



Strategische koers FAMEUS 2021/2023



Visie FAMEUS

FAMEUS vindt het belangrijk dat iedereen de mogelijkheid heeft om zijn eigen leven in te richten door te werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing.

Bouwstenen van de visie

De visie van FAMEUS wordt onderbouwd met enkele uitgangspunten die we als de fundamenteën van onze visie beschouwen:

1. *Positieve gezondheid (Huber)*

‘Gezondheid als het vermogen je aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven’ (Huber, 2012)

Positieve Gezondheid is de uitwerking in 6 dimensies (*lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen, dagelijks functioneren*) van de bredere kijk op gezondheid. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan en om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

2. *Herstel theorie (William Anthony)*

Herstel is een uniek en ten diepste persoonlijk proces waarin iemand zijn houding, waarden, gevoelens, doelen, vaardigheden en rollen verandert. Herstel is een manier om een bevredigend, hoopvol leven te leiden, met een zinvolle bijdrage aan de gemeenschap, ondanks beperkingen die je ervaart.

3. *Herstel theorie (Patricia Deegan)*

Herstellen is wat mensen zelf doen, rehabilitatie is wat hulpverleners kunnen doen om dat herstelproces te bevorderen.

4. De vier fasen van herstel (Cheryl Cagne)

1. Overweldiging door de aandoening
2. Worstelen met de aandoening
3. Leven met de aandoening
4. Leven voorbij de aandoening

5. Presentie (Andries Baart)

Presentie geeft degene die met herstel bezig is de erkenning en steun dat hij/zij, hoe anders ook, een volwaardige maatschappelijke positie mag innemen. Presentie bevordert dat de ander tevoorschijn kan komen, het beste van zijn of haar mogelijkheden waar kan maken.

De visie in de praktijk

Iedereen die in zichzelf wil investeren is welkom bij FAMEUS daar we niet uitgaan van doelgroep, indicatie, probleem of diagnose. Werken binnen FAMEUS is gebaseerd op wederkerigheid. “Wij investeren in jou en jij investeert in FAMEUS”. FAMEUS heeft een eigen structuur en cultuur en faciliteert op professionele wijze zodat men kan werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing.

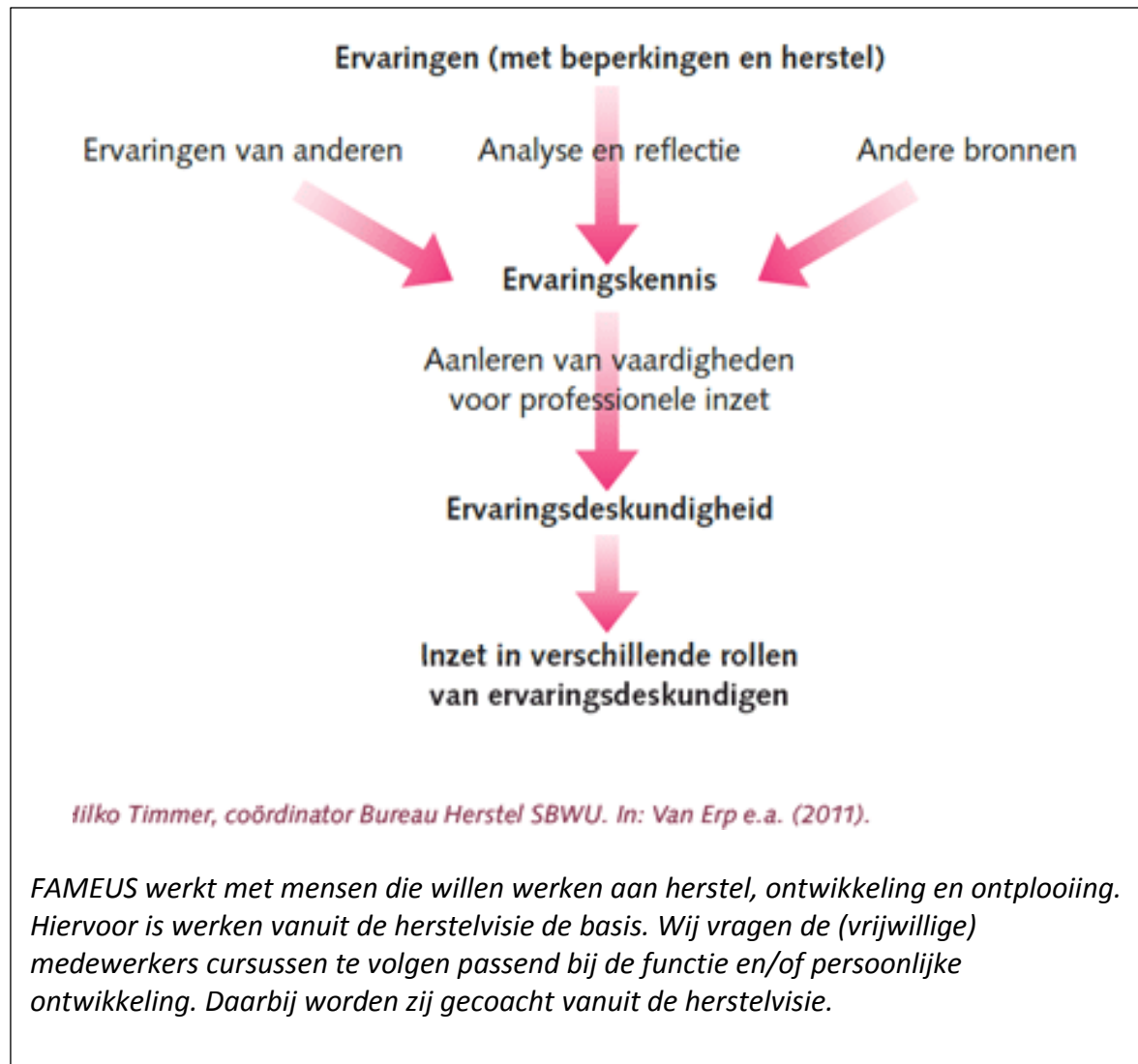
We leren van elkaar in een veilige omgeving. Dit is ons uitgangspunt waardoor mensen buiten hun eigen comfortzone kunnen treden en daardoor open staan voor nieuwe ervaringen.

