

# Beleidsplan Stichting Jongerenet 2021-2023

## Projectplan 2021-2022

---



## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Visie en Missie als uitgangspunt.....	3
3. Besturingsfilosofie .....	4
4. De markt en de stichting.....	7
5. De visie achter onze activiteiten .....	8
6. Projectplan 2021-2022.....	13

## **1. Inleiding**

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting Jongerenet. Het beleidsplan is gemaakt voor de gemeente, de medewerkers en de Raad van Toezicht ( Platform) 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 2021-2023. 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 Deventer voornamelijk afkomstig uit Eritrea.

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 iedereen, ouders, 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 ontplooien, 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 een locatie en op verschillende tijdstippen met verschillende leeftijden. 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 sprake van regelmatig werkoverleg en van periodieke functioneringsgesprekken. De frequentie wordt, in overleg met het bestuur, 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, ziekten, 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 mond op mond reclame, flyers, persberichten, social media, 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.

## **Mandatering**

- De gemachtigde directeur/ leidinggevende is gemandateerd door het bestuur conform de statuten en de goedgekeurde begroting.
- Afsluiten van contracten en abonnementen andere terugkomende verplichtingen: de gemachtigde directeur/leidinggevende
- Opdracht onderhoud en investeringen: de directeur/leidinggevende
- Dagelijkse inkopen: de gemachtigde directeur/leidinggevende
- Al het overige: de gemachtigde directeur / leidinggevende

## **Organisatiestructuur**

De stichting legt de verantwoordelijkheid laag in de organisatie. 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 leidinggevend wordt de aansturing van de dagelijkse werkzaamheden bedoeld.

De rol van de Directeur/ leidinggevende bestaat op hoofdlijnen uit een aantal onderdelen.

Hij/zij is 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 ( platform ) controleert de bestuurders/ directeur/ leidinggevende en heeft tevens de rol van klankbord en adviseur. 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/leidinggevende wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht. Hierbij volgen zij de adviesregeling voor directiefuncties voor de cao welzijn uit 2020.

### **Vrijwilligers en stagiaires**

In beide gevallen gaat het om vrijwilligerswerk en wordt er geen beloning voor de verrichte werkzaamheden uitbetaald door Jongerenet mits er een subsidie voor worden verstrekt.

### **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**

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 Deventer voert de stichting haar werkzaamheden uit.

Een aantal specifieke kenmerken van dit gebied zijn:

- bevolkt met 99.957 inwoners, verspreid over 5 wijken ( 27.12.2020)

We sluiten omliggende gemeenten niet uit die behoren tot de drie stedendriehoek ( Deventer, Zutphen, Apeldoorn ). Wij willen graag op de schaal van Deventer bieden wat bij deze schaal past en bij onze mogelijkheden behoort.

Concrete aandachtspunten zijn:

- Investeren in netwerkvorming en netwerkinzet bij kwetsbare burgers
- Participatie aan bewegingsaanbod vergroten
- Het bereiken van mensen die in een sociaal isolement terecht gekomen zijn of dreigen te geraken.
- Taal achterstand

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.

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 Participatiewet, 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**

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. Dit is echter voor onze doelgroep een onmogelijke taak aangezien haar afkomstigheid, cultuur en de enorme verschillen. 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.



<p><b>Sterktes</b></p> <p>Waar zijn we goed in? Wat loopt goed?</p>	<p><b>Zwaktes</b></p> <p>Waar zijn we niet goed in? Wat werkt niet? Wat kan er beter? Waar zitten onze zwakke plekken als team?</p>
<p><b>Kansen</b></p> <p>Welke kansen zien wij door de externe ontwikkelingen?</p>	<p><b>Bedreigingen</b></p> <p>Welke bedreigingen zien we voor ons in de ontwikkelingen in de markt/politiek?</p> <p>Zijn er wijzigingen in onze omgeving die, als we niets doen, kunnen leiden tot een serieuze bedreiging voor ons.</p>

### Balans op levensdomeinen

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

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

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.

