

Jaarplan 2015/2016



Geschreven door A.R. Moeijes en R. van der Wouden Stad 010

Mei 2015

1 Inleiding

We hebben er voor gekozen om 2015 en 2016 in één plan uit te werken. We zijn al bijna aan het einde 2015 en door bestuurswisselingen en ziekte projectleider zijn er tot het eind van dit jaar geen grote stappen gemaakt. Daarnaast komt - door de afronding van de scholing van de vrijwillige coaches in september - een forse vergroting van capaciteit van mensen die de praktijk van SamSam kan ontwikkelen en dragen. Een logisch moment om nu nieuwe plannen te maken.

In de afgelopen twee jaar is veel opgebouwd:

- Inzicht in lopende praktijk in de commerciële uitvaartwereld verkregen
- In 2014 netwerk opgezet van maatschappelijke organisaties
- Kennis opgebouwd rond; emotie/taboe; mechanismes rond overlijden
- Kennis opgebouwd rond regelgeving, wettelijk kader
- Op basis van kennis scholing opgezet
- Zichtbaar als specialist/coördinator binnen het netwerk
- Via netwerk in contact gekomen met de doelgroep

Daarmee is SamSam van een idee uitgegroeid naar een organisatie met een netwerk in Rotterdam, Delft en Capelle aan de IJssel. In het jaarplan 2015-2016 laten we zien hoe we willen gaan groeien in organisatie, kennis en werkgebieden.

Samenvatting

In 2014 informeerden de uitvaartcoaches van SamSam eenentwintig families met een smalle beurs bij de voorbereiding en/of afwikkeling van een overlijden. Zo konden de nabestaanden in de situatie van emotionele stress de juiste keuzes maken en een (nog grotere) schuld voorkomen.

SamSam heeft in de opstart laten zien dat er behoefte is aan laagdrempelige, belangeloze ondersteuning rond het stervensproces van mensen. De focus die er is op mensen met een laag inkomen heeft schrijnende gevallen aan het licht gebracht. 2013 en 2014 waren jaren van verkenning, pionieren en leren. Voor de komende periode ligt de focus op consolidatie.

Op gebied van scholing bouwen we verder met de eerste groep van vrijwilligers in Rotterdam die de uitvoerende activiteiten gaan doen vanaf september van dit jaar na afronding van hun scholing. Vervolgens wordt verdieping op thema en begeleiding op intervisie georganiseerd. Daarnaast wordt de basistraining geëvalueerd en opnieuw gegeven voor te werven vrijwilligers in gebieden en steden die behoefte hebben aan de werkwijze van SamSam.

Op het gebied van netwerk bouwen we verder, deels geografisch en deels met verbreding van het diensten- en productaanbod.

Om de consolidatie echt vorm te geven gaat SamSam haar organisatie aanpassen en zullen de financiën duurzaam georganiseerd moeten worden

2 Hoofdconclusies 2014

- Uitvaarten in de regio's Rotterdam, den Haag en Delft worden voor het overgrote deel via commerciële uitvaartverzorgers uitgevoerd.
- Door langdurige armoede van vooral mensen in een bijstandssituatie en beperktere ondersteuning via de bijzondere bijstand ontstaan vaker dan in het verleden financiële problemen. Niet alleen bij degene die overlijdt en geen reserves meer heeft, maar ook bij nabestaanden die op basis van emotie en geldgedreven advies schulden aan gaan.
- De combinatie van rouw, emotie en geldproblemen leidt tot schrijnende gevallen.
- Met de opbouw van kennis en het netwerk kan SamSam laten zien dat eenvoudiger en goedkopere oplossingen mogelijk zijn.