Het team van FAMEUS draagt de visie uit door:

- Verantwoordelijkheid te nemen
- Initiatief te tonen
- Een open, lerende en oprechte houding
- Een proactieve en creatieve houding
- Aandacht te hebben voor elkaar
- Uit te gaan van persoonlijke behoeften
- Uit te gaan van mogelijkheden en kansen
- Betrokken en present te zijn
- Een motiverende en inspirerende houding
- Mensen ruimte te geven
- Samen op te trekken
- Zich te richten op kracht

Ervaringsdeskundigheid bij FAMEUS

De visie en het aanbod wordt in de praktijk uitgevoerd door opgeleide ervaringsdeskundigen en medewerkers herstel. Zie kader over onze visie op ervaringsdeskundigheid.



Organisatie FAMEUS

De diensten en producten van FAMEUS maken een grote ontwikkeling en groei door. De groei van FAMEUS moet in het licht blijven staan van de visie van de organisatie. En is daardoor geen doelstelling op zichzelf.

Bij de organisatieontwikkeling van FAMEUS hanteren we 5 uitgangspunten:

1. Het borgen en behouden van kwaliteit.
2. De groei draagt bij aan het realiseren van onze visie.
3. De ontwikkeling van nieuwe diensten en producten gebeurt op basis van onze visie.
4. FAMEUS opereert ondernemend.
5. FAMEUS is een inclusieve en transparante netwerkorganisatie.

Alle activiteiten van FAMEUS zijn opgebouwd rondom herstel, ontwikkeling en ontplooiing. Dit zien we terug in al het aanbod. In de praktijk zien we dat het aanbod van FAMEUS onder te verdelen is in 5 pijlers. Deze pijlers zijn:

1. Rust en ruimte.
2. Eigen regie en eigen verantwoordelijkheid.
3. Inspiratie en motivatie.
4. Opleiden en coachen.
5. Ontwikkelen van arbeidsvaardigheden en arbeidsritme. (doorgroeien van deelnemer naar medewerker)



Wat doen we?	Wie doet het?	Hoe doen we het?
• Het borgen en behouden van kwaliteit • Groei draagt bij aan het uitvoeren van visie • Ontwikkeling van nieuwe producten gebeurt op basis van visie • Ondernemend opereren • Netwerk organisatie	• Senior medewerker herstel • Medewerkers • Vrijwilligers • Deelnemers • Ketenpartners	• Presentie • Ervaringsdeskundigheid • Positieve gezondheid • Herstelvisie • Zonder Indicatie • Diagnosevrij • Ont-moeten • Verantwoordelijkheid nemen • Gelijkwaardig • Wederkerigheid

Aansturing, kwaliteit en cultuur

De groei van de organisatie roept vragen op:

- Hoe gaan we om met de cultuur van FAMEUS nu we groter worden? (5 locaties)
- Hoe zorgen we dat we het aanbod kunnen blijven uitvoeren en organiseren?
- Hoe gaan we de kwaliteit borgen en uitdragen?

Onze antwoorden:

- Aansturing op locatie en aansturing op inhoud.
- Flexibele en snelle inzet binnen FAMEUS. Dat betekent snel reageren en aanpassen.
- Kwaliteit staat voorop.
- Eigen verantwoordelijkheid, eigenaarschap, pro-activiteit en ondernemerschap.
- Duidelijkheid biedend wie waarvoor verantwoordelijk is.

