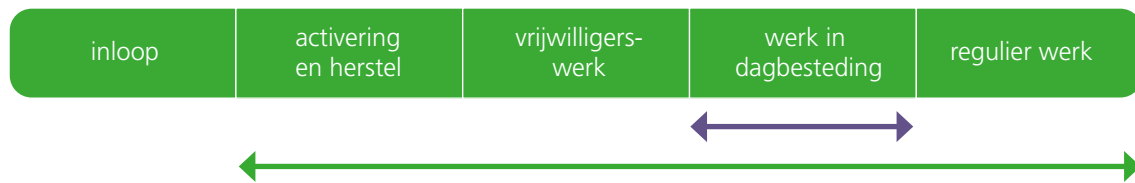
Verhaal Joris

'Ik heb een tijdje vastgezet in Zweden. Ik had er een puinhoop van gemaakt. In die periode ben ik ook gescheiden. Toen ik terugkwam in Nederland had ik geen adres, geen inkomen, niks. Ik ben opgegroeid in Venlo en daarna in Maastricht gaan wonen, maar ik wilde niet meer terug naar één van die plekken. Niet wéér in oude situaties terecht komen. Het leek me beter op een andere plek opnieuw te beginnen. Het werd Weert omdat ik daar een bed voor de nacht kon krijgen. Ik moest wel meteen een traject opstarten en dat wou ik ook omdat ik met een hoop ellende zat zonder perspectief. In het zelfregiecentrum kon ik gewoon komen, geen drempel, niks en ik was voor het eerst weer mens. Ik voelde me welkom. Langzaam ging ik mijn leven weer opbouwen, met hulp van Theo (van Buro Andersom). Ik weet nog dat de tafel vol met mijn papieren lag. Ik wilde wel wegrennen. Maar hier laten ze het er niet bij zitten! Toen ik alles min of meer op de rit had, heb ik het weer verprutst. Impulsief hè! Zat ik weer vast, in Denemarken. Maar Theo hield contact. Hij was wel de enige. Het eerste gesprek met hem, ja, de zenuwen gierden door mijn lijf. Maar hij zei: je bent weer welkom, hoor. Mensen maken fouten, maar ze mogen het hier weer opnieuw proberen. Je wordt gewoon niet opgegeven. Theo is heel eerlijk. Hij zegt ook precies waar het op staat. Dat wilde ik natuurlijk niet altijd horen, maar dan blijft hij het gewoon herhalen. Het helpt uiteindelijk wel. En als het nodig is, is Theo bereikbaar, maakt niet uit wanneer. Je voelt ook dat hij uit ervaring spreekt. Je wordt altijd met respect behandeld. Ik heb in de afgelopen jaren meer geleerd dan in die 40 jaar ervoor. Wáár gaat het fout, wat kan ik dan doen. Want je maakt je eigen kans. Nu heb ik werk, dat is zowaar gelukt. Ik help nu ook mee hier bij het zelfregiecentrum. De relatie met Theo is nu meer als een kameraad. We doen het samen.'

Stichting Springplank

Initiatiefnemers: Thijs Eradus

Gemeente: Eindhoven, Tilburg, 's-Hertogenbosch



Voor wie?

Mensen zonder woning en zonder werk, die om verschillende redenen problemen hebben op het gebied van wonen, werken en financiën. Mensen die voldoende gemotiveerd zijn om zelfredzaam te worden en waarbij een perspectief is op vooruitgang. De leeftijd loopt van 18 tot ongeveer 65 jaar.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Thijs werkte met dak- en thuislozen en ontdekte dat in de loop der tijd de populatie veranderde. Naast de oorspronkelijke groep kwamen er nieuwe groepen bij: jongeren, nieuwkomers, mensen die door een scheiding of faillissement werkloos en dakloos worden. Deze nieuwe groep had een andere aanpak nodig volgens Thijs. In 2013 startte hij met een gemeentelijke subsidie om te laten zien dat zijn aanpak zou leiden tot uitstroom naar werk en een reguliere woning.

Het uitgangspunt is om mensen vanaf de start kansen te bieden, serieus te nemen en niet te betuttelen vanuit de overtuiging dat werk de beste benadering is voor deze groep. Mensen die zich aanmelden worden dan ook kandidaten genoemd. Het perspectief van de kandidaat staat altijd centraal. De locatie van Springplank in Eindhoven is open, licht, prettig en midden in het centrum van Eindhoven. Iedereen die aanbelt wordt verwelkomd, krijgt een kopje koffie en wordt verder geholpen. Er is een 'Springplank'-hond, die echt als ijsbreker fungeert. Alles ademt positiviteit.

Er vindt een intake plaats om te bepalen of iemand die door de gemeente wordt doorverwezen ook daadwerkelijk bij Springplank past. Wanneer de kandidaat wordt 'aangenomen', krijgt de kandidaat een kamer en gaat deze binnen twee weken actief participeren. De inzet is richting werk, maar er wordt vaak gestart met arbeidsmatige dagbesteding. Direct in het begin is dan duidelijk of iemand in staat is om zelfstandig zijn of haar kamer in te richten en hoe hij/zij zich opstelt ten opzichte van medebewoners in de groepswooning. Zichtbaar wordt hoe iemand aan het werk gaat en waar de knelpunten liggen. In de eerste vier weken wordt een werkplan gemaakt en in de eerste acht weken een woonplan. Om de vooruitgang duurzaam te maken, is het nuttig om lering te trekken uit het verleden.

Er zijn in Eindhoven vijf begeleiders op 100 à 120 instroomkandidaten. Er zijn tegelijkertijd ongeveer 60 kandidaten in een traject, wat betekent dat elke begeleider een caseload heeft van 12 à 15 kandidaten. In het begin is er een paar keer per week contact met een kandidaat en afhankelijk van wat nodig is, wordt dit afgebouwd. Daarnaast is er een financieel coördinator 24 uur per week in dienst om alle ingewikkeldheden rondom financiën en schulden samen met de begeleiders en



kandidaten aan te pakken. Een regulier schuldhulptraject kan vaak niet ingezet worden terwijl een kandidaat in traject is, omdat iemand een stabiel inkomen moet hebben en gemotiveerd moet zijn, wat aan het begin en ook tijdens een traject vaak niet aan te tonen is. Er is nu een pilot gestart om bij gemotiveerde kandidaten die aan het werk zijn hun schulden af te kopen en om te zetten in een saneringskrediet. Ook draagt de pilot bij aan een betere doorstroom naar schuldhulp.

Springplank werkt nauw samen met sociale ondernemers, andere (potentiële) werkgevers, gemeenten, zorginstellingen, woningbouwcoöperaties en alle organisaties die van belang kunnen zijn vanuit de gedachte dat je samen sterker staat en elkaar aan kunt vullen.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Een andere aanpak voor een bepaalde groep mensen uit de maatschappelijke opvang. Springplank is geen klassieke hulpverlening. Er wordt direct een eigen kamer en participatiemogelijkheden geboden. Kandidaten worden niet betutteld, maar gefaciliteerd. Er wordt niets overgenomen, de kandidaat is zelf verantwoordelijk voor het oppakken van de kansen die worden geboden. Eventuele problemen worden in de loop van het traject aangepakt. Echt maatwerk. Het resultaat voor de inwoner staat centraal.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Kandidaten krijgen hun waardigheid terug. Er komt weer een duurzaam perspectief op een eigen leven.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Van de mensen die aankloppen haalt 60% het einddoel: woning en werk. Er is weinig terugval en draaideurkandidaten zijn er vrijwel niet geweest. Soms krijgt Springplank een signaal dat er iets niet goed gaat met een kandidaat na afsluiting van het traject. Even weer contact hebben helpt dan.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Het team komt wekelijks twee uur bij elkaar. Daarvan wordt een half uur à één uur besteed aan intervisie en casuïstiekbespreking. Omdat men in dezelfde ruimte werkt, benadert men elkaar ook tussendoor. Daarbij registreert Springplank alles in een clientvolgsysteem en heeft Springplank de ISO-certificering weten te behalen.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

