

Impactanalyse over 2017 voor Stichting Van Schulden naar Kansen

rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2017

Author(s)

Goede, Winke; Mak, Jodi; van Geuns, R. C.

Publication date

2018

License

CC BY

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Goede, W., Mak, J., & van Geuns, R. C. (2018). *Impactanalyse over 2017 voor Stichting Van Schulden naar Kansen: rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2017*. Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

IMPACTANALYSE OVER 2017 VOOR STICHTING VAN SCHULDEN NAAR KANSEN

Rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden
door Stichting van Schulden naar Kansen in 2017

April, 2018

Winke Goede
Jodi Mak
Roeland van Geuns



CREATING TOMORROW

COLOFON

Het lectoraat Armoede Interventies van de Hogeschool van Amsterdam zoekt samen met onderwijs, gemeente en maatschappelijke organisaties naar antwoorden op vragen rond armoede en interventies. Dit onderzoek is uitgevoerd op verzoek van en mede mogelijk gemaakt door Stichting van Schulden naar Kansen.

Auteurs
Winke Goede
Jodi Mak
Roeland van Geuns

© Hogeschool van Amsterdam
April 2018

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van een volledige bronvermelding.

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

Wibautstraat 5a
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam
www.hva.nl/akmi

INHOUDSOPGAVE

1. Doel en opzet impactanalyse projecten Stichting van Schulden naar Kansen 2017	4
Doel van de impactanalyse	4
Financiële zelfredzaamheid	4
<i>WhatWorks</i> principes	5
Onderzoeksverantwoording	5
Leeswijzer	6
2. Doelbereik en impact van projecten in 2017	7
Respons	7
Doelgroep en deelnemers	8
Werving	10
Aanmelding en selectie	10
Samenstelling deelnemers	11
Doelen financiële zelfredzaamheid	12
Aantal deelnemers in 2017	15
Impact op vaardigheden financiële zelfredzaamheid	16
3. Methodieken	20
Keuze methodieken	20
Protocol methodieken	20
Onderbouwing effectiviteit methodiek	21
4. <i>WhatWorks</i> principes en advies	22
Risicoprincipe	22
Behoeftepincipe	22
Responsiviteitsprincipe	23
Betrouwbaarheidsprincipe	25
Professionaliteitsprincipe	27
5. Conclusies en aanbevelingen	30
Bijlage 1. Aanpassingsmogelijkheden voor individuele verschillen deelnemers	32
Bijlage 2. <i>WhatWorks</i> tabel met beschrijving per project	34
Bijlage 3. Overzicht per project	42

1. DOEL EN OPZET IMPACTANALYSE PROJECTEN STICHTING VAN SCHULDEN NAAR KANSSEN 2017

DOEL VAN DE IMPACTANALYSE

Met het doel om financiële zelfredzaamheid in Nederland te bevorderen, steunt Delta Lloyd Foundation sinds 2008 verschillende lokale projecten op het gebied van armoedebestrijding en schuldhulpverlening. De Delta Lloyd Foundation gaat in 2018 verder onder de naam Stichting van Schulden naar Kansen, deze naam wordt dan ook gehanteerd in het verdere onderzoeksrapport. Alle vermeldingen van Delta Lloyd Foundation in eerdere rapportages hebben betrekking op Stichting van Schulden naar Kansen. De naamswijziging heeft geen effect op het programma en de onderzoeksopzet, deze blijven inhoudelijk gelijk. De projecten van Stichting van Schulden naar Kansen (hierna VSNK genoemd) richten zich op mensen met schulden of op mensen met een groot risico op schulden, die in armoede leven. Stichting VSNK financiert deze projecten en biedt vrijwillige inzet van haar medewerkers. De projecten worden binnen de lokale infrastructuur gevonden, georganiseerd of versterkt. Dat gebeurt door of in samenwerking met lokale partners die de doelgroep goed kennen en begeleiden. Stichting VSNK heeft in 2015 het actieprogramma Van Schulden naar Kansen gelanceerd. De ambitie van dit programma is om in vijf jaar tijd (2015-2020) in doelgebieden waar veel mensen van een laag inkomen leven de financiële zelfredzaamheid van 15% van de desbetreffende huishoudens te vergroten door armoede als gevolg van schulden terug te dringen. Het gaat om doelgebieden in Amsterdam, Arnhem, Rotterdam en Zwolle. Stichting VSNK probeert financiële steun en vrijwillige inzet te verlenen aan projecten in deze doelgebieden of in elk geval de deelnemers uit deze gebieden te rekruteren. Uitgangspunt is dat elke deelnemer aan een project een huishouden vertegenwoordigt; ontwikkelingen op het gebied van financiële zelfredzaamheid van een deelnemer kunnen dus effect hebben op een heel huishouden. Het lectoraat Armoede Interventies van de Hogeschool van Amsterdam voert een meerjarig onderzoek uit om te bepalen welke effecten de inspanningen in de doelgebieden hebben. Behalve onderzoek op deelnemers- en doelgebiedsniveau

wordt er tussen 2016 en 2020 continu onderzoek gedaan onder alle gefinancierde projecten op proces en prestaties. Doel van de impactanalyse is het inventariseren van het aantal deelnemers en de bereikte impact van de door Stichting VSNK ondersteunde projecten op de (structurele) financiële zelfredzaamheid van de deelnemers. Het onderzoek wil inzicht geven in het effect van de projecten en kennis genereren over wat wel en wat niet werkt door resultaten van projecten te relateren aan zogeheten *WhatWorks* principes. Doordat deze inventarisatie elk jaar herhaald wordt, ontstaat een goed beeld van de inhoud en de impact van de verschillende projecten die door Stichting VSNK gesteund worden. De eerste meting in het kader van het actieprogramma Van Schulden naar Kansen vond plaats in januari 2017 en ging over het jaar 2016. In april 2017 verscheen het rapport met de eerste resultaten¹. Het voorliggende rapport betreft de tweede meting en heeft betrekking op het jaar 2017.

FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Stichting VSNK ziet structurele financiële zelfredzaamheid als oplossing voor probleemschulden: mensen die financieel zelfredzaam zijn, hebben een aanzienlijk kleinere kans op problematische betalingsachterstanden of schulden. Om financiële zelfredzaamheid te kunnen meten maakt het lectoraat Armoede Interventies van de Hogeschool van Amsterdam gebruik van een model, ontwikkeld door Stichting VSNK, waarbij vier elementen centraal staan voor de bevordering van de financiële zelfredzaamheid. Wanneer iemand goed functioneert op deze vier elementen zal deze persoon ook financieel zelfredzaam zijn. Dit model van financiële zelfredzaamheid is weergegeven in figuur 1. De elementen zijn gebaseerd op de basis competenties van het Nibud² en onderzoek naar schuldhulpverlening en armoede³.

¹ Goede, W., Mak, J. & Geuns, R. van (2017). *Eerste impactanalyse programma Van Schulden naar Kansen 2016*. Rapportage over doelen en doelbereik van projecten Van Schulden naar Kansen die ondersteund worden door de Delta Lloyd Foundation in 2016. Amsterdam: Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie

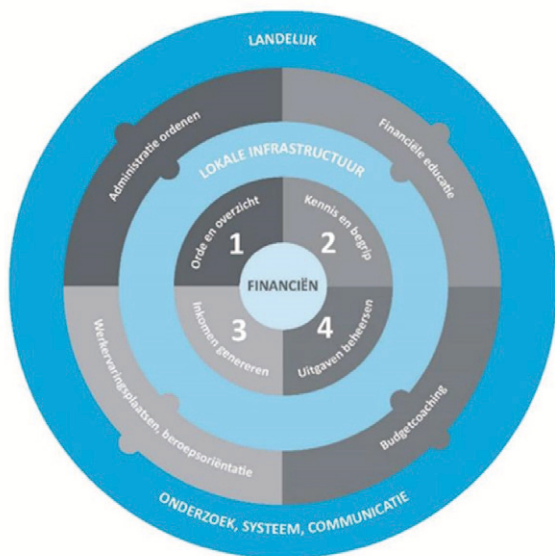
² Nibud (2012). *Goed omgaan met geld. Achtergronden bij de competenties voor financiële zelfredzaamheid*. Utrecht: Nibud.

³ Jungmann, N., Geuns, R. van, Klaver, J., Wesdorp, P., & Wolk, J. van der (2012). *Preventie: voorkomen is beter dan genezen*. Utrecht: Hogeschool Utrecht; Geuns, R. van, Jungmann, N., & Weerd, M. de (2011). *Klantprofielen voor schuldhulpverlening*. Amsterdam: Regioplan; Duyx, H. (2014) Op zoek naar houvast. Over armoede in Nederland. *Van mens tot mens, magazine van vereniging Humanitas*. November 2014, 14-22 ; Wijzer in Geldzaken (2014). *Monitor financieel gedrag*. Den Haag: Wijzer in geldzaken; Weerd, M. (2015). *'WhatWorks' als kader voor projecten en projectevaluaties. Eindrapport*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam

Projecten van Stichting VSNK richten zich op één of meer van deze elementen. De vier elementen zijn:

1. Orde en overzicht in de eigen administratie: deelnemers hebben zicht in hun inkomsten en uitgaven. Zij hebben overzicht op hun administratie en bewaren dat geordend in een map
2. Basale kennis en begrip van financiële zaken: deelnemers beschikken over basale rekenvaardigheden; zij begrijpen de gevolgen van financieel handelen en weten welke instanties antwoord kunnen geven op financiële vragen. Daarnaast kunnen zij financiële risico's inschatten
3. Inkomen genereren: deelnemers vinden een (nieuwe) functie of werkervaringsplaats of starten met een opleiding
4. Uitgaven beheersen (economisch keuzegedrag): deelnemers geven niet meer uit dan dat zij aan inkomsten hebben. Zij kunnen zowel op de korte als op de lange termijn hun uitgaven plannen

Figuur 1. Model van financiële zelfredzaamheid



WHATWORKS PRINCIPES

De werkzaamheid van de projecten wordt verkend met hulp van zogenaamde *WhatWorks* principes. Deze principes voor (aannemelijke) effectiviteit zijn oorspronkelijk ontwikkeld binnen de wereld van de reclassering en zijn erop gericht te toetsen of projecten of interventies voldoen aan een aantal algemene criteria/randvoorwaarden voor effectiviteit (Poort, 2009, van Geuns, 2013)⁴. De vijf *WhatWorks* principes waarop

projecten beoordeeld worden zijn de principes van risico, behoefte, responsiviteit, betrouwbaarheid en professionaliteit.

- **Risico:** De interventie richt zich op mensen die de interventie nodig hebben en in de mate waarin zij deze nodig hebben.
- **Behoefte:** De interventie is gericht op beïnvloedbare factoren die relevant zijn voor het beoogde gedrag, vaardigheid of kennis.
- **Responsiviteit:** De interventie is afgestemd op de mogelijkheden van de doelgroep, zoals het leervermogen, de leerstijl, de cultuur en/of motivatie.
- **Betrouwbaarheid:** De interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld (omschreven in bijvoorbeeld een protocol) en binnen de afgesproken randvoorwaarden.
- **Professionaliteit:** Interventies worden uitgevoerd door gekwalificeerde medewerkers die beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en houding.

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

De centrale onderzoeksvraag die met het onderzoek beantwoord wordt luidt: Wat is het bereik qua aantallen deelnemers en de impact van de door Stichting VSNK ondersteunde en gefinancierde projecten op de (structurele) financiële zelfredzaamheid van de deelnemers?

Om deze vraag te beantwoorden is door het lectoraat Armoede Interventies van de Hogeschool van Amsterdam een vragenlijst ontwikkeld. In de vragenlijst komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- het doel van de projecten
- het bereik van de projecten (hoeveel deelnemers worden bereikt en wat zijn kenmerken van de deelnemers aan de projecten)
- de werkwijze in de projecten
- de aansluiting van de projecten bij de *WhatWorks*-principes
- de impact van de projecten

De meeste items zijn geformuleerd als multiple-choice, in sommige gevallen wordt om toelichting van een antwoord gevraagd. De contactpersonen van de projecten worden jaarlijks per e-mail benaderd om de vragenlijst in te vullen. Dit is de baseline meting. De contactpersonen van de projecten kregen eind november 2017 een e-mail van Stichting VSNK met uitleg over het onderzoek en een aankondiging van de online vragenlijst. Alle projecten kregen in december een e-mail met een link naar de online vragenlijst. Er is na een

⁴ Poort, R. & K. Eppink (2009). *Een literatuuronderzoek naar de effectiviteit van de reclassering. Onderzoek verricht ten behoeve van de adviescommissie Onderzoeksprogrammering Reclassering*. Meppel: Boom.

Geuns, R. van (2013). *Every picture tells a story. Armoede een gedifferentieerd verschijnsel*. Lectorale rede. Hogeschool van Amsterdam.

aantal weken een remindermail naar de projecten gestuurd die nog niet aan de vragenlijst waren begonnen. Projecten die na twee weken nog niet gereageerd hadden, werden ter herinnering gebeld om de vragenlijst alsnog die week in te vullen. In bijlage 3 staat per project een overzicht van relevante eigenschappen van de projecten volgens de respondenten.

LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de impact van de projecten in 2017. We staan stil bij de respons, de bereikte doelgroepen en het projectbereik op vaardigheden, kennis, gedrag, motivatie en attitude. In het derde hoofdstuk gaan

we in op de gehanteerde methodieken binnen de projecten. In hoofdstuk 4 maken we inzichtelijk of de zogenaamde *WhatWorks* principes binnen de projecten worden toegepast. Het rapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen.

NB: De beschreven informatie en getrokken conclusies in voorliggend rapport zijn geformuleerd op basis van alleen de informatie die de contactpersonen van de projecten hebben verstrekt door het invullen van de vragenlijst. De inhoud is dus een weergave van de verstrekte informatie van de contactpersonen en conclusies worden in dit rapport op basis van alleen deze informatie getrokken.

2. DOELBEREIK EN IMPACT VAN PROJECTEN IN 2017

RESPONS

Contactpersonen van alle 27 projecten die Stichting VSNK in 2017 financierde, vulden de vragenlijst in. Het project Op Orde Zwolle is nog niet gestart, hiervan zijn wel alle gegevens over het project zelf gerapporteerd maar er kan nog niets gezegd worden over bereik en impact in 2017. Tabel 1 geeft een overzicht van de projecten die de vragenlijst voor de impactanalyse hebben ingevuld en tabel 2 geeft het aantal projecten weer per doelgebied: een project kan zich op meer doelgebieden richten.

Tabel 1. Responderende projecten met financiering door Stichting VSNK in 2017 (n=27)

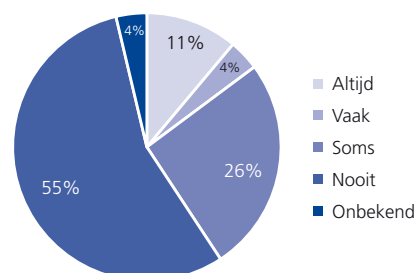
Organisatie - projectnaam	
Brand New Job - Grip op je geld training	Over Rood Arnhem
Brand New Job - Grip op je sollicitatietraining	Over Rood Zwolle
Brand New Job - Grip op je werk training	Raad is Daad - Budget in Balans
Bureau Frontlijn	Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht
Buurtwerkkamer Coöperatie - Bespaarmij	Regenbooggroep - Talentcoach
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Regenbooggroep - VONK
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	Samen 010 - Budgetmaatjes 010
In Kas - Project in Kas	SWOA - Thuisadministratie
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam
MaDiZo - POP Up Your Life	Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem
ONSbank	Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam
Op Orde Zwolle	

Tabel 2. Aantal door Stichting VSNK gefinancierde projecten in doelgebieden in 2017

Amsterdam	15	Arnhem	7	Rotterdam	11	Zwolle	2
Nieuw-West	7	Klarendal	6	Charlois	8	Assendorp	2
Noord	5	Malburgen	6	Delfshaven	8	Diezerpoort	2
Zuidoost	9	Presikhaaf	6	Feijenoord	9	Holtenbroek	2

Naast financiële ondersteuning, biedt Stichting VSNK ook vrijwillige inzet. Uit figuur 2 valt af te leiden dat dit in 2017 voor 41% van de projecten het geval is. Procentueel is dat iets lager dan vorig jaar; in 2016 werd door ongeveer de helft van de projecten aangegeven dat vrijwilligers van Stichting VSNK werden ingezet. In 2017 is bij vier projecten dit vaak of altijd het geval (15%) en bij zeven projecten soms (26%). Bij één project is onbekend of vrijwilligers van Stichting VSNK ingezet worden.

