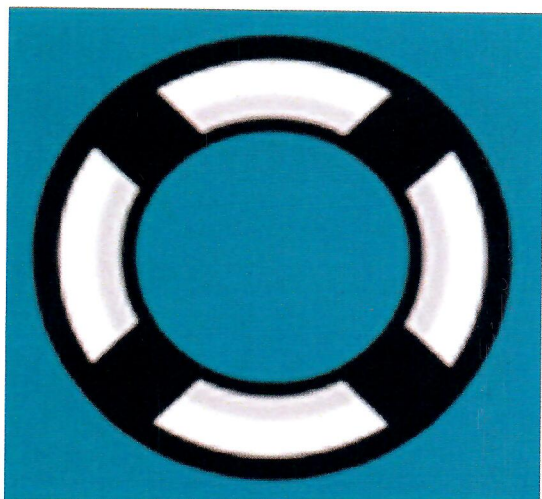


Jaarplan 2022

Stichting De Wilde Vaart



Perspectief dat werkt.

Goedgekeurd Raad van Toezicht d.d.:

Vastgesteld directeur-bestuurder Rick den Hollander:

Vastgesteld directeur-bestuurder Dirk de Mooij :

Stichting De Wilde Vaart

Kantoorweg 3

1525RJ Westknollendam

www.dewildevaart.nl

info@dewildevaart.nl

06 11221809

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Algemene gegevens	2
Organisatie ontwikkeling	3
Missie en Visie	3
Missie en Visie	4
Kernwaarden	4
Kernwaarden	5
De oprichting	5
Verwijzers	5
Financiën	6
Begroting 2022	7
Toelichting begroting	8
Doelstellingen en actiepunten	9
➤ Doelgroep/nieuwe deelnemers	9
➤ Borgen kwaliteit	9
➤ Kwaliteit van dienstverlening.....	10
➤ Personeel	10
➤ Schippers	11
➤ Verbeteren dagstructuur	11
➤ Kostenbeheersing	12
Sterkte-/ zwakte analyse	13
Tot besluit	13

Voorwoord:

In dit jaarplan beschrijven we onze voornemens en activiteiten voor 2022, als basis voor de begroting. Activiteiten die uiteenlopen van het stabiliseren/ vergroten instroom tot aan het voldoen aan eisen die gesteld worden door de NEN-ISO-9001 norm. De basis van Stichting De Wilde Vaart is gezond en dit zal ook het komend jaar zo zijn. Wel zullen wij ook in 2022 waakzaam moeten blijven om de gevolgen voor Stichting De Wilde Vaart, door corona-maatregelen, goed in te kunnen schatten. Tegelijkertijd zal, onder voorbehoud gevolgen van corona en haar maatregelen, Stichting De Wilde Vaart op een aantal onderdelen in 2022 gaan investeren op het verstevigen en verbeteren en handhaven van kwaliteit van het huidige aanbod. En daarmee vooral aandacht voor het continueren van een zo stabiel mogelijke instroom en het inwerken van een collega maatschappelijk werker.

Uniek aan het concept van de Wilde Vaart is de combinatie van slaapplek, werken/ dagbesteding én het perspectief op opleiding en betaalde baan. Dit “aanbod in één” pakket geeft deelnemers de kans om binnen een jaar tijd stappen te zetten zonder te wisselen van instelling.

Stichting De Wilde Vaart vindt het vanzelfsprekend om te blijven handelen vanuit de deelnemers en zet ondersteuning in die een positief effect heeft op balans en herstel van onze doelgroep. Daarbij gaan wij uit van de omstandigheden en mogelijkheden die horen bij de individuele deelnemer. Hoop en vertrouwen willen wij de deelnemers meegeven tijdens het leer-werktraject bij De Wilde Vaart. Een succesvol traject naar betaald werk. Onze plannen zijn ambitieus maar in korte tijd is al veel bereikt.

