



# Beleidsplan SHM-WF 2020-2023

Inhoudsopgave

1 stand van zaken

2 wat is de ontwikkeling?

3 hoe gaan wij richting toekomst?

## 1 de situatie

**Bestuur:** de bestuurlijke bezetting is op orde. Na enige tijd met een kleine bezetting te hebben gewerkt, bestaat het bestuur weer uit 5 personen. De taakverdeling is op zich helder; regelmatig is wel afstemming vereist, zodat de rolverdeling goed wordt ingevuld. In 2017-2018 heeft het bestuur zich nadrukkelijk bezig moeten houden met het op orde krijgen van de uitvoeringsorganisatie. Inmiddels kan het bestuur weer meer kijken naar de toekomst. Daarbij speelt o.a. mee dat de bestuurlijke bezetting ook voor de toekomst moet worden gewaarborgd.

**Coördinatie:** De invulling van coördinatie is geregeld. Er zijn 2 nieuwe coördinatoren aangetreden die hun rol met veel enthousiasme en inzet invullen. Er zijn voorlopige afspraken over het aantal uren dat zij invullen. Hun inwerkperiode loopt af, er moeten dus afspraken over de toekomst worden gemaakt. Er is weer een solide basis aan het ontstaan.

**Maatjes:** de bezetting van maatjes is redelijk op orde. Het aantal schommelt rond de 40; er is wel voortdurend verloop merkbaar. De maatjes worden regelmatig gesproken en er vindt bijscholing plaats.

**Hulpvragers:** Er zijn gemiddeld ongeveer 70-80 hulpvragers in begeleiding. Er is geen sprake van een wachtlijst. Wel moet soms worden gezocht naar het goede maatje voor de hulpvraag. De hulpvragers komen inmiddels uit de hele regio, de meeste uit Hoorn en Medemblik. Inmiddels zijn er ook steeds meer hulpvragers uit de kleinere gemeenten in de regio.

**Netwerk:** er is redelijk goede samenwerking met het netwerk vanuit de uitvoering. Met name de (gemeentelijke) schuldhulpverleners worden goed bereikt. Incidenteel zijn er ook contacten met instellingen die in dezelfde werksoort opereren. Bestuurlijk zijn de contacten beperkt. Tot nu toe hebben we gekozen voor focus op de kerntaak en het beperken van bestuurlijke drukte.

**Gemeenten** Het contact met de gemeenten verloopt wisselend. We proberen aangesloten te blijven; tegelijk is er soms over en weer onduidelijkheid. Er komt nu langzamerhand meer lijn in de cyclus van aanvragen van subsidies en verantwoording.

**Sponsors** Het aandeel van overige sponsors is beperkt. We boren af en toe nieuwe gevers aan en proberen contact te houden met de 'achterban' kerken.

## Middelen

De financiële middelen voor SHM-WF zijn nog op orde, door voldoende subsidies uit de gemeenten in de regio. Door de onregelmatige ontvangst van die subsidies ontstond er een vrij groot bedrag op de balans. Tegelijk is er naar de toekomst toe veel onzekerheid over de geldstroom na januari 2019, wat beperkingen oplegt aan hetgeen we meerjarig kunnen plannen.

Voor het overige beschikken we over een adequate locatie en werkplek.

De communicatie en de digitale zichtbaarheid vereisen nog wel aandacht.

## 2 Ontwikkeling in het sociaal domein

2a In het sociaal domein (inkomen/zorg) zijn de volgende ontwikkelingen op hoofdlijnen zichtbaar:

- de aandacht voor **gegevensuitwisseling**, waardoor het beeld scherper wordt waar de problemen zitten. Diverse partijen werken aan of met data-analyse of vergelijkbare methoden.
- de vraag naar **resultaatmeting**: waar wordt de hulpvrager het beste geholpen en waar vindt dat plaats tegen de laagste kosten?
- de **transformatie** in het sociale domein: veel taken zijn naar gemeenten verplaatst, waarbij de inzet was die niet alleen over te nemen, maar aan te sluiten bij de situatie ter plaatse en oplossingen samen met hulpvragers en hun omgeving te zoeken. Dat laatste zou betere betrokkenheid van mensen betekenen en veronderstelt ook dat kosten lager worden door inschakeling van informele hulpbronnen.
- de zoektocht naar **samenhang** in de hulp : wijkteams/sociaalteams worden ingezet om verschillende partijen rond zorg (en soms welzijn en soms inkomen) samen te organiseren. Niet overall levert dit een helder beeld op van de spelers, er is op veel plaatsen overlap.

### 2b Ontwikkeling in schuldenbeleid

Welke ontwikkeling is zichtbaar in schuldenland? Hiervoor kan worden verwezen naar een groot aantal publicaties van landelijke instituten, regionale/lokale beleidsstukken en werk vanuit de landelijke vereniging. De volgende trends komen naar voren:

- De crisis is voorbij maar een belangrijke groep profiteert nauwelijks van economische groei en blijft op minimum inkomensniveau steken
- De omvang van schuldenproblematiek is onverminderd hoog
- De aandacht en beleidsinzet vraagt vooral aandacht voor kinderen en hun ontwikkeling
- Er is een grote discrepantie tussen het aantal schulden en het aantal schuldtrajecten (lang niet iedereen vindt de weg naar georganiseerde hulp)
- Inzet op preventie en het voorveld (en dus ook de inzet van vrijwilligers) komt steeds terug als deel van de oplossing:

### 2c Ontwikkeling in onze directe omgeving en bij onszelf:

- Gedoseerd gebruik van betaalde krachten om de vrijwilligersorganisatie body te geven
- afhankelijkheid van steun door gemeenten
- het potentieel aan vrijwilligers heeft zijn grenzen en ook de belastbaarheid van vrijwilligers moet niet worden overschat, we hebben te maken met aanzienlijke doorstroom
- de groeiende organisatie stelt eisen aan professionele ondersteuning
- tegelijk blijft de omgeving (hulpvragers, schuldhulpverleners) een (groeiend) beroep doen op steun uit informeel circuit

### **3 Richting kiezen in de ontwikkeling**

Het is belangrijk om stevig vast te houden aan onze doelstelling en tegelijk goed te kijken hoe we die richting toekomst moeten invullen. Onze doelstelling is: de financiële zelfredzaamheid van hulpvragers te bevorderen door ondersteuning via vrijwilligers. Onze basis is de hulp vanuit de achterban, primair de kerken en gemeenten waaruit we voortkomen, vervolgens degenen die van onze hulp gebruik maken en die ons inschakelen

In het licht van bovenstaande ontwikkeling is onze strategie voor de komende jaren:

3.1 Beperkt groeien naar een grootte van ca. 50 vrijwilligers en bijbehorende ondersteuning door coördinatoren tot max 32uur per week. Verankeren van de mogelijkheden om dit blijvend op te brengen.

3.2 Goede randvoorwaarden en doorlopend wervings-programma om de menskracht op peil te houden. Onderhouden van een goed programma voor maatjes om hen te binden en te steunen.

3.3 Verbeteren van het financieel perspectief door enerzijds langer lopende afspraken met de gemeenten, daarnaast intensiveren van contact met overige geldgevers.

3.4 Professionaliseren van communicatie via website en andere kanalen.

3.5 Professionaliseren van de bestuursrollen met duidelijke onderlinge afspraken en taakverdeling, met specifieke aandacht voor de ontwikkelpunten van SHM-WF.

3.6 Verbeteren van de afspraken rond het netwerk: met welke partijen houden de coördinatoren contact, met wie het bestuur?

3.7 Activiteiten ontwikkelen op het terrein van preventie: welke rol kan SHM-WF hierin hebben in het lokale/regionale netwerk?

Deze ontwikkelpunten worden in het hierna volgende uitvoeringsplan geconcretiseerd per jaar.