Figuur 2. Percentage projecten met vrijwillige inzet in 2017 door Stichting VSNK

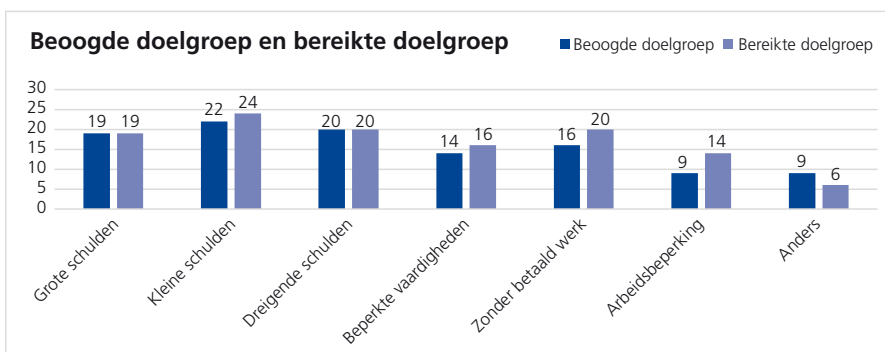


DOELGROEP EN DEELNEMERS

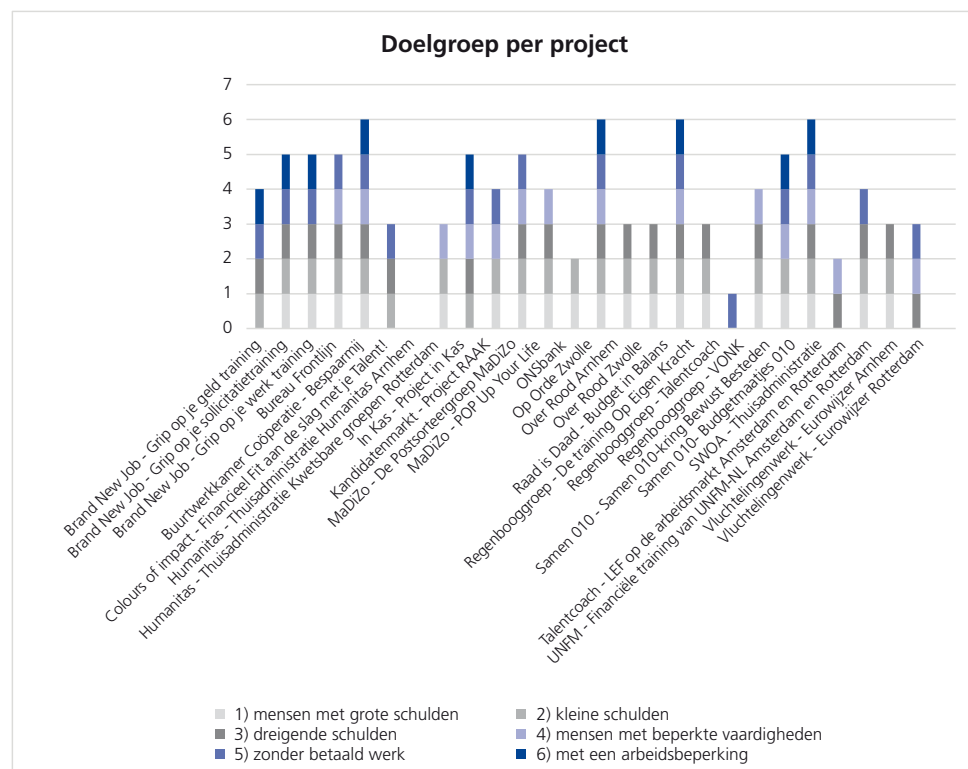
De meeste projecten (22 van de 27) richtten zich op mensen met kleine schulden en 19 van deze projecten richtten zich ook op mensen met dreigende schulden. Dit is een verschil met de uitkomsten uit 2016 toen een meerderheid van de projecten stelde zich zowel op mensen met grote als met kleine schulden te richten; we zien dus een verschuiving in doelgroep. Onder de keuzeoptie "Anders" gaf een aantal projecten aan zich niet op een specifieke doelgroep te richten (Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem) of op 'iedereen die orde op zaken wil stellen of anders met geld om wil gaan' (In Kas - Project in Kas, Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden). Over Rood Arnhem richt zich specifiek op mensen die een eigen onderneming hebben of hebben gehad. Tot slot richten Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem en Rotterdam zich specifiek op vluchtelingen en statushouders. Bij veel projecten komt de beoogde doelgroep

overeen met de deelnemers die daadwerkelijk deelnemen aan het project (zie figuur 3 voor het aantal projecten gericht op een bepaalde doelgroep en bereikte doelgroep; zie figuur 4 en 5 voor de beoogde en bereikte doelgroep per project): voor 15 van de 27 projecten komt dit geheel overeen. Er is ook een aantal projecten die de beoogde doelgroep niet terugziet in de praktijk. Zo richt bijvoorbeeld Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem zich onder andere op mensen met dreigende schulden en beperkte vaardigheden, maar in de praktijk zijn de deelnemers doorgaans mensen zonder betaald werk of met een arbeidsbeperking. Aangezien hun doelgroep statushouders betreft is dit overigens niet erg onverwacht. Daarnaast valt op dat een aantal projecten zich niet richt op mensen zonder betaald werk of op mensen met een arbeidsbeperking, maar dat deze groepen in de praktijk wel deelnemen aan het project.

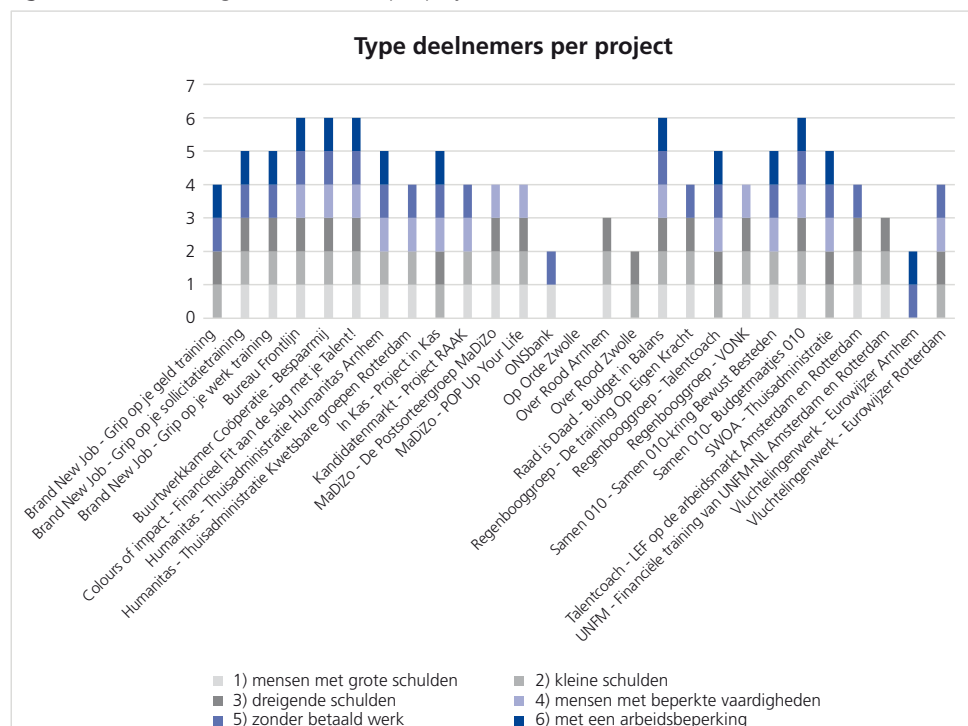
Figuur 3. Aantal projecten dat zich richt op bepaalde doelgroep en daadwerkelijke deelnemers aan projecten (n =27)



Figuur 4. Samenstelling van doelgroepen per project (n =27)



Figuur 5. Samenstelling van deelnemers per project (n =27)

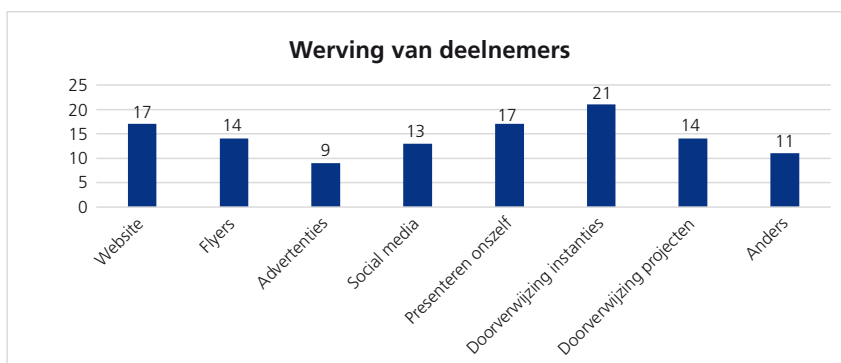


WERVING

Deelnemers kunnen op diverse manieren geworven worden voor een project. Het is belangrijk voor projecten om goed na te denken over de manier waarop de doelgroep het beste bereikt wordt. Zo zal een project dat zich richt op jongeren waarschijnlijk voor een andere manier kiezen om de doelgroep te bereiken (bijvoorbeeld voornamelijk social media) dan een project dat zich richt op een oudere doelgroep (bijvoorbeeld voornamelijk flyers of zichtbaar zijn in de buurt, voorlichting in buurtcentra). In figuur 6 zijn de door de projecten gehanteerde manieren van werving weergegeven. De meeste projecten vragen de gemeente,

schuldeisers, wijkteams en hulpverlenende instanties om (geschikte) deelnemers te attenderen op het project (21 van de 27). Doorverwijzing door andere lokale projecten gebeurt bij de helft van de projecten (14 van de 27). Ook kiezen veel projecten ervoor om bijvoorbeeld voorlichting te geven in de buurt en/of gebruiken te maken van een eigen website (17 van de 27). Dertien projecten gebruiken social media zoals Facebook, LinkedIn, Instagram en Twitter. Verder geven projecten aan dat werving ook via mond-tot-mond reclame gaat, door gerichte acties als het plaatsen van berichten via UWV of werving bij uitgiftelocaties van de Voedselbank.

Figuur 6. Manieren van werving deelnemers



AANMELDING EN SELECTIE

Bij bijna alle projecten (22 van de 27) melden deelnemers zich in soms zelf aan. Twee derde van de projecten geeft aan dat daarnaast deelnemers worden aangemeld door de gemeente, schuldeisers, wijkteams, en/of hulpverlenende instanties (15 van de 27). Verder vindt aanmelding bij 12 van 27 projecten plaats doordat het project deelnemers zelf benadert na een melding van de gemeente, schuldeisers, wijkteams of een hulpverlenende instantie. Ook hebben 12 projecten deelnemers die doorstromen vanuit een ander project. Buurtwerkkamer Coöperatie – Bespaarmij in Amsterdam geeft daarnaast aan dat deelname aan hun project voor 3% van hun deelnemers een voorwaarde is voor doorverwijzing naar de formele schuldhulpverlening van de gemeente. Ook is hun project onderdeel van het aanbod van de Buurtwerkkamers. Ook ONSbank maakt vaak onderdeel uit van een andere vorm van hulpverlening, bijvoorbeeld van een schuldsaneringstraject in Amsterdam. Dit geldt voor 85% van de deelnemers. Om te zorgen dat de deelnemers vallen binnen de doelgroep waar het project voor ontworpen is, kan het vaak nuttig zijn om selectiecriteria te hanteren. Drie projecten geven aan geen

inclusiecriteria te handhaven: Buurtwerkkamer Coöperatie – Bespaarmij, Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem en Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem. Van de overige 24 projecten selecteren 21 projecten deelnemers op woonplaats (deze moet binnen de door Stichting VSNK gestelde doelgebieden vallen), 15 projecten op motivatie om deel te nemen/ zelf iets te doen. Overige criteria die sommige projecten gebruiken, zijn een specifieke leeftijdsgroep (7 projecten), voldoende lees- en schrijfvaardigheden (6 projecten), een minimum inkomen of geen inkomen (3 projecten) en tot slot selecteren 2 projecten op sekse van de deelnemers (alleen vrouwen) en 1 project op minimaal een MBO3 opleidingsniveau. Ook is het mogelijk op basis van bepaalde criteria deelnemers uit te sluiten. Negen projecten geven aan geen exclusiecriteria te hanteren. Bij de overige 18 projecten vindt exclusie plaats wanneer er sprake is van verslaving (8 projecten), wanneer iemand illegaal in Nederland is (6 projecten), bij psychologische problematiek (6 projecten), of wanneer er sprake is van analfabetisme (5 projecten) of LVB (4 projecten). Twee projecten hanteren een aanvullend

exclusiecriteria: ONSbank het hebben van te hoge schulden (> 35.000 euro) en Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam biedt voorstatushouders die analfabeet zijn, coaching in plaats van groepstraining aan.

De meeste projecten (22 van de 27) stellen tijdens de intake vast of potentiële deelnemers binnen deze inclusie- en exclusiecriteria vallen. Sommige projecten nemen bovendien contact op met de organisatie die de deelnemer heeft aangemeld of doen navraag bij een coach of trainer als de deelnemers vanuit een ander project doorstroomt.

SAMENSTELLING DEELNEMERS

De contactpersonen is gevraagd hoe hun deelnemers te typeren zijn op basis van een lijst kenmerken, zij gaven een percentage wanneer dit bij hen bekend is of een zo goed mogelijke schatting van dit percentage. Van 25 projecten is dit bekend, aangezien het project Op Orde Zwolle nog niet gestart is en één project aangeeft de samenstelling niet te weten (Regenbooggroep – VONK). Sommige kenmerken zijn voor projecten lastig te bepalen. Zo blijkt ruim een derde van de projecten niet te weten of hun deelnemers alleen- of samenwonend zijn (11 van de 27) en in welke mate deelnemers met of zonder verstandelijke beperking meedoen aan hun project (10 van de 27). Bij sommige projecten is maar een beperkt aantal kenmerken van de deelnemers bekend: Samen 010- Budgetmaatjes 010 geeft als enige bekende kenmerk aan dat deelnemers 70% vrouw zijn en SWOA – Thuisadministratie geeft alleen aan dat 25% van hun deelnemers uit een huishouden met kinderen komt. In tabel 3 is voor de verschillende kenmerken aangegeven van hoeveel projecten (n) bekend is: de mediaan, het (geschatte) minimale aandeel deelnemers en het (geschatte) maximale aandeel deelnemers op het betreffende kenmerk bij de projecten. De mediaan is een centrummaat, het middelste getal van alle gegeven waarden, en geeft de waarde aan waar precies de helft van de andere gegeven percentages onder liggen en de helft erboven. Hierdoor kan je aan de mediaan zien of projecten een eigenschap van deelnemers relatief vaker hoog of laag schatten. Een mediaan van 30 bij de eigenschap wel of geen betaald werk hebben, geeft bijvoorbeeld aan dat de helft van de projecten schat dat 30% of minder van de deelnemers betaald werk heeft en de andere helft van de projecten heeft aangegeven dat meer dan 30% van de deelnemers betaald werk heeft. Doordat deze waarde een stuk lager is dan het midden (50%), weet je dat het vaker voorkomt dat minder dan de helft van de deelnemers betaald werk heeft.

Bij de meeste projecten is een meerderheid van de deelnemers vrouw (17 van de 24). Het aandeel van de deelnemers dat samenwoont, afkomstig is uit een huishouden met kinderen, of hoogopgeleid is wisselt sterk per project en is ongeveer even vaak een meerderheid als minderheid. De meeste projecten geven aan dat de minderheid van de deelnemers betaald werk heeft (mediaan is 30%), maar de spreiding ervan verschilt sterk per project. Zo geven acht projecten aan dat de meerderheid van de deelnemers betaald werk heeft (80-95%), terwijl dit bij 14 projecten juist een minderheid betreft (10-20%). Hetzelfde geldt voor de verhouding van mensen met een Nederlandse of een niet-Nederlandse achtergrond die deelnemen aan projecten, de mediaan ligt bij 37.5% met Nederlandse achtergrond. Maar per project is er meestal een ruime meerderheid (8 van de 27 projecten, 58-100%) of juist minderheid deelnemers met een Nederlandse achtergrond (11 van de 27, 18-40%), twee projecten hebben alleen deelnemers met en niet-Nederlandse achtergrond. Of er sprake is van deelnemers zonder of met een verstandelijke beperking verschilt ook sterk per project, maar er is vaker een meerderheid van deelnemers met verstandelijke beperking (mediaan 90%). Zes projecten geven aan alleen deelnemers zonder verstandelijke beperking te hebben, in totaal zeggen tien projecten een ruime meerderheid te hebben zonder verstandelijke beperking met percentages tussen 75-100%. Daarentegen geven vier projecten aan juist voornamelijk mensen met een verstandelijke beperking te hebben. Van de 21 projecten geven 19 projecten aan dat de meerderheid kampt met meervoudige problematiek (52-100%), de overige twee projecten geven aan tussen de 40-49% deelnemers te hebben met meervoudige problematiek. Bij 13 van de 27 projecten is de meerderheid van de deelnemers tussen de 36 en 65 jaar (60-90%). Bij 12 van de 27 projecten is ongeveer eenderde tot driekwart van de deelnemers tussen de 24 en 35 jaar (29-43%). Alleen Kandidatenmarkt - Project RAAK geeft aan een meerderheid aan deelnemers in de leeftijdsgroep 23 jaar en jonger te hebben (65% van hun deelnemers). Daartegenover is SWOA – Thuisadministratie het enige project waarbij de meerderheid van de deelnemers (60%) in de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder valt.

Samengevat verschilt de samenstelling van deelnemers per project sterk, wat ook te verwachten valt gezien de verschillende doelen en doelgroepen van de projecten. Overwegend lijkt het aandeel deelnemers van een project vaker vrouw, zonder betaald werk, zonder verstandelijke beperking, tussen de 36-65 jaar oud en speelt er vaker meervoudige problematiek.

Tabel 3. Spreiding kenmerken van deelnemers aan de projecten, met antwoord van *n* projecten, minimale %, maximale % en mediaan van aandeel dikgedrukte categorie versus dingedrukte

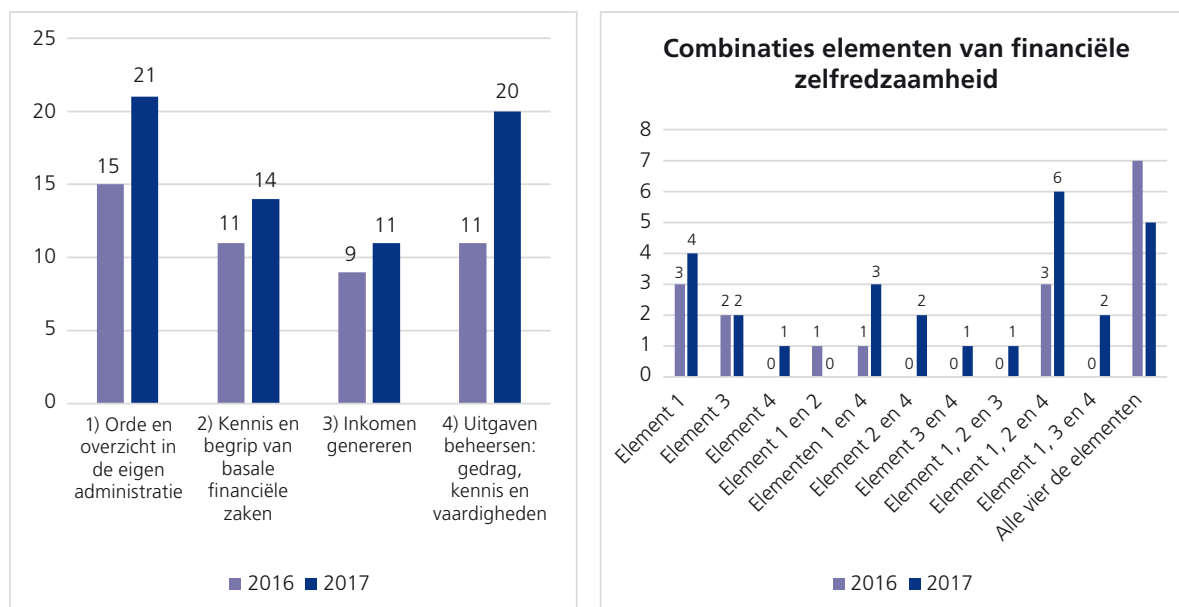
Kenmerk	n	Mediaan	Minimale %	Maximale %
Man - vrouw	23	70	10	100
Alleenstaand – samenwonend	15	60	5	80
Huishouden zonder kinderen – met kinderen	19	50	10	95
Laagopgeleiden – hoogopgeleiden	20	49.5	5	82
Zonder betaald werk- met betaald werk	23	30	0	95
Migratieachtergrond – Nederlandse achtergrond	22	37.5	0	100
Met verstandelijke beperking- zonder verstandelijke beperking	16	90	0	100
Enkelvoudige problematiek – meervoudige problematiek	21	80	40	100
Leeftijd				
Tot 23 jaar	17	10	1	6
24-35 jaar	25	29	5	50
36- 65 jaar	24	63	20	90
65 jaar en ouder	17	10	1	60

DOELEN FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Alle projecten richten zich op het aanpakken van armoede en schulden om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten, aangezien dit een selectiecriterium is binnen Stichting VSNK. Specifiek richten de projecten zich op één of meer van de vier elementen die nodig zijn voor een huishouden om financieel zelfredzaam te kunnen zijn: 1. Orde en overzicht in de eigen administratie, 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken, 3. Inkomen genereren en 4. Uitgaven beheersen (zie Hoofdstuk 1 voor uitleg van de elementen). In figuur 7 is aangegeven hoeveel projecten zich volgens de contactpersonen van de projecten op elk van de vier elementen richten. Het is hierbij opvallend dat dit voor een deel van de projecten niet geheel overeenkomt

met de informatie die in het intakegesprek met Stichting VSNK is aangegeven; hierop is de vragenlijst van het deelnemersonderzoek op gebaseerd. Hoe dit komt dient komend jaar nog nader onderzocht te worden: mogelijk hebben projecten tijdens de uitvoering van hun project aangescherpt dan wel uitgebreid, bijvoorbeeld doordat de resultaten uit vorige VSNK-projectrapportages dat opriepen. In dit rapport wordt de informatie uit de vragenlijst weergegeven. Van de 27 projecten richten de meeste zich volgens de contactpersonen van de projecten op element 1 en 4: Orde en overzicht in de eigen administratie en Uitgaven beheersen. Daar is ook de grootste stijging op te zien sinds 2016 in vergelijking met de andere elementen.

