

# IN BALANS

Een innovatief project

Hasselt, september '05

Gerda Meuleman, tel.: 06-53700575; email: [gerda\\_meuleman@hotmail.com](mailto:gerda_meuleman@hotmail.com)

Wolter van Hasselt, tel.: 06-21586392; email: [kringloophasselt@hetnet.nl](mailto:kringloophasselt@hetnet.nl)

Website: [www.inbalanshasselt.nl](http://www.inbalanshasselt.nl)

Email: [info@inbalanshasselt.nl](mailto:info@inbalanshasselt.nl)

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding	blz. 2
1. Aanleiding	blz. 3
2. Vraagstelling	blz. 4
3. Doelstelling	blz. 5
4. Doelgroepen	blz. 7
5. Organisatie	blz. 8
6. Samenwerkingspartners	blz. 10
7. Locatie	blz. 11
8. Instroom / uitstroom deelnemers	blz. 12
9. Positie In Balans	blz. 13
10. Afsluiting	blz. 14

Bijlages:  
Begroting  
Krantenartikel

## INLEIDING

Ruim 15 jaar geleden is de Stichting Natuur en Milieu Zwartewaterlanden van start gegaan met als doelstelling een andere samenleving te creëren. Binnen deze organisatie zouden mens, dier en plant centraal gesteld, (h)erkend en gerespecteerd dienen te worden. Een drietal geledingen zijn binnen deze organisatie te onderscheiden:

- de geleding milieu
- de geleding natuur
- de sociale geleding

Bij elkaar zijn er nu zo'n 200 mensen actief in de Kop van Overijssel om deze doelstelling te verwezenlijken.

Het sociale aspect van de Stichting willen we nader toelichten.

- door het instellen en in stand houden van 4 wereldwinkels in ons werkgebied wil de Stichting een bijdrage leveren aan een rechtvaardiger samenleving
- De organisatiestructuur van de Stichting is erop gericht, daar waar mogelijk verantwoordelijkheden bij de basis, de medewerkers, neer te leggen. Iedere afdeling en iedere medewerker kan een bijdrage leveren aan het organisatiebeleid.
- Binnen de diverse geledingen biedt de Stichting de mogelijkheid om mensen, die kwetsbaar in de samenleving staan, of zich in een achterstandssituatie bevinden ten opzichte van die samenleving een kans te geven (werk)ervaring op te doen als medewerker. Op deze manier zijn al veel vrijwilligers doorgestroomd naar een reguliere baan, hebben hun leven weer een zinvolle invulling kunnen geven en staan daardoor met meer ruggengraat in het leven.

De laatste jaren komen er steeds meer mensen vragen om een werkplek binnen de Stichting. Veelal worden zij verwezen door hun begeleiders, soms komen ze op eigen initiatief. In beide gevallen leidt de werkwijze van de Stichting tot deze vraag om werkervaring op te doen, om hun talenten te (leren) gebruiken binnen een beschermde, veilige omgeving.

Deze vraag neemt zodanig toe, dat de druk voor de Stichting Natuur en Milieu te groot wordt om voor voldoende werkplekken te kunnen zorgen en om deze instroom op een adequate manier te kunnen begeleiden.

Er zijn nieuwe initiatieven nodig om de bestaande lijnen en verbanden voor deze kwetsbare groep te doorbreken en/of te versterken.

Naast de Stichting Natuur en Milieu zal een nieuwe organisatie in het leven geroepen worden om deze mensen die niet of nauwelijks nog inpasbaar zijn op de reguliere arbeidsmarkt, een kans te bieden om binnen een beschermde omgeving werkervaring op te doen, eigen initiatieven (leren) ontplooien en iets te betekenen in de samenleving.

“SUCCES!”, het eindwerkstuk V.O Management vormt het uitgangspunt voor deze nieuw te vormen organisatie (deze is op te vragen).

