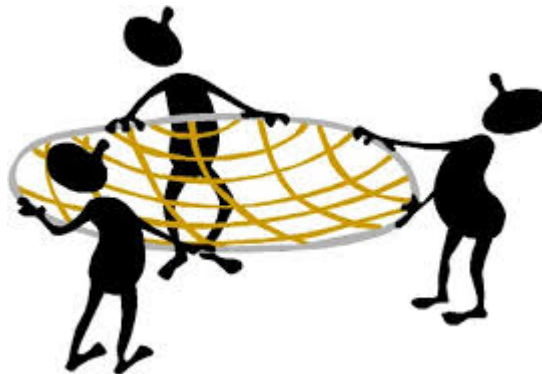


# Jaarverslag 2019 Stichting Jongerenet



## 1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van Stichting Jongerenet. Het jaarverslag is gemaakt om aan te geven wat onze koers is en op welke manier wij gewerkt hebben in onze organisatie in het jaar 2019. In dit jaarverslag wordt voor inhoudelijke informatie doorverwezen naar een link op onze website.

In het beleid treedt ten gevolge van het beleidsplan geen trendbreuk op. Het is een uitwerking van het beleid dat al ingezet is in 2018. Er is gekozen om een beleidsplan te maken voor 2017-2020. Eind 2019 is er een aanvullend verslag gemaakt met concrete doelen voor 2020 en 2021. Dat wil niet zeggen dat er tot 2021 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 2018 was 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 een organisatie geworden, 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 andere organisaties in Deventer 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.

Op 1 juni 2018 heeft de stichting de deuren van het centrum aan de Van Hetenstraat 57 geopend voor iedereen die een ondersteuningsvraag heeft. Inmiddels is het centrum een herkenbare, fysieke plek geworden, die als ontmoetingsruimte voor de Eritrese statushouders fungeert en waar iedereen terecht kan met vragen en problemen. Dit heeft ons, voor zover het in Deventer gehuisveste Eritrese statushouders betreft, een unieke kans geboden om aan de slag te kunnen gaan.

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Eritrees-centrum-in-Deventer/>

Aan het begin van 2019 telde JN 100 Eritrese deelnemers. Het aantal deelnemers is gaandeweg fors gestegen en deze stijging is ook in de begroting 2020/2021 terug te zien. In oktober 2019 telde JN in totaal 143 deelnemers van wie 48 jongeren, 59 volwassenen (van wie 18 andere nationaliteit dan Eritrese) en 17 kinderen van 0-18 jaar. Het aantal deelnemers zal mogelijk stijgen omdat er gezinsherenigingen plaats hebben gevonden of zullen plaatsvinden. De te verwachten stijging zal vermoedelijk tussen de 10-20% per jaar liggen. Zoals in de rapportage aangegeven heeft JN een uitbreiding meegemaakt v.w.b. het aantal deelnemers van andere afkomst. Het is niet de bedoeling dat het aantal deelnemers van andere afkomst fors gaat stijgen in 2020, maar we hebben gemerkt dat het mengen van de taalgroep bevorderlijk is voor de taalontwikkeling van de Eritrese deelnemers en daarom staan we beperkte toename van andere deelnemers aan taalactiviteiten toe.

In 2019 heeft het algemene aanbod meer duidelijkheid en structuur gekregen. De wensen en behoeften van de doelgroep zijn duidelijker geworden en ook de behoefte en wensen van de gemeente Deventer zijn helderder geworden voor het bestuur.

Er zijn activiteiten aangeboden (zie jaarrapportage 2019 op onze site) die tot een direct resultaat en hebben geleid.

### **Visie op klantgerichtheid**

De Eritreers zien hun ontmoetingscentrum vooral als een leerplek waar iedereen zich begrepen en geaccepteerd voelt. Een plek waar de vertrouwensband een grote rol speelt en waar iedereen terecht kan die met de taal bezig wil zijn, kennis en ervaring op wil doen op verschillende thema's, sport en beweging of gewoon plezier en ontspanning wil ervaren. Tevens zijn we een plek waar veel over de Nederlandse cultuur gesproken wordt en de verschillen met eigen cultuur worden besproken om meer balans te krijgen en begrip te kunnen bewerkstelligen.

