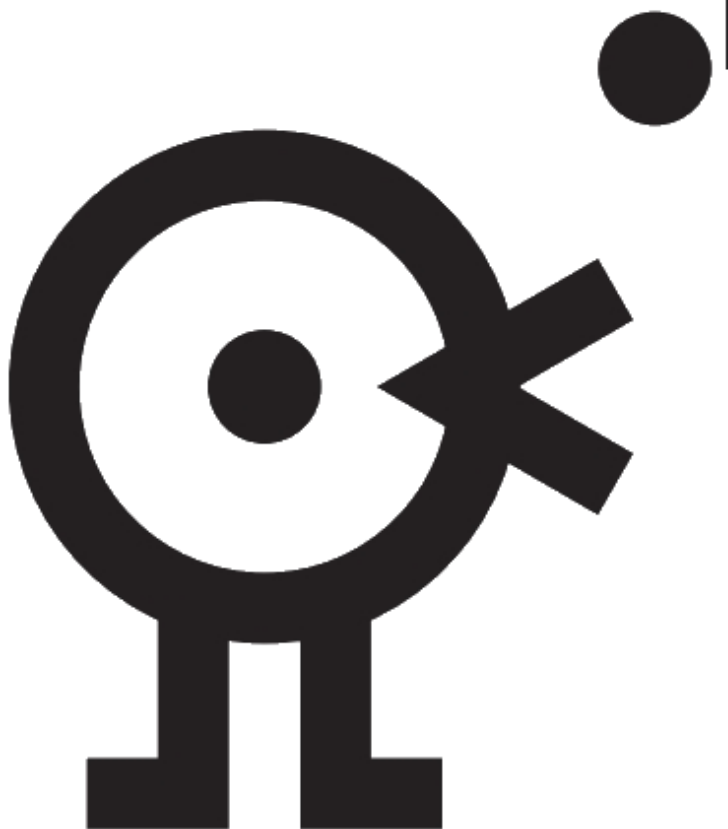


Stichting Eiwerk

Beleidsplan 2023-2027



eiwerk

**sociaal muziekcentrum voor mensen met een
psychische of maatschappelijke kwetsbaarheid**

HJE Wenckebachweg 115, 1096AL Amsterdam
Telefoon nr: 0655537630 | E-mail: info@eiwerk.nl
KvK nr: 34311518 | IBAN: NL93INGB0005842693
BIC: INGBNL2A | AGB-code: 98100641
Website: www.eiwerk.nl

Beleidsplan 2023-2027

In het beleidsplan 2023-2027 schetsen we onze visie, missie en de doelen voor het huidige en toekomstige beleid van Stichting Eiwerk. De uitgangspunten in dit plan komen voort uit andere het Eiwerk Manifest, het tijdsdocument EiwerkKlinkt en algemene doelstellingen voor uitvoering binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

Missie & Visie

Eiwerk is een sociaal muziekcentrum in Amsterdam, op het raakvlak van (ggz)zorg, muziekeducatie, welzijn en cultuur. Zonder hokjes, zonder diagnoses. Maar mét de juiste ondersteuning en activiteiten die herstel, persoonlijke ontwikkeling en creatieve doelen nastreven. Eiwerk doet dit met muziek.

Eiwerk organiseert muziekworkshops, audiovisuele cursussen, optredens en biedt sociale ondersteuning voor mensen met een psychiatrische of maatschappelijke kwetsbaarheid. Dit doen we door begeleiding van activiteiten in de veilige omgeving van ons eigen muziekcentrum. Per week worden momenteel ongeveer 150 mensen ondersteund, die deelnemen aan meer dan vijftien verschillende activiteiten, workshops, instrumentlessen en cursusreeksen.

De kernwaarden voor onze missie en visie staan beschreven in het Eiwerk Manifest. De Eiwerk visie reikt tot ver in de toekomst. In ons beleidsplan vind je kaders voor onze ambities op korte en lange termijn en omschrijven we waar Eiwerk voor staat. We benoemen kernwaardes en bekijken het kompas voor de organisatie: Welke competenties bezit de organisaties al en welke moeten verder worden ontwikkeld om toekomstambities haalbaar te maken. We schetsen het beleid voor de periode 2023-2027 in hoofdlijnen. In onze beleidsjaarplannen komen de onderliggende actiepunten terug.



Manifest

Sociaal muziekcentrum Eiwerk, van niche naar gewoon. De ondersteuning voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is in ons land vaak verkokerd, individueel en gericht op een 'diagnose-behandel-plan'. Wij weten dat het anders kan. Persoonlijker, meer gericht op socialisatie, inspiratie, talentontwikkeling, duurzame relaties en saamhorigheid. Met focus op versterking van de gezonde kant van mensen; herstel, persoonlijke ontwikkeling en trots. Kleinschalig in organisatie maar groots in impact. **Wij zijn Eiwerk.** een onafhankelijk muziekcentrum voor mensen met een kwetsbaarheid. Een club die leven waardevoller maakt, een reden om naar buiten te gaan, de maatschappij in. Een plek waar mensen zich sociaal, creatief en persoonlijk kunnen ontwikkelen.