De gemeente Eindhoven heeft in het begin Springplank middels subsidie twee jaar gefinancierd. Toen is er via een bestuurlijke aanbesteding financiering op grond van Wmo en Participatie geweest. Er bestond een combinatieproduct met resultaatafspraken. Nu is dit product in 2018 weer uit elkaar gehaald en moeten Wmo- en Participatie-indicaties voor elke kandidaat apart aangevraagd worden. De administratieve last is daardoor enorm toegenomen. Men hoopt dat dit na 2021 weer eenvoudiger wordt. In Tilburg is een pilot voor 25 kandidaten gestart, met de resultaatverplichting dat 12 daarvan naar werk toe geleid moeten worden, bij 15 kandidaten moet de maatschappelijke opvang voorkomen worden en bij vijf kandidaten moet beschermd wonen voorkomen worden. Deze pilot wordt door private investeerders voorgefinancierd. De gemeente betaalt uit op resultaat. In 's Hertogenbosch wordt Springplank middels subsidie gefinancierd, maar dit gaat verschuiven naar inkoop. Elke gemeente heeft zo zijn eigen regels en methodes.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Om Springplank binnen een gemeente echt van de grond te krijgen is drie à vijf jaar nodig. Er moet voldoende volume aan kandidaten zijn en voldoende tijd per kandidaat beschikbaar zijn. Om deze start te kunnen maken, is het nodig om van de gemeente voldoende regelruimte en financiën te krijgen. Als de pilots Schulden (waarbij kandidaten ook naar reguliere trajecten kunnen doorstromen) en Opstart040 (waarbij in een nieuw soort nachtopvang al ontdekt kan worden in hoeverre een kandidaat voldoende gemotiveerd is) voldoende opleveren, zullen de begeleiders ook meer lucht krijgen.

Stadskamer 's-Heerenberg

Initiatiefnemers: Simone Pastoors en Janneke Meijerink

Gemeente: Montferland ('s Heerenberg en Didam)



Voor wie?

Voor iedereen. Een groot gedeelte van de bezoekers leeft geïsoleerd en voelt zich eenzaam. Velen hebben een ggz-achtergrond. Bezoekers worden verwezen door hun begeleiders van GGNet of Zozijn of ze komen uit zichzelf omdat ze het van iemand hebben gehoord of gelezen hebben in het Montferland nieuws.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

De Stadskamer is gebaseerd op de vier waarden: openstaan voor de eigenheid van iedere bezoeker, eigenaarschap van eigen keuzes en handelen, gezamenlijkheid en inzetten op groei en ontwikkeling. De Stadskamer wil de beweging op gang brengen dat het gewoon wordt om mee te doen. Daarbij trekt de Stadskamer samen op met een gemeente, omdat ook de gemeente volledig achter het idee van een inclusieve gemeente moet staan. Bij de Stadskamer mag iedereen zijn zoals hij/zij is en zelf bepaalt wat hij/zij doet bij de Stadskamer. De begeleiders wachten af wat er uit de bezoekers zelf komt en zijn uitnodigend en belangstellend. Als zij het idee hebben dat iemand meer wil, dan kaarten ze dat aan. Samen met bezoekers zoeken ze uit welke vraag er speelt. Ze stimuleren dat bezoekers ook met elkaar hun ambities en behoeftes bespreken.

De Stadskamer is een stichting die bestaat uit meerdere vestigingen in drie verschillende gemeenten. Hier gaat het verder over de gemeente Montferland. De Stadskamer is een voorliggende inloopvoorziening die in totaal ongeveer 700 bezoekers jaarlijks ontvangt. In de gemeente Montferland wonen veel mensen met een lage sociaaleconomische status. Van oudsher is er veel aanbod van productiewerk. Er zijn relatief veel bewoners met een uitkering. In de gemeente was geen aanbieder van dagbesteding voor mensen met een ggz-achtergrond en de gemeente wilde iets bieden aan die groep. Na werkbezoeken bij de Stadskamer in Doetinchem en Oost-Gelre besloot de gemeente om een tweejarige subsidie te verstrekken voor een laagdrempelige voorliggende voorziening in 's Heerenberg en Didam. De Stadskamer in 's Heerenberg is gestart met drie dagdelen per week in een pand van Welcom. Na twee jaar is gekozen voor een andere ruimte in Welcom om meer mogelijkheden en eigenheid neer te kunnen zetten. Er is gekozen voor de ruimte van het jongeren centrum. In het begin was het wat lastiger om het centrum gezellig en aangenaam te houden voor de zeer verschillende soorten bezoekers, omdat er toen minder mensen kwamen. Er moest meer benoemd en ondersteund worden. Nu er meer bezoekers zijn, is er voor eenieder meer keus om te bepalen met wie men iets wil doen en met wie niet. Er is geen wachtlijst, iedereen kan meteen komen. In de loop der tijd zijn een aantal activiteiten ontstaan. Een wandelgroep, handwerken, een creatieve middag, schilderen en tussendoor veel spelletjes. Er staat een tafeltennistafel, een voetbalspel en een biljarttafel. Maandelijks worden wisselende activiteiten georganiseerd voor bezoekers door bezoekers, zoals een boodschappenbingo of een jokertoernooi. Een periode

was er een kookliefhebber, die wekelijks kookte. Toen zij stopte werd er niet meer gekookt. Na een paar weken nam iemand het initiatief om thuis te koken voor een groep bezoekers. Dit gebeurt nu maandelijks, telkens bij een ander thuis. Verder doet één van de begeleiders een maatjesproject, waarbij er mensen gekoppeld worden op basis van gemeenschappelijke interesses. Samen wat doen waar je allebei blij van wordt. De Stadskamer heeft een groepsapp voor bezoekers en iedereen bepaalt zelf om er wel of niet in te zitten.

Belangrijk is dat mensen bij ons het gevoel hebben dat de Stadskamer van iedereen is: wij maken niet de Stadskamer, dat doe je zelf. Omdat het om een gemêleerd gemeenschap gaat, zijn de vragen erg verschillend. Ontmoeting, meer participeren, financiële vragen, werk. Als er hele specifieke vragen zijn, wordt er aansluiting gezocht bij collega's van de andere locaties van de Stadskamer of bij andere organisaties. Het contact met het sociale team is goed, de Wmo-consulenten verwijzen steeds meer door. Bezoekers stromen door naar reguliere plekken, vrijwilligerswerk of werk. Bezoekers met afstand tot de arbeidsmarkt liften mee met bezoekers zonder specifieke problematiek.

De groep jongeren van 20 tot 35 jaar is minder vertegenwoordigd in de Stadskamer. De gemeente zegt dat ze er niet zijn of aan het werk zijn. De Stadskamer denkt dat deze jongeren buiten beeld zijn, maar wel degelijk aandacht nodig hebben. Ze hoopt samen met het jongerencentrum iets voor deze groep te kunnen betekenen.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Het uitgangspunt is om in vrijheid dingen samen te ondernemen. Er is geen aanbod. Iedereen wordt verwelkomd en uitgenodigd om te doen wat iemand wil. Gezelligheid staat voorop. Als iemand zich goed voelt, dan ontstaan er vanzelf dingen. Daar gelooft men in en het blijkt ook zo te werken. Samenwerking zoeken met alle mogelijke organisaties als dat de bezoeker dient. Elkaars expertise optimaal benutten. Onze missie is: meedoen woest aantrekkelijk maken voor iedereen! En dat wordt samen met de gemeente gedaan.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

De bezoekers zijn blij, er zijn positieve ontwikkelingen bij iedereen te bespeuren. Het jaarplan 2019 wordt nu voornamelijk door bezoekers gemaakt, waaruit ook blijkt dat zij zich steeds meer verantwoordelijk voelen voor de Stadskamer. De gemeente is tevreden over het aantal bezoekers. Wat betreft de begeleiders is het plafond hierin wel bereikt, tenzij de openingstijden verruimd worden en er meer uren voor begeleiding beschikbaar komen.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Elke drie maanden worden gegevens aan de gemeente doorgegeven over het aantal bezoekers, in- en uitstroom en een aantal kenmerken van bezoekers (die niet altijd bekend zijn, omdat er niet naar gevraagd wordt). Er zijn 106 actieve bezoekers in de gemeente Montferland. Er komen gemiddeld 64 bezoekers per maand in 's-Heerenberg. Bij iedere bezoeker is ontwikkeling te zien. Ze bloeien op, er komt beweging, er is meer sprankeling. Sommigen stromen door naar vrijwilligerswerk elders, een enkeling gaat aan het werk.