### Stuurkracht

Stuurkracht is het vermogen om de onbalans te herstellen. Stuurkracht 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.

### 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:

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 muziek, of in het maken van handwerkjes.

- 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 medewerker
- 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

## **Speciale doelgroep jeugd en jongeren**

Wij 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. Ons werk 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 dit kunnen we 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. Wij werken zeer laagdrempelig, daardoor zijn we in staat om veel jongeren te bereiken, met kennis van hun leef- én de belevingswereld.

### **Afbakening**

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

Principes De JongerenNet wordt vormgegeven vanuit een aantal principes:

- Het aanleren van de (sociale) basisvaardigheden die ontbreken.
- De kennis van Nederlandse normen en waarden.
- Het omgaan met cultuurverschillen.
- 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).
- JongerenNet 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 JongerenNet**

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

JongerenNet heeft contact met jongeren in hun vrije tijd. Het JongerenNet zoekt ze actief op, of jongeren komen naar een activiteit of inloop. Het JongerenNet bouwt een werkrelatie op en activeert en ondersteunt jongeren in hun ontwikkeling.

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

JongerenNet 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 de JongerenNet 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 de jongeren net inzetten op beide vormen. De keuze hangt nauw samen met het type opdracht, de doelgroep waarop de jongeren net zich richt en de beschikbaarheid van accommodaties.

#### 4. Vorming en opvoeding

Maatschappelijke participatie vraagt veiligheid, een stimulerende omgeving én acceptabel gedrag. De Jongeren net zet in op deze aspecten. Jongeren net levert een bijdrage bij het aanleren van sociale vaardigheden, omgangsvormen, agressiebeheersing en samenwerkingsvormen. Jongeren net draagt ertoe bij dat jongeren een positief zelfbeeld ontwikkelen als basis voor hun identiteitsontwikkeling en maatschappelijke participatie.

#### 5. Praktische dienstverlening en voorlichting

Jongeren net geeft jongeren voorlichting op het gebied van onderwijs, werk en overige terreinen van maatschappelijke participatie. Jongeren net ondersteunt en adviseert jongeren bij het vinden (behouden) van werk en onderwijs. Jongeren net begeleidt en stimuleert jongeren in hun contact met gemeentelijke en andere instellingen.

#### 6. Doorverwijzing

Jongeren die problemen of vragen hebben die het werkterrein van Jongeren net 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

Jongeren net kan het niet alleen en doet het niet alleen. Daarom ontwikkelt Jongeren net sociale netwerken in de dorpen en buurten en neemt zij deel aan professionele netwerken. Jongeren net werkt ook samen met de ouders of andere familie leden opdat betrokkenheid op activiteiten vergroot wordt. Ook biedt dit de mogelijkheid tot praktische ondersteuning (of doorverwijzing) bij de opvoeding.

# Meerjarig projectplan Stichting Jongerenet 2021/2022

Net als in 2019 en 2020 willen we onze aandacht richten op de doelgroep Eritrese statushouders, daarnaast wordt niemand uitgesloten. Dat betekent, dat mede - Deventenaren van welke afkomst dan ook, welkom zijn in ons midden. Dit is bevorderlijk voor de participatie van de Eritreeërs en anders om ook.

In onze rapportage van juli 2020 hebben wij een aantal signalen uitgesproken en in rapportage van oktober 2019 ook de wensen voor 2020/2021. Een aantal van deze wensen en signalen zullen meegenomen worden in dit projectplan. Wij spreken in dit stuk niet alleen namens het bestuur en al onze medewerkers maar ook namens de doelgroep. Het aantal mensen van onze doelgroep stijgt mede door de gezinsherenigingen die plaats hebben gevonden of plaats gaan vinden. Dat maakt dat het aantal deelnemers, de te besteden tijd en de behoefte aan ondersteuning steeds groter wordt. Ook bezoeken steeds meer mensen van andere afkomst onze (taal) activiteiten. Op dit moment gaat het om een stijging van 50 deelnemers.

