

# Beleidsplan Stichting Fier 2014-2016

---



Middelharnis 2014





## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	5
2. Visie en Missie als uitgangspunt.....	5
3. Besturingsfilosofie .....	7
4. De markt en de stichting.....	11
5. De visie achter onze activiteiten .....	13



## 1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting Fier.

Het beleidsplan is gemaakt voor de gemeente, de medewerkers en de Raad van Toezicht om aan te geven wat onze koers is en op welke manier we werken in onze organisatie.

In het beleid treedt ten gevolge van dit beleidsplan geen trendbreuk op. Het is eerder een uitwerking van het beleid dat al ingezet is.

Er is gekozen om een plan te maken voor 2014-2016. Dat wil niet zeggen dat er tot 2016 niets meer zal veranderen aan het beleid. Het beleid is voortdurend in ontwikkeling en wordt aangepast aan de ontwikkelingen in en buiten de organisatie.

## 2. Visie en Missie als uitgangspunt

Het vertrekpunt voor het beleidsplan is de missie van de Stichting:

*“De missie van de organisatie is het aanbieden van diensten en ondersteuning ten behoeve van het welzijn van de burgers van Goeree-Overflakkee. De stichting is dé welzijnsorganisatie op het eiland, die een breed, gedifferentieerd en kleinschalig aanbod levert dicht bij de mensen ten behoeve van hun welzijn, met een verbindende insteek, die uitgaat van de lokale situatie met respect voor een ieder. Het bieden van optimale ontwikkelingskansen voor kinderen en jeugd zien wij als een onderdeel van welzijn.”*

Wij zetten ons in voor een continue verbetering van diensten en ondersteuning van burgers die aansluiten bij de behoeften van die burgers. Wij adviseren en ondersteunen de gemeente proactief. Het welzijn van de burgers staat voor ons hierbij centraal.



Wij hebben voor een breed begrip van welzijn gekozen waar ook bijvoorbeeld welbevinden, tevredenheid, betrokkenheid en persoonlijke ontwikkeling onderdelen van zijn.

**Visie op klantgerichtheid**

De organisatie speelt snel en adequaat in op de behoeften van haar (toekomstige) klanten passend binnen de geformuleerde missie.

**De stichting, een mensgerichte organisatie**

Een mensgerichte organisatie beschouwt haar mensen als het meest waardevolle middel om de doelen te bereiken en heeft vanzelfsprekend aandacht voor de belangen van de medewerkers. De organisatie ontwikkelt zich op basis van de behoefte van de klanten en capaciteiten van de individuele medewerkers. Een samenhangend pakket van hulpmiddelen ondersteunt de individuele medewerkers en versterkt de organisatie als geheel. Betrokkenheid, innovatie en authenticiteit zijn belangrijke kernbegrippen, maar ook de zorg voor een uitstekende relatie met de lokale klant.

**Samenwerken met andere organisaties**

De organisatie werkt graag samen met andere organisaties om maatschappelijke doelen te bereiken.

### 3. Besturingsfilosofie

In dit deel wordt de visie gegeven op het wenselijk functioneren, aansturing en beheersing van de activiteiten van de organisatie om zo effectief mogelijk doelstellingen te realiseren.

#### **Aansturing personeel/personeelsbeleid**

Uitgangspunt voor het personeelsbeleid van de stichting dat mensen de organisatie maken, zij staan binnen de stichting centraal, de leiding heeft een randvoorwaarden scheppende rol. De leiding stelt medewerkers in staat zichzelf te ontplooiën, hun talenten te ontwikkelen en het maximale uit zichzelf te halen in dienst van de werkzaamheden.

Daarbij willen mensen die bij de stichting werken iets komen brengen maar ook iets ontvangen behalve een financiële vergoeding. Dat maakt dat de leiding van de stichting daar waar mogelijk rekening houdt met de motieven van de medewerkers en die samen met de medewerkers moet kanaliseren in acties ten behoeve van de missie. Op deze manier stimuleren we de intrinsieke motivatie.

De stichting werkt op het hele eiland in veel verschillende locaties op verschillende tijdstippen. Dit brengt de vraag, onze missie en de aard van de werkzaamheden met zich mee. Dit vraagt om zelfstandige medewerkers die hun verantwoordelijkheid nemen.

Vakmanschap en eigen verantwoordelijkheid zijn belangrijke kernbegrippen voor onze medewerkers. Om zelfstandig te werken met eigen verantwoordelijkheden moet voor de medewerkers duidelijk zijn wat er van hun verwacht wordt. Ook moet bij de medewerkers bekend zijn wat de beleidsuitgangspunten van de stichting zijn, dit geeft randvoorwaarden aan en maakt duidelijk wat de stichting van de medewerkers verwacht.