Wij willen ons vizier in 2022 nog meer dan voorheen verleggen naar buiten. We willen ook in 2022 krachtig neerzetten wie we zijn, waarom we doen wat we doen en laten ons aanbod ook in de toekomst aansluiten op maatschappelijke ontwikkelingen. Uiteraard doen wij dat samen met onze Raad van Toezicht (juli 2020) én onze netwerkpartners, want samen bereiken we meer voor onze doelgroep.

Dirk de Mooij, directeur Algemene Zaken

Rick den Hollander, directeur Nautische Zaken

Algemene gegevens

- | | |
|------------------------|--|
| - Naam rechtspersoon | Stichting De Wilde Vaart |
| - Statutair gevestigd | Zaanstad |
| - Adres | Kantoorweg 3 |
| - Postcode | 1525RJ |
| - Plaats | Westknollendam |
| - Telefoonnummer | Dirk de Mooij 06 11221809
Rick den Hollander 06 11160452 |
| - Kamer van Koophandel | 65703359 |
| - ANBI | RSIN-nummer 856224005 |
| - ISO certificatie | ISO 9001: Gecertificeerd |
| - AGB-code | 98102398 |
| - E-mailadres | info@dewildevaart.nl
dirk@dewildevaart.nl
rick@dewildevaart.nl |
| - Internetadres | www.dewildevaart.nl |
| - Fiscaal nummer | |

Te leveren functies

- Logeerplekken (voor verblijf 24-7)
- Logeerplekken (voor een aantal nachten per week)
- Logeerplek (eenmalig)
- Budget ondersteuning (doel Q2 - 2022)
- Ondersteuning Verpleegkundig Specialist (2 dagdelen per week, doel Q1 - 2022)
- Sociale activering
- Woonbegeleiding
- Perspectief naar werk
- Perspectief naar dagbesteding
- Perspectief naar passende zorg

Organisatieontwikkeling

Raad van Toezicht

Stichting De Wilde Vaart kent een Raad van Toezichtmodel.

De Raad van Toezicht bestaat (juli 2020) uit mevrouw Sophie Koek (voorzitter), de heer Van Der Kleij en de heer Xander van der Woude.

Raad van Bestuur, directie en management

Dirk de Mooij vervult de functie van directeur-bestuurder algemene zaken

Rick den Hollander vervult de functie van directeur-bestuurder Nautische Zaken.

Dirk de Mooij vervult functies die liggen aan de voorkant zoals contractmanagement tot toeleiding nieuwe deelnemers Wilde Vaart. Is daarmee verantwoordelijk voor het bepalen van de strategie en methodiek van Stichting De Wilde Vaart.

Rick de Hollander vervult de functies die liggen aan de achterkant zoals contact met de Binnenvaart (Vracht) schepen. Alsmede de uitstroom en de financiële verantwoordelijkheid.

Missie en visie

*“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)

Perspectief bieden waarbij een schip het middel is.

Onze missie is om jongeren vanaf 17 jaar en volwassenen tot 55 jaar die te maken hebben met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en andere problematiek, de kans te bieden om door een leerwerktraject en een ambachtelijk arbeids-reïntegratie traject op een kadewerkplaats en schip, toe te groeien naar een betaalde baan en zelfstandig leven.

Wij gebruiken hiervoor een schip als basis om te werken en leren en geven uitleg over normen en waarden die geleden in de scheepvaart daarbij gebruiken wij de methodiek van “krachtgericht werken”.

Door direct naast een eventuele slaapplek, ook werk/ dagbesteding aan te bieden met perspectief op opleiding en betaalde baan willen wij allerlei drempels weghalen om via één traject tot de gestelde doelen te kunnen komen.

Aan jongeren vanaf 17 jaar en volwassenen tot 55 jaar voor wie betaald werk (nog) geen realistische doelstelling is, bieden we een leerwerktraject op een kadewerkplaats en schip met als doel ontwikkeling van maatschappelijke, sociale en arbeidsmatige vaardigheden.