Onze wensen voor de toekomst:

- Focus hebben en houden op de gestelde doelen en de doelen van de deelnemers en niet alleen focus hebben en blijven houden op het binnen halen van geld. Hier gaat veel tijd inzitten die wij graag op een andere manier ingezet zien worden. Ook zou het goed zijn voor de deelnemers en onze organisatie als er enige financiële zekerheid voor minimaal drie jaar gegarandeerd kan worden door de subsidie verleners. Dit bevordert de kwantiteit en kwaliteit van het aanbod, de begeleiding daarvan en garandeert ook dat er doelen kunnen worden behaald.
- De huisvestingsituatie van de stichting is onduidelijk en dit brengt veel onzekerheid met zich mee. Wij hebben ruimte en passende aanbod aan activiteiten nodig om deze moeilijk te bereiken doelgroep in beeld te hebben en houden.
- Door de coronacrisis kunnen we alleen een bepaalde aantal deelnemers in lokalen ontvangen. Er is nog voldoende ruimte in het gebouw dat benut kan worden. Ook al hebben al aanvraag gedaan voor extra ruimte wordt dit niet altijd
- De deuren open kunnen houden ook voor belangstellenden van andere afkomst.
- Meer volledige trajecten aan bieden aan jongeren ook die van andere afkomst. In onze rapportage is de enorme stijging aan jongeren te zien. Dit komt door de gezinsherenigingen maar ook door dat jongeren de achttienjarige leeftijd hebben bereikt.
- Jongeren onder de achttien jaar kunnen ondersteunen ( gezinsbegeleiding) waarbij wij de situatie onderzoeken, stabiliseren en verbeteren. Dit jaar willen we alle behoefte van de gezinnen en jongeren in kaart brengen om in 2022 te kunnen starten met gezinsbegeleiding. Hiermee kunnen veel maatschappelijke kosten worden bespaard ( Wmo en jeugdzorg )
- Extra aandacht voor vrouwen boven 25 jaar en meisjes in de leeftijdscategorie tussen 12-18 jaar.  
Tijdens de coronacrisis heeft de hele samenleving meegemaakt wat het is om in lockdown te leven. Voor even. Stichting Jongerenet kent talloze vrouwen die in permanente lockdown leven, die opgesloten zitten in huis en geen kant op kunnen. De situatie van deze vrouwen noemen we gedwongen isolement, en deze vrouwen worden 'verborgen vrouwen' genoemd.
- Huisvestingsituatie rondom de jongeren verbeteren. Nog steeds zijn wij wekelijks vele uren bezig ( vaak tevergeefs ) met het zoeken naar betaalbare huisvesting voor jongeren die gebukt gaan onder hun slechte of te dure huisvesting. Er is meer aanbod nodig of een andere vorm van huisvesting voor deze jongeren. Denk hierbij aan een woning waar drie jongeren

kunnen wonen. Dit is in het verleden gelukt bij jongeren. Ook zijn er jongeren die binnenkort klaar zijn met studie en moeten de studentenkamers van Duwo verlaten. Wij verwachten dat deze situatie eind van dit jaar en in de loop van volgend jaar veel schrijnende situaties ontstaan.

- Wet inburgering, er is een conceptvoorstel van de aangeboden werkzaamheden van Stichting Jongerenet al opgestuurd naar de beleidsmedewerker in het kader van de nieuwe Wet Inburgering ingaande 01-01-2022 plus idem voor werkzaamheden in de ondersteuning huidige inburgeraars die onder het regime van de oude wet blijven vallen. Dit stukje is niet opgenomen in de begroting en wordt verder besproken en aangeboden aan de gemeente Deventer. Naar onze mening doet stichting Jongerenet precies wat er verwacht wordt van de nieuwe Wet Inburgering al sinds juli 2018. In 2021 start er een pilot voor de gemeente Deventer. ( voor meer info zie eindrapportage 2020). Nieuwkomers zijn bij ons al in vroeg stadium in beeld omdat we voortgang van gezinsherenigingen nauwlettend volgen maar ook contact hebben met nieuwkomers in het AZC Schalkhaar.

