

De **Wilde** Vaart

Jaarplan 2018

Stichting De Wilde Vaart

Voorwoord

Na de oprichting in 2015, de voorbereidingen in 2016 en de start in 2017, wordt 2018 het jaar waarin Stichting De Wilde Vaart wil uitbreiden en professionaliseren. Bakens verzetten en kwaliteit borgen van de hulpverlening op het schip, werkplaats en bij de schippers waar onze deelnemers verschillende vormen van stage doorlopen. In het jaarplan 2018 staan onze ambities om onze doelen te halen. Dat doen wij niet alleen, maar samen met onze partners in de regio Noord-Holland Noord en de Zaanstreek willen wij De Wilde Vaart een plek geven waarin jongeren een weg kunnen vinden naar een nieuw begin.

Hoop en vertrouwen willen wij de jongeren meegeven tijdens het leer-werktraject bij De Wilde Vaart. Een succesvol traject naar betaald werk. Onze plannen zijn ambitieus maar in korte tijd is veel bereikt. Het jaarplan 2018 geeft handen en voeten aan onze plannen en doelen. Trossen los, varen....

Alkmaar november 2017,

Hil Rabenberg, voorzitter Raad van Bestuur

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Visie	4
Missie	4
Doelstellingen 2018.....	5
De Klant	5
Gemeenten en zorgkantoor	5
(Potentiële) deelnemers.....	6
Interne processen.....	6
Proces aanmelding en intake	6
Proces dagactiviteiten (leren en werken) werkplaats en eigen schip.....	6
Proces begeleiding van schipper en deelnemer tijdens stage	6
Proces dossiervoering	7
Proces facilitair beheer.....	7
Proces veiligheidsbeheer en arbo	7
Proces gegevensuitwisseling (AVG).....	7
Proces declaratie	7
Proces financieel beheer	7
Financiën	8
Locatie Molletjesveer	8
Locatie Den Helder	8
Leren en groeien	8
Personeelsbeleid	8
Vrijwilligersbeleid.....	8
Kwaliteitsbeleid	8
Kwaliteitstoetsing, -verbetering en borging.....	9
Tot besluit.....	9

Visie

Een schip verwoordt het leven zelf; de koers bepalen, het kompas volgen, de stand van de zeilen bijstellen, voor de wind gaan, op een veilige haven afkoersen. Alle hens aan dek!

Een schip leent zich voor wonen in combinatie met leren, werken én dagbesteding. Een schip is radicaal concreet: niet alleen zijn jongeren bezig met het verwoorden van hun behoeften en verlangens, maar er kan gelijk aangepakt worden waardoor er praktisch ervaring wordt opgedaan. Denk hierbij aan het onderhoud, schilderwerk, schoonmaken, schip sturen, navigeren, eten koken, zeilen hijsen. Dit betekent opdrachten en taken uitvoeren, leren met machines en apparaten om te gaan, op tijd komen, luisteren, initiatief nemen, spullen opruimen. Hulp vragen en met tegenslagen omgaan.

De 'boost' ten aanzien van de ontwikkeling van sociale vaardigheden: een schip kun je letterlijk niet alleen varen, dus zul je samen moeten werken. Het schip haalt de jongeren uit hun vertrouwde omgeving, waarop zij (tijdelijk) niet terug kunnen vallen. Het schip biedt uitdagende activiteiten die een beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid en het doorzettingsvermogen van de jongeren.

En daar begint het mee. Met een verlangen, een wens die ons aanzet tot actie. Tot ideeën, over toekomstperspectief voor jongeren die uit koers zijn geraakt. Die uiteindelijk, naar wij hopen, leiden tot de realisatie van dit project voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zodat zij ook hun verlangens kunnen gaan ontdekken en waarmaken.