De klant stond en staat centraal, dat was het belangrijkste uitgangspunt. Bij alle klantcontacten betekende dit dat we altijd, naar redelijkheid en binnen onze eigen grenzen, in het belang van onze klanten gehandeld hebben. We hebben een integrale aanpak gehanteerd. Wanneer wij niet de meest aangewezen partij waren om de klant verder te helpen dan verwezen we door of hebben samenwerking gezocht met andere instanties.

### **De stichting, een mensgerichte organisatie**

Wij beschouwen onze mensen (stagiaires en vrijwilligers) als het meest waardevolle middel om de doelen te bereiken en hebben 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. Daarom hebben we het traject opgestart om de HKZ norm te behalen. De achterliggende gedachten zijn "kwaliteit leveren en uitstralen".

Het samenhangend pakket van hulpmiddelen ondersteunt de individuele medewerkers en versterkt de organisatie als geheel. Kwaliteit, betrokkenheid, innovatie en authenticiteit zijn belangrijke kernbegrippen, maar ook de zorg voor een uitstekende relatie met de lokale organisaties.

### **Samenwerken met andere organisaties**

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

In 2019 is er nauw samengewerkt met 123 Nederlands en Rastergroep Deventer. Verder zijn er de eerste stappen gezet naar samenwerking met gemeente Deventer, Vluchtelingenwerk Deventer, Deventer Werk talent, Sociale wijkteams, bibliotheek en scholen zoals Saxion en ROC Aventus.

**Concrete doelstellingen 2020/2021 v.w.b. Projectplan “Meer kansen voor de Eritrese statushouders in de gemeente Deventer” gesubsidieerd door de gemeente Deventer, Oranjefonds, Kansfonds en Kinderhulp.**

Tot onze hoofddoel als stichting behoort vooral de stabilisatie van de organisatie, het versterken van haar positie in de gemeente Deventer en haar ontwikkeling en grotere professionaliteit. Te denken valt daarbij aan het behouden van het HKZ-certificaat, ontwikkeling/scholing van haar medewerkers (zowel betaalde krachten als vrijwilligers en stagiaires). Het behouden van de draagkracht van JN is van groot belang voor de continuïteit van het aanbod en het behalen van de doelstellingen. JN heeft daarom ook besloten om voor de optie 1 in het begrotingsplan te gaan omdat het de komende periode vooral om stabilisatie gaat en is uitbreiding op dit moment niet wenselijk. Wel denken we in het jaar 2021 aan uitbreiding/aanpassing omdat we graag mee willen gaan met de nieuwe wet inburgering 2021 en zo de positie van JN te versterken. Financiële middelen spelen daarbij een rol. Verder wil JN zich richten op de hieronder genoemde doelen.

**1. Huisvesting.** Een van onze doelen is duidelijkheid verkrijgen over onze huisvesting na 2021. JN zal gesprekken blijven voeren met de gemeente over de mogelijkheden voor een andere maar wel vergelijkbare huisvesting van JN in dezelfde wijk of nabij. Dit is van groot belang om de continuïteit van dit project in de toekomst te kunnen waarborgen.

**2. Uitstroom deelnemers.** Ook in 2020 en 2021 willen we doorgaan met het aanbod dat er is (zie rapportage oktober 2019). Denk hierbij aan:

- sport en vrije tijd: activiteiten met als doel uitstroom naar een specifieke sport of vorm van vrije-tijd activiteiten buiten JN;
- aanbod aan leertrajecten en taalactiviteiten: met als doel deelnemers te stimuleren om te leren, meer kennis op te doen rond thema's die te maken hebben met situaties in de leef- en werkomgeving. Dit maakt doorstroming naar bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, taalstage, participatieactiviteit, verdere educatie/opleiding of werk mogelijk. Verder zullen de leertrajecten naar behoefte worden bijgesteld/uitgebreid.
- Bij uitstroom van de deelnemers blijft JN betrokken om de voortgang te monitoren en eventueel bij terugval actie te kunnen ondernemen. Ook staat JN open voor voorlichting geven bij organisaties, verenigingen enz. om misverstanden te voorkomen en cultuurverschillen te belichten.