Op 10.12.2020 kreeg Jongerenet een groen licht van de gemeente om het voorstel voor de pilot Z-route uit te voeren. De gemeente geeft aan dit een goede manier is om inzichtelijk te krijgen wat wel en niet kan werken bij deze doelgroep. In de loop van 2021 hebben wij contact voor een tussenevaluatie, hiervoor is Michiel Huijgen en Esther Lagendijk onze aanspreekpunt. De gemeente geeft aan graag mee te leren over deze doelgroep!

Over 2021 kan de gemeente verder nog geen toezeggingen doen, de Z-route moet nog vormgegeven worden en hierin moeten nog (beleids-)keuzes gemaakt worden. De leerpunten uit de pilot kunnen hierin natuurlijk worden meegenomen. Jongerenet gaat alles aan doen om een rol hierin te kunnen spelen.

Wij bieden een pilot voor in eerste instantie een half jaar (vanaf februari tot en met juli/augustus 2021) met daarin 5 deelnemers die al een ontheffing van hun inburgeringsplicht hebben verkregen van DUO, bestaande uit 12 uur activiteiten per week, verdeeld over 6 uur cursus in de ochtenden, en 6 uur participatie en activiteiten in de ochtend/middag.

Er is sprake van een thematische aanpak : cursusonderwijs in de groep over een bepaald onderwerp( *methode Taal-doen?*) met daarop volgend passende activiteiten zoals aanleren digitale vaardigheden, financiën, sportieve activiteiten, bezoek bibliotheek, bezoek eigen wijk, ( gekoppeld met info over afval ophalen, verkeer ) werkplekken en scholen met als doel arbeidsoriëntatie en arbeidstoeleiding ( eventueel doen van vrijwilligerswerk, stage) etc. Op deze manier wordt het klassikaal (taal)onderwijs gekoppeld aan de praktijk van het dagelijks leven.

De deelnemers ontvangen een uitnodigingsbrief in het Tigrynia, met daarin uitleg over het intakegesprek en duur en inhoud van het traject ( *verplichte element*).

Hoe brengen wij het verplichte element, zoals dat straks vanuit het Persoonlijk Plan inburgering en Participatie gaat gelden, in bij de Pilot? Dat zou op twee manieren kunnen:

- Ondertekenen intentieverklaring

Tijdens het intake gesprek worden de nulmeting voor de monitor ingevuld en wordt de zelfredzaamheidsmatrix gevolgd en ingevuld.

Er wordt maandelijks een voorgangsgesprek ingepland, om de vooruitgang te meten en om de motivatie op peil te houden. De zelfredzaamheidsmatrix wordt aan het eind van het traject opnieuw ingevuld ( *dit kan extra wanneer het traject op de helft is*).

De deelnemers houden zelf een portfolio bij.

Degenen die aan de pilot gaan deelnemen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen, waarvan de belangrijkste is dat zij ontheven zijn van de inburgeringsplicht op basis van aantoonbaar geleverde inspanningen. De deelnemers aan de pilot verschillen daarin van de toekomstige doelgroep Z-route: de toekomstige doelgroep wordt beoordeeld op basis van hun verwachte leerbaarheid voorafgaand aan het inburgeringstraject. De deelnemers aan deze pilot hebben dus een voorsprong. Zij hebben immers al uren taalonderwijs genoten in het reguliere inburgeringstraject. Dit zal niet gelden voor de toekomstige deelnemers Z-route.