Hoe gaan we om met onze verantwoordelijkheden?

Er wordt gewerkt met een matrix model waarmee de inhoudelijke kwaliteit is geborgd van de producten en diensten en de coördinatie en aansturing van de verschillende regio's/locaties. (zie pagina 14) Dat betekent dat we de uitvoering en organisatie per regio aansturen en de inhoud en kwaliteit op organisatieniveau borgen. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd. (eigenaarschap)
- Bij voorkeur wordt er met duo's van ervaren en minder ervaren collega's gewerkt
- Er wordt continuïteit geboden op productontwikkeling, bedrijfsvoering en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Het managementteam is verantwoordelijk voor de inhoud van de producten en diensten en de sturing van de locaties en de regio's. Hierbij draagt de manager FAMEUS de eindverantwoordelijkheid.

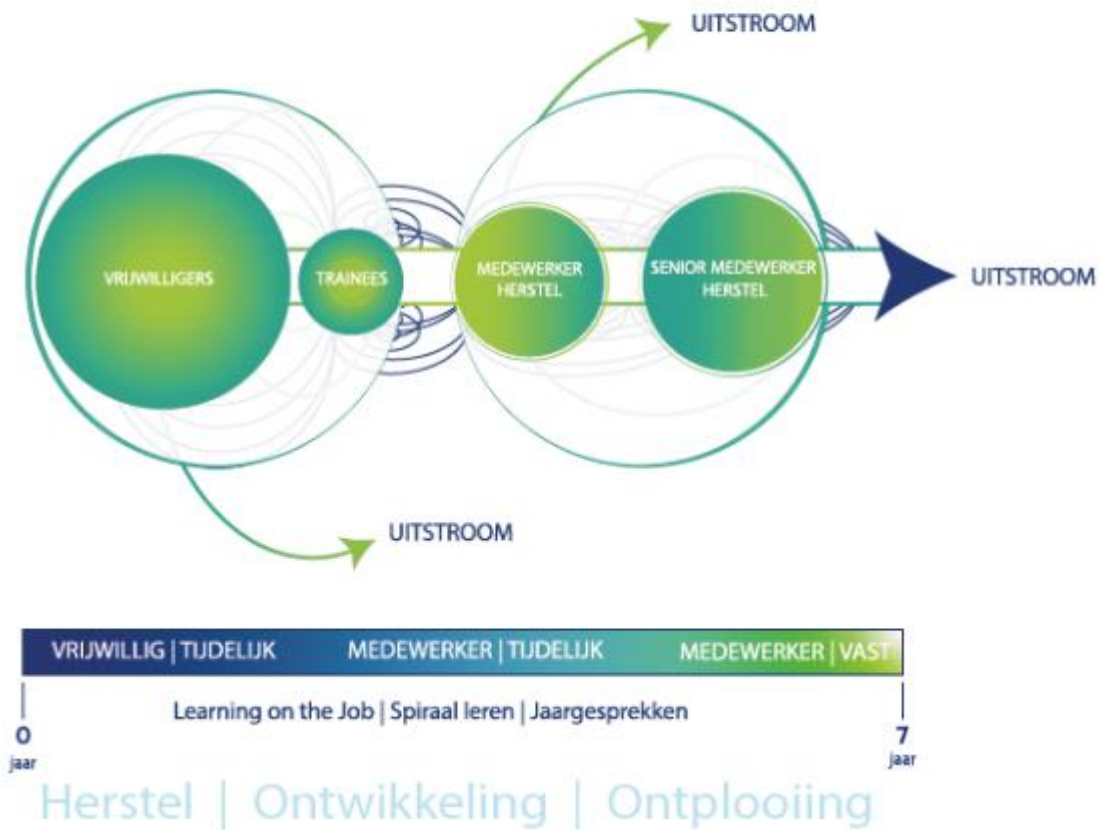
Hoe gaan we om met onze medewerkers?

Het HR-beleid heeft ontwikkeling en ontplooiing als uitgangspunt. Iedere vrijwillige medewerker is een potentiële nieuwe collega na het volgen van een traineeship. Onze kracht zit in de ontwikkeling van de trainees.

[Home](#) » Overig aanbod



INFOGRAPHIC



Met het uitgangspunt herstel, ontwikkeling en ontplooiing streven we naar doorstromen. Gemiddeld gaan we daarbij uit van een periode van 3 jaar voor vrijwillige medewerkers en 7 jaar voor vaste medewerkers.

