

STRATEGISCH PLAN

2019 – 2021

EMMAUS HAARZUILENS



Stichting Emmaus Haarzuilens
Eikstraat 14
3455 SJ Haarzuilens

Telefoon: 030 677 15 40

December 2018

COLOFON

Titel	Strategisch plan 2019-2021
Verantwoordelijke(n)	Kerngroep
Status	Definitief
Datum	December 2018

VASTELLING DOCUMENT

Naam en functie	Handtekening voor akkoord	Datum
Naam en functie	Handtekening voor vaststelling	Datum

INHOUDSOPGAVE

1. EMMAUS HAARZUILENS	3
1.1 INLEIDING	3
1.2 HISTORIE	4
1.3 JURIDISCHE- EN ORGANISATORISCHE STRUCTUUR	5
1.4 MANAGEMENTSTRUCTUUR	7
1.5 OVERLEGSTRUCTUUR.....	7
1.6 Wat is gerealiseerd in 2016-2018.....	8
2. SWOT-ANALYSE	10
2.1 OMGEVINGSANALYSE	10
2.2 STERKTE- EN ZWAKTE ANALYSE.....	11
2.3 PRIORITERING SWOT-ANALYSE.....	14
3. STRATEGIE	15
3.1 MISSIE	15
3.2 VISIE.....	15
3.3 DOELSTELLINGEN	15
4. RISICO-INVENTARISATIE.....	16
4.1 INTERN	16
4.2 EXTERN	17
5. ACTIEPLAN.....	18
5.1 WIE DOET WAT, WANNEER EN HOE?	18
6. WERKPLAN	19
DE ZEVEN KERNWAARDEN VAN EMMAUS.....	20
HET EMMAUS MANIFEST	21

1. **EMMAUS HAARZUILENS**

1.1 **Inleiding**

In Nederland zijn er op dit moment zeven Emmaus woonwerkgemeenschappen. Al deze groepen zijn aangesloten bij de Federatie Emmaus Nederland en onderschrijven de idealen die bij Emmaus horen. Zie bijlagen 1 en 2 voor de 'Zeven kernwaarden' en 'Het Emmaus manifest'. De Emmaus groepen hebben ook hun eigen karakter, een eigen sfeer en een eigen uitwerking van de manier van wonen en werken.¹ In dit hoofdstuk komt de organisatie-, management- en overlegstructuur aan de orde.

1.1.1 **Woonwerkgemeenschap**

Bij Emmaus Haarzuilens gaat wonen en werken hand in hand. De woongroep biedt plaats aan maximaal veertien bewoners. Daarnaast ontvangt de woongroep regelmatig gasten die enige tijd meewonen en meewerken. Voor alle bewoners geldt, dat zij op basis van gelijkwaardigheid deelnemen aan het leven in de woongroep en het werk in het kringloopbedrijf. Zij zijn verzekerd van kost en inwoning en ontvangen iedere week een vast bedrag aan zakgeld.

Mensen die in de woon/werkgemeenschap willen leven melden zichzelf aan of komen na bemiddeling van een hulpverlenende instantie in contact met Emmaus. Met iedereen wordt eerst een kennismakingsgesprek gehouden. Na een proeftijd bekijken de bewoners of iemand wil en kan blijven. Voor sommige bewoners is Emmaus een levensvervulling, anderen vertrekken na een paar maanden of enkele jaren naar elders.

1.1.2 **Kringloopbedrijvigheid**

Het middel van bestaan van Emmaus Haarzuilens is de kringloopbedrijvigheid. Jaarlijks haalt Emmaus Haarzuilens bij meer dan 4.000 adressen in Utrecht en een aantal omliggende gemeenten goederen op. Deze 'welvaartsresten' worden gesorteerd en verkocht en krijgen daarmee een tweede leven.

Deze artikelen zijn te koop op de wekelijkse kringloopmarkt in Haarzuilens. Gekochte (grotere) goederen kunnen tegen een redelijke vergoeding worden thuisbezorgd. Materiaal dat niet meer bruikbaar is, wordt gesorteerd en afgeleverd (en deels verkocht) bij verwerkende bedrijven. Dit geldt o.a. voor kleding, papier en metalen, elektronische apparaten en glas.

Door haar manier van leven en werken wil Emmaus laten zien dat het ook anders kan. Emmaus wil een stem laten horen tegen overproductie, overconsumptie, verspilling en milieuverontreiniging. Daarnaast wil Emmaus nieuwe kansen bieden aan mensen die in de problemen zijn geraakt. Bovendien

¹ <http://emmaus.nl/over-emmaus>

zijn goederen die verkocht worden betaalbaarder voor mensen met een laag inkomen.²

1.2 Historie

Emmaus is in 1949 in Parijs opgericht door de Franse priester en destijds parlements lid Henri Groues, beter bekend als Abbé Pierre. In de jaren na de tweede Wereldoorlog heerste er in Frankrijk een grote woningnood en Abbé Pierre vroeg aandacht voor dit probleem. Een ontmoeting met een dakloze man, die wanhopig was, betekende de start van de allereerste Emmausgroep, in Neuilly Plaisance, in de buurt van Parijs. Dit huis had Abbé Pierre "Emmaus" gedoopt, een naam die staat voor nieuwe hoop. Al snel werden er meer mensen in deze gemeenschap opgenomen. Om in het onderhoud te kunnen voorzien, kwamen leden van de groep op het idee om gebruikte spullen te verzamelen en deze te verkopen. Dit bleek goed te werken en zo kon de groep voldoen aan een uitgangspunt dat ze had geformuleerd: "We zullen niet accepteren dat we in ons bestaan afhankelijk zijn van iets anders dan ons eigen werk". Intussen bleef Abbé Pierre aandacht vragen voor de armoede in de wereld.