Deze deelnemers leren samenwerken, zelfredzaamheid, omgaan met tegenslag en zichzelf waarderen. Ze worden opgeleid tot bootsmaat, matroos of ambachtsman en kunnen daar erkende certificaten voor behalen.

We werken samen met Fivoor, Reclassering Nederland, Leger des Heils, Leviaan, welzijnswerk, bedrijfsleven, nautische sector, beroepsonderwijs, jeugdzorg, justitie, MKB klein metaal, Hogeschool Leiden en overheid.

Na een goed doorlopen traject op de kadewerkplaats/schip Wilde Vaart waar keuring en dienstboekje verkrijgen onderdeel van zijn, stromen deelnemers door naar een werkervaringsplaats op een aangesloten bedrijfsschip of nautisch bedrijf. Zij leren daar het vak van matroos in de praktijk en volgen de praktijkopleiding matroos van Edumar.

Met een tiental klassieke zeilschepen en binnenvaartschepen hebben wij een commitment afgesloten. Zij bieden hun schip aan voor klein onderhoud of voor plaatsing van een deelnemer op hun schip.

Wanneer ook dit traject goed verloopt, begeleiden we de deelnemer in het vinden van een betaalde baan. Bij goed doorlopen van het leerwerktraject is de kans op het vinden van betaald werk groot.

Kernwaarden

We zijn duidelijk. Stichting De Wilde Vaart werkt altijd met een duidelijk doel voor ogen en aan de hand van bewezen methoden. We maken afspraken over wat we willen bereiken en hoe. Over wat we wel en wat we niet doen. Die afspraken komen we na. Anderen weten wat ze van ons mogen verwachten. We weten wat anderen van ons verwachten en spelen daar zo goed mogelijk op in.

We willen verder komen. Bij Stichting De Wilde Vaart geloven we dat ieder mens zich kan en wil verbeteren. We helpen de ander om verder te komen en om nog meer uit zichzelf te halen. Ook zijn

wij zelf bereid te veranderen en te groeien. Waar nodig verleggen we grenzen. We wachten niet af, maar nemen onze verantwoordelijkheid. Zijn er nieuwe vragen, dan zoeken we actief naar oplossingen. We zijn deskundig en professioneel en onderhouden onze kennis goed.

We zijn enthousiast. We tonen lef, zijn zichtbaar en echt. Wij zijn oprecht begaan met hen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. We voelen passie en trots voor ons werk en stralen dat uit. Stichting De Wilde Vaart investeert in goede relaties met cliënten, familie, collega's en samenwerkingspartners, maar altijd binnen professionele grenzen. We komen met ideeën hoe het anders of beter kan. We helpen elkaar, maar durven ook zelf om hulp te vragen.

We zijn cliëntgericht. We zijn vriendelijk en hartelijk. Bij Stichting De Wilde Vaart stellen we de ander op zijn gemak, nemen de tijd om te luisteren en vragen als het nodig is door. Ieder mens is uniek. We bieden dus zorg op maat. Een antwoord kan nieuwe vragen oproepen. Daar spelen we attent op in. We tonen respect voor de ander. Voor zijn persoon, leven en privacy. We laten mensen in hun waarde, zijn eerlijk en rechtvaardig. Onze hulp is laagdrempelig en goed bereikbaar.

