

# BELEIDSPROGRAMMA

## Steunpunt Zelfregie & Herstel

2024 – 2026





**INHOUD**

<b>Inleiding</b> .....	5
<b>Leren van het verleden</b> .....	7
<b>Toekomstperspectief</b> .....	9
<b>Missie, visie en kernwaarde</b> .....	11
Missie .....	11
Visie .....	11
Kernwaarden .....	11
Zelfregie .....	11
Diversiteit .....	12
Wederkerigheid .....	12
Gelijkwaardigheid .....	12
Inclusiviteit .....	13
<b>De organisatie</b> .....	14
De teams .....	14
Het bestuur .....	14
Informatie en besluitvorming .....	14
<b>Beleidspeerpunten 2024 – 2026</b> .....	16
De inhoud .....	16
Onze maatschappelijke opdracht .....	16
Aanpassing van de organisatie .....	17
<b>De inhoud</b> .....	18
Kenmerken Zelfregie en Herstel Organisaties .....	18
<b>Onze maatschappelijke opdracht</b> .....	24
<b>Aanpassing van de organisatie</b> .....	25
<b>Samenvatting beleidsdoelen</b> .....	26
<b>Plan van aanpak</b> .....	29



## Inleiding

Het zijn spannende en ambivalente tijden! Het aantal mensen dat psychische problemen heeft stijgt. Dit heeft onder andere te maken met de groeiende bestaans onzekerheid, de wooncrisis, gebrek aan vertrouwen in organisaties en overheid en de ervaren prestatiedruk gecombineerd met het idee van de maakbare samenleving. Hoewel het taboe op psychische problemen nog steeds groot is, is het vragen om hulp en ondersteuning laagdrempeliger geworden. De wens voor hulp bij psychisch lijden is echter nog steeds sterk gemedicaliseerd: heb je psychische problemen, ga je naar de psycholoog. Er zijn landelijke afspraken gemaakt en regioplannen ontwikkeld om deze medicalisering tegen te gaan en de zelfregie bij psychisch lijden te versterken. Er wordt gestuurd op een verdere samenwerking tussen huisartsenzorg, het sociaal domein, de sociale basis (buurtteams), zelfregie en herstelorganisaties en de informele zorg. Stippen op de horizon zijn dat inwoners met psychische klachten in een zo vroeg mogelijk stadium deelnemen aan herstelinterventies, dat mensen met ernstige psychische problemen een plek hebben waar ze mogen deelnemen aan de samenleving, dat de GGZ haar capaciteit met name beschikbaar heeft voor cruciale GGZ en dat er laagdrempelige steunpunten zijn met een breed scala aan activiteiten gericht op mentale gezondheid en weerbaarheid.

Zelfregie en herstel organisaties hebben de wind mee. Er is een breed draagvlak dat inziet wat de meerwaarde van zelfregie bij herstel is. Dat het diagnosticeren en behandelen van psychische stoornissen ook risico's met zich meebrengt en een behandeling voor de 'gemiddelde persoon met deze stoornis' niet altijd past bij de unieke en persoonlijke context van mensen die psychisch lijden. Bij een zelfregie en herstel organisatie kan men zelf gaan ontdekken wat helpt bij herstel, wordt er breed gekeken – op basis van positieve gezondheid – wat goed gaat en waar men iets aan wil veranderen.

Ondanks dat we de wind in de zeilen hebben, zitten we allesbehalve in kalm water. Er zijn veel uitdagingen, maar wij zijn er klaar voor!

*Dineke Smit*

Directeur & Onderzoeker

*“ Het leven kan alleen achterwaarts begrepen worden,  
maar het moet voorwaarts worden geleefd. ”*

*– Søren Kierkegaard*

## Leren van het verleden

Bij een nieuw beleidsperiode is het goed om de context en daarbij met name waar we vandaan komen, te beseffen. Dat kan helpen bepaalde beleidsafspraken in een breder perspectief te zien en daarvoor beter te begrijpen. Daarom volgt nu een korte samenvatting van de uitdagingen waarvoor we stonden bij de start van ons vorige beleidsperiode: 2021–2023.

### In 2020 waren er de volgende uitdagingen:

1. Er was relatief veel individuele vrijheid, daar stond tegenover dat men vaak niet wist wat de directe collega's deden (eilandjescultuur).
2. De organisatie was meer naar binnen gericht (wat kunnen we doen voor de mensen die bij ons binnenlopen) en minder in contact met de doelgroep als geheel (wat heeft de doelgroep nodig) of afgestemd op gesubsidieerde activiteiten en afspraken.
3. Er was een vrij strikte maar impliciete scheiding tussen de ondersteuning aan mensen met een migratieachtergrond en de mensen met 'concrete' psychiatrische problematiek. Dit speelde niet alleen op activiteitsniveau maar ook op collegiaal niveau.
4. De rol en positie van ervaringsdeskundigen (destijds allen als vrijwilliger) werd als onduidelijk en daarmee als onprettig ervaren.
5. De communicatie, delen van kennis en informatie, was ad hoc en zelden vastgelegd.
6. Er werd meer uitgegeven dan er binnenkwam, mede veroorzaakt door onvoldoende inzicht in relatie inkomsten en uitgaven en gebrekkige financiële administratie.
7. Het was gangbaarder om 'dit kan niet / wil ik niet' te bespreken dan 'dit kan wel / wil ik wel'.

Anno 2024 is er een duidelijk indeling van drie locatieteams, zijn er structurele gezamenlijke overleggen zoals het Algemeen Overleg, de lunchreferaten, de beleidsmiddagen en de gemeenschapsbijeenkomsten (1,7). Het blijft veel inzet vragen om het contact met je collega's van andere locaties te onderhouden, mede door veel kleine contracten en wisselende werkdagen. De scheiding tussen onze deelnemers met een migratieachtergrond en/of expliciete psychische problematiek is sterk verminderd (3). We ontkomen er niet aan om een ander aanbod te hebben voor deelnemers die de Nederlandse taal

(en cultuur, onze openheid over psychisch lijden) minder machtig zijn, maar het onderscheid onder collega's is nagenoeg verdwenen. Onze rol en maatschappelijke verantwoordelijkheid is sterk gegroeid (2). Onze netwerkverbinders spelen daar een belangrijke rol in. Wij participeren in expertteams, praten mee aan IZA tafels en hebben een actieve rol bij buurtgerichte samenwerkingsverbanden. In 2020 waren er geen ervaringsdeskundigen in loondienst (4), nu hebben we 5 medewerkers met een functieprofiel van ervaringsdeskundige. Voor de vrijwilligers is er een vrijwilligerscoördinator en vrijwilligersbeleid gekomen en ook een vrijwilliger kan lid worden van de Personeels Vertegenwoordiging.