Daarnaast moeten de medewerkers goed zijn opgeleid. Het gaat hier niet alleen om kennis maar ook om competenties, motivatie en attitude. Het opleiden van de medewerkers richt zich op alle vier deze facetten. In overleg volgen de medewerkers de gewenste cursussen.



De directe aansturing gebeurt op basis van het gezamenlijk stellen van doelen. Daarnaast worden afspraken gemaakt over de periodieke rapportages. Aan de hand van deze rapportages wordt gekeken of de doelen bijgesteld moeten worden en of de frequentie van evaluatie en rapportage moet worden bijgesteld. In de doelen die worden afgesproken worden alle werkzaamheden van de stichting gevat. Om samenhang in de organisatie te bewerkstelligen is er in elk geval op elke afdeling

sprake van regelmatig werkoverleg en van periodieke functioneringsgesprekken. De frequentie wordt, in overleg met de afdeling, door de leidinggevende bepaald.

Voor het realiseren van de doelen kunnen medewerkers budget nodig hebben. De medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor dit budget.

#### **Planning & Control cyclus**

Naast de cyclus met het stellen, evalueren en bijstellen van de doelen worden er binnen de stichting verschillende rapportages gemaakt. Het bestuur maakt elk jaar een jaarplan, een jaarrekening en een inhoudelijk jaarverslag en evalueert deze met de RvT.

Er wordt een maandelijkse rapportage gemaakt over de volgende onderwerpen: de liquiditeit, de debiteuren, de crediteuren, binnengekomen subsidies, zieken, aantal overuren (inclusief inzet ambulanten) en uitputting van de activiteiten budgetten. Waar nodig volgen er acties.



Er worden jaarlijks twee tussentijdse financiële rapportages gemaakt. Op basis van deze rapportages kan bijstelling van de uitvoering plaatsvinden.

### Pr-beleid

Dé wervingsfactor is de tevreden klant en zijn of haar verhaal. We maken onze activiteiten inhoudelijk bekend via flyers, persberichten, onze websites en onze folders. De stichting profileert zich met de inhoud.

### Subsidiënten

De houding naar de gemeente is die van het gemeenschappelijke doel! Aan de gemeente hebben we vooral veel te vertellen en we hebben niets te verbergen. We brengen de signalen die wij binnen ons werk ontvangen over naar de gemeente. Daarnaast realiseren we ons dat subsidie gemeenschapsgeld is waar zuinig mee omgegaan moet worden. Sober en doelmatig is de koers die we bij onze uitgaven varen.

Dat alles wil zeker niet zeggen dat we alles doen wat de gemeente vraagt. Wij hebben onze eigen waarden en onze eigen randvoorwaarden.

De gemeente maken kenbaar **wat** ze van ons willen, de gemeente bepalen binnen hun beleid waar de prioriteiten liggen. Aan de hand van de vraag van de gemeente bepalen wij **hoe** we dat gaan realiseren en wat het gaat kosten. Omdat de gemeente over een bepaald budget beschikt kan het nodig zijn om wat en hoe aan elkaar aan te passen.

We maken heldere afspraken met onze subsidiënten over wat we van elkaar verwachten, over de kosten, de resultaten, de rapportage en de evaluatie.

### Vrijwilligersbeleid

Vrijwilligers zijn binnen onze organisatie onmisbaar en voor de maatschappij van onschatbare waarde. Wij zijn zuinig op onze vrijwilligers en letten op dat ze niet overbelast raken. De vrijwilligers krijgen begeleiding van de stichting voor het uitvoeren van hun werkzaamheden en de waardering die hen toekomt.

- De vrijwilligers die in de commissies werkzaam zijn zien we met enige regelmaat in de commissie vergaderingen. Hier vindt ondersteuning plaats.
- De vrijwilligers die bij individuele cliënten worden ingezet krijgen ondersteuning volgens individuele afspraken.

Bij onze stichting is het uitgangspunt dat het vrijwilligerswerk de vrijwilliger in principe geen geld kost. Daarom vergoeden wij € 0,19 per kilometer of bij inleveren van een kostenoverzicht van het openbaar vervoer de werkelijke kosten.