De oprichting

Alweer zeven jaar geleden dat wij gestart zijn met inschrijven bij de KvK. Drie bevlogen mannen, ieder met hun kwaliteiten en gezamenlijke interesse in het zeilen. Én het mensenwerk. Met ondersteuning van “hun” vrouwen en vrijwilligers. Op zoek naar een schip, kadeplaats en loods. Eerste paar deelnemers in traject. Zowel Dirk als ik nog werkende bij St Dnodoen. Veel vrije tijd erin stekend. Eind 2017 het schip Excelsior en kadeplaats in Westknollendam en een kleine loods. Meer deelnemers mondjesmaat in traject. Vanaf 2018 vanuit detachering Dno meer dagen voor de Wilde Vaart. Met de aanpak van indien nodig een slaapplek op het schip en aan de slag in de loods of op het schip. Vandaar naar stage binnenvaartschip. Opleiding volgen en vaardagen maken. Deelnemers zien groeien. Matroos worden. Of elders hun bestemming vindend. Af en toe zeilen met de Excelsior. Vanaf 2019 hebben wij beiden een dienstverband bij de Wilde Vaart. In de zomer naar een loods aan het water met kantoor en keuken. Groeiend aantal deelnemers en het besef dat het kan gaan lukken, nee, moet gaan lukken. Samen met een werkmeester en vrijwilligers. Vorig jaar groei kunnen stabiliseren, eerder wel de werkmeester moeten laten gaan (2020). Inspelen op de Covid maatregelen. De Raad van Toezicht is geïnstalleerd. Rond de twintig deelnemers in traject inmiddels en we willen meer. Met 1 of 2 maatschappelijk werkers onze diensten uitbreiden. Daarnaast krijgt Stichting De Wilde Vaart voor 4 dagdelen per maand ondersteuning van een verpleegkundig specialist.

Verwijzers

De Wilde Vaart werkt samen met verwijzers uit wijkteams, Wmo-loket, reclassering, jeugdzorg en justitie. In het kader van de Participatiewet, de Wmo en regelingen bij justitie zijn arrangementen mogelijk. Deze hebben tot doel om een vast aantal jongeren van 17 jaar volwassenen tot 55 jaar door middel van een leer-werktraject in een nautische omgeving, te kwalificeren voor een betaalde baan en zelfstandig sociaal en maatschappelijk functioneren.

Ketenpartners kunnen jongeren vanaf 17 jaar en volwassenen tot 55 jaar aanmelden voor het leer-werktraject. We bieden maatwerk om de individuele wensen en mogelijkheden van deelnemers te vertalen in het aantal dagdelen dat zij bij ons aan de slag gaan en in de inrichting van hun leer- en

werkactiviteiten. We houden regelmatig overleg met de begeleiders van ketenpartners over de voortgang die deelnemers maken.

Inzet is voortdurend geweest uit meerdere takken deelnemers binnen te halen zodat de Wilde Vaart financieel niet afhankelijk is van één of twee aanbieders. Dus goed in beeld blijven bij Justitie, middels onderhouden contacten toezichthouders (evalueren) en bezoeken aan PI's (penitentiare inrichtingen), bij gemeenten (wijkteams, verwijzers, presentaties) als ook via de constructie van onderaannemerschap zoals wij hebben met Leger des Heils en Leviaan en sinds 's Heerenloo.

Q4- 2021 is daar de samenwerkingsovereenkomst met De Forensische Zorgspecialisten, waarvan onderdeel de Van der Hoevenkliniek aan toegevoegd. Eind 2021 zijn er verkende gesprekken met DJI Zaanstad om tot een samenwerking te komen.

De dagactiviteiten bestaan uit een gezamenlijke start van de dag, instructie, onderhoud aan schepen, werkzaamheden in de werkplaats en op het terrein en gesprekken. Dit is een lerende omgeving die de deelnemers wordt geboden (ervarend leren). In de zomermaanden gaan we regelmatig varen.

De deelnemers worden dan aangesproken op 'goed zeemanschap' en helpen mee dat te doen wat nodig is om het schip veilig te laten zeilen. De begeleiders sturen de deelnemers hierbij aan. We zijn tijdens de zeiltochten op een klein oppervlak, uit de eigen bekende omgeving en eten, slapen, koken etc samen. Er is tijd voor gesprekken, oefeningen in sociale vaardigheden en gezellige momenten samen.