- Met het zichtbaar worden van SamSam is gebleken dat er zowel bij het netwerk van professionals als bij stervenden en hun nabestaanden er grote behoefte is aan inzicht en kennis en dat vanuit een vertrouwenspersoon zonder een eigen belang.
- We zijn in staat gebleken vrijwilligers te werven en te scholen.
- We toonden aan dat bij een overlijden niet alleen de nabestaanden eerste graad (kinderen, ouders en geregistreerde partners die volgens de wet verantwoordelijk zijn voor de lijkbezorging) gedupeerd kunnen worden door verkeerde keuzes en informatie. Het gaat om zussen/broers, kleinkinderen, neven en nichten, mantelzorgers, geliefden, vrienden, burens, en goedwillende derden. Zij die uit onwetendheid in de rol worden gedwongen van opdrachtgeverschap en het afhandelen van de financiën.
- We merkten op dat de meeste meldingen komen van organisaties die in direct contact staan met stervenden (zoals: palliatieve thuiszorg, vrijwilligers terminale zorg of geestelijk verzorgers). Daarom moet in de toekomst de nadruk liggen op het geven van voorlichting aan dit soort organisaties als uitbreiding van het speurnetwerk.

3 Activiteitenplan 2015-2016

Voor de coördinatie van SamSam maar ook als verantwoordingskader introduceren we een nieuwe aanpak. We zien dat als een vervolgstap om onze activiteiten beter te volgen maar ook aan andere organisaties uit te leggen. We hebben een aantal hoofddoelen die we de komende anderhalf jaar willen bereiken en formuleren per doel welke producten en activiteiten we succesvol willen afronden. De activiteiten hebben we in tijd uitgezet.

3.1 Doelstellingen en kritische succesfactoren (KSF)

| | Doel | KSF |
|----|---|---|
| 1 | Doorontwikkelen Projectorganisatie Financiën rond Huishoudelijk reglement | 1. Passend en goedlopend fondsenwervingstraject 2. Juridisch kader klaar en bij officier van justitie gedeponneerd 3. ANBI geregistreerd en vermeld op website 4. Algemene voorwaarden bij KvK Evaluatie SamSam |
| 2 | Doorontwikkelen methodiek: Protocol werkwijze van Sam is klaar en door het platform van deskundigen afgetikt. | 1. Er is een ondersteunend platform met min 5 deskundigen 2. Quickscan is verfijnd en gekoppeld aan protocol met criteria werkwijze coaches 3. Protocol is samen met juridisch kader bij officier van justitie gedeponneerd |
| 3. | - Doorontwikkelen scholing en deskundigheidsbevordering (nieuwe) coaches - Begeleiding bestaande groep coaches in Rotterdam - Deskundigheidsbevordering van projectleider(s) in de vorm van een train-de-trainer cursus t.b.v. ondersteuning coaches. | 1. Eerste scholing is bijgesteld op basis van een evaluatieverslag 2. Bestaande groep krijgt begeleiding op intervisie en er zijn verdiepingsbijeenkomsten op thema. |

| | | |
|----|---|---|
| | - Nieuwe groep coaches Rotterdam, Delft en IJsselsteden | 3.Nieuwe groep van 12 coaches krijgt een scholing in 2016 |
| 4. | Uitbreiden netwerk en traject voorlichting <ol style="list-style-type: none"> 1. Netwerk relevante organisaties dicht bij de doelgroep vergroten, accent op het vinden van speurders. (versterken speurnetwerk) 2. Voorlichting aan organisaties tbv uitbreiden van het netwerk van samenwerkende organisaties en ondernemers 3. Voorlichting aan de doelgroep | 1.Speurnetwerk is uitgebreid en versterkt in Rotterdam, Delft, IJsselsteden 2.Uitbreiden bestaand netwerk |
| 5. | Benodigheden: - Breed speurnetwerk met warme contacten met de coaches - Aanscherpte actietrajecten coaches - Uitbreiding vrijwilligers Rotterdam, Delft, IJsselsteden | -verdubbeleing aantal meldingen uit het speurnetwerk -Uitgangspunt 6 coaches extra -Werkbijeenkomsten van bestaande groep coaches |
| 6. | Ten behoeve van de communicatie met het netwerk en doelgroep is een communicatieplan is gemaakt door een werkgroep van coaches en als onderlegger klaar voor alle handelingen op het gebied van PR en voorlichting | 1.Communicatieplan klaar 2.Gesprekken ten behoeve van bestaande netwerk en 2 netwerkbijeenkomsten. 3.Sociale uitvaartkaart is ontwikkeld tbv netwerk van samenwerkende organisaties |
| 7. | Financiën verduurzamen, vraag van fondsen na opstart van 3 jaar. | Er is een opzet voor een verdienmodel besproken met de vaste samenwerkingspartners |