- geen formele behandelen, wel een zorgzame omgeving
- laagdrempelig en toegankelijk maar zeker niet vrijblijvend
- gericht op herstel en ontwikkeling, niet op kwetsbaarheden
- professioneel in aanbod en begeleiding, menselijk in bejegening
- community met impact; duurzaam betrokken, inspirerend, een blijvend netwerk

Eiwerk pleit voor een versterking en uitbreiding van deze aanpak. Meer ruimte voor initiatieven waar mensen met een kwetsbaarheid kunnen herstellen, ontwikkelen en stabiel kunnen werken aan sociale relaties en zingeving. Bij Eiwerk draait het om samen muziek maken. Samen werken aan nieuw repertoire, digitale producties en soms experimentele composities. Eiwerk is toewerken naar professionele optredens en daarnaast individuele talentontwikkeling. Wij bieden een veilig omgeving waarin niets moet, maar waar veel kan. Onder leiding van professionals. Het Eiwerk-podium is voor iedereen. **Muziek werkt als medicijn.** Is bewezen goed voor het brein, herstel, stabilisering en cohesie.

Muziek is vaak een lach en soms een traan. Muziek zorgt voor verbinding en een positieve mindset. Voor veel deelnemers is Eiwerk door het uitgebreide netwerk een tweede thuis geworden. Een anker in hun dagelijks leven, soms een noodzakelijke reddingsboei, met Eiwerkers als tweede familie. Omdat veel mensen bij Eiwerk een 'krasje' hebben letten we extra op elkaar. We werken niet met diagnoses of behandelplannen, want we zijn geen therapeuten. We werken met creatieve doelen, waarbij er oog is voor persoonlijke ontwikkeling, het geven van wekelijkse structuur, een vangnet en vriendenclub.

Juist voor mensen die soms nergens anders terecht kunnen. We zijn betrokken bij onze deelnemers en hun talenten en we kennen ieders naam. We hoeven niet meteen te weten wat iemands 'krasje' is. **We kijken naar wat iemand wél kan.** Bij Eiwerk weten we inmiddels dat elk vogeltje zingt zoals het gebekt is. We oordelen niet als deelnemers soms niet lekker in hun vel zitten, uitvallen bij een lesdag of een tijdje wegblijven. We houden wél contact. Om te vertellen dat de muziekgroep ze nodig heeft, dat ze gemist worden, en om te informeren hoe het gaat, om andere ondersteuning te bieden. Want dat is wat een muziekfamilie doet. **Is er weer ruimte voor Eiwerk, dan staat de deur open.**

Een Ei past niet in een vierkant hokje. We zijn geen reguliere GGZ-instelling, geen formele zorgorganisatie en vallen ook niet onder prestatiegerichte muzikeducatie. **We zijn er gewoon.** Eiwerk blijft werken aan de belangrijke vrije ruimte, voor onze muziek community, voor kennisdeling met andere initiatieven, met aandacht voor de mens en niet de kwetsbaarheid. **Zonder hokjes.**



Uitgangspunten beleid

Bij Eiwerk komen deelnemers met allerlei ingewikkeldheden & kwetsbaarheden:

- met leeftijden van 18 tot maximaal circa 70 jaar
- van klinisch opgenomen (geweest) tot beschermd wonen tot ambulant begeleid, dak- en thuisloosheid, ex-verslaving, zorg-mijdend, tijdelijk herstellend (bijvoorbeeld van psychoses, depressies) of andere complexe achtergronden in geestelijk of sociaal-maatschappelijk bereik.
- alle diagnoses, dubbele diagnoses, zonder diagnoses, zonder hokjes, sociale kwetsbaarheden.
- mensen van alle culturen, achtergronden, leeftijden, geaardheden, identiteiten, talentniveaus, fysieke gesteldheden, muziekstijlen, ervaren en niet ervaren.

De activiteiten bij stichting Eiwerk zijn al vanaf de start gebaseerd op een participerende manier van denken en handelen:

- het uitgangspunt is uitgaan van de gezonde kant van de deelnemers en het ondersteunen van herstel door middel van serieuze muziekworkshops, cursussen en talentontwikkeling.
- geen vrijblijvendheid, deelnemers verbinden zich aan bands, cursussen en muziekgroepen die toewerken naar optredens voor familie en vrienden;
- gericht op persoonlijke ontwikkeling, participatie en eigen kracht.
- organisatoren en ervaringsdeskundige begeleiders van Eiwerk zijn professionals en ervaren met de doelgroep en begeleiding. Ook mantelzorgers, zorg/trajectbegeleiders, buurtgenoten, familie en vrienden worden betrokken.
- muzikale kwaliteit en activiteitenbegeleiding wordt geleverd door professionals (ZZP) en ervaringsdeskundige muzikanten en coördinatoren en daar waar mogelijk ondersteund door deelnemers en vrijwilligers zelf.
- Eiwerk is een onafhankelijke plek buiten bestaande (behandel)ggz-instellingen en zorg-organisaties, gevestigd in het Ei-complex, waar naast eigen Eiwerk activiteiten ook wordt samengewerkt in onder andere projecten van HVO-Querido en Roads. Een veilig thuis voor muziek en creatieve ruimte zonder behandel-zorg.
- we werken samen met andere sociaalmaatschappelijke, culturele en buurtorganisaties en ongebonden schilvoorzieningen in Amsterdam e.o. die eigen kracht en herstel stimuleren en regelmatig ook vallen buiten het werken met een (zorg)stigma.

Lerende organisatie

Eiwerk is hoofdaannemer WMO, HKZ gecertificeerd en voldoet aan alle voorwaarden waaraan voldaan moet worden, maar blijft actief in een leerproces. Eiwerk wil blijven verbeteren, geen stugge organisatie worden, maar evalueren en vanuit de deelnemers en het netwerk gestuurde wensen en veranderingen door blijven voeren. Dat Eiwerk in de loop van de jaren een uitgebreidere taak heeft gekregen als regiehouder en ondersteuner betekent ook dat we samenwerkingsvormen hebben gevonden met partnerorganisaties en netwerken in sociaal domein en cultuur.