Financiën

Begroting 2022 Stichting de Wilde Vaart versie 1.0 def		
Omzet		432.762
Personele kosten	220.119	
Vrijwilligersvergoeding	24.000	
Personele kosten	244.119	
Huisvesting	41.000	
Kantoorkosten	23.000	
Verzekering	11.000	
Advieskosten	10.000	
Scheepskosten	36.000	
Deelnemersgebonden kosten	18.000	
Vervoerskosten	22.000	
Afschrijvingskosten	10.000	
Overig		
Materiële kosten	171.000	
Resultaat	17.643	
Rendement	4%	

Toelichting
De omzet is gebaseerd op diverse geldstromen.
In de personele kosten is rekening gehouden met een vacature van 24 uur.
In 2022 is de begroting verrijkt met een investeringsbegroting (taakstellend) en een kasstroomoverzicht.

Toelichting begroting

Wij streven voor 2022 een omzet na van 432.762,- euro, tot stand komend door een oplopende groei per kwartaal. Dit betekent een blijvende inspanning aan de voorkant om deelnemers binnen te halen en contractpartners via aanbestedingen vast te leggen. Overeenkomsten af te sluiten met netwerkpartners in onderaannemerschap. De ambitie om 1 fte maatschappelijk werker en 0,35 fte

werkmeester (die wij in 2020 hebben moeten laten gaan) in dienst te nemen is groot om verdere professionalisering en doorzettende groei mogelijk te maken.

De Wilde Vaart wil de groei van 2020 continueren. In 2021 lukte het niet om deze groei voort te zetten. De doelstelling blijft om in het komende jaar 2022 toewerken naar een 30 tal deelnemers structureel in traject, dit door per kwartaal een lichte, stabiele groei te bewerkstelligen. Wij verwachten de meeste instroom vanuit Fivoor (onder-aannemerschap) en willen meer deelnemers via onze WMO contracten in Zaanstad, Alkmaar en sinds kort West-Friesland, binnenhalen. Wij zien kansen in maatwerkcontracten, vaak in onderaannemerschap bij andere organisaties als LDH. Ook wordt soms PGB ingezet (ook gemeente) om de financiering van een traject te bekostigen. De begrote omzet, waarin ook opgenomen fondsengebed tbv opleiding matroos, gaat zoals gezegd uit van een (kleine) groei per kwartaal. Wij zien regelmatig dat groei wordt afgewisseld door terugval doordat de inkomsten meekomen met de deelnemers en er hierdoor geen stabiele inkomstenstroom is, zoals het geval bij bv subsidie. De omzet is gebaseerd op de tarieven 2022 van de WMO zoals deze gelden bij de diverse gemeenten en Fivoor. De Wilde Vaart houdt een indicatie van (gemiddeld) 2000,- euro per maand per deelnemer aan en een Eigen Bijdrage van 250,- euro (eigen hut/ slaapplek) om genoeg omzet te kunnen genereren. In de praktijk blijkt dat voor het merendeel van de indicaties het gemiddelde uitkomt op 1400 EUR. Kosten deelnemers kunnen minderen door bv Fondsen aan te schrijven voor een specifiek project en ov- en opleidingskosten (deels) door schippers te laten betalen. De begroting is dan ook meer leidraad en zal er tussentijds gekeken en bijgestuurd dienen te worden.

Doelstellingen en actiepunten:

Doelgroep/ nieuwe deelnemers. Door verschillende financieringsvormen en daarbij horende werkgebieden zijn wij niet afhankelijk van een bepaalde toeleveringsvorm nieuwe deelnemers. Onvoorziene veranderingen, waardoor een traject niet meer bekostigd kan worden, opgelegd door landelijke en/of gemeentelijke overheden vanuit bijvoorbeeld WMO zullen bij een juiste verdeling minder impact veroorzaken. Hetzelfde geldt voor werken met IFZO indicaties als het werken voor 1 hoofdaannemer in onder aannemerschap als PGB. Aandacht voor toelevering, met daarbij behorende marketing / P.R naar de verschillende werkgebieden blijft daardoor wel een uitdaging.