Hoe wordt de kwaliteit geborgd?

De verschillende stadskamers in de regio met 35 medewerkers doen gezamenlijk een aantal trainingen per jaar ten behoeve van deskundigheidsbevordering. Er zijn intervisiebijeenkomsten en ontwikkelgroepen. Aan de ontwikkeling die bezoekers doormaken wordt afgelezen in hoeverre men op de goede weg is. Er worden één keer per jaar klanttevredenheidsonderzoeken bij bezoekers en medewerkers uitgevoerd.

Hoe wordt het initiatief gefinancierd? De gemeente verstrekt subsidie voor de twee begeleiders, in totaal 12 uur per week projectcoach (procesondersteuning, regisseurstijd en Stadskamermaatje). De ruimte wordt gebruikt van Welcom, die geen huur vraagt. De begroting is 95.000 euro per jaar (salaris, reiskosten, opleidingskosten, vrijwilligerskosten, organisatiekosten, e.d.). Er zijn nu gesprekken met de gemeente over een structurele subsidie. Omdat de gemeente Montferland de financiële baten vooropstelt, wil men harde cijfers over de besparing op Wmo of Participatie. Dit is echter lastig aan te tonen, omdat het gaat om het voorkómen van duurdere trajecten. Dagbesteding voor drie dagdelen per week is bijna drie keer duurder dan drie dagdelen stadskamer. Vermindering van medicatie levert besparing op voor de zorgverzekeraar, maar niet voor de gemeente. Meer welbevinden wordt gerapporteerd, maar hoe vertaal je dat naar financiële baten? De gemeente heeft geen last van de mensen die bij de Stadskamer komen en ook de thuishulp blijft nodig. Als een gemeente niet de visie heeft dat het welzijn van inwoners belangrijk is en daarop geïnvesteerd moet worden, wordt het lastig. In Doetinchem, Montferland en Oost-Gelre vindt men het welbevinden van hun inwoners belangrijk.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Een structurele subsidie als voorliggende voorziening is nodig. Een eigen plek voor de Stadskamer zou beter zijn, omdat dan naar meer zelfsturing toegroeid kan worden en betaalde krachten zich steeds meer kunnen terugtrekken. Vrijwilligers kunnen bijvoorbeeld dagdelen zelf organiseren. De Stadskamer heeft inmiddels vele jaren ervaring opgedaan en kan andere gemeenten adviseren over hoe ze het kunnen aanpakken. De Stadskamer wil de beweging 'meedoen woest aantrekkelijk maken voor iedereen' verspreiden.



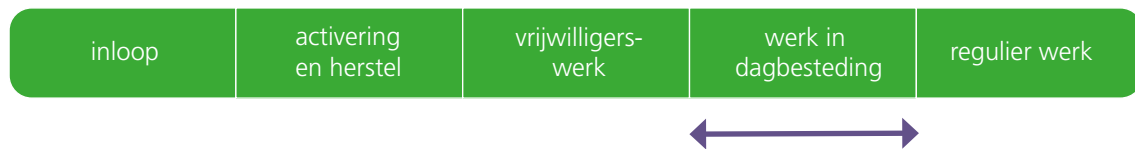
Verhaal Ellen

'Ik ben na een gesloten opname in een kliniek heel kort op een open afdeling geweest. Maar twee weken, en plots was ik weer thuis. Ik kreeg thuisbegeleiding en had een erg hoge medicatie. Ik zat apathisch op de bank en kwam tot niets. Mijn thuisbegeleidster zei dat ik mee kon doen met een wandelgroep bij de Stadskamer. Ik dacht dat dat wel nuttig voor me was, maar ik ging niet. Ik zit te veel in mijn hoofd. Je komt er gewoon niet toe. Toen kwam een vrijwilligster me ophalen en zij bracht me ook weer thuis. Ja, toen moest ik wel. Je voelt je dan wel verplicht om mee te gaan. In het begin ging ik bij de Stadskamer alleen maar zitten, allemaal vreemde mensen. Ik dacht: wat zit ik hier te doen? Maar dan zie je: ik ben niet de enige, iedereen heeft wat. Velen hebben een begeleider. Op een gegeven moment ging ik mee wandelen. Na een paar maanden lukte het om zelf weer terug naar huis te gaan. En nu ga ik zelf heen en terug. Het geeft structuur, hè, en een beter gevoel. Ik ga nu twee ochtenden. Het is onderdeel van mijn ritueel. Ik zit beter in mijn vel. Ik heb zelfs een nieuwe vriendin. Het mooie is, dat je in de Stadskamer wordt uitgenodigd om mee te doen, maar je moet niks. Ik heb hier mijn sociale kanten en humor weer ontdekt. Dat was helemaal weg. Ik zat ergens op Pluto en ja, dat praat niet zo lekker met mensen op aarde! Er komen hier hele verschillende mensen, maar er is veel saamhorigheid. Daar wordt wel voor gezorgd. Sommigen zien elkaar ook buiten de Stadskamer. We gaan met een aantal mensen één keer per maand bij iemand eten. Ik ben nu twee jaar niet meer aan het werk en zit in een werkfittraject bij het UWV. Maar hier kan ik terecht met vragen of steun.'

Humanitas Onder Dak Talentontwikkeling

Initiatiefnemers: Humanitas

Gemeente: Hengelo (ook Enschede, Almelo en Oldenzaal)



Voor wie?

Humanitas Onder Dak (HOD) is voor dak- en thuisloze mensen (of mensen die dakloos dreigen te worden), die opvang nodig hebben. Bij deze groep wordt steeds meer ggz-problematiek en complexere problemen gezien. Het arrangement Talentontwikkeling (TO) is voor bewoners vanuit de maatschappelijke opvang, beschermd wonen en deelnemers die zelfstandig wonen en in isolement leven of dreigen te raken. Vanuit de opvang gaan deelnemers minimaal 12 uur aan de slag met als doel structuur aanbrengen in het dag- en nachtritme. Is het doel om het isolement te doorbreken, dan beginnen deelnemers bijvoorbeeld met twee dagdelen en kan dat uitgebouwd worden. De vraag van de deelnemer is leidend: als TO dat niet in huis heeft, bemiddelt het naar de juiste plek waar de deelnemer affiniteit mee heeft.

In Almelo werkt HOD nauw met de gemeente en de nachtopvang samen om deelnemers hun eigen kosten te laten verdienen voor de nachtopvang. Zij hebben door dit bijzondere project de groep zorgmijders en/of buitenslapers (inmiddels zo'n 30), die voor veel overlast zorgden, aan het werk gekregen.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

HOD biedt opvang en TO biedt activering en dagbesteding. Ten behoeve van de opvang zijn ongeveer 20 kamers beschikbaar in Hengelo. Op de locatie van TO worden nu studio's gemaakt voor de opvang, waardoor de samenwerking met opvang hechter kan worden. Aanmeldingen voor TO komen binnen via de opvang of andere professionele aanmelders, de huisarts, Wijkkracht (welzijn) of een ggz-instelling. De groep die vanuit de opvang komt, verschilt van de Wmo-groep. De zogenaamde pechvogels (de eerste groep) hebben meestal een arbeidsverleden, maar zijn door allerlei omstandigheden in de problemen gekomen. Zij hebben meer mogelijkheden en kunnen sneller naar werk toe geleid worden. Met name voor hen is het klusteam opgezet. Dit is een tussenstap tussen dagbesteding en werk. De Wmo-groep bestaat uit mensen met multiproblematiek, waarbij de mogelijkheid om regulier aan de slag te kunnen veel minder is. Met iedere aangemelde deelnemer wordt een intakegesprek gehouden om doelen vast te stellen. Een doel kan bijvoorbeeld zijn om drie keer per week bij de dagbesteding te komen. Begeleiders gebruiken de krachtwerk methodiek en zijn creatief in het zoeken naar oplossingen. Zingeving (waar doe je het voor?) is onderdeel van de begeleiding. Het uitgangspunt is dat als iemand zijn eigen talent aanspreekt en doet wat hij leuk vindt, hij niet gemotiveerd hoeft te worden.