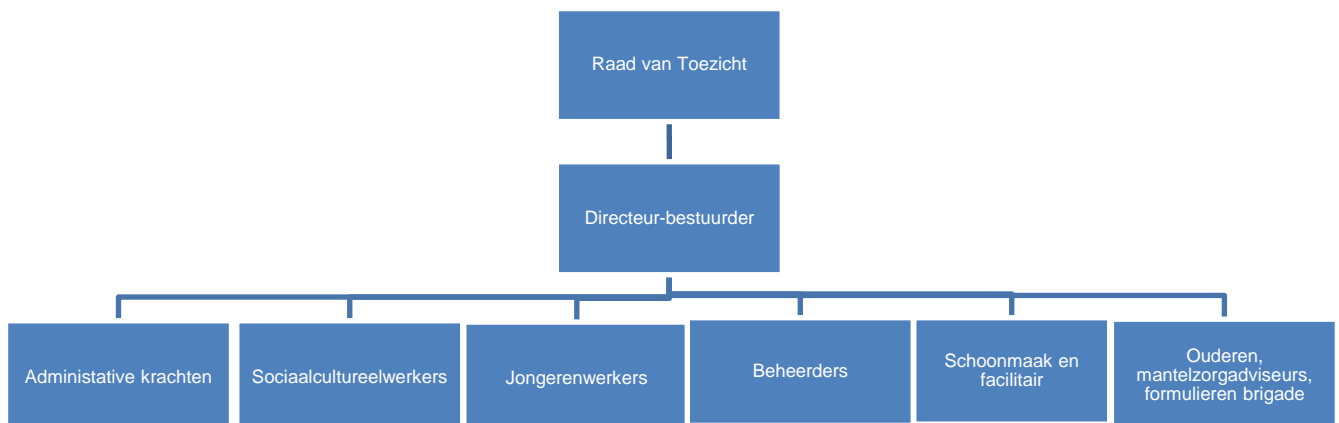
## Mandatering

- De directeur bestuurder is gemandateerd door de Raad van Toezicht conform de statuten en de goedgekeurde begroting.
- Afsluiten van contracten en abonnementen andere terugkomende verplichtingen: de directeur bestuurder.
- Opdracht onderhoud en investeringen: de directeur bestuurder
- Dagelijkse inkopen: de verantwoordelijke medewerker met een maximum van € 2500, - per keer.
- Al het overige: de directeur bestuurder

Bij afwezigheid van de bestuurder zijn er twee medewerkers gezamenlijk bij de Kamer van Koophandel gemachtigd om verplichtingen aan gaan tot maximaal € 10.000, - per maand. De medewerkers hebben vooraf toestemming nodig van de bestuurder.

## Organisatiestructuur

De stichting legt de verantwoordelijkheid laag in de organisaties. We geloven in de kracht van korte lijnen en veel zelfstandigheid op de werkvloer. Dit bereiken we door zo min mogelijk tussenlagen in de organisatiestructuur. Op een aantal plaatsen is er wel sprake van functioneel leidinggevend. Met functioneel leidinggevende wordt de aansturing van de dagelijkse werkzaamheden bedoeld.



De rol van de Directeur Bestuurder bestaat op hoofdlijnen uit een aantal onderdelen. Als bestuurder is hij/zij verantwoordelijk voor:

- realisatie van de doelstelling van de Stichting
- strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultaten
- naleving van wet- en regelgeving
- naleving van interne regelingen

De Raad van Toezicht controleert de bestuurder en heeft tevens de rol van klankbord en adviseur. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht bevoegdheden die in de statuten zijn vastgelegd. Wij vinden het belangrijk dat de Raad van Toezicht breed geïnformeerd wordt over het functioneren van de Stichting. Daarom wordt er jaarlijks een bijeenkomst georganiseerd met vrijwilligers en de Raad van Toezicht en een bijeenkomst met een afvaardiging van het personeel.

De klant staat centraal, dat is het belangrijkste uitgangspunt. Bij alle klantcontact betekent dit dat we altijd, naar redelijkheid en binnen onze eigen grenzen, in het belang van onze klanten handelen. We hanteren een integrale aanpak Wanneer wij niet de meest aangewezen partij zijn om de klant verder te helpen dan verwijzen we door.

### **Beloningsbeleid**

Alle medewerkers van onze stichting worden beloond conform de cao Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening en het bijbehorende functieboek en functiematrix.

De beloning van de directeur-bestuurder wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht. Hierbij volgen zij de adviesregeling voor directiefuncties voor de cao welzijn uit 2007.

### **Samenwerking en onafhankelijkheid**

Wij werken graag samen met andere organisaties maar blijven altijd onafhankelijk. Samenwerken doen we om maatschappelijke meerwaarde van onze activiteiten en diensten van ons en die van onze partners te realiseren.

