



STICHTING MOEDERCENTRUM DE HEKSENKETEL

BESCHRIJVING VAN EN VISIE OP DE FUNCTIE VAN DE HEKSENKETEL

2015 – 2019

Het document Beschrijving van De Heksenketel en Visie op de functie van De Heksenketel geeft weer wat het moedercentrum De Heksenketel is en wil betekenen voor de samenleving, wat de hoofddoelen zijn en hoe wordt getracht die te bereiken.

Missie van Stichting Moedercentrum De Heksenketel

Het moedercentrum De Heksenketel biedt vrouwen mogelijkheden aan voor ontmoeting en ontspanning en organiseert activiteiten voor ontplooiing en positieverbetering voor vrouwen zodat zij zelfstandiger en met meer zelfvertrouwen en zelfredzaamheid in de samenleving staan.

Inhoudsopgave

Introductie	3
Algemene beschrijving van De Heksenketel	4
De functie en doelstellingen van De Heksenketel	5
De vier pijlers van De Heksenketel	7
De doelgroepen van De Heksenketel	9
De organisatiestructuur en het aanbod van De Heksenketel	10
De medewerkers van De Heksenketel	14
Samenwerking en externe contacten	17
Plannen voor de komende vijf jaar	18
1. Het aanbod van De Heksenketel	19
2. De interne organisatie	20
3. De agogische beroepskracht	21
4. De stuurgroep	22
5. Vrijwilligersbeleid	23
6. Doelgroepen	25
7. Uitbreiding werkgebied?	26
8. Het financiële beleid	27
9. Het bestuur	28
10. Locatie multifunctionele voorziening SamSam	29
 Bijlagen:	
Praktische informatie	30
Algemene beschrijving van een Moedercentrum.	31

Introductie

Dit is de Beschrijving van De Heksenketel en de Visie op de functie van Stichting Moedercentrum De Heksenketel voor de jaren 2015 t/m 2019 (hierna ‘Visie’). Het is een beschrijving en beleidsvisie die weergeeft wat de functie en de doelstellingen zijn van De Heksenketel en wat De Heksenketel wil betekenen voor de samenleving. Beschreven wordt wat de doelen zijn en hoe wordt getracht die te realiseren of tenminste dichterbij te brengen.

Deze beleidsvisie beoogt het inhoudelijke basisdocument te zijn voor de uitvoering van de taken en activiteiten door De Heksenketel. De dagelijkse gang van zaken, maar ook het overzicht van jaarlijkse activiteiten, de begroting en subsidieaanvragen kunnen hieraan worden getoetst. Daarnaast geeft de Visie een onderbouwing voor de wijze waarop De Heksenketel in zijn omgeving wil staan en wat men dus van De Heksenketel mag verwachten. De Visie heeft een inhoudelijk karakter. Samen met de statuten en het huishoudelijk reglement vormt de visie het papieren fundament onder de stichting. Een van de belangrijkste uitgangspunten is streven naar continuïteit. Maar de Visie is ook een vooruitblik op de toekomst. Er wordt in beschreven welke doelen we ons stellen en welke ontwikkeling we willen doormaken: “Waar willen we staan eind 2019?”

Beleidsvisies zijn niet eindeloos. In feite is de nu voorliggende Visie een beleidsmatige voortzetting van de Visie die het bestuur van De Heksenketel begin 2008 heeft vastgesteld. Toen hebben we ons voorgenomen om onze Visie tenminste om de vier jaar te actualiseren. Bij dezen, al heeft de productie van dit document fors langer geduurd dan we van tevoren van plan waren. Ook vinden we dat deze Visie vijf jaar meekan. Onze Visie is een belangrijk document, maar het is niet onaantastbaar. Tussendoor kunnen nieuwe ontwikkelingen of nieuwe inzichten leiden tot gedeeltelijk aanpassen van de Visie of leiden tot positionering of activiteiten die nieuw of aanvullend zijn of wellicht zelfs niet helemaal in overeenstemming. Dat vergt aanvullende argumentatie. Maar we willen hoe dan ook bij de tijd blijven en aansluiten op de behoeften van het moment.

Wij nemen aan dat deze beleidsvisie een goed beeld geeft van De Heksenketel en tevens de dynamiek weergeeft die De Heksenketel kenmerkt. Wij hopen dat deze Visie op de functie van De Heksenketel u aanspreekt.

Het bestuur van Stichting Moedercentrum De Heksenketel.

De Beschrijving van De Heksenketel en Visie op de functie van De Heksenketel 2015 – 2019 is door het bestuur vastgesteld in de vergadering van 10 februari 2015

Algemene beschrijving van De Heksenketel

De Heksenketel is een moedercentrum dat invulling geeft aan het concept van moedercentra zoals dat is beschreven in de bijlage 2, Algemene beschrijving van een moedercentrum. De Heksenketel is na een voorbereidingsperiode van een jaar in november 1996 officieel van start gegaan als onderdeel van de Heerlense welzijnsinstelling Tracee (vanaf 1 januari 2008 Alcander). In het najaar van 2005 is een verzelfstandigingstraject gestart dat geresulteerd heeft in de oprichting van Stichting Moedercentrum De Heksenketel op 16 december 2006.

Hoewel strikt genomen De Heksenketel hiermee zelfstandig is geworden, moet de daarop volgende periode worden beschouwd als een overgangperiode. Geleidelijk aan is De Heksenketel daadwerkelijk zelfstandiger gaan functioneren, waarbij het bestuur alle bestuurlijke taken uitvoerde en de relatie met Alcander veranderde en inhoudelijk minder afhankelijk of betrokken werd. Wel is Alcander nog steeds de formele werkgever van onze beroepskracht en ID-medewerksters. En er wordt samengewerkt bij sommige projecten.

De Heksenketel is gehuisvest in de brede maatschappelijke voorziening SamSam, Mijnzetellaan 6 in de buurt Zeswegen/Nieuw Husken. Onder verwijzing naar het Huishoudelijk Reglement is De Heksenketel als volgt georganiseerd:

1. De Stichting Moedercentrum De Heksenketel heeft een bestuur dat vooral de invulling van de randvoorwaarden tot zijn taak heeft.
2. De dagelijkse gang van zaken gebeurt onder verantwoordelijkheid van de stuurgroep die is samengesteld is uit medewerksters van De Heksenketel.
3. Er zijn werkgroepen die concrete activiteiten organiseren en uitvoeren.
4. Betaalde (want onbetaalde kunnen ook professioneel zijn) medewerksters (agogisch medewerkster en ID-medewerkers) bieden waar nodig ondersteuning en geven leiding aan projecten.

Voor de uitoefening van de doelstellingen zijn er verschillende werkvormen:

1. Er zijn vaste voorzieningen zoals de kinderoppas, de tweedehandskledingwinkel, de ontmoetingsruimte, het 'boekenrek' en de verzorging van de lunch.
2. Er worden diverse cursussen en activiteiten georganiseerd die inspelen op de behoeften van de vrouwen.
3. Er worden soms projecten uitgevoerd, waarbij bij grote projecten vaak wordt samengewerkt met andere organisaties.

De functie en de doelstellingen van De Heksenketel

De functie van De Heksenketel is een moedercentrum zoals dat is beschreven in de bijlage 2, Algemene beschrijving van een Moedercentrum.

De Heksenketel heeft een drieledige doelstelling: een sociaal-maatschappelijke functie, een educatieve functie en het bieden van gezelligheid.

Onder verwijzing naar artikel 1 van onze Grondwet staat De Heksenketel open voor alle vrouwen, ongeacht hun achtergrond of positie. De Heksenketel is vooral beschikbaar voor vrouwen die behoefte hebben aan ontmoeting, ontspanning en persoonlijke ontwikkeling om hun positie in de samenleving te kunnen verbeteren. Het bezoek aan De Heksenketel mag leuk zijn en ook leerzaam. Het organiseren van activiteiten heeft tot doel om ontspanning te bieden, om talenten te ontwikkelen en kennis te maken met onze multiculturele samenleving. De Heksenketel wil vooral ten dienste staan van vrouwen in een achterstandssituatie en de positie verbeteren van zowel allochtone als autochtone vrouwen.

De Heksenketel doet dit door:

- ondersteuning te bieden bij het leven van alledag;
- het sociaal-maatschappelijke of persoonlijke isolement trachten te doorbreken;
- vrouwen te activeren of perspectief te bieden op maatschappelijke participatie en/of (in beperkte mate) betaald werk;
- te helpen talenten te ontplooiën en zo de mogelijkheid te bieden tot verdere ontwikkeling, bijvoorbeeld een grotere zelfstandigheid, zelfverzekerdheid, emancipatie;
- de multiculturele samenleving te stimuleren;
- verschillen te overbruggen in de buurt, tussen culturen, sociale klassen en generaties;
- ontspanning en gezelligheid te bieden;
- activiteiten, cursussen enz. aan te bieden die deze doelen te ondersteunen;
- steun te bieden bij de opvoeding van kinderen en de zorg voor kinderen te integreren in de aangeboden activiteiten;
- door te verwijzen daar waar nodig; en
- problemen te signaleren naar gemeente en andere instanties.

Het gevoel van veiligheid en daarmee het zelfvertrouwen van veel vrouwen is vaak erg laag. Veel vrouwen zijn onzeker over zichzelf en ten opzichte van anderen. Zij hebben bijvoorbeeld een negatief zelfbeeld en een wantrouwende houding naar de omgeving. Zij worden immers ook alleen aangesproken op datgene wat ze niet kunnen en op wat is misgegaan in hun leven. De meeste vrouwen hebben het er dan ook moeilijk mee om naar buiten te treden en vriendschappen aan te gaan.

Dat impliceert dat zij binnen De Heksenketel vaak moeten starten met het inzicht verkrijgen in hun eigen normen, waarden en hun mogelijkheden. Het inzicht krijgen in hun huidige situatie is vaak een moeizaam en langdurig proces waarbij langdurig aangeleerde gewoonten ook pas na verloop van tijd worden bijgesteld. Een belangrijk doel van De Heksenketel is dat vrouwen er de gelegenheid krijgen om zich goed te voelen en om er 'op te bloeien'.

Wat De Heksenketel aanbiedt, is per definitie laagdrempelig. Daardoor zijn de vrouwen die De Heksenketel bezoeken en van de voorzieningen gebruik maken, zeer verschillend. De Heksenketel is er in het bijzonder voor vrouwen in achterstandsposities. Een centrale doelstelling is om deze vrouwen vooruit te helpen in hun maatschappelijk functioneren. Vanuit de soms zeer problematische positie van binnenkomende vrouwen wordt dus zo veel

mogelijk maatwerk geleverd. In feite biedt De Heksenketel opbouwwerk in een combinatie met maatschappelijk werk en individuele begeleiding.

Daarbij geldt ook het uitgangspunt dat je kunt leren van iedereen. De organisatie van De Heksenketel wil zich ook zelf continu verbeteren vanuit de wisselwerking die tussen de vrouwen onderling plaatsvindt bij de taakuitoefening en activiteiten.

Door de laagdrempeligheid van De Heksenketel komen in De Heksenketel zo nu en dan vrouwen die zich met of zonder kinderen in een crisissituatie bevinden. Deze vrouwen worden doorverwezen naar een specifieke hulpverleningsinstantie, bijvoorbeeld het wijkteam, die zorgt voor de eerste opvang en hen verder kan helpen.

De vier pijlers van het moedercentrum De Heksenketel

De Heksenketel geeft invulling aan de vier pijlers waarop moedercentra in Nederland hun functie en activiteiten baseren (zie bijlage 2). Door het hanteren van de vier pijlers onderscheidt een moedercentrum zich van een gewoon buurtcentrum. Als een pijler ontbreekt, dan mag het geen moedercentrum worden genoemd. De Heksenketel heeft het landelijk keurmerk voor een moedercentrum.