Het was Abbé Pierre zelf die aan de basis stond om ook in Nederland met Emmaus te starten. Hij had een toevallige ontmoeting met de barones Van Zuylen Van Nijvelt en zij was bereid een deel van het landgoed van Kasteel de Haar, in Haarzuilens, beschikbaar te stellen. De eerste Nederlandse Emmausgroep kon van start in een voormalige varkensstal aan de rand van het landgoed. Dit was in 1966.³

Op 23 februari 1967 is de stichting 'Emmaus Communiteiten Nederland' opgericht. Vanaf de oprichting heeft Emmaus Haarzuilens deel uitgemaakt van deze stichting, later is de naam gewijzigd in Stichting Emmaus Nederland. In 1986 is Emmaus Haarzuilens verzelfstandigd.

Emmaus Haarzuilens heeft zich in de loop van de jaren sterk uitgebreid. De eerste uitbreiding werd gevormd door de kledingwinkel in de Mgr. van de Weteringstraat in Utrecht. Het pand (beneden de winkel, daarboven woongelegenheden) werd in 1987 gekocht. De kledingwinkel wordt vanuit Haarzuilens bevoorrad.

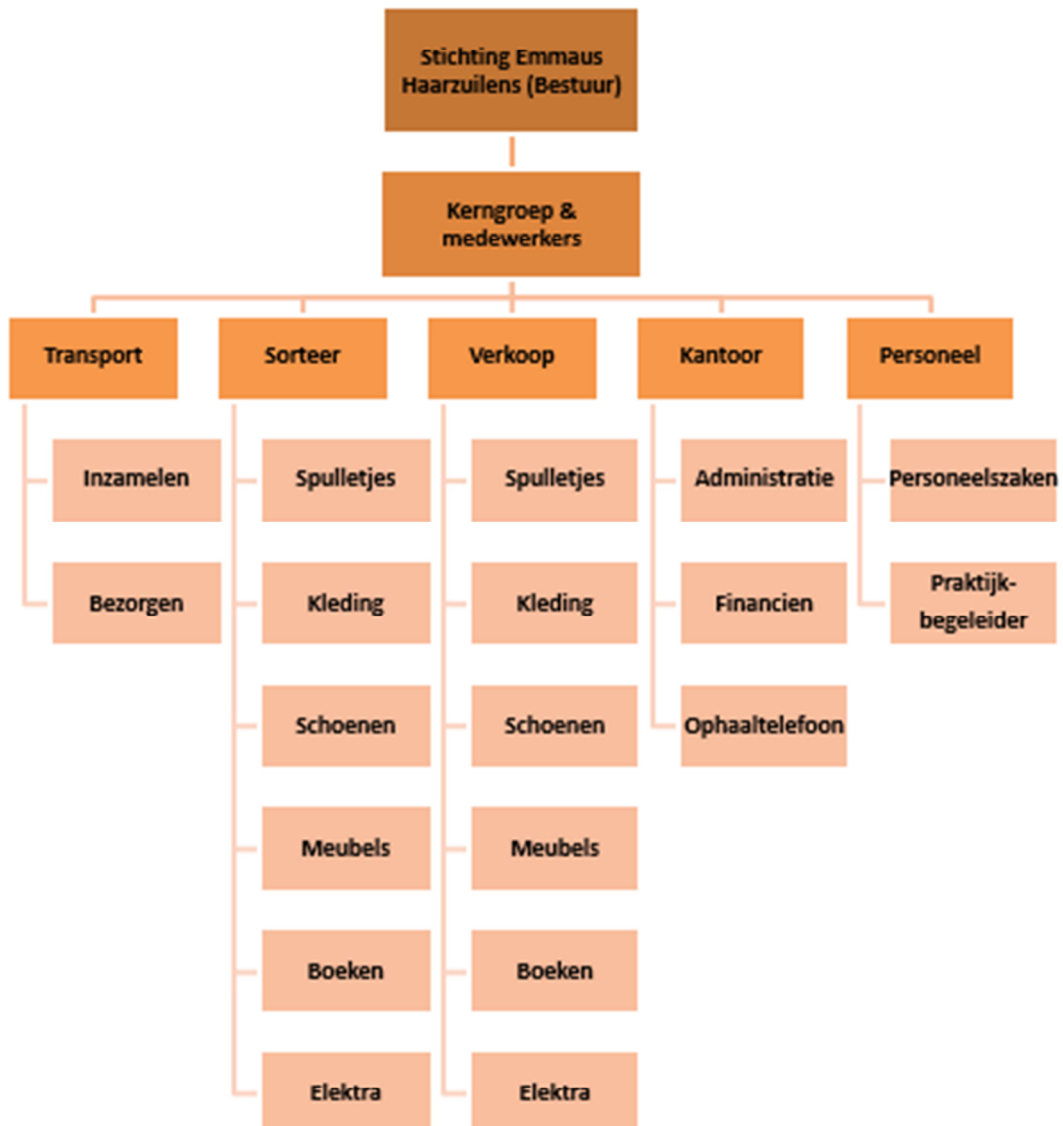
Momenteel is er binnen Emmaus Haarzuilens plek voor maximaal 14 bewoners en zijn er rond de 25 vrijwilligers werkzaam. De wekelijkse kringloopmarkt op de woensdag van 13.00 tot 16.00 en de maandelijkse zaterdagmarkt, waarvan twee keer per jaar een feestmarkt, zijn uitgegroeid tot een begrip in de omgeving en worden goed bezocht.