Wij kiezen ervoor de kant te kiezen van de deelnemer en vanuit dat perspectief met de ons toevertrouwde deelnemers mee te denken. Operationele processen en protocollen zijn opgenomen in het kwaliteitsplan en onze jaarkalender. Op deze processen gaan we daarom niet uitgebreid bij dit beleidsplan in. Enkele actiepunten van Eiwerk als lerende organisatie willen we hier benoemen:

- 1) Er is een uitvoeringsplan WMO 2023-2027. Deze omvat ontwikkeldoelen en protocollen.



- 2) Aan de orde komt de invoering en handhaving van het kwaliteitsplan en het handhaven van het HKZ keurmerk voor Kleine Zorgorganisaties (HKZ, initiële audit is begin oktober 2016, jaarlijks verlengd na audit).
- 3) De ontwikkeling naar een gekantelde organisatie waar de deelnemers en vrijwilligers een grotere rol krijgen heeft afgelopen jaren plaatsgevonden. Er is een actieve deelnemersraad en naast periodiek docenten en medewerkers overleg, worden er per lesblok activiteiten geëvalueerd om deelnemers de keuzes te laten bepalen van tussentijdse werkproces- en beleidsveranderingen. Ook zijn er intervisie bijeenkomsten voor docenten en is er een laagdrempelige invloedcultuur van feedback. Elk jaar is er een cliëntenenquête en wordt er met elke deelnemer geëvalueerd voor het ondersteuningsplan.
- 4) De rol van Eiwerk als klanthouder en ondersteuner is veranderd afgelopen jaren en zal ook komende tijd meegroeien met de doelen van de buurtteams in Amsterdam. We werken, vanuit eigen kracht, mee met de ontwikkelopdracht binnen de WMO van gemeente Amsterdam, hiervoor is een procesdocument aanwezig en er is een WMO administratieprotocol.
- 5) Eiwerk houdt vast aan het bestaande manifest om de visie en kernwaarden van Eiwerk te duiden. Eiwerk draagt dit ook uit op andere plaatsen (bijvoorbeeld buiten Amsterdam of als deelprojecten in wijken/ buurtcentra) en deelt lokaal en landelijk opgedane kennis en ervaring.
- 6) Het voldoen aan de eisen die aan hoofdaanemers voor de Gemeente Amsterdam worden gesteld blijft speerpunt met de deelnemer als middelpunt van aandacht. Eiwerk wordt gewaardeerd door Gemeente Amsterdam, GGD (audit) als ook door partner-organisaties.
- 7) Eiwerk is gevestigd in het Ei-complex, waar het de ruimtes voor de activiteiten van huurt. Het Ei-complex wordt onderdeel van een stadsvernieuwingsproject en zal in de periode tussen de 4 en 8 jaar verhuizen naar een nieuw pand in de buurt. Eiwerk sorteert alvast voor op deze verhuizing door te overleggen met de eigenaar van het Ei-complex en mee te denken over invulling van de (muziek)studio's en ruimtes. Ook houdt Eiwerk financieel rekening met verhuizing door het reserveren van een dotatie voor (inrichting van) huisvesting op de balans.

Klachtenregeling en vertrouwenspersoon

Eiwerk heeft een formeel vastgestelde klachtenprocedure, een schorsingsprotocol en een externe vertrouwenspersoon. De procedures zijn te vinden in de protocollenmap. Er heerst bij Eiwerk een open cultuur van overleg, tussen medewerkers, docenten en deelnemers waardoor verbeterpunten vaak meteen ter sprake komen. Wanneer er incidenten of 'situaties' zijn, dan overleggen kernteam en directie met elkaar hierover. Er worden tevens aantekeningen gemaakt van noemenswaardige situaties en incidenten. Er is voor officiële klachten een klachtenfunctionaris (directeur) en klachtenregeling bij Eiwerk.

Er is een externe vertrouwenspersoon aangesteld (onbezoldigd). Deze vertrouwenspersoon kan meldingen afhandelen onder absolute geheimhoudingsplicht, waarbij slechts met toestemming van een melder, en op van te voren met deze persoon besproken wijze, naar buiten getreden zal worden ten behoeve van de afhandeling van een melding. De actuele klachtenregeling en informatie over de vertrouwenspersoon zijn te vinden op de website van Eiwerk. Er geldt ook de regeling 'veilig melden', waarbij deelnemers, medewerkers, vrijwilligers of andere partijen zonder gevolgen voor een onderliggende overeenkomst of samenwerking meldingen kunnen doen omtrent bijvoorbeeld onheuse bejegening, incidenten of andere zaken.