Doelen 2021-2023

Voor de periode 2021/2023 heeft FAMEUS de volgende doelen geformuleerd:

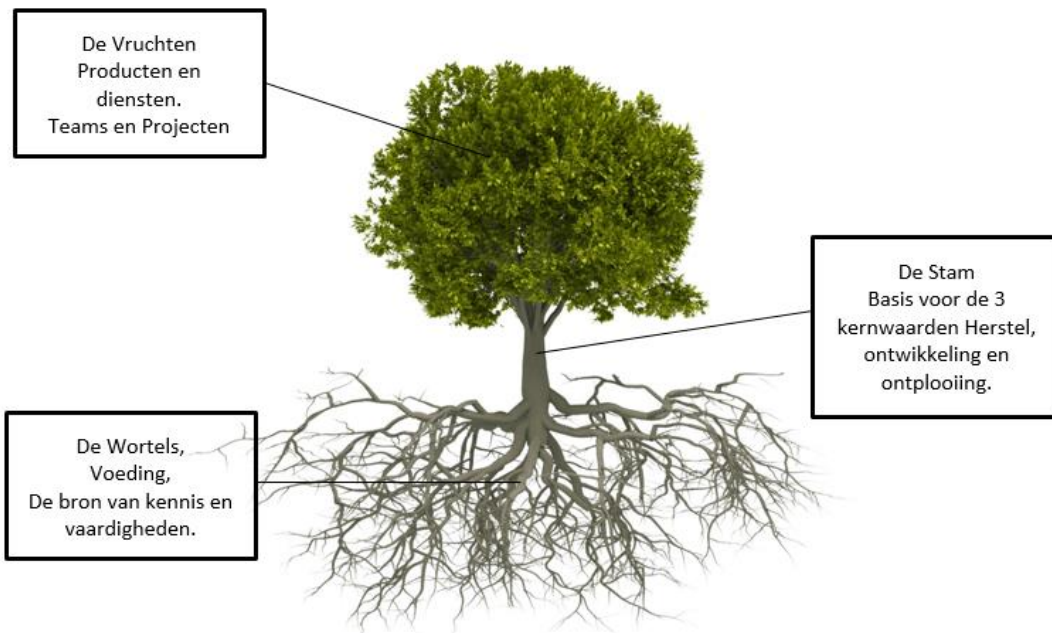
- Doorontwikkeling cursusaanbod voor accreditatie met een meer thema gericht aanbod gebaseerd op het recovery college
- Ondernemerschap tonen: Proactief kansen zien en pakken. Eigen initiatief wordt hierbij aangespoord.
- Coaching/intervisie structureel inbedden in alle lagen van de organisatie. Op het gebied van herstel en ervaringsdeskundigheid.
- Het inclusieve karakter van FAMEUS uitbouwen en dus aandacht houden voor de werkzame ingrediënten die dit mogelijk maken. Te denken valt aan: persoonlijke aandacht, fouten mogen maken, stimulerende, steunende en veilige werkomgeving, voldoende uitdaging en eigenaarschap.
- Doorontwikkeling van de organisatie – en overlegstructuur zoals neergezet.
- Aandacht voor duidelijke, eenduidige communicatie naar buiten (site, presentaties, werkbezoeken, etc.).
- Momenten van bezinning inlassen over de groei en ontwikkeling van FAMEUS.
- Uitvoering geven aan het genoemde HR beleid.
- Het actief begeleiden van nieuwe medewerkers in de visie en de werkwijze van FAMEUS. (bijv. WMEE én FAMEUS introductie)
- Kwaliteitsstandaarden ontwikkelen.
- Kwaliteitshandboek ontwikkelen.
- Integratieve werkwijze bij kwetsbare burgers.
In relatie met andere hulpverleners binnen een samenwerkingsverband zal de ervaringsdeskundige verschillende perspectieven (GGZ deskundigheid en ED) bij elkaar brengen zodat de burger daar meerwaarde van heeft. (1+1 wordt 3)
- Het digitale aanbod is structureel onderdeel van het integrale aanbod en vraagt om een doorontwikkeling. Realiseren van een forum, chatfunctie.
- Samenwerking met ketenpartners uitbouwen met als doel het ‘ontschot werken’.
- Participatie in de Mentale gezondheid centra op het onderdeel preventie. Het ontwikkelen van een integraal preventie aanbod in samenspraak met Indigo waarbij de herstel ondersteunende intake een plek krijgt.
- FAMEUS is een lerende netwerkorganisatie in een steeds veranderende maatschappelijke context. Door deze veranderingen zullen we ons voortdurend moeten verhouden tot organisatieontwikkeling en onderliggende structuren.
- Een flexibele en wendbare houding maakt onze organisatie dynamisch en draagt bij aan het succes van de organisatie.
- Het initiatief FRITS verder ontwikkelen naar de plannen die er liggen.