De dagbesteding is open van 8.30 tot 16.30 uur. Er is een werkplaats voor houtbewerking, creatieve activiteiten en prikken in de wijk. Bij de uitvoering van het werk kunnen begeleiders goed waarnemen wat de kwaliteiten en de beperkingen zijn van de deelnemer. Een gelijkwaardige benadering, complimenten geven en meedenken met wat iemand nodig heeft om te bereiken wat hij wil, zijn belangrijke ingrediënten van de begeleiding. Er worden afspraken gemaakt, maar fouten maken mag en er worden dan nieuwe kansen geboden. De werkplek is veilig en er wordt veel duidelijkheid gegeven. Het gevaar is dat het té aangenaam wordt voor deelnemers en men niet meer weg wil. Er zijn geen middelen om iemand te stimuleren verder te gaan, bijvoorbeeld een financiële prikkel. Op de huidige locatie is er geen gedoogplek meer voor alcohol en drugs en het effect is aan de ene kant dat er deelnemers buiten de boot vallen en aan de andere kant dat deelnemers extra gemotiveerd worden om minder te gebruiken.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Het verschil met andere dagbesteding en opvang zit 'm in de goede begeleiding. Iedereen wordt op maat begeleid. Kwaliteiten en talenten worden gedurende het traject ontdekt en ontwikkeld. Er wordt creatief gezocht naar oplossingen voor wat nodig is, intern of extern. Dat betekent bijvoorbeeld dat als iemand het nodig heeft om af en toe een slok alcohol te drinken, er een afspraak wordt gemaakt op welke wijze dit wel en niet kan. Op deze flexibele werkwijze zijn al vele successen behaald.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Deelnemers voelen zich gewaardeerd. 'Je doet er toe' en 'je draait weer mee' wordt vaak genoemd. Een deelnemer vertelt dat TO hem zin heeft gegeven. Hij zat anders maar nutteloos op de bank. Er is geen druk om productie af te leveren, je kunt meedoen met activiteiten en zo je eigen talenten ontdekken. Hij bleek prachtige werkstukken van hout te kunnen maken. De doorstroom naar regulier werk loopt echter niet zo goed omdat werkgevers niet toegerust zijn voor de groep ex-dak- en thuisloze mensen met vaak veel ggz-problematiek.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er zijn 30 lopende trajecten bij de TO in Hengelo. Niet alle 30 deelnemers zijn tegelijk aanwezig. Per dag komen er gemiddeld 15 mensen. De deelnemers die vanuit de opvang komen, stromen na maximaal negen maanden uit naar een eigen woning. Met de gemeente wordt gekeken naar vrijwilligerswerk, beschut werk of regulier werk. In enkele gevallen blijven zij bij TO werken. De volgende stap is voor deelnemers meestal vrijwilligerswerk. Het blijkt lastig om regulier werk te vinden, omdat werkgevers vaak niet de mogelijkheid zien of niet bereid zijn om rekening te houden met de beperkingen van de deelnemer.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

Er is veel aandacht voor deskundigheidsbevordering van de medewerkers. Vooral op het gebied van agressie, verslaving en ggz, omdat deelnemers op deze gebieden steeds meer problemen hebben. Regelmatig worden klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. De kwaliteit van de begeleiding wordt verder afgemeten aan in hoeverre doelen van de deelnemers behaald zijn en de overlast door hen verminderd is.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

De helft wordt gefinancierd uit de projectsubsidie voor deelnemers vanuit de opvang. Voor de andere deelnemers wordt via een Wmo-indicatie betaald. Eén begeleider heeft een caseload van acht deelnemers bij de dagbesteding. Er zijn totaal 30 trajecten. Het is een uitdaging om met deze financiën de bezetting dekkend te krijgen. TO maakt ook gebruik van vrijwilligers en ervaringswerkers voor de extra aandacht van de deelnemers.



Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

De overgang van de dagbesteding naar werk is precair. Als een werkgever de deelnemer en de werkomgeving niet goed coacht, gaat het regelmatig mis. Het zou beter zijn als de begeleider van TO ook op de werkplek kan ondersteunen om de overgang soepel te laten verlopen. Dit wordt niet gefinancierd. Als er meer reguliere werkplekken beschikbaar zouden zijn, dan is er meer te bereiken met de deelnemers. De samenwerking met werkgevers wordt uitgebouwd. Als er (financiële) consequenties verbonden kunnen worden aan bepaald gedrag, zal ook meer bereikt kunnen worden. Deelnemers moeten vaak lang wachten op een indicatie van de gemeente of op een geschikte werkplek, waardoor de kans op verder wegzakken aanzienlijk toeneemt.

Out of the Box TV

Initiatiefnemers: Michiel Verheul

Gemeente: Eindhoven, binnenkort ook in Deventer



Voor wie?

Voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen werken aan zijn of haar herstel en zinvol bezig willen zijn.



Wat houdt het initiatief in (concept, samenwerking, ontwikkelfase)?

Stichting Out of the Box TV is het resultaat van de eigen geschiedenis van Michiel. Ooit begonnen op de postkamer van RTL, werkte Michiel 15 jaar als tv-maker bij grote programma's van RTL en later ook bij de NPO en SBS. Hij was producer, wat inhoudt dat je heel veel moet regelen en een enorm organisatietalent moet bezitten. Hij regelde alles tot in de puntjes, meer dan 100%, fantastisch voor zijn werkgever, maar er zat een dwangstoornis achter. Hij heeft dat lang volgehouden, maar de dwanggedachten werden steeds heftiger en uiteindelijk onhoudbaar. Hij raakte zijn baan, zijn huis en zijn relatie kwijt en belandde in de crisisopvang. In de zwarte periode die volgde, ontmoette Michiel zijn huidige vrouw en verhuisde naar Limburg. Hij wilde een goede basis leggen voor zichzelf en voor zijn relatie. Toen hij weer kon werken, was de reactie in het Hilversumse Medialandschap: jij hebt een kras op de lak, dus we kunnen je niet meer gebruiken. Een bijzonder pijnlijke reactie. Intussen was hij gevraagd om mee te werken aan een tv-programma over dwangneuroses. Dit programma heeft veel stof doen opwaaien, er waren bijzonder heftige reacties bij. Meestal kreeg hij echter positieve geluiden te horen, velen voelden herkenning, mensen konden zich spiegelen aan zijn ervaring. En hij werd gevraagd om ambassadeur te worden voor Samen sterk zonder Stigma. Mind zocht contact. Hij vermoedde dat hij als ervaringsdeskundige (rolmodel, luis in de pels, bruggenbouwer) meer zou kunnen betekenen. Door Markieza werd hij gevraagd om een filmpje te maken met ervaringsdeskundigen. Na de aanvankelijke weerstand tegen het tv-gebeuren, toch gedaan en ervaren dat op veel verschillende manieren film gemaakt kan worden. Kleinschalig, geen druk. In de eerste instantie wilde Michiel iets in de zorg doen, maar de creatieve hoek trok. Samen met ervaringsdeskundigen heeft Michiel een plan gemaakt voor een studio. GGzE had een ruimte over waar ze konden beginnen, de eerste twee jaar als project van Markieza maar sinds een jaar als stichting. De stichting heeft de vrijwilligers overgenomen. Onafhankelijkheid was een voordeel. Er ontstond volledige vrijheid in hoe ze wilden werken.