Eiwerk Cliëntenraad / Deelnemers Raad

Eiwerk heeft een Deelnemersraad (DR) waarin steeds 6 tot 10 deelnemers plaatsnemen. De deelnemers in de DR zijn een afvaardiging van de totale groep aan Eiwerk deelnemers en vrijwilligers en een weerspiegeling van verschillende achtergronden, persoonlijkheden en activiteitstijlen. De DR komt periodiek (in elk geval 3 keer per jaar) met elkaar samen, en vergadert met Eiwerk medewerkers, directie en een vertegenwoordiger van het bestuur. Een DR overleg kent een vooraf opgestelde agenda (met input van de DR, directie en bestuur) en achteraf notulen. In de agenda komen elke keer een aantal punten aan bod: Lopende zaken, Wensen vanuit deelnemers voor ontwikkeling/verandering aanbod, Veiligheid en Materialen, Docenten en Personeel, Toekomstvisie, Detailzaken en Eigen inbrengpunten van de DR. Het hoofddoel van de DR is: Gevraagd en ongevraagd advies geven aan het Eiwerk team, de directie en het bestuur. De DR inventariseert wensen, eisen en visies van (alle) deelnemers en maakt deze tijdens DR vergaderingen of waar nodig adhoc kenbaar. Wensen en eisen liggen bijvoorbeeld in het bereik van activiteiten, uitvoering en begeleiding, gebruik ruimtes, materialen en locatie, maar ook over toekomstvisie of adhoc operationele details. Er is inspraak door de DR op strategische missie, operationele hoofdlijnen en dagelijkse werkzaamheden van de organisatie. De DR is bereikbaar via een eigen e-mail adres: deelnemersraad@eiwerk.nl - Er is informatie te vinden op de website van Eiwerk en ook hangt er op het informatiebord bij Eiwerk uitleg over de DR en zijn de leden van de DR bekend. Deelnemers die nieuw instromen worden door een coördinator op de DR gewezen (tevens is de DR vermeld in de huisregels).

Organisatiestructuur en begeleiding

Eiwerk is een stichting, geleid door een onbezoldigd bestuur welke momenteel uit 5 leden bestaat. Het bestuur is verantwoordelijk voor beleid, structuren, toezicht en sturing. De dagelijkse leiding is in handen van de meewerkend directeur. Verantwoordelijk voor de planning, organisatie, begeleiding en dagelijkse processen zijn sociaal coördinatoren bij Eiwerk, momenteel een viertal medewerkers die parttime aanwezig zijn en flexibel inzetbaar. Het kernteam wordt één dag per week ondersteund door een frontdesk-medewerker (gedetacheerd bij Eiwerk door de afdeling Werk, Participatie en Inkomen, gemeente Amsterdam) en twee dagen per week door een muziekstagiair(e). De administratie wordt gedaan door een externe boekhouder welke regelmatig ook op locatie bij Eiwerk aanwezig is voor afstemming en controles. De activiteiten bij Eiwerk worden begeleid door momenteel 20 docenten. Van deze 20 docenten zijn ongeveer een vijftal persoonlijk ervaringsdeskundigen, doorgestroomd uit de deelnemersgroep van Eiwerk en opgeleid naar professioneel docent of assistent docent. Wanneer nodig, maakt Eiwerk gebruik van externen (freelance) voor inzet van een klusjesman, (geluids)technici, producenten, thema docenten, organisatoren, etc.

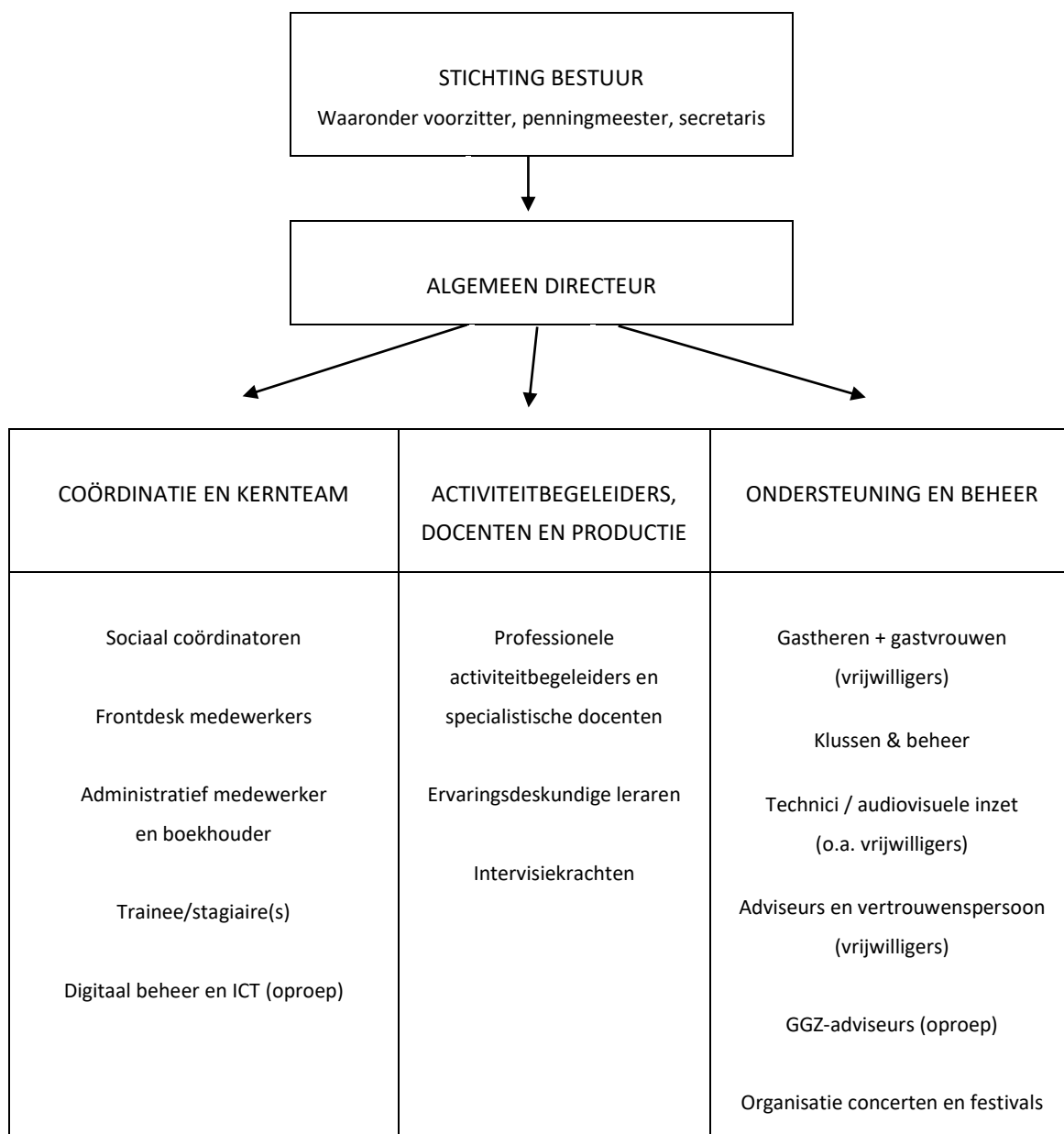
Voor overige klussen, hulp bij concerten, dagelijks gastheer/vrouw-schap en andere adhoc activiteiten zijn gemiddeld tussen de 15 en 25 vrijwilligers actief, sommige van hen wekelijks, anderen alleen bij speciale momenten zoals eindoptredens of periodieke klussen. Het hele team vormt samen met de aanwezige deelnemers een zorgzame muziekcommunity. De meeste docenten hebben minimaal HBO niveau; zijn conservatorium opgeleid of hebben een studie gedaan in de professionele werksfeer zoals HKU of andere audiovisuele opleiding. Docenten werken als freelancer bij Eiwerk, waarbij inzet (uren) afgestemd wordt op de vraag van de deelnemersgroepen in de lesblokken. Eiwerk heeft een groot netwerk aan docenten in de culturele sector en geen moeite invulling te geven aan begeleiding van activiteiten. Wanneer er een nieuwe workshop/docent gezocht wordt, is deze meestal snel gevonden. Bij de meer dan twintig voor Eiwerk werkzame docenten kunnen we een onderverdeling maken in uitvoering per workshop/muzieklessen en leermeesterschap:



- Docenten bandworkshops en groepslessen: 8
- Docenten songwriting, tekstschrijven en solfège: 4
- Docenten voor digitale productie workshops en DJ: 4
- Docenten individuele instrument/muzieklessen: 6
- Docenten divers (oa Muziektheater): 4

Periodiek zijn er met elke docent evaluatiemomenten, en er worden intervisie bijeenkomsten en trainingen georganiseerd voor Eiwerk docenten, coördinatoren en vrijwilligers. Ook wordt door het kernteam wekelijks gevraagd om feedback van deelnemers, docenten en vrijwilligers om het aanbod blijvend te evalueren en af te stemmen op de actuele vraag naar activiteiten en de invulling ervan.

Organogram Eiwerk



Diversiteit, inclusie en sociaal beleid

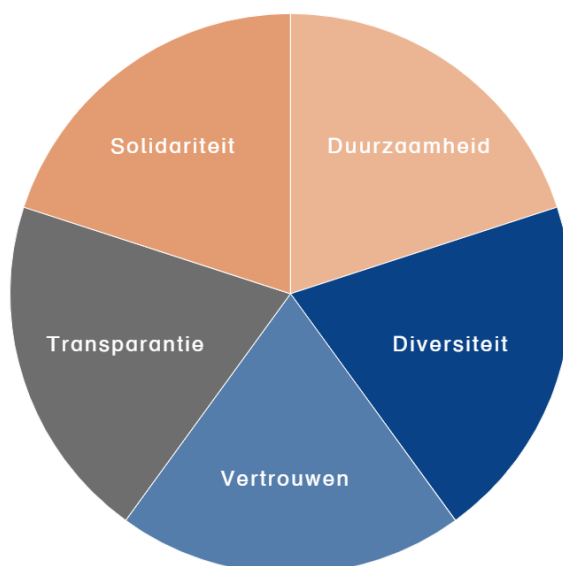
Eiwerk onderschrijft de code Diversiteit en Inclusie (codedi.nl). Een gedragscode van, voor én door de Nederlandse culturele en creatieve sector over het toepassen van diversiteit en inclusie in de praktijk. De code is een instrument van zelfregulering. Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste is

dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek. Zo wordt de sector van iedereen. Iedereen draagt er op eigen wijze aan bij. Iedereen wordt gewaardeerd om wie hij of zij is, wordt gerespecteerd en gehoord en voelt zich er thuis. Het sociaal beleid van Eiwerk is afgestemd op de inclusiviteit en diversiteit van de organisatie. Er wordt actief nagestreefd een 'afspiegeling van Amsterdam' te zijn, in deelnemers, vrijwilligers, docenten en kernteam. Dit komt tot uiting in bijvoorbeeld een inclusief en divers aannamebeleid.

Fair Practice Code en Fair Pay

Eiwerk onderschrijft de Fair Practice Code, de gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: Solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor hoe de culturele sector samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk komt. Deze functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van verdienvermogen en ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector. Ook spoort de code aan om deze, waar nog niet aanwezig, te ontwikkelen. De code is opgesteld door een brede vertegenwoordiging van culturele en creatieve professionals en vormt een aanvulling op de Governance Code en Code Culturele Diversiteit.

Een onderdeel van de Fair Practice Code is Fair Pay. Eiwerk biedt cultuurprofessionals werkzaam bij de organisatie een eerlijke (fatsoenlijke) beloning. Reflectie van de beloningsnormen wordt ook tijdens docentenoverleg periodiek besproken. Kernteam medewerkers vallen ook onder de Fair Practice Code. Voor vrijwilligers geldt een onkosten vergoeding (vrijwilligersvergoeding). Eiwerk legt de afspraken per docent, vrijwilliger en medewerker vast in raamovereenkomsten en (vrijwilligers)contracten. Bij een onkostenvergoeding zijn bedragen aan een fiscale limiet gebonden. De limiet wordt periodiek vastgesteld door de Belastingdienst en door Eiwerk gecommuniceerd aan vrijwilligers. Bij Eiwerk blijven we binnen de geldende normen voor onkostenbetalingen.