Boommodel als organisatievorm

FAMEUS is een lerende netwerkorganisatie, met een flexibele organisatievorm die zich aanpast aan de vraag. Hiervoor is een relatief zelfstandige positionering nodig zowel binnen als buiten GGz Breburg, met ruimte voor eigen visie, strategie en beleid, in nauwe afstemming en samenwerking met het beleid van GGz Breburg. Ook de interne organisatie moet een mate van flexibiliteit in de samenstelling hebben.

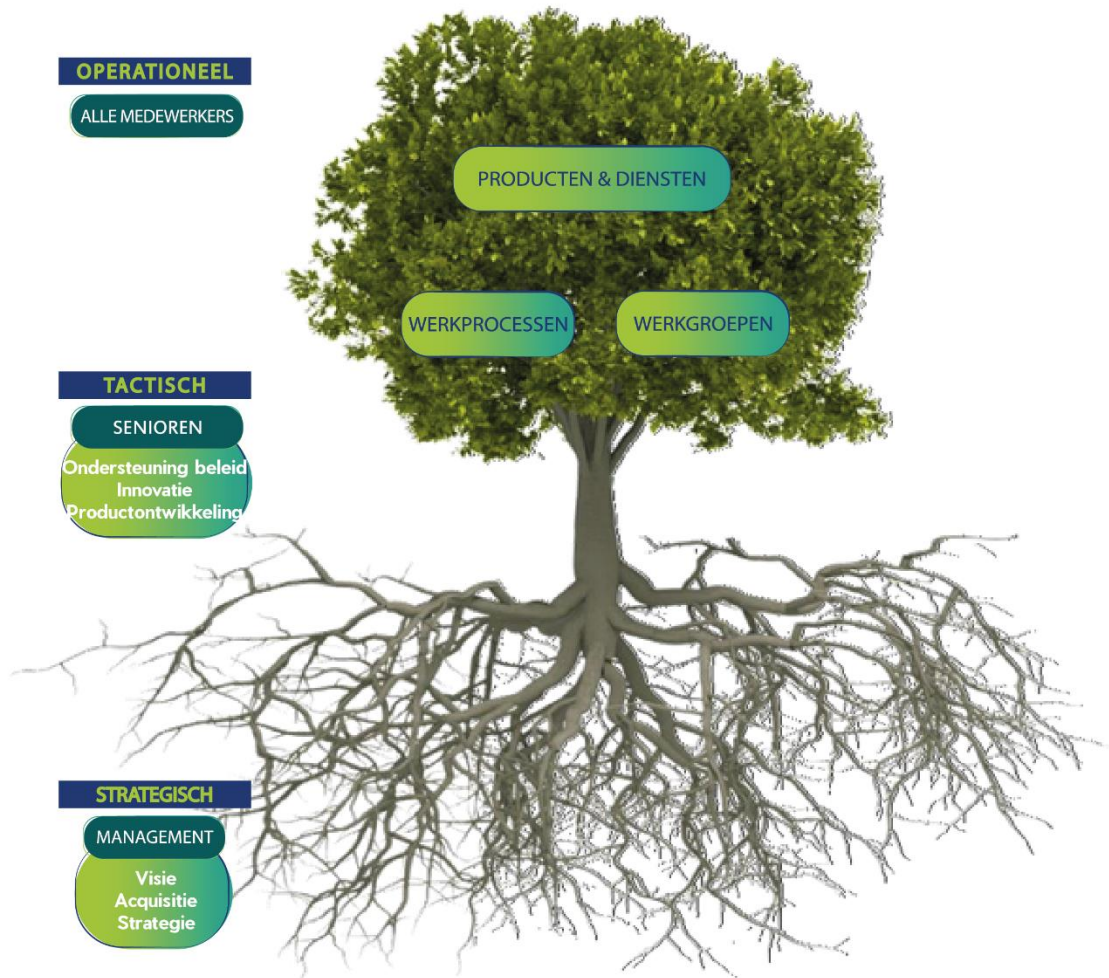
Daarom vragen wij van de vaste en vrijwillige medewerkers een ondernemende geest die zich uit in creativiteit, wendbaarheid, taakvolwassenheid en flexibiliteit.

Organisatie structuur:



ORGANOGRAM

2021-2023



Boommodel uitgewerkt

De Vruchten

De producten en diensten worden vanuit operationele teams (uitvoering van producten) uitgevoerd. Nieuwe producten en diensten worden vanuit projectteams ontwikkeld (ontwikkeling van producten). Hieraan wordt, afhankelijk van expertise en vraag, vorm gegeven. Beiden zijn terug te vinden als de losse blokken in het organogram. Het betreft hier de vruchten van de boom. Deze teams zijn altijd opgezet om in te gaan op een externe vraag of behoefte, vanuit zorg of maatschappij. Vanuit het herstelmodel is het streven dat deze teams hierin zo zelfstandig mogelijk op de vraag in kunnen gaan en kunnen functioneren. Zij opereren binnen de cirkel van managementteam en kernteam.