Het vinden van een juiste balans /verdeling in de huidige toelevering is nog niet van toepassing omdat bij De Wilde Vaart nog trajecten in begeleiding kunnen worden genomen. Dus nog geen wachtlijst aanwezig is. Om die reden wordt dan ook elke aanmelding serieus bekeken of de casus in traject kan worden genomen ongeacht financieringsvorm.

In 2022 zal er aandacht zijn hoe de verschillende verwijzers uit diverse regio's beter te bereiken. Mogelijk kunnen er afspraken worden gemaakt met instellingen/ verwijzers / gemeenten voor minimale toewijzing aantal deelnemers waarbij een eventuele korting kan worden aangeboden. Dat zal gebeuren in het werkgebied WMO, werkgebied IFZO. Daarnaast zal ook in 2022 aan de verwijzers worden gevraagd om een vragenlijst/ scoringslijst in te vullen. Het doel is om een betere indruk te krijgen waar verwijzers om vragen / nodig hebben.

Doel: meer deelnemers genereren, meer netwerkpartners zodat structureel aantal deelnemers hoger komt te liggen.

Actie:

- Marketing/ P.R./ bezoek PI's

Versie: definitief 2022

- Nieuwe website en folders voor de diverse belanghebbenden
- Maatschappelijk werker in dienst
- Vastleggen minimaal aantal deelnemers per ketenpartner
- Enquête onder verwijzers waar wensen/ behoeften liggen
- Kwartaalbericht, in- en uitstroom per kwartaal

Het borgen van kwaliteit. Het borgen van kwaliteit vinden wij belangrijk. De huidige kwaliteitsnorm die Stichting De Wilde Vaart hanteert (NEN-en-ISO 9001:2015) is stevig maar helder en passend bij de grote van de organisatie. Onze ambities voor 2022 vragen om ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit van dienstverlening, personeel vast of 0-urencontract, Financiën en Public Relations.

Doel: handhaven ISO Certificering

Actie:

- uitvoeren auditpunten 2022 (1^e t/m 3^e kwartaal)
- dossiers op orde en privacygevoelige informatie opbergen dan wel vernietigen (2^e kwartaal)
- bijhouden indicatoren kwartaalrapportages, monitoren voortgang (per kwartaal)
- onderzoeken waardevol aspect tav kwaliteit en dienstverlening (2^e en 3^e kwartaal)

Kwaliteit van Dienstverlening. Voor het actualiseren en verbeteren van de dienstverlening hecht Stichting De Wilde Vaart, naast dat de ISO certificering dit als verplicht stelt, grote waarde aan de uitvoering van een cliënttevredenheidsonderzoek c.q. de CQ-index. In 2022 zal dan ook een plan worden geschreven voor een cliënttevredenheidsonderzoek. Alsmede een vragenlijst voor de schippers en verwijzers.

Doel: verbeteren dienstverlening

Actie:

- cliënttevredenheidsonderzoek (4^e kwartaal)
- enquête onder schippers en onder verwijzers (3^e kwartaal)
- een enquête onderzoek bij de betrokken netwerkpartners.

Personeel

Nu een tweetal volledige fte's in dienst sinds januari 2019. In 2020 hebben wij de werkmeester niet kunnen behouden vanwege Covid-19 onzekerheid en terugvallende inkomsten. Om meer mogelijk te maken en doorzettende groei te forceren willen wij 1 fte maatschappelijk werker aannemen en Q4 2022 wordt opnieuw bekeken om 0,35 fte werkmeester aan het personeelsbestand moet worden toegevoegd.

Actie:

- uitzetten vacature mw-er is in 2021. Het aannemen zal gebeuren is Q1 2022.
- Onderzoek noodzaak vacant stellen van de functie werkmeester werkplaats/lods.