Er is voor gekozen om aan te haken bij de reeds bestaande Stichting “In Balans”. In dit plan wordt dan ook deze naam gebruikt.

## 1. AANLEIDING

Steeds vaker worden we geconfronteerd met de schijnbaar moeilijk te verenigen uiterlijke en innerlijke wereld. Er wordt veel van mensen gevraagd om er bij te horen. Maatschappelijke eisen zijn er volop en we vertalen welzijn in deze tijd al te snel in materiële welvaart.

Ondertussen worden berichten over ons leefklimaat alsmaar indringender en verontrustender. We kunnen er niet langer omheen dat we met onze materiële nadruk de fysieke wereld op een egoïstische wijze leegroven ten koste van de ander en het milieu. We kunnen deze toenemende confrontatie dat het zo niet verder kan, zien als een spiegel van hoe we met onszelf omgaan. We luisteren te weinig naar het innerlijke milieu, daar, waar de Schepper van onze wereld ervaarbaar is.

Veel mensen reddten het niet in de “normale” maatschappij; kunnen het tempo niet bijbenen. De Wet- en regelgeving verstrakken en er worden te weinig mogelijkheden geboden voor reguliere arbeidsplaatsen. Er komt een grote druk op deze mensen om toch te presteren, liefst binnen het huidige systeem. Anderzijds blijven er in deze maatschappij veel taken, veel klussen liggen. Klussen waar geen geld voor is, waar geen tijd voor is. Er wordt te weinig een beroep gedaan op de (creatieve) eigen mogelijkheden van het individu. De huidige en komende tijd vraagt om een andere manier van leven, dan we tot nu toe gewend zijn. Huidige patronen en structuren zullen daardoor gaan verdwijnen.

De fase waarin we leven is uniek. Een problematiek als waar we nu voor gesteld worden, is niet meer te ontwijken en ligt daarmee onontkoombaar op ons pad. Zijn we bereid om de uitdaging te zien en deze innerlijk en organisatorisch aan te gaan? Of gedragen we ons als kuddedieren die blindelings blijven volgen? Wij zelf kiezen voor de persoonlijke uitdaging en willen ons laten leiden door de Geest die, wanneer wij de uitdaging aangaan steeds weer aanwezig is om ons tot de juiste daden aan te zetten.

De hierboven genoemde aanpak zou binnen de WMO, die per 1 januari a.s. zijn intrede doet, verder in de praktijk gebracht kunnen worden. Hierin wordt de regierol voor leefbaarheid van de samenleving bij de gemeentes gelegd. Het gaat hierin om een samenleving waarin de burger centraal staat en waarin iedereen meedoet. Speciale aandacht gaat hierbij uit naar de kwetsbaren in onze samenleving.

## 2. VRAAGSTELLING

De vraagstelling is tweeledig te formuleren.

1. Hoe creëren we een plek voor diegenen binnen onze samenleving, die door wat voor omstandigheden dan ook, niet in staat zijn voor zichzelf een blijvende plaats te verwerven in onze “werkmaatschappij”.
2. Hoe zorgen we binnen “In Balans” ervoor, dat deze kwetsbare groep zijn eigen talenten kan (leren) ontwikkelen, zichzelf sterker kan maken (empowerment) en kan (leren) werken en handelen vanuit de eigen mogelijkheden, zodat ook zij op een zinvolle manier een bijdrage kan leveren aan deze samenleving. Het gaat hierbij om zelfverwerkelijking van de deelnemers: het ontdekken wie ze zelf zijn, wat ze graag willen in hun leven, wat hun mogelijkheden zijn en hoe ze hun leven zelf vorm kunnen geven.