1. Zelforganisatie en zelfbeheer

De Heksenketel gaat uit van het principe dat de vrouwen die werken in De Heksenketel, de capaciteiten hebben of kunnen verwerven om bij te dragen aan het zelfstandig functioneren van de organisatie van De Heksenketel.

Voor veel vrouwen is dit een leerproces. De werkzaamheden zijn toegesneden op capaciteiten van de medewerksters. Vrouwen werken op basis van gelijkwaardigheid en onderling respect. Daarbij is de interne organisatie ook steeds toegankelijk voor nieuwe vrouwen.

Zelforganisatie, het nemen van verantwoordelijkheid, het organiseren van activiteiten, samenwerken, enz. worden al doende geleerd, waarbij de beroepskrachten een ondersteunende rol vervullen. Zo is het organiseren van activiteiten ook een middel om jezelf te ontwikkelen. En als zo'n activiteit slaagt en goed is bezocht, dan is de voldoening daarvan ook een beloning.

Er wordt veel aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering. Vrijwillige medewerksters krijgen de gelegenheid om zich bij te scholen door het volgen van cursussen aangepast op hun niveau. En door deskundigheid onderling te delen, hoeft er minder gebruik te worden gemaakt van "gast-"docenten.

De zelforganisatie van de zelfstandige Stichting Moedercentrum De Heksenketel wordt onder meer gestalte gegeven door de stuurgroep als centrale groep in het functioneren van De Heksenketel en het bestuur van de stichting dat voor het functioneren van De Heksenketel de randvoorwaarden invult.

De Heksenketel heeft de beschikking over een aantal ruimtes in de multifunctionele buurtaccommodatie SamSam. Deze bieden de mogelijkheden voor de organisatie van de verschillende activiteiten.

2. Het open aanbod

MC De Heksenketel staat open voor alle vrouwen. De meest toegankelijke en daarmee vrijblijvende vorm is de mogelijkheid tot ontmoeting, de mogelijkheid om gewoon binnen te lopen, een praatje te maken, een kop koffie te drinken, mee te lunchen of de krant te lezen. Daarnaast heeft De Heksenketel een open aanbod van activiteiten. Het aanbod van activiteiten is veelzijdig. Deelname aan activiteiten is vrijwillig maar niet geheel vrijblijvend. Er wordt vanuit gegaan dat cursusactiviteiten wel na aanmelding ook worden doorlopen. Er wordt een kleine bijdrage in de kosten gevraagd.

3. Werk wordt beloond of gehonoreerd

Hoewel het werk dat vrouwen in het moedercentrum verrichten strikt genomen vooral vrijwilligerswerk is, wordt het ook 'wat' betaald in geld of natura. Zo wordt "vrouwenwerk" zichtbaar gemaakt en gehonoreerd als maatschappelijk noodzakelijk en waardevol. Het werk wordt zo georganiseerd dat het gecombineerd kan worden met de zorgtaak van de moeder voor haar gezin en de eigen ontwikkeling.

Vrijwilligerswerk is een belangrijk onderdeel voor het functioneren van onze samenleving. We kiezen er met z'n allen voor dat niet alle maatschappelijke werkzaamheden worden uitgevoerd als betaald werk. De Heksenketel kan dan ook niet alle werk betalen zoals ze graag zou willen en daarom zijn veel medewerkers vrijwilligers. De Heksenketel tracht dan ook met andere vormen van beloning de waardering voor het werk zichtbaar te maken. Binnen de Heksenketel krijgt iedere medewerkster op vrijwillige basis een beloning voor gedane arbeid door middel van de 'strippenkaart'. De verdiende strippen dienen weer als 'betaalmiddel' voor bijvoorbeeld de lunch, bijdrage aan cursussen of activiteiten.

Ook al wordt het werk niet regulier betaald, het werken bij De Heksenketel levert erkenning en waardering op, aanzien en respect, en een groter gevoel van eigenwaarde. Vrouwen doen werkervaring op en er worden wel degelijk prestaties geleverd. Men leert werken in teamverband en men leert verantwoordelijkheid te dragen voor de taken die je worden toevertrouwd. Daarbij kan men doorgroeien naar moeilijkere taken. Training en scholing worden aangeboden. Het perspectief op betaald werk groeit, ook al is dat niet meer bij De Heksenketel.

Overigens is niet voor iedere vrouw en moeder een baan op de arbeidsmarkt haalbaar of gewenst. Vrouwen kunnen kiezen voor hun gezin, hun capaciteiten zijn onvoldoende of zij zijn anderszins kansarm, hun leeftijd en/of gezondheid spelen hun parten enz. Voor De Heksenketel hoeft dus het uitstromen naar betaald werk niet voor alle vrijwilligers een doelstelling te zijn. Ook blijkt uit ervaring dat vrouwen die zijn uitgestroomd, regelmatig geen vaste baan krijgen en na verloop van tijd weer terugvallen in baanloosheid.

4. Kinderen horen erbij

Het moedercentrum gaat er vanuit dat moeders die de zorg hebben voor kinderen geen drempel mogen ervaren bij het bezoek aan of werken bij De Heksenketel. Kinderen zijn ook altijd welkom. Het tijdstip van de activiteiten is aangepast aan de schooltijden van de oudere kinderen, die na schooltijd ook naar De Heksenketel kunnen komen. In vakantieperiodes worden alleen activiteiten georganiseerd, waar ook de kinderen aan kunnen deelnemen. Voor kleine kinderen heeft De Heksenketel een kinderoppas ter beschikking. Door daarmee tijd voor de moeder te creëren, vormt De Heksenketel een brug tussen functioneren binnen het gezin en in de maatschappij.

Tevens biedt De Heksenketel mogelijkheden om ervaringen uit te wisselen over de opvoeding van kinderen en heeft De Heksenketel een doorverwijfsfunctie naar Maatschappelijk Werk van Alcantar of Centrum voor Jeugd en Gezin waar beroepskrachten opvoedkundige ondersteuning aanbieden.

De doelgroepen van De Heksenketel

De Heksenketel is in beginsel toegankelijk en bedoeld voor alle vrouwen en in het bijzonder moeders. Vanuit haar visie richt De Heksenketel zich vooral op vrouwen die zich bevinden in een kwetsbare positie of achterstandssituatie, vaak met een combinatie van problemen. Situaties waar vrouwen behorend tot deze primaire doelgroep, vaak mee worden geconfronteerd, zijn:

- langdurig leven van een uitkering op minimumniveau;
- eenoudergezinnen, vaak met opvoedingsonmacht;
- geen of weinig perspectief op herintreding op de arbeidsmarkt, weinig arbeidsdiscipline;
- lage scholing (inclusief analfabetisme);
- schuldproblematiek;
- leven in een maatschappelijk en sociaal isolement of anderszins moeilijk relaties kunnen aangaan;
- afkomstig zijn uit een andere cultuur; en
- negatief zelfbeeld, onzekerheid, wantrouwen naar de omgeving, psychische problemen, slechte gezondheidsbeleving en onverwerkte ervaringen in het verleden.

Het werken met vrouwen uit deze doelgroep levert minder vlot resultaten op en de inpassing in de organisatie dient zorgvuldig plaats te vinden. Dit vergt dan ook meer tijd en ondersteuning van de agogische medewerkster. Daarbij wordt erkend dat tegenwoordig wat minder de nadruk wordt gelegd op de doelgroep moeders. Naast vrouwen zijn ook mannen / vaders welkom. Mannen vervullen in toenemende mate een rol bij het functioneren van De Heksenketel, al worden er geen specifiek op mannen gerichte activiteiten georganiseerd.

Bijzondere aandacht verdienen vrouwen van allochtone afkomst. Allochtone vrouwen verkeren vaak in een positie die verbetering behoeft. Wel zijn er veel verschillende personen en groepen zoals (meer traditioneel) Marokkaanse en wat minder Turkse vrouwen, en een toenemend aantal vrouwen van Oost-Europese afkomst. Daarbij verschillen de problematieken zowel tussen groepen als ook naar generatie. Hoewel allochtone vrouwen de Heksenketel bezoeken, streeft De Heksenketel toch naar een uitbreiding van het aantal allochtone deelnemers en medewerkers.

Vrouwen die niet specifiek tot de bovenstaande groepen behoren zijn ook zeer zeker welkom in De Heksenketel. Eigenlijk kunnen deze vrouwen een belangrijke functie hebben in het samen realiseren van de doelstellingen van De Heksenketel. Vooral omdat deze vrouwen kennis en vaardigheden kunnen hebben die zij kunnen overdragen aan de vrouwen uit de hierboven beschreven doelgroepen.

De Heksenketel richtte zich tot dusver vooral op de vrouwen uit Zeswegen en Nieuw Husken. Echter geleidelijk aan wordt gestreefd naar verbreding van het gebied. Ook in de praktijk blijkt dat steeds meer vrouwen uit andere wijken en zelfs uit Parkstad Limburg en incidenteel buiten Parkstad hun weg naar De Heksenketel vinden en gebruik maken van activiteitsaanbod en diensten. Er blijkt gebrek aan een vergelijkbare laagdrempelige voorziening binnen andere buurten / wijken van Heerlen.

De organisatiestructuur en het aanbod van De Heksenketel

De organisatiestructuur en de werkwijze van de organisatie De Heksenketel is beschreven in het huishoudelijk reglement. Daar wordt nu kortheidshalve naar verwezen.

De belangrijkste geledingen binnen De Heksenketel zijn:

- het bestuur;
- de stuurgroep;
- de vrijwillige en professionele medewerksters (gastvrouw, kinderopvang en administratie);
- de agogische ondersteuning;
- de structurele werkgroepen Programmagroep, Communicatie (PR), Fondsenwerving en Catering plus de kinderopvang;
- werkgroepen die jaarlijks terugkerende of incidentele activiteiten organiseren (de belangrijkste zijn/waren het zomer- of gezinskamp, de kerstviering, verwendagen).

De Heksenketel heeft in haar huishoudelijk reglement ook beschreven hoe de bedrijfsvoering dient plaats te vinden. De belangrijkste instrumenten hierbij zijn het opstellen van een begroting, een tussentijdse of halfjaarsrapportage en een jaarverslag met de jaarrekening. Iedere bestuursvergadering wordt de financiële stand van zaken geagendeerd.

Een belangrijk aspect is dat hierbij wordt uitgegaan van een voldoende professionele financiële administratie én een registratie van de daadwerkelijke activiteiten en deelnemers. De bedrijfsvoering is zo optimaal mogelijk afgestemd op de subsidieverordening van de gemeente Heerlen, want de gemeente blijft vooralsnog de belangrijkste bron van financiële middelen.

De Heksenketel heeft verschillende typen activiteiten, die een uitvoering zijn van de vier pijlers van een moedercentrum. De meest essentiële of basisfuncties zijn de inloofunctie, de kinderopvang en de winkel in tweedehandskleding en recent ook uitleen en verkoop van boeken.

De activiteiten onderscheiden zich in:

- Voorwaardenscheppende activiteiten (werkgroep communicatie, kinderopvang, gastvrouw);
- “Bedrijfsmatige” activiteiten (tweedehandskledingzaak, werkgroep catering);
- Activiteiten gericht op ontmoeting, ontspanning en ontwikkeling. Deze worden gecoördineerd door de werkgroep activiteiten.

