

Het Passion

Het Passion gelooft dat contact met de a(A)nder inspireert tot herstel.

Het concept van Het Passion bestaat uit acht kernwaarden:

- Gezien, gehoord en geliefd worden.
- Elke dag opnieuw genade
- Geven en ontvangen
- De kracht van schoonheid
- De kracht van rust en werk
- Leer- en leefgemeenschap
- Perspectief doet ertoe

Deze kernwaarden zijn geschreven of ongeschreven aanwezig vanaf de oprichting van Het Passion in 2006 en we hechten er veel waarde aan om deze te borgen en de uitvoering daarvan te ontwikkelen in kwaliteit en kwantiteit.

In 2017 is een belangrijk moment geweest. Het Passion is van een diaconale vrijwilligersorganisatie gegroeid naar een diaconale zorgorganisatie. Er zijn in 2018 professionals in dienst genomen om de begeleiding uit te voeren. Daarbij is de financiering vanuit de overheid opgestart, naast de reguliere diaconale gelden. In 2019 zijn op de locatie vier wooneenheden (Nabij Wonen) gerealiseerd, de langdurige variant op time-out. En in 2019 zijn we ISO 9001 gecertificeerd. De groei bracht met zich mee dat er meer aandacht kwam voor teamontwikkeling, taken en verantwoordelijkheden. Daardoor zijn de begeleiders meer eigenaar geworden van het primaire proces. In 2020/2021 is de verdeling van de rollen verder in gang gezet. Hierdoor zijn er meer mensen betrokken geraakt bij het facilitaire werk, het beheer van de locatie en de achterwacht. Dit gaf ruimte om te kijken naar verdere ontwikkeling en samenwerking. Daarnaast is De Proeftuin een soort Social Enterprise van het telen van lokale groente met een verhaal, ontwikkeling van workshops en finedining.

Jaarplan

Uitgangspunten voor het werk van Het Passion is dat we geloven dat contact met de a(A)nder inspireert tot herstel. Het Passion is een leefgemeenschap waar er aandacht en nabijheid is. Wij geloven dat dit heilzaam is voor gasten, vrijwilligers en de medewerkers en dat het zelfs effect heeft op de samenleving, in alle bescheidenheid, wel minimaal. Dat rechtvaardigt het bestaan van Het Passion. Daarin werken we de samen met THDV onder het motto: Wie zie jij?

Naast de genoemde kernwaarden hebben we ook een sterke cultuur met daarin rust, reinheid en regelmaat. We streven naar een veilige leefomgeving, waarin we helder en duidelijk zijn, naar anderen en elkaar. We doet dat eigenzinnig, met humor en passie. Met elkaar ontstaat er een stabiele ondernemende organisatie vanuit ieders kracht en verantwoordelijkheid.

De opzet van dit beleidsplan is: wat doen we, wat ontwikkelen we en hoe vertalen we dat financieel. Het meetbaar maken van onze resultaten en doelen maakt het werk inzichtelijk naar onszelf en de buitenwereld. Dat geeft energie en verantwoording.

Het primaire proces

Het primaire proces is de time-out van de gasten, op jaarbasis 120, en het nabij wonen van 4 bewoners. Dit geheel is vastgelegd conform ISO 9001. In het verbeterregister worden doorlopend vernieuwing en ontwikkelingen opgenomen. Dit zijn de reguliere werkzaamheden en zijn als zodanig ook begroot.

De uitvoering gebeurt door een team van diverse vrijwilligers (circa 200, circa 9 fte), het beheerdersechtpaar (inclusief achterwacht, 2 fte), 6 begeleiders (3,2 fte), een facilitair werker (0,56 fte), een achterwacht, twee tuinders (1,1 fte), twee timmermeesters (0,9) en de manager (1 fte). De verantwoordelijkheid ligt bij twee bestuurders. De RvT ziet toe op de bestuurders.