### **De niet onderhandelbare waarden van de organisatie en onze medewerkers zijn:**

- De nadruk ligt op de inhoud
- We stellen ons informeel op
- We werken met korte lijnen
- Grote zelfstandigheid
- We blijven in ons handelen dicht bij de doelstelling
- Het belang van de klant staat centraal
- De organisatie is slechts een middel om het doel te bereiken
- We zijn bewust van het gemeenschapsgeld waar we mee werken, we zetten het efficiënt in
- We hebben alleen iets te vertellen, niets te verbergen
- Procedures schakelen het denken uit
- We hebben een pragmatische insteek
- Intuïtie telt alleen als je je eerst grondig geïnformeerd hebt
- Beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald

## 4. De markt en de stichting

De stichting is voornamelijk een uitvoeringsorganisatie van gemeentelijk beleid.

Er is speciale aandacht voor mensen in kwetsbare posities, vrijwilligers, jongeren en senioren. Voor deze doelgroepen zijn leefbaarheid, samenleven en zingeving belangrijke thema's. Wij zullen de komende jaren afhankelijk van de vraag van onze doelgroep onze huidige activiteiten handhaven en indien zich mogelijkheden voordoen dan zullen we de activiteiten uitbreiden.

Daarnaast blijven we waar wij dat nodig vinden nieuwe diensten ontwikkelen die aansluiten op de signalen die wij van onze klanten ontvangen.

Binnen het geografisch gebied Goeree-Overflakkee voert de stichting haar werkzaamheden uit. Een aantal specifieke kenmerken van dit gebied zijn:

- dunbevolkt met 49.000 inwoners, verspreid over 14 kernen en 6 buurtschappen
- platteland dicht bij de Randstad
- dorpskernen beschikken over haar eigen specifieke cultuur en netwerkstructuur

Deze kenmerken dwingen ons tot het maken van keuzes. Wij willen graag op de schaal van Goeree-Overflakkee bieden wat bij deze schaal past en bij onze mogelijkheden behoort. Wanneer wij vinden dat er veel specialisatie nodig is voor een dienst dan moet dit bovenregionaal georganiseerd worden.

Het is in dit verband goed om stil te staan bij trends en ontwikkelingen die nu aan de orde zijn en van invloed op de maatschappelijke participatie van (kwetsbare) burgers:

- Vergrijzing, ontgroening en krimp van de bevolking
- Extramuralisering van zorg
- Verschuivingen in de verzorgingsstaat: meer nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van burgers

Er komen in de wijk meer zelfstandig wonende ouderen, die steeds ouder worden en die steeds minder familie om zich heen hebben wonen door het wegtrekken van de jeugd. Hierdoor ontstaat een groeiende vraag naar zorg en ondersteuning. Door in te zetten op preventie en kortdurende ondersteuning met als doel zelfredzaamheid en participatie kan een beroep op de hulpverlening voorkomen of beperkt worden.

Concrete aandachtspunten zijn:

- Investeren in netwerkvorming en netwerkinzet bij kwetsbare burgers
- Participatie aan bewegingsaanbod senioren vergroten
- Ouderenadvies verder ontwikkelen tot een eiland brede spin in het web op het gebied van zorg en welzijn
- Het bereiken van mensen die in een sociaal isolement terecht gekomen zijn
- Economische crisis waardoor meer mensen in financiële problemen komen

Concreet aandachtspunt is:

- Outreachend vroegtijdig hulp bieden om financiële problemen in een vroeg stadium op te lossen, wellicht ondersteund door vrijwilligers
- Individualisering in de samenleving

Door de individualisering lijken mensen meer met de rug naar de samenleving te staan. In een maatschappij waar mensen vooral actief zijn in eigen kring en grenzen soms bepaald zijn door beroep, levensovertuiging politieke voorkeur of inkomen moet er een plaats zijn waar de kringen bij elkaar komen en elkaar snijden. Een plaats waar de vernieuwing en het toeval van de kruisbestuiving een handje geholpen wordt. Dit is nodig voor een vitaal eiland.