Vrijwilligers en ervaringsdeskundigen

Vrijwilligers en ervaringsdeskundigen nemen binnen Eiwerk een belangrijke plaats in. Er zijn mensen die meehelpen met concerten, dagelijks als gastheld de koffie en thee verzorgen, kleine klusjes doen, muzieklessen geven als assistent docenten, technische hulp bieden, etc. Eiwerk wil aantrekkelijk zijn voor vrijwilligers en ervaringsdeskundigen om zich te ontplooien en ontwikkelen. Bij binnenkomst van een vrijwilliger gaat een wervings- en selectieprocedure vooraf. Er wordt onder andere geworven binnen het eigen deelnemersbestand, via websites als JeKuntMeer.nl en de Vrijwilligerscentrale. Selectie van vrijwilligers vindt plaats door een intake gesprek met het kernteam.

Na een kennismakingsgesprek en positieve indruk van beide kanten, worden doelen besproken en een vrijwilligerscontract opgemaakt. Ook wordt een vrijwilliger gewezen op huisregels, procedures en protocollen. Periodiek, vaak per lesblok, maar sowieso 1 keer per jaar wordt er bij Eiwerk gekeken naar het aanwezige vrijwilligersbestand. Er wordt een inventarisatie gemaakt en bezien wat de organisatiebehoefte is, daarbij taken geëvalueerd en een analyse gemaakt van de aantallen aanwezige en beschikbare vrijwilligers en ervaringsdeskundigen. Hieruit kan de beslissing volgen om mensen te werven of met bestaande deelnemers taken te evalueren of toe te voegen aan hun werkzaamheden. Per lesblok (er starten er meestal 3 per jaar) kunnen coördinatoren overleggen over roosters en nodige inzet van vrijwilligers en ervaringsdeskundigen.

Een deelnemer die na een intake als vrijwilliger aan de slag gaat, krijgt altijd een introductie bij Eiwerk als vrijwilligersorganisatie en wordt ingewerkt door een bestaande vrijwilliger, coördinator of docent. De introductie heeft een wederzijdse kennismaking tot doel. De nieuwe vrijwilliger krijgt ruimschoots de gelegenheid om te wennen aan de werkplek, de werkzaamheden, de coördinator, aan de reeds werkzame vrijwilligers en de deelnemers. Een goed verlopende introductie moet de basis vormen voor een goede verstandhouding tussen de vrijwilligers en de organisatie en een goede werksfeer. Vrijwilligers kunnen gebruik maken van de algemeen toegankelijke faciliteiten van de organisatie. Elke vrijwilliger ontvangt bij de start van werkzaamheden een vrijwilligersovereenkomst. Hierin worden de samenwerking, afspraken, rechten en plichten jegens elkaar vastgelegd. In de overeenkomst komen de volgende punten aan bod: Taken, beschikbaarheid, opdrachtduur, vrijwilligersvergoeding, delen van visie en doelen Eiwerk, verantwoordelijkheden, geheimhouding persoons- en organisatiegegevens, wijze van aanklaarten geschillen, vertrouwenspersoon en klachtenregeling en begrip 'Veilig Melden'.

Veiligheid en gezondheid

Het werk bij Eiwerk is afwisselend en er wordt gelet op alle veiligheidsnormen en eisen. Er is een Arbo Ri&E en er wordt gelet op werkhouding en –duur. Er wordt bijvoorbeeld meestal niet lang achter elkaar op een stoel gezeten; uitzondering is het administratieve werk. Voor mensen die lang op één plek moeten zitten zijn, in het kader van de arbeidsomstandigheden, verstelbare bureaustoelen en schermen beschikbaar en in gebruik. In het gebouw is een uitgebreide EHBO- en verbandtrommel aanwezig, vluchtroutes zijn aangegeven en brandblusmiddelen worden met juiste regelmaat onderhouden en gekeurd. Alle coördinatoren hebben een BHV-diploma. Geldende maatregelen en adviezen vanuit de overheid (RIVM) rondom gezondheid en veiligheid worden steeds in acht genomen.

Eiwerk heeft een bestuursaansprakelijkheidsverzekering en een organisatie-aansprakelijkheid-verzekering. Tevens zijn via de gemeente Amsterdam de vrijwilligers verzekerd met de Algemene VCA vrijwilligersverzekering.



Huisregels

Ons uitgangspunt is dat iedereen (deelnemers, vrijwilligers en medewerkers) zich op z'n gemak moet kunnen voelen bij Eiwerk. Alle aanwezigen zijn daar samen verantwoordelijk voor. Daarbij hoort gastvrijheid, een prettige sfeer, onderling vertrouwen, openheid en aandacht. Wij vragen daarom:

- respectvol en vriendelijk om te gaan met anderen
- bij te dragen aan een veilige en prettige werksfeer
- zorgvuldig de ruimtes, instrumenten en apparatuur te behandelen
- het te laten weten als een deelnemer ergens mee zit. Er is een open en laagdrempelige sfeer.

Medewerkers gaan altijd vertrouwelijk met informatie en persoonsdetails om en kunnen voor een oplossing zorgen of doorverwijzen als nodig. Wat wij bij Eiwerk niet accepteren:

- verstoring van de veiligheid of algemene sfeer
- gewelddadig gedrag, agressie (daad of woord) of dreigen met geweld
- discriminatie en racisme
- grensoverschrijdend gedrag en seksueel getinte opmerkingen of uitingen
- alcohol- of drugsgebruik binnen op onze locatie of binnen zijn onder invloed.