Informatie over en inspraak op beleid is nu vormgegeven in 4 beleidsmiddagen per jaar, waarin ontwikkelingen besproken worden, wat zij voor ons als organisatie en voor iedere betrokkene kunnen betekenen (5). Als *doeners* is beleid soms ver weg en treft het je pas wanneer het jouw dagelijkse werkzaamheden beïnvloedt. Daar hebben we de nodige ervaring mee opgedaan... dit blijft voor ons allen een uitdaging. De basis is echter gelegd om te komen tot een cultuur van gedeelde waarden, commitment aan onze maatschappelijke opdracht en verantwoordelijkheid dragen vanuit professionele autonomie.

Tot slot, de financiële problemen waren eind 2021 opgelost (6), al blijft een sluitende begroting in een dynamisch context voortdurend een uitdaging. Sturing op financiën is nu structureel verankerd in de organisatie en de dagelijkse praktijk.

Tijd is zowel onze grootste vriend (tijd nemen om te doen wat goed is) als onze grootste uitdaging (er is altijd meer te doen dan tijd beschikbaar). We hebben echter geen time management probleem maar sturen op het zijn van een lerende organisatie en versterken ons adaptief vermogen om met *tijd* om te gaan.



## Toekomstperspectief

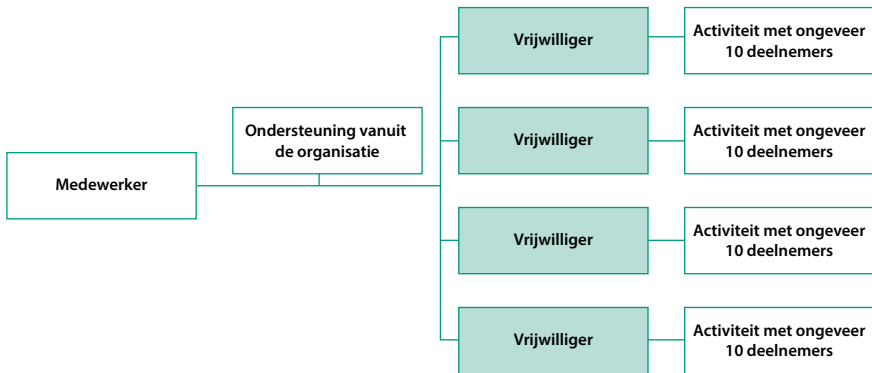
Op het Steunpunt is het een gezellige drukte. In de huiskamer zitten bezoekers met elkaar koffie te drinken en voeren gesprekken met elkaar, met een ervaringsdeskundige en de stagiaire. Twee bezoekers komen advies vragen hoe zij hun ondersteuningsvragen in een complex georganiseerde samenleving beantwoord kunnen krijgen. Zij lopen vast in het *systeem*. Het aantal bezoekers op een dag varieert tussen de 10 en 25. De koffie en thee staan altijd klaar, en 3 x per week kan er samen geluncht worden tegen een kleine eigen bijdrage. De bezoekers worden vriendelijk ontvangen door onze gastvrouw die de bezoekers het gevoel geeft dat iedereen welkom is.

Zowel in de ochtend, als in de middag en avond zijn er een aantal bijeenkomsten. Er zijn verschillende zelfregie en herstel groepen voor bepaalde doelgroepen, variërend van nieuwkomers met een migratieachtergrond tot aan herstel activiteiten voor meer mentaal balans en bijeenkomsten voor naasten van mensen met een mentale en/of sociale uitdagingen. Hier wordt gewerkt naar het creëren van een veilige haven van waaruit de deelnemers zelf initiatieven ontwikkelen en deze uitvoeren. De ervaringsdeskundige groepsbegeleiders faciliteren deze groepen. Daarnaast zijn er diverse groepen rondom het versterken van de zelfregie (m.b.v. het zelfregie en herstel plan), diverse herstelactiviteiten en trainingen om persoonlijke ervaringen te koppelen aan ervaringskennis. Ook zijn er bij ons bijeenkomsten van collega organisaties.

Eén keer per maand wordt er voor inwoners een themabijeenkomst georganiseerd die bedoeld is om actuele vraagstukken onder de aandacht te brengen. Zo creëren wij ruimte voor dialoog en het delen van ervaringen, niet alleen intern maar juist ook met de mensen en organisaties om ons heen. We mikken daarbij op een mix van inwoners, ambtenaren, professionals, experts en vrijwilligers. Doel is om mentale gezondheid – als ecosysteem – beter in te richten. We hebben te maken met een sterk gemedicaliseerd beeld van mentale gezondheid, steeds beperktere financiële middelen en een krapte op de arbeidsmarkt én een groeiende groep inwoners die door een veelheid aan factoren moeilijk mee kunnen komen wegens mentale uitdagingen. Hoe kunnen wij gezamenlijk inwoners met (mentale) uitdagingen een context bieden om te herstellen waarbij zij – elk op hun eigen manier – weer gelijkwaardigheid en wederkerigheid kunnen ervaren?

Onze visie is dat wij mentale problemen niet los zien van bijvoorbeeld bestaanszekerheid en de ervaring van een zinvol bestaan met sociale contacten. Mentale uitdagingen horen bij het leven en verdienen support met vertrouwen in herstel of stabilisatie. Onze visie wordt gevoed door de principes van Intentional Peer Support.