*“Wanneer je een schip wilt gaan bouwen,
breng dan geen mensen bijeen,
om timmerhout te sjouwen
of te tekenen alleen.
Voorkom dat ze taken ontvangen,
deel evenmin plannen mee.
Maar leer eerst de mensen verlangen,
naar de eindeloze zee”.*

(Antoine de Saint-Exupéry)

Missie

De Wilde Vaart richt zich op jongeren die te maken hebben met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, (dreigende) dakloosheid en andere problematiek die een zelfstandige ontwikkeling naar werken en wonen belemmert. De missie is om deze jongeren de kans te bieden om door dagbesteding, arbeidsre-integratie en in sommige gevallen, tijdelijk verblijf op een schip, in combinatie met een begeleidings- en leertraject, toe te groeien naar een betaalde baan en zelfredzaamheid. Voor een andere groep voor wie betaald werk geen realistische doelstelling is, wordt dagbesteding op een schip en in de werkplaats geboden met als doel ontwikkeling van maatschappelijke, sociale en arbeidsmatige vaardigheden. Daartoe wordt samengewerkt met welzijnswerk, bedrijfsleven, nautische sector, Jeugdzorg, Reclassering, Haltewerk, Hogeschool Leiden en overheid. De begeleiding wordt geboden door een professioneel team en een aantal betrokken en actieve vrijwilligers.

Doelstellingen 2018

De bestaansredenen van Stichting De Wilde Vaart zien wij in de eerste plaats in het grote aantal jongeren dat door forse problematiek op meerdere levensgebieden, voor wie er onvoldoende mogelijkheden zijn om hen te helpen hun leven op koers te brengen en toe te groeien naar (meer) zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

Daarnaast is het een feit dat deze jongeren onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen, die hierdoor grote kostenposten heeft op het gebied van uitkeringen, gevolgschade criminaliteit, vandalisme en verslavingsgedrag en hulpverlening.

Belangrijk in onze doelstellingen is daarom het vergroten van de kwaliteit van leven van de jongeren en het verlagen van de kosten voor de gemeenten door de jongeren te helpen hun leven op de rails te krijgen. Hierbij richten wij ons in voornamelijk op het 'werkfit' maken van de jongeren, waarbij aandacht is voor problematiek op alle levensdomeinen, waardoor een brede stabiele basis ontstaat die duurzame zelfredzaamheid ondersteunt.

Op basis van dat streven hebben we voor 2018 de volgende strategische en tactische doelstellingen geformuleerd, verdeeld over de categorieën klant, proces, financiën en leren & groeien.

De Klant

De klant is in zorg- en welzijn verdeeld in twee partijen: de klant die opdracht geeft en financiert, en de klant die de dienstverlening afneemt en er persoonlijk baat bij heeft.

De eerste klant wordt voor De Wilde Vaart gevormd door gemeenten en zorgkantoor, met als intermediairs medewerkers van de WMO-loketen, wijkteams en verwijzende en indicerende instanties.

De tweede klant zijn de deelnemers die kiezen voor een traject bij De Wilde Vaart. Zij zijn de basis van het bestaan van De Wilde Vaart, de reden om een stichting op te richten die zich ten doel stelt om deelnemende jongeren te begeleiden vanuit een problematische achterstandssituatie naar een toekomst met kwaliteit en perspectief.

Gemeenten en zorgkantoor

Strategische doelstelling:

Een duurzame samenwerking opbouwen door de gemeenten en het zorgkantoor te tonen hoe goed onze trajecten uitpakken voor de deelnemers, hoe wij daarmee de gemeente en het zorgkantoor ontzorgen en op langere termijn kosten en maatschappelijke onrust besparen.

De gemeenten uit regio's Alkmaar en Zaanstad zijn opdrachtgever om voor die gemeenten begeleiding en leer-werktraining te leveren vanuit een Wmo-kader. De gemeente Hoorn is inkoper van een individueel traject. Het Zorgkantoor NHN is vanuit de Wlz inkoper van een individueel traject.

Wij willen in 2018 de gemeenten nog verder aantonen dat het leer-werktraject van De Wilde Vaart effectief is en jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt kan toeleiden naar betaald werk, of wanneer dat bij een deelnemer een te groot streven is, naar een langere periode van stabilisatie van de deelnemer. De gemeente Den Helder overweegt langere tijd een vast aantal trajecten in te kopen wat mogelijk maakt om

een locatie te starten in Den Helder. Wij willen bij een akkoord van Den Helder, tussen september en november een locatie starten in Den Helder met als basis het schip Aaltje in de Museumhaven Den Helder.