De Stam

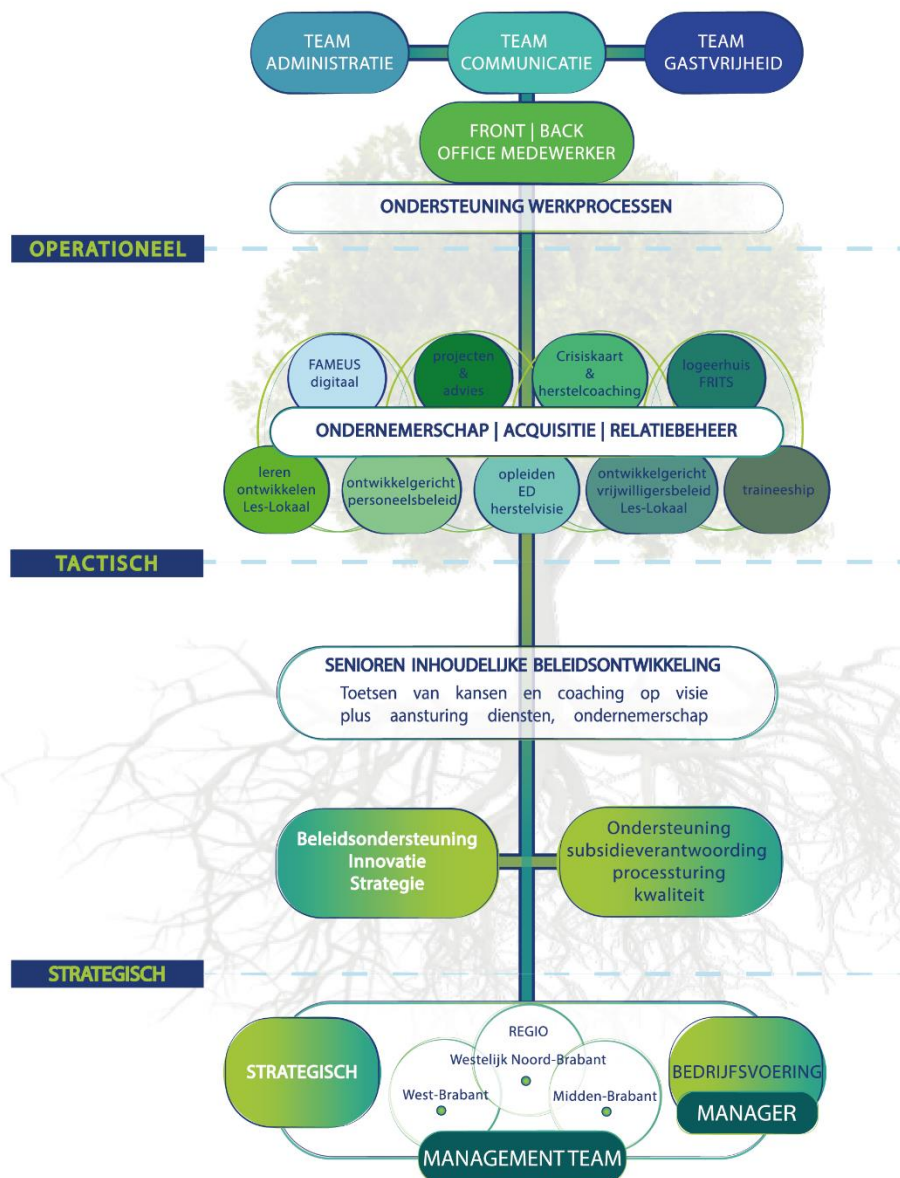
De kernwaarden herstel, ontwikkeling en ontplooing zijn bepalend voor de input (de wortels) en de output (de diensten of producten). De visie en deze kernwaarden dienen daarmee als toetssteen voor de activiteiten en vormen de corebusiness, de stam van de organisatie. Zowel voor de bestaande als voor nieuwe aan te boren activiteiten.

De Wortels

De input om de kernwaarden te voeden, wordt ook georganiseerd in een team of project structuur, afhankelijk van een tijdelijke of blijvende aard van de input. Voor tijdelijke input wordt een projectteam samengesteld, bij input die op structurele basis nodig is wordt een team ingezet. De input zal altijd voedend zijn op de kernwaarden, maar kan enigszins aangepast worden in dienst van producten en diensten. Via de stam (kernteam) vindt dus afstemming plaats tussen input en output. De operationele teams werken op basis van interne vragen en behoeften. Ook hier wordt gestreefd naar een groeiende zelfstandigheid, in verzamelen van input en afstemmen met product en dienstenteams. Maar de uitvoering zal altijd in dienst blijven van FAMEUS. Deze input kant kan ook worden gezien als de verbindende factor tussen zorg en maatschappij en tussen theoretische kennis en ervaringskennis. Daarmee is het niet alleen voeding voor FAMEUS, maar voor het ontwikkelproces van individu, team en organisatie.