*“Steeds weer heeft men u voorgehouden dat werk een vloek is en arbeid rampspoed, Maar ik zeg u dat ge door te werken meehelpt de uiteindelijke droom van de aarde te verwezenlijken en zo de taak ten uitvoer brengt, die elk van u werd toegewezen toen die droom ontstond.*

*Door werkzaam te blijven bewijst ge dat ge het leven daadwerkelijk liefhebt.*

*Wie van zijn liefde voor het leven blijk geeft door te werken, heeft de sleutel tot 's levens diepste geheim in handen.”*

*(uit: De Profeet, Kahlil Gibran)*

### 3. DOELSTELLING

#### HOOFDDOELSTELLING

Ieder mens heeft zijn eigen talenten meegekregen in z'n leven met als doel deze zo goed mogelijk te benutten. Zowel van de deelnemers als van de staf wordt inzet verwacht om e.e.a. te kunnen realiseren. Het is niet vrijblijvend. Het gaat om inzet die gericht is op dat ene, gemeenschappelijke doel, nl. het volledig mens-zijn en het benutten van de eigen talenten. Wanneer deze doelen dezelfde kant opwijzen, kan dat resulteren in een enorme daadkracht. Dat daarbij onze eigen belangen wel eens ondergeschikt dienen te zijn aan het grotere doel vraagt verder niet om uitleg, mogen wij aannemen.

#### AFGELEIDE DOELSTELLINGEN

- In Balans is een organisatie, die een geschikte basis vormt om kwetsbare mensen (zie ook hfdst. 4, doelgroep) tot hun recht te laten komen.
- In Balans wil een organisatie zijn, waarbij niet de organisatie-vorm het doel is, maar waarin de MENS binnen de organisatie centraal staat. Het organisatiebeleid zal dan ook afgestemd worden op de mens binnen In Balans.
- De deelnemers wordt een zinvolle invulling van werkzaamheden geboden, waarbij welzijn de grootste sociale component vormt; dit binnen de wettelijk toegestane regels. Wel dienen deze regels tot in de uiterste mogelijkheden gebruikt te worden: overheden worden uitgedaagd om tot een uiterste grens van vernieuwing te gaan. Welzijn betekent voor een deel van de deelnemers ook welvaart.
- Werken vanuit onze Geest zal tot vertrouwen leiden en die basis is nodig om tot het eerder beschreven doel te komen. Samen ons openstellen voor een doel dat zal leiden naar een samenleving waarin het daadwerkelijk samen-leven is. Waar welzijn de boventoon zal voeren en er waardering is voor elkaars inzet, bepaald door ieder's capaciteiten.
- Samenwerking zal het sleutelwoord moeten vormen. Een samenwerking zowel op verticaal als op horizontaal niveau. We willen ons dan openstellen voor de levensbeelden die op ons af komen vanuit de verticale lijn en op het horizontale vlak voor de denkwijzen van anderen en daarbij met elkaar tot een breed maatschappelijk gedragen organisatievorm komen.
- De sociale cohesie van de samenleving wordt versterkt: wanneer door de deelnemers maatschappelijke klussen als bijv. wijkonderhoud worden uitgevoerd zal dat tot een positieve spiraal leiden. De eigenwaarde van de deelnemer wordt groter en de waardering vanuit de bevolking zal toenemen. Door de waardering van de bevolking zal de eigenwaarde van de deelnemer weer versterkt worden.

- In Balans wil door haar werkwijze het zelfbeeld van de deelnemers versterken door positieve bekrachtiging en het benutten van de eigen, individuele talenten. Bijv.: een deelnemer geeft aan geïnteresseerd te zijn in het maken van kleding. In Balans zal dan samen met deze deelnemer uitzoeken welke mogelijkheden er voor hem/haar gecreëerd kunnen worden en dat realiseren op de eigen locatie.
- In Balans wil de deelnemers zich zodanig laten ontwikkelen, zodat zij een eigen weg kunnen vinden en (financieel) onafhankelijk kunnen zijn.
- In Balans wil een reïntegratietraject aanbieden waardoor de deelnemers kunnen doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats. Voor een bepaalde groep deelnemers zullen de werkzaamheden zich beperken tot een vorm van dagbesteding (participatie) en is er geen doorstroming mogelijk.
- De stichting wil werkgelegenheidsterreinen creëren in een beschermde, warme omgeving door aan te sluiten bij de mogelijkheden en startpositie van de deelnemers.
- In Balans is een open organisatie; stelt zich open voor alle deelnemers, zonder te kijken naar ras, sexe of geloofsovertuiging.