3.2 Ontwikkelingen in het veld;

SamSam ontstaat midden in een veld van organisaties van welzijn, zorg en uitvaren die door crisis en bezuinigingen (erg sterk) zoekend zijn naar nieuwe oplossingen voor oude problemen. De overheid trekt zich terug, stichtingen vallen om en er is bij organisaties onrust door inkrimping en reorganisatie. Het raakt de meest kwetsbaren: de burger met een smalle beurs, de mantelzorgers en de geïsoleerde buur. De door de overheid ingezette beweging waarbij de professional een stap terug doen en vrijwilligers taken oppakken geldt ook overlijden . Om de dienstverlening goed te houden loont samenwerken. Ook uitvaartwereld ziet de groep armen groeien en beweegt mee vanuit een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo maken de grote organisaties veel reclame voor voordelige verzekeringen.

3.2.1 Regelgeving

De bijzondere bijstand waarmee de extra kosten voor een uitvaart kon worden vergoed, is behoorlijk afgeslankt met de regeling waarbij het inkomen van kinderen (en andere inwonenden) bij een aanvraag wordt opgeteld. De mogelijkheid om met een minimum inkomen de extra kosten rond een uitvaart te kunnen bekostigen is hiermee voor veel huishoudens opgeheven vanaf 1 januari 2013.

3.2.2 Veranderingen gemeentelijke overheid

Overheid geeft een stuk verantwoordelijkheid terug aan de burger. Waar vroeger gesubsidieerde organisaties belangen behartigden van groepen en individuen, moet nu ieder het zoveel mogelijk zien te redden op eigen kracht en zichzelf informeren. Armoedebeleid wordt vertaald in minder tegemoetkoming.

Een gemeentelijke uitvaart is een recht van de burger verankerd in de Wet op de Lijkbezorging. Het is de afwikkeling van een overlijden door de gemeente als er geen eerste graad nabestaanden zijn (of geen 1^e graad die het kan betalen of handelingsbekwaam is). De gemeente doet tegenwoordig meer beroep op 2^e en 3^e graad en netwerk van vrienden en kennissen. De visie erachter is dat men dan volgens de wet wellicht geen verplichting heeft, maar dat er dan toch wel sprake is van morele verplichting. En dat wordt in de meeste gevallen ook door nabestaanden zelf zo gevoeld. Dus voordat een ambtenaar het oppakt als een gemeentelijke uitvaart zijn er zogenaamde familiegesprekken om de afwikkeling te bespreken.

3.2.3 Doelgroep

De generatie waar het nu over gaat – vijftigplussers die geliefden verliezen - moet meer en meer rondkomen van een minimuminkomen en is zelf niet meer standaard verzekerd. Tegelijk is deze generatie van de verandering: “we gaan het zelf doen, anders en goedkoper”.