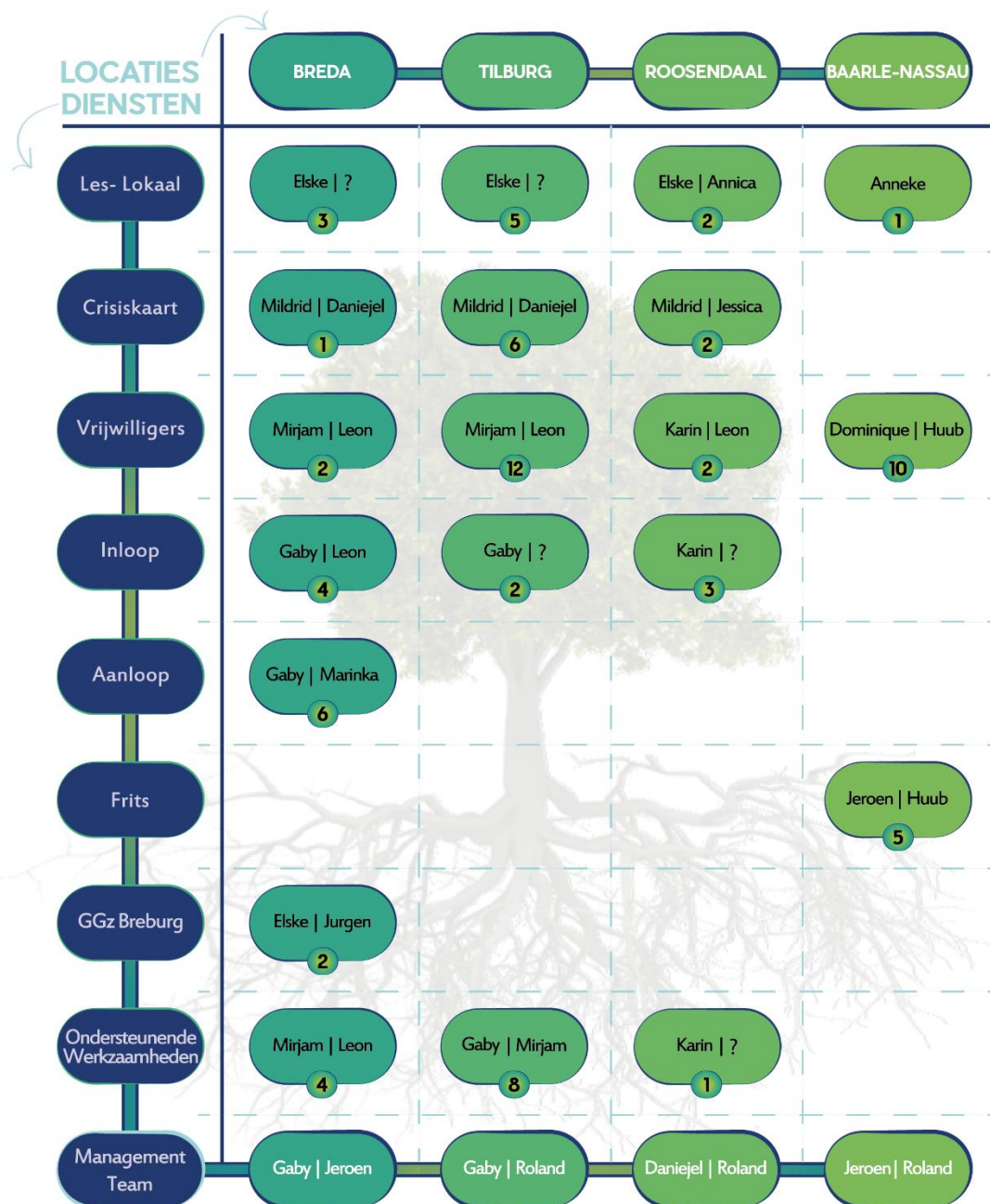
ORGANOGRAM

2021-2023



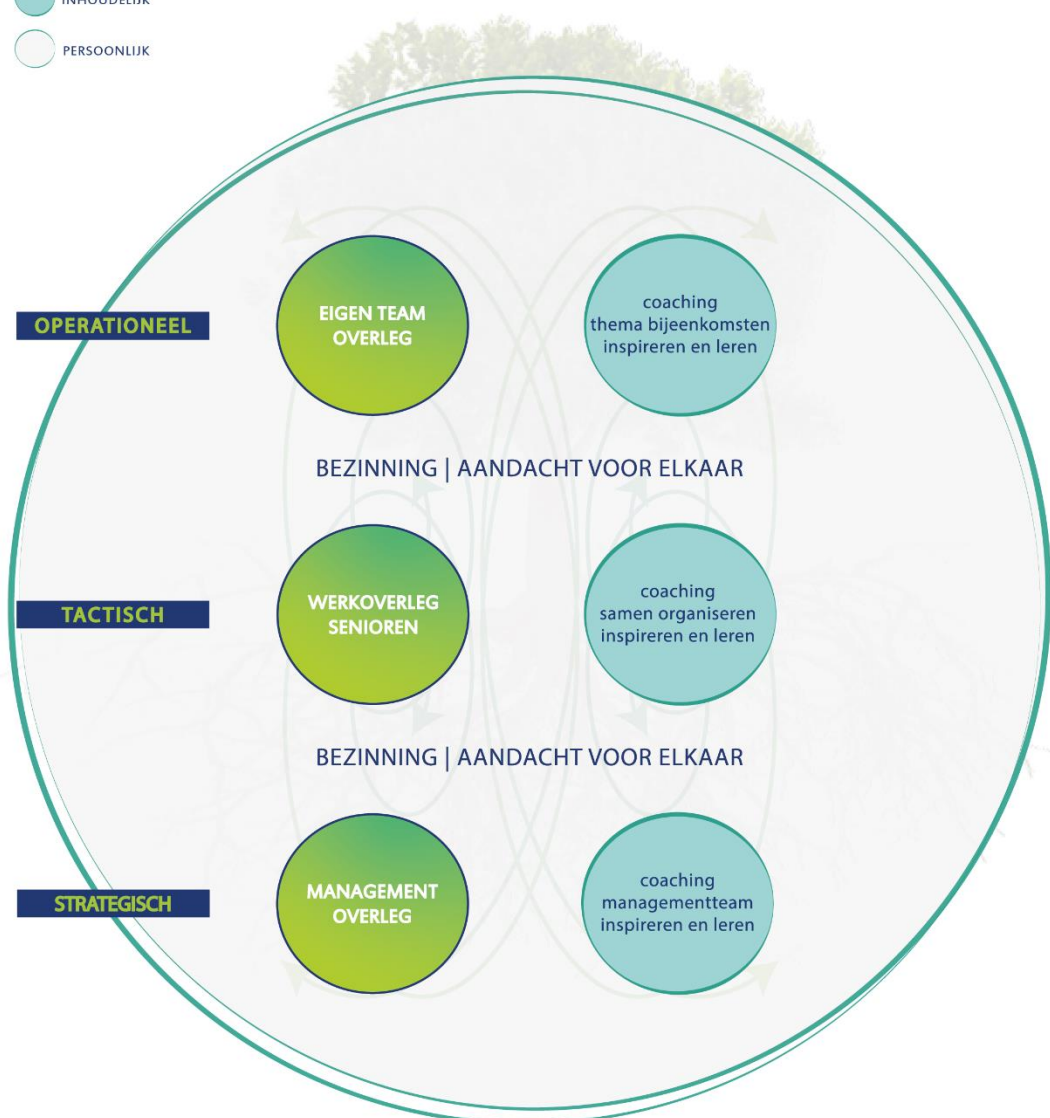
ORGANOGRAM

span of control | span of support



OVERLEGSTRUCTUUR

2021-2023



Toelichting Overlegstructuur

1: werkoverleg op locatie of in team frequentie naar eigen inzicht 1 uur.

Lopende operationele zaken komen hier in aan de orde. Afstemming en bewaking van het geheel ligt bij het managementteam.

2: Samen organiseer overleg met senioren 1x per 3 weken 1,5 uur

Deelnemers; senioren en aspirant senior

Onderwerpen die om verdieping vragen worden hierin besproken. Het onderwerp wordt door een van de senioren voorbereid of in de bredere context verkend. Ter advisering aan het managementteam.

3: Inspireren en leren 4x per jaar 3,5 uur inclusief gezamenlijke maaltijd

Deelnemers: alle medewerkers met contract

Doel van de bijeenkomsten is om kennis van buiten naar binnen te halen middels een gastspreker. We beginnen met een eenvoudige maaltijd met elkaar om vandaar uit ons te laten inspireren door de gastspreker. Actuele thema's worden verkend en kunnen via het samen organiseer overleg tot implementatie leiden.

4: werkoverleg vrijwillige medewerkers 1x per maand

De vrijwilligerscoördinator neemt met de vrijwilligers van de locaties afzonderlijk de lopende zaken door en maakt afspraken zodat elke vrijwilliger richting geeft aan zijn eigen herstelproces.