Steunpunt Zelfregie & Herstel is een organisatie die dingen mogelijk maakt, niet een organisatie met een bepaald aanbod. Het zijn de bezoekers, de deelnemers en de collega organisaties die aangeven wat nodig is. De medewerkers faciliteren de vrijwilligers om gewenste activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren, en indien nodig nieuwe vrijwilligers te werven. De kern van onze organisatie zijn de vrijwilligers. De medewerkers staan in dienst van hun wensen en belangen, afgestemd op realistisch en haalbare doelen en financiële kaders. Iedereen heeft een eigen rol om gezamenlijk Steunpunt Zelfregie & Herstel succesvol te laten zijn.



Onze uitdagingen liggen met name om bij psychisch lijden het denken in mogelijkheden op de kaart te zetten. Om het dominante denken in psychische stoornissen en datgene wat niet goed gaat te doorbreken. Om met peer support en vertrouwen een context te beiden waarbij zelfregie bij herstel mogelijk is. Steunpunt Zelfregie & Herstel biedt een context voor het collectief, welke weg een inwoner kiest en aan welke herstelactiviteiten er wordt deelgenomen, bepaalt de inwoner zelf. Ook het denken in kwaliteitscriteria en resultaten geeft geen goed beeld van wat wij als Zelfregie en Herstel organisatie doen. Wij meten onze kwaliteit liever af aan de impact die wij hebben voor de lokale samenleving in het algemeen en de individuele inwoners in het bijzonder.

## Missie, visie en kernwaarden

### Missie

Steunpunt Zelfregie & Herstel stimuleert en ondersteunt de zelfregie en het herstel van mensen met mentale en/of psychosociale uitdagingen in het leven. Wij stellen de behoefte van onze doelgroep centraal en zorgen voor maatwerk. Wij werken vanuit verschillende bronnen van informatie waarbij ervaringsdeskundigheid en leefwerelddeskundigheid een expliciete rol spelen. Culturele en mentale diversiteit zien wij als een meerwaarde.

### Visie

Steunpunt Zelfregie & Herstel streeft naar een inclusieve samenleving, waarin alle hulpverleners cultuursensitief hun diensten leveren en er een breed maatschappelijk begrip is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Voor een gezonde samenleving is zelfregie en een breed palet aan herstelinitiatieven leidend. Waar mogelijk dient dit ondersteund te worden door het sociale netwerk te verbreden, wederkerige relaties te bevorderen en het zelfvertrouwen te optimaliseren.

### Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn zelfregie, diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusiviteit en wederkerigheid. Deze kernwaarden zijn leidend voor wie we zijn, voor het bepalen van onze koers en strategie en vormen een onderdeel bij de jaargesprekken met de medewerkers. Deze kernwaarden zijn ook behulpzaam bij het maken van keuzes, keuzes moeten passen bij onze kernwaarden. Alle kernwaarden staan in directe relatie met onze doelgroep mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of migratieachtergrond en hun naasten en onze doelstelling, het stimuleren en ondersteunen van mentaal herstel. Met herstel bedoelen we 'een intens, persoonlijk en uniek proces van verandering van iemands houding, waarden, gevoelens, doelen, vaardigheden en/of rollen' ([Anthony, 1993](#)).

### Zelfregie

Onder zelfregie verstaan wij het vermogen om zelf te kunnen bepalen wat je wilt doen en hoe je dat wilt organiseren. Zelfregie geeft met name aan dat de persoon met psychisch lijden de ruimte krijgt om de wijze waarop mentale gezondheid vorm krijgt zelf te bepalen. Steunpunt Zelfregie & Herstel biedt hiervoor een stimulerende context waarop mensen met safe trial and error interventies kunnen ontdekken wat voor hen helpt bij ervaren herstel.

## Diversiteit

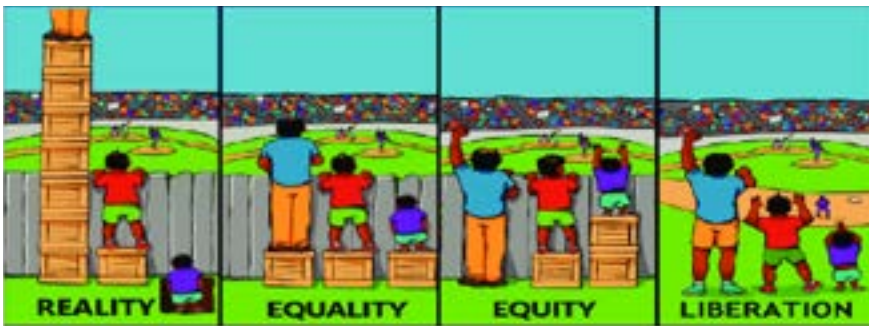
De samenleving is divers, er zijn veel verschillende normen en waarden en mensen hebben verschillende culturele achtergronden. Diversiteitsfactoren zijn taal en geletterdheid, seksuele oriëntatie, gender en sekse, leeftijd, uiterlijke kenmerken, sociaal-culturele achtergrond, gezondheid, levensbeschouwing, opleidingsachtergrond en sociaal-maatschappelijke status. Al deze diversiteitsfactoren hebben directe invloed hoe mentale gezondheid wordt ervaren. Voor Steunpunt Zelfregie & Herstel is een brede visie op mentale gezondheid een belangrijke kernwaarde waarbij de inwoner zelf bepaald wat voor hem of haar mentale gezondheid inhoudt.

## Wederkerigheid

Bij wederkerigheid staat het geven en ontvangen in de relatie centraal. Dit betekent dat je als betrokkene bij Steunpunt Zelfregie & Herstel mag *geven* en *ontvangen*. Zonder ontvangen en alleen maar geven ontstaat er een ongelijkwaardige relatie waarin afhankelijkheid en negatieve macht potentiële valkuilen zijn. Zonder geven en alleen ontvangen loop je het risico op passiviteit en minder in relatie staan. Wederkerigheid is dus meer dan een verwachting van 'geven en nemen', het is een onlosmakend verbonden met onze interne en externe relaties.