² <http://emmaus-utrecht.nl/vestigingen/emmaus-haarzuilens>

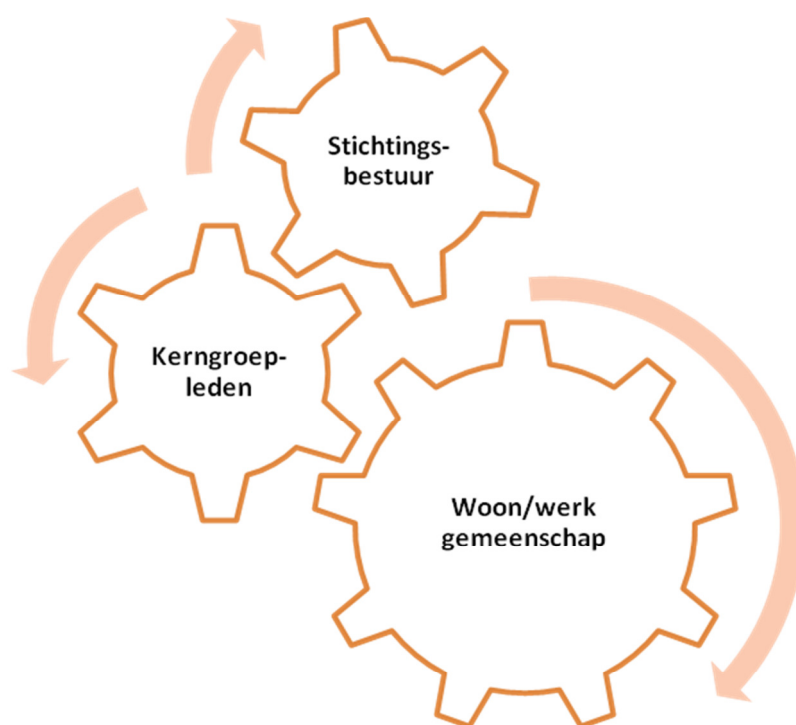
³ <http://emmaus.nl/over-emmaus/ontstaansgeschiedenis>

1.3 Juridische- en organisatorische structuur

Emmaus Haarzuilens is formeel een stichting. Juridisch en statutair gezien, kan de organisatie van de kringloopbedrijvigheid in een *Functioneel organigram* worden weergegeven:



Echter, in de praktijk is een *bottom up* structuur meer kenmerkend voor Emmaus Haarzuilens. In een functioneel organigram zoals hierboven is weergegeven, is te weinig plek voor de woon/werk gemeenschap waarop de stichting is gebaseerd. Het Universele Manifest van Emmaus en de 7 kernwaarden zijn leidend in de dagelijkse praktijk op elk niveau/functie van het kringloopbedrijf. Emmaus Haarzuilens wordt geleid door *ideologie* (door Mintzberg een “missionaire structuur” genoemd.) De volgende weergave is typerend voor Emmaus Haarzuilens:



De kringloopbedrijvigheid wordt draaiende gehouden door samenwerking, korte lijnen en gelijkwaardigheid tussen het bestuur, de kerngroep en alle mensen die wonen dan wel werken bij Emmaus Haarzuilens. Emmaus Haarzuilens kent een organisatiestructuur met een:

- een krachtige ideologie;
- een grote overlap tussen organisatie- en persoonlijke doelen;
- een grote mate van vrijheid en gelijkwaardigheid;
- sturing door expliciete waarden, normen en tradities.

1.4 Managementstructuur

De huidige situatie ziet er als volgt uit:

Bestuur	Functie	Functionaris
	Voorzitter	Kees Verhoef
	Secretaris	Melanie Appels
	Penningmeester	Jos van der Meer
	Algemeen lid	Cor Slijkhuis
	Algemeen lid	Martin Tensen
	Algemeen lid	Sonja Appelman

Kerngroep	Functie	Functionaris
	Verantwoordelijke kantoor & Hoofd Financiën	Jos van der Meer
	Verantwoordelijke Verkoop	Hermien Vat
	Verantwoordelijke Sorteert	Martin Tensen
	Verantwoordelijke Transport	Herbert Bitter
	Verantwoordelijke personeelszaken	Hermien Vat
	Praktijk begeleider	Jos van der Meer

1.5 Overlegstructuur

1.5.1 Operationeel niveau

De wekelijkse huisvergaderingen zijn verplicht voor alle bewoners. Hierin wordt de leefgemeenschap en de dagelijkse gang van zaken besproken. Ook worden de taken voor de komende week verdeeld. Er wordt een klein verslagje gemaakt door één van de kerngroepleden en in de postmap bewaard ter inzage. Tevens zijn er meer momenten van groepsoverleg. Elke werkdag begint met het doornemen van de agenda en het verdelen van de taken. Daar zijn naast de bewoners ook alle medewerkers, die deze dag werken, bij aanwezig. Het groepsoverleg herhaalt zich na de lunch en na het avondeten. Gevolg is dat iedereen op de hoogte is van het dagelijkse wonen en werken. Er wordt verwacht dat ieder hier verantwoordelijkheid in neemt en elkaar aan zal spreken op gemaakt afspraken. De kerngroepleden nemen hier een activerende en motiverende rol in en zullen werkafspraken tussen bewoners, medewerkers en vrijwilligers af stemmen.

