

# **VISIE & BELEID**

## **Stichting BuitengeWOON**

### **Periode 2015-2019**

Definitieve versie d.d. 26 juni 2015



**Woonvoorziening locatie Terborg**

Hoofdstraat 71a  
7061 CH TERBORG



INHOUD	2
INLEIDING	3
<b>1. DEFINITIE van de Stichting</b>	<b>4</b>
1.1. DOELSTELLINGEN	4
1.2. OMSCHRIJVING DOELGROEP	4
1.3. RANDVOORWAARDEN	4
1.4. RISICO'S	5
<b>2. PEDAGOGISCH BELEID</b>	<b>6</b>
2.1. HOOFDLIJNEN PEDAGOGISCH BELEID	6
2.2. MEDEZEGGENSCHAP	6
2.3. ZORGPLAN / INDIVIDUELE DOELEN, PLANNING EN BEGELEIDING	7
2.4. METHODIEK	7
2.5. DESKUNDIG PERSONEEL	7
2.6. VEILIGHEID	8
2.7. CONTINUÏTEIT	8
2.8. INDIVIDUELE DAGBESTEDING	8
<b>3. Bestuur en ORGANISATIE</b>	<b>9</b>
3.1 Bestuur en toezicht	9
3.2 Werkorganisatie	9
3.3 Visie van het bestuur voor de toekomst	9
3.4 Aanvullende reglementen bestuur	10



## INLEIDING:

Er zijn in deze tijd, anno 2015, steeds vaker jonge mensen waarbij het gedrag zulke grote problemen voor henzelf en hun omgeving oplevert dat passende huisvesting en zorg problematisch is geworden. Het grootste probleem is dat er geen mogelijkheden voor opvang thuis en ook binnen de reguliere opvang is er steeds vaker geen plek of geen (geschikte plek). De oprichters van de Stichting hebben gezocht naar mogelijkheden hier een antwoord op te kunnen geven: zij vonden dat de behoefte zo nijpend was, dat er in 2013 een woonvoorziening is opgezet.

Binnen deze woonvoorziening, die haar eerste volle jaar (2014) er net op heeft zitten, willen we deze jongeren een kans (gaan en blijven) bieden in een veilig (t)huis, waar zij 24 uur per dag en 7 dagen per week begeleid worden en voorbereid worden op een plek in de maatschappij. Na deze periode kan er zo mogelijk een doorstroom volgen naar begeleid (kamer)wonen of zelfstandig wonen. Tevens zetten we in op het vinden van werk of zinvolle dagbesteding. Hierdoor hopen wij de genoemde jongeren een goede, of in ieder geval betere en kansrijkere, toekomst te geven; om hen zo, net als ieder, een waardig bestaan te laten hebben.

Dit stuk over Visie en Beleid is afkomstig van zowel bestuur als werkorganisatie; de inhoudelijke zorg wordt immers door de professionals geleverd, dat is het bestaansrecht van de stichting; het bestuur wil daarvoor ruimte en faciliteiten bieden binnen de mogelijkheden van een bestuur of afstand.

Dit plan is te lezen als een stuk waarin onze gezamenlijke uitgangspunten, toekomstvisie en ambities te vinden zijn, waarmee we graag naar buiten treden: primair richten we ons tot de jongeren, voor hen zijn we er vooral, daarnaast richten we ons op de samenleving 'buiten', de gemeenten, verzekeraars, belangstellenden en belanghebbenden. Stichting BuitengeWOON wil door middel van dit stuk met visie en beleid verantwoording afleggen over het te voeren beleid voor de opvang en begeleid wonen van kwetsbare jongeren.

Vastgesteld d.d.: 26 juni 2015

Namens de Werkorganisatie:  
Wiebe Landman  
Rudy Jorissen

Namens het bestuur:  
Denise Mooij  
René Ravenhorst



## 1. DEFINITIE van de Stichting

Stichting BuitengeWOON heeft professionele krachten voor zich werken, waaronder pedagogen, pedagogisch medewerkers en waar nodig zullen gekwalificeerde experts zoals orthopedagogen en/of psychologen worden ingehuurd. Stichting BuitengeWOON staat ervoor een betrouwbare stichting te zijn. Dit brengt zij mede tot uitdrukking door betrouwbare informatie te verschaffen, zoals in dit beleidsplan. Er zijn dan ook geen beperkingen of voorbehouden met betrekking tot de betrouwbaarheid te melden voor zover wij zien; we laten ons graag kritisch bekijken. Het project 'Terborg' startte vanuit het oprichtingsbestuur die de overview had bestaande uit enkele hulpverleners.

Inmiddels is het bestuur losgekoppeld van de werkvloer, die constructie was alleen nodig voor de opstartfase. Het bestuur stuurt de stichting aan vanaf afstand; er ligt veel mandaat bij de werkorganisatie. Bestuur is uiteraard eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van geboden zorg, deskundigheid personeel en gezonde financiën. Gezamenlijk is dit plan opgesteld en na de opstart en inmiddels definitieve bewoning van het pand is het project overgegaan in de naam Stichting BuitengeWOON waarin aan maximaal 6 jongeren een thuis geboden kan worden.

### 1.1. Doelstellingen:

Onze doelstelling is het geven van een thuis aan kwetsbare jonge mensen waarbij hun mogelijkheden centraal staan. Hierbij willen we gezamenlijk met de bewoners komen tot een situatie waarin zij zich veilig en prettig voelen en rust vinden. Wij gaan hen begeleiden in het vinden van hun identiteit en talenten waarbij het van belang is dat zij deze leren te benutten. We willen hen sturen in het beter leren functioneren in de maatschappij zodat zij zelfstandigheid en zelfredzaamheid ontwikkelen, d.m.v. het stellen van individuele doelen en het benutten van hun talenten. Wij vinden het belangrijk om een goede sfeer in het huis creëren. Ons nadrukkelijk streven is om naast de woonfunctie tevens passend werk of als dit niet mogelijk is een zinvolle dagbesteding te vinden. Indien blijkt dat de jonge mensen niet aan onze projectdoelstelling kunnen voldoen, verwijzen wij hen gericht en met zorg door.

### 1.2. Omschrijving doelgroep:

Onze doelgroep bestaat uit jonge mensen in de leeftijd vanaf 16 jaar die geen mogelijkheid hebben om bij hun ouders, pleeggezin of andere instelling te kunnen wonen. Daarin staan we open voor allerlei achtergronden wat betreft psychiatrische problematiek en verstandelijke vermogens. We zien in de aanmeldingen dat het vaak gaat om een verstandelijke beperking naast problemen in het contact leggen en onderhouden van zowel familie, vrienden als werk.

Wij sluiten niemand op voorhand uit, maar wanneer bij deze jonge mensen sprake is van gevaar voor zichzelf of voor anderen of van aanwijsbaar huidig delinquent gedrag of drugsgebruik zullen wij geen samenwerking met hen aan kunnen gaan.

### 1.3. Randvoorwaarden:

Kort en krachtig werken wij vanuit 'Regels, rust, regelmaat, algemeen geldende normen en waarden als respect, gelijkwaardigheid en verantwoordelijkheid.'

Praktische voorwaarden zijn:



- Bewoners moeten beschikken over een eigen inkomen (uit werk of Wajong) om vanuit dit inkomen kost en inwoning te kunnen bekostigen.
- De toekomstige bewoners hebben een PGB of beschikking via ZIN ( zorg kantoor) en met deze financiële middelen moeten we alles kunnen bekostigen met betrekking tot de indicatie begeleiding.
- Kwaliteit moet gewaarborgd zijn (volgens onze eigen normen en de algemene IG normen)
- Bewoners moeten zelf maximale en herkenbare inzet tonen.
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de bewoners vergroten.
- Woonprotocol/huisreglement opstellen met de aanwezige bewoners/jongeren
- Geen huisdieren toegestaan.

#### 1.4. Risico's die denkbaar zijn:

- Problemen onderling tussen de jongeren, gezien hun eigenschappen en beperkingen.
- Problemen onderling tussen de jongeren en begeleiding.
- Regelgeving die ongunstig kan wijzigen.
- Personeel: geschikt personeel vinden en behouden.
- Financiën/subsidies.
- Aansprakelijkheden van werkers of jongeren of externen
- Huisvestingsproblemen



## 2. PEDAGOGISCH BELEID

### 2.1. Hoofdpijnen pedagogisch beleid:

Stichting BuitengeWOON stelt zich ten deel om jongeren vanaf 16 jaar op te vangen en te laten wonen in een groep waar veiligheid, wederzijds respect en rust een belangrijke basis vormen. Voor elke bewoner zal er een individueel zorgplan worden opgesteld door de orthopedagoog, in samenspraak met de pedagoog, mentor en andere begeleiders. De indicatie en aanbevelingen die vanuit andere instellingen en CIZ zijn aangegeven zullen hierin worden meegenomen. We richten ons op jonge mensen die door hun leefsituatie als gedragsprobleematisch beschreven worden, of met een licht verstandelijke beperking en gedragsproblematiek. We bieden een woon/leer/werksituatie in een groep tot maximaal 6 bewoners. Er is eventueel een mogelijkheid voor enkele individuele begeleidingsplaatsen. Omdat wij een prikkelarme woonomgeving willen creëren, kan dit voor elke deelnemer anders zijn en zal dan ook moeten worden bijgesteld aan de bewoners.

Proefplaatsingen met een optie tot kort verblijf behoren ook tot onze mogelijkheden. Er bestaat ook een mogelijkheid tot zelfstandig wonen met ambulante begeleiding, dit wordt door ons eigen pedagogisch gespecialiseerd team aangeboden via Stichting BuitengeWOON.

Dit beleidsplan is opgebouwd in het kader van risicoaspecten die zijn opgesteld door de inspectie voor de volksgezondheid.

### 2.2. Medezeggenschap:

Medezeggenschap betekent bij onze woonvoorziening dat de bewoners betrokken zijn bij hun eigen ontwikkelingsproces als het gaat om afstemming en/of bijsturing van de begeleiding/begeleidingsbehoefte. Ook hierbij vinden wij dat medezeggenschap een plek moet hebben die past binnen de grenzen van maatschappelijke aanvaardbaarheid. Concreet betekent dit voor de bewoners dat ze moeten kunnen leren ervaring op te doen met keuzemomenten. Zij hebben inspraak op hun individuele zorgplan en begeleiders kunnen de jongeren aanspreken op de gemaakte afspraken. Wij streven naar een flexibele organisatie die de keuzes in het zorgplan en de geïndividualiseerde zorgdoelen mogelijk maakt. Door middel van een regelmatig ingepland groepsoverleg met de bewoners bieden wij hen medezeggenschap als het gaat om collectieve afspraken en besluiten in de organisatie van Stichting BuitengeWOON, die van invloed zijn op de positie van de deelnemers in de groep, of het totale collectief. Dit zal effect hebben op de gehele sfeer binnen de groep hun woonomgeving. Ouders/ verantwoordelijken en bewoners worden actief betrokken bij het samenstellen van een zorgplan en weten wat daar in staat. Hierdoor hopen we eigen interpretaties te voorkomen en een stuk duidelijkheid en rust in het zorgplan te brengen voor iedere betrokkene.

Het zorgplan wordt getekend door de bewoner en/of zijn/haar vertegenwoordiger. Zo worden beide partijen betrokken bij de halfjaarlijkse en eventuele tussentijdse bijstellingen en evalueerders van het zorgplan. Ouders/vertegenwoordigers van de jongeren hebben altijd de mogelijkheid contact te leggen met mentoren/groepsleiders over alledaagse en niet alledaagse dingen. Betrokkenheid van alle partijen achten wij zeer belangrijk. Inbreng van de ouders/vertegenwoordigers zal in de teamvergaderingen besproken worden en terug gekoppeld worden. Afspraken over conflict interventies worden met ouders/vertegenwoordigers kort gesloten en in de persoonlijke rapportage map vastgelegd. Eventuele maatregelen/sancties worden met ouders/vertegenwoordigers en groepsleiding overlegd.



### 2.3. Zorgplan / Individuele doelen, planning en begeleiding:

In de eerste weken wordt door de medewerkers die aan Stichting BuitengeWOON zijn verbonden een startzorgplan opgesteld, gebaseerd op reeds aanwezige gegevens uit historie en intake door de medewerkers die aan Stichting BuitengeWOON zijn verbonden. Er zal een mentor worden benoemd die past bij de bewoner. Dit startzorgplan wordt met het hele team besproken en eventueel aangevuld en vervolgens naar betrokkene verstuurd. Na een periode van 6 tot 8 weken wordt er een definitief zorgplan opgesteld. Dit zorgplan wordt besproken met de jongere zijn/haar ouders/vertegenwoordigers, de plaatsende instantie en de mentor. Na instemming van jongere/ouders/vertegenwoordigers/groepsleiders wordt deze vastgelegd en getekend. Als een bewoner de woonvoorziening verlaat wordt er altijd een eind verslag opgesteld. Eens per week heeft de mentor structureel een gesprek met de jongere die hij/zij begeleidt. Dit gesprek wordt vastgelegd in een persoonlijk dossier. Verder wordt er dagelijks gerapporteerd over het wel en wee van de groep en vastgelegd in een algemeen dag-journaal, dat ter inzage is voor iedereen binnen de groep.

### 2.4. Methodiek:

Binnen Stichting BuitengeWOON wordt gedragstherapeutisch gewerkt, met als uitgangspunt dat het gedrag (gewenst/ongewenst) is aangeleerd en dus middels de juiste begeleiding maar vooral ook instemming van de jongere kan worden afgeleerd en worden veranderd. Hierbij houden we scherp in de gaten wat de individuele mogelijkheden zijn van de toekomstige bewoner.

Door voorbeeldfunctie, deskundige benadering van gemotiveerde en betrokken begeleiders kan er een ongedwongen, en tegelijk prima pedagogisch klimaat ontstaan. De jongeren kunnen meer inzicht krijgen in hun eigen functioneren en stap voor stap aan de gewenste veranderingen gaan werken. Door hen inzicht te verschaffen in hun eigen positie in relatie tot hun thuissituatie, werk, school of andere sociale omgevingen worden zij weerbaarder en leren zichzelf en hun omgeving individueel te begrijpen, een plek te vinden en er beter mee om te gaan. Individuele aandacht en begeleiding in dit proces, moet ervoor zorgen dat de individuele jongere beter de context en toekomstplanning in persoonlijk perspectief kan zetten.

Gezinsbegeleiding en betrokkenheid kan hierbij een belangrijke rol spelen, afhankelijk van de individuele situatie. Een belangrijk punt in onze methodiek is toekomst gericht denken en werken met de jongeren, met veel aandacht voor de individuele talenten m.b.t. sociaal en maatschappelijk functioneren. Om een en ander te ondersteunen zal er een soort gedragsverandering contract tot stand moeten komen in samenspraak met mentor/team en jongeren waarin laatst genoemde bij betrokken zal moeten zijn om zo tot een gedragen leersituatie te komen aan de hand waar van feedback en positieve energie ontleend kan worden voor de jongere zelf moet er sprake zijn van een haalbaar leef klimaat om zo te kunnen groeien. In het kader van zelfstandigheid/ wonen, werken worden er een aantal modules aangeboden in een plan van aanpak. Dit kan zijn voor huishouden, school, werk, financiën en mobiliteit. Dit plan van aanpak zal worden geëvalueerd en eventueel bijgesteld. In geval van (zelfstandige) huis vestiging elders wordt er ambulante begeleiding aangeboden door Stichting BuitengeWOON, en de begeleiding is in handen van gediplomeerde groepsleiders.

### 2.5. Deskundig personeel:

Bij Stichting BuitengeWOON werken pedagogische medewerkers die zich gekwalificeerd hebben voor de functie die ze uitoefenen. De bij ons werkende medewerkers moeten een verklaring van goed gedrag kunnen voorleggen. Voor elke functie is een functieomschrijving aanwezig. Voor de complete formatie is een formatieplan gemaakt, gebaseerd op het aantal bewoners. In de jaarlijkse





voortgangsbepreking is de behoefte aan scholing een vast onderwerp. Deelname aan externe trainingen en cursussen wordt vanuit Stichting BuitengeWOON gestimuleerd.

#### **2.6. Veiligheid:**

- Ons pand is volgens de wettelijke normen beveiligd tegen brand.
- Roken binnen het pand is niet toegestaan.
- Persoonlijke veiligheid begint met het verbod op wapens (messen, stroomstoot en ander wapentuig).
- In het kader van veiligheid wordt fysiek contact als ongewenst beschouwd dat geldt voor bewoner en medewerker.

#### **2.7. Continuïteit:**

Continuïteit van onze zorg bestaat uit 24 uren zorg, 7 dagen per week. Dit realiseren we met ons eigen team. Aan Stichting BuitengeWOON is een vaste huisarts verbonden.

#### **2.8. Individuele dagbesteding:**

Er wordt een passende zinvolle dagbesteding geboden. Dit geldt voor de jongeren die nog niet naar school kunnen of bewoners die geen werk hebben. Naast school zullen we vrije tijdsbesteding (bv. sportclub/verenigingen) stimuleren als onderdeel van sociale vaardigheidstraining. Wat vervolg/dagbesteding betreft zoeken we altijd naar een passende dagbesteding of het vinden van werk, waarna job coaching kan worden ingezet, om zo uitval te voorkomen en maatschappelijk functioneren een goede basis te geven voor het individu. Ook hierbij uitgaand van het talent van de jongeren.



### 3 Bestuur en Organisatie:

#### 3.1 Bestuur en Toezicht

Stichting BuitengeWOON heeft een bestuur bestaande uit (in principe) 3 bestuursleden.

- Voorzitter die aanstuurt en primaire contact met de organisatie en RvT heeft
- De financiële verantwoording ligt bij de penningmeester
- Secretaris notuleert en houdt de administratie van de stichting bij

#### 3.2 Werkorganisatie

Pedagogische hulpverleners zullen dagelijks aanwezig op de woonvoorziening aanwezig zijn. Verder is er een vaste bewindvoerder als financieel coach voor de werkorganisatie.

#### 3.3 Visie van het bestuur voor de toekomst

De eerste veertien maanden van BuitengeWOON beschouwen we als pioniersfase; tijd waarin de oprichters de belangrijke stap hebben gezet tot het realiseren van de Stichting en waarin praktisch en pragmatisch zaken voor elkaar zijn gemaakt en ..... jonge mensen al kennis hebben gemaakt met BuitengeWOON.

Met de voorzitterswissel eind 2014, en de wens om de stichting in de basis goed gestructureerd neer te zetten, zodat ze toekomstbestendig is en continuïteit kan gaan bieden, kiest het bestuur er voor begin 2015 een aantal lijnen uit te leggen. Deze lijnen zijn vastgesteld en besproken met de werkorganisatie en het bestuur. Voor de periode van 2015-2019 vinden werkorganisatie en bestuur de volgende ontwikkelingen van belang en zal zich op de realisatie daarvan richten:

- Stabilisering voor de periode 2015/2016, door;
  - Instellen duidelijke vergaderstructuur met bestuur, werkorganisatie en RvT
  - Installeren van RvT die het bestuur formeel installeert
  - Voldoen aan alle criteria van de statuten en oprichtingsacte t.a.v. beleidsplannen, kwaliteitscriteria etc.
  - Voltallig maken van het bestuur
  - Duidelijkheid over welke discipline welke rol/taak/functie heeft en hoe daarin effectief samen te werken
- Inzetten op een sterke werkorganisatie, die is opgebouwd met mensen die binnen goed geregelde formele kaders hun werk kunnen doen, inclusief passende beloning, met heldere interne en externe afstemming en inbedding
- Continuïteit in financieel opzicht; benoemen van een bottomline aantal bewoners en eisen voor liquiditeit.
- We staan open voor oriëntatie op samenwerking met andere stichtingen/organisaties die zich op een zelfde doelgroep richt; we doen dit vanuit pragmatische aanpak; er kan zich iets aandienen van buitenaf, dan wel kunnen we samen het plan opvatten op zoek te gaan.
- We denken dat we een passend aanbod hebben voor de zorgvraag die er bestaat rondom mensen met een beperking en psychiatrische problematiek. We kunnen dit aanbieden met een lagere vergoeding dan de bestaande organisaties. Door de verantwoordelijkheden bij deskundige werkers laag in de organisatie te leggen bij deskundige werkers en een duidelijke communicatie structuur te hanteren, zijn we in staat een antwoord te geven op de hulpvraag van jonge mensen met een beperking.
- In de jaren 2016 en verder denken we ook aan uitbreiding van ons aanbod door elders in de regio woonruimte te huren en op verantwoorde wijze hulp en begeleiding te kunnen bieden.

### 3.4 Aanvullende reglementen Bestuur

Het bestuur heeft aanvullend op de officiële stukken bij oprichting (acte van oprichting/statuten) enkele punten toegevoegd aan BuitengeWOON, namelijk:

- *Belang van zowel het bestuur, de werkorganisatie als de Raad van Toezicht is om continuïteit te waarborgen op voornoemde risico's (1.4); iedere betrokkene bij Buitengewoon stelt naar haar/zijn vermogen alles in het werk deze risico's te mijden en bij gevaar of verdenking direct het bestuur op de hoogte te brengen.*
- In de samenwerking richten we ons op veiligheid; als er een storing te melden is, doen we dat rechtstreeks met degene over wie het gaat. We laten het respect zien om open te communiceren, feedback te geven en vragen te stellen. We praten met, niet over elkaar.
- De jongeren die bij BuitengeWOON wonen/leven staan centraal; als iemand daaraan twijfelt, brengt hij/zij dat ter bespreking in. We willen dit DNA levend en herkenbaar houden.
- De voorzitter van het bestuur communiceert tussentijds met de voorzitter RvT. Daarnaast vergaderen Bestuur en RvT tweemaal per jaar voltallig.
- Het staat de RvT vrij bemoeienis met de werkorganisatie te hebben, waarbij zij dat bij het bestuur kenbaar maakt met uitleg van de motivatie.
- De werkorganisatie praat met het bestuur over het reilen en zeilen van BuitengeWOON en gaat alleen met zwaarwegende morele redenen rechtstreeks naar de RvT. Ook daarvoor geldt dat dit gemotiveerd bij het bestuur aangekaart wordt.
- BuitengeWOON is een kleine organisatie met meerdere informele contacten. We respecteren die, en zullen elkaar blijven aanspreken op de momenten dat dit de formele rollen in de weg staat.
- De Governance-code Zorg geeft goede richtlijnen weer; die hanteren wij in de organisatie, bestuur en RvT onverminderd (zie bijlage op Dropbox van BuitengeWOON)