Concrete aandachtspunten zijn:

- Het maken van dwarsverbanden in de samenleving door individuen en groepen bij elkaar te brengen
- Het toeval van de kruisbestuiving organiseren
- Decentralisaties van AWBZ, jeugdzorg en werkvoorziening

Concreet aandachtspunt is:

- Onderzoek naar de rol die onze stichting kan spelen bij deze ontwikkeling en hoe we in samenwerking met andere partijen tot een aanbod kunnen komen
- Verzakelijking van de relatie tussen overheden en aanbieders

Concreet aandachtspunt is:

- Het maken van heldere afspraken over kosten, resultaten, rapportages en evaluaties met een wederzijds vertrouwen waarbij het 'wat' door de gemeente wordt bepaald en het 'hoe' er tot resultaten gekomen gaat worden aan de professionals wordt overgelaten

Andere trends waar we rekening mee moeten houden zijn:

- groeiende kloof tussen arm en rijk
- technologische ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van ICT en hulpmiddelen
- verzakelijking in de samenleving
- marktwerking in zorg en dienstverlening

## 5. De visie achter onze activiteiten

### 5.1 Welzijn

De werkzaamheden die de stichting doet moeten het welzijn van de burgers bevorderen. Dit is heel breed geformuleerd. In het hierna volgende wordt de insteek bij onze werkzaamheden beschreven.

#### Participatie van burgers centraal

We leven in een overgangperiode van de verzorgingsstaat (overheid centraal) naar een participatiemaatschappij (burger centraal). Dat veronderstelt zelfredzame burgers die optimaal maatschappelijk participeren. Echter: participatie van burgers is niet vanzelfsprekend voor iedereen en de voorwaarden voor een participatiemaatschappij ontstaan niet vanzelf. Mensen moeten het *kunnen* doen en mensen moeten mee *willen* doen.

#### Mee kunnen doen

Mensen richten hun leven zelf in. Ieder individu maakt regelmatig een soort SWOT-analyse en stelt een plan op ter verbetering van de eigen leefsituatie. In het boek 'levensloopbeleid' van dr. P.P.J. Houben emeritus hoogleraar sociale gerontologie aan de VU in Amsterdam staat beschreven hoe dit proces werkt en te vangen is in een model. Houben heeft dit model de levensloopbenadering genoemd. Het proces van levensplanning heeft drie elementen die de elementen van de levensloopbenadering vormen.



#### 1. Balans op levensdomeinen<sup>1</sup>

Het welbevinden van mensen is niet gebonden aan één levensdomein, maar aan een aantal. Er zijn vijf domeinen die de hoofdpijlers vormen van het welbevinden:

- lichaam en geest (gezondheid)
- sociale relaties
- materiele zekerheid
- arbeid en presteren (erkenning)
- zingeving (inspiratie)

---

<sup>1</sup> Petzhold 1994 zie Levensloopbeleid blz. 109

Mensen ervaren welzijn en kwaliteit van leven als er een *balans* is op de vijf levensdomeinen. *Onbalans* kan optreden bij een wijziging in één van de domeinen, bijvoorbeeld het ouder worden. Mensen proberen de onbalans te herstellen, vooral door *compensatie* te zoeken op domeinen waar 'winst' is te behalen. Dit proces verloopt optimaal indien men over voldoende stuurkracht beschikt en als de leefomgeving voldoende inspiratie en uitdaging biedt.

## 2. Stuurkracht

Stuurkracht is het vermogen om de onbalans te herstellen.

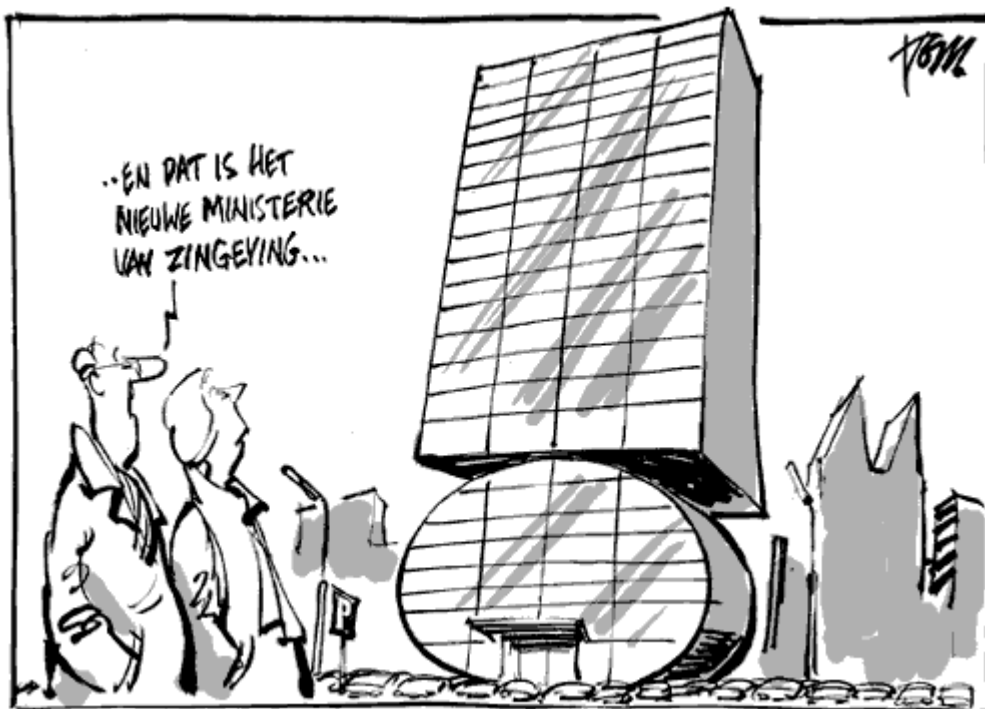
Stuurkracht<sup>2</sup> bestaat uit vaardigheden die mensen in staat stellen hun leven te analyseren en bij te sturen. Dat zijn ten eerste de cognitieve vaardigheden, maar die nemen af naarmate de leeftijd vordert. Daarnaast beschikken mensen ook over 'software' vaardigheden, zoals levenswijsheid en het vermogen om te kunnen gaan met emoties en complexe situaties.