Out of the Box TV maakt verhalen over psychische kwetsbaarheid en herstel. De missie is 'vertellen doet vertellen en vertellen is herstellen'. Iedere twee weken wordt een portret van iemand uitgezonden over zijn/haar zwarte periode. Dit wordt geëdit, omdat hier niet de focus op moet komen te liggen. Vervolgens wordt het herstelverhaal in een livestream uitgezonden op Facebook. Hiervoor is geen vastgesteld script. Omdat het team bestaat uit ervaringsdeskundigen, voelt de

geïnterviewde zich snel op zijn gemak. Men zit op hetzelfde level. Op straat worden aan voorbijgangers vragen gesteld over stigma. De meeste mensen blijken wel genuanceerd te denken over de onderwerpen (bijvoorbeeld verslaving), maar in de media wordt een erg zwart-wit beeld geschapen. Out of the Box TV is geen amusement en is ook geen actualiteit. Out of the Box TV is actief op sociale media en adverteert op de goede plekken om de juiste mensen te bereiken: de mensen die zich in het verhaal kunnen herkennen of naasten van hen. De laatste maand was er een bereik van 51000 mensen!

Out of the Box TV werkt met een team van 10 personen. Michiel is de directeur en wordt gedeeltelijk betaald. Er zijn verschillende functies binnen het team: cameraman, geluidsman, iemand voor de presentatie, een reporter, producer, secretaresse en iemand voor de redactie. Welke functie je ook hebt en welke taken je doet, er is gelijkwaardigheid binnen het team. De ambitie is om teamleden echt sterker te maken en dat houdt in dat je niet te meegaand moet zijn. Want als je ergens anders aan de slag wil, moet je dat aankunnen. Er is een hoog ziekteverzuim en dat is lastig voor de planning. Michiel heeft dat moeten leren accepteren. Inmiddels heeft hij een pool van geschikte freelancers die hij last minute kan inhuren.



Hoe onderscheidt het initiatief zich? Waarom is het vernieuwend?

Binnen Out of the Box TV werken alleen ervaringswerkers. Voor hen is het een zinvolle dagbesteding en/of een re-integratietraject. Filmpjes worden gemaakt vanuit de herstelgedachte. Geen gelikt zwart-wit verhaal, maar échte verhalen van mensen zoals jij en ik. Ervaringsdeskundige vrijwilligers en de ervaringsdeskundige geïnterviewden gaan met elkaar aan de slag over herstel, wat aan beide kanten wat oplevert. Men is zich bewust van (zelf)stigma en wil stigma tegengaan. Daarom wordt vaak besproken wat het effect is van hun werk op stigma.



Wat zijn de ervaringen vanuit de diverse perspectieven?

Met VWS, Rino Zuid en Mind wordt veel samengewerkt. Zij waarderen het gigantische netwerk van ervaringsdeskundigen van Out of the Box TV. Daarnaast worden de filmpjes die vanuit het herstelperspectief zijn gemaakt van belang gevonden door de vele partners. De vele likes op Facebook geeft ook een goede indicatie van hoe de filmpjes ervaren worden.



Wat zijn de resultaten tot nu toe?

Er zijn resultaten op verschillende vlakken. Er zijn inmiddels 100 filmpjes gemaakt die gebruikt worden als content bij opleidingen. Er is een bereik van 51000 mensen voor de filmpjes op Facebook. De vrijwilligers zetten stappen op de participatieladder. Enkele hebben een betaalde baan gekregen, de meesten hebben bij Out of the Box TV een zinvolle dagbesteding. De filmpjes hebben effect op de mensen die de filmpjes bekijken én op de geïnterviewden doordat ze hun verhaal kunnen doen en herkenning vinden.



Hoe wordt aan kwaliteit gewerkt?

De kwaliteit van het product wordt door de afnemers beoordeeld. Als ervaringsdeskundige teamleden hou je elkaar scherp. We bespreken alles met elkaar. Nieuwe ideeën worden getoetst aan het uitgangspunt dat het werk herstelbevorderend moet zijn.



Hoe wordt het initiatief gefinancierd?

Michiel is gestart met eigen middelen. Nu wordt de stichting bekostigd uit donaties en fondsen. Zorginstellingen die hen inhuren om een film te maken betalen daarvoor. Dit is echter een minimaal bedrag. Gemeenten huren hen ook in, maar willen daar ook weinig voor betalen (zo'n een derde van het commerciële tarief). Men laat een aantal mogelijke financieringsstromen liggen,



zoals Wmo-geld voor de vrijwilligers die bij Out of the Box TV participeren, UWV-geld voor hen die via Out of the Box TV re-integreren en inkomsten als erkend leerbedrijf. De tijd die nodig is om deze bronnen aan te boren is er niet. Aanvragen voor fondsen worden door een fondsenwerver gedaan die 10% opstrijkt.

Wat is er nodig om dit initiatief te verstevigen, duurzaam te maken?

Als er meerdere teams zijn over het land verdeeld, dan is de herkenbaarheid van de verhalen nog groter. Een grotere organisatie is financieel efficiënter. Daarbij is een overheidssubsidie óf een commerciële betaling van de filmproducties nodig. Zodat er ook betaalde banen mogelijk worden voor vrijwilligers om in door te groeien. Een innovatiesubsidie om de secundaire zaken goed te regelen is nodig (voor Wmo-indicaties, erkend leerbedrijf, UWV-trajecten, salariering, etc.).

Verhaal Ruud

'Na jaren gewerkt te hebben als hovenier viel ik uit. Niks lukte meer. Ik zat thuis alleen maar op de bank, zelfs koken of boodschappen doen bleek onmogelijk. Ik voelde me enorm schuldig en waardeloos. De bedrijfsarts veroordeelde me keer op keer, ik moest me verantwoorden. Hij leek wel een rechter. Ik zag het leven niet meer zitten. Michiel nodigde me uit om eens mee te gaan. Hij kan goed praten, hè. En iets nieuws, dat zag ik wel zitten. De mensen bij Out of the Box TV vertelden hun ervaringen en ik herkende veel. Ik kon toen ook opener zijn en vertellen wat ik mee maakte. Dat hielp. Michiel zei: kom maar gewoon eerst kijken wat je leuk vindt. Kijk rond en geniet vooral. Genieten? Dat had ik al jaren niet gedaan. Maar eigenlijk ging het vanzelf. Je mag zijn wie je bent. Als je een slechte week hebt, dan wordt dat geaccepteerd, ook al levert dat planningsproblemen op. Fouten maken mag ook, het wordt als onderdeel van het werk gezien. Je zelfvertrouwen groeit, je krijgt hoop. Nu volg ik een opleiding tot cameraman. Ik zie mezelf wel betaald werken als cameraman.'

Bijlage 1

Hoe zijn we te werk gegaan?

Zoektocht naar de initiatieven

Op verschillende manieren zijn mogelijke voorbeelden verzameld. De reeds bekende initiatieven bij Movisie, VNG en Mind zijn betrokken, centrumgemeenten, zorginstellingen en belangenverenigingen zijn gemaïld met de vraag naar goede voorbeelden, een oproep via LinkedIn, vraag aan Stichting Werkplaats COMO (Cliëntenorganisatie Maatschappelijke Opvang). De nadruk ligt op die initiatieven die door deelnemers genoemd zijn. De informatie over de initiatieven die op internet te vinden zijn, is bekeken. De initiatieven waarbij vermeld wordt dat mensen uit de maatschappelijke opvang komen en/of mensen met een ggz achtergrond (die mogelijk beschermd wonen) zijn op de longlist gezet. Deze longlist bestaat uit meer dan 140 initiatieven en is niet uitputtend. Via verschillende kanalen worden nog steeds nieuwe projecten aangedragen. Initiatieven die dat zelf ook willen, zijn met een korte beschrijving op een digitale kaart gezet.