3.2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen rond overlijden;

De generatie die nu te maken krijgt met overlijden is opgegroeid in de jaren 60, veel minder aan instituties als de kerk gebonden en veel minder gebonden aan tradities . Dat maakt dat de grip van de uitvaartwereld op de dood vermindert. De tegenreactie is dat de uitvaartwereld keurmerken in het leven roept die feitelijk als drempels werken voor eigen regie. Zo “mag” een zelfgemaakte kist niet in de oven, het moet een kist met keurmerk zijn. Of weren uitvaartcentra families zonder begeleiding van een ondernemer ‘om chaos’ te voorkomen voor andere families. Voor mensen met een smalle beurs die het zelf willen doen is het puzzelen. De uitvaartwereld wijst niet vanzelfsprekend op rechten of alternatieven. Armen zonder begeleiding van een ondernemer moeten van te voren alle producten en diensten betalen.

De generatie met andere culturele wortels puzzelt nog meer. Duidelijk is de verwarring: soms door taal en onbekendheid met Nederlandse regelgeving in de uitvaartcultuur. Daarnaast geeft de vermenging van twee culturen een worsteling met de vraag welke gewoonte of ritueel vastgehouden moet of losgelaten kan worden. In de grote steden van de Randstad is dat gemiddeld 35%.

3.3 Activiteitenplan

| Doel/ksf | 1. Activiteit | 2. Product | Planning |
|--|--|---|--|
| <p>1. Projectorganisatie: Passend en goedlopend fondsenwervingstraject. Juridisch kader klaar en na platformbijeenkomst bij officier van justitie gedeponeerd. ANBI geregistreerd en vermeld op website. Algemene voorwaarden bij KvK Evaluatie SamSam.</p> | <p>Bijeenkomsten bestuur met projectleiders. Bijeenkomsten platform van deskundigen. Gesprekken met fondsenwervers, fondsen, sponsors en gemeente. Gesprekken met deskundigen. Gesprekken binnen bestuur met projectleiders over huishoudelijk reglement rollen en verantwoordelijkheden bestuur, projectleider en coaches. Projectleider schrijft evaluatie.</p> | <p>Jaarverslag 2014 en jaarplan 2015/2016 met begroting en dekkingsplan. Juridisch kader door bestuur goedgekeurd en afgetikt door het platform: <ul style="list-style-type: none"> • algemene voorwaarden • protocol werkwijze coaches • huishoudelijk reglement Evaluatieverslag door bestuur goedgekeurd en afgetikt door het platform.</p> | <p>Jaarverslag en plan voor nieuwe ronde nieuwe fondsen mei 2015 klaar. ANBI status 2016. Platformbijeenkomst najaar 2015; aftikken juridisch kader. Platformbijeenkomst evaluatie SamSam zomer 2016.</p> |
| <p>2. Methodiekontwikkeling: Er is een ondersteunend platform met minimaal 5 deskundigen. Quicksan is verfijnd en gekoppeld aan protocol met criteria werkwijze coaches.</p> | <p>Platformbijeenkomst. Gesprekken met deskundigen.</p> | <p>Verfijnde Quicksan met registratieformulieren als onderlegger voor actietraject coaches.</p> | <p>Platformbijeenkomst najaar 2015; aftikken methodiek.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Protocol is samen met juridisch kader bij officier van justitie gedeponereerd. | | Vijf gouden regels SamSam is handvat voor keuzen in actietraject. Abc van samsam is een naslagwerk met relevante sites en organisaties voor de coaches. Sociale uitvaartkaart. Protocol met criteria en werkinstructie voor coaches. Functieomschrijving projectleiders en coaches, met bijbehorende contracten en verzekering. | |
| 3. Deskundigheidsbevordering: Eerste scholing is bijgesteld op basis van een evaluatieverslag. Bestaande groep krijgt begeleiding op intervisie en er zijn verdiepbijeenkomsten op thema. Nieuwe groep van 12 coaches krijgt een scholing in 2016. | Docent maakt een evaluatie samen met projectleider. Docent geeft tweemaal per jaar begeleiding intervisie per jaar voor bestaande groep in Rotterdam. Tweemaal per jaar verdieping op een thema voor bestaande groep in Rotterdam. Twee projectleiders hebben de Train-de-trainer cursus gevolgd. | Aangepaste handleidingen voor de nieuwe scholing. Nieuwe groep van 12 geschoolde coaches Delft, Rotterdam en IJsselsteden. | Deskundigheidsbevordering voor bestaande groep 2016. Nieuwe groep scholing 2016. |
| 4. Netwerkontwikkeling en voorlichting Speurnetwerk is uitgebreid en versterkt in Rotterdam, Delft, IJsselsteden. Uitbreiden bestaand netwerk WZU met 25 organisaties. | Verdubbeling aantal meldingen uit het speurnetwerk. 10 Netwerkgesprekken 10 x voorlichting aan organisaties 10 x aan de doelgroep informatiebijeenkomsten 30 x informatie aan de doelgroep in de vorm van huiskamerbijeenkomsten | Netwerk WZU is versterkt. 50 meldingen en actietrajecten coaches | Gedurende werkperiode tot eind 2016. Netwerkbijeenkomst WZU najaar 2015 en najaar 2016. |
| 5. Benodigdheden Voor 100 meldingen uit het speurnetwerk. Uitgangspunt 6 coaches extra. Werkbijeenkomsten met bestaande groep coaches ondersteund door projectleider.. | Coaches en projectleider zoeken naar warme contacten in het veld. Coaches informeren elkaar over actietrajecten in de 12 werkbijeenkomsten. Werving nieuwe coaches door projectleider . Benaderen media. | Sociale kaart up-to-date. Archief cases. Werkwijze aangescherpt. Persbericht met profielbeschrijving voor werving nieuwe coaches. | Gedurende werkperiode tot eind 2016. Werving nieuwe coaches zomer 2016. |
| 6. Communicatie Communicatieplan klaar. Bestaand netwerk WZU is enthousiast en komt naar de netwerkbijeenkomsten. Sociale uitvaartkaart wordt verspreid onder netwerk WZU. | Communicatieplan gemaakt door werkgroep van coaches i.s.m deskundigen. Projectleider heeft 20 gesprekken met organisaties uit het netwerk WZU en organiseert netwerkbijeenkomst. | Huisstijl, professionele website en hosting, aanpassen face book pagina, nieuwe folder, 5 gouden regels op een flyer, berichten media. Sociale uitvaartkaart met huisstijl in pdf | Communicatieplan en sociale kaart klaar voorjaar 2016 |
| 7. Financiën | Met een groep partners in een bijeenkomsten | Concept verdienmodel ligt klaar | Evaluatie SamSam met platform. |