1.5.2 Tactisch niveau

De dagelijkse gang van zaken binnen het wonen en werken wordt gestuurd door de kerngroep. Er zijn geen specifieke tijden waarop deze groep overlegd. Meestal op

momenten dat het nodig is of vooraf aan de wekelijkse huisvergadering. Alle beslissingen worden genomen in de wekelijkse huisvergaderingen en/of bestuursvergaderingen. Binnen de woon/werkgroep telt de ervaring van kerngroepleden, in vorm van een zwaardere stem. De kerngroepleden delen de verantwoordelijkheden en taken gelijkwaardig en zullen elkaar aanspreken op de voorgenomen actiepunten.

1.5.3 Strategisch niveau

Beleidsbeslissingen worden genomen in bestuursvergaderingen en in het bijzonder wordt de lange termijn visie bekeken en besproken. Tijdens de vergaderingen houdt de secretaris van het bestuur de notulen bij. Deze is voor iedereen binnen Emmaus Haarzuilens in te zien. Het stichtingsbestuur vergadert eenmaal in de twee maanden. De deelnemers zijn in ieder geval de voorzitter, secretaris, penningmeester en drie algemene leden. Emmaus Haarzuilens heeft, met uitzondering van de penningmeester, een bestuur op afstand. De agenda wordt mede bepaald door de inbreng van de medewerkers (bewoners en vrijwilligers). Bestuursvergaderingen staan open voor iedere medewerker van Emmaus Haarzuilens en zijn verplicht voor kerngroepleden. Door dat het bestuur nauw verbonden is met Emmaus woon/werkgemeenschap zijn de verhouding informeel en worden taken en verantwoordelijkheden gelijkwaardig verdeeld.

Eens per half jaar worden de beleidsbeslissingen geëvalueerd in een managementrapportage en eenmaal per jaar wordt er een jaaroverzicht en een financieel jaarverslag uitgebracht.

1.6 Wat is gerealiseerd in 2016-2018.

1.6.1 Restafval en milieu.

Het terugdringen van restafval tot onder de 5 % is nog niet gelukt. In 2018 stond het restafval op 9 %. Reden daarvoor is vooral de ingezakte kledingmarkt. Gevolg was dat we meerdere keren containers met kleding hebben moeten afvoeren als zijnde restafval. Ook het scheiden van plastic is een probleem, waardoor niet alle soorten plastic als zuiver restproduct gezien worden.

Het wegen en de registratie van de reststromen en grof afval loopt voorspoedig. Binnenkomst van gebrachte goederen gaat vanaf half 2019 steekproefsgewijs gewogen worden. Evenals het glas en het restafval wat wekelijks door de gemeente wordt opgehaald.

1.6.2 Medewerkers

Voor de bewoners is een ontwikkelplan gemaakt en hiermee wordt gewerkt. Het ontwikkelplan bestaat uit evaluaties, ontwikkel- en uitstroomdoelen. Medewerkers

verbinden zich aan het ontwikkelplan (dit moet nog worden opgenomen in de huisregels).

Indien nodig worden evaluaties met vrijwilligers gedaan.

1.6.3 Financiën

Er is vastgesteld wat voor een Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) nodig is. Dit Meerjarenplan ligt er nu. En daar wordt een jaarlijkse dotatie voor gedaan. Dit gaat om € 35.000,--.

In 2017 is besloten om minimaal 25% van de totale inkomsten te besteden aan projectsteun. Al met al gaat het om € 125.000,--.

Emmaus heeft tijdens het afgelopen beleidsplan 2016-2018 een toekomstbestendige regeling voor oudere kerngroepleden gemaakt. De aankoop van een woonhuis in Haarzuilens is daarvoor een goede investering.

2. SWOT-ANALYSE

2.1 Omgevingsanalyse

In deze paragraaf worden de kansen en bedreigingen benoemd waar Emmaus Haarzuilens mee te maken heeft of in de toekomst te maken zal krijgen. Deze ontwikkelingen zijn extern en daar hebben wij geen (directe) invloed op.

2.1.1 Kansen

Markt/klantbehoefte:

- In retailmarkt zijn trends zichtbaar op het gebied van "circulair". Door samenwerking met De Arm en Emmaus Domstad zou een nieuw of breder publiek aangeboord kunnen worden.
- Gebruik van Sociale Media en internet worden steeds belangrijker. Is een manier om de naamsbekendheid te vergroten en *onze boodschap* beter over te brengen, naar potentiële klanten.
- Er is ruimte voor uitbreiding ophaalgebied. Denk aan Woerden.