Kortom: de veiligheid en prettige sfeer voor iedereen staat voorop. Wanneer iemand onverhoopt toch ongewenst gedrag vertoont, spreken wij diegene daar ter plekke op aan en geven een waarschuwing.

Bij overlast, dreiging of gebruik van geweld vragen wij diegene het gebouw (per direct) te verlaten.

Wanneer het ongewenste gedrag aanhoudt, kunnen we een passende maatregel nemen:

1. We gaan altijd eerst in gesprek met de deelnemer, indien gewenst in bijzijn van een begeleider. Dan kijken we gezamenlijk naar een praktische oplossing.
2. De deelnemer kan worden gevraagd een time out te nemen, waarna men weer welkom is op Eiwerk wanneer hij/zij stabiel gedrag vertoont.
3. Wanneer we geen verbetering zien na deze opties, kunnen we overgaan tot (tijdelijke) schorsing. Meer info over het schorsingsbeleid, zie onze website www.eiwerk.nl/overeiwerk.

Klachtenregeling en vertrouwenspersoon

Wanneer zich geschillen of conflicten mochten voordoen bij Eiwerk, wordt zo veel mogelijk door middel van direct overleg een oplossing gevonden. De stap naar het coördinatiekantoor is zeer laagdrempelig en snel gemaakt, daar wordt meestal meteen een (klein) conflict geklaard. Eigenlijk lukt dit altijd. Waar dit niet lukt kan een docent, vrijwilliger, deelnemer of medewerker terugvallen op de klachtenregeling van Eiwerk. En desgewenst op de externe vertrouwenspersoon. Eiwerk heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon en maakt gebruik van de regeling "Veilig melden". Deze regeling houdt in dat partijen zonder gevolgen voor de onderliggende overeenkomst meldingen kunnen doen omtrent bijvoorbeeld incidenten, vermoedens van huiselijk geweld, ongewenst gedrag, grensoverschrijdende opmerkingen of (andere) onheuse bejegening, intern of bij de externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft absolute geheimhoudingsplicht en kan slechts met toestemming van melder en op van te voren met deze besproken wijze naar buiten treden ten behoeve van de verdere afhandeling van een dergelijke melding. De vertrouwenspersoon van Eiwerk kan gevonden worden op www.eiwerk.nl - Indien de melder aangeeft dat hij/zij een andere externe vertrouwenspersoon wenst te benaderen, dan kan Eiwerk daartoe een voorstel doen aan de melder.



Social Return

Eiwerk heeft de intentie om zo veel mogelijk 'sociaal' in te kopen en zo bij te dragen aan duurzame social return partnerschappen. De uitgangspunten voor social return komen voort uit de wens om niet alleen binnen Eiwerk doelstellingen uit de missie na te streven, maar deze ook zo veel mogelijk door te voeren op het gebied van externe inkoop en operationele processen. Daarnaast geldt er voor de financiering van de gemeente Amsterdam (WMO) een social return inkoop verplichting van 2% van de contractwaarde van het WMO budget. Wij werken daarbij onder andere samen met lokale sociale partners zoals Roads, Jungle Amsterdam, Brouwerij de Prael, Zeefdrukmakers, De Amsterdamse Mediafabriek, De Locatie, Social Impact Maker, The Good Roll en Restaurant Freud. Eiwerk beoogt met de samenwerking bij deze collega's ook structurelere vormen van samenwerking op te zetten. De afspraken rondom social return worden ook vastgelegd bij Bureau Social Return Amsterdam.

Duurzaamheid en milieu

Eiwerk onderschrijft de code Green Deal voor Zorg en heeft aandacht voor milieu, omgeving en duurzaamheid. Tijdens operationele processen letten we op diverse onderdelen die strategische doelstellingen nastreven op het gebied van energiebesparing, gebruik van duurzame middelen en zorg voor de omgeving en een betere toekomst. Zo voorkomen we o.a. onnodig verbruik van materialen, energie en water, en zijn we gevestigd in een gebouw dat energie opwerkt d.m.v. zonnepanelen (elektra). Ook kijken we naar factoren voor gezondheidsbevordering in de omgeving voor deelnemers en medewerkers. We stimuleren zelfredzaamheid en beweging, door zo veel mogelijk naar Eiwerk te komen met fiets, OV en te voet. Eiwerk is gevestigd in het Ei-complex gebouw. Het Ei-complex heeft Energielabel B en maakt gebruik van energiebesparende middelen zoals speciaal op muziekcentra toegespitst isolatie en slimme verwarmingsmiddelen. In samenwerking met de eigenaar c.q. beheerder van het Ei-complex worden elk jaar verdere mogelijkheden voor verduurzaming en onderhoud van huisvesting besproken. Door gebruik van zonnepanelen op het dak van het gebouw, werkt Eiwerk nagenoeg energieneutraal voor de gebruikte elektriciteit (jaargemiddelde). Voor verwarming wordt gebruik gemaakt van de groene energieleverancier van het Ei-complex. In het pand kan voldoende worden geventileerd, middels zowel natuurlijke als mechanische ventilatie. Afgelopen jaren hebben we voor de theater- en gebruiksverlichting reeds een plan ten uitvoering gebracht voor verduurzaming en energiebesparing. In bijna alle ruimtes wordt gebruikt gemaakt van LED-verlichting en waar mogelijk zijn IT systemen laatste jaren vervangen voor moderne, energiezuinigere, varianten.