## 3. Inspirerende omgeving

Juist een inspirerende omgeving is belangrijk omdat een dergelijke omgeving input geeft aan zeker drie levensdomeinen te weten zingeving, sociale relaties en presteren en eigenlijk dan ook op gezondheid. Want er is sprake van een wisselwerking.

Het principe van de (on)balans, het compensatieprincipe tussen de domeinen, de stuurkracht en de aspecten van de leefomgeving vormen één samenhangend geheel.

De sleutel tot het behouden en bevorderen van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van (potentieel) kwetsbare burgers ligt in de dynamiek van deze samenhangende cyclus.



### Mee willen doen

Het is niet klaar als mensen mee kunnen doen, mensen moeten ook mee willen doen. Daarvoor moet het 'gewoon' een beetje leuk zijn op Goeree-Overflakkee. Hier heb je sociale energie voor nodig. Wat is sociale energie:

---

<sup>2</sup> Baltés (1990, 1997) heeft met een aantal Berlijnse onderzoekers deze stuurvaardigheden in beeld gebracht. Zie het boek *Levensloopbeleid*, blz. 95.

Sociale energie is betrokkenheid van burgers op de omgeving, die daardoor de wil en het enthousiasme hebben om iets met elkaar te ondernemen en bewerkstellingen. Het is de intrinsieke motivatie van een burger om zich in te zetten voor sociale samenhang.

Deze sociale energie is belangrijk omdat het de participatie van burgers bevordert, van kwetsbare en van niet kwetsbare burgers. Bovendien levert sociale energie een belangrijke bijdrage aan een inspirerende omgeving.

Voor het genereren van sociale energie is nodig dat:

- Mensen elkaar kennen en ontmoeten

Mensen varen wel bij een netwerk van mensen om zich heen. Hoewel er tegenwoordig via internet grote afstanden kunnen zijn tussen mensen die contact met elkaar hebben zijn ook de persoonlijke contacten dichtbij van belang.

- Mensen iets gemeenschappelijks hebben

Het is van belang dat er voldoende is waardoor mensen iets gemeenschappelijks kunnen hebben, voor de één is dat de liefde voor voetbal voor de ander is dat de liefde voor duiven en weer een ander vindt iets gemeenschappelijks in Jazz, of in het maken van schilderijen.

- Mensen trots zijn op iets in de omgeving

Cultuur, in de zin van het geheel van voortbrengselen van een gemeenschap, is een goed vehikel om de trots te voeden. Want om ergens trots op te kunnen zijn moet je het kennen. En dat is wat culturele activiteiten doen

### **Samengevat**

Onze activiteiten en diensten richten zich om mee te *kunnen* doen door:

- het faciliteren van sociale netwerken
- handvatten te bieden voor inspiratie, zelfredzaamheid en ontplooiing
- ondersteuning te bieden bij het voeren van de regie over het eigen leven

Om mee te willen doen richten wij ons op:

- het faciliteren van de ontmoeting
- het organiseren of faciliteren van sociaal culturele activiteiten om het gemeenschappelijke en de trots aan te wakkeren, de sociale samenhang.