Omgeving:

- Haarzuilens wordt steeds meer recreatiegebied. Dit zal meer mensen naar dit gebied trekken.
- Haartzicht & Haarrijn zijn nieuw te bouwen woonwijken op de grens van Vleuten en Haarzuilens. Trekt meer kopers en vrijwilligers aan.

Overig:

- We zijn een begrip in de regio – directe omgeving plus stad Utrecht. Emmaus is een dagje uit, dit in combinatie met het natuurgebied waarin we wonen en werken.
- Het hebben van het Keurmerk – 100% Kringloop – motiveert ons te blijven ontwikkelen en te professionaliseren. Dit keurmerk is een belangrijk punt in o.a. de relatie met de gemeente en het Afval Scheidings Station (ASS).
- Door onze zonnepanelen zijn we bijna elektra onafhankelijk. Intussen zijn we betrokken bij het CO2 neutraal maken van het dorp Haarzuilens. Volgende stap zal zijn elektrisch rijden. Dit past precies in de filosofie van duurzaamheid, kenmerkend voor Emmaus Haarzuilens.

- Circulair is het nieuwe begrip. In Utrecht werken kringloopbedrijf De Arm en Emmaus Domstad en Emmaus Haarzuilens op dit gebied samen. Deze samenwerking biedt kansen om het circulair ondernemerschap verder te ontwikkelen?
- De overheid en gemeente bieden meerdere regelingen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen bij het vinden van een baan. Emmaus kan gebruik maken van die overheids/gemeentelijke regelingen, om zodoende meer vrijwilligers te verkrijgen.

2.1.2 Bedreigingen

- De stad Utrecht en de regio kent een hoge concentratiegraad 'kringlopen'.
- Te laat zijn met de ontwikkelingen op het gebied van circulair. Daarnaast kennen Emmaus Domstad en De Arm een verschillende manier van werken. Dit kan belemmerend zijn maar ook aanvullend. De intentie om samen te werken is een voorwaarde.
- Partner blijven van de gemeente Utrecht. Ons contract – met het afvalscheidingsstation - moet om de paar jaar verlengd worden.
- Snel wisselend medewerkersbestand. Binding is belangrijk. Het vinden van de dragende krachten. En een aanwas van (dragende) bewoners.
- De drukte tijdens de markt en op de parkeerplaats. Parkeerplaats is van cruciaal belang.
- Onze erfpacht loopt af in 2021. We zijn in gesprek met Natuurmonumenten.
- Afnemende kledingmarkt. Met als gevolg meer restafval.
- Bij tijd en wijle moeizame verhouding met Emmaus Domstad. En haar telefonische onbereikbaarheid.
- Wanneer andere kringloopbedrijven in ophaalgebied Emmaus zouden gaan werken. Zie ook kansen.

2.2 Sterkte- en zwakte analyse

In deze paragraaf komen de interne, sterkte en zwakte punten van Emmaus Haarzuilens naar voren.

2.2.1 Sterktes

Bedrijfsvoering:

- Emmaus Haarzuilens kent een platte, bottum-up structuur. Dit zorgt voor gedeelde verantwoordelijkheid, overzichtelijkheid, korte lijnen en weinig bureaucratie.
- Het op een gezonde manier laten groeien van de organisatie en bijdragen aan gezonde oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Het hebben van het keurmerk 100 % Kringloop is hierbij van belang.
- Een laagdrempelige personeelselectie biedt veel mensen een kans. De focus ligt op wat mensen wel kunnen en niet op wat zij niet kunnen.

Markt/klantbehoefte:

- Grote naamsbekendheid in de regio. Dit leidt tot een sterk "merk";
- Emmaus Haarzuilens weet door de verzorging en uiterlijk van het terrein goed uit te dragen waar zij voor staat (bijvoorbeeld door zonnepanelen);
- Heldere communicatie wat betreft voorwaarden van inname (criteria) van aangeboden goederen;
- Veel direct klantcontact en goede telefonische bereikbaarheid;
- Sterke winkelformule. Het *kringloopmarkt*-concept maakt het voor de klanten een 'dagje uit';
- Snelle doorloop verkoopbare spullen. De meeste verkoopbare artikelen blijven niet lang staan. Prijs ondergeschikt aan wisseling van het assortiment.
- Het ondersteunen van projecten.
- In combinatie met de woongemeenschap geeft Emmaus goede kansen voor een herstart van bewoners.

Omgeving:

- Emmaus Haarzuilens bevindt zich op een bijzondere locatie en is goed bereikbaar;
- Emmaus Haarzuilens vormt een verbindende factor in de omgeving. Er is sprake van een goede relatie met Gemeente Utrecht en andere instanties en is geïntegreerd in Vleuten en Haarzuilens.

Financieel:

- Goede financiële basis (onafhankelijke vermogenspositie).
- Ruimte voor steunen van projecten

2.2.2 Zwaktes

- Bedrijfsvoering:
 - Omdat in eerste instantie wordt gekeken naar wat mensen wel kunnen en waar zij goed in zijn wordt er niet direct geselecteerd op kennis en kunde die nodig is voor het bedrijf. Dit kan op gespannen voet komen te staan met wat nodig is in de bedrijfsvoering;

- Er is een mogelijkheid van een verloop van kennis doordat er een redelijk grote roulatie in medewerkers is;
- De bedrijfsvoering staat of valt (veelal) bij de kennis, kunde en ervaring van de kerngroepleden.