Selectie van de projecten

De belangrijkste selectiecriteria om opgenomen te worden in de bundel, zijn dat ze minimaal een jaar draaien met meerdere deelnemers uit de doelgroep MOBW, een zekere omvang hebben, ontwikkelingsgericht zijn, het cliëntperspectief centraal zetten en vernieuwend zijn. Bij de selectie is verder gekeken naar de regio, de grootte van de gemeente en de soort begeleiding.

Belangrijke thema's in de gesprekken zijn ervaringsdeskundigheid, de waarde van meedoen, de (on)mogelijkheid om naar betaald werk door te stromen, ontschotting en de mogelijkheid van een flexibele in- en uitstroom.

De opgenomen initiatieven zijn niet specifiek voor een bepaalde doelgroep binnen de maatschappelijke opvang. Binnen de maatschappelijke opvang neemt de vrouwenopvang en de opvang van jongeren een uitzonderlijke plaats in. De projecten die uitsluitend voor deze groepen zijn, zijn buiten beschouwing gelaten.

Welke vragen aan de initiatieven en aan deelnemers?

Er is een topiclijst gemaakt voor de interviews. Deze lijst is niet strikt gehanteerd omdat we het belangrijk vinden om vooral het verhaal van de initiatieven en de deelnemers naar voren te laten komen. Wat vinden zij belangrijk om te vertellen?



Bijlage 2

Waarom werkt het initiatief goed?

JE HEBT ZEGGENSCHAP OVER HOE JE JE LEVEN WIL LEIDEN (42)

- * zelfregie, eigenwaarde en zelfregie ontwikkelen, eigen regie (niks wordt overgenomen), eigen regie, eigen regie ,stimulering eigen regie door werkwijze (6)
- * eigen tempo, eigen tempo, eigen tempo (3)
- * niets moeten, niets moeten, geen prestatiedruk, geen druk, er hoeft niets, geen druk, geen druk, geen stress of druk, geen dwang maar verleiding, geen verwachtingen (10)
- * ruimte voor eigen initiatief, eigen initiatieven kunnen ontplooiën, eigen initiatief, iedereen wordt uitgenodigd om te doen wat hij/zij wil (4)
- * zelf verantwoordelijk, eigen verantwoordelijkheid, eigen verantwoordelijkheid (3)
- * ruimte en vrijheid ,vrijheid, vrijheid, geen regels (4)
- * aansluiten bij intrinsieke motivatie, aansluiten, aansluiten, aansluiten (4)
- * hulp als nodig, meedenken met wat iemand nodig heeft, geen behandeling , geen wachtlijst, geen betutteling, eventuele problemen lopende het traject aanpakken, faciliteren, een slaapplek (8)

JE WORDT GEACCEPTEERD ZOALS JE BENT (26)

- * jezelf mogen zijn, je mag er zijn, zijn wie je bent ,je wordt gezien (4)
- * acceptatie van wat je wel/niet kan, acceptatie van elkaar, anderen accepteren, rekening houden met speciale kanten, je doet wat je kan, onderling begrip ,accepteren, geen oordeel (8)
- * herkenning/erkenning door mensen met dezelfde ervaring, ervaringswerkers, werken met ervaringswerkers, ervaringsdeskundige begeleiders, ervaringswerkers, herkenning, herkenning (7)
- * mag oefenen/fouten maken ,fouten maken mag, Fouten maken mag, fouten mogen maken, fouten maken mag (5)
- * herstel, herstelbevorderend (2)

DOET MEE OP BASIS VAN GELIJKWAARDIGHEID (15)

- * wederkerigheid, wederkerigheid, wederkerigheid, wederkerigheid, wederkerigheid, je komt iets halen/brengen, je komt iets halen/brengen (7)
- * gelijkwaardigheid, gelijkwaardigheid, gelijkwaardige benadering, begeleider werkt zelf mee (4)
- * serieus genomen worden, deelnemers serieus nemen (2)
- * waardering, waardering (2)

GOEDE SFEER en OMGGEVING (14)

- * veilige plek, veiligheid, (2)
- * goede sfeer, fijne sfeer (2)
- * aanwezige structuur, duidelijkheid ,begrenzen (3)
- * echt naar elkaar luisteren
- * praten over stigma
- * natuur is prikkelarm, inspirerende omgeving, helende effect van buiten zijn, het gewone leven
- * kleinschalig

GEBASEERD OP EEN LANGDURIGE RELATIE (10)

- * langdurige relatie met deelnemers, langdurige relatie, langdurig, relatie opbouwen (4)
- * niet loslaten, niet loslaten (2)
- * samen aan het werk, gezamenlijkheid, gelijkgestemden, binding door vrijwilligerscontract (4)

ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN (10)

- * kansen bieden, nieuwe kansen bieden, nieuwe kansen bieden, veel verschillende werkzaamheden mogelijk (4)
- * niet probleemgericht, gericht op ontwikkeling en oplossingsgericht (2)
- * hoop geven
- * mensen sterker maken
- * intensieve begeleiding
- * beter zelfbeeld

BEJEGENING IS BELANGRIJK (8)

- * complimenten geven, bereikbaar zijn, betrouwbaar zijn, respect, eerst present
- * vertrouwen geven, vertrouwen geven (2)
- * stimulering

HET WERK IS ZINVOL (5)

- * het werk is echt van betekenis, zichtbaar werk, er wordt daadwerkelijk iets geproduceerd -> wezenlijke bijdrage, zingeving, van belang zijn (5)

JE HELE LEEFSITUATIE IS VAN BELANG (3)

- * op alle gebieden werken, integrale aanpak op alle leefgebieden, integraal flexibiliteit (3)
- * samen met de gemeente optrekken



Bijlage 3

Matrix werkzame elementen

Werkzaam element	Bron *	Beschrijving element	Doelgroep
Cliënten			
Zelfreflectie. Inzicht in eigen doelen, voorkeuren en mogelijkheden.	1,3,6, 24	Inzicht in de eigen voorkeuren en mogelijkheden vormt het fundament onder het maken van keuzes. Inzicht over persoonlijke (leer-)doelen vergroot de kans dat het resultaat ook daadwerkelijk wordt behaald.	
Vergroting zelfvertrouwen	1,3	Vertrouwen in eigen kunnen is een belangrijke voorspeller is voor het succesvol vinden van werk of succesvol volgen opleiding.	
Ontwikkeling vaardigheden	1,3,6,11	Zowel beroepsvaardigheden, algemene werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden als zoek/sollicitatievaardigheden.	LVB
Ontwikkelen motivatie	1,3,6,7		Cliënten algemeen
Gedragsverandering	1,3	Positief zelfbeeld en mindset (denken in mogelijkheden en talenten).	
Professionals/organisaties			
Sociale omgeving actief betrekken (ouders/verzorgers, andere familieleden, vrienden)	2,6,8,10, 11,12, 25, 30	Sociale omgeving betrekken bij het bereiken en activeren van cliënten. Uit onderzoek blijkt dat betrekken ouders van LVB'ers cruciaal is voor arbeidsmarkt kansen.	Cliënten algemeen, LVB
Vergroten positief sociaal kapitaal en netwerk	3,11,25	Eigen netwerk cliënten vaak minder geschikt, met name wat betreft kansrijke contacten. Bijv. voor het vinden van relevante scholingsmogelijkheden of re-integratiemogelijkheden.	Doelgroep algemeen
Maatwerk bieden	1,3,6,7, 11,19	Individuele benadering (een-op-een persoonlijke begeleiding) met doelen afgestemd op individu. flexibel aansluiten bij en rekening houden met wensen van cliënten en hen inspraak bieden in de invulling van de begeleiding en het formuleren van doelstellingen. De client als eigenaar (zelfbeschikking) en regisseur over zijn eigen leer- en transitieproces.	Cliënten algemeen, LVB