Naar de verantwoordelijke groepen / mensen wordt dit nader toegelicht:

De programmagroep

De programmagroep ontwikkelt en organiseert activiteiten. Deels zijn dit jaarlijks terugkerende activiteiten, maar ze kunnen ook eenmalig zijn. Er wordt jaarlijks een programmaoverzicht van wekelijks en maandelijks terugkerende activiteiten gemaakt plus de incidentele of jaarlijkse activiteiten.

De werkgroep communicatie / PR

Essentieel voor het moedercentrum is de communicatie met de omgeving en dan vooral voor de werving van deelnemers aan activiteiten en nieuwe medewerksters. Hoewel er op diverse wijzen wordt gecommuniceerd, is het gewenst dat er blijvend wordt nagedacht hoe de

communicatie doeltreffender wordt. Een belangrijk onderdeel van de PR is het actueel houden en onderhouden van de website. Ook wordt in toenemende mate Facebook ingezet. Tevens worden per e-mailnieuwsbrief doelgericht mededelingen en uitnodigingen verstuurd. Meer inzet is gewenst op de persoonlijke benadering, waarbij deelnemers ook aangespoord worden om eens iemand mee te nemen.

De kinderoppas

Er is op aanvraag een kinderoppas beschikbaar tijdens de activiteiten van De Heksenketel. De kinderoppas beschikt ook over een eigen, voor dit doel ingerichte ruimte. Deze kinderoppas staat primair ter beschikking van de medewerkers, vrijwilligers en bezoekers van De Heksenketel. Deze kinderoppas is kwalitatief goed, flexibel en gratis als men deelneemt aan een activiteit. Daarnaast kunnen vrouwen incidenteel, als het even niet anders kan, hun kind(eren) bij de kinderoppas kwijt. Op de kinderen wordt gepast door enkele vaste vrijwillige kinderoppassers. Daarnaast is het streven erop gericht dat hier vrouwen werkervaring opdoen die hun mogelijkheden vergroten op de betaalde arbeidsmarkt. De mogelijkheid voor kinderoppas staat niet open voor vaders en moeders die elders werken. Daarvoor ontbreekt een aantal voorzieningen, die verplicht zijn voor reguliere kinderopvang.

De inloop- en ontmoetingsfunctie

Het eerste aanbod van De Heksenketel is een open ontmoetingsruimte, die men vrijblijvend mag bezoeken om sociale contacten op te bouwen en waar vrouwen ook om hulp mogen vragen.

Gastvrouw, beheer en catering

De functie van gastvrouw is een belangrijke functie bij De Heksenketel. Zij vormt het visitekaartje van De Heksenketel. De taken van de gastvrouw(en) zijn het ontvangen van nieuwe deelnemers, het voorzien van koffie/thee, lichte administratieve werkzaamheden, onderhouden van keuken- en ontmoetingsruimte. Deze werkgroep wordt aangestuurd door de beheerder van De Heksenketel.

Een van de vaste werkgroepen van De Heksenketel is de werkgroep Catering. De werkgroep verzorgt dagelijks de lunch in het moedercentrum. Daarnaast worden zo nu en dan door De Heksenketel groepen ontvangen die tevens de lunch gebruiken. De werkgroep verzorgt ook een aantal activiteiten zoals het maandelijks multicultureel kookcafé of de wereldlunch, de grote zomervakantielunch en de kerstviering.

Bezien kan worden of de werkgroep Catering meer activiteiten kan ontplooiën zodat deze ook verder kan professionaliseren en dienen als leerwerkplaats?

De tweedehandskledingzaak

De Heksenketel exploiteert een kleine tweedehandskledingzaak in het gebouw SamSam. Deze winkel is tegenwoordig vijf dagdelen per week geopend. De kledingwinkel krijgt een geleidelijke opwaardering door meer openingsuren en door er een grotere bekendheid aan te geven, zodat een hogere omzet kan worden gegenereerd. Door meer bezoekers en klanten te werven kan de kledingwinkel ook meer een poortfunctie krijgen voor de rest van De Heksenketel. Wat de exploitatie betreft kan worden gezien of de kledingwinkel (intensiever) kan samenwerken met vergelijkbare initiatieven in Heerlen zoals de Praktijkschool Parkstad.

Cursussen en activiteiten

De Heksenketel organiseert ter verwezenlijking van haar doelstellingen diverse activiteiten. Het is een breed pallet met diverse niveaus van toegankelijkheid. Deels betreffen het ontspanning- en ontmoetingsactiviteiten, bij andere activiteiten staat het leren meer centraal.

De activiteiten zijn grotendeels opgenomen in een week- of maandprogramma, waaronder diverse groepsbijeenkomsten en cursussen voor deelnemers en bezoekers. Afhankelijk van de behoefte en deelname wisselt het aanbod. Hier worden genoemd:

- Sport, beweging, ontspanning en gezondheid: bijvoorbeeld tae bo, callanetics, zumbadansen, yoga, wandelen, afvalclubje en de spirituele ‘heksenkring’.
- Multicultureel: buikdansen, multicultureel kookcafé of wereldlunch, taallessen en Nederlandse conversatiemiddagen.
- Creatief: naaien en handwerken, bloemschikken, sieraden maken e.d.
- Cursussen en themaochtenden: klussencursus, budgetteringscursus, computerles voor beginners.

Daarnaast worden er incidentele of jaarlijks terugkerende activiteiten georganiseerd: een stekjesruilbeurs in het voorjaar, paas- en kerststukjes maken, viering Koninginnedag en Sinterklaas (samen met de speeltuin Rollebollebult en Alcander), (familie) uitstapjes, verwendagen (in- en extern), statiegeldflessen ophalen, tot en met 2013 het zomervakantiekamp, een modeshow, een kerstmarktruilbeurs en een kerstviering.

De Heksenketel tracht de meeste van de hier genoemde activiteiten gemiddeld budgettair neutraal uit te voeren, waarbij wel fondswerving en sponsoring aan de orde is. Ook is voor deelname aan deze cursussen en activiteiten een eigen bijdrage verplicht. Deze wordt wel laag gehouden om geen te grote drempel te vormen. Voor mensen zonder geld kan een uitzondering worden gemaakt. Daarnaast wordt verwacht dat men, waar gewenst, hand-en-spandiensten verricht. Dit verhoogt de betrokkenheid en verlaagt de kosten.

Voor de deskundigheidsbevordering van medewerksters, bijvoorbeeld de leden van de stuurgroep, worden cursussen georganiseerd, de gelegenheid geboden hieraan deel te nemen en/of anderszins vaardigheden vergroot. Deze cursussen zijn nodig voor het verbeteren van het functioneren van De Heksenketel. Maar ze bevorderen ook de professionaliteit van de medewerksters zodat ze een betere kans te maken op de arbeidsmarkt.

Voorbeelden van cursussen en vaardigheidstraining:

- catering / hygiënisch keukenbeheer;
- computercursussen waaronder Office, Desktop Publishing en beheer van de website;
- assertiviteitstraining, sociale vaardigheden, deelname aan belangengroepen en leren netwerken;
- cursus vrouwen nemen de leiding en training projectmatig werken (organiseren van activiteiten);
- het bijhouden van een kasboek en het opzetten van een begroting;
- contacten leren leggen met politiek en het leren inzien van het belang van politiek.

Uit projecten voortgekomen dienstverlening

In de afgelopen jaren zijn enkele projecten opgestart die inmiddels structureel in het aanbod van diensten en activiteiten van De Heksenketel zijn opgenomen. Genoemd worden:

- Formulierenhulp, waarbij vrouwen worden geholpen om formulieren in te vullen.
- Het Maatjesproject: budgetteringshulp wordt aan vrouwen aangeboden die leven op minimumniveau en/of te kampen hebben met schulden.
- Klapperhulp, waar vrouwen die er niet in slagen zelfstandig hun papierwinkel en administratie op orde te krijgen/ houden, geholpen worden om een wat opgeruimdere papieren administratie bij te houden. Vaak volkomen ongeordende paperassen worden

ordelijk in klappers gestopt. Het klapperproject trekt ook vrouwen uit andere buurten aan en ook worden regelmatig mensen vanuit maatschappelijk werk en de schuldhulpverlening doorverwezen die, voordat ze voor hulpverlening in aanmerking komen, eerst hun papieren geordend moeten hebben.

Er zijn medewerkers opgeleid die deze werkzaamheden uitvoeren. Het Maatjesproject is oorspronkelijk gestart als het project Mini zoekt Maat. Het is later voortgezet als het Maatjesproject (gesubsidieerd door het Louis Spethfonds en Oranje Fonds). Echter, omdat vooral bij het Maatjesproject sprake is van gespecialiseerde werkzaamheden, vraagt zowel de opleiding van de hulpverlenende medewerkers als de dagelijkse uitvoering veel ondersteuning. Voor de continuïteit is nadere samenwerking gezocht en gevonden bij andere organisaties (Horizontas, gemeente Heerlen, Loket Schuldhulpverlening, Alcander, Humanitas, Dienst Kerk en Samenleving, Raad van Kerken Parkstad) die een vergelijkbare dienstverlening aanbieden. Dit project wordt momenteel voortgezet door de Stichting Maatjesproject die mede op initiatief van De Heksenketel is opricht. Echter het project is nog steeds subsidieafhankelijk en daarmee is de continuïteit nog steeds onzeker.

Het uitvoeren van projecten is over het algemeen een goede werkwijze om nieuwe activiteiten of dienstverlening te introduceren of uit te proberen. Met de uitvoering in projectvorm, zeker als deze extern gefinancierd en ondersteund worden, wordt de werkkraft van de medewerkers van De Heksenketel vergroot en worden ook vaak goede resultaten geboekt. Echter, projecten hebben maar een beperkte doorlooptijd. Het risico bestaat dat na de beëindiging van het project de op zich zinvolle werkzaamheden niet of slechts in zeer beperkte mate kunnen worden voortgezet binnen de bestaande organisatie omdat hiervoor onvoldoende menskracht, kennis en middelen beschikbaar zijn. Daarom blijft ook na het opnemen van de werkzaamheden in het reguliere programma goede (agogische) ondersteuning voor de betreffende medewerkers onmisbaar.

De medewerkers van De Heksenketel

In een moedercentrum spreekt men van medewerkers. In De Heksenketel werken diverse vrijwillige en een aantal betaalde medewerkers of beroepskrachten. De betaalde medewerkers zijn in twee categorieën te verdelen, de agogische medewerkster en de vrouwen met een Instroom en Doorstroombaan (ID-baan). Verder worden cursussen gegeven door (semi)professionals.

De agogische medewerkster

De agogische medewerkster heeft tot belangrijkste taak de begeleiding van de vrouwen in hun functioneren en hen daarbij ondersteunen in hun ontwikkelingsproces. Het is professioneel welzijnswerk dat over het algemeen valt te categoriseren onder emancipatorisch vrouwenwerk. Onze medewerkster is te kenschetsen als maatschappelijk opbouwster die gebruik maakt van alle beschikbare welzijnsmethodieken om De Heksenketel en zijn medewerkers zo goed mogelijk te laten functioneren. Naast het ‘managen’ van de Heksenketel heeft de agogische medewerkster enkele ‘persoonlijke’ taken zoals het bieden van individuele hulp bij crisissituaties.

De gemeente Heerlen financiert de professionele medewerkers van De Heksenketel. De laatste jaren krijgt De Heksenketel van de gemeente subsidie voor 15 uur per week agogische ondersteuning, ingehuurd bij Alcander.