**3. Maatschappelijke activiteiten.** Met als doel meedoen in onze maatschappij door bijvoorbeeld deel te nemen aan activiteiten in de wijk of stad. Hieronder valt ook de aanmelding voor het Match en Connect project van stichting Humanitas en Present.

**4. Begeleidingstrajecten jongeren.** Wij zullen jongeren begeleiden/ondersteunen bij stabilisatie, verbeteringen en in de nazorgfase zoals in de rapportage van oktober 2019 aangeven is, om hun uitgangspositie in onze maatschappij te verbeteren.

**5. Samenwerkingsverbanden.** Deze versterken en aangaan met de organisaties die een belangrijke rol kunnen spelen in verdere ontwikkeling en doorstroming van de deelnemer.

**6. Kennisuitwisseling.** In 2020/2021 zullen we de kennisuitwisseling voortzetten en uitbreiden. Te denken is aan de voorgestelde mogelijkheid door Oranjefonds om met stichting Lemat, die veel projecten voor Eritreeërs in Nederland uitvoert, samen te werken. Dat is wellicht een interessante organisatie voor wat betreft kennisuitwisseling.

**7. In november 2020** wordt de mogelijkheid om uit te breiden/aan te passen opnieuw bekeken aan de hand van het aantal deelnemers, de behaalde resultaten en de nieuwe wet inburgering.

**8. In 2021** wordt de mogelijkheid voor het begeleiden van gezinnen met kinderen onder de 18 jaar in overweging genomen. De signalen richting subsidieverstrekkers zijn duidelijk en wij denken dat de gezinnen bij een begeleidingstraject gebaat zouden zijn.

**9. Huisvesting jongeren.** In de komende jaren willen we blijven onderzoeken of er een andere en betere huisvesting mogelijk is dan alleen bij particuliere verhuurders van kamers die te vaak in zeer slechte staat zijn en waar ook nog te hoge huur, borg en administratie kosten in rekening worden gebracht.

### **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.

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Het-aanbod/>

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Leertrajecten/>

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

In 2020 is het 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 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 werkzaam zijn iets komen brengen maar ook iets ontvangen behalve een financiële vergoeding. Daarom heeft de leiding van de stichting daar waar mogelijk was rekening gehouden met de motieven van de medewerkers en die samen met de medewerkers gekanaliseerd in acties ten behoeve van de missie. Op deze manier proberen we de intrinsieke motivatie te stimuleren. Daarnaast zijn er een aantal medewerkers aangemelde voor externe trainingen ten bevordering van de deskundigheid.

Om samenhang in de organisatie te bewerkstelligen is er in elk geval sprake geweest van regelmatig werkoverleg, van periodieke formele functioneringsgesprekken en informele voortgangsgesprekken. De frequentie wordt, in overleg met het bestuur, door de leidinggevende bepaald en vastgelegd en samen met medewerkers ingepland en uitgevoerd.

#### **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 heeft het jaarplan, jaarrekening en inhoudelijk jaarverslag gemaakt en geëvalueerd deze met de RvT.

De RvT heeft een adviserende en controlerende rol en bestaat uit vijf leden, die door de doelgroep gekozen zijn.

#### **Pr-beleid**

In 2018 was dé wervingsfactor binnen onze organisatie de tevreden klant en zijn of haar verhaal. We maakten onze activiteiten inhoudelijk bekend via mond tot mond reclame, flyers, persberichten, bijeenkomsten organiseren maar vooral bijwonen van netwerkbijeenkomsten, social media, onze websites en onze folders.