(Potentiële) deelnemers

Strategische doelstelling:

- ① Potentiële deelnemers motiveren om voor De Wilde Vaart te kiezen en daarmee hun leven een goede wending geven.
- ① Deelnemers ondersteunen in het verbeteren van hun kwaliteit van leven, zelfredzaamheid en toekomstperspectief door hen te begeleiden in:
 - het op orde brengen van problemen op diverse levensdomeinen,
 - het aanleren van algemene, sociale en beroepsvaardigheden en
 - naar draagkracht begeleiden in stage, opleidingstraject en
 - bij de verwerving van betaald werk.

Interne processen

Binnen Stichting De Wilde Vaart is een veelheid aan processen gaande. Voor een gezonde bedrijfsvoering, eenduidigheid in werkwijzen en verwachte resultaten en compliance aan wet- en regelgeving willen we diverse processen verder ontwikkelen en vastleggen. Wij lichten hier enkele processen uit waaraan we in 2018 extra aandacht willen schenken.

Proces aanmelding en intake

In 2018 zullen we het proces voor de aanmelding en intake in overleg in kaart brengen en vastleggen. Vervolgens zullen we tijdens het werkproces toetsen hoe dit gaat.

Proces dagactiviteiten (leren en werken) werkplaats en eigen schip

De dagstructuur van een dag bij De Wilde Vaart zal worden vastgelegd, evenals de leer-, werk- en ontspanningsactiviteiten die op de verschillende momenten worden uitgevoerd. Per dag zal afhankelijk van het weer en de hoeveelheid en samenstelling van de deelnemers een keuze uit deze activiteiten worden gemaakt.

Proces begeleiding van schipper en deelnemer tijdens stage

De stageschepen waar deelnemers werkervaring opdoen zijn een essentieel onderdeel van het traject van De Wilde Vaart. Een goed verloop van de stages draagt bij aan een goede ontwikkeling van de deelnemer en aan het behoud van schipper en schip voor toekomstige deelnemers van De Wilde Vaart.

Het proces van begeleiding van schipper en deelnemer tijdens stage op een bedrijfsschip is nog in ontwikkeling. Een student van Hogeschool Leiden doet onderzoek naar behoefte aan en ervaring van de begeleiding van de stages. Mede op grond van de uitkomsten van dit onderzoek zullen we dit proces verder ontwikkelen en vastleggen.

Proces dossiervoering

De Wilde Vaart wil op de juiste wijze dossiers inrichten en bijhouden, volgens de geldende wet- en regelgeving. De dossiervoering gebeurt in de beveiligde omgeving van ONS van Nedap. Dit verloopt momenteel al tamelijk goed, maar het is soms nog zoeken naar functionaliteiten. We willen beter gebruik maken van de mogelijkheden van de ONS-omgeving en zullen scherp opletten daarbuiten geen cliëntgegevens te bewaren.

Proces facilitair beheer

Schepen in goede conditie en een goed geoutilleerde werkplaats zijn noodzakelijk voor het werk van De Wilde Vaart. Het beheer van werkruimte, schepen en materialen gebeurt op dit moment goed maar nog tamelijk ad hoc. Om risico's te verminderen en het beheer overdraagbaar te maken zullen we hiertoe een planning opstellen.

Proces veiligheidsbeheer en arbo

Veiligheid staat voorop, voor deelnemers, medewerkers en vrijwilligers. Om veiligheid te bevorderen beantwoorden we in 2018 de vragen van de risico-inventarisatie, analyseren we de uitkomsten, stellen we een plan van aanpak op en voeren dat uit.

Daarnaast zal arbobeleid en een calamiteitenplan worden opgesteld.

Proces gegevensuitwisseling (AVG)

De AVG wijst ons er op om met nog meer aandacht om te gaan met de vertrouwelijkheid en integriteit van persoonsgegevens. Wij maken gebruik van ONS van Nedap als cliëntdossier en van Offective voor de financiële administratie. Beide toepassingen zijn volgens de nieuwe normen beveiligd.

We zullen in 2018 actiever gebruik gaan maken van het beveiligde mailen via Zorgkring.