#### 4. DOELGROEPEN

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat In Balans een organisatie is voor mensen, die zich in een kwetsbare positie in de samenleving bevinden. Het betreft veelal mensen, die zich aan de rand van de samenleving bevinden en dreigen over die rand te vallen. In Balans heeft een preventieve functie om dit te voorkomen.

Nader gespecificeerd kunnen de volgende groepen aan In Balans deelnemen:

- mensen, die gebruik gemaakt hebben van de WIW en ID regelingen.
- mensen, die bij het CWI in fase 4 zijn ingedeeld
- mensen, die naar In Balans verwezen worden door instanties als de GGZ en de gehandicaptenzorg om op deze wijze leer- en werkervaring op te doen en dagritme te verkrijgen.
- schoolverlaters, waarvan in het laatste schooljaar gesignaleerd wordt, dat zij zeer waarschijnlijk niet inpasbaar zijn op de huidige arbeidsmarkt. De middelbare scholen en v.m.b.o. scholen in ons werkgebied zullen benaderd worden om deze mensen op de mogelijkheden te wijzen om in een van de projecten van In Balans mee te draaien. Voortijdige signalering van mogelijke uitval en inzet bij In Balans geeft een breder perspectief tot doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.
- mensen, die zich om welke reden dan ook in een achterstandssituatie bevinden. Zij kunnen binnen In Balans een kans krijgen zich op hun vakgebied te ontplooiën, zodat zij zich voldoende gesterkt op de arbeidsmarkt kunnen begeven.
- Mensen met een justitiële achtergrond. Iedereen begint bij ons met een schone lei. De manier waarop deelnemers hun werkzaamheden uitvoeren zal bepalen hoe onze benadering zal zijn. Deze benadering geldt overigens ook voor de eerder genoemde doelgroepen.

## 5. ORGANISATIE

- In Balans kiest voor een stichting als rechtsvorm. Bestuursleden zullen uit diverse geledingen van de samenleving worden aangezocht om hierin zitting te nemen, zo mogelijk ook uit omliggende gemeentes. We kiezen voor een bestuur van maximaal 7 personen.
- In Balans richt zich op dienstverlening aan mensen uit de gemeente Zwartewaterland. Graag willen wij hierbij ook de gemeentes Staphorst en Steenwijkerland bij betrekken. Gesprekken met deze laatstgenoemde gemeentes zijn momenteel gaande. Waar nodig zal echter ook deelname van mensen uit andere omringende gemeentes mogelijk kunnen zijn.
- In Balans wil zoveel mogelijk uitgaan van de wensen en mogelijkheden van de deelnemers.
- In Balans kiest voor een daadkrachtige aanpak om in eenvoudige structuren tot resultaat te komen. In het voorbeeld van de deelnemer, die kleding kan maken, zou het kunnen dat In Balans kledingreparaties gaat verrichten zowel voor particulieren als voor andere organisaties. Dit alles onder het motto: "Geen woorden maar daden!"
- In Balans wil een horizontale organisatie creëren, waarin gelijkwaardigheid centraal staat. In verticale lijn voelen wij ons aangestuurd door de Geest, die ons steeds inspireert.
- In Balans biedt de deelnemers mogelijkheden om werkervaring op te doen in een leer-werkplek.
- In Balans biedt de mogelijkheid om het eigen bewustzijn, het zelfbeeld van de deelnemers te versterken op een werkervaringsplek.
- In Balans biedt deelnemers werkgelegenheid binnen de eigen organisatie; te denken valt dan aan administratieve werkzaamheden, schoonmaakwerkzaamheden, het zelf creëren en realiseren van werkplaatsen enz..
- In Balans kan mensen uitzetten bij derden onder nader te bepalen condities. Te denken valt hierbij o.m. aan: Stichting Natuur en Milieu Zwartewaterlanden, Vrienden van de Oldematen.
- In Balans wil de deelnemers waarderen, door de getoonde inzet per gewerkt uur te belonen met 1 euro. In Berlijn is onlangs een dergelijk project in werking gesteld. Dit oogst veel waardering van zowel deelnemers als van de samenleving. Dankzij de onlangs verhoogde vrijwilligersvergoeding in ons land zou dit gerealiseerd kunnen worden.
- Deelnemers, die moeite hebben om zich te handhaven aan vaste structuren (zoals vaste, geregelde werktijden), zullen hierin voldoende