<http://www.stichtingjongerenet.nl>

#### **Subsidiënten**

Onze houding naar de gemeente en lokale organisatie is die van het gemeenschappelijke doel. Aan de gemeente en de lokale organisaties hebben we vooral veel te vertellen gehad in 2019 en we hebben zeker niets te verborgen gehouden. We brengen de signalen die wij binnen ons werk ontvangen hebben over naar de gemeente en andere organisaties.

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 hebben gevaren.

Dat alles wil zeker niet zeggen dat we alles gedaan hebben wat de gemeente of andere organisaties van ons vroegen. Wij hebben onze eigen waarden, ideeën, kennis, ervaring en onze eigen randvoorwaarden.

De gemeente heeft bijvoorbeeld kenbaar gemaakt wat het van ons verwacht, de gemeente bepaalde binnen haar beleid waar de prioriteiten liggen. Aan de hand van de vraag van de gemeente bepaalden wij hoe we dat kunnen gaan realiseren en wat het gaat kosten. Omdat de gemeente over een bepaald budget beschikt zal het in 2020/2021 nodig zijn om het een en ander aan elkaar aan te passen.

We hebben in ieder geval in 2019 heldere afspraken gemaakt met onze subsidiënten over wat we van elkaar verwachten, over de kosten, de resultaten, de rapportage en de evaluatie.

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Home/doelen-en-hoofdpijnen-beleidsplan/>

### **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. Wij hebben geprobeerd om goed te communiceren met onze vrijwilligers of het nou om een formeel of informeel gesprek gaat.

Andere uitgangspunt binnen onze organisatie is dat het vrijwilligerswerk de vrijwilliger in principe geen geld mag kosten.

### **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 hebben we bereikt door zo min mogelijk tussenlagen in de organisatiestructuur. Op een aantal plaatsen is er wel sprake van functioneel leidinggevenden.

Met functioneel leidinggevende wordt de aansturing van de dagelijkse werkzaamheden bedoeld.

De rol van leidinggevende bestond op hoofdlijnen uit een aantal onderdelen.

- 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
- aansturing van de medewerkers

De Raad van Toezicht ( platform bestaande uit vijf leden afkomstig uit Eritrea ) controleert het bestuur en de leidinggevende en heeft tevens de rol van klankbord en adviseur gehad. Wij vinden het belangrijk en zeer zinvol dat de Raad van Toezicht breed geïnformeerd is over het functioneren van de Stichting. Daarom is er twee keer in het jaar 2018 een bijeenkomst georganiseerd met medewerkers en de Raad van Toezicht. De adviezen, aandachtspunten van Rvt hebben ons geholpen om ons aanbod aan te passen aan de behoefte van de doelgroep.

## **Beloningsbeleid**

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

## **Vrijwilligers en stagiaires**

In beide gevallen gaat het om vrijwilligerswerk en is er geen beloning voor de verrichte werkzaamheden uitbetaald door Jongerenet tenzij er een subsidie voor is verstrekt binnen een project.

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Vacatures-en-stageplekken/>

## **Samenwerking en onafhankelijkheid**

Wij werken graag samen met andere organisaties maar blijven 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 geweest 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/doelgroep ontvangen.

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 in 2019:

- 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.
- Taalachterstand

- Het maken van dwarsverbanden in de samenleving door individuen en groepen bij elkaar te brengen
- Onderzoek naar de rol die onze stichting kan spelen bij de maatschappelijke ontwikkeling en hoe we in samenwerking met andere partijen tot een aanbod kunnen komen
- 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

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Begeleiding/>

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Participatie-activiteiten/>

<http://www.stichtingjongerenet.nl/Leertrajecten/>

Andere trends waar we rekening mee gehouden hebben:

- 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. 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. 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.
- De tijd en de gespreksmomenten voor het verantwoorden van ons plan verminderen. Een gezamenlijke halfjaar rapportage richting alle subsidieverstrekkingen moet in onze ogen meer dan voldoende zijn.
- 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 (zie projectplan Arkelstein en Jongerenet bekend bij Marte van den Bosch van de gemeente Deventer en Giorgio van Beek van DWT). 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 Vluchtelingen
- Werk 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 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.

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

Het bestuur van Stichting Jongerenet