## Onze medewerkers

Onze organisatie is blij met de trend die 'Welzijn nieuwe stijl' ondersteunt. Voor onze medewerkers zijn de bakens die nu zijn geformuleerd in Welzijn nieuwe stijl een logische werkhouding.

- Onze medewerkers weten dat er vaak een vraag achter de vraag is en nemen en krijgen de tijd om deze te inventariseren
- Wij werken met de levensloopbenadering en deze is gebaseerd op de eigen kracht van de burger
- Wij hanteren geen wachtlijsten en ondernemen meteen actie
- Onze medewerkers combineren een persoonlijke band met een professionele werkhouding
- Onze medewerkers zoeken oplossingen eerst in collectief verband en pas later in een individuele aanpak waarbij als eerste het sociale netwerk om de cliënt geïnventariseerd en aangesproken wordt
- Samenwerken, onafhankelijkheid en afstemming zorgen voor een integrale aanpak waarbij wij onze inzet zien als een middel en nooit als doel

## 5.2 Peutereiland

De peuterspeelzaal is er voor alle peuters, ongeacht nationaliteit of religie. Met respect en begrip wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de verschillende culturele, maatschappelijke en godsdienstige achtergronden van de deelnemende kinderen en hun ouders/verzorgers. Elk kind is welkom!

De peuterspeelzaal werkt op ambitieniveau 1: **spelen, ontmoeten, ontwikkelen en signaleren**

Wij hebben de volgende visie op de ontwikkeling van peuters.  
Kinderen hebben 3 basisbehoeften:

- Behoefte aan **relatie**  
Een kind wil graag dat hij geliefd en gewaardeerd wordt door mensen om zich heen.
- Behoefte aan **competentie**  
Een kind wil zichzelf graag competent voelen en heeft hierbij geloof en plezier in eigen kunnen nodig.
- Behoefte aan **autonomie**  
Een kind krijgt een steeds grotere behoefte om zelfstandig taken uit te voeren. Een kind vindt het leuk om zelf dingen te kunnen ondernemen.



Elk kind heeft de drang, om zichzelf te ontwikkelen. Ieder kind ontwikkelt zich op zijn eigen manier in zijn eigen tempo. Een veilige en uitdagende omgeving heeft een stimulerende invloed op de ontwikkeling van de kinderen. Alle verschillende aspecten van de ontwikkeling, sociaal, spraak/taal, creatief, emotioneel, cognitief en motorisch, zijn van belang om op te groeien tot evenwichtige mensen. Doordat de peuter in contact komt met leeftijdgenootjes en volwassenen kan de peuter zich sociaal-emotioneel ontwikkelen. Rekening houden met elkaar, samen spelen, het zijn zaken die kinderen in de peuterspeelzaal leeftijd beginnen te leren. Basisvoorwaarden voor de ontwikkeling van



het kind zijn een veilige omgeving en een prettige sfeer die aansluiten bij de belevingswereld van het kind. Het accent ligt op de vrije ontplooiing en niet op de prestaties. De regels die er zijn worden consequent gehanteerd.

Kernpunten binnen het beleid om deze doelstelling vorm te geven zijn:

- respect hebben voor de eigenheid van ieder kind
- kinderen leren respect te hebben voor elkaar
- kinderen stimuleren tot zelfstandigheid
- oog hebben voor de mogelijkheden van ieder kind
- een positieve houding hebben ten opzichte van het kind
- veiligheid en geborgenheid bieden aan het kind zodat het zich kan ontwikkelen
- duidelijk zijn naar het kind toe.

### 5.3 Jeugd en jongeren

Jongerenwerkers helpen jongeren met het ontwikkelen van vaardigheden die maatschappelijke participatie bevorderen. Dit levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van jongeren en vergroot hun kansen op maatschappelijke participatie.

Het jongerenwerk heeft een belangrijke preventieve taak: het biedt jongeren kansen, het ondersteunt hen bij het verzilveren van die kansen en helpt zo voorkomen dat jongeren afglijden.

Echter het jongerenwerk kan dit niet alleen. Het is binnen de gestelde doelen één van de spelers en werkt samen met ouders, onderwijs, gemeente en instellingen die betrokken zijn bij jongeren. Het jongerenwerk is zeer laagdrempelig, daardoor is het in staat om veel jongeren te bereiken, met kennis van hun leef- én de belevingswereld.