ondersteund moeten worden. Er worden op basis van de mogelijkheden van de deelnemer duidelijke afspraken gemaakt en: afspraak is afspraak! Dan zou het bijv. kunnen, dat iemand, die niet tijdig op de afgesproken tijd aanwezig kan zijn, hiermee geholpen wordt door hem of haar gedurende een periode van huis op te halen zodat hij/zij tijdig op de werkplek aanwezig kan zijn.

- Een algemeen coördinator is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken binnen In Balans en wordt daarin ondersteund door het Bestuur.
- De vestigingsmanager geeft vanuit de basis ondersteuning aan een 2-tal begeleiders, een administratieve kracht en een aantal werkbegeleiders (aantal is afhankelijk van het aantal deelnemers). In eerste instantie zullen deze binnen de doelgroep gezocht gaan worden.
- In eerste instantie denkt In Balans in Rouveen (zie ook hfdst. 7, locatie) zo'n 20-25 deelnemers te kunnen plaatsen.

MENS-ZIJN DOE JE MET ELKAAR! Dat is het uitgangspunt van de filosofie van dhr. Geertsema, directeur van de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle\*.

Dat uitgangspunt wil In Balans ook als organisatievorm kiezen. Dat betreft dan niet alleen de interne bedrijfsvoering, maar geldt ook voor de omgang met de samenwerkingspartners. In Balans zal ook naar buiten toe een organisatie worden, waarin sprake is van een gelijkwaardige samenwerking tussen alle belanghebbende partijen.

Op deze manier een organisatie ondersteunen en draaiend houden kan alleen op basis van vertrouwen; wederzijds vertrouwen in elkaars werkwijze en handelen.

\* Uit de inleiding van dhr. Geertsema tijdens het 2<sup>e</sup> Ronde Tafelgesprek over de Wet Maatschappelijke Ordening van 3 juni jl. te Zwolle.