Wij zijn van mening dat de agogische medewerkster met de huidige beschikbare uren weliswaar invulling kan geven aan de basistaken maar het zijn te weinig uren, zeker als enkele projecten in de reguliere activiteiten opgenomen worden. Er wordt dan ook bezien of ter ontlasting van de agogische medewerkster er een herverdeling van taken kan plaatsvinden, zodat werkzaamheden meer worden uitgevoerd door de vrijwillige medewerkers en de verantwoordelijkheid voor het dagelijkse functioneren meer bij de Stuurgroep komt te liggen. De belangrijkste doelstelling voor de agogische medewerkster is dan te functioneren in een ondersteunende rol en waar mogelijk kwaliteitsverbeteringen te bereiken.

Onze huidige agogisch medewerkster Marij Bergmans–van Cleef zal eind september 2015 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en daarom afscheid gaan nemen. Voor het bestuur ligt hier de taak om de komende tijd te gaan zoeken naar een adequate vervanging en te zorgen voor een soepele overgang (zie hiervoor ook het hoofdstuk Plannen voor de komende vijf jaar).

De ID-medewerkers

De ID-banen zijn door de gemeente gesubsidieerde arbeid vanuit een werkgelegenheidsregeling voortkomend uit de ‘Melkertbanen’. Ook de medewerkers hebben Alcander als formele werkgever en zijn bij De Heksenketel gedetacheerd. De functies die zij vervullen, zijn in ieder geval essentieel voor het functioneren van De Heksenketel. De vrouwen met een ID-baan hebben ieder een taak bij de belangrijkste ondersteunende functies van De Heksenketel: de communicatie en PR en het gastvrouwschap.

Evenwel eind 2014 is bekend geworden dat de regeling van de ID-banen medio 2015 wordt beëindigd. Alcander heeft inmiddels aangekondigd dat de betreffende medewerkers zullen worden ontslagen. Het bestuur zal trachten om de medewerkers voor De Heksenketel te behouden en is inmiddels in overleg hierover getreden met de gemeente Heerlen.

Ook een van onze ID-medewerkers gaat eind september 2015 met pensioen.

De vrijwillige medewerkers

De meeste medewerkers bij De Heksenketel werken op vrijwillige basis. Een aantal van hen maakt deel uit van de stuurgroep en de werkgroepen. Veel vrijwillige medewerkers komen voort uit de doelgroepen van De Heksenketel. Instroom van medewerkers wordt dan ook gedeeltelijk gerealiseerd door bezoeksters en deelnemers hiervoor te activeren en motiveren. Ook stromen er vrouwen in die bij De Heksenketel worden geplaatst door re-integratiebureaus of vanuit inburgeringstrajecten.

De vrouwen die bij De Heksenketel werken zijn over het algemeen niet in staat om zelfstandig een betaalde baan te vinden. Mede vanwege de eisen die de gemeente als subsidiegever stelt, zijn het instromen, doorstromen en uitstromen van medewerkers doelstellingen van De Heksenketel. Wellicht is De Heksenketel enigszins te vergelijken met een praktijkschool, maar dan voor vrouwen / moeders.

Het werken bij De Heksenketel heeft voor de medewerkers tot doel zich persoonlijk verder te ontwikkelen. Doelstellingen zijn het ontdekken van je eigen kwaliteiten, het versterken van je zelfbewustzijn, zelfvertrouwen en zelfkennis en het vergroten van je netwerk. Dit gebeurt door bij De Heksenketel werkervaring op te doen, te leren van elkaar, het organiseren van activiteiten of deelname aan cursussen. Van belang is zelf doen en zo zelf leren en van elkaar te leren. Het eigen werk moet dan ook worden geëvalueerd en verwerkt, bijvoorbeeld in draaiboeken. Hierdoor wordt ook de organisatie in een continu verbeteringsproces versterkt. Naast kansarme vrouwen in een ontwikkelingstraject is het echter gewenst dat er ook vrouwen bij De Heksenketel komen werken die al goede vaardigheden bezitten. Zij kunnen bijzonder dienstbaar zijn bij het zelfstandig organiseren van activiteiten, en het begeleiden van de andere vrouwen en de aangeboden opleidingen.

De Heksenketel heeft geen formele functie in de toeleiding tot de arbeidsmarkt. De gemeente Heerlen heeft eind 2014 laten weten dat er De Heksenketel niet doelgericht hoeft te werken aan resultaatgerichte trajectbegeleiding voor meer kansrijke vrouwen, externe oriëntatie, het stimuleren van het pakken van nieuwe kansen of het loslaten van de Heksenketel als er een betaalde baan beschikbaar komt. De belangrijkste taak voor De Heksenketel is dat vrouwen die werken bij De Heksenketel voldoende geschikte vaardigheden opdoen, zodat zij voor zichzelf er in slagen op een goede manier in het leven te staan.

Hoewel dit vanuit De Heksenketel niet actief nagestreefd wordt, is het wel mogelijk dat medewerkers uitstromen naar een beroepsgerichte opleiding, een gesubsidieerde arbeidsplaats, of ander (minder beschermd) vrijwilligerswerk.

De meeste moeders en vrouwen mogen tevreden zijn als De Heksenketel hen helpt om meer zelfstandig te functioneren in hun gezin en in de samenleving. Betaalde arbeid behoort niet tot de mogelijkheden. En een aantal medewerkers hoeft niet door te stromen naar betaald werk omdat ze bijvoorbeeld WAO, Wajong of de pensioengerechtigde leeftijd hebben en dus bij De Heksenketel actief kunnen blijven.

Bezien vanuit het oogpunt van De Heksenketel is uitstroom van medewerkers naar bijvoorbeeld betaald werk of ander vrijwilligerswerk een succes. Maar voor De Heksenketel heeft het vertrek van deze medewerkers als nadeel dat de organisatie geen beroep meer kan doen op deze ervaren medewerkers. Als het goed is, staan nieuwe vrouwen klaar om ook een dergelijk ontwikkelingstraject te doorlopen. Daar wil De Heksenketel graag in investeren. Wel blijft bij deze vorm van vrouwenwerk professionele agogische ondersteuning noodzakelijk, enerzijds om leiding te geven aan het centrum maar ook ter ondersteuning en

begeleiding van de zich ontwikkelende vrouwen en het praktische functioneren van De Heksenketel. De Heksenketel als praktijkschool heeft zijn docenten nodig. De beroepskrachten werken gestructureerd aan de sociale activering van de vrouwen en bieden, samen met andere instellingen, de individuele trajectbegeleiding.

Mede vanwege de uitstroom (en ook omdat vrouwen om andere redenen niet meer De Heksenketel bezoeken of er willen blijven werken), is het noodzakelijk dat er blijvend aandacht is voor de werving van nieuwe moeders / vrouwen (medewerkers en deelnemers). Het belangrijkste middel voor goede werving is het aanbod van aantrekkelijke activiteiten en mogelijkheden. Daar zal De Heksenketel altijd alert op moeten zijn, het aanbod regelmatig moeten evalueren en waar nodig en mogelijk vernieuwen.

De werving zal moeten plaatsvinden door goede en vooral actieve communicatie met de doelgroepen (PR). Omdat deze doelgroepen niet altijd even gemakkelijk bereikbaar zijn, bijvoorbeeld omdat er nogal wat vrouwen geen Nederlands kunnen lezen of zelfs in het geheel niet kunnen lezen, zal De Heksenketel veel aandacht moeten blijven geven aan communicatie.

Samenwerking en externe contacten

Vanwege zijn brede doelstelling maakt De Heksenketel ook deel uit van een breed sociaal-maatschappelijk netwerk en wordt hier ook veel aandacht aan besteed. Dit sociale netwerk is apart beschreven in de ‘Sociale kaart van De Heksenketel’ en wordt actueel gehouden.

Vanuit zijn doorverwijzingfunctie heeft de Heksenketel contacten met o.a. :

- Bureau Jeugdzorg;
- Diverse disciplines binnen Alcander (opvoedkundig ondersteunende activiteiten, Bureau Sociaal raadslieden, Vrijwilligerscentrale, Cliëntentelefoon, etc.);
- Xonar;
- Gespecialiseerde thuiszorg;
- Impact;
- Schuldhulpverlening.

Vanuit haar functie als belangenbehartiger van de doelgroep zijn er contacten met o.a.:

- Woningcorporaties;
- Stichting Buurtbeheer Zeswegen en deelname aan het Leefbaarheidsoverleg Zeswegen;
- Politie;
- Steunpunt huiselijk geweld Zuid-Limburg en Vrouwenopvang;
- College van Burgemeester en Wethouders, gemeenteraadsleden en diverse afdelingen van de gemeente Heerlen;
- Deelname aan het gemeentelijke Platform Armoede Heerlen;
- Belangenorganisaties (Stichting Leergeld, Vincentiusvereniging Heerlen, Stichting de Pijler, Exodushuis Zuid-Limburg, Reclassering Heerlen, ATD Vierde Wereld); Humanitas Heerlen en Dienst Kerk en Samenleving van het Bisdomein Roermond
- Praktijkschool Parkstad.

In de afgelopen jaren heeft De Heksenketel enkele projecten uitgevoerd i.s.m.:

- de gemeente Heerlen en Alcander
- Groene Kruis
- Humanitas en Dienst Kerk en Samenleving
- Stichting Horizontas

en met subsidie van het Louis Spethfonds en het Oranje Fonds.

De Heksenketel blijft streven naar uitbreiding van haar netwerk door:

- doorverwijzing naar een instelling die een beter antwoord kan geven op de betreffende behoefte, vooral als er sprake is van een hulpverleningsproblematiek,
- vrouwen te ontvangen van andere instellingen wanneer De Heksenketel hen meer te bieden heeft,
- onderling overleg en zo nodig afstemming van werkzaamheden,
- waar de gelegenheid zich aandient, samen met andere organisaties en instellingen projecten en activiteiten organiseren.

In Limburg zijn zes moedercentra. In Nederland zijn er al enkele tientallen. Ook in België en vanzelfsprekend Duitsland (waar het concept is ontwikkeld) bestaan moedercentra. Door het onderhouden van provinciale, landelijke en Euregionale contacten, wordt door de beroepskrachten, de leden van de stuurgroep en het bestuur regelmatig kennis uitgewisseld, wat het functioneren van De Heksenketel versterkt.

Plannen voor de komende vijf jaar

Dit onderdeel van de visie is een vooruitblik op de toekomst. De Heksenketel is een kleine en nog jonge, maar ook dynamische organisatie. Echter, De Heksenketel zal nu alle zeilen moeten bijzetten om de basisvoorzieningen nog over een reeks van jaren overeind te houden. De reden hiervoor is dat de gemeente heeft aangekondigd dat de subsidiëring voor de beroepskrachten fors wordt verminderd. Omdat in eind september 2015 twee beroepskrachten met pensioen zullen gaan, biedt dit de gemeente de gelegenheid om te bezuinigen.

Subsidie	2012	2013	2014	2015	2016
Vermindering t.o.v. 2012		€ 3.784	± € 3.800	€ 22.000	€ 28.000
Daadwerkelijk	€ 89.824	€ 86.404	± € 86.000	€ 67.824	€ 61.824

De jaren 2014 en 2015 t/m september zijn overgangsjaren, waarin De Heksenketel kan toegroeien naar een situatie met minder uren agogische ondersteuning en wellicht ook nog te geven door een minder ervaren en gekwalificeerde kracht. Tot oktober 2015 krijgt De Heksenketel geen extra bezuinigingen.

Voor deze omvorming is in de navolgende paragrafen een aantal actiepunten geformuleerd. Op het moment van vaststellen van deze Visie is dit proces al behoorlijk in gang gezet. Het geheel overziend moeten het bestuur en de stuurgroep forse inspanningen doen om de functie en het functioneren van De Heksenketel te continueren. De kans van slagen van dit proces is zeker niet 100 %, maar we zullen ons uiterste best doen om het aanbod van De Heksenketel succesvol te realiseren / continueren en zo mogelijk te vernieuwen of uit te breiden. We willen vrouwen blijven aanspreken, een stabiel programma blijven organiseren en ook nieuwe activiteiten ontwikkelen.