### Monitoringskader Nulmeting

Naam		
Geboortjaar		
Geslacht		
Land van herkomst		
Datum aankomst Nederland		
Doelgroep		
Datum statusverlening		
Gezinssamenstelling		
Inschatting opleidingsniveau land van herkomst		
Aantal jaren onderwijs in land van herkomst		
Werkervaring in land van herkomst		
Deelname vrijwillig of verplicht		
Spreekvaardigheid A0 Pre-A1 A1 A1+ A2		
Gespreksvaardigheid ( interactie)		
Luistervaardigheid		
Schrijfvaardigheid		
Leesvaardigheid		
Onderwerpen uit ZRM : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiën</li> <li>- Maatschappelijke participatie</li> <li>- Opleiding en werk</li> <li>- Geestelijke gezondheid</li> <li>- Lichamelijke gezondheid</li> <li>- Digitale vaardigheden</li> <li>- Sociaal netwerk</li> <li>- Scholing kinderen</li> <li>- Gezondheidszorg</li> <li>- Openbaar vervoer</li> <li>- Huisvesting</li> <li>- Persoonlijke leerdoelen</li> </ul>		

### Doelstellingen

- Doelgroep (Eritrese) inwoners met taalachterstand bereiken, motiveren en stimuleren om te leren.
- Taalverhoging
- Taalstimulering
- Werkgerelateerde leertrajecten ( vaktaal ) uitbreiden

- Het aantal begeleidingstrajecten van jongeren ophogen
- 2021 Begeleidingstrajecten aan gezinnen voorbereiden en de behoefte in kaart brengen
- 2022 Begeleidingstrajecten aan gezinnen aanbieden
- Inschakelen van passende en gerichtere zorg waar nodig
- Betere samenwerking v.w.b. Vluchtelingenwerk
- Het vergroten van (basis)vaardigheden gericht op het bevorderen van taal, gezondheid, maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid van alle deelnemers.

Op welke manier, door welk aanbod en met welke inspanning wij onze doelstelling willen bereiken is ook terug te vinden in de rapportage van juli 2020. De stijgende opkomst van deelnemers ( ook van andere afkomst ) laat zien, dat ons aanbod voorziet in de behoefte. Zelfs in de coronacrisis hebben we laten zien hoe creatief JongerenNet is. We hebben contact weten te houden met onze doelgroep, belangrijke informatie weten te overbrengen in samenwerking met GGD om schrijnende situatie te voorkomen. Ook de begeleiding en de taal activiteiten gingen gewoon door weliswaar in een aangepaste vorm.

Met een verbetering van de taalbeheersing, het vergroten van de zelfredzaamheid op verschillende leefgebieden, het snel inschakelen van passende en gerichtere zorg waar nodig, het aanbod aan vrijetijdsbesteding kunnen veel problemen voorkomen worden en maatschappelijke gelden bespaard blijven. Te denken is aan:

- Slechte gezondheidssituatie, omdat gerichtere zorg op tijd ingeschakeld kan worden en problemen minder snel worden ervaren.
- Gezonde levensstijl in combinatie met actieve houding zorgt voor betere gezondheidssituatie.
- Kans op verslaving door overmatig alcohol gebruik en/of gokverslaving.
- Financiële problemen omdat de kennis over budgettering en (de werking van) Nederlandse instanties gericht op de sociale kaart van de gemeente Deventer vergroot wordt en de schrijf-, spreek-, luister- en digitale vaardigheden verbeterd worden.
- Sociaal isolement, mensen worden zelfredzamer, sociaal actiever en voelen zich gelukkiger. Een gezond en gelukkig mens participeert en integreert sneller en levert een grotere bijdrage aan onze maatschappij.
- Onderontwikkeling, betere taalbeheersing, beheersing van studievaardigheden en het aanleren van discipline door passende ondersteuning voorkomt schooluitval, onderontwikkeling en zorgt dat mensen kunnen doorstromen naar andere vormen van onderwijs en blijven zich ontwikkelen waardoor de kans op een betere plek in onze samenleving, een betere economische situatie en arbeidsmarktpositie wordt vergroot.
- Overlast in de stad of wijk door hangjongeren.
- In aanraking komen met illegale praktijken.
- Het beroep doen op maatschappelijke gelden.