Figuur 7. Aantal projecten gericht op element van financiële zelfredzaamheid in 2016 en 2017



Tabel 4. Overzicht aantal deelnemers, doelgebied en bereikte impact per project

Project	Aantal deelnemers	Deelnemers afgerond	Doel elementen	Doel elementen deelnemersonderzoek*	Geschat percentage vaardigheden financiële zelfredzaamheid behaald per doelelement			
					Element 1	Element 2	Element 3	Element 4
	n	n			%	%	%	%
Brand New Job - Grip op je geld training	89	89	2, 4	1, 2, 4		67		67
Brand New Job - Grip op je sollicitatietraining	61	61	1	3, 4	onbekend			Sollicitatievaardigheden
Brand New Job - Grip op je werk training	35		1	1, 2, 3, 4	100			
Bureau Frontlijn	120	29	1, 3, 4	1, 3, 4	85		65	80
Buurtwerkkamer Coöperatie - Bespaarmij	55	22	1, 2, 4	1, 2, 3, 4	65	75		55
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	20	16	1, 3, 4	1, 2, 4	67		46	61
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	61	37	1, 2, 4	1, 2, 4	75	90		90
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	65	39	1, 2, 4	1, 2, 3, 4	onbekend	60		onbekend
In Kas - Project in Kas	30	7	1, 2, 4	1, 2, 4	68	73	90	42
Kandidatenmarkt - Project RAAK	15	10	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	85	85		85
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	450	450	1	1	84		75	
MaDiZo - POP Up Your Life	24	0	3, 4	1, 2, 3, 4			onbekend	65
ONSbank	12	0	1, 2, 3, 4	1, 3, 4	onbekend	onbekend	22	onbekend
Op Orde Zwolle	-	-	1, 2, 3	1, 2, 3	60	46	40	
Over Rood Arnhem	58	33	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	60	45		40
Over Rood Zwolle	4	0	4	1, 2, 3, 4				87

* Noot: Bij sommige projecten komt de opgegeven informatie over op welke elementen deze projecten zich richten niet geheel overeen met de elementen die gemeten worden binnen het Deelnemersonderzoek. De reden voor dit verschil wordt nog onderzocht.

Vervolg tabel 4. Overzicht aantal deelnemers, doelgebied en bereikte impact per project

Project	Aantal deelnemers	Deelnemers afgerond	Doel elementen	Doel elementen deelnemersonderzoek*	Geschat percentage vaardigheden financiële zelfredzaamheid behaald per doelelement				Anders
					Element 1	Element 2	Element 3	Element 4	
	n	n			%	%	%	%	
Raad is Daad - Budget in Balans	100	100	1, 2, 3, 4	1, 2	70	70	onbekend	70	
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	85	73	1, 4	1, 4	onbekend			onbekend	
Regenbooggroep - Talentcoach	130	65	3	3			80		
Regenbooggroep - VONK	227	83	1, 4	1, 4	onbekend			onbekend	
Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden	7	0	1, 2, 4	1, 2, 4	51	66		66	
Samen 010- Budgetmaatjes 010	195	89	1, 2, 3, 4	1, 2, 4	75	75	51	75	
SWOA - Thuisadministratie	198	50	1	1	35				
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam	20	10	3	3			90		
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam	46	36	1, 4	1, 4	80			85	
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem	52	52	1, 2, 4	1, 2, 4	80	80		70	
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam	33	28	2, 4	1, 2, 4		onbekend		onbekend	
Regel 't	88	75							
Playback	10	10							
Sezo Postsorteren	33	33							
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	188	104							
Financieel cafe SWOA / Humanitas	158	158							
Totale bereik	2669	1759		Range % impact	35-100 %	45-100 %	22-90%	40-90 %	

* Noot: Bij sommige projecten komt de opgegeven informatie over op welke elementen deze projecten zich richten niet geheel overeen met de elementen die gemeten worden binnen het Deelnemersonderzoek. De reden voor dit verschil wordt nog onderzocht.

AANTAL DEELNEMERS IN 2017

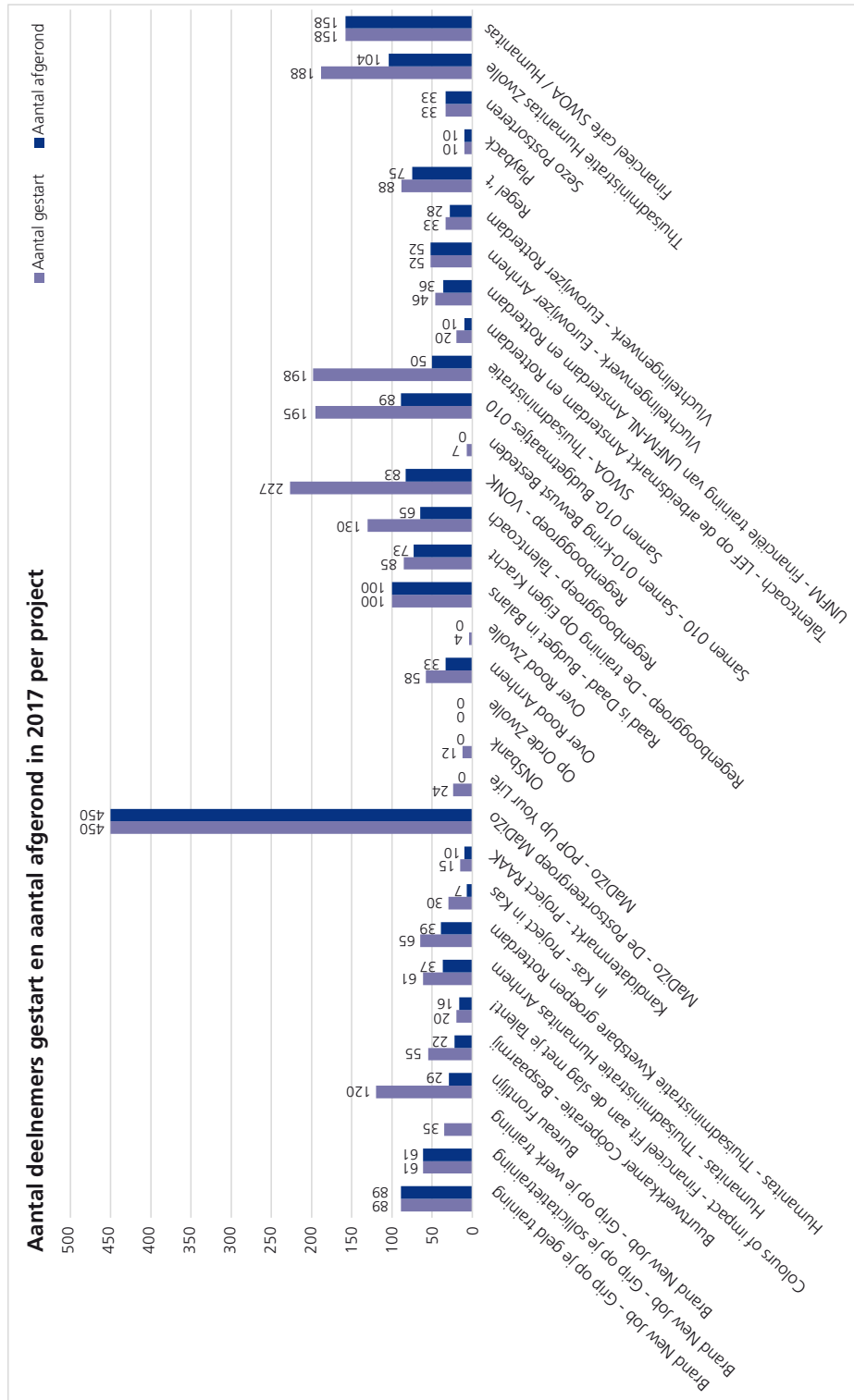
In 2016 deden er in totaal minstens 1650 deelnemers mee aan projecten die gefinancierd worden door Stichting VSNK. Van hen hebben 1037 deelnemers het project ook dat jaar afgerond. Omdat twee projecten de vragenlijst ruim na de deadline hadden ingevuld, zijn deze daardoor niet meer meegenomen voor de rapportage over 2016. Inclusief de data van deze twee projecten hebben in 2016 in totaal 1673 deelnemers aan de projecten deelgenomen.

Van alle 27 projecten die in 2017 aan het impactonderzoek meedoen, is het deelnemersaantal over 2017 bekend. Ook zijn er drie projecten die om verschillende redenen op dit moment (nog) niet meedoen aan het impactonderzoek, maar die wel gefinancierd worden door Stichting VSNK: de projecten Sezo, Financieel café van SWOA/Humanitas en Humanitas Zwolle. De deelnemersaantallen van deze projecten nemen we derhalve wel mee in het aantal deelnemers aan van Schulden naar Kansen. Daarnaast is het project Ouderavond Playback gestopt en het project Regel t overgegaan in een ander project, dus zij zijn ook niet (meer) bij het impactonderzoek betrokken. De deelnemersaantallen van deze projecten nemen we wel mee in het overzicht. Het totaal aantal deelnemers in 2017 was 2669. Over 2016 en 2017 samen hebben in totaal 4342 deelnemers aan de projecten binnen Stichting Van Schulden naar Kansen deelgenomen. In 2017 hebben 996 deelnemers meer meegedaan aan projecten dan in 2016. Dit wordt deels verklaard doordat er in 2017 zeven projecten bij zijn gekomen. Het deelnemersaantal per project verschilt enorm, met een laagste waarde van 4 en hoogste waarde van 450 deelnemers. Dit valt ook af te leiden uit figuur 8 waarin per project is weergegeven hoeveel deelnemers aan het project hebben deelgenomen in 2017 en hoeveel deelnemers het project voor 31 december 2017 hebben afgerond. Volgens de contactpersonen hebben 1759 deelnemers hun project in 2017 afgerond. Veel projecten (20 van de 27) geven ook aan dat een deel van de deelnemers die in 2017 gestart zijn, het traject nog niet afgerond hebben en dit in 2018 zullen afronden. De deelnemers die deze projecten in 2018 afronden, worden in de rapportage over 2018

Jaar	Aantal deelnemers	Aantal deelnemers dat project heeft afgerond
2016	1673	1037
2017	2669	1759
Totaal	4342	2796

Tijdens een project kunnen deelnemers uitvallen. De redenen die het vaakst genoemd worden, zijn fysieke of psychisch gezondheidsproblemen van de deelnemer of het verlies van motivatie en doorzettingsvermogen door onder andere schaamte of doordat de concessies als te zwaar worden ervaren omdat bijvoorbeeld een deelnemer wel de acute problematiek wil oplossen maar niet de onderliggende problematiek aan wil pakken. Veel projecten geven tevens aan dat deelnemers soms niet meer komen opdagen en onbereikbaar zijn/ niet meer reageren. Daarnaast kunnen reiskosten belemmerend werken en verhuizen deelnemers soms. Ook kan er sprake zijn van:

- Andere acute problematiek die eerst verholpen moet worden
- Een niet meer aanwezige hulpvraag of iemand kan het tijdens het project al snel zelf, op eigen kracht waardoor niet het hele project wordt afgerond
- Uitval vanwege andere verplichtingen zoals bijvoorbeeld de verplichting om te werken voor een uitkering, vanuit de reclassering of om workshops participatieverklaring bij te wonen
- Geen klik tussen de vrijwilliger en deelnemer
- Niet mee kunnen doen vanwege analfabetisme

Figuur 8. Aantal deelnemers gestart en aantal afgerond in 2017 per project

IMPACT OP VAARDIGHEDEN FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Binnen een project kan er worden gewerkt aan verschillende vaardigheden. In onderstaande figuren 9, 10, 11 en 12 zijn voor elk doelelement (zie hoofdstuk 1) de relevante vaardigheden weergegeven voor financiële zelfredzaamheid die binnen dat element vallen. Per vaardigheid is weergegeven hoeveel projecten zich hierop richten en in welke mate de respondenten denken dat deelnemers de desbetreffende vaardigheid na afloop van het project onder de knie hebben. Eén project heeft bij alle vaardigheden 'nvt' aangeklikt. In de komende periode zullen we deze bevindingen naast de resultaten uit het deelnemersonderzoek leggen en aan elkaar relateren: komen de door de projectleider geschatte behaalde vaardigheden overeen met wat de deelnemers hierover zeggen op de vier financiële zelfredzaamheidsprincipes?

De projecten denken dat de deelnemers de beoogde vaardigheden om orde en overzicht in de eigen administratie te krijgen (element 1) over het algemeen goed leren. Het blijkt iets lastiger om de motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden, post te openen en geordend te bewaren te bevorderen dan het aanleren van de andere vaardigheden. Deelnemers hebben – volgens de respondenten – na afloop nog het meest moeite met het maken van een overzicht van verwachte inkomsten en uitgaven op de lange termijn.

Voor kennis en begrip van basale financiële zaken (element 2) lijken bepaalde vaardigheden lastiger aan te leren binnen het kader van een project dan andere. Zo geven vier van de zeven projecten aan dat deelnemers na het project soms (0-50%) financiële producten kunnen vergelijken. Het moeilijkst volgens de projecten is het om deelnemers de kennis over financiële regels en wetgeving te leren kennen en financiële risico's te leren inschatten; vijf van de 14 projecten die zich hierop richten geven aan dat dit bij maximaal de helft (50%) van de deelnemers lukt. De vaardigheid waar de minste projecten zich op richten is het leren van basale rekenvaardigheden (7 van de 13 projecten binnen dit element); er zijn landelijk gezien ook weinig projecten die hiervoor specifiek ontwikkelde methodieken hebben. Ook blijkt dat in verhouding deze vaardigheid erg moeilijk te leren is: vier van de zeven projecten geven aan dat dit bij maximaal de helft van de deelnemers lukt. Dit komt ook overeen met het feit dat een fors deel van de Nederlandse bevolking grote moeite heeft met (hoofd) rekenen en dat er vaak in het algemeen vanuit wordt gegaan dat dit nauwelijks te leren valt. Ook is het mogelijk dat er LVB of leerproblemen spelen wanneer deelnemers deze basale rekenvaardigheden nog niet beheersen, in sommige gevallen zal het dan de vraag zijn in welke mate de persoon leerbaar is en of deze persoon

financieel zelfredzaam kan worden. Daartegenover blijkt dat het begrip van gevolgen van financieel handelen op zowel korte als lange termijn bij meer dan de helft (50-100%) van de deelnemers behaald wordt volgens alle 13 projecten die zich hierop richten. Het is voor komende rapportages interessant te kijken hoe het aanleren van dergelijke vaardigheden zich verhouden tot het (niet) aanleren van rekenvaardigheden omdat deze in de praktijk zeer nauw met elkaar verbonden zijn.