## 6. SAMENWERKINGSPARTNERS

- In Balans wil op basis van vertrouwen samenwerken met elke organisatie die de doelstelling van onze stichting (het werkelijk centraal stellen van de mens) onderschrijft en ondersteunt. In Balans wil een flexibele organisatie zijn, die de samenwerking zoekt en open staat voor andere, nieuwe ideeën vanuit de samenwerkingspartners, zoals de gemeentes Zwartewaterland, Staphorst, Steenwijkerland, ROC Landstede en Wezo-flex.
- Inmiddels zijn er al diverse contacten gelegd met zowel verwijzende instanties als met organisaties, die bereid zijn onze deelnemers een werkplek te bieden en die graag mogelijkheden willen bieden om aan deze vernieuwende constructie uitvoering te geven.
- Verwijzende instanties kunnen o.m. zijn: gemeenten, reïntegratiebedrijven, instellingen binnen de GGZ.
- ROC Landstede wil In Balans ondersteunen door het verzorgen van een breed cursusaanbod gericht op de vraag en behoeften van de deelnemers.
- REACT Twente, met vestigingen in Rijssen, Nijverdal en Hellendoorn heeft te kennen gegeven de samenwerking met In Balans te willen onderzoeken. Hetzelfde geldt voor Pauropus, werkzaam in de gemeente Zwolle en onderdeel van de Actief groep Doetinchem.
- Nauwe samenwerkingsverbanden in de Kop van Overijssel zullen ontstaan met de organisaties verenigd in “De Groene Kop”, waarbij in een platte organisatiestructuur werkgelegenheid geboden c.q. uitgezet kan worden binnen deze organisaties. De Groene Kop is een samenwerkingsverband van diverse natuurorganisaties in de Kop van Overijssel, t.w.: Staatsbosbeheer, Museum voor Natuur en Ambacht te Zwartsluis, Stichting Natuur en Milieu Zwartewaterlanden, de Vrienden van de Olde Maten.
- Voorts willen wij een beroep doen op de DAVID-alliantie, actief binnen de Kop van Overijssel, om ons als denktank van advies te kunnen dienen. De DAVID- alliantie staat voor De Alliantie Voor Inspiratie en Duurzaamheid en stelt zich tot doel met vernieuwende ideeën tot een andere samenleving te komen. DAVID- alliantie is een landelijk netwerk met overal door het land plaatselijke of regionale zelfsturende groepen.

## 7. LOKATIE

Stichting In Balans heeft in eerste instantie een lokatie in Rouveen gemeente Staphorst gevonden. ROC Landstede heeft een lokaliteit beschikbaar gesteld om onze activiteiten van daaruit te kunnen ontplooiën. Deze ruimte biedt o.a. mogelijkheden om computercursussen te verzorgen. Vanuit deze lokatie willen we werkzaamheden coördineren en ontwikkelen waarin de mogelijkheden van de deelnemers centraal staan. Hier kunnen bijv. maatschappelijke klussen als schoonmaakwerkzaamheden, klussendiensten, uitleen aan derden alvast geïnitieerd worden. De begeleiding van deze klussen zou mogelijk voor een deel door ROC Landstede ter hand genomen kunnen worden.

In een later stadium willen we een centrum realiseren waarin we een aantal mens- en natuurvriendelijke activiteiten gaan ontplooiën, gericht op een duurzame samenleving.

Binnen de gemeente Zwartewaterland hebben we daarvoor een bijzondere lokatie op het oog. Het terrein naast het riviertje de Weede aan de rand van de kern Hasselt. Hier ligt het voormalige hooibergen terrein. E.e.a. is in verval staat en wordt merendeels gebruikt voor opslagdoeleinden. Van dit terrein is de gemeente Zwartewaterland eigenaar.

Op dit terrein zou In Balans de mogelijkheid hebben in zelfwerkzaamheid een aantal units te bouwen.

Wij willen daarbij de mogelijkheden van een nieuwe samenleving uitdragen.

Wij denken daarbij concreet aan werkgelegenheidsplekken die zich positief verhouden tot mens - en natuur - en samenleving. Deze activiteiten komen de gehele samenleving ten goede en zullen een positieve uitstraling hebben naar zowel de plaatselijke bevolking als naar de deelnemers, alsook naar de omgeving en de natuur. Een biologische groentekwekerij, een restaurant waarin deze producten worden verwerkt; een klussenbureau voor diegene in de samenleving die (kleine) klussen niet of niet meer zelf uit kunnen voeren, een heemtuin, een creatief centrum, een administratief centrum, aanleg van een labyrint etc. zijn zaken die tot de mogelijkheden van realisatie behoren.

## 8. INSTROOM / UITSTROOM DEELNEMERS

“Werk voorop, niemand aan de kant”

Dit motto van de gemeente Zwartewaterland zal ook door In Balans als werkwijze gehanteerd worden. In eerste instantie wordt met de deelnemer en de verwijzende instantie gekeken of en op welke wijze doorstroming naar een reguliere arbeidsplek mogelijk is. In een aantal gevallen zal dat na verloop van tijd ook het geval zijn.