En eigenlijk willen we meer doen dan op de winkel passen en doorsudderden op een waakvlammetje. We willen bij de tijd blijven en aansluiten op nieuwe behoeften.

Voor het waarborgen van continuïteit worden in het onderstaande hoofdstuk enkele zaken behandeld die de eerstvolgende tijd onze aandacht vragen of waar we meer of minder werk van maken. De vragen die we ons stellen zijn: Wat kan verbeterd worden? Welke doelen stellen we ons en welke ontwikkeling we willen doormaken. Kortom: Waar willen we staan over vijf jaar? De transitie naar een organisatie met personele continuïteit dient echter voor de zomer van 2015 (grotendeels) te zijn afgerond.

Hieronder staat puntsgewijs ons plan van aanpak. Alle hierna volgende actiepunten dienen te worden uitgewerkt. Hiervoor is een dubbele aanpak gewenst: wat kan gebeuren met de huidige bezetting van vrijwillige medewerkers, dat kan starten. Voor aspecten waar geen vrouwen voor beschikbaar zijn, dienen met voorrang nieuwe vrijwilligers te worden geworven die deze taken kunnen invullen.

Het is essentieel voor het voortbestaan van De Heksenketel dat deze totale overgang slaagt. Het is vooral noodzakelijk omdat De Heksenketel anders niet aan de gestelde functies kan voldoen. En het moge duidelijk zijn dat als De Heksenketel 'degradeert', dan zal zij ophouden te bestaan. Onder verantwoordelijkheid van het bestuur wordt dit proces gevolgd.

Maar gezien de noodzakelijke betrokkenheid van alle vrijwilligers bij deze ingrijpende verandering, moet het ook gezien worden als een gezamenlijke opdracht. Van iedereen die betrokken is bij dit proces wordt verwacht dat hij/zij zich er aan verbindt en het steunt.

En als dit slaagt zal het ook voldoening geven aan iedereen: hier staat halverwege 2015 een professionele organisatie waar we trots op mogen zijn. De continuïteit is dan gewaarborgd en het is iets van ons allen. Een mooie invulling van de ‘zelfstandigheid, voor en door vrouwen’ en een prachtig cadeau aan Marij en Elly: dat zij zich geen zorgen meer hoeven te maken als ze de deur hier beroepshalve achter zich dichtdoen.

1. Het aanbod van De Heksenketel

Het algemene aanbod, zijnde de mix van voorzieningen en activiteiten (sociaal centrum, maatschappelijke ontwikkeling, armoedebestrijding, scholing en vaardigheden, breed cultureel, vrijetijdsbesteding, ‘bewegen’ en leuk) blijft in stand als basis voor het functioneren van De Heksenketel.

Actiepunt 1.

Het activiteitenaanbod wordt door de Stuurgroep in zijn geheel beoordeeld op het realiseren van doelstellingen en deelname en het wordt zo nodig aangepast.

Het uitgangspunt blijft dat ‘activiteiten het middel zijn om doelen te bereiken’. De Heksenketel wil zijn aanbod richten op het ondersteunen van vrouwen bij hun maatschappelijke participatie. Maar een minstens zo belangrijke doelstelling voor activiteiten wordt: ‘het moet lonen’. Als echter een bepaalde activiteit ondermaatse resultaten heeft of niet voldoet aan de verwachtingen, dan mag dat leiden tot het schrappen van deze activiteit. Over het algemeen dienen activiteiten zoveel inkomsten op te leveren dat de kosten van begeleiding en huur hiermee worden gedekt. Het ‘verlies geven’ hoeft echter geen doorslaggevend criterium te zijn, omdat bepaalde activiteiten wel noodzakelijk of nuttig zijn en volledig vallen binnen het profiel en doelstellingen van De Heksenketel. Er kan wel gekeken worden of deze activiteiten aangepast moeten worden.

Een belangrijk middel om de levensvatbaarheid van activiteiten te verhogen is het vergroten van het aantal deelnemers. Activiteiten worden in verhouding minder gericht op de eigen vrijwilligers / medewerkers maar meer naar buiten en op een grotere groep deelnemers gericht. Het aanbod moet daarom beter aansluiten of inspelen op behoeften van onze doelgroepen. Dat geldt voor het weekaanbod maar ook voor incidentele activiteiten. Dit proces is al door de Stuurgroep gestart.

Goede structurele aanvullingen op het week- of maandprogramma zijn echter niet eenvoudig te realiseren. Er kan worden overwogen om andere avondactiviteiten te proberen. Bijvoorbeeld een bakproject of workshops koken. Hierbij is het goed om ook elders te kijken naar trends. Als voorbeeld noemen we interne massagelessen, die hebben geleid tot uitvoering tijdens verwendagen.

Actiepunt 2. (Stuurgroep)

Waar mogelijk wordt ingezet op kostenbesparing.

Voor het waarborgen van de continuïteit, maar ook omdat het mogelijk goedkoper is, willen proberen zelf nieuwe docenten / begeleiders op te leiden (bijvoorbeeld voor Nederlandse les) en meer accent te leggen op ‘van elkaar leren’. Tevens is bekeken of activiteiten zo kunnen worden gebundeld dat er meerdere kunnen plaatsvinden in één dagdeel, zodat hiermee zaalhuur kan worden uitgespaard.

Actiepunt 3.

Eventueel op termijn uitbreiden van activiteiten.

Als het basisfunctioneren van De Heksenketel ook tot na 2015 voldoende is gewaarborgd, komen er wellicht mogelijkheden om nieuwe projecten op te starten. Eerst dienen er voldoende menskracht en middelen beschikbaar te zijn. Zo dienen er eerst 'projectleiders' met voldoende organisatorische vaardigheden beschikbaar te zijn voordat een project van start gaat.

Misschien zijn er dan mogelijkheden om een of twee 'zware' of 'bedrijfsmatige' activiteiten uit te breiden. Te denken valt aan het eventueel in samenwerking met andere organisaties uitbouwen van de catering tot een horeca-exploitatie of het uitbreiden van de Wereldlunches (in het café van SamSam). Andere mogelijkheden zijn een 'echte' (tweedehands) (kleding)winkel waarin ook zelfgemaakte spullen/cadeautjes worden verkocht. De verwendagen kunnen worden verbreed en vaker worden aangeboden.

Bij dergelijke uitbreidingen is het wel essentieel dat de groei geleidelijk plaatsvindt en 'met beleid' of samen met een externe partner, waarbij De Heksenketel vooral menskracht levert. Dit kan door het als een project aan te pakken met eerst een haalbaarheidsonderzoek te doen en een plan van aanpak op te stellen.

2. De interne organisatie

Actiepunt 4: (Stuurgroep)

Veranderen van het functioneren van de organisatie.

Mede vanwege de aangekondigde bezuinigingen, maar vooral omdat twee beroepskrachten De Heksenketel gaan verlaten, zal de interne organisatie ingrijpend veranderen. Maar ook zonder deze redenen, is het nodig dat we de komende jaren kritisch zijn op het functioneren van onze interne organisatie. Wat zijn onze sterke en zwakke kanten? Wat zijn onze mogelijkheden en beperkingen?

We zullen ervoor moeten zorgen dat de basis van De Heksenketel een stabiele interne organisatie is met een stevig onderling verbonden netwerk. Daarbij gaan we proberen om de te bereiken doelstellingen van ons aanbod en activiteiten beter te kwantificeren door ze specifiek op te stellen, zodat de resultaten beter meetbaar zijn.

Actiepunt 5:

Er wordt een organisatieschema opgezet dat alle taken en werkzaamheden omzet in functies met taakbeschrijvingen.

Dit organisatieschema is begin 2015 nagenoeg gereed. Het is de taak van de 'manager' om de functies te bezetten met mensen die deze functies adequaat kunnen uitoefenen.

Verantwoordelijkheden worden gedeeld door alle functies dubbel te bezetten en te werken in teams. Zo wordt de benodigde continuïteit gewaarborgd en het bedrijfsrisico verminderd dat ontstaat door het (beoogde) verloop omdat vrouwen kunnen doorstromen of uitstromen en de vrouwen ook in de gelegenheid worden gesteld om in hun functie te kunnen laten groeien.

Als vacatures niet intern kunnen worden ingevuld (doorstromen), dan wordt extern geworven. Bij het invullen van vacatures is het vooral van belang dat de kandidaat de capaciteiten heeft om (na een inwerkperiode) de functie op een voldoende wijze te kunnen vervullen.

Omdat dit het dagelijkse functioneren van de organisatie sterk raakt, vooral omdat dit een andere werkwijze en werkcultuur noodzakelijk maakt, is dit een majeure opgave. Temeer

omdat dit naast de voortzetting van de reguliere activiteiten moet plaatsen: ‘de winkel blijft tijdens de verbouwing open’. Het met voorrang invullen van de benodigde geschikte menskracht is daarvoor een essentiële randvoorwaarde.

3. De agogische beroepskracht.

Actiepunt 6:

Invulling geven aan de taakomschrijving en functie-eisen van de nieuwe beroepskracht.

Het is niet mogelijk dat De Heksenketel kan functioneren als een pure vrijwilligersorganisatie. De leiding van De Heksenketel zal, gezien de eisen die aan een dergelijke functie worden gesteld, altijd in handen moeten zijn van een beroepskracht. Professionele krachten zijn onmisbaar vanwege de zwaarte van deze functie en de benodigde continuïteit. Er is tenminste een betaalde ‘sociaal-manager’ nodig in een ‘directeurs- of managersfunctie’ voor de algehele dagelijkse leiding (spilfunctie) en het geven van opdrachten, het als leidinggevende persoonlijk begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers. Daarnaast dient de beroepskracht de algehele voortgang te waarborgen en er op toe te zien dat de doelstellingen / functie van De Heksenketel ook worden uitgevoerd.

De ‘manager’ gaat in de toekomst minder zelf doen en meer delegeren en zorgen dat het gebeurt. Dat betekent tevens dat De Heksenketel meer als organisatie en als collectief gaat functioneren, zowel intern als naar buiten toe. Er is een aantal werkzaamheden die beter door een vaste beroepskracht kunnen worden gedaan zoals de directe verbinding met het bestuur en het samen met de penningmeester van het bestuur bewaken van de financiële kaders. Een rechtstreekse betrokkenheid in de vorm van directe aansturing is nodig voor het begeleiden van projecten, het werken binnen het netwerk van professionele organisaties waarmee De Heksenketel samenwerkt en een aantal specifieke taken zoals de individuele crisishulp.

De subsidie voor de agogische ondersteuning wordt in en na 2015 beperkt. Volgens het meerjarenoverzicht van de gemeente Heerlen is er grofweg € 30 – 35.000 beschikbaar voor een beroepskracht. Dit is mede afhankelijk van of en hoe vrijwillige medewerkers beloond gaan worden en hoeveel geld beschikbaar komt voor activiteiten. Gezien de zwaarte van de functie achten wij het noodzakelijk dat de beroepskracht functioneert op HBO-niveau. Het zal ongetwijfeld moeite kosten hiervoor voldoende uren beschikbaar te krijgen en toch ook de andere begrotingsposten voldoende recht te doen. Opties die nader worden onderzocht zijn een goedkopere detachering, een ‘zelfstandige zonder personeel’ of dat het bestuur het werkgeverschap voor een belangrijk deel zelf ter hand neemt (en alleen de administratie uitbesteed?).