Vaardigheden om inkomen te genereren gericht op werk, stage, opleiding of toeslagen regelen (element 3) worden volgens de 11 projecten die zich hierop richten wisselend verworven. Wel hebben de meeste deelnemers (50-100%) motivatie om extra inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken en hebben na afloop van het project deelnemers vaak al een gesprek gevoerd binnen hun netwerk, met een werkgever of met een uitzendbureau. Het lukt minder vaak om deelnemers een opleiding te laten starten, vijf van de zeven projecten geven aan dat dit soms lukt (0-50%). Lastiger blijkt het om kennis over de arbeidsmarkt en aansluitende mogelijkheden op het gebied van werk bij te brengen (lukt soms bij vier van de zeven projecten) en te leren hoe een sollicitatiebrief en CV te schrijven (lukt soms bij vier van de acht projecten)

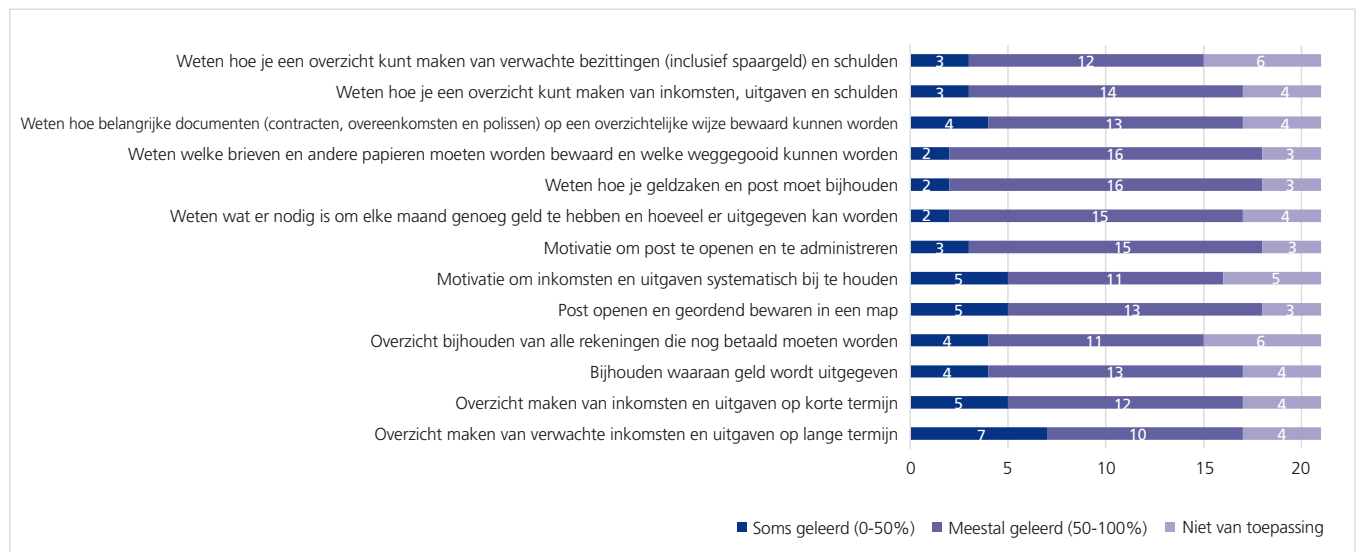
Het leren van gedrag, kennis en vaardigheden die nodig zijn om de eigen uitgaven te beheersen (element 4) wordt volgens de 20 projecten die zich hierop richten deels goed behaald. Zo hebben de meeste deelnemers (50-100%) na afloop van het project geleerd welke facturen en rekeningen zij kunnen verwachten (bij 15 van de 17 projecten die zich op deze vaardigheid richt), hun houding ten aanzien van geld uitgeven bijgesteld (bij 18 van de 19 projecten) en komen zij financiële verplichtingen na (bij 18 van de 19 projecten). Vaardigheden die lastiger te behalen lijken zijn prijzen met elkaar kunnen vergelijken en zich assertief op stellen, te vragen naar alternatieve mogelijkheden of door te vragen bij onduidelijkheden. Dit lukt bij zeven van de 18 projecten voor minder dan de helft van de deelnemers (50-100%). Het lijkt het moeilijkst voor deelnemers om na het project te kunnen beoordelen of er aanvullende maatregelen nodig zijn om qua inkomsten en uitgaven in balans te blijven als onverwachte uitgaven zich voordoen. Dit lukt slechts bij 9 van de 17 projecten voor de meerderheid van de deelnemers (50-100%).

In 2017 geven de projecten aan dat de vaardigheden die het best verkregen worden onder orde en overzicht in de eigen administratie vallen. De projecten geven aan dat deze vaardigheden bij 35-100% wordt behaald, de mediaan (middelste waarde) ligt op 72,5% deelnemers die deze vaardigheden na het project beheersen. De andere vaardigheden blijken, zoals hiervoor beschreven,

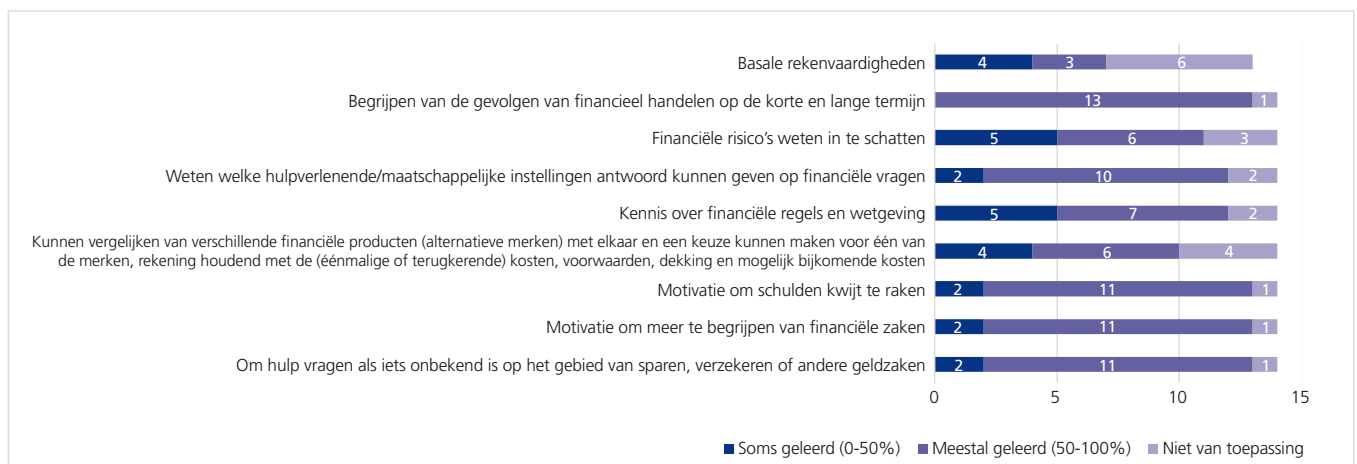
iets wisselender behaald te worden maar uiteindelijk qua impact toch dicht bij elkaar te liggen. De vaardigheden met betrekking tot het genereren van inkomen blijken echter lastiger te behalen dan de vaardigheden die onder de andere elementen van financiële zelfredzaamheid vallen. Zo geven projecten aan dat kennis en begrip van financiële zaken (element 2) bij 45-100% van de deelnemers behaald wordt, de mediane waarde ligt bij 71.5% deelnemers die dit na het project beheersen. Inkomen genereren (element 3) lukt bij 22-90%, de mediane waarde ligt hier ook lager bij 65% deelnemers die dit na het project behaald hebben. Tot slot lukt het leren beheersen van uitgaven (element 4) bij 40-90%, de mediane waarde ligt bij 70% van de deelnemers die dit na het project kunnen. In tabel 4 staat per project het aantal deelnemers, de doelelementen en de bereikte impact op elk doelelement in 2017 weergegeven.

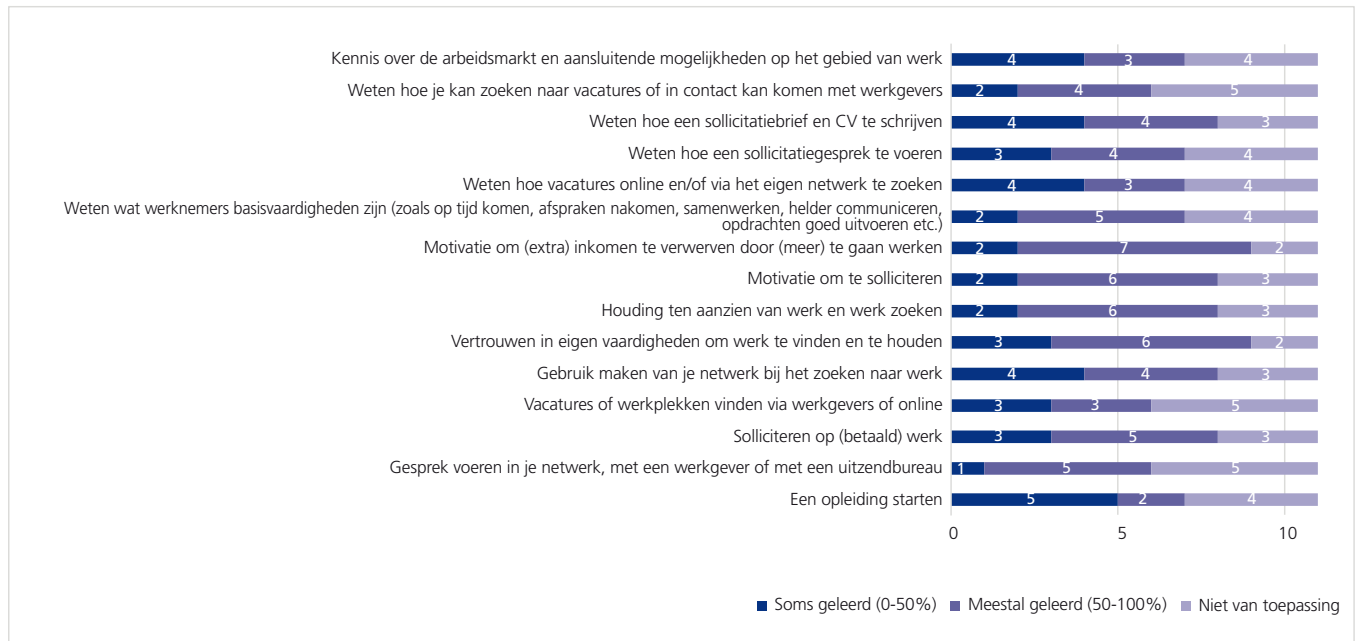
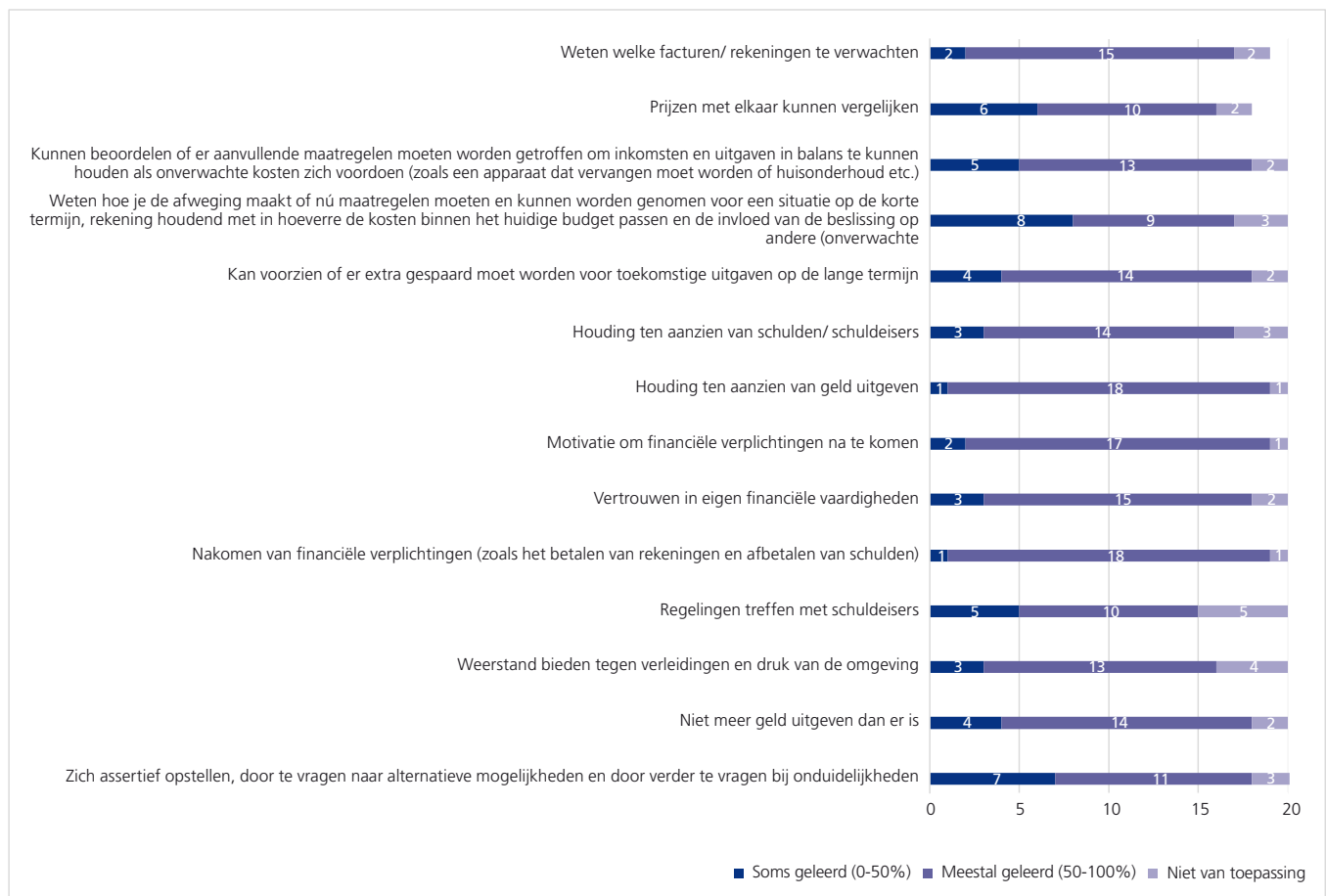
De vaardigheden in de huidige vragenlijst zijn verder gespecificeerd dan de vaardigheden in de impactanalyse van 2016 en om beter aan te sluiten bij de doelelementen zijn de vaardigheden dit jaar per element uitgevraagd. Hierdoor kan de huidige impact niet direct met de bereikte impact van 2016 worden vergeleken. Wel bleek ook in de impactanalyse over 2016 dat vaardigheden die relevant zijn voor 3) inkomen genereren (zoals sollicitatie- en werknemersvaardigheden) onder minder projecten tot doel wordt gesteld dan de andere drie elementen. Daarentegen was in 2016 de impact op vaardigheden voor element 1) orde en overzicht in de eigen administratie (zoals administratieve vaardigheden) beperkter behaald en voor veel projecten was de impact onbekend. In 2017 wordt dit doel volgens projecten juist vrij goed behaald na het volgen van het project.

Figuur 9. Element 1: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=21)



Figuur 10. Element 2: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=14)



Figuur 11. Element 3: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=11)**Figuur 12.** Element 4: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=20)

3. METHODIEKEN

KEUZE METHODIEKEN

De projecten is gevraagd welke methodieken er worden ingezet in het project. Onder methodiek wordt door ons verstaan een uitgewerkt geheel van opvattingen, uitgangspunten, methoden en werkwijzen dat aan het project ten grondslag ligt. Voorbeelden van methodieken zijn motiverende gespreksvoering of oplossingsgericht werken. De methodieken die de projecten inzetten vallen doorgaans niet in definitie. Veel van deze methodieken vallen meer onder de term projectonderdelen dan onder specifieke methodieken. Bij de volgende meting zullen we hier in de vragenlijst beter op letten. Zo zijn onder meer genoemd: groepstraining, individuele training, maatje, coaching, cursus, workshops en lesprogramma, kaartspel Daadwerkelijke methodieken die zijn genoemd zijn naast motiverende gespreksvoering en oplossingsgericht werken, de Frontlijnmethodiek⁵, de Stap- voor stapmethode van het NIBUD/Humanitas, peer- to-peer education, progressiegericht coachen, train-de-trainer methode, coaching volgens de GROW-methode en Op Eigen Kracht⁶. De helft van de projecten heeft de projectonderdelen dan wel de methodiek(en) zelf ontwikkeld (13 van de 27). Zeven projecten passen iets bestaands toe, dat ontwikkeld is door een andere instantie of persoon of die als algemeen bekend beschouwd wordt (zoals de GROW methodiek). Drie projecten passen een methodiek/projectonderdeel toe die zij deels zelf ontwikkeld hebben en deels ontwikkeld is door een ander project of instantie. De overige projecten geven aan geen specifieke methodiek toe te passen (2 van de 27). Voor twee projecten is onduidelijk waar hun methodiek/projectonderdeel precies vandaan komt. Voor de helft van de projecten geldt dat de methodiek(en)/projectonderdelen die ze inzetten specifiek voor zowel het doel als de doelgroep van hun project bedoeld is/zijn (13 van de 27). Twee projecten

hebben een methodiek/projectonderdeel alleen specifiek voor de doelgroep (niet het doel) en twee projecten juist alleen voor het doel van het project (niet specifiek voor de doelgroep). Zeven projecten geven aan dat de methodiek/het projectonderdeel zowel niet specifiek voor het doel als voor de doelgroep van het project is ontwikkeld. De meeste projecten werken met methodieken/projectonderdelen waar ze al goede ervaringen mee hebben (19 van de 27) en omdat hun medewerkers er reeds in getraind zijn (14 van de 27 projecten). Ook is het voor ongeveer de helft van de projecten (12 van de 27) van belang dat het specifiek op het doel en de doelgroep van het project gericht is. Bij elf projecten speelt daarnaast mee dat de medewerkers er ervaring mee hebben. Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam geeft tot slot aan dat de methodiek hen is aanbevolen door trainingsbureaus.

PROTOCOL METHODIEKEN

Veel projecten (11 van de 27) geven aan dat de verschillende onderdelen van hun project alleen op hoofdlijnen zijn beschreven. Het doel en de doelgroep worden door bijna alle projecten specifiek beschreven (respectievelijk 23 en 22 van de 27 projecten). Ook de opzet qua vorm, timing, volgorde, duur en frequentie van de activiteiten (20 van de 27) en de inhoud betreffende een beschrijving van de concrete activiteiten (19 van de 27) zijn voor veel projecten vastgelegd. Ongeveer de helft van de projecten heeft de manier van werving en de intakeprocedure vastgelegd (respectievelijk 15 en 17 van de 27). Een minder groot aantal projecten heeft ook de uitvoering van de methodiek binnen het project specifiek beschreven (12 van de 27) en nog minder het te behalen resultaat (11 van de 27). Hoewel het per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om

⁵ "De Frontlijnmethodiek is ontwikkeld door gebruik te maken van ervaring, input vanuit bewoners en externen, onderzoek en bestaande methodieken. Bij de trajecten wordt gewerkt volgens vaste procedures en gebruik gemaakt van bestaande methodieken, waarvan meest voornamelijk: oplossingsgericht werken en motiverende gespreksvoering. Er wordt coaching ingezet waarin vaardigheden worden aangeleerd via ervaringsleren en er wordt gericht op het verkrijgen van zelfregie en de inzet van het netwerk. Voor een aantal vaardigheden zijn leerprogramma's ontwikkeld die de coach en bewoner handvaten geven om te leren volgens de stappen van ervaringsleren. Daarnaast zijn opvoedvaardigheden uitgewerkt in de methodiek Samen Leren (erkend door NJI) en wordt er aan andere vaardigheden volgens dezelfde uitgangspunten gewerkt (gebaseerd op ervaringsleren). Het uitgangspunt van elk traject is de basis op orde te krijgen, een stabiele thuissituatie te creëren en vaardigheden aan te leren op de verschillende leefvelden. De verschillende leefvelden worden in relatie tot elkaar aangepakt om duurzame groei op alle gebieden te bereiken met hierin aandacht voor alle gezinsleden, d.m.v. systeemgericht werken. We staan tijdens een traject naast de bewoner, passen bij elk traject maatwerk toe, gebruiken een positieve bejegening en gaan uit van groei en potentie bij bewoners, zodat zij weer kansen krijgen. Bij de intake wordt het vraaganalyse instrument afgenomen. Afspraken vinden zoveel mogelijk thuis bij de bewoner plaats. Huisbezoeken duren gemiddeld 2 uur. Wanneer iemand in crisis wordt aangemeld is het uitgangspunt deze zo snel mogelijk aan te pakken, zodat er ruimte komt om te gaan leren en focus te krijgen op lange termijn. De frontlijnaanpak is onder andere gebaseerd op de theorie van de schaarse, waarin veel overeenkomt met de aanpak binnen Mobility Mentoring".