## Gelijkwaardigheid

Alle mensen zijn, ongeacht achtergrond en/of ernst van psychisch lijden, gelijkwaardig. Tegelijkertijd erkennen wij dat de kansen die iedereen krijgt vaak ongelijkwaardig verdeeld zijn. Dat betekent dat de ondersteuningsbehoefte niet voor iedereen gelijk is. Voor Steunpunt Zelfregie & Herstel is het een voortdurende uitdaging om de balans te vinden tussen gelijkwaardigheid en passende ondersteuning. De reddersrol kan een valkuil zijn waar we op alert zijn.



Illustratie: Angus Maguire // Interaction Institute for Social Change

## **Inclusiviteit**

Een inclusieve samenleving is een open samenleving waar iedereen naar vermogen kan meedoen. Steunpunt Zelfregie & Herstel werkt hier actief aan mee door participatie op verschillende niveaus en bij verschillende activiteiten te stimuleren. Dat betekent dat iedereen die betrokken is bij ons een eigen rol heeft. Rollen zoals bezoeker, deelnemer, vrijwilliger en/of expert kunnen afhankelijk van de activiteit en in de tijd elkaar afwisselen. Daar waar exclusie dreigt wordt proactief het gesprek aangegaan om oplossingsrichtingen te bedenken voor actuele uitdagingen.

## De organisatie

De meest fundamentele opdracht voor Steunpunt Zelfregie & Herstel ligt in de lijn van het bieden van een goede context waarin inwoners met psychische problemen en hun naasten gestimuleerd worden om hun mentale gezondheid te verbeteren en hun mentale weerbaarheid te versterken.

### De teams

Wij opereren vanuit 3 locaties, elk aansluitend bij de lokale context, samenwerking en gemeentelijk beleid. De teams bestaan uit verschillende disciplines met verschillende taken en verantwoordelijkheden. We streven naar een brede diversiteit per team, qua leeftijd, opleidings- en culturele achtergrond gecombineerd met persoonlijke competenties. Elk team heeft een eigen netwerk van zowel inwoners als collega organisaties en een eigen activiteitenplan met begroting. Er is een vast stramien wanneer men invloed heeft op nieuwe activiteitenplannen en wanneer er verantwoording middels rapportage dient te worden ingeleverd.

De teams zijn zelforganiserend op basis van het activiteitenplan en de beschikbare budgetten. Er is maandelijks overleg met de directeur en kennis en kunde van collega's vanuit andere locaties wordt gedeeld (zie informatie en besluitvorming).

### Het bestuur

De samenstelling van het bestuur is conform de statuten en/of de Governance Code. Het bestuur stelt het beleid vast en heeft een toezichthoudende en ondersteunende rol ten aanzien van de directeur. Alle bestuursleden hebben een eigen portefeuille, zij zijn op dat punt het eerste aanspreekpunt voor de directeur. Denk aan de portefeuille, financiën of innovatie, al dan niet gecombineerd met ervaringsdeskundigheid. De bestuursleden vergaderen 4 à 5 keer per jaar en hebben minimaal één themagerichte en/of verdiepende bijeenkomst over een actueel of beleidsmatig onderwerp. De accountant is bij elke bestuursvergadering even aanwezig om de financiële situatie toe te lichten en waar nodig mee te denken in de besluitvorming.

### Informatie en besluitvorming

Als organisatie hechten we veel waarde aan professionele vrijheid om te doen wat goed is en passend bij de situatie en het beleid. Om deze professionele vrijheid vorm te geven

dient op hoofdlijnen helder te zijn wat de kaders zijn. Leidend zijn uiteraard onze visie en missie en kernwaarden vormgegeven in ons jaarprogramma (gesubsidieerde activiteiten), gekaderd door beleidsafspraken. In de praktijk betekent dit dat er gewerkt wordt met kwartaalprogramma's. De kwartaalprogramma's worden samengesteld door de betreffende medewerkers en vrijwilligers op basis van de doelstellingen, de ontvangen (of aangevraagde) subsidie en de actuele ontwikkelingen in de stad. Er wordt uitgegaan van ieders professionele verantwoordelijkheid om zich te houden aan gemaakte afspraken.

Het beleid en de programma's worden volgens een vast jaarschema integraal met elkaar besproken en vastgelegd. In de maandelijkse teamoverleggen wordt de voortgang besproken en kunnen – waar nodig – zaken worden bijgesteld. Belangrijk in de wegging bij besluiten is de mate van draagvlak voor en de noodzaak van het maken van een besluit.

<b>TEAM UTRECHT</b>	<b>TEAM ZEIST</b>	<b>TEAM DE BILT</b>	<b>TEAM ALGEMEEN</b>
Eigen programma op basis van beschikbare subsidie	Eigen programma op basis van beschikbare subsidie	Eigen programma op basis van beschikbare subsidie	Ondersteunend en overstijgend programma aansluitend bij landelijk en lokaal beleid
Wekelijks teamoverleg, 1 x p.m. met directeur	Wekelijks teamoverleg, 1 x p.m. met directeur	Wekelijks teamoverleg, 1 x p.m. met directeur	Maandelijks teamoverleg
4 x per jaar gezamenlijk beleidsoverleg			
10 x per jaar inhoudelijk lunchreferaat			
1 x per maand interne informele samenkomst			
Maandelijks algemeen overleg over actuele en praktische zaken			

## Beleidspeerpunten 2024 – 2026

De speerpunten voor beleid voor de komende twee jaar zijn onder te verdelen op 3 onderdelen. De eerste betreft de **inhoud**, onze activiteiten in context. Hiervoor nemen wij de Handvatten Laagdrempelige Steunpunten als uitgangspunt. Deze handvatten zijn in het kader van het Integraal Zorgakkoord vastgesteld door VNG, Sociaal Werk Nederland, MIND, VWS, Nederlandse GGZ, Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel en Valente. De tweede heeft betrekking op onze **maatschappelijke opdracht** om meer te doen met gelijke middelen en mogelijkheden voor de meest kwetsbaren in de samenleving die psychisch lijden. Zowel de inhoud als onze maatschappelijke opdracht vraagt om **aanpassingen in onze organisatiestructuur**, het derde onderdeel.