Om dit goed te laten verlopen zijn er diverse ondersteunende processen: HR m.b.t. medewerkers en vrijwilligers, verwijzers en leveranciers, facilitair, ICT, communicatie en financiën.

De werkplaats en de Proeftuin zijn een belangrijk onderdeel o.a. ten behoeve van dagbesteding

De volgende activiteiten gaan we in 2025 continueren en verder ontwikkelen:

Het team

- Optimaliseren kwaliteit en kwantiteit van de inzet van de medewerkers
 - Verdiepen van de kernwaardes in 1 teamsessie en 1 sessie van bestuur en manager.
 - Kernwaarden meenemen in de ontwikkelgesprekken met de medewerkers.
 - Doordat de manager meer extern gericht is zal er qua eigenaarschap en aansturing nieuwe manieren ontwikkeld gaan worden.
 - Maken van een opleidingsplan.
- Borgen van de kwaliteit en continuïteit van vrijwilligers
 - Werving van vrijwilligers in afstemming met communicatie.
 - Wervingscampagne o.a. door de inzet van liefhebbers van Het Passion
 - Advertentiebeleid
 - Optimalisatie van gegevensbeheer van vrijwilligers in AFAS.
 - Gestructureerde jaarlijkse gesprekken met de lokale vaste vrijwilligers

Locatiebeheer en facilitair

- Beheer en onderhoud
 - Renovatie gastenverblijf. Geconstateerd dat het gastenverblijf qua comfort en uitstraling aan renovatie toe is. In 2023 en 2024 is daar een eerste gedachtenvorming over geweest, de concrete invulling moet nog worden vastgesteld. De renovatie staat nu gepland voor 2025-2026.
 - Er blijven veranderingen, verbeteringen lopen. In 2025 zal daar vanuit de cashflow geld voor beschikbaar zijn (€35.000).
 - Het Passion heeft eind 2025 een onderhoudsplan opgesteld.

- Het onderhoud van het erf is onderdeel van de dagbesteding van de gasten en indien nodig worden er vrijwilligers(groepen) ingezet. De beheerder is hierin leidend en de begeleiding stuurt de gasten aan.
- Facilitair gebeurt er veel op Het Passion. Schoonmaken, maaltijden, inkopen, interieur et cetera. Belangrijkste is om dit op niveau te houden. In 2024 hebben we de ambitie uitgesproken om meer duurzaam en lokaal inkopen te gaan doen. Ten gevolge van de inflatie en dergelijke is dat deels losgelaten. Voor 2025 gaan we een plan schrijven hoe we in de toekomst door kunnen groeien naar een meer duurzame organisatie.

Social Enterprise

- De Proeftuin is een onderdeel van Het Passion waar groente geteeld wordt voor de verkoop. Dit geeft Het Passion een extra dimensie, het biedt een gevarieerde dagbesteding en het genereert ook een geldstroom die ingezet wordt voor de financiering van diaconale bedden. In 2025 gaan we inzetten op:
 - Meer kookworkshops en finedining.
 - Uitbreiding van het perceel buiten Het Passion
- De Werkplaats is een wezenlijk onderdeel van Het Passion als plek waar dagbesteding plaats vindt. In 2024 is gebleken dat de gestructureerd aanpak leidt tot meer dagbesteding en productie zijn we analoog aan De Proeftuin, de werkplaats ook gaan benaderen als een Social Enterprise. Dat betekent dat er gezocht wordt naar meer structuur / afzet / inzet van gasten waardoor er meer en betere dagbesteding aangeboden kan worden en er mogelijk ook een positieve geldstroom ontstaat. In 2025

Ontwikkeling visie dakloosheid en aanbod Het Passion

In 2025 gaan we als team nadenken over welke visie we hebben op dakloosheid, time-out en hoe de samenleving beweegt, in combinatie met de ontwikkelingen in het zorglandschap. In 2025 wordt er ook gekeken welke taken door anderen (betaald of vrijwillig) gedaan kunnen gaan worden, zodat in 2025 de manager daadwerkelijk tijd en ruimte heeft om meer voor de koepel te gaan ontwikkelen. Hierdoor ontstaat er ruimte in de exploitatie om bv beheer en coördinatie van vrijwilligers over te dragen aan nieuwe betaalde krachten.