#### Afbakening

Het jongerenwerk biedt jongeren, buiten de tijd dat ze werken of op school zitten, begeleiding uitgevoerd door en onder leiding van agogisch geschoolde beroepskrachten. Dat doet zij met jongeren die naar een accommodatie komen, met jongeren die actief op straat worden opgezocht én met jongeren die via ketenpartners worden ingebracht. Het jongerenwerk richt zich op groepen, maar heeft ook de mogelijkheid om individuele aandacht en ondersteuning te geven. Het jongerenwerk stimuleert maatschappelijke participatie van jongeren.



#### Principes

Het jongerenwerk wordt vormgegeven vanuit een aantal principes:

- Het erkent het recht dat jongeren hebben op het gebruik van de openbare ruimte.
- Het steunt en stimuleert jongeren in het dragen van eigen verantwoordelijkheid en stimuleert jongeren tot een actieve bijdrage aan hun eigen leefomgeving.
- Het steunt jongeren bij het verkrijgen en benutten van kansen op maatschappelijke participatie.
- Het heeft een sterk pedagogische functie (jongeren ondersteunen bij hun weg naar volwassenheid, opvoeden, normeren, grenzen stellen).
- De jongerenwerker gaat vanuit zijn deskundigheid, visie en opdracht de dialoog aan met jongeren.
- Het organiseert algemene activiteiten en activiteiten met een vormend karakter.
- Het doet het niet alleen, maar werkt intensief samen met partners en voorzieningen die te maken hebben met de jongeren.
- Indien jongeren ernstige problemen hebben worden zij vanuit het jongerenwerk doorverwezen en geleid naar ketenpartners.

## **Kerntaken van het jongerenwerk**

### **1. Contact leggen en onderhouden**

Het jongerenwerk heeft contact met jongeren in hun vrije tijd. Het jongerenwerk zoekt ze actief op, of jongeren komen naar een activiteit of inloop.

Het jongerenwerk bouwt een werkrelatie op en activeert en ondersteunt jongeren in hun ontwikkeling.

### **2. Informatie verzamelen en signaleren**

Het jongerenwerk heeft binnen accommodaties en op straat contact met jongeren. Zij heeft inzicht in vragen, problemen van en belemmeringen voor de ontwikkeling van jongeren. Zij zoekt, samen met de jongeren naar mogelijke oplossingen voor belemmeringen.

Deze informatie deelt het jongerenwerk actief met netwerkpartners.

### **3. Programma's en activiteiten bedenken, voorbereiden en uitvoeren**

De inzet van programma's en activiteiten zijn een middel om het doel, jongeren kansen bieden op maatschappelijke participatie, te bereiken. Programma's en activiteiten kunnen gericht zijn op ontmoeting (recreatief en creatief), maar kunnen ook een meer educatief doel dienen (vorming). Programma's en activiteiten kunnen zich afspelen in de accommodatie of daarbuiten. Doorgaans zal het jongerenwerk inzetten op beide vormen. De keuze hangt nauw samen met het type opdracht, de doelgroep waarop het jongerenwerk zich richt en de beschikbaarheid van accommodaties.

### **4. Vorming en opvoeding**

Maatschappelijke participatie vraagt veiligheid, een stimulerende omgeving én acceptabel gedrag.

Het jongerenwerk zet in op deze aspecten. Het jongerenwerk levert een bijdrage bij het aanleren van sociale vaardigheden, omgangsvormen, agressiebeheersing en samenwerkingsvormen.

Het jongerenwerk draagt ertoe bij dat jongeren een positief zelfbeeld ontwikkelen als basis voor hun identiteitsontwikkeling en maatschappelijke participatie.

### **5. Praktische dienstverlening en voorlichting**

Het jongerenwerk geeft jongeren voorlichting op het gebied van onderwijs, werk en overige terreinen van maatschappelijke participatie.

Het jongerenwerk ondersteunt en adviseert jongeren bij het vinden (behouden) van werk en onderwijs.

Het jongerenwerk begeleidt en stimuleert jongeren in hun contact met gemeentelijke en andere instellingen.

### **6. Doorverwijzing**

Jongeren die problemen of vragen hebben die het werkterrein van het jongerenwerk te boven gaan, worden gestimuleerd, ondersteund en begeleid naar instellingen die op deze terreinen wel een aanbod hebben.

### **7. Participatie in netwerken en samenwerking met partners**

Het jongerenwerk kan het niet alleen en doet het niet alleen. Daarom ontwikkelt het jongerenwerk sociale netwerken in de dorpen en buurten en neemt zij deel aan professionele netwerken.

Het jongerenwerk werkt ook samen met de ouders opdat betrokkenheid op activiteiten vergroot wordt.

Ook biedt dit de mogelijkheid tot praktische ondersteuning (of doorverwijzing) bij de opvoeding.