We moeten echter onder ogen zien, dat voor een groot deel van de deelnemers doorstroming niet mogelijk zal zijn. De eisen en verwachtingen die de reguliere arbeidsmarkt aan de medewerkers stelt, zijn zodanig dat daaraan door deze groep deelnemers niet voldaan kan worden. Voor deze groep zal het maximaal haalbare een vorm van dagbesteding binnen In Balans zijn. In deze gevallen gaat het dan om maatschappelijke participatie (bijv. in de vorm van een schoonmaakopdracht vanuit de gemeente; we kunnen denken aan een maandelijks schoonmaakdag in een van de deelnemende gemeentes), zich gewaardeerd voelen en zinvol bezig zijn. Echter: groei mag nooit uitgesloten worden! Na verloop van (langere) tijd kan iemand toch een zodanige levensstructuur opbouwen, dat er wel een doorstromingsmogelijkheid in zit.

Bij de start van het traject zal er in de meeste gevallen een trajectovereenkomst tussen verwijzende instantie/deelnemer en In Balans opgesteld worden.

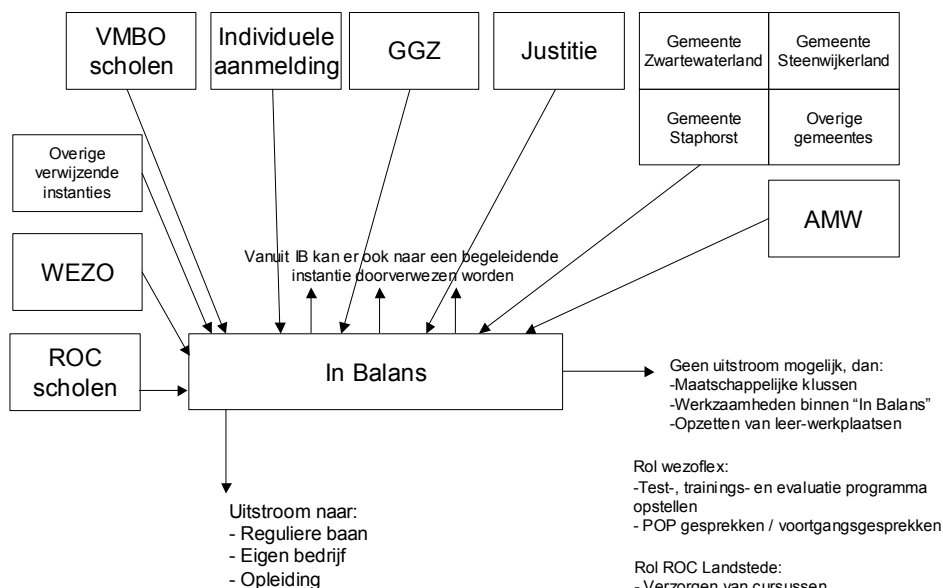
In deze eerste fase wordt er samen met de deelnemer een test-, trainings- en evaluatieprogramma opgesteld. WEZO-flex heeft aangegeven hierin te willen participeren. Aan de hand hiervan zal er naar de best aansluitende leer-werkmogelijkheid voor de deelnemer gezocht worden, waarbij ook initiatieven en verantwoordelijkheden van de deelnemer verwacht worden.

Voortgangsrapportage kan halfjaarlijks/jaarlijks (afhankelijk van te verwachten progressie van de deelnemer) opgesteld worden op basis van een POP (in de ECHTE zin van het woord)- gesprek. Ook hierin wil WEZO-flex een rol vervullen.

In Balans blijft echter verantwoordelijk voor de uitvoering van bovengenoemd programma.