Cliënt centraal	2,4,6,7, 10,11,12, 16, 20, 24, 30, 33	Centraal stellen van de wensen en mogelijkheden van de client. Uitgaan van perspectief en ondersteuningsvraag cliënten, de levenscyclus van cliënten zoveel mogelijk als uitgangspunt nemen, Zowel rekening houden met (ontwikkelings)behoeften en mogelijkheden van cliënten als met beperkingen. Luisteren naar cliënten, met in plaats van over cliënten praten. Aansluiten op leefwereld, interesses en taalgebruik cliënten Centraal stellen wensen mogelijkheden wordt ook als succesfactor benoemd bij de effectieve interventie IPS (Individuele Plaatsing en Steun, internationaal bekend onder Supported Employment).	Doelgroep algemeen, ggz
Voorlichting cliënten en hun familie	1, 11	Goede duidelijke voorlichting over de mogelijkheden voor ondersteuning, informatie over opleidingen en arbeidsmarkt	LVB
Integrale aanpak	1,3,4,10, 12,17	oplossingsgerichte en gelijktijdige aanpak van problemen in verschillende domeinen waarbij vanuit verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg, re-integratie wordt samengewerkt.	Doelgroep algemeen
Kennisuitwisseling professionals en toerusten ambtenaren	33 (bijlage 6)	Noodzakelijke voorwaarde voor effectieve samenwerking en integrale aanpak. Ggz-behandelaars moeten meer kennis krijgen over het belang van werk/ arbeidsmatige daginvulling voor hun cliënten en de wet- en regelgeving op dit gebied. Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en werkgevers moeten meer kennis krijgen over ernstige psychische aandoeningen. Hiertoe zou gezamenlijke scholing kunnen worden ingezet. Zo is het ook belangrijk dat ambtenaren voldoende worden toegerust: dat er binnen de gemeente en/of sociale dienst iemand op beleidsniveau gespecialiseerde kennis heeft van de ggz.	ggz
Ondersteuning bij concrete belemmeringen	3, 11, 16, 17,20	Oplossingen bieden voor re-integratie belemmerden problemen waarmee cliënten te kampen hebben, zoals vervoers-, onderdak, voedsel- en kinderopvangproblemen. Stabiliseren persoonlijke omstandigheden en gezinssituatie. Lokale samenwerkingsverbanden (partnerships in community) kunnen hierbij belangrijke rol spelen.	Doelgroep algemeen



Langdurige begeleiding (ook na afloop project of bij plaatsing)	3,6,11,16, 19,20,23, 24, 30, 33 (bijlage 6)	Nodig voor winnen vertrouwen. Doelgroep is al vaak teleurgesteld. Open deur beleid waarbij cliënten ook na afloop programma, bij plaatsing in werk of uitval uit werk, voor onbepaalde tijd toegang tot ondersteuning blijven houden verbetert outcome. Blijvende ondersteuning wordt ook als succesfactor benoemd bij de effectieve interventie IPS (Individuele Plaatsing en Steun, internationaal bekend onder Supported Employment).	LVB, ggz
Vaste begeleider/een aanspreekpunt. Goed bereikbaar voor client.	2, 4, 6,7, 10,11,12	Effectieve regie (een aanspreekpunt), zowel op organisatieniveau als voor individuele client met volgende kenmerken: Duidelijke afspraken binnen samenwerkingsverbanden over wie de regie voert. Regisseur/begeleider kent client persoonlijke en heet er een persoonlijke relatie mee. Is goed bereikbaar. Regisseur/begeleider kent aanwezige en benodigde vormen van ondersteuning en is in staat andere professionals in te schakelen. Korte lijnen. Regisseur/begeleider reageert actief bij (dreigende) uitval.	LVB
Ondersteunen werkgevers	7, 10, 11	Investeren in duurzame relatie met werkgever. Werkgevers zo goed mogelijk informeren, stress verminderen door administratieve rompslomp tegen te gaan. Financieel compensatie, een aanspreekpunt, samenwerking met werkgevers- servicepunt.	Cliënten algemeen LVB

Effectieve samenwerking	4, 6, 10, 16, 26, 32, 35	<p>Samenwerkingspartners worden in een zo vroeg mogelijk stadium betrokken en maken vooraf afspraken. Duidelijke afspraken over wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is. Samenwerkingsverbanden die (kantoor) ruimte delen zijn effectief bijvoorbeeld door korte lijnen. Investeer tijd en geld in intensivering samenwerking</p> <p>- Werken aan gemeenschappelijk doel. Klant(mens)gerichte doelen staan boven doelen individuele organisaties. Randvoorwaarden: onderling vertrouwen, stroomlijnen werkprocessen & registratiesystemen en wegnemen privacy belemmeringen.</p> <p>Identificeren Dinges: individuele personen die een sleutelrol vervullen bij het overbruggen van de uiteenlopende opvattingen en belangen.</p>	Cliënten algemeen
Voorkom stigmatisering cliënten	24, 31	Stigmatisering staat het herstel van patiënten in de weg. Stigmatisering belemmert ook duurzame reïntegratie. Voorkomen dient te worden dat cliënten het etiket probleemgeval opgeplakt krijgen wanneer zij hulp aanvaarden.	Doelgroep algemeen, GGZ
Ruimte voor inbrengen eigen ervaringen en ervaringsdeskundigheid van cliënten	33, 34	Cliënten als unieke hele personen met al hun ervaringen, capaciteiten en kwetsbaarheden behandelen, ipv opgeknipt in stukken tbv hulpverlening. Inzet van ervaringsdeskundigheid heeft een positieve uitwerking op zelfvertrouwen en motivatie van deelnemers en kan bijdragen aan het herstel.	GGZ
Arbeidsmarkt/werkgevers			
Wegnemen vooroordelen bij werkgevers	1,3,7, 12, 30	Vergroten vertrouwen werkgever in geschiktheid en potentie cliënten , bijvoorbeeld door werkgevers met positieve ervaringen met de doelgroep als ambassadeur in te schakelen. Duidelijk communiceren over wat client kan en wat zijn/haar eventuele problemen zijn. Garanties bieden over werkhouding en prestatieniveau van cliënten (op basis van trackrecord).	Doelgroep algemeen, LVB, ggz



Faciliteren ontmoetingen tussen werkgevers en cliënten	29	<p>Een goede kennismaking tussen client en werkgever kan bijdragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming. Het idee is dat de client en de werkgever elkaar leren kennen voordat de selectie plaatsvindt, waardoor de selectie niet op basis van beeldvorming over de groep plaatsvindt, maar op basis van de kennis van de persoon. Dit idee grijpt terug op de contacttheorie, die in 1954 is verwoord door Gordon Allport</p> <p>Ontmoetingen hebben de volgende kenmerken om (wederzijdse) vooroordelen weg te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none">Gelijkwaardige relatieVrijblijvende kennismakingDuidelijke verwachtingen waardoor onzekerheid en angst worden geminimaliseerdEmpathie ontwikkelen door delen persoonlijke informatieDerde neutrale partij die bij alle betrokkenen gezag geniet	Doelgroep algemeen, LVB, ggz
Certificering	6, 11	Erkenning kennis, competenties en vaardigheden. Eventueel via branchecertificaten.	LVB
Begeleiding binnen bedrijf, persoonlijke assistentie.	6, 7, 11, 30	<p>Na plaatsing blijvende aandacht voor client via jobcoach, coachingstraject, leermeester, direct leidinggevende etc.</p> <p>Voorals LVB'ers hebben behoefte aan persoonlijke assistentie, dit kan gaan van taak-gerelateerde assistentie tot persoonlijke zorg als hulp bij de lunch.</p>	LVB, ggz
Begeleiding met aandacht voor stressmanagement	30	Doorlopend monitoren of of de persoon in kwestie een bepaalde werkbelasting, taak of verantwoordelijkheid aankan.	ggz
Voorlichting. Bevorderen van kennis over beperkingen doelgroep, ook bij collega's	30, 33	Cliënten kunnen gedrag vertonen dat op de werkplek doorgaans niet geaccepteerd wordt. Door voorlichting kunnen collega's gedrag beter plaatsen en daardoor meer begrip opbrengen.	LVB, ggz
Jobcarving	6, 33 (bijlage 6)	Werk kan ook 'gemaakt' worden. Ieder bedrijf heeft eigen mogelijkheden voor cliënten uit deze doelgroepen. Deze zijn soms, maar niet altijd bij voorbaat duidelijk. Soms moet 'out of the box' worden gezocht naar werkaanpassingen.	LVB