We overwegen tijdens dagelijks beheer steeds het gebruik van natuurlijke bronnen en producten. Ook letten we bij de inkoop van materialen en boodschappen op de CO2 footprint door samen te werken met duurzame en sociale partijen (zoals Social impact Makers en The Good Roll Toilet papier etc). We gebruiken niet meer voorzieningen dan nodig. Afval wordt zo veel mogelijk gescheiden. Regelmatig zorgen we voor mogelijkheden om tweedehands goederen en oude apparatuur uit te wisselen tussen deelnemers en/of Eiwerk. Het tussen deelnemers ruilen van producten, materialen en zelfs bij kleding, stimuleert hergebruik en duurzame reparatie. De omgeving van Eiwerk biedt ruimte voor beweging en we hebben een groene tuin, waar -bij mooi weer- ontspant kan worden. Ook dit onderschrijft de ideeën van de Green Deal voor de Zorg. Tijdens events en presentaties bij Eiwerk wordt eigenlijk altijd uitgegaan van vegetarische catering en wordt er bewust omgegaan met impact op milieu en omgeving. Wij houden ons op de hoogte van de actuele stand van zaken en ideeën van de Sustainable Development Goals en manieren om te blijven investeren in duurzaamheid en besparing. Zo draagt Eiwerk niet alleen sociaal bij aan de stad, omgeving en toekomst, maar wordt er ook zorgzaam omgegaan met milieu, energie en groene houdbaarheidsdoelen in een bredere zin.



Governance Code en evaluatie

Het bestuur van Eiwerk volgt de basisprincipes van de Governancecode Zorg. Deze omvat onder meer regels op het gebied van goed bestuur en medezeggenschap binnen organisaties in de zorg. De Governancecode is een instrument welke ervoor zorgt dat maatschappelijke doelstellingen en het vertrouwen in de zorg van een organisatie wordt gewaarborgd. Er zijn 7 basisideeën: Kwaliteit, Integriteit, Cliënteninvloed, Goede organisatiestructuur, Goed bestuur, Verantwoord toezicht en Ontwikkeling van Professionaliteit en Deskundigheid. Aan de hand van feedback en reflectie over de prestaties en ontwikkelingen binnen zowel de organisatie als het bestuur, wordt periodiek gekeken of de uitwerking van de principes past binnen de normen, doelstellingen van het beleid, de vraag vanuit de doelgroep en wensen vanuit organisatie en bestuur. Wanneer nodig wordt bijsturing gegeven aan processen en uitvoering. Het kwaliteitsplan en interne protocollen, aanwezig bij Eiwerk, zijn volgens voorwaarden van HKZ-keurmerk en eisen volgens de Wet Maatschappelijke Ondersteuning opgesteld. Wat Eiwerk betreft gaat het vooral om transparantie, veiligheid, communicatie, medezeggenschap en borgen van kwaliteit en continuïteit. Documentatie en verslagen worden gepubliceerd waar nodig (oa op www.eiwerk.nl).

De lijnen zijn kort bij Eiwerk: alle deelnemers kennen de coördinatoren, vrijwilligers, docenten en directeur. Knelpunten, nieuwe ideeën, specifieke voorstellen voor het workshopaanbod en verbeterpunten worden veelal informeel en mondeling aan het team meegedeeld. De anonieme enquêtes na ieder cursusblok bieden gelegenheid voor feedback. Eiwerk heeft een actieve deelnemersraad die periodiek samenkomt en gevraagd en ongevraagd advies kan geven aan de organisatie van Eiwerk. Het is de verantwoordelijkheid van de het bestuur van Eiwerk om afwijkingen te signaleren en te zorgen voor zodanige verbeteringen, dat aan de code wordt voldaan.

Eindwoord

Eiwerk is ontstaan als een persoonlijk familie-initiatief voortkomend uit de liefde en het respect voor de doelgroep van mensen met psychische of sociaal-maatschappelijke kwetsbaarheden. Vaak mensen met verleden of behandelingen in psychiatrie of ggz-zorg. Maar bij Eiwerk voor het maken van muziek, het werken aan serieuze audiovisuele producties, het sociaal bezig zijn in een groep, zonder diagnose of hokjesdenken. Eiwerk is opgericht om de eigen kracht van mensen te stimuleren bij herstel, stabilisering en groei. Eiwerk doet dit met serieuze muziekattractie, audiovisuele workshops en sociale culturele activiteiten. Bij Eiwerk wordt door talentontwikkeling, participatie in groepen en vooral veel plezier in muziek gewerkt aan (geestelijke) gezondheid. Door het vertrouwen in de kracht van mensen waarin je een beroep doet op (gezonde) normale vermogens, zie je die normale, gezonde vermogens en het zelfvertrouwen met eigenwaarde terugkeren en groeien. Daarmee worden behoeftes om (weer) meer te participeren en mee te doen vergroot en een netwerk aangeboden aan deelnemers die vaak uit sociaal-maatschappelijk moeilijke periodes komen. Eiwerk wil dat deelnemers zich thuis voelen; Eiwerk is een veilige haven en vaak een reddingsboei op momenten dat het niet goed gaat met mensen. Deze kernwaardes van Eiwerk waren, zijn en blijven de basis voor beleid. Deze visie blijft Eiwerk onderschrijven, waar nodig verder documenteren (oa in het Manifest), doorvoeren in alle activiteiten (binnen en buiten Eiwerk), samenwerkingen en organisatieprocessen en met veel vertrouwen nog lang en duurzaam voortzetten. **De kracht van muziek!**

Het beleidsplan wordt onderschreven door bestuur en kernteam van Eiwerk