Het bestuur kiest ervoor om het contract met de huidige agogische beroepskracht van Alcaender te continueren tot en met de pensionering medio 2015. Zij biedt meerwaarde vanwege haar ervaring, kennis van zaken met en van de doelgroepen van De Heksenketel en haar netwerk. Echter, van haar wordt niet gevraagd om ‘uit te bollen’ naar haar pensioen, maar om de transitie van De Heksenketel te ondersteunen conform de gestelde actiepunten. Dit vraagt om een verandering van functioneren.

De vragen en opdrachten voor onze agogisch medewerkster zijn groot en dat betekent dat er overbelasting dreigt. Het is van belang dat de werkzaamheden inzichtelijker worden gemaakt,

zodat ook keuzes kunnen worden gemaakt. Een meer eenduidige taakomschrijving en taakinvulling zijn nodig, inclusief bewaking van de werkbelasting.

Centraal in de taakuitoefening van de agogische medewerkster is de spilfunctie in de organisatie en dus het waarborgen van het organisatorisch functioneren van deze hoofzakelijk op vrijwillige medewerkers draaiende organisatie. De leidende en bewakende rol van de agogische medewerkster voor de voortgang van onze ‘overgang’ zal voorlopig centraal staan. Voor de meeste andere taken wordt gezocht naar iemand die deze kan overnemen.

Uiterlijk september 2015 dient de functie van ‘directeur-manager’ te zijn ingevuld. Er is een plan van aanpak opgesteld voor het opvolgingstraject dat voor de twee vertrekkende beroepskrachten moet worden ingezet. Begin 2015 zullen de taakomschrijving van en functie-eisen aan de nieuwe beroepskracht zijn beschreven. De werving van de nieuwe agogische beroepskracht zal in het voorjaar van 2015 plaatsvinden.

Het streven is om in de toekomst meer jonge mensen te betrekken bij het aansturen van De Heksenketel.

4. De stuurgroep

Actiepunt 7:

De stuurgroep gaat haar werkwijze veranderen.

In de toekomst gaat de stuurgroep het centrum meer trekken en krijgt ze binnen de organisatie een meer centrale rol. Ons streven is dat de stuurgroep zelfstandiger kan gaan functioneren:

- De eindverantwoordelijkheid voor het functioneren ligt bij de beroepskracht.
- De stuurgroep krijgt een interne secretaris / activiteitencoördinator die de voortgang van uitvoering opvolgt.
- Op weg naar een goed draaiende vrijwilligersorganisatie wordt een vrijwilligerscoördinator aangesteld: een vrijwilliger met professionele vaardigheden in het begeleiden van vrijwilligers.

Voor een adequaat functioneren van de stuurgroep zijn ‘professionele’ vrijwilligers nodig. Het is dan ook vooral van belang dat de vrijwillige medewerkers goed kunnen functioneren als lid van de stuurgroep en zo nodig daarvoor de benodigde vaardigheden verwerven.

Daarvoor is een opleidings- en trainingstraject voor een aantal ‘gekwalficeerde vrouwen’ gewenst.

Voor een goede binding en samenwerking binnen de organisatie zal een aantal leden van de stuurgroep tevens afgevaardigde zijn van de werkgroepen die de (hoofd)activiteiten uitvoeren.

Deze werkgroepen kunnen, met supervisie van de stuurgroep, ook meer zelfstandig activiteiten organiseren. Denk hierbij aan de verwendagen, high tea’s, de lunches, de modeshows, deelname aan informatiemarkten en zelfs de activiteiten voor armoedebestrijding. Het gebruik van draaiboeken voor de organisatie van deze (regelmatig terugkerende) activiteiten moet een automatisme zijn, waarbij er wel na evaluatie en onderkenning van knelpunten aanpassingen plaatsvinden.

Dit kan worden beschouwd als een continu proces dat de komende tijd wordt uitgebreid en verstevigd.

5. Vrijwilligersbeleid

Actiepunt 8:

De Heksenketel wordt een professionele organisatie die wordt gedragen door vrijwilligers.

Een optie is een meer gestructureerd werkgeverschap voor de vrijwilligers. Zo zouden ook met vrijwilligers op z'n tijd werkbijeenkomsten en indien nodig evaluatie- en functioneringsgesprekken kunnen worden gehouden. We zien hier een taak voor een vrijwilligerscoördinator onder supervisie van de agogische beroepskracht.

Echter, De Heksenketel is een kleine organisatie, die zijn grenzen moet kennen. Professionele begeleiding van vrijwilligers en de organisatie zal voorlopig beperkt blijven vanwege de verwachting dat de algemene gemeentelijke subsidies voorlopig niet fors zullen toenemen. Als de professionele begeleiding gelijk blijft of zelfs afneemt, zullen de organisatie en de activiteiten meer geleidelijk (kwalitatief) moeten groeien via een vrijwilligersorganisatie die meer zelfstandig of zelfredzaam functioneert.

Hoe geven we zoveel mogelijk mensen, vooral vanuit de doelgroepen, een plek binnen De Heksenketel, waar ze zich thuis voelen, ieder naar behoefte en met respect voor hun eigenheid? Maar ook zo dat onze organisatie optimaal functioneert en zo haar doelen bereikt. Opties zijn meer spreiding van vaardigheden en niet alleen vrijwilligers uit de primaire doelgroep. Echter, de activiteiten blijven wel hoofdzakelijk op de primaire doelgroep gericht. We blijven sturen op vergroting van vaardigheden: leren door te doen. Nabootsen van de werkelijkheid totdat het ook praktisch is. Afspraken maken en uitvoeren zien als een uitdaging. Samen, elkaar motiverend.

Actiepunt 9:

De werving van (vrijwillige) medewerkers geschiedt mede op basis van de invulling van de functies en de bijbehorende taakomschrijving.

- Hogere inzet op de instroom van vrijwillige medewerkers

Wie er tot de doelgroep(en) van De Heksenketel behoren is bekend. Maar daarmee zijn deze vrouwen nog niet eenvoudig bereikt of uitgenodigd. De Heksenketel zal gericht de vrouwen uit de doelgroepen benaderen en werven. Dit geldt enerzijds voor vrouwen waar De Heksenketel primair open voor wil staan. Maar er zal ook gericht gezocht worden naar vrouwen met capaciteiten waaraan de organisatie specifiek behoefte heeft, bijvoorbeeld op administratief en financieel gebied. Ook zoeken we naar vrouwen die als vrijwillige medewerker mee steun kunnen bieden aan andere vrouwen en/of de organisatie van De Heksenketel. De werving en de daarbij horende public relations zullen hiervoor een verbeterslag krijgen. Ook maken we graag gebruik van het (goedkope) aanbod van de Vrijwilligerscentrale.

Op dit moment is er min of meer een vrijwilligersstop. Dat is eigenlijk niet gewenst. Het is soms een knelpunt. Maar waar mogelijk willen we ook de ruimte bieden.

Voor 'vacatures' wordt eerst intern geworven. Als voor sommige functies intern geen geschikte persoon beschikbaar is; dan wordt extern geworven. Er ontstaat een meer selectieve instroom gericht op uit te voeren taken. Kandidaten mogen daar vanzelfsprekend wel naartoe groeien. Wellicht trekken we jonge mensen aan?

Waar enkele jaren geleden vooral nieuwe mensen naar De Heksenketel kwamen via de kinderopvang, worden nu vaker mensen via en van andere instellingen naar ons doorverwezen. Voorbeelden zijn de gemeentelijke sociale dienst / sociale participatie en/of baanbrekend werk, maar ook door het welzijnswerk en vanuit zorginstellingen zoals

Mondriaan. Er dienen wel met de betreffende instellingen afspraken te worden gemaakt over eventueel nader te stellen voorwaarden. Dit geldt in het bijzonder met de sociale dienst (zie ook bij 'Uitstroom').

Soms hebben vrouwen een specifieke benadering nodig en vragen ze extra aandacht. Zo mogelijk vragen we deze organisaties een financiële bijdrage om de kosten van de opvang en opleiding voor hun rekening te nemen. Belangrijk blijft dat De Heksenketel niet als primaire functie een therapeutische doelstelling heeft maar 'emancipatorisch vrouwenwerk'.

- Doorstroom

Doorstroom van vrijwilligers naar andere functies is en blijft van belang. Voor De Heksenketel is het dé manier om vrijwilligers meer op capaciteit en vaardigheid in te zetten en daarmee de organisatie te versterken. Voor de vrijwilligers betekent het persoonlijke groei en ontwikkeling, wat ook voldoening oplevert en (later) wellicht perspectief op de arbeidsmarkt. De Heksenketel wil kwalitatief op de capaciteiten aansluitend vrijwilligerswerk bieden. Deskundigheidsbevordering en training van vaardigheden behoren daarbij tot ons aanbod. Voor vrijwilligers waar werken bij De Heksenketel het hoogst haalbare is (wegens te grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook als er geen arbeidsplicht is), wordt gestreefd naar hun maximaal mogelijke inzet binnen De Heksenketel.

- Uitstroom

Actiepunt 10:

De Heksenketel heeft geen specifieke taak in arbeidsmarkttoeleiding.

Een van de doelstellingen van De Heksenketel is het vergroten van het perspectief van vrouwen op een betaalde baan en daarvoor hun kennis en vaardigheden vergroten, is. Maar ook het vergroten van de participatie in de maatschappij waarbij bijvoorbeeld in plaats van een betaalde baan ander vrijwilligerswerk gevonden wordt, is voor De Heksenketel een positief resultaat.

Voor het vergroten van de participatie is De Heksenketel eigenlijk een ideale plek. Zo kan men bij De Heksenketel werkervaring opdoen. Maar De Heksenketel heeft geen formele taak in het voorbereiden van vrouwen op het uitstromen naar de arbeidsmarkt. De faciliteiten zullen dan ook beperkt blijven tot dagelijkse werkzaamheden. De Heksenketel wordt (voorlopig) geen 'leerbedrijf' met leerwerkplekken en 'echte' opleidingen. Wat wel beperkt kan is het helpen bij het opstellen van portfolio's en het zoeken van begeleiding voor het schrijven van een sollicitatiebrief.

Een ander voor De Heksenketel negatief punt is dat door uitstroom De Heksenketel goede krachten kwijt raakt. Hoe vangen we het verlies intern op? De Heksenketel moet zijn organisatie hier zo op inrichten dat uitstromers intern of via instroom opgevolgd kunnen worden. We zorgen voor een 'permanente interne opleiding'. Daar mag De Heksenketel ambitieuzer worden. Zodat zo nu en dan een vrijwilliger van De Heksenketel kan re-integreren op de arbeidsmarkt.

Bijkomend probleem bij uitstroom is dat 'gedwongen' uitstromende vrouwen vaak slechts een tijdelijke baan aangeboden krijgen. Dus zonder langdurig perspectief. Er zou wellicht meer begrip moeten zijn bij het CWI voor de waarde van het vrijwilligerswerk bij De Heksenketel en dat uitstromen naar betaald werk ook een duurzaam perspectief heeft. Hoewel De Heksenketel op deze processen maar beperkt invloed kan uitoefenen, is verbetering van het proces voor de uitstromende vrouwen wel nodig. Het is echter een lange weg voor de realisatie van deze wensen.