| | | | |
|--|------------------------------|--|--|
| Er is een opzet voor een verdienmodel besproken met de vaste samenwerkingspartners | over brainstormen (platform) | | |
|--|------------------------------|--|--|

4 Organisatie

4.1 Bestuur

Navraag bij een jurist maakte duidelijk dat voor SamSam het afsluiten van een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering niet noodzakelijk is. Een bestuurder kan alleen privé aansprakelijk worden gesteld bij faillissement wanneer er duidelijk wanbeleid is gevoerd. Dat komt niet snel voor en is vrijwel volledig te ondervangen met een goed juridisch kader. Dit kader bestaat uit huishoudelijk reglement met protocol waarin rollen en taken van het bestuur, projectleider en coaches duidelijk beschreven met functieomschrijvingen, klachtenprocedure en in algemene voorwaarden is vastgelegd. Uitgezocht moet worden of een aansprakelijkheidsverzekering voor de stichting noodzakelijk is.

4.2 Coördinatie

We zijn ons als organisatie bewust van de noodzaak om duidelijke, niet vrijblijvende verantwoordelijkheden te organiseren. Daarom worden nu vanuit de praktijk taken en verantwoordelijkheden benoemd van bestuur, projectleiders en coaches en rollen t.o.v elkaar beschreven in huishoudelijk reglement en functieomschrijvingen.