Daarnaast zullen we de vereiste stukken, zoals bewerkersovereenkomsten en procedures, opmaken om te voldoen aan de eisen van de AVG.

Proces declaratie

Het declaratieproces verloopt over het algemeen goed. Het is op dit moment afhankelijk van de kennis van één persoon. Dit gaan we uitbreiden om de continuïteit te waarborgen. Daarnaast leggen we het proces vast in een procesbeschrijving.

Proces financieel beheer

Inzicht in de financiën is van groot belang voor de continuïteit, liquiditeit en solvabiliteit van een organisatie. Dit inzicht is bij De Wilde Vaart onvoldoende actueel. De Planning & Control cyclus verloopt nog ad hoc. In 2018 leggen we de procedure voor P&C vast en richten die zodanig in dat de liquiditeitsprognose duidelijk is en dat iedere maand, twee weken na afsluiting van de maand, de maandcijfers beschikbaar zijn.

Financiën

Voldoende inkomsten zijn noodzakelijk om kwaliteit te leveren en de continuïteit van De Wilde Vaart te garanderen.

Locatie Molletjesveer

In 2018 willen we de inkomsten zodanig doen groeien dat de bezetting van medewerkers omhoog kan en het aantal activiteiten kan worden uitgebreid. Dit willen we realiseren door het aantal deelnemers op locatie Molletjesveer te verhogen naar gemiddeld 12 per periode.

Locatie Den Helder

Locatie Den Helder kunnen we starten, op zijn vroegst in het najaar, wanneer daar de garantie is van voldoende deelnemers, waardoor van af het begin kostendekkend kan worden gewerkt conform de begroting.

Leren en groeien

Personeelsbeleid

Goed opgeleide medewerkers zijn van belang om effectieve zorg te leveren tegen acceptabele inzet van mensen en middelen. Wij willen de deskundigheid van de medewerkers blijven ontwikkelen en actueel houden.

Vrijwilligersbeleid

Vrijwilligers spelen een belangrijke rol in de hulpverlening aan deelnemers. Om hen in staat te stellen deze rol goed te vervullen zullen we beleid opstellen dat hen hierin ondersteunt.

Kwaliteitsbeleid

Kwaliteit is van groot belang om verantwoorde hulpverlening te kunnen leveren. Terecht zijn de eisen daaraan de laatste decennia hoger geworden.

In 2018 wordt het kwaliteitshandboek verder ontwikkeld en zetten we stappen die dienen te leiden tot groei van de kwaliteit van hulpverlening en bedrijfsvoering.

Wij maken gebruik van de PDCA-cyclus en prestatie-indicatoren om tot kwaliteitsgroei en -meting daarvan te komen.

Zowel om de veiligheid als om de kwaliteit te verhogen zullen wij actief incidentenbeheer uitwerken: Veilig Incidenten Melden.

Kwaliteitstoetsing, -verbetering en borging

Kwaliteitstoetsing is nodig om inzicht te krijgen in verbetermogelijkheden van de hulpverlening en de bedrijfsvoering. Deze toetsing kan op allerlei manieren tot stand komen:

- Tevredenheidsonderzoek onder cliënten, opdrachtgevers, medewerkers, vrijwilligers, samenwerkingspartners;
- Actief verzamelen, delen en analyseren van suggesties van cliënten, opdrachtgevers, medewerkers, vrijwilligers, samenwerkingspartners;
- Analyse van incidentmeldingen;
- Analyse van klachten;
- Analyse van uitkomsten van evaluatiegesprekken.

Tevredenheidsonderzoek stellen we uit tot 2019. De overige punten starten in 2018 en zullen ieder kwartaal worden besproken tijdens het reguliere overleg, waarna de gehele cyclus tot kwaliteitsverbetering (PDCA) zal worden gevolgd.

Tot besluit

De genoemde plannen worden in een activiteitenplan op tactisch niveau verder uitgewerkt. Dit is de leidraad voor bestuur en medewerkers om in samenwerking met alle betrokkenen tot verdere professionalisering te komen en met en voor de deelnemers nog betere resultaten te behalen.