Inclusieve werkgevers	30, 33	Inschakelen werkgevers die intrinsiek gemotiveerd zijn om kwetsbare mensen in dienst te nemen. Werkgevers die uitsluitend gemotiveerd zijn door bijvoorbeeld financiële prikkels blijken sneller af te haken dan werkgevers die vanuit hun eigen overtuigingen het maatschappelijk belang inzien van het bieden van kansen aan kwetsbare burgers.	Brede doelgroep. ggz
Inclusieve werkplekken en een welkome toegankelijke omgeving	30, 33 (bijlage 6)	In een verwelkomende omgeving hebben alle mensen toegang tot en de ruimte om er te zijn. Met hun beperking. Een verwelkomende omgeving en Inclusiviteit zijn niet alleen belangrijk op organisatieniveau, maar ook op teamniveau door de inzet van (informele) leiders die inclusiviteit omarmen. En collega's die hulverdrag vertonen. De organisatie moet dat hulpgedrag faciliteren. Collega's moeten daarin niet gehinderd worden door een te hoge werkdruk.	Brede doelgroep, ggz
Ruimte voor zelfontplooiing, persoonlijke ontwikkeling en het benutten van talenten	30, 33	Zelfontplooiing motiveert. Veel cliënten geven aan dat ze willen groeien, leren en vaardigheden en kennis vergroten en hun talenten beter willen benutten. Regulier werk scoort hierop vaak beter dan kunstmatig (beschut) werk. Vele cliënten willen dan ook doorgroeien naar een zo gewoon mogelijke reguliere werkomgeving.	ggz

Bronnenoverzicht

1. Massink, L., Groenendijk, D.; (2014) Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak. Forum, Utrecht.
2. IZI Solutions (2016). Zichtbaar, maar niet in beeld. IZI Solutions.
3. Aa, P. van der, Dijk, D. van, Lohman, S., Molegraaf, P.; (2016). Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam.
4. Quicksan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag. Onderzoek en Business Intelligence, Rotterdam.
5. Messing, C., Valkestijn, M.; (2014) Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. NJI. Utrecht.
6. Voncken, E., H. Smulders, A. Westerhuis (2013). Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkingspraktijk . 's-Hertogenbosch: ECBO.
7. BKB, RadarAdvies (2011). Estafette "Succesvolle aanpakken Jeugdwerkloosheid' Praktische aanbevelingen uit 30 arbeidsmarktregio's. ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag.



8. Zenderen, K.L.J. van, Maier, R.M., Graaf, W.A.W. de, Knijn, G.C.M. (2011) Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters. Van drop-out tot drop-in. Reintegratie VerbeterOnderzoek (RVO).
9. Bressers, D., Frissen, P., Steen, M. van der (2016). Zien, lezen, helpen. Over het bereiken van jongeren buiten beeld. NSOB.
10. Bleeker, Y., Blommesteijn, M., Wel, J.J. van der, Witvliet, M., (2015) "Zonder netwerk gooi je de leerling over de schutting in de hoop dat hij wordt opgepakt' Varianten, ervaringen en succesfactoren in de regionale samenwerking arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren, Regioplan beleidsonderzoek Amsterdam.
11. Bakker, H. Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I. Peters, M., (2014) Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews. Ecorys. Rotterdam
12. Baan, A., Zwaveling, E. (2017) Kwetsbare jongeren van school naar werk, Praktijk gericht onderzoek in de regio Noord-Limburg.
13. Wunderink, G., J. Loock-Alaerds, M. Loock-Alaerds, M. de Koning, B. van Lierop, E. Reichrath, E. Verhoeven en W. Verlaan (2010), De ondersteuning geregeld: Vraag en aanbod in de ondersteuning van jongeren naar werk, Gemeente Helmond en Crossover, juni 2010, vanaf blz. 13.
14. Groenewoud, M., L. Mallee, M. Witvliet en M. Blommesteijn (2014), Op weg naar effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten, Regioplan, december 2014.
15. Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV kantoren regio Noor, blz 48-52.
16. Treskon, L; (2016) What Works for Disconnected Young People A Scan of the Evidence, MDRC.
17. Public Health England. (2014) Reducing the number of young people not in employment, education or training (NEET). Local action on health inequalities. Public Health England.
18. Bas, D. (2015) Clearing Obstacles to work, Wise Giver's Guide to Fostering Self-Reliance. The Philanthropy Roundtable.
19. Copps, J., Keen, S. (2009) Getting back on track, Helping young people not in education, employment or training in England. A guide for funders and charities. Londen. New Philanthropy Capital.
20. Hossain, F., Bloom, D. (2015). Toward a Better Future. Evidence on Improving Employment Outcomes for Disadvantaged Youth in the United States New York: MDRC.
21. Powell, A., (2017) NEET. young people not in employment, education or training. Briefing paper, Number SN 06705, 28 December 2017. House of Commons Library.
22. Kluve, J., Puerto, S. Robalino, D., (2017) Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review, Campbell Collaboration.
23. Public/Private Ventures. 2002. Serving High Risk Youth: Lessons from Research and Programming. Philadelphia: Public/Private Ventures.
24. Stevens, E., Kettlewell, K., Martin, K., Featherstone, G. (2014) NEET Prevention: Keeping students engaged at Key Stage 4: Second case study report, NFER.
25. Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. and Smith, P. (2009). Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17 (DCSF Research Report 072). London: DCSF (6.4)
26. Talent Match London (2016) Reach out. Enable. Connect. Talent Match London.
27. Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
28. Crowlley, L., Jones, K., Cominetti, N., Gulliford, J. (2013) International Lessons: Youth Unemployment in the Global Context. the Work Foundation, Lancaster University.

29. Witkamp, A., Stroeker, N., Faun, H., Engelen, M., Walz, G., (2016) Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking, Panteia, Zoetermeer. [interessante voorbeeldprojecten]
30. Lub, V. (2019). Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking?, Movisie, Utrecht.
31. Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGz (2017). Arbeid als medicijn. Generieke module. Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGz Utrecht.
32. Schuring, M., Reeuwijk, K., Reijenga, F.A., Burdorf, A. (2016) Het monitoren van arbeidstoeleiding van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt en gezondheidsproblemen; eindrapportage. Rotterdam: Erasmus Universitair Medisch Centrum.
33. GGZ standaarden. Generieke module Dagingvulling en participatie. Geraadpleegd op 25-7-2019 op <https://www.ggzstandaarden.nl/generieke-modules/dagingvulling-en-participatie/samenvatting> met name bijlage 3 (samenvatting onderzoek HAN naar werkzame factoren vanuit gebruikersperspectief) en bijlage 6 (Verkenning van de 'grijze' literatuur over een zinvolle dagingvulling, dagbesteding, werk en participatie door mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen).
34. Hoof, F. van, Erp, N. van, Boumans, J., Muusse, C, (2014) Persoonlijk en maatschappelijk herstel van mensen met ernstige psychische aandoeningen. Ontwikkelingen in praktijk en beleid. Trendrapportage GGZ. , Trimbos instituut Utrecht.
35. Bosselaar, H. (2018); Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen uit vastgelopen samenwerking; Vrije universiteit, Amsterdam 2018.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken