

Beleidsplan 2018-2020

Netwerk DAK

1

Expertise, advies en inspiratie voor
vrijwilligers en professionals



INHOUD

VOORWOORD.....	3
2. UITWERKING VAN DE MISSIE	5
3. ANALYSE VAN HET WERKVELD	6
4. VISIE OP DE TOEKOMST VAN HET WERKVELD	9
5. HET BELANG VAN NETWERK DAK IN 2020	11
6. DOORLOPENDE PROJECTEN IN 2018-2020	13
7. INNOVATIE EN PROJECTEN 2018-2020	16
Project 1: Ontwikkeling trainingen vraag en aanbod.....	16
Project 2: Pilot kwetsbare vrijwilligers.....	17
Project 3: Pilot ‘werkplek bij de tijd’	19
8. ORGANISATIE.....	21



VOORWOORD

Het bestuur van Netwerk DAK presenteert hierbij het beleid voor de periode 2018-2020.

Netwerk DAK (Door Aandacht Kracht) verbindt 98 organisaties met samen 117 locaties (inloophuizen, buurtpastoraat en straatpastoraat) die een plek bieden voor buurtbewoners en mensen in kwetsbare wijken en stadsdelen;. Netwerk DAK staat ten dienste van de aangesloten lokale werkplekken door te verbinden versterken en vertegenwoordigen.

In de afgelopen jaren heeft Netwerk DAK verder gebouwd aan versteviging van zijn positie en verdieping van de visie op het werkveld. Het project 'DAK bij de tijd' dat in 2016 en 2017 is uitgevoerd, leverde hiervoor waardevol en uniek materiaal.

Alhoewel de financiële basis voor de activiteiten van Netwerk DAK sterker is geworden dankzij de steun van de fondsen, zijnde (in alfabetische volgorde) Adessium, Kansfonds, Kerk in Actie, PIN (Projecten in Nederland) en Porticus, beseft het bestuur dat deze steun gebaseerd is en gebaseerd moet zijn op de kwaliteit van haar activiteiten en de impact ervan op het werkveld.

Netwerk DAK kreeg een beweging op gang bij de aangesloten organisaties, door gesprekken over kansen en knelpunten tijdens de werkbezoeken. Niet door van bovenaf ideeën te droppen, maar door nauw aan te sluiten bij het tempo en de mogelijkheden ter plaatse. Een beweging om op nieuwe creatieve manieren te werken met mensen die vergeten dreigen te raken, niet gezien worden. Nieuwe manieren zonder dat de kernwaarden in het geding komen. Luisteren, aandacht en plekken waar je mag zijn en niets hoeft: die moeten er gewoon ook blijven. De komende drie jaar wil Netwerk DAK de beweging verder stimuleren en aanzwengelen. Het **VERBINDEN** door regionale bijeenkomsten, landelijke dag en website blijft gebeuren. Het **VERSTERKEN** is terug te vinden in de pilots die verderop in dit plan staan beschreven. Voor **VERTEGENWOORDIGEN** zal meer inhoud ontwikkeld worden.

Tot slot: op de werkplekken komen kwetsbare en vitale burgers samen. Het zijn bezoekers, vrijwilligers en bezoekers die vrijwilliger worden; gemengd door elkaar, verhalen vertellend, zwijgend, en samen plannen makend. Dit gaat in tegen de maatschappelijke trend dat inkomensgroepen en etnische groepen steeds meer in gescheiden werelden leven. Op de werkplekken raakt men met elkaar in gesprek. Dat heeft grote betekenis, er zijn steeds minder plaatsen in onze samenleving waar dit gebeurt. Netwerk DAK wil dit samen komen van



gescheiden werelden in het komende jaar extra benadrukken. Daarnaast zal er aan gewerkt worden om steeds meer stem te geven aan diegenen die op dit moment niet of nauwelijks stem hebben.

Het bestuur van Netwerk DAK

september 2017



2. UITWERKING VAN DE MISSIE

De missie van Netwerk DAK is verbinden, versterken, vertegenwoordigen.

Om steun aan kwetsbaren van energie te voorzien en de lokale, autonome werkplekken met elkaar in contact te brengen en te houden (*verbinden*), te ondersteunen bij het *versterken* van hun inhoudelijke en bestuurlijke kwaliteit en daarnaast als belangenbehartiger op te treden in het publieke domein: naar beleidsmakers, fondsen en anderen (*vertegenwoordigen*).

De landelijke werkorganisatie van Netwerk DAK

- is er voor de aangesloten organisaties/inloophuizen, met name de bestuurders, coördinatoren en vrijwilligers
- heeft toegevoegde waarde voor een kring daar om heen (fondsen, gemeenten, maatschappelijke organisaties, de doelgroep).

Netwerk DAK doet dat door

- bewustwording van de eigen positie en mogelijkheden te realiseren
- stimulans tot ontwikkeling, innovatie, visie en beleid
- een sfeer van vertrouwen te scheppen
- ervaringen uit te wisselen.



3. ANALYSE VAN HET WERKVELD

De maatschappij wordt steeds complexer, hectischer en zakelijker. De technologische ontwikkelingen lijken elk jaar sneller te gaan; steeds meer mensen kunnen of willen dit niet meer bijbenen. Traditionele sociale verbanden zijn al sinds de zestiger jaren aan het afkalven. Door zaken als vergrijzing, bezuinigingen in de zorg en ook door de gevolgen van de economische crisis komen steeds meer mensen in een isolement terecht. De nadruk op empowerment drukt de meest kwetsbare mensen steeds meer naar de rand van de samenleving. Daarnaast is er een steeds grotere tweedeling: rijk-arm, hoog-laagopgeleid, kansrijk-kansarm op de arbeidsmarkt, en ook een groeiende kloof tussen maatschappelijke, religieuze en etnische groepen: steeds meer polarisatie. Daarin wordt de stem van de meest kwetsbaren steeds minder gehoord.

Vanaf de zestiger jaren zijn er -vooral vanuit de kerken- uiteenlopende initiatieven ontstaan om mensen te ondersteunen die leven in moeilijke wijken, of aan de rafelrand van de samenleving. Daar in het bijzonder kampen mensen met eenzaamheid, verslaving, psychiatrische problemen, schulden en/of dak- en thuisloosheid. Deze initiatieven zijn veelal gebaseerd op een oecumenische, missionaire en diaconale spiritualiteit en hebben een open dialogische houding. Pastores, diakenen en vrijwilligers - binnen of verbonden met de kerk - proberen om degenen die in de knel zitten hun waardigheid en kracht te laten hervinden en behouden, hun onderlinge verbondenheid te stimuleren, onderlinge gemeenschapsvorming te stimuleren en de leefbaarheid van hun situatie door en met henzelf te verbeteren. Al deze initiatieven zijn gebaseerd op aanwezigheid ter plaatse. Presentie, gastvrijheid, ontmoeting, solidariteit en geestelijke zorg zijn sleutelwoorden. Veelal wordt er gewerkt vanuit de presentiebenadering zoals die door dr. Andries Baart is beschreven.

In het kader van het project 'DAK bij de tijd' is het werk van de aangesloten organisaties in kaart gebracht. De resultaten daarvan zijn gepubliceerd in 'Meer dan een dak'.

Medewerkers en vrijwilligers van de bij Netwerk DAK aangesloten organisaties zijn actief in de leefwereld van kwetsbare mensen, in de haarvaten van de samenleving. Zij brengen 'dragere en vrager' samen, werken tegen de stroom in, bestrijden stigmatisering. Daarmee staan zij in het hart van de transformaties in het sociale domein. Of het nu gaat om de WMO of de Participatiewet, de groei van het sociaal doe-het-zelven, de bezuinigingen, de toename van de schuldenproblematiek of de groeiende culturele diversiteit in de wijken, de



steden en de dorpen. Gezien hun kleine omvang kunnen de organisaties vaak niet meer dan andere accenten zetten. En vaak is dat passend en voldoende voor de direct betrokkenen. Deze werkplekken zijn fragiel, organisatorisch kwetsbaar en soms teveel naar binnen gericht. Maar veel vaker dan dat zijn zij uiterst belangrijk in de wijk of de stad omdat zij organiserend vermogen en sociaal kapitaal inbrengen ten behoeve van de uitgesloten, de afvallers en de geïsoleerd levende mensen. Omdat de vrijwilligers en de beroepskrachten zich verbinden met hen, zich engageren, omdat zij aandacht geven. Uiterst belangrijk omdat zij volhouden en te midden van het komen en gaan van zgn. professionele zorg- en welzijnsdiensten de weinige continue factoren in de buurt zijn – en soms haast terloops als broedplaats voor nieuwe verbindingen tussen formele en informele zorg, tussen systeem- en leefwereld gaan fungeren. Hun andere houding ten opzichte van de zorgen en problemen van kwetsbare mensen schuurt soms met de dominante gangbare benadering vanuit de reguliere zorg. Juist daarom hebben zij een onmisbare toegevoegde waarde.

De inloop-initiatieven blijven – zo blijkt onder meer uit het onderzoek 'DAK bij de tijd' - over het algemeen tamelijk stoïcijns onder de -goedbedoelde- reguliere initiatieven van gemeente overheden, kennis centra etc.

Juist door die houding houden ze de zichzelf professioneel noemende actoren een spiegel voor...bewust of onbewust. Patronen en mensen veranderen niet zomaar op afroep en zeker niet snel. Trouw en betrouwbaar zijn is de kracht van de werkplekken. En soms is in stilte werken effectiever.

Er is grote behoefte aan dergelijke betekenisvolle plekken. Zij bieden zicht op basiswaarden en werkwijzen waarvan geleerd kan worden.

Binnen Netwerk DAK zijn vijf verschillende typen aangesloten organisaties te onderscheiden, die in de praktijk niet altijd van elkaar te scheiden zijn. Het zijn:

- kleinschalige huiskamerprojecten gericht op ontmoeting
- inloophuizen met ontmoeting en activiteiten
- inloophuizen met ontmoeting, activiteiten en hulpverlening
- buurtpastoraten
- straatpastoraten.

De buurt- en straatpastores werken soms als 'eenpitters' vanuit kleine stichtingen, maar soms kennen buurtpastoraten ook inloopvoorzieningen, of werkt een inloopvoorziening nauw samen met het lokale straatpastoraat.

We constateren verschillen in de vitaliteit tussen de werkplekken: enquête en interviews hebben duidelijk gemaakt dat op een aantal werkplekken nauwelijks enige beweging waarneembaar is, en op andere plekken juist sprake is van grote creativiteit, innovatief denken, visie en durf. In sommige gevallen wordt er



geworsteld om de continuïteit zeker te stellen, geworsteld met de koers en is er moeite om vrijwilligers en bezoekers te binden. Maar de meeste organisaties staan er goed voor. Ze onderscheiden zich, hebben karakter, en trekken voldoende vrijwilligers aan. Met relatief weinig middelen en weinig professionele inzet (gemiddeld 1 à 2 beroepskrachten, vrijwel nooit meer dan 40 uur per week aan professionele inzet) bereiken ze veel.



4. VISIE OP DE TOEKOMST VAN HET WERKVELD

Door de 98 bij Netwerk DAK aangesloten werkplekken, met samen 117 locaties wordt veel en maatschappelijk belangrijk werk gedaan, dat breed gewaardeerd wordt. Het werk neemt toe en dat betekent een groeiende werklast en werkdruk voor vrijwilligers en beroepskrachten, onder soms fragiele organisatorische omstandigheden. Grote veranderingen – de transities in het sociale domein, de ontwikkeling naar een participatiesamenleving, de groeiende tweedeling in de maatschappij – maken het daarbij urgent dat de werkplekken zichzelf (blijven) vernieuwen, willen zij ook over enkele jaren nog een rol van betekenis kunnen spelen voor de mensen voor wie ze in het krijt treden. De uitgangspunten van onvoorwaardelijke ontmoeting en aandacht en het bieden van ruimte aan mensen om op verhaal te komen blijven daarbij ongemoeid – ongeacht de schaal van de organisaties en de projecten. Hoewel de noodzaak tot innovatie evident is, moet anderzijds ook rekening gehouden worden met het feit dat de meeste werkplekken een behoorlijke mate van autonomie genieten en werken vanuit een kerkelijke achterban. Om die achterban, en daarmee de betrokken vrijwilligers, en de bestuurlijke en financiële steun niet kwijt te raken, gaan veranderingsprocessen nogal eens traag. Innovatie forceren kan dan blokkerend werken. De 'traagheid van het werk' staat daarmee soms op gespannen voet met de behoefte aan vernieuwing. Een spanning die overigens ook wel past bij het veld. Toch zien wij, op basis van het onderzoek in het kader van 'DAK bij de tijd', dat de organisaties 'bij de tijd' en van betekenis kunnen blijven door zich op de middellange termijn, in de periode tot 2020, langs de volgende lijnen te ontwikkelen:

- De organisaties investeren fors (meer dan nu al het geval is) in innovatie: zij ontwikkelen creatieve plannen of laten zich door de creativiteit van andere werkplekken inspireren tot nieuwe vormen van present zijn en het bereiken van nieuwe doelgroepen. De presentiebenadering is daarbij uitgangspunt en wordt regelmatig uitgediept; daarnaast en in combinatie met de presentiebenadering zullen ook andere werkmethoden onderzocht en uitgetoetst worden.
- De organisaties gaan een brede en intensieve samenwerking aan met kerken/diaconieën, met de lokale reguliere hulpverlening en met de overheid, waardoor zij optimaal kunnen inspelen op de noden van mensen van nu. Samenwerking zal voor de werkplekken een sleutelwoord zijn. Daarbij is nodig een visie op en gesprekken over de rollen van overheid, bedrijfsleven en



particulier initiatief waaronder de kerken, om ook een kritisch geluid te laten horen, bijvoorbeeld bij al te rigoureuze bezuinigingen door de overheid.

- De werkplekken investeren in menskracht. Om visieontwikkeling, innovatie, samenwerking en communicatie zo goed mogelijk vorm te geven, zullen er op de meeste werkplekken een of meer betaalde krachten in dienst zijn. Ook wordt er nog sterker ingezet op het inschakelen van de doelgroep bij bepaalde taken van de werkplek. En naast de vrijwilligers die voorheen gezocht werden, komen andersoortige vrijwilligers steeds meer in beeld: jongeren, mensen uit bedrijfsleven of wetenschap, die voor bepaalde (innovatieve en/of projectmatige) taken worden aangetrokken.
- De besturen zoeken leden die over een bepaalde expertise beschikken, zoals pr, fondsenwerving, et cetera, zodat de beroepskrachten zich op andere taken kunnen richten.
- De werkplekken zetten de komende jaren intensief in op de ontwikkeling van nieuwe vormen van financiering. Naast inkomsten van kerken, fondsen en overheid (inkomsten die steeds verder onder druk komen te staan) wordt er gemikt op sociaal ondernemerschap, werving van donateurs, nieuwe verdienmodellen crowdfunding, sponsoring door het bedrijfsleven en andere creatieve vormen van fondsenwerving. Ook cofinanciering door zorgorganisaties wordt onderzocht en ontwikkeld, bijvoorbeeld voor de bijdrage die inloophuizen leveren aan een betekenisvolle dagbesteding van bezoekers en vrijwilligers of aan het bijstaan van bezoekers of doelgroepen bij zingeving- en levensvragen (als een effectieve manier om verergering van problemen te voorkomen en persoonlijk en maatschappelijk herstel te bevorderen).
- De werkplekken investeren fors in communicatie. Het inzetten van moderne communicatiemiddelen biedt grote mogelijkheden voor het bereiken van nieuwe doelgroepen, nieuwe vrijwilligers, nieuwe samenwerkingspartners en nieuwe vormen van financiering. De organisaties laten hun eigenheid en toegevoegde waarde duidelijk zien en zijn niet alleen in hun locaties, maar ook via sociale media in gesprek met een grote kring van betrokkenen.



5. HET BELANG VAN NETWERK DAK IN 2020

Netwerk DAK wil een bijdrage leveren aan een samenleving waarin dak- en thuislozen ingesloten worden in plaats van uitgesloten.

Netwerk DAK wil eraan bijdragen dat de in toenemende mate gescheiden werelden van kwetsbare en vitale mensen bijeen komen.

In 2018-2020 wil Netwerk DAK het volgende bereiken: de aangesloten organisaties kennen Netwerk Dak als dé organisatie die deskundigheid levert op het specifieke terrein van inloophuizen, buurtpastoraat en straatpastoraat en die hen de mogelijkheid biedt kennis en ervaring te delen en elkaar te prikkelen om innovatief te zijn. Om die reden zijn ze aangesloten en bereid contributie te betalen. De grote organisaties zijn lid van Netwerk DAK omdat dat hen een mogelijkheid biedt om hun werk in een groter kader zichtbaar te maken en hun idealen en expertise te delen.

VERBINDEN

De eigenheid van de werkorganisatie Netwerk DAK is dat het ondersteuning en advisering van de werkplekken op maat biedt. Daartoe onderhoudt het goede relaties met de afzonderlijke lokale organisaties.

1. Netwerk DAK intensificeert verbinding met bestaande leden door het brengen van werkbezoeken, het organiseren van regionale bijeenkomsten en de landelijke netwerkdag en een actieve adviesrol.
2. Netwerk DAK faciliteert de verbinding en kan daarin aanzetten tot:
 - onderling leren door werkplekken
 - cursus/trainingsaanbod
 - een pool van experts op specifieke onderwerpen/ontwikkelingen
3. Netwerk DAK zoekt verbinding met organisaties die nog geen lid zijn.
4. Netwerk DAK start pilots soms in samenhang met één werkplek of een pool met experts.
5. Netwerk DAK zoekt verbinding met andere wijk/kerkinitiatieven in het brede sociale domein.



Het primaat blijft altijd liggen bij de lokale organisaties. Netwerk DAK geeft advies bij vragen van de lokale organisaties. Netwerk DAK prikkelt, bevraagt, spiegelt, daagt uit, geeft kennis van elders, voorbeelden, tips, geeft feed back, denkt mee bij innovaties en bij het ontwikkelen van nieuwe werkmethoden.

VERSTERKEN

1. Netwerk DAK adviseert lokale besturen op het vlak van financiën, visie, samenwerking, pr, menskracht.
2. Netwerk DAK versterkt het werkveld doordat zij een pool opzet van trainers die in staat zijn aan te sluiten bij de kerkelijke achtergrond en de presentiebenadering zodat vrijwilligers, bestuursleden en coördinatoren kunnen bijscholen.
3. Netwerk DAK start pilots om nieuwe manieren van werken of methodieken te ontwikkelen.
4. Netwerk DAK stimuleert en initieert het denken over identiteit.
5. Netwerk DAK ontwikkeld een eenvoudig meetinstrument (impact/outcome) om versterking werkplekken te meten (voor ons en voor henzelf)
6. de lokale gemeenschapsvorming is in verandering. Netwerk DAK stimuleert het denken daarover bij de lokale organisaties.

12

VERTEGENWOORDIGEN

Netwerk DAK zal de rol van het vertegenwoordigen meer inhoud geven door samenwerking met relevante partijen in het werkveld en meedenken in de ontwikkeling van het werk. Netwerk DAK is voor hen de organisatie die contact heeft met het veld. Netwerk DAK versterkt het innovatieve denken en zoekt krachtige coalities en is de spin in het web.



6. DOORLOPENDE PROJECTEN IN 2018-2020

1. Adviseren en ondersteuning kleine centra

Netwerk DAK werd aanvankelijk regelmatig gevraagd om te helpen bij het oplossen van problemen, bijvoorbeeld feed back op een aanvraag bij fondsen. In 2017 werd vaker een beroep gedaan op Netwerk DAK om pro-actief mee te denken, bijvoorbeeld bij een beleidsbezinningsdag of bij een symposium; zaken waarvoor de expertise van een professional is vereist. Met de ontwikkeling van Netwerk DAK zal naar verwachting in 2018-2020 vaker gevraagd worden om uitgebreider pro-actief mee te denken, bijvoorbeeld bij de overstap van een organisatie met louter vrijwilligers naar het financieren en in dienst nemen van een beroepskracht. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de ondersteuningsstructuur die Netwerk DAK ontwikkeld heeft. Uiteraard is elk centrum en inloophuis eerst zelf verantwoordelijk voor een goede organisatie en financiering van zijn activiteiten.

Wel moet het mogelijk zijn om (met beperkte financiële middelen) de helpende hand te bieden indien en voor zover kan en mag worden verwacht dat het probleem daarmee is opgelost. Dit impliceert dat Netwerk DAK voldoende deskundigheid moet hebben om een vraag op haalbaarheid te beoordelen.

2. Bezoek instellingen

Eind 2017 zijn de werkbezoeken in het kader van het project 'DAK bij de tijd' afgerond. De bezoeken leveren veel op. Er ontstaat een gesprek waarbij het denken over visie gestimuleerd wordt. De ondersteuningsbehoefte is duidelijk in beeld. Gezien de ervaringen vindt het bestuur het belangrijk om verder te gaan met het bezoeken van de aangesloten organisaties, in ieder geval de komende drie jaar. Dan wordt met name gedacht aan de kleinere en kwetsbare organisaties die op dit moment met veel vragen zitten. Eind 2020 heeft Netwerk DAK bij 3 maal 20 organisaties een vervolg bezoek gebracht. De bezochte organisaties hebben stappen gezet in visieontwikkeling. Nieuwe knelpunten en kansen komen in beeld.

3. Inloophuizen wisselen kennis en ervaring uit

Het gaat in totaal om 11 bijeenkomsten per jaar.

Het bestuur onderscheidt 8 regio's. De bedoeling is om ieder jaar een



bijeenkomst per regio te organiseren c.q. te laten organiseren door de regio. Doel is informatieoverdracht/-uitwisseling en inspiratie rond belangrijke thema's: bereiken nieuwe doelgroepen, financiële mogelijkheden, identiteit/koers. Daartoe worden deskundigen ingehuurd die de bijeenkomsten inhoudelijk begeleiden. Ondersteunende informatie wordt gepresenteerd op de website. In 2017 werd gewerkt rond 'PR en bekendheid'. De conclusies uit het in 2017 uitgevoerde tevredenheidsonderzoek worden gebruikt om de regionale bijeenkomsten nog beter op de behoefte van de organisaties te laten aansluiten.

De straatpastores komen twee maal per jaar bijeen voor intervisie.

In het netwerk bleek er bij de grotere centra (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Tilburg, Lelystad, Haarlem, Groningen) behoefte te bestaan aan eigen ontmoetingsdagen vanwege de geheel eigen problematiek waarmee de grote werkplekken te maken hebben en de pioniersfunctie die zij veelal vervullen in de wereld van de inloophuizen. Netwerk DAK organiseert daartoe jaarlijks enkele ontmoetingsdagen voor de grotere centra.

4. Landelijke netwerkdag

Jaarlijks organiseert het netwerk een landelijke ontmoetingsdag. Doel is uitwisseling en inspiratie: bezoeken aan aangesloten en relevante andere organisaties en een inhoudelijk gedeelte zijn terugkerende elementen. Presentaties van lokale organisaties hebben een plek.

5. Website/social media

In 2018-2020 wordt in relatie tot de adviserings- en ondersteuningsrol van Netwerk DAK, meer relevante informatie op de website gedeeld.

Met signalen uit het in 2017 uitgevoerde tevredenheidsonderzoek wordt de website beter op de behoeften van de organisaties afgestemd.

De maandelijkse nieuwsbrief is als snelle en actuele informatie voor de binding en uitwisseling van groot belang.

Social media zijn gericht op het delen wat gaande is in de inloophuizen: evenementen, nieuwe projecten, meer persoonlijke informatie alsmede reacties van deelnemers aan bijeenkomsten.

In deze periode zal Netwerk DAK werken aan de bekendheid van deze vorm van missionair diaconaal werk, bijvoorbeeld door items te schrijven op Wikipedia.

Gewenst resultaat:

-lokale organisatie hebben toegang tot relevante informatie om hun werk te verbeteren.



-een breder publiek is op de hoogte van de toegevoegde waarde van inloophuizen, straatpastoraat en buurtpastoraat.



7. INNOVATIE EN PROJECTEN 2018-2020

De maatschappij is volop in beweging. In de tijd van de verzorgingsstaat nam de overheid veel taken op, die nu aan particulier initiatief, inclusief kerken, en bedrijfsleven worden overgelaten. Dat raakt de manier waarop inloophuizen, buurtpastoraat en straatpastoraat hun financiën vergaren en lokaal samenwerken. Dat vraagt om nieuwe wegen in te slaan. Om geen speelbal te worden en het werk op een goede manier in de toekomst te kunnen voortzetten, wordt gezocht naar nieuwe manieren van werken en nieuwe verbindingen.

Netwerk DAK maakt tijd vrij om hierin te overleggen, te experimenteren en mee te denken. Denk bijvoorbeeld aan gesprekken met zorgverzekeraars over financiering, denk aan sociaal ondernemerschap, denk aan digitale technieken om de organisaties makkelijker te verbinden met de doelgroep, denk aan theorieën over vormen van gemeenschap. Dat gaat niet in een vastomlijnd plan, dat vraagt om pionieren en proefpolderen, rondkijken, reflecteren, brainstormen, zowel binnen als buiten het netwerk. Vanuit het innovatieve denken start Netwerk DAK 3 projecten, die in het volgende worden beschreven.

Project 1: Ontwikkeling trainingen vraag en aanbod

Een goed trainingsaanbod is noodzakelijk om de kwaliteit van het werk op peil te houden bij beroepskrachten en bij vrijwilligers.

In de **huidige situatie** signaleren we hier een knelpunt:

De organisaties kiezen ieder hun trainingen voor beroepskrachten en vrijwilligers. Uit de enquête onder de bij Netwerk DAK aangesloten organisaties blijkt desalniettemin dat de training van vrijwilligers een punt van aandacht is.

Er zijn organisaties in het werkveld die gebruik maken van eigen trainingen. De vraag is: hoe kun je die voor de andere organisaties toegankelijk maken. Hoe kun je samenwerken met andere landelijke organisaties, zodat het ook een gedifferentieerd aanbod wordt, bijvoorbeeld met online trainingen? Zonder daarbij de eigen identiteit en aanpak uit het oog te verliezen.

Gewenst resultaat: Netwerk DAK is een platform geworden waar kwalitatief goed trainingsaanbod bereikbaar is voor de lokale organisaties.



Stappenplan

2018

- Voortgezette inventarisatie van behoefte aan training en scholing.
- Onderzoeken wat belemmerende factoren zijn om gebruik te maken van training en scholing.
- In kaart brengen wat er aan aanbod aan trainingen is binnen dit werkveld.
- Onderzoeken of een trainingsaanbod ontwikkeld en afgestemd kan worden met organisaties als Kerk in Actie, Schuldhulpmaatje, Knooppunt Kerken en Armoede.
- Organiseren dat een trainer een algemene training presentie ontwikkelt die als maatwerk aangeboden wordt.
- Gesprek met de 6 grote centra over wat zij kunnen betekenen op het gebied van training en scholing.
- Contact met aanbieders van training en ondersteuning, intern en extern.
- Op basis van de resultaten een plan maken over optimaal bemiddelen tussen vraag en aanbod, indien mogelijk digitaal.
- Afspraken maken met aanbieders.

Eind 2018 is een passende vorm ontwikkeld, zowel inhoudelijk als qua techniek/organisatie.

2019

- Uitzetten van het aanbod en bekend maken bij de lokale organisaties.
- Volgen hoe het in de praktijk werkt.
- Periodiek evaluerende gesprekken met aanbieders.
- Aanpassen en uitbreiden aanbod.

2020

- Breder uitzetten bij de lokale organisaties
- Onderhoudsfase

Project 2: Pilot kwetsbare vrijwilligers

In **de huidige situatie** is in de enquête bij de aangesloten organisaties en bij de werkbezoeken een knelpunt gesignaleerd:

Meer vrijwilligers melden zich die veel begeleiding nodig hebben. Tegelijk zoeken organisaties naar mogelijkheden om bezoekers een meer actieve rol en meer verantwoordelijkheid te geven. Deze twee tendensen vragen veel tijd van coördinatoren. In deze pilot wordt het werken met kwetsbare vrijwilligers



verdiept en beschreven met de bedoeling om de kennis te delen met andere organisaties.

Het bestuur van Netwerk DAK wil met 4 aangesloten organisaties afspraken maken over dit project. Deze 4 organisaties werken al met kwetsbare vrijwilligers en willen hun benadering verbeteren. Het project is gericht op :

verbetering op de volgende onderdelen:

- Het versterken van de deskundigheid van de beroepskracht in een organisatie waar kwetsbare vrijwilligers een rol spelen;
- Het toerusten van kern-vrijwilligers om een rol te spelen in de begeleiding van kwetsbare vrijwilligers;
- Het begeleiden van kwetsbare vrijwilligers waarbij zij hun talenten gaandeweg verder ontdekken en zich ontwikkelen;
- Het ontwikkelen van deze vrijwilligers bevorderen door doorstroom naar opleiding of trainingen;
- het ontwikkelen van vormen van overleg en toerusting die aansluit bij kwetsbare vrijwilligers.

Netwerk DAK benadert een projectleider die zorgt dat de 4 organisaties samen aan de slag gaan.