- Markt/klantbehoefte:
 - Het ontbreekt aan een duidelijke visie over het veiligstellen van het aanlevergebied. Momenteel is er meer dan genoeg aanbod, maar wellicht in de toekomst niet meer;
 - Er is sprake van meer restafval dan we willen. Dit past niet bij de missie van Emmaus Haarzuilens en de gemeente vraagt in toenemende mate om kengetallen.
 - Het omzetten van afval in schone stromen die door derden direct verwerkbaar zijn.

Samenvatting SWOT analyse

<p>Kansen</p> <p>Circulair ondernemen Samenwerking Social media Uitbreiding (recreatie en wonen) Haarzuilens Uitbreiding ophaalgebied Gemeentelijke regelingen</p>	<p>Bedreigingen</p> <p>Andere kringloopbedrijven in ophaalgebied Meerdere organisaties richten zich op circulair Tijdelijkheid contracten met gemeente Gedoogde parkeermogelijkheid voor klanten Slechte bereikbaarheid collega organisaties Afnemende (2^e hands) kledingmarkt</p>
<p>Sterktes</p> <p>Naamsbekendheid en keurmerk Bekendheid in de regio Duurzaamheid/Circulair Transparant, communicatief, laagdrempelig, toegankelijk, goed bereikbaar voor klanten, Projecten Platte organisatie Uitstraling, mooie locatie en omgeving (winkel en wonen) Sociale doelstelling Financieel gezond</p>	<p>Zwaktes</p> <p>Wisselend medewerkersbestand Ontbrekende kennis en kunde Visie op aanlevergebied Hoog percentage restafval</p>

2.3 Prioritering SWOT-analyse

- **Bedrijfsvoering:** Platte, bottom up structuur is zowel sterk (woon/werkgemeenschap centraal stellen is visie) als zwak (verloop van kennis en kunde);
- **Omgeving:** de relatie met gemeente en andere instanties is goed maar door het ontbreken van een lange termijn afspraken met gemeente redelijk onstabiel;
- **Markt/klantbehoefte:** Klantenbinding is momenteel goed door 'sterk merk', maar onzeker door toenemende concurrentie en snelle veranderingen in klantbehoefte (zoals trends, internetgebruik en andere verwachtingen).

3. STRATEGIE

3.1 Missie

Waardeloos? Zelden als het om goederen gaat en nooit als het om mensen gaat. Wij zijn een radertje in een mondiale samenleving. Een wereld die sterk is ingesteld op economische groei, vaak ten koste van mensen en grondstoffen. Wij willen waarde teruggeven aan mensen en goederen. Waarbij mens en zorg voor het milieu centraal staan. Dit alles op weg naar een duurzame wereld, die kansen biedt op een menselijk bestaan voor iedereen.

3.2 Visie

Kringloopbedrijvigheid is het middel om ons doel te bereiken. Hierbij werken we samen op basis van gelijkwaardigheid. Onze woon- en werkgemeenschap is onafhankelijk. We zijn solidair met de mensen aan de onderkant van de samenleving en met mensen die vechten tegen (de oorzaken van) onrecht.

3.3 Doelstellingen

3.3.1 Kringloop en Milieu

SMART: We hebben een voorbeeldfunctie. De stroom restafval verder terugdringen naar onder de 5%. En op het gebied van milieu willen we stappen maken in het zoeken naar acceptabele alternatieven voor het gebruik van diesel voor onze vrachtwagens, LED-verlichting, isolatie en het schoonhouden van ons terrein.

3.3.2 Medewerkers

SMART: Alle medewerkers (bewoners en vrijwilligers) weten wat van hen verwacht wordt en krijgen de kans zich te ontwikkelen. Alle bewoners (en indien gewenst vrijwilligers) maken een ontwikkelplan. Het ontwikkelplan bestaat uit evaluaties, ontwikkel- en uitstroomdoelen. Medewerkers verbinden zich aan het ontwikkelplan (dit wordt opgenomen in de huisregels).

Het werven en binden van nieuwe kerngroepleden.

Ook zullen we werken aan leerwerkplekken in samenwerking met organisaties die mensen kunnen begeleiden.

3.3.3 Financieel en Projecten

SMART: Door binnen 1 jaar een projectplan op te stellen willen we duidelijke criteria vaststellen voor het steunen van projecten. De criteria

zorgen voor een betere check wie en waar we steunen en een betere aansluiting bij onze doelstellingen zoals hulp aan de allerarmsten, steun aan dak- & thuislozen en een duurzame leefomgeving.

4. RISICO-INVENTARISATIE

In de risico-inventarisatie worden de interne (strategische en organisatorische) en externe (omgevings-) risico's die het behalen van de gestelde doelstellingen bemoeilijken, benoemd.

4.1 Intern: strategische en organisatorische risico's per doelstelling

4.1.1 Hergebruik + Milieu

- Bij hergebruik zijn we afhankelijkheid van externen. En het veelvuldig wisselen van de eisen die de gemeente hanteert.
- Op het gebied van milieu zijn we afhankelijk van de ontwikkelingen op technisch gebied.
- Vraagt intensieve tijdsinvestering van kerngroep en bestuur.
- Het frequent wisselen van medewerkers.