Communicatie

Communicatie gaat over: "Hoe vertellen we ons verhaal van Het Passion". Aan onze gasten, de verwijzers, de kerken, de particulieren, de burens, de vrijwilligers en de maatschappij en ook aan onszelf, de medewerkers [Ontwikkelagenda]. Met ons verhaal willen we laten zien waarin we geloven. Namelijk dat contact met de a(A)nder kan inspireren tot herstel.

Dit verhaal is voor iedereen van belang. Het effect mag zijn dat iedereen zich gezien weet, waardoor er weer ruimte is voor verbinding met zichzelf en de ander. De waarde van nabijheid ontstaat. Voor iedereen. De gast of bewoner die hier verblijft. Als vrijwilliger of donateur in een bijdrage in tijd en geld en gebed en betrokkenheid.

In 2025 gaan we onze kernwaarden opnemen in alle communicatievormen die Het Passion hanteert. Concreet gaat dit over het vergroten van de naamsbekendheid naar kerken en bedrijven met als ambitie een groeiend aantal vrijwilligers en donateurs. Daarnaast betrekken we de verwijzers meer zodat we als Time-out en Nabij Wonen iets kunnen betekenen in de trajecten van mensen die het nodig hebben. Met de buurt willen we de ontstane goede band continueren door een burendag te organiseren. Onze interne communicatie is gericht op de medewerkers en alle vrijwilligers die actief zijn. Dit om het concept van Het Passion te borgen en door te ontwikkelen.

Stakeholders

- Goed bekend staan bij diverse verwijzers (zorgaanbieders, reclassering, gemeentes)
 - Periodieke mailing aan verwijzers met aandacht voor de time-outplekken
 - Steekproefsgewijze evaluaties met verwijzers (telefonisch)
 - Periodieke verwijzersdag (eens in de 2 a 3 jaar)
- Goed bekend staan bij de buurt door individuele contacten van het beheerdersechtpaar en de manager (low profile)

Financiën

Bovenstaande activiteiten en onderwerpen geven inhoud aan de plannen voor interne en externe communicatie en is vertaald naar een financieel plan, de begroting.

Het geheel van activiteiten en processen brengen baten lasten met zich mee. In de bijlage in excel zijn de activiteiten, de planning, het budget en de verantwoordelijke opgenomen.

De baten worden gevormd door diverse inkomstenstromen:

1. Inkomsten Time-out: WMO, Justitie, WLZ, diaconaal in hoofd en onder aanneming.
2. Inkomsten Nabij Wonen: WMO, Justitie, WLZ in hoofd en onder aanneming.
3. Diaconale gelden: kerken, particulieren, bedrijven, fondsen
4. Overige inkomsten:
 - a. Huurinkomsten (Pension, bedrijfswoning)
 - b. "Social Enterprise" (De Proeftuin en De Werkplaats)

Ten aanzien van de inkomsten 1 en 2 volgen we de "markt" en sturen we op de kostprijs van Het Passion. Met betrekking tot de diaconale gelden is de ambitie om meer inkomsten te genereren.

Daarvoor zijn er drie belangrijke ontwikkelingen:

- Samenwerking met communicatie voor een breder verhaal en naamsbekendheid, zie communicatie.
- Meer inzet van de manager om het verhaal van Het Passion breder bekend te maken bij de verschillende doelgroepen.
- Effect van THDV brede fondswervingsactiviteiten met betrekking tot het thema dakloosheid.

Samenvatting

1. Continueren huidige primair proces.
2. Door vertalen kernwaardes in alles en verdere ontwikkeling van het team.
3. Verder optimaliseren van de huidige locatie en mogelijk renovatie van De Buytenkans.
4. Groei in € voor extra ruimte.