Bij De Wilde Vaart helpen vrijwilligers om ambachtelijk werk, nautische kennis en zeilen deelnemers aan te leren. Vrijwilligers krijgen een introductie in het krachtgericht en ervaren werken. Ook tips en ondersteuning bij hun werkzaamheden richting deelnemers. Zij hebben allen een VOG verklaring.

Vrijwilligers worden ingewerkt door medewerkers van De Wilde Vaart. In 2022 zal Stichting De Wilde Vaart aan een taakverdeling onder vrijwilligers gaan werken. En kunnen er nieuwe vrijwilligers nog bijkomen zodat het dagelijks aanwezig zijn van minimaal 1 vrijwilliger gewaarborgd kan worden.

Acties:

- Taakverdeling vrijwilligers (Q1)
- Starten ondersteunings-/functioneringsgesprekken schippers (tweede en vierde kwartaal)
- Werven vrijwilligers (hele jaar)
- Bedrijfsuitje (wanneer mogelijk in voorjaar, gezien maatregelen Covid-19)
- Werven vrijwilliger cliëntenraad.

Schippers

Samenwerkende schippers en werkgevers

De Wilde Vaart werkt samen met een groep betrokken binnenvaartschippers en werkgevers uit de nautische branche. Zij staan ons met raad en daad terzijde en leveren werkervaringsplaatsen op hun eigen schepen/ bedrijven voor de deelnemers.

Bij plaatsing van een deelnemer op een binnenvaart schip of nautisch bedrijf krijgt de schipper of werkgever een introductie in de methodische werkwijze van De Wilde Vaart. De deelnemer heeft op een schip zijn eigen slaapverblijf en leeft verder mee met de schipper en eventueel gezin. Wanneer de deelnemer werkervaring opdoet op een nautisch bedrijf helpt De Wilde Vaart om een geschikt woonvervolg te vinden voor de deelnemers die geen eigen woonruimte hebben. Meermaals per week is er contact met de begeleider van De Wilde Vaart, die het schip of bedrijf regelmatig belt, appt of bezoekt en de vorderingen bijhoudt.

De kwaliteit en toetsing van de door- en uitstroom zal in 2022 inzichtelijk worden gemaakt. Het is belangrijk dat daarmee de kwaliteit en resultaat van leerwerkplekken getoetst kan worden.

Uiteraard zal niet ieder schip en iedere schipper geschikt zijn om deelnemers van de Wilde Vaart aan boord te nemen. Het vraagt immers om bepaalde kwaliteiten, zoals geduld, betrokkenheid, communicatief vermogen (uitleg geven, de-escaleren) en begrip voor situatie waarin de deelnemers zitten om ze verder te kunnen brengen. Het gaat hierbij nadrukkelijk om de werkzaamheden aan boord van het schip, het zgn matrozenwerk waar de schipper met de deelnemer bezig is en ondersteuning bij de praktijkopdrachten vanuit de opleiding matroos. De begeleiding (oa op gedrag) blijft bij de begeleiders van de Wilde Vaart. In 2022 willen wij in kaart krijgen wat de schippers aan ondersteuning nodig hebben, waar wij op de werkplaats aan kunnen werken ter voorbereiding op het stagevaren op een binnenvaartschip en waar op termijn schippers aan zouden moeten voldoen om deelnemers adequaat te kunnen ondersteunen. Te denken valt aan een enquête onder de schippers waardoor wij meer inzicht kunnen krijgen waar wensen en behoeften liggen in de ondersteuning/ voorbereiding richting hen.