⁶ "Op Eigen Kracht is een training in groepsverband, bestaande uit tien wekelijkse bijeenkomsten, elk van 2 uur. De nadruk ligt op het uitwisselen van ervaringen en tips tussen de deelnemers. De groepen worden begeleidt door een professionele trainer, samen met een (ervaringsdeskundige) vrijwillige gastheer/vrouw. Samen zorgen zij voor een positieve, open en veilige sfeer in de groep. Er wordt gewerkt vanuit een motiverende en krachtgerichte benadering, waarbij kwaliteiten en talenten van de deelnemers benadrukt worden. De training is erop gericht om mensen uit een negatieve spiraal van (sociale) armoede te halen en te stimuleren om stappen te zetten en/of hulp te vragen".

uit te werken, is het voor elke interventie goed te weten wat je precies wilt bereiken (omschreven resultaat dat een project bij de doelgroep wil behalen) en bij welke doelgroep je dit wilt bereiken. Hoe specifiek gericht, hoe beter het vaak werkt. Dit betekent dat je als project ook moet nadenken over hoe je vervolgens ervoor zorgt dat daadwerkelijk de doelgroep bij het project terecht komt. Daarvoor is er vaak een gerichte werving en een intakeprocedure nodig die veel projecten nog moeten uitwerken. Ook is het belangrijk om niet alleen de opzet en inhoud van de methodiek te beschrijven zoals al een groot deel van de projecten nu doet, maar is het minstens zo belangrijk om goed na te denken over wat nodig is voor de uitvoering van de methodiek en of daaraan voldaan wordt.

ONDERBOUWING EFFECTIVITEIT METHODIEK

De projecten is gevraagd wat het project volgens henzelf effectief maakt. Wat opvalt is dat projecten volgens de contactpersonen vaak werken doordat: ze zich op meer richten dan alleen de financiële problematiek en bv ook de achterliggende oorzaken aanpakken, er sprake is van maatwerk, er gewerkt wordt op een laagdrempelige, structurele manier, er aangesloten wordt bij wat wel kan/ bij de mogelijkheden van de deelnemer, de wensen van de deelnemer centraal staan en er ervaringsdeskundigen worden ingezet. Het ene project pleit in dit opzicht juist voor een één-op-één benadering, het andere voor een groepsgerichte aanpak. Vier projecten hanteren een groepsgerichte aanpak, 12 projecten een individuele aanpak en 11 projecten een combinatie van individuele begeleiding en groepsgerichte

aanpak. De vraag of theorie over wat nodig is voor de doelgroep van een project en de mate en manier waarop de gekozen methodiek hierop aansluit is op basis van de huidige gegevens nog niet te beoordelen. Dit zal verder worden toegelicht in het volgende hoofdstuk over de *WhatWorks* criteria onder het behoefteprincipe. Twee projecten werken met een methodiek die uit een databank met effectief gebleken interventies komt (Over Rood Zwolle en Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam) en drie projecten geven aan dat de effectiviteit van de methodiek die zij toepassen is gebleken uit wetenschappelijk onderzoek (Regenbooggroep – Talentcoach, Regenbooggroep – VONK, En Samen 010- Budgetmaatjes 010). Daartegenover staat dat vier projecten aangeven dat de effectiviteit van hun methodiek niet onderzocht is (Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam, In Kas - Project in Kas, MaDiZo - POP Up Your Life, Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden) en vijf projecten niet weten of dit onderzocht is (Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem, MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo, Op Orde Zwolle, SWOA – Thuisadministratie en Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam). De meerderheid van de projecten is op de hoogte van wat experts in hun werkveld zeggen over wat er werkt als het gaat om het terugdringen van schulden en armoede zoals dit met de methodiek(en) binnen hun project gebeurt (18 van de 27). Elf projecten geven aan hierdoor op de hoogte te zijn door wat uit literatuur bekend is over wat werkt binnen hun werkveld.

4. WHATWORKS PRINCIPES EN ADVIES

De werkzaamheid van de projecten wordt verkend met hulp van zogenaamde *WhatWorks* principes. In hoofdstuk 1 hebben we de achtergrond van deze principes beschreven. Deze principes zouden gezamenlijk tot een toename in effectiviteit van een interventie kunnen leiden. Om deze reden worden de projecten die gesteund worden door Stichting Van Schulden naar Kansen, jaarlijks naast deze vijf principes gelegd: het risicoprincipe, het behoefteprincipe, het responsiviteitsprincipe, het betrouwbaarheidsprincipe en het professionaliteitsprincipe. In deze paragraaf staan we stil in hoeverre deze principes in de projecten in 2017 worden toegepast. Tabel 5 geeft een totaaloverzicht weer waarmee inzichtelijk is gemaakt of er in een bepaald project gewerkt wordt volgens deze principes. De tabel is ingevuld op basis van de door de contactpersoon verstrekte informatie in de vragenlijst. Als een hokje onder een principe groen is gekleurd, betekent dit dat een project het principe (grotendeels) toepast en geel houdt in dat een principe deels wordt toegepast. Blauw betekent dat de uitvoering van een principe nog op meerdere punten aangepast kan worden voor dit project. Voor geel en blauw gekleurde projecten zijn er mogelijk verbeterpunten. De impact van de projecten wordt ook via het deelnemersonderzoek gemeten. Samen met de resultaten van deze impactanalyse ontstaat een inzicht in de werkzame principes om tot financiële zelfredzaamheid te komen.

RISICOPRINCIPE

Interventie en intensiteit sluiten aan bij behoefte van de specifieke doelgroep

Het risicoprincipe houdt in dat het belangrijk is dat een interventie zich richt op doelgroepen die de interventie nodig hebben en in de mate waarin zij dat nodig hebben. Belangrijk is dat men zich afvraagt: wat is het doel van de interventie en past de intensiteit van de interventie bij de deelnemers? Hebben de deelnemers deze interventie ook echt nodig? Het is bij het werken volgens dit principe daarom belangrijk dat er een omschrijving van de doelgroep is en dat er nagegaan wordt of de interventie bij die doelgroep haalbaar is binnen het aantal contactmomenten. Met andere woorden: wordt het beoogde doel bereikt, maar belangrijker nog: is dit ook het doel wat we willen bereiken. "Als het niet kapot is, hoef je het niet te repareren." Wanneer een project zich bijvoorbeeld richt op een doelgroep die wel de administratie op orde heeft, maar vooral werk moet zoeken om meer inkomen te genereren, dan is die laatste stap (werk zoeken) voor deze groep de benodigde stap om uit de schulden te komen en zou het niet effectief zijn om ook aandacht aan administratie ordenen te besteden in de interventie.

Het doel en de doelgroep worden door de meeste projecten specifiek beschreven voor het project, toch blijkt uit de antwoorden op de open vraag naar doel van het project dat dit in sommige gevallen zeker nog concreter geformuleerd kan worden. Alleen Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem, In Kas - Project in Kas en UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam geven expliciet aan geen specifiek doel en doelgroep beschreven te hebben. MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo en SWOA - Thuisadministratie geven aan geen doelgroep beschreven te hebben, maar wel het gestelde doel van het project. Raad is Daad - Budget in Balans geeft aan geen specifiek doel beschreven te hebben, maar wel de specifieke doelgroep waar het zich op richt. Een voorbeeld van een project met een concreet geformuleerd doel is Kandidatenmarkt - Project RAAK: dit project heeft als doel om jongeren tussen de 17-32 jaar te begeleiden bij het verminderen en/of afbetalen van schulden middels een tweeledig traject waarbij de schuldenaar actief zelf aan de slag gaat met zijn/haar schulden en tegelijkertijd begeleid wordt naar een betaalde baan.

Samengevat hebben een aantal projecten het doel en de doelgroep van het project dus al vrij specifiek vastgelegd, maar kunnen veel projecten deze nog concreter formuleren en zullen andere projecten deze punten nog vast moeten leggen voor hun project. Het is ook mogelijk dat een project doel en/of doelgroep (bewust) in de loop van de tijd aanscherpt op basis van ervaringen zoals met welke groep het project in de praktijk goed werkt en met welke niet. Een voorbeeld hiervan is het project Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam, zij geven aan dat de kwetsbare groepen waar zij zich op richten zeer divers zijn en dat zij de beste resultaten hebben behaald binnen cliënten van het prostitutie maatschappelijk werk en de cliënten van de HIV hulpverlening. Om deze reden overwegen zij zich specifiek tot deze groepen te gaan beperken en zodoende hun doelgroep toe te spitsen. Ook wanneer een project zich op een bredere doelgroep richt, zoals vaak bij projecten gericht op thuisadministratie, is het belangrijk als project om vast te leggen wat je precies wilt bereiken en wie in ieder geval onder de doelgroep vallen. Daarnaast valt op dat projecten relatief weinig gebruik maken van specifieke selectiecriteria om te zorgen dat de deelnemers passen bij de methodiek en het doel van het project. Mogelijk kan selectie relevant zijn voor projecten die zich bijvoorbeeld op veel verschillende doelen richten met een korte looptijd.

BEHOEFTEPRINCIPE

Interventie richt zich op veranderen van kennis/motivatatie/vaardigheden die voor de doelgroep nodig is om financieel zelfredzaam te worden

Het behoefteprincipe gaat ervan uit dat een interventie mede effectief is, wanneer deze zich richt op beïnvloedbare factoren die relevant zijn voor beoogd gedrag c.q. de beoogde oplossing. Concreet betekent dit dat de interventie zich moet richten op gedrag dat relevant is om mensen met schulden stappen naar financiële zelfredzaamheid te laten maken. Hierbij gaat het om de vraag wat een deelnemer nodig heeft om uit de (dreigende) schulden te komen en of de interventie zich daarop richt. Wat een deelnemer qua vaardigheden nodig heeft, verschilt sterk per doelgroep en daarmee ook welke interventie daar goed op aansluit. Het is echter in de praktijk een zeer lastige afweging om voor een brede doelgroep precies vast te stellen en te onderbouwen wat de benodigde vaardigheden voor deze groep zijn om financieel zelfstandig te worden. De interventie moet daar vervolgens ook goed op aansluiten. Aan de interventie van een project liggen dus bepaalde veronderstellingen en ideeën ten grondslag over de wijze waarop de gedragsverandering gerealiseerd moet worden. Het is belangrijk dat de uitvoerders zich bewust zijn van wat de deelnemers nodig hebben om de gewenste gedragsverandering te realiseren: een dergelijke onderbouwing maakt aannemelijk dat een interventie zou kunnen werken.

Op basis van de respons op de vragenlijst komt nog niet een volledige Theory of Change naar voren van projecten. De theorie over wat nodig is voor de doelgroep om financieel zelfredzaam te worden en hoe het project hier specifiek op aansluit is van veel projecten nog niet concreet genoeg in de vragenlijst beschreven. Wel wordt door de respondenten onder andere gezegd dat het belangrijk is om te werken aan: zelfvertrouwen, eigen regie blijven houden waar mogelijk, een duurzame aanpak gericht op zowel werk vinden als schulden aanpakken en het bieden van empathie en laagdrempelige instroom om mensen hun schaamte over de schulden te helpen overwinnen. De projecten noemen verschillende verklaringen voor de effectiviteit van hun project. Projecten zijn volgens de contactpersonen effectief doordat: ze zich op meer richten dan alleen de financiële problematiek en bijvoorbeeld ook de achterliggende oorzaken aanpakken, er sprake is van maatwerk, er gewerkt wordt op een laagdrempelige en structurele manier, er aangesloten wordt bij wat wel kan/bij de mogelijkheden van de deelnemer, de wensen van de deelnemer centraal staan en er ervaringsdeskundigen worden ingezet. Het ene project pleit in dit opzicht juist voor een één-op-één benadering, het andere voor een groepsgerichte aanpak. Geen enkele

projectvertegenwoordiger stelt dat een verklaring voor effectiviteit van zijn of haar interventie omdat dit bewezen is door onderzoek.

Aangezien de inhoud van de interventie en de vaardigheden die volgens een project nodig zijn om financieel zelfredzaam te worden bij ons grotendeels nog niet concreet genoeg bekend zijn voor de meeste projecten, kan voor dit principe nog niet goed beoordeeld worden in welke mate de projecten weten wat er precies nodig is bij hun doelgroep en in welke mate de methodiek hier ook op aansluit. Om deze reden zijn de vakjes in de overzichtstabellen 6 wit gelaten voor het Behoeftepincipe en is alleen een gedeeltelijke beschrijving van de punten in bijlage 2 weergegeven. Sinds de vorige rapportage zijn we wel meer te weten gekomen over dit principe doordat we een aantal vragen aan de vragenlijst toegevoegd hebben over de theorie en methodiek van projecten. De antwoorden op deze vragen geven wel al een eerste beeld van de overtuigingen die een project heeft qua wat nodig is en hoe het hier op aansluit. Deze punten staan kort samengevat in bijlage 2 onder het behoefteprincipe en in detail in bijlage 3 per project onder Methodiek. Op basis van verdiepend onderzoek met een steekproef uit de projecten zal in combinatie met de antwoorden op deze vragen in de toekomst een vollediger overzicht in kaart worden gebracht van dit principe. In de volgende rapportage in 2019 komen we hier op terug.

RESPONSIVITEITSPRINCIPE

Interventie sluit aan bij leervermogen, leerstijl, cultuur en motivatie van deelnemers

Het responsiviteitsprincipe stelt dat interventies, willen ze effect genereren, moeten aansluiten bij het leervermogen, de leerstijl, de cultuur en de motivatie van de deelnemers. Gevraagd is aan de contactpersonen of er in de projecten met deze zaken rekening wordt gehouden. Aangezien deelnemers sterk kunnen verschillen in leervermogen (hoe makkelijk je leert) en leerstijl (manier waarop je leert) is het voor projecten belangrijk om goed na te denken wat hun doelgroep mogelijk nodig heeft en hoe zij in de uitvoering van hun project rekening kunnen houden of flexibel kunnen omgaan met of mensen beter leren door uitleg of door oefening bijvoorbeeld. Daarnaast kunnen projecten rekening houden met cultuur of religie van de deelnemers en motivatie van deelnemers.

Bijna alle projecten geven aan rekening te houden met het leervermogen van deelnemers (24 van de 27) bij de uitvoering van het project. Ook aanpassingen voor verschillen in leerstijl zijn vaak mogelijk (19 van de 27), zeven projecten houden hier geen rekening mee en één project weet niet in hoeverre hier rekening mee wordt gehouden. De meeste projecten

houden ook rekening met verschillen in cultuur of religie van de deelnemers (20 van de 27), zes projecten houden hier geen rekening mee en één project weet niet in hoeverre hiermee rekening wordt gehouden. Tot slot houden bijna alle projecten ook rekening met de motivatie van de deelnemers (25 van de 27).

Over Rood Arnhem houdt bijvoorbeeld rekening met het leervermogen van hun deelnemers op verschillende manieren. Zo is de begeleiding individueel en beslist de cliënt welke volgende acties hij of zij gaat ondernemen en hoeveel tijd daarvoor nodig is. Als het niet lukt onderzoekt de begeleider met de cliënt wat daar de oorzaak van is. Blijkt die oorzaak te liggen in het feit dat de cliënt zichzelf overschat, dan wordt eerst geprobeerd om via kleinere stappen toch het doel te realiseren. Zo nodig wordt daarbij extra training en begeleiding geboden. Werkt dat ook niet, dan wordt het doel ter discussie gesteld - bijvoorbeeld een cliënt die door wil met het bedrijf, maar totaal niet in staat is om de financiële situatie te overzien en daar de juiste consequenties aan te verbinden, zal worden geconfronteerd met het feit dat hij niet de vaardigheden in huis heeft of kan ontwikkelen om zelfstandig een bedrijf uit te oefenen. Zaken die echt moeten gebeuren (afwikkelen administratie, belastingaangiften) worden zoveel mogelijk door de cliënt gedaan, met begeleiding. Kan de cliënt dat echt niet, dan doet een vrijwilliger het werk, in het bijzijn van de cliënt. Een ander voorbeeld is de aanpak van Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht, zij hebben de duur van de bijeenkomsten afgestemd op het leervermogen (1.5 a 2 uur). Het lesmateriaal is, in samenspraak met trainers en ervaringsdeskundigen, recent vernieuwd en volledig afgestemd op het leervermogen: meer visueel, aangepast taalniveau, zo min mogelijk tekst. In de training is veel afwisseling van onderwerpen en maximaal één onderwerp per bijeenkomsten. Er is afwisseling tussen informatie delen, interactie en dingen doen.

Een voorbeeld om rekening te houden met de motivatie van deelnemers kan zijn selectie op motivatie tijdens de intake en extra ondersteuning wanneer de motivatie van een deelnemers tijdens een project afneemt. Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam geeft bijvoorbeeld aan zo snel mogelijk een vrijwilliger aan een deelnemers te koppelen wanneer deze aangeeft gemotiveerd te zijn om de eigen financiële problemen aan te pakken. Vervolgens wordt eerst een overzicht gemaakt van de situatie en dan pas aan de slag met schulden. Vaak wil de cliënt heel graag al iets met de schuld. Dan nemen ze wel alvast contact op met een/ de schuldeiser(s) dat schept vaak vertrouwen. Als een cliënt tijdens het traject afspraken afzegt of de boot af lijkt te houden, nemen ze contact op met zijn

maatschappelijk werker. Mogelijk zijn er op een ander terrein urgentere problemen of heeft iemand last van eerder op gedane trauma's. Met het contact blijven zoeken en de deur voor hernieuwd contact open houden hebben ze cliënten die dreigden af te haken toch bij het project gehouden.