4.3 Coaches – het hart van SamSam

De in 2014 geworven groep krijgt in 2016 aanvullende scholing aangeboden: verdieping op thema en begeleiding op intervisie. Projectleiders krijgen een train-de-trainer cursus om zo zelf nieuwe groepen vrijwilligers te kunnen scholen.

In 2016 zullen we een nieuwe groep vrijwilligers starten. Daarnaast werkbijeenkomsten ondersteund door de projectleider waarbij actietrajecten worden besproken en nieuwe informatie uitgewisseld. In de begroting onder benodigdheden is opgenomen: kosten voor actietrajecten en vergoeding onkosten coaches, ruimte en faciliteiten.

4.4 Maatschappelijk ondernemers

De overheid trekt zich terug en na drie jaar opstartbijdragen wordt fondsenwerven lastiger. Vooruit denken is noodzakelijk. Het financieel verduurzamen van SamSam moet als thema besproken in het platform.

Blijkt wel dat in 2014 het samenwerkingsverband Netwerk WZU voor SamSam een aantal sponsorbijdragen opgeleverd in de ontstane activiteiten en daarmee inkomsten. Voor 2015 en 2016 dus in ieder geval blijven investeren in het huidige netwerk (netwerkbijeenkomsten organiseren, sociale kaart als product bijhouden en aanbieden).

5 Financiën

Geen subsidie voor SamSam vanuit de gemeente Rotterdam

Vroeger kon een stichting met een maatschappelijk doel als SamSam zonder probleem een beroep doen op subsidie. Dat is nu veranderd en veel stichtingen vallen om doordat structurele subsidies wegvallen. Vanuit een ander perspectief nu is er een overheidsbijdrage mogelijk, maar dan voor burgerinitiatieven. De visie is dat burgers de ondersteuning vanuit veel bestaande stichtingen niet meer nodig hebben als ze zichzelf informeren en actief participeren eventueel met een budget via het potje 'Burgerinitiatief'.

Fondsenwerving

Met de fondsenwerving ontstaat met bovenstaand gegeven een patstelling. Fondsen willen graag een bijdrage van de overheid zien.

Er zijn een vijftiental fondsen benaderd die de aanvraag hebben afgewezen. Goed om nogmaals contact op te zoeken. De argumenten voor afwijzing door te nemen en als SamSam te komen met nieuwe invalshoeken. Dit verleiden van fondsen vraagt veel tijd, tact en creativiteit.

Sponsors: zie 4.4.

Exploitatie lopende jaar

De aanvraag voor een bijdrage aan de fondsen is voor het jaar 2016 (zie bijlage: aanvraag bijdrage begroting 2016). Vanuit een reserve, de eigen bijdragen en bijdrage uit het netwerk is 2015 overbrugd. We hebben er voor gekozen om 2015 en 2016 in één plan uit te werken. We zijn al bijna aan het einde 2015 en door bestuurswisselingen en ziekte projectleider zijn er tot het einde van dit jaar geen grote stappen gemaakt. Daarnaast komt - door de afronding van de scholing van de vrijwillige coaches in september - een forse vergroting van capaciteit van mensen die de praktijk van SamSam kan ontwikkelen en dragen. Een logisch moment om in 2016 de nieuwe plannen te realiseren. Hieronder voor het overzicht, een samenvatting van het nog niet afgeronde boekjaar 2015

| Uitgaven 2015 | | Dekking 2015 | |
|-------------------------------------|------------|-----------------------|------------|
| Organisatie kosten | € 1.500,-- | Reserve uit 2014 | € 1.000,00 |
| Methodiekontwikkeling | € 300,-- | Eigen bijdrage | € 1.800,00 |
| Netwerkontwikkeling en voorlichting | € 1.500,-- | Bijdragen uit netwerk | € 1.800,00 |
| Benodigheden | € 500,-- | | |
| Communicatie | € 800,-- | | |
| Kantoorkosten | € 400,-- | | |
| Totaal | € 5.000,-- | Totaal | € 4.600,-- |