### **Uitgangspunten van ons aanbod**

- Beheersing van sociale basisvaardigheden, (vak) taal, rekenen evenals digitale vaardigheden zijn onmisbaar om mee te kunnen doen in onze samenleving.
- Kennis over de werking van Nederlandse instanties, sociale kaart van Deventer, het vergroten van budgetvaardigheden zorgen voor een betere financiële situatie.
- Voorkomen schuldenproblematiek.
- Verbinding tussen formeel en non-formeel leren.
- Gericht op de (Eritrese) inwoners van de gemeente Deventer die een leer- of ondersteuningsvraag hebben.



- Risico's op taalachterstand, onderontwikkeling, financiële- en gezondheidsproblemen en sociaal isolement signaleren, doorbreken en tegengaan.
- Diverse ondersteuning in de vorm van activiteiten, workshops en persoonlijke begeleiding in een laagdrempelige en vertrouwde omgeving en zo veel mogelijk dicht bij huis.
- Vergroten van sociaal netwerk.
- Relatie tussen deelnemer en begeleider is cruciaal.
- Inzetten op het behalen van het inburgeringsdiploma, mbo niveau 1 en 2 diploma.
- Werkervaring opdoen ( stage, bijbaantje ).

### **Samenwerken**

Één van de belangrijkste functies van JongerenNet is het verwijzen van de deelnemers wanneer nodig naar

( hulpverlenende ) instanties en/of organisaties in Deventer waarbij wij informatie delen (met toestemming van de deelnemer). Daarbij is onze kennis en ervaring van de doelgroep of individu van groot belang. Duidelijk is geworden dat de communicatie, het nakomen van afspraken soepeler verloopt als JN hierbij betrokken wordt. Er wordt een steeds groter beroep gedaan op JN door plaatselijke organisaties maar ook op regionaal en landelijk niveau.

De organisaties waar wij mee samenwerken en waar samenwerkingsafspraken mee zijn gemaakt:

- Deventer Werk talent
- Jongerenloket
- Vluchtelingenwerk
- Rechtop
- Rastergroep
- Stichting Leergeld
- Bijzonder zorgteam
- Sociale teams / gezinscoach
- Scholen Aventus en Deltion en Landstede Zwolle
- Sportverenigingen
- Werkgevers
- Woningbouw corporaties
- Stichting Present en Humanitas
- Kinderhulp

### **Inzet personeel**

Twee betaalde krachten ondersteund door 8 stagiaires bij de begeleidingstrajecten, leertrajecten en participatie activiteiten. Twee NT2 docenten op vrijwillige basis ondersteund door zes gecertificeerde vrijwilligers die de activiteiten m.b.t. taalstimulering, taalverhoging, werk gerelateerde leertrajecten en participatieactiviteiten ondersteunen. De gemiddelde inzetbaarheid van een vrijwilliger is minimaal zes uur per week. Er is een administratieve medewerker en een jurist op vrijwillige basis beschikbaar voor minimaal 6 uur per week. Jongerenet werkt constant aan versterken van de draagkracht van de organisatie en de continuïteit om het aanbod te garanderen.

### **Het bestuur**

De drie bestuursleden zijn verantwoordelijk voor het besturen van de stichting. Één is gemiddeld vier uur per week aanwezig/beschikbaar als eindverantwoordelijke in geval van ziekte of vakantie.

### **5. Wensen voor de toekomst**

Voor de toekomst willen wij ook onze wensen uitspreken richting de subsidieverleners en samenwerkingspartners. Wij spreken niet alleen namens het bestuur en al onze medewerkers maar ook namens de doelgroep.