6. Doelgroepen

De Heksenketel zal zich in hoofdzaak blijven richten op de ‘traditionele’ doelgroepen: vrouwen in een kwetsbare positie in onze maatschappij met als centrale begrippen, armoede, allochtonen, vrouwen in sociale achterstand, mede in relatie tot de nieuwe Wet Werk en Inkomen. We constateren dat het aantal vrouwen dat tot onze doelgroepen hoort groeit. Wellicht dat activiteiten meer georganiseerd worden voor alle doelgroepen samen in plaats van per groep afzonderlijk, dat we ons meer richten op vergroten van kennis en vaardigheden en dat ook meer vrouwen van buiten de primaire doelgroepen deelnemen.

Allochtone vrouwen blijven ook expliciet horen tot de doelgroepen van De Heksenketel. De Heksenketel heeft ook best veel allochtone medewerkers, (behalve in de stuurgroep). De Heksenketel staat open voor alle allochtonen en hun vragen (bijvoorbeeld meer als adviesfunctie dan deelname aan activiteiten). Alle allochtonen houdt in zowel uit Noord-Afrika, Oost-Europa als Azië. Ervaring leert dat sommige groepen allochtone vrouwen (vooral van Marokkaanse afkomst) juist behoefte hebben aan deelnemen aan uitstapjes en specifieke projecten, zoals het invullen van formulieren, terwijl andere groepen allochtone vrouwen (vooral uit Aziatische gebieden) behoefte hebben aan een taak binnen De Heksenketel.

De Heksenketel is echter geen cultureel centrum voor een bepaalde groep met specifiek daarvoor georganiseerde activiteiten. En te zeer op een cultuur of religie gebaseerde zaken, zoals bijvoorbeeld een verbod op aanwezigheid van mannen eisen, worden niet toegestaan. De Heksenketel is een Nederlandse instelling die de in Nederland gebruikelijke omgangsvormen, normen en waarden centraal stelt. Dat neemt niet weg dat bijvoorbeeld wel deelgenomen kan worden aan de organisatie van een Suikerfeest als dat een algemeen islamitisch karakter heeft.

Het werven en betrekken van allochtone vrouwen vraagt een specifieke benadering en kost meestal grotere inspanningen. De cultuur van vrijwilligerswerk is minder bekend bij allochtonen. Ook als een activiteit geld kost, dan blijkt dit vaak een drempel. Daarbij zal worden getracht om bezoeken ook te laten doorstromen naar medewerkers. Volgens de uitgangspunten van De Heksenketel mag ook van allochtone vrouwen worden verwacht dat men meer doet dan alleen deelnemen. De participatie in de organisatie van De Heksenketel door er medewerker te worden en zaken te organiseren, dient te worden verbeterd. We willen hier de komende tijd meer energie in steken.

Een recente tendens is dat er veel vrouwen naar De Heksenketel komen voor verbetering van hun Nederlands. De behoefte aan taalstages en computerlessen wordt groter, mede omdat Arcus hiermee is gestopt. Hier zou De Heksenketel een groei of uitbreiding van activiteiten kunnen bewerkstelligen. Allochtone vrouwen die specifiek voor hun Nederlands naar De Heksenketel komen, hebben regelmatig al een hogere opleiding en kunnen wellicht hun andere vaardigheden weer binnen De Heksenketel nuttig maken.

Specifieke aandacht vragen de contacten met Marokkaanse vrouwen. De contacten met de oudere Marokkaanse vrouwen nemen af (voorheen groter vanwege de Nederlandse les en naailes). Vanwege kleinschaligheid, korte lijnen en flexibiliteit kan De Heksenketel hier een bijdrage aan leveren, in samenwerking met andere maatschappelijke organisaties.

Een nieuwe ontwikkeling is herkenbaar in de behoefte die De Heksenketel voor een groep jonge Marokkaanse moeders kan invullen. Voor een deel ligt dit in het verlengde van opvoedingsondersteuning. Hier zou een verdere invulling aangegeven kunnen worden samen met maatschappelijk werk.

De Nederlandse les heeft een andere invulling gekregen via de inburgering. We trachten nu ook op te leiden voor een examen. Ook aan de andere kant kan De Heksenketel zich verder ontwikkelen bij het ondersteunen bij inburgering. De Heksenketel kan hierbij inspelen op nieuwe politieke ontwikkelingen zoals het vervallen van de steun van de gemeente voor inburgering en dat men voor inburgering een studielening moet gaan aanvragen.

7. Uitbreiding van het werkgebied

Het belangrijkste werkgebied zijn de buurten Zeswegen en Nieuw Husken. Voorheen richtte De Heksenketel zich wat betreft de werving van deelnemers aan activiteiten ook vooral op deze twee buurten. Het is ook niet op voorhand duidelijk wat de optimale grootte van De Heksenketel is. Kernkwaliteiten zijn de kleinschaligheid, flexibiliteit en laagdrempeligheid. Dat geldt voor bijvoorbeeld de kinderoppas, de crisisopvang, de poortfunctie maar ook het makkelijk kunnen doorverwijzen. Zo heeft De Heksenketel ook een spilfunctie in het Leefbaarheidsoverleg Zeswegen, vanwege het vroegtijdig signaleren van problemen en het meedenken bij het vinden van oplossingen. De Heksenketel heeft op deze gebieden kenmerken die andere organisaties niet te bieden hebben. Op deze 'unieke' eigenschappen moet De Heksenketel zich ook (blijven) profileren door zijn specifieke keuze voor en door onze specifieke doelgroepen. Wij kiezen dan ook niet voor (forse) groei of een nieuwe algemene richting.

Echter, een belangrijke kans is dat de gemeente ons nu ook aanmoedigt om in heel Heerlen deelnemers te werven voor onze activiteiten. Als zo meer gebruik wordt gemaakt van ons aanbod, dan versterkt dat ook de positie van De Heksenketel. Voor wat betreft het aanwerven van medewerksters is dit al langere tijd het geval. Uit ervaring blijkt dat De Heksenketel een bredere aantrekkingskracht heeft, mede ook omdat er geen vergelijkbare voorziening is elders in de stad en ommeland. Cursussen en activiteiten worden ook bezocht door vrouwen uit andere delen van Heerlen (deels op basis van doorverwijzing, via mond-tot-mondreclame, via sociale media en andere PR).

Actiepunt 11:

Er vindt actieve werving van deelnemers aan activiteiten plaats in heel Heerlen.

Geleidelijk is het werkgebied verbreed. De voorzieningen aan de Mijnzetellaan worden meer expliciet opengesteld voor mensen uit de gehele gemeente en vooral de omliggende buurten. Vrouwen uit omliggende gemeenten zijn ook welkom, maar slechts in beperkte aantallen en als er voldoende plaats is. Wellicht kunnen in de wat verdere toekomst ook in andere buurten activiteiten worden georganiseerd voor dezelfde doelgroepen.

Actiepunt 12:

Er wordt een sobere regeling ontworpen voor de vergoeding van de reiskosten van vrijwilligers. Deze regeling is inmiddels door het bestuur vastgesteld.

8. Financieel beleid

De begrotingen van 2013 en 2014 waren slechts sluitend omdat we een beroep deden op onze reserves. De oorzaken waren minder subsidie van de gemeente en minder inkomsten uit sponsoring en bijdragen van derden. Het algemene uitgangspunt voor ons financiële beleid is te werken met een sluitende begroting. Een eventueel dreigend begrotingstekort kan worden gedicht met bezuinigen en/of meer inkomsten zonder op voorhand vermindering van onze eigen reserves.

We zijn kritisch op onze uitgaven. Daarbij dient regelmatig de stand van onze algemene en nog vrij besteedbare reserve te worden beoordeeld, zodat deze niet structureel afneemt. We houden vanaf september 2015 rekening met fors verminderde gemeentelijke subsidie.

Actiepunt 13:

De activiteiten worden als geheel budgetneutraal.

Buiten de algemene subsidie wordt met meer intensiteit gezocht naar subsidies en giften voor projecten en activiteiten.

Uitgangspunt wordt dat de activiteiten als geheel voor De Heksenketel budgetneutraal worden. Individuele activiteiten worden pas vrijgegeven voor inschrijving als de begroting van deze activiteiten (grotendeels) sluitend is gemaakt met behulp van reële prognoses. Meer inkomsten kunnen worden gehaald uit de bijdragen aan activiteiten door vooral te streven naar meer deelnemers. Er wordt momenteel niet gekozen voor hogere eigen bijdragen of bijdrage naar draagkracht (al gebeurt dit laatste al zo nu en dan op vrijwillige basis). De Heksenketel wil in haar activiteitenbeleid het sociale karakter en de solidariteit met de zwakkeren blijven uitdragen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor activiteiten zoals callanetics, zumba en buikdansen. Dergelijke activiteiten hebben een gemêleerde deelnemersgroep en deze diversiteit is ook belangrijk.

Ook het verhogen van de prijzen van de tweedehandskledingwinkel, de 'boekhandel' en de wereldlunch is niet gewenst. Er kan echter meer gestreefd worden naar een hogere omzet. Ook kan worden overwogen dat De Heksenketel diensten aanbiedt aan organisaties die hiervoor wat meer geld dan de kostprijs geven. Zo zou bijvoorbeeld voor de computerlessen gezocht kunnen worden naar nieuwe doelgroepen. Ook kan aan organisaties of de gemeente die mensen doorverwijzen als deelnemers een kleine vergoeding worden gevraagd.

Het is vooral voor grote activiteiten zoals het zomerkamp (als het in de toekomst weer wordt georganiseerd) en uitstapjes nodig dat deze meer kostendekkend worden. Op dit moment is fondswerving moeilijk. Hiervoor zullen wel meer inspanningen voor moeten worden verricht. Voor 'grotere' projecten heeft het bestuur ook de taak mee te zoeken naar de financiering en daarvoor beschikbare fondsen aan te spreken. Per januari 2015 heeft een nieuw bestuurslid de specifieke taak mee te werken aan fondswerving.

Als richtlijn voor het wel of niet organiseren van activiteiten geldt dat het totaal aan vaste activiteiten in het week- en maandprogramma minimaal dekkend, liefst licht winstgevend moet zijn. De penningmeester, de stuurgroep en de organisatoren van activiteiten houden via een actuele financiële administratie doorlopend het overzicht over de financiële stand van zaken bij. Per activiteit zal het budget of de taakstelling worden bepaald. Het bestuur stelt vooraf de financiële kaders voor de grotere en incidentele activiteiten, zoals grote uitstapjes, de kerstbijeenkomst e.d. (Uitgaven die groter zijn dan € 250 dienen vooraf door het bestuur te worden goedgekeurd.) Daarnaast ontvangt het bestuur iedere vergadering een overzicht van de financiële stand van zaken.

Actiepunt 14:

Het vrijwilligersbeloningssysteem (de strippenkaart) van De Heksenketel wordt nader beoordeeld op noodzaak binnen de doelstellingen van de organisatie alsmede de kosten en baten. Hier kan wellicht op aanvaardbare wijze worden bezuinigd.

De strippenkaart functioneert op zich goed en is succesvol. Er is voldoende relatie en roulatie tussen strippen verdienen en uitgeven. Voor het systeem is geen nieuw beleid nodig, wel een aanscherping van het beleid wie in aanmerking komt voor een strippenkaartvergoeding. Wellicht dient ook als richtlijn te worden toegevoegd dat de strippenkaart alleen kan worden ingezet voor activiteiten die als geheel geen geld kosten, bijvoorbeeld als er voldoende andere deelnemers zijn of activiteiten in eigen beheer worden uitgevoerd.

9. Het bestuur

Omdat ons bestuur rond de jaarwisseling is uitgebreid met twee nieuwe bestuursleden (met een aanlooptijd van enkele maanden) achten wij ons in de huidige samenstelling redelijk in staat om de gevraagde omwentelingen tot stand te brengen. Wij trachten zeer zeker om onze organisatie zoals hiervoor beschreven om te vormen en aan te passen aan een verminderde subsidie van de gemeente. Echter, vooral als het bestuur ook nog de taak van werkgever krijgt, dan is verdere uitbreiding van menskracht met de hiervoor benodigde kennis zeker noodzakelijk.