### De inhoud

De inhoud toetsen wij aan de kenmerken van Zelfregie en Herstel Organisaties. In het Integraal Zorgakkoord 2022 is afgesproken om te komen tot een landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige steunpunten, zoals zelfregie en herstelinitiatieven. Om dit handen en voeten te geven zijn in afstemming met o.a. de Vereniging Nederlandse Gemeente, Sociaal Werk Nederland, De Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel, de Nederlandse GGZ, VWS en MIND zijn er 10 criteria opgesteld voor zelfregie en herstel organisaties. Hoewel Steunpunt Zelfregie & Herstel al bijna 25 jaar bestaat en op hoofdlijnen aan deze criteria voldoet, is er nog voldoende ruimte om hierin te groeien.

### Onze maatschappelijke opdracht

We hebben te maken met een groeiende groep mensen die kampt met psychisch lijden én met krimpende budgetten in een complexe samenleving. Wij zien onze maatschappelijke opdracht tweeledig. Ten eerste als social change waarin wij aanjager willen zijn van een andere kijk op psychisch lijden. Hiervoor zetten wij in op meer zelfregie en mogen ontdekken wat werkt bij mentaal welbevinden. Ten tweede zullen we met gelijke budgetten meer mensen moeten zien te bereiken. In de afgelopen periode zagen wij onze deelnemers / bezoekers juist komen met steeds complexere problemen op meerdere levensgebieden, hetgeen veel individuele tijd en aandacht vroeg. Het besef dat deze manier van werken niet toekomstbestendig was, deed pijn en deed ons beseffen dat het 'anders' moest.



## **Aanpassing van de organisatie**

Steunpunt Zelfregie & Herstel beter doen aansluiten bij de 10 criteria voor laagdrempelige steunpunten, evenals het bereiken van meer mensen met gelijke middelen, vraagt (wederom) om een aanpassing van de organisatiestructuur. Het maken van keuzes wat wel en niet (meer) past bij onze visie en missie zonder uit te dragen *'that's not my problem'*, vraagt om een organisatie met een lerend karakter die constant in contact is met de collega organisaties (met andere missies, visies en doelen).

## De inhoud

### Kenmerken Zelfregie en Herstel Organisaties

Er zijn 10 criteria opgesteld voor zelfregie en herstel organisaties. Deze criteria bieden zowel handvatten om de concepten met elkaar te bespreken, als ook ruimte voor een eigen invulling. Zelfregie en herstel organisaties zijn dus zeker geen eenheidsworst met *one size fits all* oplossingen. Om enig inzicht te bieden waar we nu staan en welke koers wij in deze beleidsperiode gaan varen, hebben wij onszelf geanalyseerd langs de lat van deze criteria.

#### 1. Een zelfregie en herstel organisatie is voor iedereen laagdrempelig toegankelijk en in het bijzonder voor mensen met (ernstige/langdurige) psychische (de EPA-doelgroep) en/of sociaal-emotionele kwetsbaarheid en hun naasten.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Steunpunt Zelfregie & Herstel heeft inloop momenten en sluit geen bezoekers of deelnemers bij voorbaat uit. We hebben een mooi pand waar we maximaal 3 activiteiten per tijdsvlak kunnen aanbieden. Steunpunt heeft niet de mensen en middelen om bijvoorbeeld op alle locaties 5 tot 7 dagen per week open te zijn. We missen een logeervervoorziening waar inwoners met ernstig psychisch lijden laagdrempelig een time out kunnen ervaren en gelijktijdig deel kunnen nemen aan herstelactiviteiten. Laagdrempeligheid wordt belemmerd door de hoge parkeerkosten in de stad gekoppeld aan de beperkte financiële middelen die onze bezoekers / deelnemers hebben. Aandacht voor naasten is matig, er wordt wel aangejaagd maar er wordt nauwelijks gecontinueerd.

### Beleidsdoel criterium 1

- ✓ In aansluiting bij de IZA regioplannen van de U16 en eerdere businesscases en commitment hebben wij in 2026 in Utrecht een logeervervoorziening voor mensen met (ernstige/langdurige) psychische (de EPA-doelgroep) en/of sociaal-emotionele kwetsbaarheid.

## 2. Een zelfregie en herstel organisatie is gericht op leren, herstel en ontwikkeling, dit gaat verder dan alleen een luisterend oor en koffie.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Alle activiteiten zijn gericht op zelfregie (leren, ontwikkelen) en herstel (kwaliteit van leven) in de brede zin van het woord. Luisterend oor en koffie, thee en wat lekkers zijn hier een onlosmakend onderdeel van (en niet vice versa). Om meer gezamenlijkheid te ontwikkelen kunnen onze inlooptermijnen een boost gebruiken. Hierbij zijn wij deels afhankelijk van collega organisaties die mensen attent maken op onze mogelijkheden.

### Beleidsdoel criterium 2

- ✓ In 2024 wordt een tijdelijke projectleider aangesteld om meer concrete afspraken te maken met collega organisatie – conform de regioplannen en het IZA beleid – om meer mensen te stimuleren op basis van zelfregie te werken aan hun herstel en mentale gezondheid.

## 3. Zowel bezoekers/deelnemers als medewerkers en vrijwilligers hebben iets te halen én te brengen. Er is sprake van co-creatie en gezamenlijk eigenaarschap.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

De sfeer in de groepen die gedraaid worden is gelijkwaardig van aard, waarin iedereen naar vermogen een steentje bijdraagt. Zorgen, plezier en support worden gedeeld. Iedereen heeft een eigen rol, maar deze rol is flexibel en wordt mede bepaald door de groepen zelf. Evaluaties worden gezamenlijk uitgevoerd en besproken. Er hangt echter nog bij een klein deel van de organisatie een bepaalde passiviteit, wachten op elkaar, zowel behoefte hebben als moeilijk om kunnen gaan met vrijheid. De laagdrempelig inzichtelijk hebben van onze kaders heeft verbetering.

### Beleidsdoel criterium 3

- ✓ Om het gezamenlijke eigenaarschap te bevorderen worden kaders, beleidsdoelen en werkafspraken laagdrempelig beschikbaar gesteld (denk aan posters op de locaties) en wordt geïnvesteerd in mogelijke persoonlijke drempels.