Netwerk DAK zorgt voor een trainer/intervisor die de bijeenkomsten van de beroepskrachten uit de pilot begeleidt. Deze trainer/intervisor bespreekt de voortgang van de pilot met de projectleider.

Het bestuur van Netwerk DAK is de opdrachtgever en eindverantwoordelijke voor dit project.

Het project wordt uitgevoerd in vier fasen:

Fase 1. Jan-april 2018
Inventarisatie en plannen maken

Fase 2. Pilot start najaar 2018-maart 2020
De 4 organisaties gaan in hun eigen locatie aan de slag, tussentijds zijn er bijeenkomsten om successen en knelpunten uit te wisselen. In deze fase wordt een onderzoeker/schrijver toegevoegd die de ontwikkelde aanpakken beschrijft voor een handleiding. De organisaties die mee doen krijgen een vooraf vastgestelde vergoeding voor inzet van hun coördinator. Dit beslaat een periode van 18 maanden.

Fase 3. Verwerken januari 2020-april 2020
Het maken van een korte handleiding en een plan om de ontwikkelde aanpakken



verder bekend te maken bij de aangesloten organisaties en eventueel andere organisaties.

Fase 4. Uitzetten en volgen vanaf mei 2020

De handleiding wordt uitgezet in het werkveld op basis van het ontwikkelde plan.

Gewenst resultaat

Het bestuur van Netwerk DAK krijgt door de inventarisatie, verbeterplannen en pilots een goed inzicht in het werken met kwetsbare vrijwilligers: waar zitten de sterke kanten en de kansen en waar zitten de zwakke plekken en de bedreigingen.

Het werkveld is beter in staat om te werken met kwetsbare vrijwilligers

Project 3: Pilot 'werkplek bij de tijd'

In **de huidige situatie** is in de enquête bij de aangesloten organisaties en bij de werkbezoeken een knelpunt gesignaleerd:

Teruglopende inkomsten, complexe problematieken, lokale samenwerking, terugtrekkende overheid: dat alles vraagt steeds meer van de coördinatoren. Veel coördinatoren zijn eenpitters.

Zoals in de pilot rond kwetsbare vrijwilligers wordt ook hier gewerkt aan verdieping en versterking van aanpakken. In deze pilot willen we regionaal werken: 4-6 organisaties bij elkaar brengen om samen een verdiepingsslag te maken. De opbrengsten worden gedeeld met de andere aangesloten organisaties.

Het project wordt uitgevoerd in vier fasen:

Fase 1. Aug - dec 2018

Inventarisatie en plannen maken

Fase 2. Pilot start begin 2019 - midden 2020

De 4 organisaties gaan in hun eigen locatie aan de slag, tussentijds zijn er bijeenkomsten om successen en knelpunten uit te wisselen. In deze fase wordt een onderzoeker/schrijver toegevoegd die de ontwikkelde aanpakken beschrijft voor een handleiding. De organisaties die mee doen krijgen een vooraf vastgestelde vergoeding voor inzet van hun coördinator.

Dit beslaat een periode van 18 maanden.



Fase 3. Verwerken eind 2020

Het maken van een korte handleiding en een plan om de ontwikkelde aanpakken verder bekend te maken bij de aangesloten organisaties en eventueel andere organisaties.

Fase 4. Uitzetten en volgen vanaf eind 2020

De handleiding wordt uitgezet in het werkveld op basis van het ontwikkelde plan.



8. ORGANISATIE

Netwerk DAK kent een beleidsvormend en uitvoerend bestuur dat op landelijk niveau een platform biedt aan de lokale werkplekken. Het bestuur bestaat uit 3-5 leden, afkomstig uit het werkveld en externe experts.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het strategisch beleid en de uitvoering ervan op landelijk niveau, de contacten met fondsen verstreckende organisaties en verwante organisaties op landelijk niveau. Deze taken worden in goed overleg verdeeld over de bestuursleden en de medewerkers.

Het bestuur van Netwerk DAK is in 2017 als volgt samengesteld:

Voorzitter/Secretaris:	dhr. Piet Kuijper
Penningmeester:	dhr. Simon Brussel
Bestuurslid:	mevr. Kristel Ashra

Eind 2017 wordt het bestuur uitgebreid met 2 bestuursleden.

Medewerkers:	
Project medewerker:	dhr. Jan van Opstal
Coördinator:	mevr. Helma Hurkens
Medewerker administratie:	mevr. Karin van Leeuwen