Zeker bij een bredere doelgroep kan het relevant zijn om maatwerk te bieden, zodat ook deelnemers die iets meer tijd of begeleiding nodig hebben de doelen van het project kunnen behalen. Vijftien van de 27 projecten geven aan dat de methodiek voor alle deelnemers vastligt. Daarnaast geven vier projecten aan dat de methodiek wel vastligt, maar deelnemers zelf kunnen kiezen waar ze aan willen werken. Bij drie projecten kunnen deelnemers eveneens zelf kiezen waar ze aan willen werken en hangt de methodiek van deze keuze af. Van één project (MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo) is onbekend of de methodiek vastligt. De overige vier projecten geven aan respectievelijk grotendeels vast te liggen met naar behoefte meer of minder individuele gesprekken, een vaste intakeprocedure te hebben en een flexibel vervolg daarop, 2 groepen met verschillende insteek te hebben ontwikkeld, en per deelnemer te kijken welke mate van zelfredzaamheid gevraagd en behaald kan worden. Alle projecten geven aan de mogelijkheid te hebben om een onderdeel van de methodiek of de gehele methodiek flexibel aan te passen aan de behoefte van de deelnemers. Bij Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam is het groepsprogramma bijvoorbeeld voor alle deelnemers gelijk, maar is er flexibiliteit in de persoonlijke coaching die daarnaast geboden wordt. De methodiek van Brand New Job - Grip op je geld training ligt vast, maar er wordt de mogelijkheid geboden om een 1-op-1consult te plannen. De intensiteit van de methodiek kan bij meer dan de helft van de projecten worden aangepast aan de deelnemer (15 van de 27), net als het doel van de methodiek (14 van de 27). De vorm is bij vier projecten flexibel aan te passen. Daarnaast geven een aantal projecten aan dat de vorm en inhoud van de methodiek vastligt, maar dat er ook met een groepsgerichte aanpak wel rekening wordt gehouden met individuele wensen/behoefte.

Samengevat passen de meeste projecten dit principe al op veel vlakken toe. Projecten laten de interventie aansluiten op de individuele behoeften van deelnemers door aanpassingen te bieden in vorm van communicatie door taalgebruik aan te passen of met cultuur door een project in de taal van de deelnemers aan te bieden. Ook bieden veel projecten met een groepsinterventie daarnaast nog individuele begeleiding of consult om zo toch ruimte voor individuele ondersteuning te bieden. Het verschilt per project of de methodiek vastligt of per deelnemer gekozen wordt, in sommige gevallen kan het specifieke doel per deelnemer nog vastgesteld kan worden.

Ook als het niet mogelijk is om flexibiliteit in methodiek of looptijd te bieden binnen een project, kan een project rekening houden met de specifieke behoefte binnen hun doelgroep op het gebied van cultuur, motivatie, leervermogen en leerstijl en mogelijk de ondersteuning in verschillende intensiteit aanbieden afhankelijk van de behoeften van elke groep. Een aantal projecten biedt een vaste methodiek en beperkte flexibiliteit in looptijd of beperkte mogelijkheid tot aanpassingen op het gebied van leervermogen, leerstijl, cultuur of motivatie. Deze projecten kunnen nagaan in hoeverre er binnen hun project voor hun specifieke doelgroep voldoende aansluiting is op het leervermogen bijvoorbeeld. Projecten kunnen zelf goed nagaan of er nog mogelijkheden zijn om aan te sluiten bij individuele behoeften van hun deelnemers. Er kunnen ook legitieme redenen zijn om hier niet specifiek rekening mee te houden als project, bijvoorbeeld wanneer een project een zeer specifieke doelgroep heeft en de methodiek specifiek op het gekozen doel en de doelgroep aansluit. Wanneer dit niet zo is, kan het echter een punt van aandacht voor een project zijn. Uiteraard verschillen per project de mogelijkheden om met individuele verschillen rekening te houden, maar er zijn soms meer mogelijkheden dan in eerste instantie herkend wordt en het hoeven niet altijd drastische aanpassingen te zijn. Ter inspiratie is in Bijlage 1 een overzicht gegeven van verschillende manieren waarop de huidige projecten rekening houden met verschillen in leerstijl, leervermogen, cultuur en motivatie.

BETROUWBAARHEIDSPRINCIPE

Interventie is bewezen effectief, gedetailleerd beschreven en er is een vorm van kwaliteitscontrole bij uitvoering

Bij het betrouwbaarheidsprincipe gaat het erom dat de effectiviteit van een interventie of project het meest gewaarborgd wordt wanneer een bewezen effectieve methodiek wordt toegepast en deze wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Het is het beste wanneer de interventie hiertoe beschreven is en ook moet er een vorm van controle zijn of de uitvoerders de methodiek correct inzetten. Dit kan bijvoorbeeld door registratie en evaluatie van activiteiten, certificering van uitvoerders, evaluaties of het instellen van een stuurgroep. Het beschrijven van een interventie zorgt ervoor dat alle medewerkers weten hoe de interventie loopt en dit op een gelijke manier kunnen toepassen. Een vorm van controle op de uitvoering is niet zozeer om elkaar op de vingers te tikken, maar zorgt dat zowel ervaren als nieuwe medewerkers tips en feedback kunnen krijgen over het toepassen van de interventie (van een collega of van deelnemers bijvoorbeeld) of voor lastige punten met elkaar een oplossing kunnen bedenken. Het is een manier om de kwaliteit van de interventie samen in de gaten te houden.

Uit de antwoorden blijkt dat slechts enkele projecten daadwerkelijk met effectief gebleken methodieken werken. Twee projecten geven aan een methodiek te gebruiken die uit een databank met bewezen effectieve methodieken komt, drie projecten geven aan dat de methodiek die zij toepassen uit (wetenschappelijk) onderzoek effectief is gebleken. Daarnaast hebben 13 projecten zelf de effectiviteit van hun methodiek onderzocht en aangetoond, vier projecten hebben geen onderzoek dat de effectiviteit van hun methodiek aantoont en bij vijf projecten is onbekend of er onderzoek naar de effectiviteit van de door hun ingezette methodiek is uitgevoerd. Mogelijk kan het voor deze laatstgenoemde projecten relevant zijn om te onderzoeken of een specifiekere methodiek of bewerking van methodiek beter past bij het gestelde doel van het project en de populatie waarop het project zich richt. Daarbij zouden ze gebruik kunnen maken van bewezen effectieve methodieken, bijvoorbeeld methodieken die beschreven staan in een databank met bewezen effectieve methodieken zoals de databank van het Nederlands Jeugd Instituut of de databank van Movisie. Ook wanneer projecten zelf onderzoek naar de effectiviteit hebben gedaan is het belangrijk te controleren of dit gestandaardiseerd is uitgevoerd, op basis van de huidige gegevens kan nog niet beoordeeld worden of het bij deze projecten echt om omschreven methodieken of meer om projectonderdelen gaat en in welke mate het onderzoek betrouwbaar is. Mogelijk kan het uitvoeren van betrouwbaar effectiviteitsonderzoek dan ook uiteindelijk gebruikt worden om de eigen methodiek in een databank als bewezen effectief te laten registreren. Projecten kunnen ook zelf onderzoek laten doen naar hun methodiek of een bestaande methodiek kiezen. Dat maakt de werkzaamheid van een methodiek overtuigender.

Relatief veel projecten (11 van de 27) geven aan dat de verschillende onderdelen van hun project alleen op hoofdlijnen zijn beschreven. Het doel en de doelgroep worden door bijna alle projecten beschreven (respectievelijk 23 en 22 van de 27 projecten). Ook de opzet van de methodiek qua vorm, timing, volgorde, duur en frequentie van activiteiten (20 van de 27) en de inhoud van de methodiek betreffende een beschrijving van de concrete activiteiten (19 van de 27) zijn voor veel projecten al specifiek vastgelegd. Daarentegen heeft maar eenderde van de projecten de uitvoering van de methodiek binnen het project specifiek (12 van de 27) dan wel het te behalen resultaat (11 van de 27) omschreven. Ongeveer de helft van de projecten heeft de manier van werving en de intakeprocedure vastgelegd, respectievelijk 15 en 17 van de 27.

Hoewel het per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om uit te werken, is het voor elke interventie belangrijk dat een project goed nadenkt over wat je precies wilt bereiken en bij welke doelgroep je dit wilt bereiken. Hoe specifieker gericht, hoe beter het vaak werkt. Dit betekent ook dat je als project moet nadenken over hoe je vervolgens zorgt dat daadwerkelijk de doelgroep bij het project terecht komt. Daarvoor is vaak werving en een intakeprocedure nodig, die veel projecten nog moeten uitwerken. Zo is het ook belangrijk niet alleen de opzet van de methodiek qua vorm, frequentie en benodigde tijd en de inhoud van de methodiek qua uit te voeren concrete activiteiten te beschrijven zoals al een groot deel van de projecten nu doen. Het is minstens zo belangrijk om goed na te denken over wat nodig is voor de uitvoering van de methodiek en of daar voldoende aan voldaan wordt. Zo hebben veel projecten nog niet specifiek beschreven wie de methodiek mag uitvoeren, wat benodigde vaardigheden voor uitvoering zijn, een omschrijving van training/ondersteuning die aan de uitvoerders geboden moet worden, benodigd draagvlak (binnen en buiten het project) en manier waarop de kwaliteit van de uitvoering gecontroleerd wordt (bijvoorbeeld door evaluaties, observaties of registratie).

Het omschrijven en onderbouwen van je eigen project is niet alleen belangrijk om te kunnen verantwoorden hoe een project is opgebouwd, maar dient ook als steun om het hele project tot in detail uit te denken en de stappen met elkaar te stroomlijnen. Ook kan het medewerkers houvast bieden bij het correct en op een gelijke manier uitvoeren van het project. Wanneer een project gebruik maakt van een methode die nog niet bewezen effectief is uit onderzoek, kan de effectiviteit van een project alleen onderzocht worden wanneer deze gedetailleerd beschreven is en dus een vast en replicerbaar protocol heeft.

Met een omschreven methodiek is het goed om als project in de gaten te houden dat medewerkers de methodieken uitvoeren zoals deze bedoeld zijn en dat de medewerkers als team op één lijn zitten qua aanpak. Van Regenbooggroep – VONK ontbreekt de respons op dit onderdeel. Alle overige 26 projecten controleren op één of meer manieren de kwaliteit van de uitvoering van het project. Veel projecten maken hiervoor gebruik van intervisie tussen projectmedewerkers (16 van de 26) en van monitoring, registratie en evaluatie van taken van en door projectmedewerkers (15 van de 26 projecten). De helft van de projecten maakt gebruik van mentoring (ervaren medewerkers die nieuwe begeleiden), observaties tijdens uitvoering door een getrainde projectmedewerker of professional en/of van evaluaties bij de deelnemers (13 van de 26). Ook wordt bij de helft van

de projecten casusbesprekingen tussen projectmedewerkers en evaluaties bij de deelnemers toegepast (14 van de 26). Minder vaak wordt gebruikt gemaakt van evaluaties bij de medewerkers (10 van de 26 projecten) en van gecertificeerde projectmedewerkers (6 van de 26). Toezicht door een begeleidingsgroep of stuurgroep gebeurt ook zelden (2 van de 26 projecten). De huidige projecten geven aan geen gebruik te maken of visitatie/inspectie vanuit soortgelijke andere projecten of andere relevante partijen. De vijf projecten die al op veel manieren de kwaliteit van uitvoering controleren zijn onder andere Bureau Frontlijn, Buurtwerkkamer Coöperatie – Bespaarmij, Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem, Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam en Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam. Wel valt op dat maar de helft van de projecten gebruik maakt van deelnemersevaluaties, terwijl deze veel waardevolle informatie kan geven over het bereikte effect van het project op de deelnemer, verbeterpunten maar ook over de mate waarin het project aansluit bij de behoeften en wensen van deelnemers.

Het is belangrijk dat dat een project binnen de juiste organisatorische en contextuele randvoorwaarden wordt uitgevoerd. Organisatorische randvoorwaarden zijn de randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden op het niveau van de uitvoerende organisatie (draagvlak, mogelijkheden tot samenwerking/overleg, geld, tijd, beschikbare ruimtes). Bij contextuele randvoorwaarden betreft het de sociale, politieke en culturele setting. Van Regenbooggroep – VONK ontbreekt de respons op dit onderdeel. Ongeveer de helft van de projecten geeft aan geen knelpunten te ervaren bij de uitvoering van het project (13 van de 26). Bij de overige 13 projecten worden vooral gebrek aan voldoende tijd (6 projecten) en financiën (5 projecten) om het project zo goed mogelijk uit te voeren als beperkende factoren genoemd, gevolgd door onvoldoende draagvlak voor samenwerking met andere relevante partijen (4 projecten). Daarnaast worden echter ook belangrijke randvoorwaarden zoals voldoende draagvlak binnen de organisatie (1 project), vanuit de politiek (1 project) of fysieke ruimte (1 project) nog niet altijd voldaan. Hoewel een project niet altijd invloed heeft op deze randvoorwaarden, is het belangrijk om te onderzoeken als project hoe hier wel (meer) aan voldaan kan worden.

Bij de uitvoering van het project kunnen projectmedewerkers ook bepaalde praktische knelpunten ervaren, waardoor een methodiek mogelijk niet optimaal uitgevoerd kan worden of waardoor medewerkers niet het maximale effect uit het project kunnen halen. Van de 26 projecten die in 2017 al liepen geven 11 projecten aan geen knelpunten te ervaren

in de uitvoering van het project. Knelpunten die onder de overige projecten worden genoemd zijn het missen van een betaalde coördinator voor het project, de diversiteit in achtergrond van deelnemers maakt de toepassing van de methodiek soms lastig (bijvoorbeeld voor anderstaligen, laagopgeleide mensen, mensen met LVB), onvoldoende aansluiting van het project bij de doelgroep en het doel van het project, onvoldoende heldere beschrijving van de methodiek en tijd om deze onder de knie te krijgen, te beperkte kennis over het project onder medewerkers, een wisselende instroom van deelnemers zorgt waardoor er soms een tekort is aan vrijwilligers en dan weer een tekort aan deelnemers, problemen in goede en snelle communicatie met veel samenwerkingspartners waar het project afhankelijk van is en tot slot problematiek die complexer is dan wat het project kan bieden.

Samengevat is het belangrijk dat projecten streven naar het toepassen van een bewezen effectieve methodiek. Het is voor veel projecten nog belangrijk om specifiek de uitvoering van de methodiek en het te behalen resultaat gedetailleerd voor het project vast te leggen. Om vervolgens de kwaliteit van uitvoering van de methodiek in de gaten te houden, kunnen veel projecten overwegen om deelnemers evaluaties uit te voeren. Om mogelijke knelpunten in de uitvoering van de methodiek (deels) te ondervangen, kan een project kijken naar het aanpassen van de vorm van ondersteuning die aan medewerkers geboden wordt of naar het verhogen van de frequentie waarin ondersteuning aangeboden wordt (professionaliteitsprincipe). Het kan waardevol zijn om elk jaar bijvoorbeeld een dag te plannen waarbij het doel van het project en de kennis over de methodiek wordt opgefrist en mogelijk geoefend kan worden. Hierbij zou ook gekeken kunnen worden of er structurele punten zijn waar medewerkers in de uitvoering tegenaan lopen en of deze mogelijk aangepast kunnen worden in de concrete beschrijving van de methodiek. Ook het plannen van regelmatige interview of casusbesprekingen kan helpen om samen de kwaliteit van de uitvoering hoog te houden.

PROFESSIONALITEITSPRINCIPE

Interventie wordt uitgevoerd door gekwalificeerde medewerkers en/of biedt voldoende training of inhoudelijke ondersteuning

Het professionaliteitsprincipe gaat er vanuit dat als interventies worden uitgevoerd door medewerkers die beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude meer impact hebben. Hierbij kan een project kiezen om te selecteren op medewerkers of vrijwilligers die de kennis of vaardigheden al hebben, bijvoorbeeld door medewerkers te selecteren die al ervaring hebben met de gebruikte methodiek en mogelijk

de kennis over de methodiek te toetsen of op te frissen. Dit is natuurlijk niet altijd mogelijk, daarom kan een project ook kiezen om (ongekwalificeerde) vrijwilligers en medewerkers op relevante kennis en vaardigheden te selecteren. Dan is een training over de methodiek en bv kennis van de doelgroep mogelijk wel een essentieel onderdeel voor het uitvoeren van het professionaliteitsprincipe. Beide opties zorgen voor voldoende kennis om het project correct uit te voeren. Ook is het essentieel dat medewerkers vervolgens voldoende mogelijkheid krijgen om inhoudelijk of didactisch ondersteund te worden door bijvoorbeeld interviews, evaluaties of bijscholing.

Van Regenbooggroep – VONK ontbreekt de respons op dit onderdeel. Ongeveer tweederde van de projecten werkt met beroepskrachten (19 van de 26), de helft werkt daarnaast of alleen met een groep vaste vrijwilligers (14 van de 26). Over Rood Arnhem geeft hierbij aan dat er helaas binnen de vaste groep vrijwilligers wel (te) veel verloop wordt ervaren. Ook maken sommige projecten gebruik van een wisselende groep vrijwilligers (9 van de 26), meestal naast beroepskrachten of naast een vaste groep vrijwilligers. Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem is het enige project dat aangeeft enkel met wisselende vrijwilligers te werken. Ook wordt genoemd dat enkele projecten stagiaires hebben en gebruik maken van ervaringsdeskundigen/ oud deelnemers.

Bij eenderde van de projecten (10 projecten) krijgen alle nieuwe projectmedewerkers, zowel beroepskrachten als vrijwilligers, een training voordat zij starten met het project. Vijf projecten trainen alleen alle vrijwilligers en bij twee projecten worden nieuwe projectmedewerkers niet getraind, maar krijgen zij een instructieboekje. Zes projecten geven geen training, maar selecteren medewerkers op passende opleiding en ervaring met de methodiek. De overige drie projecten geven aan in een pilotjaar te zitten en voor de ontwikkeling van hun project wel veel met medewerkers en vrijwilligers te overleggen, nieuwe medewerkers krijgen mondeling een toelichting en lopen met een ervaren medewerker mee, en de derde geeft aan dat de projectleider voorlopig als enige de cursus geeft.

Indien er een training wordt gegeven (15 projecten van de 27), kiezen de meeste projecten er voor om een training in het onderwerp van het project te geven (14 van de 15), in kennis over de doelgroep (11) en/of een specifieke methodiektraining. Ook traint een deel van de projecten hun medewerkers in didactische vaardigheden (7), en twee projecten trainen hun medewerkers in het omgaan met agressie. Bureau Frontlijn geeft aan ook te trainen in gesprekstechnieken, Over Rood Arnhem traint in motiverende

gespreksvoering, SWOA – Thuisadministratie traint medewerkers in het stellen van grenzen en communicatie en tot slot geeft Vluchtelingenwerk - Eurowijzer aan dat zij naast een uitgebreide 2-daagse training ook niet verplichte themadagen organiseren om meer achtergrond te geven bijvoorbeeld over Eritrea of Syrië.