## 9. POSITIE “IN BALANS” T.O.V OVERIGE INSTANTIES

Instroom vanuit:



In Balans is een organisatie, die de samenwerking zoekt met het reeds bestaande (zorg) aanbod. Het wil aanvullend werken op het bestaande aanbod, op een geheel eigen wijze een maatschappelijke lacune opvullen en daar waar nodig is, gebruik maken van en samenwerken met andere instanties.

Voor wat de lokale samenwerking betreft: naast alle reeds genoemde organisaties zijn er oriënterende gesprekken met o.a. Schering en Inslag (onderdeel van ELEOS) die per 1 januari in Rouveen met een zorgboerderij van start gaat.

In hoofdstuk 6 zijn ook genoemd: REACT Twente en Pauropus Zwolle.

### LOKALE INBEDDING:

Zoals vermeld wil In Balans een aanvulling zijn op bestaande organisaties en daar waar mogelijk en nodig is, de samenwerking zoeken.

Het betreft dan organisaties als:

- mantelzorgorganisaties
- vrijwilligersorganisaties
- organisaties voor dagbesteding

Bovengenoemde organisaties kunnen een beroep doen op In Balans; omgekeerd kan In Balans zelf ook een beroep doen op deze voornamelijk plaatselijk opererende organisaties.

## 10. AFSLUITING

Per september a.s. is er in Rouveen een “open start” gemaakt. Verdere uitbouw zal mede afhankelijk zijn van de beschikbare middelen.

Veel moet er nog gebeuren om bovenstaande daadwerkelijk te realiseren. Veel nog nader uitgewerkt. Het betreft een pilot, waarin nog veel uitgekristalliseerd zal gaan worden. De bedoeling van dit stuk is, dat het uiteindelijk resulteert in een organisatie welke breed gedragen wordt, waarin het gaat om SAMEN-werken en waaraan alle betrokkenen vorm en inhoud kunnen en willen geven. Alle betrokken partijen en overigen die positief staan t.o.v. deze nieuw te vormen organisatie worden van harte uitgenodigd hierin mee te participeren door naar aanleiding van dit plan met ons mee te denken en vernieuwende ideeën aan te dragen die zullen leiden tot deze maatschappelijk breed gedragen organisatie.

Maar.....

“Het ei is gelegd, nu is het niet meer belangrijk of het een spreekwoord of een nachtegaal, want beide kunnen ze vliegen.”

Uit het vertrouwen wat met name de financiers van dit project zullen tonen, zal blijken of dit voldoende is om dit daadwerkelijk van start te laten gaan. En vertrouwen is iets wat nodig is, voor deze andere aanpak, deze andere benadering van de deelnemers.

Ook de Stichting Natuur en Milieu is toentertijd vanuit eenzelfde levensfilosofie begonnen: met inzet en vertrouwen. Nu, ruim 15 jaar later staat er een gezonde organisatie met zo'n 200 medewerkers!

### Persoonlijk

Uit: Open innerlijke deuren van Eileen Caddy

Open jezelf voor de stroom van mijn heilige liefde en licht. Open de deuren van je hart en sta niets toe die stroom tegen te houden. Houdt die deuren wijd open, zodat liefde en licht vrij in en door je heen kunnen stromen en de levenskracht zal altijd duidelijk in je aanwezig zijn. Wanneer de deuren van je hart gesloten zijn en de stroom van liefde en licht stopt, zal je hele leven stilstaan en niets leeft in stilstaand water. Daarom moet je die deuren bewust wijd open houden en de gehele tijd uit mij, de bron van al het leven putten, zodat je hart op geen enkel moment opdroogt of stilstaat. Een stroom die faalt uit zijn bron te putten, droogt op.

Ook jij zult, wanneer je ophoudt uit mijn bron te putten, weldra uitdrogen en nutteloos worden. Dus blijf je bewust van mij en put constant je levenskracht uit mij. Jij doet je keuze dag na dag, uur na uur, minuut na minuut.