4.1.2 Sociale werkgelegenheid

- Deze doelstelling vraagt een extra, redelijk intensieve tijdsinvestering van de kerngroep. Het risico is dat 'de waan van de dag' de kerngroepleden belemmerd in het uitvoeren van het werkplan horende bij deze doelstelling;
- De kerngroepleden zullen niet in alle gevallen in staat zijn – i.v.m. tijd en inhoudelijke kennis – om alle onderdelen van plan van aanpak zelf op te pakken. Samenhang met externe instanties lijkt geboden en derhalve vormt deze 'afhankelijkheid' een risico voor het slagen van deze doelstelling.

4.1.3 Financiën

- De kennis en het begrip van de financiële vraagstukken binnen de kerngroep is redelijk geconcentreerd. Dit vormt een aantal risico's, namelijk:
- het in staat zijn tot het afleggen van gedegen verantwoording voor de uitkomst;
- druk op taakverdeling binnen het werkplan dat mogelijk tot overbelasting van de betreffende functionaris(sen) kan leiden;
- bij uitval van deze functionaris(sen) zal de doelstelling niet behaald worden.

4.2 Extern: overzicht belangrijkste omgevingsfactoren (bedreigingen) die een risico vormen bij bovengenoemde doelstellingen

De goede relatie met gemeente en andere instanties is zowel een intern sterk punt als een externe kans van Emmaus Haarzuilens. Het voortzetten van de goede relatie, vooral met de gemeente, is van essentieel belang richting 2021. Derhalve zorgt de afwezigheid van een lange termijn visie voor onzekerheid. En dit kan een risico voor het gehele professionaliseringsproces vormen.

ACTIEPLAN

4.3 Wie doet Wat, Wanneer en Hoe?

4.3.1 Globale planning

GLOBAAL OVERZICHT	
mei - juli 2018	Kerngroep werkt aan beleidsplan en vraagt input van bestuur
augustus – september 2018	Kerngroep verwerkt input bestuur
oktober 2018	Bestuur neemt kennis van beleidsplan en levert opnieuw input
november – december 2018	Kerngroep verwerkt input bestuur en stelt beleidsplan naar eigen inziens zo ver mogelijk vast
januari 2019	Bestuur accordeert het beleidsplan 2019 – 2021 & plan wordt ter inzage aan woon/werkgroep voorgelegd
januari – juni 2019	Kerngroep werkt aan vastgesteld werkplan
juli 2019	Managementrapportage wordt opgesteld door kerngroep en ter inzage en goedkeuring aan bestuur voorgelegd
juli – december 2019	Kerngroep werkt aan (aangepast) werkplan
januari 2020	Managementrapportage wordt opgesteld door kerngroep en ter inzage en goedkeuring aan bestuur voorgelegd
januari – juni 2020	Kerngroep werkt aan (aangepast) werkplan
juli 2020	Managementrapportage wordt opgesteld door kerngroep en ter inzage en goedkeuring aan bestuur voorgelegd
juli – december 2020	Kerngroep werkt aan (aangepast) werkplan

4.3.2 Werkplan: halfjaar-planning

Het werkplan horende bij dit strategisch plan beslaat de periode van januari 2019 tot en met juni 2019. Na verstrijken van deze periode zal er door middel van een managementrapportage gereflecteerd worden op de actiepunten en een nieuwe planning worden vastgesteld.

5. WERKPLAN JANUARI 2019 – DECEMBER 2019

Datum & paraaf vaststelling:

ACTIES	TAAK-GEBIED	VERANT- WOORDEL IJKE	WAT AAN- OF OPLEVEREN?	PRIO- RITEIT	DEADLINE
DOELSTELLING 1					
1. Wegen goederen	Hergebruik	Herbert/Jor ris	Lijst afvalscheidingsstation	Hoog	31/12/2019
2. Milieu	Hergebruik	Martin & Jorris & Cor	Advies deskundigen. Begroting	Hoog	31/12/2019
DOELSTELLING 2					
3. Verkennen samenwerking andere organisaties	Soc. Werk	Hermien	Inzicht in mogelijkheden	Midden	31/12/2019
4. Ontwikkelplan implementeren	Soc. Werk	Hermien	Inzicht in mogelijkheden	Midden	31/12/2019
5. Scholingsmogelijkheden implementeren	Soc. Werk	Hermien	Inzicht in mogelijkheden	Midden	31/12/2019
6. Werven/binden nieuwe kerngroepleden	Soc. Werk	Kerngroep	6 April bijeenkomst	Hoog	31/12/2019
7. Leerwerkprojecten	Soc. Werk	Jos	Stadsgids	Midden	31/12/2019
DOELSTELLING 3					
8. Externe kennis inschakelen	Financiën	Jos	Financiële kennis	Hoog	31/12/2019
9. Projectenplan	Financiën	Hermien	Plan (bedrag/percentage)	Midden	31/12/2019

Zeven kernwaarden van Emmaus



19 december 2012

Samen sterker

Voor Emmaus is de opdracht om anderen steun te geven net zo belangrijk als het recht om steun te krijgen. Help mee een ander te helpen; misschien heb je er zelf ook iets aan!

Praktisch idealisme

Emmaus is een organisatie van mensen die actief strijden tegen sociaal onrecht. Waar nood of onrecht is, grijp je zelf in.