Van de 27 projecten geeft slechts één project geen verdere ondersteuning aan de projectuitvoerders (Brand New Job - Grip op je sollicitatie training) en van VONK ontbreekt de respons over ondersteuning aan medewerkers. De overige 26 projecten bieden elk één of meerdere vormen van ondersteuning bij de uitvoering van de methodiek(en). Het vaakst wordt gekozen voor casusbesprekingen om knelpunten in de uitvoering op te vangen (15 van de 27), intervisie besprekingen (13 van de 27) en tussentijdse evaluaties (12 van de 27). Daarnaast bieden acht projecten ook bijscholing aan medewerkers. Verder worden door projecten nog een aantal andere manieren genoemd waarop zij de uitvoering van de methodiek en het project ondersteunen. Zo noemt In Kas - Project in Kas het regelmatig bezoeken van conferenties en het met elkaar delen van relevante literatuur. Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht organiseert train-de-trainer bijeenkomsten. Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam geeft aan een terugkombijeenkomst te organiseren waarbij tips, signalen en bevindingen met elkaar gedeeld worden.

De meeste projecten lijken al op veel vlakken aan het professionaliteitsprincipe te voldoen door medewerkers te selecteren op basis van concrete eisen betreffende relevante kennis en vaardigheden of ervaring met de methodiek. Ook bieden veel projecten een training aan nieuwe medewerkers aan en is er enig tot een uitgebreid aanbod van ondersteuning bij de uitvoering van de methodiek(en). Projecten die selecteren op medewerkers die al ervaring met de methodiek hebben, geven meestal geen training aan nieuwe medewerkers. Het kan relevant zijn om na te gaan of getoetst kan worden of deze medewerkers daadwerkelijk voldoende kennis en ervaring in huis hebben voor de correcte uitvoering van de methodiek zoals deze voor het project beschreven is. Ook kan het relevant zijn de kennis over de methodiek op te frissen en te zorgen dat de concrete toepassing binnen het project door iedereen op een gelijke manier gebeurt door toch een korte training of intervisie voor aanvang te organiseren. Wanneer er niet op ervaren medewerkers geselecteerd wordt, is het voor een aantal projecten nog relevant om na te gaan of medewerkers voldoende voorbereid zijn op en ondersteund worden bij de correcte uitvoering van de methodiek(en) zoals bedoeld. Mogelijk zouden nog meer projecten gebruik kunnen maken van casusbesprekingen, intervisie en/of tussentijdse evaluatie om als team te zorgen dat de toepassing van de methodiek gelijk is en om samen mogelijke knelpunten in de uitvoering op te kunnen vangen.

Tabel 5. Toepassing WhatWorks principes per project

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Brand New Job - Grip op je geld training					
Brand New Job - Grip op je sollicitatie training					
Brand New Job - Grip op je werk training					
Bureau Frontlijn					
Buurtwerkkamer Coöperatie - Bespaarmij					
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!					
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem					
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam					
In Kas - Project in Kas					
Kandidatenmarkt - Project RAAK					
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo					
MaDiZo - POP Up Your Life					
ONSbank					
Op Orde Zwolle (nog niet gestart)					
Over Rood Arnhem					
Over Rood Zwolle					
Raad is Daad - Budget in Balans					
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht					
Regenbooggroep - Talentcoach					
Regenbooggroep - VONK					
Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden					
Samen 010- Budgetmaatjes 010					
SWOA - Thuisadministratie					
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam					
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam					

Wit: Dit principe is nog niet beoordeeld, maar zal in verdiepend onderzoek verder getoetst worden

Groen: Project past het principe (grotendeels) toe

Geel: Principe wordt deels toegepast of deel van de informatie is bij project onbekend

Blaauw: Dit principe kan nog op meerdere punten aangepast worden voor dit project

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Tot 31 december 2017 hebben er sinds de start van het programma Van Schulden naar Kansen 4342 deelnemers meegedaan aan projecten die gesteund worden door Stichting VSNK in doelgebieden in Amsterdam, Rotterdam, Arnhem en Zwolle. In 2017 was het bereik 2669 en hebben in totaal 1759 deelnemers het project ook daadwerkelijk afgerond. Het aantal deelnemers per project ligt tussen de 4 en 450. Zevenentwintig projecten participeren in 2017 in het impactonderzoek. Zagen we in 2016 dat projecten zich toen (nog) vooral richtten op zowel mensen met grote als kleine schulden, in 2017 zien we een verschuiving van focus naar vooral mensen met kleine schulden en ook zijn er in 2017 veel projecten die zich richten op mensen met dreigende schulden. Bij meer dan de helft van de projecten komt de beoogde doelgroep overeen met de deelnemers die daadwerkelijk deelnemen aan het project, maar er zijn ook veel projecten die deelnemers hebben die niet tot de primaire doelgroep behoren. De deelnemers aan de projecten zijn overwegend vrouw, voornamelijk in de leeftijd tussen 36-65 jaar. De meerderheid heeft geen betaald werk en kampt met meervoudige problematiek.

Van de 27 projecten richten de meeste zich op element 1 en 4: Orde en overzicht in de eigen administratie (21) en Uitgaven beheersen (20) om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten. Daar is ook de grootste stijging op te zien sinds 2016 in vergelijking met de andere elementen. Binnen deze elementen streven projecten specifieke vaardigheden na. In 2017 geven de projecten aan dat de vaardigheden die door de deelnemers het best verkregen worden onder het element Orde en overzicht in de eigen administratie vallen. De andere vaardigheden blijken iets wisselender behaald te worden maar uiteindelijk qua impact op het element samengenomen toch dicht bij elkaar te liggen. De minste successen lijken er te worden geboekt op het aanleren van vaardigheden die onder het element Inkomen genereren vallen. Het lukt bij de projecten die zich (ook) op dit element richten bijvoorbeeld minder vaak dan gewenst om deelnemers een opleiding te laten starten en nog lastiger blijkt het om kennis over de arbeidsmarkt en aansluitende mogelijkheden op het gebied van werk bij te brengen en te weten hoe een sollicitatiebrief en CV te schrijven. In 2016 waren veel projecten net gestart en daarom kunnen we geen goede vergelijking maken met wat er toen over bereikte vaardigheden is gezegd en of we ontwikkelingen zien. Daarnaast zijn de vaardigheden dit jaar verder gespecificeerd en per element uitgevraagd, waardoor de behaalde impact niet direct naast de impact van 2016 kan worden gelegd. In de komende periode zullen we wel de bereikte vaardigheden naast de resultaten van het deelnemersonderzoek leggen en aan elkaar relateren: komen de door de projectleider verwachte behaalde vaardigheden

overeen met wat de deelnemers hierover zeggen op de vier zelfredzaamheidsprincipes?

Afgaande op de *WhatWorks* criteria, zien we positieve ontwikkelingen in de projecten. Zo lijkt het erop dat een aantal projecten van de 18 projecten die in 2016 participeerden in het onderzoek nu meer aandacht hebben voor aanpassingen aan cultuur, leervermogen, leerstijl en motivatie van deelnemers en veel projecten bieden al flexibiliteit in de aangeboden methodiek, het doel waar een deelnemers aan werkt of extra individuele begeleiding wanneer flexibiliteit in de methodiek niet mogelijk is (**responsiviteitsprincipe**). Daarnaast lijken meer projecten zich bewust geworden van het trainen van hun medewerkers in bepaalde vaardigheden. Om het project goed uit te kunnen voeren, wordt door veel projecten al uitgebreide ondersteuning geboden aan medewerkers op het gebied van bijvoorbeeld interviews en kiest een aantal projecten ervoor om alleen medewerkers te selecteren die al ervaring met de methodieken van het project hebben (**professionaliteitsprincipe**).

Naar aanleiding van de huidige impactanalyse komen we nog wel tot enkele overall aandachtspunten voor de projecten, die vooral onder het risico- en betrouwbaarheidsprincipe vallen. Ten eerste zien we, net als in 2016, dat er projecten zijn die zich wellicht zouden kunnen buigen over (betere) afbakening van hun doel en doelgroep; voor wie is het project bedoeld en wat willen we precies bereiken met het project bij deze doelgroep? Wat zijn in- en exclusiecriteria? Hoe wordt de doelgroep geworven? (**risicoprincipe**). Aangezien dit jaar in meer detail is gevraagd naar de doelgroep en het doel van elk project, kwam meer naar voren dan in 2016 dat de gespecificeerde doelen en doelgroepen van de projecten nog niet altijd zijn vastgelegd en wanneer ze wel voor een project zijn vastgelegd was de omschrijving in veel gevallen nog niet concreet genoeg om volledig aan dit principe te voldoen.

Ten tweede valt op dat, gezien de gegeven antwoorden op de vragen uit de vragenlijst, veel projecten zich doorgaans niet bewust zijn van wat er precies onder een (effectieve) methodiek wordt verstaan en wat er hierover al qua kennis voorhanden is waar zij hun voordeel mee kunnen doen. Het toepassen van bewezen effectieve methodieken is misschien nog niet in alle specifieke gevallen mogelijk, maar vormt wel een eis om aan het betrouwbaarheidsprincipe voor een interventie te voldoen. Meer bewustwording van wat bewezen effectieve methodieken zijn en wat er uit onderzoek al bekend is, zou kunnen helpen interventies te verbeteren (**betrouwbaarheidsprincipe**). Daarnaast zien we dat veel projecten hun projectonderdelen alleen in hoofdlijnen

hebben beschreven. Een uitgebreidere beschrijving is niet alleen goed om te kunnen verantwoorden hoe een project is opgebouwd, maar kan ook dienen als steun om het hele project tot in detail uit te denken en de stappen met elkaar te stroomlijnen. Ook kan het medewerkers houvast bieden bij het correct en op een gelijke manier uitvoeren van het project. Maar een derde van de projecten heeft de uitvoering van de methodiek binnen het project beschreven en het erbij te behalen resultaat, en maar de helft heeft de intakeprocedure vastgelegd. Hoewel het uiteraard per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om uit te werken, zou het voor sommige projecten goed zijn na te denken over (meer) inkadering van hun werving, intakeprocedure, opzet, precieze inhoud en de uitvoering van hun methodiek: hoe specifieker gericht, hoe beter het vaak werkt. Het is daarbij minstens zo belangrijk om goed na te denken over wat nodig is voor de uitvoering van de methodiek en of daar voldoende aan voldaan wordt. We zien nu dat veel projecten ook op dit punt nog wat tekort schieten. Het gaat dan onder meer om het beantwoorden van vragen als: wie mag de methodiek uitvoeren, welke vaardigheden zijn hiertoe benodigd?

Ten vierde kunnen we vaststellen dat maar de helft van de projecten gebruik maakt van deelnemersevaluaties, terwijl deze veel waardevolle informatie kan geven over het bereikte effect van het project op de deelnemer, verbeterpunten van het project, maar ook over de mate waarin het project aansluit bij de behoeften en wensen van deelnemers. In dit kader zou het goed zijn wanneer projecten ook zelf (structureel) gaan werken aan het meetbaar maken van de effecten van hun project. Een dergelijke zelf-evaluatie zou henzelf meer inzicht geven in wat hun interventie teweeg brengt en bij wie, maar mogelijk ook voor deelnemers waardevol kunnen zijn om te weten dat een deel van de mensen die meedoet echt financieel zelfredzaam raakt (**betrouwbaarheidsprincipe**).

Tot slot zijn we in vergelijking met de vorige impactanalyse nu meer te weten te komen over de organisatorische en contextuele randvoorwaarden voor een zo optimaal mogelijke uitvoering van een project. Bij de helft van de projecten zien we dat er hier bijvoorbeeld vanuit de organisatie nogal eens knelpunten zijn zoals onvoldoende tijd/capaciteit, gebrek aan financiën en onvoldoende draagvlak voor samenwerking met andere relevante partijen. Hoewel een project niet altijd invloed heeft op deze randvoorwaarden, is het belangrijk dat een project zich wel bewust is van hoe hier wel (meer) aan voldaan kan worden en wat een project daar eventueel zelf in kan veranderen (**betrouwbaarheidsprincipe**).

Het Lectoraat Armoede Interventies zal in de komende jaren de impact blijven meten en ontwikkelingen volgen, zowel op overall niveau (het volgende rapport verschijnt in april 2019) als op projectniveau. Daarbij worden de resultaten van het impactonderzoek naast de resultaten van het deelnemersonderzoek gelegd en teruggekoppeld naar de projecten. Tezamen geven beide onderzoeken een goed inzicht in mogelijkheden en verbeterpunten van projecten die kunnen zorgen voor een zo optimaal resultaat voor de mensen in de doelgebieden die in armoede of met schulden leven. Naar aanleiding van deze overall rapportage over de projecten die Stichting VSNK in 2017 steunde, is het voor het genereren van nog meer effecten voor de komende jaren belangrijk dat er in het algemeen ingezet wordt op bewustwording van a) (betere) afbakening van het doel en de doelgroep, b) mogelijke inzet van bewezen effectieve methodieken, c) inkadering, onderbouwing en beschrijving van projectonderdelen, d) de mogelijkheden van de inzet van deelnemersevaluaties en e) verbetering van contextuele randvoorwaarden. Het Lectoraat Armoede Interventies zal waar zij kan hierbij ondersteuning bieden.

BIJLAGE 1. AANPASSINGSMOGELIJKHEDEN VOOR INDIVIDUELE VERSCHILLEN DEELNEMERS

Voorbeelden van aanpassingen die de projecten toepassen	
Leervermogen en leerstijl	Materiaal en communicatie • Communicatie aanpassen aan de deelnemers, aangepast taalgebruik • Taalniveau in materialen zoveel mogelijk op B1 niveau (eenvoudig Nederlands), veel visueel en niet te veel tekst in deelnemersmateriaal. • Bij beperkt taalbegrip uitleg geven door middel van plaatjes of iemand bijvoorbeeld aanleren bepaalde belangrijke woorden in brieven te herkennen. • Bij anderstaligen indien nodig/mogelijk in eigen taal uitleg geven • Verschillende werkvormen kunnen kiezen om de lesstof aan te bieden afhankelijk van wat past bij de deelnemer. • Concreet toepassen op hun situatie • Afwisselen van vormen van informatieoverdracht: afwisselen theorie en praktijk, uitleg visueel en tekst, websites, video's en veel doen door te oefenen, groepsgesprekken, rollenspellen. Praktische zaken oefenen, bijvoorbeeld met een boodschappenexcursie, waarbij tips over gezonde en goedkope voeding in praktijk kunnen worden gebracht. • Veel van de informatie als een (lijfelijke) ervaring overbrengen. De deelnemers maken, zien en ervaren dingen door middel van sport, beweging, kunst en muziek. • Belangrijk basisvaardigheden, zoals informatie opzoeken en het inzetten van het netwerk stimuleren, zodat de bewoner ook kennis of hulp in kan zetten wanneer zij iets niet weten • Korte workshops/bijeenkomsten van max 2 uur om info-overload te voorkomen, maximaal één onderwerp per bijeenkomst • Huiswerkopdrachten om zelf verder te oefenen Aanpak • Maatwerk in begeleiding bij de deelnemer, individuele coaching in het tempo van de deelnemer, aanbieden van individuele gesprekken/hulp naast groepsbijeenkomsten. • Bij analfabetisme intensieve begeleiding bieden en op termijn mogelijk bewindvoering, zieke deelnemers kunnen vaak nog goed beslissingen maken maar hebben meer hulp bij uitvoering nodig • De grootte van de stappen in het aanleren van vaardigheden zijn afhankelijk van het niveau van de deelnemer. Bij het aanleren van vaardigheden wordt de leercyclus van Kolb meerdere malen doorlopen om vaardigheden eigen te maken. Dit zijn de fases concreet ervaren, reflectief observeren, abstract conceptualiseren en actief experimenteren. • Bij lage intelligentie of verstandelijke beperking doorverwijzen naar andere organisatie, begeleiding van moeilijk leerbare deelnemers wordt gedaan door een specifieke organisatie WijZ en klanten worden langdurig begeleid. • Kleine groepen houden. • Doelen die niet meteen behaald worden in kleinere stappen proberen te bereiken, indien nodig confronteren als deelnemer zichzelf overschat en benodigde vaardigheden niet in huis heeft of kan leren (bijvoorbeeld om eigen bedrijf te leiden). • Zoveel mogelijk door deelnemer zelf laten uitvoeren, wat niet lukt dan samen of deelnemer laten meekijken • Coaches worden getraind in het aanleren van vaardigheden en worden bewustgemaakt van leerstijlen • Afwisselen bron van informatieoverdracht: niet alleen trainer, maar ook gastsprekers en deelnemers zelf voor tips en ervaringen. • Iedere deelnemer kan de eigen leerdoelen bepalen, individueel plan met heldere subdoelen.