**4. De ondersteuning krijgt vorm vanuit de behoeften van de mensen.**

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Bezoekers en deelnemers geven aan de persoon die de activiteit begeleidt aan wat hun wensen zijn waarna de activiteit – indien mogelijk – aangepast wordt. De vrijwilligers geven aan de vrijwilligerscoördinator aan wat zij leuk vinden om te doen en hoe zij zich willen ontwikkelen. Hiervoor wordt een plan gemaakt waar iedereen zijn inzet aan bijdraagt. Deelnemers evalueren standaard na afloop van de activiteit. Vrijwilligers spelen hier een sleutelrol in, zij zijn nauw betrokken bij de activiteiten maar vanwege persoonlijke omstandigheden niet altijd bij beleidsmiddagen aanwezig. De deelnemers worden regelmatig gevraagd naar hun ervaring met de activiteiten waar zij aan deelnemen.

**Beleidsdoel criterium 4**

- ✓ Vanaf 2024 worden er elke 2 maanden door de vrijwilligerscoördinator een bijeenkomst georganiseerd voor met name vrijwilligers om hen ruimte en support te bieden bij hetgeen zij tegenkomen in hun vrijwilligerswerk.
- ✓ Vanaf 2025 wordt er jaarlijks een bijeenkomst gehouden voor alle deelnemers om op hoofdlijnen de ondersteuningsvormen (van de toekomst) te bespreken en in welke mate die aansluit bij hun wensen.

**5. Wij zien elkaar als mens, niet als cliënt of hulpverlener.**

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

In 2023 hebben we het woord cliënten in de ban gedaan en spreken voortaan alleen nog maar van bezoekers of deelnemers. We zien dat iedereen elkaar als mens ziet maar dat hiërarchie is gevoelig onderwerp is. Mag ik er wel zijn, is een last die veel van onze betrokken met zich mee dragen en waar we voortdurend alert op zijn. Op dit moment is er geen eenduidige visie en methode van peer support die wij als Steunpunt Zelfregie & Herstel hanteren. Daardoor ontstaat gemakkelijk ruis of verschil van interpretatie.

**Beleidsdoel criterium 5**

- ✓ In 2024 en 2025 gaan we investeren in scholing op basis van de visie en methodes van Intentional Peer Support.

✓ Vanaf 2026 is Intentional Peer Support opgenomen als standaard in het inwerkschema.

### 6. Er is sprake van wederkerigheid en gelijkwaardigheid, op basis van wederzijds begrip, herkenning en erkenning.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Steunpunt Zelfregie & Herstel heeft zich afgelopen jaren beziggehouden met professionalisering, meer onderlinge samenwerking en samenhang en een betere aansluiting bij het lokale beleid. Dat betekent in de praktijk zowel een fijne samenwerking met andere organisaties en professionals, als ook een stroom van verandering en voortdurende aanpassing. Dat is niet voor iedereen even makkelijk (zie criterium 3). Hoewel wederkerigheid en gelijkwaardigheid kernwaarden zijn bij Steunpunt Zelfregie & Herstel is, het in DNA van de organisatie zit, wordt het relatief weinig besproken en/of getoetst. Onze kernwaarden zijn overal impliciet maar worden zelden expliciet aan de orde gesteld.

#### Beleidsdoel criterium 6

- ✓ Onze kernwaarden worden een kernonderdeel van onze gemeenschapsbijeenkomsten (werkvormen staan vrij).
- ✓ De kernwaarden hangen op alle locaties op posters.

### 7. Er wordt gewerkt vanuit 'wat past bij jou', zonder stappenplannen of protocollen, er is een aanbod van methodische zelfhulp dat zich vanuit co-creatie en peer-support steeds verder ontwikkelt.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

De visie van Steunpunt Zelfregie & Herstel is dat wij de inwoners (peer) support bieden om zelf te ervaren wat werkt bij door hen ervaren herstel. Hoe en wanneer iemand wil werken aan herstel bepaalt de inwoner zelf, wij faciliteren verschillende mogelijkheden.

#### Beleidsdoel criterium 7

- ✓ In deze beleidsperiode continueren wij "wat past bij jou" criterium. Steunpunt Zelfregie & Herstel werkt met een aantal systematische en onderbouwde methodes zoals de Gouden Mannen groep en het Zelfregie en Herstel Plan, altijd met ervaringswerkers /

ervaringsdeskundigen. Er wordt, met andere woorden, maatwerk geleverd om basis van systematische en onderbouwde methodes. Veel maatwerk en flexibiliteit maakt de herkenbaarheid van wat we doen minder zichtbaar, dit vraagt aandacht.

### 8. In het steunpunt komt collectieve ervaringskennis samen.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Met steun van Oranje Fonds en MIND, vanuit het Herstel Dichtbij programma hebben we afgelopen jaren onderzoek gedaan en een training ontwikkeld m.b.t. diversiteit sensitieve zelfregie en herstel. We hebben cultuur sensitieve zelfregie en herstel activiteiten ontwikkeld, evenals een training voor collega organisaties.

### Beleidsdoel criterium 8

- ✓ In 2024 wordt het Handboek en Casusboek Cultuur sensitieve zelfregie en herstel gereed. De bijbehorende training kennen een uitloop in 2025.
- ✓ Bij voldoende tijd en middelen worden onze maatwerk activiteiten die veel ingezet worden systematisch en goed onderbouwd beschreven (en getoetst).

### 9. In het initiatief zijn ervaringsdeskundigen en/of ervaringswerkers in de lead.

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Bij Steunpunt Zelfregie & Herstel kennen we ervaringsdeskundigheid en leefwerelddeskundigheid. Bij ervaringsdeskundigheid wordt vaker gerelateerd aan psychisch lijden en bij leefwerelddeskundigheid wordt meer gerefereerd aan sociale uitsluiting of kansenongelijkheid. Bijna al onze medewerkers, vrijwilligers en/of stagiaires hebben 'ervaring'. De invloed van ervaringswerkers is dus onmiskenbaar. De inhoud wordt gedragen door ervaringsdeskundigen in directe interactie met de vrijwilligers en de invloed van de deelnemers / bezoekers.