- Focus hebben en houden op de gestelde doelen en de doelen van de deelnemers en niet alleen focus hebben en blijven houden op het binnen halen van gelden. Hier gaat onnodig veel tijd in zitten die wij graag op een andere manier ingezet zien worden. Ook zou het goed zijn voor de deelnemers en onze organisatie als er enige financiële zekerheid voor minimaal twee jaar gegarandeerd kan worden door de subsidieverleners. Dit bevordert de kwantiteit en kwaliteit van het aanbod en de begeleiding daarvan en garandeert ook, dat er doelen kunnen worden behaald.
- De huisvestings situatie van de stichting is zeer onzeker en dit jaar ook heel erg spannend. Wij hebben ruimte en passend aanbod aan activiteiten nodig om deze moeilijk te bereiken doelgroep in beeld te hebben en houden.
- De deuren open kunnen houden ook voor belangstellenden van andere komaf. Op dit moment zijn er 52 deelnemers van andere afkomst die deelnemen aan onze activiteiten.
- De tijd en de gespreksmomenten voor het verantwoorden van ons plan verminderen. Een gezamenlijke halfjaar rapportage richting alle subsidieverstrekkers moet in onze ogen meer dan voldoende zijn.
- Activiteiten voor meisjes onder 18 jaar.
- Meer volledige trajecten aanbieden aan jongeren, ook die van andere komaf.
- Jongeren onder de 18 jaar kunnen ondersteunen (gezinsbegeleiding) waarbij wij eerst onderzoeken en stabiliseren.

- Praktijkonderwijs volwassenen en de moeilijk leerbare jongeren Het zou geweldig zijn als deze mensen een certificaat kunnen behalen waardoor zij meer kans maken op de arbeidsmarkt.
- Netwerk van Jongerenet vergroten en onderhouden
- Betere samenwerking met Vluchtelingenwerk Deventer vooral op het gebied van maatschappelijke begeleiding. Wij zijn van mening dat wij elkaar beter kunnen versterken in plaats van elkaar zien als concurrent.
- Betere huisvesting voor de jongeren. Nog steeds zijn wij wekelijks vele uren bezig (vaak tevergeefs) met het zoeken naar betaalbare huisvesting voor jongeren die gebukt gaan onder hun slechte en te dure huisvesting. Er is meer aanbod nodig of een andere vorm van huisvesting. Denk hierbij aan een woning waar drie jongeren kunnen gaan wonen. Ook dit is in het verleden gelukt.

## 6. Conclusie en nawoord

Wij komen tot de conclusie dat wij veel werk hebben geleverd in het afgelopen jaar met dank aan vooral de vrijwillige inzet van de mensen die betrokken zijn bij de stichting maar ook met dank aan de subsidieverstrekkers die dit mogelijk hebben gemaakt.

Door het opnieuw behalen van het HKZ-certificaat heeft Jongerenet structuur gekregen en het laat zien dat JN serieus bezig is met de gelden die het ontvangt. Dit geeft de organisatie ook een professionele uitstraling die van grote waarde kan zijn voor de toekomst.

Door het creëren van een stabiel team dat bestaat uit (gecertificeerde, geschoolde) medewerkers die met hart en ziel bij ons werken, is de structuur nog meer versterkt evenals de draagkracht die van ons verwacht wordt en waar twijfels over zijn geweest.

Het is van belang dat er meer zekerheid komt om de gestelde doelen daadwerkelijk te behalen. Onze doelgroep bestaat uit zeer langzame lerenden die ook op andere leefgebieden problemen ervaren. Met andere woorden: een langdurig traject. Wij zijn van mening dat zowel de maatschappelijke als arbeidsparticipatie en het vergroten van de zelfredzaamheid gepaard gaan met taalbeheersing en het vergroten van referentiekaders. Wordt hier geen aandacht aan besteed dan nemen mensen weinig of geen moeite om in contact met anderen te komen.

Om segregatie te voorkomen doen wij veel moeite om de uitstroom te garanderen. Dit laten wij ook in deze rapportage zien. Zie uitstroom deelnemers naar een mbo-opleiding, een sportclub of vereniging maar ook werk of stage. Ook de instroom van deelnemers van andere afkomst laat zien dat er geen sprake is van segregatie van onze doelgroep.

Wij laten zien dat Jongerenet in een grote behoefte voorziet en dat niet alleen binnen haar doelgroep.

Het bestuur van Stichting Jongerenet