Zelfredzaam en ongebonden

Emmaus verdient haar eigen geld en beslist op basis van haar eigen afwegingen. Emmaus is niet gebonden aan een levensovertuiging of religie. Je hebt de regie over je eigen leven.

Solidair met kwetsbaren

Abbé Pierre (de grondlegger van Emmaus) koos voor directe steun aan de meest kwetsbaren in de samenleving door zijn leven met hen te delen en te strijden tegen armoede. Samen wonen, samen werken en eerlijk delen zijn onze basis.

Woon- en/of werkgemeenschap

Emmaus vormt gemeenschappen (zelfstandige rechtspersonen). Iedereen die een bijdrage wil leveren aan een gemeenschap is er welkom.

Open en veilig

De gemeenschappen staan open voor mensen die uit nood of vrije wil aankloppen. Emmaus ondersteunt op transparante wijze leden uit de gemeenschap op weg naar hun eigen zelfstandigheid. Je vindt bij Emmaus een (tijdelijke) plek in de luwte, waar je op adem kunt komen.

Waarde teruggeven aan mens en materiaal

Iedereen heeft recht op een plek om te wonen, te werken en mensen om zich heen te hebben, in een omgeving die duurzaam wordt beheerd. Je hebt respect voor een ander en je omgeving.

Het Emmaus Manifest

Emmaus, zin in je leven

We leven in een wereld waar de kansen en mogelijkheden ongelijk verdeeld zijn. Dit doet onrecht aan veel mensen en is een bron voor conflicten. We willen dit veranderen door met onderstaande uitgangspunten zelf aan de slag te gaan. Daarmee geven we inhoud en zin aan onze eigen leven. Zo bevorderen we vrede en gerechtigheid en hopen anderen te inspireren.

Onze uitgangspunten:

Ieder mens, ongeacht ras, geloof of afkomst heeft recht volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

Ieder mens, ongeacht achtergrond, opleiding of problematiek, kan een waardevolle bijdrage leveren om dit te realiseren.

Onze praktijk:

We vormen woonwerkgemeenschappen waarin mensen die hiervoor kiezen samen wonen en werken met mensen die hun dak- of thuisloze bestaan willen veranderen.

- We voorzien door ons eigen werk in het levensonderhoud van de gemeenschap. Zo blijven we vrij en onafhankelijk.
- We werken in onze eigen kringloopbedrijven.
- We streven naar een eenvoudige manier van leven.
- We kiezen er nadrukkelijk voor om ons in te zetten voor mensen aan de onderkant van de samenleving.
- Overschotten geven we weg aan mensen of groepen die in armoede leven of aan andere organisaties die op hun manier werken aan bovenstaande uitgangspunten.
- Onze gemeenschappen staan open voor iedereen die deze overtuiging onderschrijft en actief mee wil werken de doelstellingen in praktijk te brengen.

Bovenstaande tekst is een vertaling van het Emmaus Manifest naar de huidige situatie, zoals die door Emmaus Nederland is geformuleerd. Alle Nederlandse groepen onderschrijven deze tekst. Hieronder is de tekst te lezen van het Manifest, zoals dat in 1969 in Bern tijdens de eerste Wereldvergadering is aangenomen.

UNIVERSEEL MANIFEST

1 Onze wet

is datgene waarvan voor de mensheid, persoonlijk en in gemeenschap, alle leven dat waard is

geleefd te worden en alle ware vrede en vreugde afhangt, namelijk: “Eerst dienen die het meest lijden”.

2 Onze zekerheid

is, dat de eerbied voor deze wet alle zoeken naar gerechtigheid en vrede tussen mensen moet inspireren.

3 Ons doel

is nu zo te handelen, dat ieder mens, iedere maatschappij, ieder volk kan leven, zich ontplooien en zich verwezenlijken door te ruilen en te delen in gelijkwaardigheid.

4 Onze methode

bestaat uit het stichten, onderhouden en bezielen van gemeenschappen waarin allen vrij zijn en gerespecteerd aan hun eigen behoeften tegemoet kunnen komen en elkaar en anderen kunnen helpen.

5 Ons eerste middel

is overal waar dat mogelijk is afval te verwerken, waardoor materialen hun waarde terug krijgen en hierdoor meer actie te kunnen voeren voor degenen die het meest lijden.

6 Andere middelen

die de gewetens wakker schudden en een aanklacht zijn tegen onrechtvaardigheid, moeten worden gebruikt, in dienst van degenen die het meest lijden, in lotsverbondenheid met hun strijd, persoonlijk en maatschappelijk, tot aan de vernietiging van de oorzaken van hun misère.

7 Onze vrijheid

is dat we in het uitvoeren van onze taak niet ondergeschikt zijn aan een ander ideaal dan uitgedrukt in dit manifest en aan geen ander gezag dan dat wij binnen onze eigen beweging in onze eigen regels hebben vastgelegd. Emmaus handelt in overeenstemming met de Verklaring van de Rechten van de Mens, zoals die is aanvaard door de Verenigde Naties.

8 Onze leden

zijn degenen die dit manifest aanvaardden en het actief trachten gestalte te geven.

Aangenomen op de eerste algemene assemblee van Emmaus Internationaal in Bern, 1969.