Actiepunt 15:

De omvorming van De Heksenketel vraagt van het bestuur uitbreiding van zijn capaciteiten.

Eind 2014, begin 2015 is ons bestuur uitgebreid met twee krachten. Hiermee kunnen we ons meer gaan richten op het veranderen van de organisatie en het bestuurlijk ondersteunen van projecten (inclusief fondswerving) en netwerken met gerelateerde organisaties.

Het algemeen uitgangspunt blijft dat De Heksenketel een bestuur op afstand heeft. Het bestuur heeft als belangrijkste taak het creëren van goede randvoorwaarden voor het functioneren van De Heksenketel.

De relatie stuurgroep – bestuur is vanaf begin 2013 verstevigd met een dubbellidmaatschap van een stuurgroep lid. Een van haar taken is het vertegenwoordigen van de stuurgroep bij de bestuursvergadering en het aan de andere kant onderhouden van directe contacten tussen bestuur en stuurgroep. Iedere bestuursvergadering worden de belangrijkste aangelegenheden uit de stuurgroep geagendeerd. Daarnaast verzorgt zij ook de terugkoppeling vanuit het bestuur naar de stuurgroep.

De gezamenlijke bijeenkomsten van bestuur en stuurgroep, momenteel vier keer per jaar, worden voortgezet. Deze worden als zeer positief ervaren.

De dagelijkse administratie en bedrijfsvoering zijn in 2014 aanzienlijk verbeterd. Er is voldoende contact tussen de penningmeester en de dagelijkse administratie over voortgang en de financiële mogelijkheden en beperkingen. De administratie werkt zelfstandiger. Ook de financiële administratie wordt allengs professioneler opgezet.

We streven naar kwalitatief goede en tijdige rapportering, jaarverslagen en de onderliggende registraties van de benodigde gegevens. De secretaris wordt inmiddels ondersteund bij het notuleren en het aanleveren van gegevens voor jaarverslagen, deze visie enz.

Het zou soms wenselijk zijn als het bestuur en de/of individuele bestuursleden meer dan nu ingezet zouden kunnen worden bij overleg met andere organisaties, vooral als zaken minder soepel verlopen, als klankbord (kijkt wellicht anders tegen zaken aan, dan de ‘professionals’; twee weten meer dan een) of als ‘veiligheidsklep’. Bij het opzetten van grote projecten (zoals bijvoorbeeld het mogelijk benutten van de horecaruimtes van SamSam) dient het bestuur mee te groeien in zowel aantal, te besteden tijd als relevante kennis.

10. Locatie multifunctionele voorziening SamSam

Volgens de inzichten van dit moment is De Heksenketel over vijf jaar nog steeds gehuisvest in SamSam. Het gebruikersoverleg biedt momenteel een voldoende basis voor de samenwerking met de gemeente en de andere in SamSam gehuisveste organisaties. Een aantal zaken, zoals een gebruikersreglement en een dienstverleningsovereenkomst, dient nog te worden geactualiseerd of vastgesteld.

Als de organisatie van De Heksenketel nog groeit, dan dient dit binnen de ruimte van SamSam te worden opgevangen. Door het beëindigen van enkele andere functies (speel-othek, jeugdthek en de horecafunctie) zijn in de directe omgeving nog enkele ruimtes beschikbaar. Een formele huur kan echter pas plaatsvinden als de financiële consequenties ook door De Heksenketel gedragen kunnen worden.

Bij een eventuele groei kan De Heksenketel haar ruimtes binnen SamSam ook gebruiken als uitvalsbasis, waarbij activiteiten en dienstverlening elders worden georganiseerd of aangeboden.

Bijlage 1.:

Praktische informatie

Adresgegevens:

Stichting Moedercentrum De Heksenketel

Gehuisvest in de multifunctionele buurtaccommodatie SamSam te Zeswegen

Mijnzetellaan 6

6412 EN Heerlen

telefoonnummer: 045 5615490

e-mailadres: mcdeheksenketel@gmail.com

website: <http://www.mc-deheksenketel.nl/>

Medewerksters werkzaam in De Heksenketel per 1 januari 2015:

vrijwillige medewerksters: ongeveer 20 (variabele werktijden)

instroom – doorstroombanen: twee (1 x 32 uur / week en 1 x 20 uur / week)

agogische medewerkster: één (14 uur professioneel welzijnswerk)

Bijlage 2.:

Algemene beschrijving van een Moedercentrum (tekst uit 2007).

Stichting Moedercentrum De Heksenketel is niet uniek. Het “concept” is midden jaren ‘90 over gewaaid uit Duitsland. Inmiddels zijn er in Nederland zo’n 30 moedercentra en nog een aantal initiatieven / moedercentra in opstartfase. In Limburg zijn er ook moedercentra in Maastricht, Sittard-Geleen, Roermond, Venray en Weert. In Nederland streven alle moedercentra min of meer dezelfde doelstellingen na en zijn zij gebaseerd op de “vier pijlers”.

Over het algemeen is een moedercentrum een initiatief van vrouwen. Daarbij is een moedercentrum vaak aangehaakt aan een voorziening of instelling op het sociaal – cultureel maatschappelijk vlak en in het bijzonder het emancipatorisch vrouwenwerk. Ze werken op buurtniveau, waar vrouwen samen met hun kinderen terecht kunnen. Veel moedercentra zijn gevestigd in buurten van grote en middelgrote steden met een sociale problematiek (gemiddeld lage arbeidsparticipatie, laag inkomen, veel armoede, lage scholingsgraad, moeizame participatie en integratie, veel eenoudergezinnen, enz.).

Een moedercentrum biedt ruimte aan, in principe in zelfbeheer. Vrouwen hebben er zeggenschap en geven invulling aan hun eigen behoeften op het gebied van wonen, weten, werken en welzijn. Het moedercentrum heeft een sociaal – maatschappelijke functie en staat open voor vrijblijvend bezoek en consultatie. Vrouwen organiseren zelf en nemen deel aan activiteiten die hen aanspreken.

Een moedercentrum biedt kansen op verdere zelfontplooiing en biedt hulp voor degenen die niet volledig zelfstandig kunnen functioneren in onze complexe maatschappij. Via het moedercentrum kunnen moeders de negatieve spiraal van isolement doorbreken, hun contact met de buitenwereld herstellen en hun maatschappelijke betrokkenheid vergroten. Moeders/vrouwen kunnen zichzelf (beter) leren waarderen en worden bewust van hun eigen mogelijkheden, talenten en beperkingen. Het beter leren functioneren als persoon en in de maatschappij kan ook leiden tot betaald werk.

Belangrijke doelgroepen zijn vrouwen in achterstandspositie, vrouwen in een sociaal – maatschappelijk isolement en allochtone vrouwen. Maar in beginsel is het moedercentrum toegankelijk voor alle buurtbewoners. Het functioneren van een moedercentrum vindt meestal plaats onder begeleiding en ondersteuning van professionele welzijnswerkers.

Een aantal (deel)functies die een moedercentrum kan vervullen bij het realiseren van velerlei sociaaleconomische en maatschappelijke doelstellingen wordt hieronder genoemd:

- zelfontplooiing (empowerment) van vrouwen;
- toeleiding naar de arbeidsmarkt/scholing voor laag geschoolde herintreedsters;
- werkervaringsplaatsen voor vrouwen met een bijstandsuitkering;
- doorbreking van sociaal isolement van moeders die thuis zitten met jonge kinderen;
- ondersteuning van moeders/ouders bij hun opvoedingstaken;
- positieve rolmodellen voor kinderen in achterstandswijken;
- concretisering van gezinsbeleid;
- verbetering van het leefklimaat in buurten;
- inspirerend voorbeeld van multiculturele samenleving;
- stimulans voor vrouwen om (weer) te gaan participeren in de openbare sfeer.

In zijn algemeenheid hanteert een moedercentrum 4 pijlers:

1. Zelfbeheer en zelforganisatie:

Een moedercentrum is een organisatie die uitgaat van de kracht van vrouwen. Het is een uiting van zelfbewustzijn en vrouwenemancipatie. In beginsel hebben vrouwen voldoende kennis, ervaring en capaciteiten om een moedercentrum zelfstandig te organiseren en te doen functioneren. Door deskundigheid te delen en elkaar te ondersteunen worden de (organisatorische) kennis en vaardigheden van individuele vrouwen vergroot. Een moedercentrum heeft namelijk vrouwen en moeders als doelgroep die hun kennis en vaardigheden willen vergroten om daarmee zelfstandiger in de maatschappij te staan. Daarvoor is meestal professionele ondersteuning nodig.

Een moedercentrum heeft de beschikking over een ruimte/gebouw dat de vrouwen in zelfbeheer kunnen runnen. De ligging van het gebouw, de openingstijden en de sfeer zijn afgestemd op vrouwen en hun leefomstandigheden.

2. Open aanbod:

Alle functies, diensten en activiteiten worden opgezet en gerund vanuit initiatieven en capaciteiten van de vrouwen die er komen en werken. Iedere actieve vrouw levert haar bijdrage op basis van persoonlijke interesse en deskundigheid. Leren van elkaar is belangrijker dan diploma's. Maar ook wordt getracht om het aanbod af te stemmen op persoonlijke behoeften of keuzes voor een toekomstige ontwikkeling.

Het moedercentrum heeft een open karakter, gastvrij, zonder drempels die participatie of bezoek belemmeren. Dus geen fysieke drempels, maar ook aantrekkelijk voor verlegen vrouwen, vrouwen met sociale en/of maatschappelijke problemen of vrouwen zonder geld. De kosten van activiteiten worden laag gehouden.

Het team van medewerkers en de bezoekers zijn een afspiegeling van de buurtsamenstelling (dus doorgaans multicultureel.)

3. Werk wordt betaald:

Een principieel uitgangspunt is dat werk betaald behoort te zijn. Alle werk dat vrouwen in het moedercentrum verrichten wordt (in geld of natura) betaald. Hiermee wordt 'vrouwenwerk' zichtbaar gemaakt en gehonoreerd als maatschappelijk noodzakelijk. Het werk wordt zo georganiseerd dat het werken in een moedercentrum kan worden gecombineerd met het zorgen voor gezin en omgeving, maar ook met de eigen ontwikkeling. Daarbij biedt een moedercentrum mogelijkheden voor scholing en om werkervaring op te doen en zo wellicht door te stromen naar betaald werk. Een moederscentrum maakt voor zijn werknemers zoveel mogelijk gebruik van financiële regelingen zoals inkomensvoorzieningen vanuit de Wet Werk en Inkomen.

4. Kinderen horen erbij:

Het zorgen is een hoofdtaak voor moeders, maar daarbij kan de zorg voor kinderen hinderlijk zijn bij het ondernemen van andere activiteiten. Soms zijn kinderen belemmerend in het hebben van contacten met de buitenwereld en zijn ze mede oorzaak van sociaal isolement. Bij een moedercentrum horen kinderen er vanzelfsprekend bij. Kinderen worden niet weg georganiseerd. De zorgarbeid van moeders wordt meegenomen in de organisatie van al het werk in het Moedercentrum.

Er is dus altijd een kinderopvang beschikbaar. Hierdoor biedt het moedercentrum vrouwen de kans om, met name in de periode dat zij veel verantwoordelijkheid dragen voor de verzorging en opvoeding van hun kinderen, volop gebruik te maken van hun capaciteiten en mogelijkheden.