### Beleidsdoel criterium 9

- ✓ In beleidsperiode 2024-2026 wordt ons streven naar een goede mix van ervaringen, achtergronden en karakters voortgezet.

**10. Er is samenwerking met de formele en informele (keten)partners, zoals:  
a. sociaal domein (gemeente) b. welzijnsorganisaties c. huisartsen d. zorgaanbieders, zodat makkelijk afstemming kan plaatsvinden en mensen wanneer nodig kunnen worden gekoppeld aan de voor hen juiste personen of instanties.**

Nog niet aan de orde	In ontwikkeling	Goed op weg	Grotendeels voldaan	Volledig voldaan

Afgelopen jaren is hard gewerkt aan structurele lokale samenwerking en hebben we keuzes gemaakt: waar haken we aan en waar niet (of slechts incidenteel). Het Integraal Zorgakkoord een boost gegeven ten aanzien van overleg op organisatieniveau.

### Beleidsdoel criterium 10

- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in de verschillende overlegtafels op basis van de regioplannen, waaronder het programmateam, de werkplaats en de bouwplaats.
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in diverse lokale samenwerkingsprojecten zoals Thuis in de Wijk (Utrecht), Gezondheidspact (Utrecht), GGZ in de wijk (Zeist) en Expertteam GGZ4Zeist (Zeist).
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in het project inzet ervaringsdeskundigheid bij de POH-GGZ in Utrecht.
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel weegt haar deelname in samenwerking af aan het belang, de intensiteit, de beschikbare mensen en know how.

## Onze maatschappelijke opdracht

We hebben te maken met een groeiende groep mensen die kampt met psychisch lijden én met krimpende budgetten in een complexe samenleving. We zien de grenzen van verzorgingsstaat en de druk die dat legt op alle betrokkenen. Als Steunpunt Zelfregie & Herstel zullen wij constructief en adaptief moeten omgaan met deze realiteit. Dat betekent dat enerzijds inwoners met psychisch en/of psychosociale problematiek maar zeker ook reguliere hulpverleners attent willen maken op laagdrempelige activiteiten die inwoners kunnen ondernemen om hun mentale gezondheid te verbeteren en/of hun mentale weerbaarheid te optimaliseren. Dit vraagt van de samenleving om een geheel andere mindset: van problematiseren en medicaliseren naar normaliseren en zelfregie bij mentaal herstel: SOCIAL CHANGE. Anderzijds betekent dit dat we met gelijke budgetten meer mensen moeten zien te bereiken. De eerste stappen die wij hebben gezet is het waar mogelijk ombuigen van individuele ondersteuning naar groepsgewijze ondersteuning. Dat betekent dat we streven naar 80% groepsgewijze ondersteuning en 20% individuele ondersteuning. Met groepsondersteuning is overigens nog altijd een gedeeltelijke maatwerkoplossing mogelijk.

### Beleidsdoelen Maatschappelijke Opdracht

- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel zet zich deze beleidsperiode proactief in op Social Change middels activiteiten, middels onze externe communicatie, maar ook via workshops, congressen en middels de deelname aan de diverse IZA regiotafels.
- ✓ Het aantal deelnemers gaat in deze beleidsperiode significant omhoog. Om dit voor elkaar te krijgen is inspanning van huisartsenzorg, GGZ en buurtteams nodig. Wij investeren in 2024 in een (tijdelijke) projectleider om hier vorm aan te geven (aansluitend bij criterium 2).



## Aanpassing van de organisatie

Steunpunt Zelfregie & Herstel gaat waar passend en haalbaar beter aansluiten bij de 10 criteria voor laagdrempelige steunpunten. Dit punt ligt sterk in onze beleidslijnen door de jaren heen. Het nog beter aansluiten bij de criteria zal geen grote veranderingen in de organisatiestructuur vragen. Onze maatschappelijke opdracht doet wel een groot beroep op ons adaptief vermogen. Dit roept een spanningsveld op tussen wat goed is vanuit abstract beleid en politieke keuzes en wat op individueel niveau ook als rechtvaardig wordt ervaren.

- ✓ Om zowel de Social Change te bewerkstelligen, Intentional Peer Support als visie en methode in te gaan zetten en meer inwoners met gelijke inzet te kunnen ondersteunen doet een groot beroep op ons creatief vermogen om ons aan te passen aan de realiteit zonder verlies van onze kernwaarden, missie en visie.

### Beleidsdoelen organisatie aanpassingen

- ✓ In de beleidsperiode 2024 – 2026 zullen alle relevante ervaringsdeskundigen c.q. ervaringswerkers getraind worden in Intentional Peer Support, overige medewerkers beschikken in 2025 over voldoende basiskennis.
- ✓ In verschillende overleggen, tijdens de jaargesprekken en andere relevante overleggen zal aandacht worden besteed aan het spanningsveld tussen wat kan en wat moet en hoe eenieder dit ervaart.
- ✓ Middels de IZA tafels brengen wij de Social Change op proactieve wijze onder de aandacht.
- ✓ In 2024 gaat een werkgroep onder leiding van de vrijwilligerscoördinator onderzoeken en beschrijven hoe wij het aantal vrijwilligers zorgvuldig kunnen uitbreiden om zo meer inwoners met mentale uitdagingen te kunnen ondersteunen.
- ✓ In 2024 wordt één beleidsmiddag specifiek gewijd aan de organisatorische consequenties van onze beleidsdoelen 2024 – 2026.

## Samenvatting beleidsdoelen

### Beleidsdoel criterium 1

- ✓ In aansluiting bij de IZA regioplannen van de U16 en eerdere businesscases en commitment hebben wij in 2026 in Utrecht een logeervoorziening voor mensen met (ernstige/langdurige) psychische (de EPA-doelgroep) en/of sociaal-emotionele kwetsbaarheid.

### Beleidsdoel criterium 2

- ✓ In 2024 wordt een tijdelijke projectleider aangesteld om meer concrete afspraken te maken met collega organisatie – conform de regioplannen en het IZA beleid – om meer mensen te stimuleren op basis van zelfregie te werken aan hun herstel en mentale gezondheid.