Actueel is een Europese toelatingseis voor het kunnen gaan volgen van de opleiding matroos. Naast een vijftal werkervaringsjaren en minimaal drie jaar afgeronde MBO3 opleiding (? ook een hoger aantal vaardagen vereist voordat examen gedaan kan worden. In 2021 is er intensief gesproken met opleidingsinstituut Edumar. Door deze samenwerking zal het mogelijk blijven deelnemers Wilde Vaart te begeleiden naar matroos op een Binnenvaart Vrachtschip. In Q1 2022 zal De Wilde Vaart samen met Edumar deze samenwerking schriftelijk gaan vastleggen. Een overeenkomst waarbij de afspraken en verwachtingen tussen deze twee organisaties zal worden beschreven.

Acties:

- Info folder voor de schipper (eerste kwartaal)
- Peilen behoeften/ wensen middels enquête onder schippers/ bedrijven (derde kwartaal)
- Versterken netwerk en uitbreiden mogelijkheden leer/werkplaatsen (hele jaar)
- Europese regelgeving; gevaren en mogelijkheden mbt toelatingseisen, ingaande 17-01-2022.
- Vaststellen afspraken tussen Edumar en Stichting De Wilde Vaart.

Verbeteren dagstructuur.

Tijdens de eerste fase van het traject zijn de deelnemers bezig op de werkplaats en de eigen schepen van de Wilde Vaart. Bedoeling is arbeidsmatige vaardigheden op te doen en voor te bereiden op het vervolg leer-/werktraject elders, zoals een binnenvaartschip. Dit vraagt om een gedegen dagstructuur, die tot op heden niet van de grond is gekomen.

Doel: vastleggen dagstructuur maandag t/m vrijdag

Actie:

- Wanneer werk- en wanneer koffie-/lunchtijd? Einde dag?
- Wat doen, hoe te organiseren?
- Wie doet wat en verantwoordelijk voor?
- Rol vrijwilliger, maatschappelijk-werker, stagiaires en werkmeester.
- Diversiteit; onderhoud, theorie, sport, vaardigheden matroos/binnenvaart.
- Opstellen rooster met de vaste activiteiten/ werkzaamheden.
- Invullijst/ evalueren met deelnemers.

Kostenbeheersing

Volgens de begroting gaat er een aanzienlijk bedrag naar de kosten deelnemers. Dit zijn kosten voor de keuring, dienstboekje, opleiding matroos, werkkleding en reizen met ov kaart van de Wilde Vaart.

Doel: hoe kunnen wij kosten minderen en/of verleggen naar andere partijen/stakeholders.

- Ov kosten; meer door schippers laten betalen, afspreken na eerste maand door hen over te nemen.
- Keuring/ dienstboekje; door Fonds, door Startfoundation, ea.
- Werkkleding/ schoeisel; door Fonds, door Startfoundation, samenwerking bedrijf met korting.

- Opleiding Edumar; Fonds, Startfoundation, deels deelnemer, deels schipper wanneer deze deelnemer in dienst neemt. Mogelijk gemeenten.

Sterkte- en zwakte analyse

Sterke kanten:

- Kleinschalig/ uitstraling/flexibel/ 1 op 1 maatwerk/ divers netwerk van verwijzers/ gebruik maken van gezonde omgeving elders/ kort op eigen schip en werkplaats/ direct bezig met perspectief werk/ geen wachtlijst/ combinatie van slapen en werken en dagbesteding in één.

Zwakke kanten:

- Kleinschalig/ slechts twee volledige fte's/ instabiele inkomsten/ regelgeving zoals nu tav toelatingseisen opleiding matroos/ afhankelijkheid van leer-]werkplaatsen van derden/ aanbestedingen zorgmarkt vervallen/geen dagstructuur werkplaats/ beperkt aantal eigen slaapplekken/ eenzijdige scoop op binnenvaart, nautisch.

Tot besluit

Bovenstaande 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. Wij zullen tussentijds de doelen en acties evalueren en de uitkomsten samen met onze Raad van Toezicht bespreken.

Zodat wij kunnen bestendigen en nog beter de strategie kunnen gaan bepalen.