### Beleidsdoel criterium 3

- ✓ Om het gezamenlijke eigenaarschap te bevorderen worden kaders, beleidsdoelen en werkafspraken laagdrempelig beschikbaar gesteld (denk aan posters op de locaties) en wordt geïnvesteerd in mogelijke persoonlijke drempels.

### Beleidsdoel criterium 4

- ✓ Vanaf 2024 worden er elke 2 maanden door de vrijwilligerscoördinator een bijeenkomst georganiseerd voor met name vrijwilligers om hen ruimte en support te bieden bij hetgeen zij tegenkomen in hun vrijwilligerswerk.
- ✓ Vanaf 2025 wordt er jaarlijks een bijeenkomst gehouden voor alle deelnemers om op hoofdlijnen de ondersteuningsvormen (van de toekomst) te bespreken en in welke mate die aansluit bij hun wensen.

### Beleidsdoel criterium 5

- ✓ In 2024 en 2025 gaan we investeren in scholing op basis van de visie en methodes van Intentional Peer Support.
- ✓ Vanaf 2026 is Intentional Peer Support opgenomen als standaard in het inwerkschema.

### Beleidsdoel criterium 6

- ✓ Onze kernwaarden worden een kernonderdeel van onze gemeenschapsbijeenkomsten (werkvormen staan vrij).
- ✓ De kernwaarden hangen op alle locaties op posters.

### **Beleidsdoel criterium 7**

- ✓ In deze beleidsperiode continueren wij het “wat past bij jou” criterium. Steunpunt Zelfregie & Herstel werkt met een aantal systematische en onderbouwde methodes zoals de Gouden Mannen groep en het Zelfregie en Herstel Plan, altijd met ervaringswerkers / ervaringsdeskundigen. Er wordt, met andere woorden, maatwerk geleverd om basis van systematische en onderbouwde methodes. Veel maatwerk en flexibiliteit maakt de herkenbaarheid van wat we doen minder zichtbaar, dit vraagt aandacht.

### **Beleidsdoel criterium 8**

- ✓ In 2024 wordt het Handboek en Casusboek Cultuur sensitieve zelfregie en herstel gereed. De bijbehorende training kennen een uitloop in 2025.
- ✓ Bij voldoende tijd en middelen worden onze maatwerk activiteiten die veel ingezet worden systematisch en goed onderbouwd beschreven (en getoetst).

### **Beleidsdoel criterium 9**

- ✓ In beleidsperiode 2024-2026 wordt ons streven naar een goede mix van ervaringen, achtergronden en karakters voortgezet.

### **Beleidsdoel criterium 10**

- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in de verschillende overlegtafels op basis van de regioplannen, waaronder het programmateam, de werkplaats en de bouwplaats.
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in diverse lokale samenwerkingsprojecten zoals Thuis in de Wijk (Utrecht), Gezondheidspact (Utrecht), GGZ in de wijk (Zeist) en Expertteam GGZ4Zeist (Zeist).
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel participeert in het project inzet ervaringsdeskundigheid bij de POH-GGZ in Utrecht.
- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel weegt haar deelname in samenwerking af aan het belang, de intensiteit, de beschikbare mensen en know how.

### **Beleidsdoelen Maatschappelijke Opdracht**

- ✓ Steunpunt Zelfregie & Herstel zet zich deze beleidsperiode proactief in op Social Change middels activiteiten, middels onze externe communicatie, maar ook via workshops, congressen en middels de deelname aan de diverse IZA regiotafels.
- ✓ Het aantal deelnemers gaat in deze beleidsperiode significant omhoog. Om dit voor elkaar te krijgen is inspanning van huisartsenzorg, GGZ en buurtteams nodig.

Wij investeren in 2024 in een (tijdelijke) projectleider om hier vorm aan te geven (aansluitend bij criterium 2).

### **Beleidsdoelen organisatie aanpassingen**

- ✓ In de beleidsperiode 2024 – 2026 zullen alle relevante ervaringsdeskundigen c.q. ervaringswerkers getraind worden in Intentional Peer Support, overige medewerkers beschikken in 2025 over voldoende basiskennis.
- ✓ In verschillende overleggen, tijdens de jaargesprekken en andere relevante overleggen zal aandacht worden besteed aan het spanningsveld tussen wat kan en wat moet en hoe eenieder dit ervaart.
- ✓ In 2025 starten wij met een publiekscampagne (liefst met zoveel mogelijk collega organisaties) om de Social Change onder de aandacht te brengen. De diverse overleggen rondom het IZA zullen hiervoor worden benut.
- ✓ In 2024 gaat een werkgroep onder leiding van de vrijwilligerscoördinator onderzoeken en beschrijven hoe wij het aantal vrijwilligers zorgvuldig kunnen uitbreiden om zo meer inwoners met mentale uitdagingen te kunnen ondersteunen.
- ✓ In 2024 wordt één beleidsmiddag specifiek gewijd aan de organisatorische consequenties van onze beleidsdoelen 2024 – 2026.

## Plan van Aanpak

Elk locatieteam geeft aan in welke volgorde en met welk tempo de doelen in 2026 behaald kunnen worden. De teamdoelen worden regelmatig in de team overleggen besproken en waar nodig aangepast en/of geactualiseerd. Tijdens de beleidsdagen wordt de voortgang en de uitdagingen met elkaar besproken zodat men van elkaar kan blijven leren. Dit proces is vastgelegd en wordt gemonitord.

In 2024 wordt er toegewerkt aan concrete rolbeschrijvingen van alle medewerkers. Deze rol staat soms in het verlengde of naast de primaire functie. Hieraan gekoppeld wordt een workflow ontwikkeld. Zo worden verwachtingen transparant en worden vraag en support minder ad hoc.

Met behulp van een externe partij worden onze kernwaarden, missie, visie en onze activiteiten in samenhang in diepte besproken om zo meer eenduidig wat wij doen te kunnen communiceren.

Jaarlijks wordt het beleidsplan gezamenlijk besproken en waar nodig bijgesteld.