Voorbeelden van aanpassingen die de projecten toepassen	
Cultuur	• Respect en interesse voor cultuur of religie draagt bij aan de vertrouwensband. Dit is in kleine zaken te zien, zoals je schoenen uittrekken op huisbezoek wanneer iemand dit prettig vindt. We maken coaches bewust van het hebben van vooroordelen en hoe hiermee om te gaan. • Buitenlandse deelnemers leren over waarden en normen in Nederland met betrekking tot hun situatie • Er geldt een regel dat er niet over eigen religie wordt gesproken, omdat dit voor frictie kan zorgen. Het doel is om schulden te verminderen/ op te lossen en werk te vinden en daar wordt de focus op gehouden • Met individu of groep respect voor elkaar bespreken, rekening met elkaar houden betreft wensen wel of geen hand geven, religieuze feestdagen, persoonlijke waarden en voorkeuren • De coaches/workshopbegeleiders afstemmen op cultuur/achtergrond van de deelnemers, afhankelijke van voorkeur. Sommige deelnemers wensen een vrijwilliger met een andere culturele achtergrond dan zichzelf vanwege schaamte of gevoel van sociale controle binnen een kleine gemeenschap. • Deelnemer bepaalt zelf aan welke uitgaven hij/zij prioriteit geeft: maandelijks iets aan familie of de kerk over willen maken en daardoor zelf veel langer een schuld moeten af betalen is een keuze die wij respecteren. • Training wordt gegeven in de taal van de vrijwilligers • Rekening houden met culturele verschillen in communicatie. Voorbeeld: "Eritrese groep zegt dat ze het allemaal snappen. Dit hoort bij hun cultuur, ze zullen niet snel al gelijk vragen stellen en aangeven dat ze het niet begrijpen. Door ze te confronteren met een vraag voor de groep voelen ze zich vernederd. De docent probeert het dan ook met een praktische oefening. Zo geeft de groep aan dat ze begrijpen hoe digitaal bankieren werkt. Vaak is er 1 iemand van de groep die veel het woord neemt. Hij spreekt namens de groep. De docent wil toch weten of iedereen het snapt. Hij geeft alle deelnemers 10 cent. Vervolgens vraagt hij of ze ieder voor zich de 10 cent over willen maken op zijn rekening via digitaal bankieren. Uiteindelijk doen ze hier 1,5 uur over. Slechts 1 persoon had het daadwerkelijk begrepen. Door niet iedereen zichtbaar voor het blok te zetten tegenover de gehele groep voorkomt hij dat mensen zich ongemakkelijk voelen. Maar hij heeft nu wel duidelijk dat het nog niet door iedereen wordt beheerst."
Motivatie	• Eigen keuzes laten maken • Indien tijdens het traject de motivatie van een kandidaat te veel afneemt of zelfs verdwijnt, zoeken naar kleinere stappen om het doel te bereiken of wordt dit traject (tijdelijk) stopgezet en er worden afspraken gemaakt ter verbetering (bijvoorbeeld een beperkte rustperiode). Eventueel wordt er vanuit het hoofdkantoor een interventie gedaan om het traject toch weer in beweging te krijgen. Indien het wegvallen van motivatie bij de deelnemer langdurig lijkt te zijn dan wordt het traject beëindigd. • We maken gebruik van motiverende gespreksvoering en de cirkel van gedragsverandering. • We gaan op zoek naar wat iemand motiveert, proberen iemand te laten nadenken over lange termijn doelen en dit weer te vertalen naar korte termijn acties die daarvoor nodig zijn en proberen in de eerste fase successen te boeken die belangrijk zijn voor de bewoner. • Rekening houden met en ruimte geven voor verschillen in de individuele motivatie. Sommige mensen komen omdat ze het niet begrijpen, anderen omdat ze zich schamen, weer anderen omdat zij feitelijk in de problemen dreigen te komen of dat al zitten. Of een combinatie van deze factoren. • Als een cliënt afspraken afzegt, de boot af lijkt te houden, nemen we contact op met zijn maatschappelijk werker. Mogelijk zijn er op een ander terrein urgentere problemen of heeft iemand last van eerder op gedane trauma's. • In de intake wordt geselecteerd op motivatie: intrinsieke motivatie om de problemen op te lossen en het probleem niet alleen maar buiten jezelf te leggen is een vereiste om deel te nemen • De docent maakt de vaak lastige stof leuk aan de hand van praktische oefeningen, een grapje tussendoor, tussendoor even een koffie en thee pauze etc helpt voor een fijne sfeer • We kijken wel altijd waar motivatie en mogelijkheden door elkaar heen worden gehaald. Een deelnemer zegt zelf bijvoorbeeld dat ze nooit haar huiswerk doet. Met wat doorvragen bleek dat ze een enorm laag zelfvertrouwen heeft en dacht de skills niet in huis te hebben. Door een 1 op 1 benadering leert ze nieuwe dingen en raakt ze meer gemotiveerd.

BIJLAGE 2. WHATWORKS TABEL MET BESCHRIJVING PER PROJECT

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
	Doel en doelgroep detail omschreven Aantal doelen en vaardigheden en passend bij doelgroep Inclusiecriteria	Gericht op stap die voor doelgroep nodig is om zelfredzaam te worden Theorie + of aansluitende methodiek	Aanpassingen leerstijl/leervermogen / cultuur/ motivatie Flexibiliteit in aanbieden doel en methodiek	Methodiek moet bewezen effectief zijn Detail omschreven methodiek? Controle uitvoering Randvoorwaarden	Eisen medewerkers Ondersteuning
Brand New Job - Grip op je geld training	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo helder Gericht op 2 doelen Enige selectiecriteria	Theorie kan concreter Methodiek deels concreet	Aanpassingen leerstijl en vermogen Individueel en groep Methodiek ligt vast, deelnemer kiest waar aan te werken. Individueel consult optioneel en wel flexibel	Effectiviteit uit eigen onderzoek Alleen in hoofdlijnen beschreven Randvoorwaarden ok	Beroeps, concrete eisen Geen training (selectie ervaren medewerkers) Ondersteuning door tussentijdse evaluatie
Brand New Job - Grip op je sollicitatie training	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo helder Gericht op element 1, lijkt onlogisch gezien naam project Weinig selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek redelijk concreet	Geen aanpassingen Groep Methodiek ligt vast	Effectiviteit uit eigen onderzoek Meeste delen in detail beschreven voor dit project –geen methodiek uitvoering Controle uitgebreid Randvoorwaarden onbekend	Beroeps, concrete eisen Geen training (selectie ervaren medewerkers) Geen ondersteuning verder geboden
Brand New Job - Grip op je werk training	Detail doel en doelgroep, open doel helder Gericht op element 1, lijkt onlogisch gezien naam project Weinig selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek ligt vast, in overleg extra sessies met coach mogelijk	Effectiviteit uit eigen onderzoek Delen in detail beschreven voor dit project –geen methodiek uitvoering Controle uitgebreid Randvoorwaarden onbekend	Beroeps, concrete eisen Geen training (selectie ervaren medewerkers) Ondersteuning door tussentijdse evaluatie

Project	Risico	Behoeft	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Bureau Frontlijn	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo concreet Gericht op 3 doelen Geen selectiecriteria behalve woonplaats	Theorie kan concreter beschreven Methodiek grotendeels concreet, opbouw inhoud kan concreter	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek hangt van keuze deelnemer af, doel en intensiteit flexibel	Effectiviteit uit eigen onderzoek (bestaande methodieken deels) Alleen in hoofdlijnen beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden ok	Beroeps + stagiaires, enige eisen Altijd training in kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, gesprekstechnieken. Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen
Buurtwerkkamer Coöperatie - Bespaarmij	Detail doel en doelgroep, open doel helder wel vrij brede doelgroep Gericht op 3 doelen Geen selectiecriteria	Theorie redelijk helder Methodiek nog niet beschreven	Aanpassingen op alle gebieden behalve cultuur Individueel Methodiek ligt vast, intensiteit flexibel	Effectiviteit uit eigen onderzoek Paar onderdelen in detail, maar niet specifiek voor project (geen intake, methodiek opzet en uitvoering, resultaat Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties)	Beroeps + vrijwilligers, geen eisen vrijwilligers training in project, methodiektraining. Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo concreet, doelgroep redelijk concreet Gericht op 3 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie kan concreter, nu meer beschrijving project Methodiek deels beschreven, inhoud en opbouw nog niet concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en groep Methodiek ligt vast, doel flexibel	Effectiviteit uit eigen onderzoek Paar onderdelen in detail (geen werving, intake, methodiek uitvoering) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (ervaring methodiek) Geen training (selectie ervaren medewerkers) Ondersteuning door tussentijdse evaluatie
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Geen concreet doel en doelgroep, open doel niet concreet Gericht op 3 doelen Geen selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek nog niet concreet beschreven	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek hangt van keuze deelnemer af, doel flexibel	Effectiviteit uit eigen onderzoek, maar geen methodiek gebruikt Alleen in hoofdlijnen beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden ok	Vrijwilligers, enige eisen vrijwilligers training in onderwerp project, didactische vaardigheden. Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet, doelgroep wel concreet Gericht op 3 doelen Enige selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek nog niet concreet beschreven	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leerstijl onbekend) Individueel Methodiek ligt vast, doel en intensiteit flexibel	Effectiviteit niet onderzocht Meeste delen in detail beschreven (geen resultaat) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak politiek, financiering 2018)	Vrijwilligers, vrij concrete eisen Vrijwilligers training in onderwerp project, kennis doelgroep, methodiektraining. Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen
In Kas - Project in Kas	Geen detail doel en doelgroep, open doel vrij concreet maar wel breed, doelgroep heel breed (iedereen die orde op zaken wil stellen) Gericht op 3 doelen Weinig selectiecriteria	Theorie kan concreter Methodiek redelijk concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en groep Methodiek ligt vast, maar deelnemers kiezen waar aan te werken. Doel, intensiteit en vorm flexibel	Effectiviteit niet onderzocht Alleen in hoofdlijnen beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (tijd)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (sociale vaardigheden etc.) Geen training vanwege pilotjaar. Vanuit praktijk veel overleg tussen medewerkers en vrijwilligers Ondersteuning door intervisie, casusbesprekingen, regelmatig bezoek conferenties en delen literatuur
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Detail doel en doelgroep, open doel helder, doelgroep vrij concreet Gericht op alle 4 doelen Enige selectiecriteria (alleen woonplaats en leeftijd)	Theorie redelijk concreet Methodiek inhoud grotendeels concreet, samenhang onderdelen en opbouw kan concreter	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leerstijl niet) Individueel en groep Methodiek ligt vast, volgorde en traject aangepast aan behoefte deelnemer	Effectiviteit uit eigen onderzoek Meeste delen in detail beschreven (geen werving, methodiek uitvoering en resultaat) Controle casusbespreking en registratie taken Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (maatsch. achtergrond + kennis doelgroep/schulden) Altijd methodiektraining. Ondersteuning door casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	Detail doel maar geen detail doelgroep, open doel vrij algemeen geformuleerd maar op zich helder gezien aard van project Gericht op element 1 Geen selectiecriteria (alleen woonplaats)	Theorie ontbreekt Geen specifieke methodiek	Alleen aanpassingen op motivatie Individueel Onbekend of methodiek vastligt, intensiteit is flexibel	Effectiviteits onderzoek onbekend Enkele onderdelen in detail (geen doelgroep, werving, intake, en geen sprake van methodiek) Controle door observaties Randvoorwaarden ok	Vrijwilligers Geen training, wel een instructiemap/ methodiek omschrijving Ondersteuning door bijscholing, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
MaDiZo - POP Up Your Life	Detail doel en doelgroep, open doel kan concreter Gericht op 2 doelen Concrete selectiecriteria	Theorie ontbreekt, nu meer resultaat beschrijving Methodiek nog niet helder uit beschrijving	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek ligt vast, doel flexibel	Effectiviteit niet onderzocht Detail beschreven alle onderdelen Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (tijd)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, ervaring methodiek) Geen training, wel een instructiemap/ methodiek omschrijving Ondersteuning door intervisie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
ONSbank	Detail doel en doelgroep, open doel concreet doelgroep vrij specifiek Gericht op alle 4 doelen Concrete selectiecriteria	Theorie vrij concreet Methodiek redelijk concreet beschreven	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en in groep Methodiek ligt grotendeels vast, alleen werktoeleiding is optioneel en aantal individuele gesprekken verschilt. Intensiteit flexibel	Effect blijkt uit eigen oz Detail beschreven bijna alle onderdelen (geen methodiek uitvoering) Controle door observaties en intervisie Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (sociale vaardigheden, ervaring methodiek) Geen training (selectie ervaren medewerkers) Ondersteuning door gesprekken over voortgang project
Op Orde Zwolle (nog niet gestart)	Detail doel en doelgroep, open doel nog niet zo concreet, doelgroep vrij breed Gericht op 3 doelen Geen concrete selectiecriteria (alleen woonplaats + niet leerbaar)	Theorie ontbreekt Methodiek nog niet concreet toegelicht	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek ligt vast, intensiteit flexibel	Effectiviteits onderzoek onbekend Alleen in hoofdlijnen beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, redelijk concrete eisen (HBO, vaardigheden raadslieden, ervaring methodiek) Geen training (selectie ervaren medewerkers) Ondersteuning door casusbesprekingen
Over Rood Arnhem	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet doelgroep zeer specifiek Gericht op alle 4 doelen Enige selectiecriteria	Theorie kan concreter Methodiek redelijk concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leerstijl niet) Individueel Methodiek intake ligt vast, rest hangt af van hulpvraag/ vaardigheden deelnemer. Doel, intensiteit, doorlooptijd, grootte van stappen en te ondernemen acties flexibel	Effect blijkt uit eigen oz Detail beschreven meeste onderdelen (geen werving en methodiek uitvoering) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties, financiering, tijd laatste 2 zijn niet structureel daarom niet altijd aan voldaan nu wel...)	Vrijwilligers Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, methodiektraining. Trajectbegeleiders ook training in motiverende gespreksvoering (vooral voor intakegesprek) Ondersteuning door intervisie, casusbesprekingen

Project	Risico	Behoeft	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Over Rood Zwolle	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo concreet doelgroep zeer specifiek Gericht op 1 doel (element 4) Weinig selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek beschrijving ontbreekt	Aanpassingen sommige gebieden (leerstijl en cultuur niet) Individueel Methodiek ligt vast, intensiteit flexibel	Methodiek uit databank met effectief gebleken methodieken Weinig detail beschreven (alleen doel, doelgroep en intakeprocedure) Controle door gecertificeerde medewerkers Randvoorwaarden niet voldaan (tijd)	Vrijwilligers Vrijwilligers training in onderwerp project, methodiektraining Ondersteuning door intervisie, casusbesprekingen
Raad is Daad - Budget in Balans	Detail doelgroep (niet doel), open doel niet concreet, doelgroep zeer breed. -> geen doel of resultaat vastgelegd Gericht op alle 4 doelen Enige selectiecriteria (woonplaats, min inkomen, motivatie deelname)	Theorie nog niet concreet beschreven Methodiek beschrijving nog niet helder	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en groep Methodiek flexibel (2 groepen), vorm flexibel	Effect blijkt uit eigen oz Weinig detail beschreven (alleen doelgroep, werving en intakeprocedure) Controle door evaluatie deelnemer+ medewerker en veel overleg tussen bestuur en vrijwilliger Randvoorwaarden ok	Vrijwilligers Altijd training in onderwerp project en kennis over doelgroep Ondersteuning door casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet doelgroep kan concreter Gericht op 2 doelen Geen selectiecriteria (alleen woonplaats)	Theorie kan concreter Methodiek kan concreter	Aanpassingen op alle vier de gebieden Groepsgericht Methodiek ligt vast, rekening gehouden met behoeften per groep	Effect blijkt uit eigen onderzoek Detail beschreven bijna alle onderdelen (geen resultaat) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak binnen eigen organisaties, financiering, tijd, professioneel reserveringssysteem)	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (opleiding trainer/ maatsch werk, vaardigheden, ervaring methodiek) Geen training. Nieuwe trainers krijgen mondelinge instructie en lopen met ervaren trainer mee Ondersteuning door regelmatig overleg trainers en projectteam, train-de-trainer bijeenkomsten

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Regenbooggroep - Talentcoach	Detail doel en doelgroep, open doel concreet doelgroep specifiek Gericht op 1 doel (element 3) Concrete selectiecriteria	Theorie beschrijving kan concreter Methodiek beschrijving nog niet zo concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en groep Methodiek ligt vast, doel en intensiteit flexibel	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek (bestaande coach-modellen) Alle onderdelen in detail beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden) Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, methodiektraining, oefenen met trainersacteur Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
Regenbooggroep - VONK	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet doelgroep redelijk concreet Gericht op 2 doelen Enige selectiecriteria	Theorie redelijk uitgewerkt, kan nog concreter Methodiek kan concreter	Aanpassingen alleen leervermogen en motivatie Individueel Methodiek ligt vast, doel en intensiteit flexibel	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek Beperkt in detail beschreven (alleen doel, doelgroep en werving) Controle nog onbekend Niet gestart	Onbekend eisen medewerkers Training onbekend Ondersteuning onbekend
Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet, doelgroep redelijk breed Gericht op 3 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie ontbreekt Geen methodiek, aanpak redelijk concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leerstijl niet) Groepsgericht Methodiek hangt van keuze deelnemer af, doel flexibel	Effect blijkt uit eigen onderzoek Alleen in hoofdlijnen beschreven (geen werving, methodiek inhoud en resultaat) Controle uitgebreid Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden coaching) Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden Ondersteuning door tussentijdse evaluatie
Samen 010- Budgetmaatjes 010	Detail doel en doelgroep, open doel kan concreter, doelgroep redelijk breed Gericht op alle 4 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek nog niet concreet beschreven	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek ligt vast, deelnemer mag kiezen waar aan te werken. Doel en intensiteit flexibel	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek Alle onderdelen in detail beschreven Controle redelijk uitgebreid Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden coaching) Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, omgaan met agressie, kennis schuldhulpverlening in Rotterdam Ondersteuning door bijscholing, intervisie

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
SWOA - Thuis-administratie	Detail doel (geen doelgroep), open doel redelijk concreet, doelgroep redelijk breed Gericht op 1 doel Enkele selectiecriteria	Theorie ontbreekt Methodiek ontbreekt (onbekend)	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel Methodiek verschilt per deelnemer (mate zelfredzaamheid, wat wel en niet kan), doel en intensiteit flexibel	Effectiviteits onderzoek onbekend Beperkt in detail beschreven (alleen doel, intake en methodiek inhoud) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan maar lijkt ok (uitleg alleen over dat 2jaar project = tekort voor niet leerbare deelnemers en daar is nog geen oplossing voor)	Vrijwilligers, eisen bekend met methodiek Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, omgaan met agressie, kennis, grenzen stellen en communicatie training Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel concreet, doelgroep redelijk concreet Gericht op 1 doel (element 3) Concrete selectiecriteria	Theorie kan concreter, deels beschreven Methodiek 3 bestaande methoden. Redelijk concreet beschreven	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen cultuur niet) Individueel en in groep Methodiek ligt vast, groepsprogramma ligt vast maar individuele coaching is op maat	Methodiek uit databank met effectief gebleken methodieken Alle onderdelen in detail beschreven Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (financiering, tijd)	Beroeps, concrete eisen (HBO, communicatie vaardigheden, ervaring met methodiek) Vrijwilligers training in onderwerp project, kennis over doelgroep, methodiektraining Ondersteuning door intervisie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie, begeleiding programmamanager
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam	Geen detail doel en doelgroep, open doel kan concreter, doelgroep enigszins concreet Gericht op 2 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie nog niet concreet Methodiek kan concreter	Aanpassingen op alle vier de gebieden Groepsgericht Methodiek ligt vast, vorm flexibel	Effect blijkt uit eigen onderzoek Enkele onderdelen in detail beschreven (geen doel, doelgroep, werving en intake) Controle door evaluatie deelnemers Randvoorwaarden ok	Beroeps + vrijwilligers, eisen zijn niet zo helder ('juiste kennis en vaardigheden, ervaring methodiek') Geen training, voorlopig alleen door projectleider uitgevoerd. Ondersteuning ook niet van toepassing, want alleen door projectleider uitgevoerd

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet, doelgroep concreet Gericht op 3 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie nog niet concreet Methodiek deels beschreven, aanpak kan concreter	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en in groep Methodiek ligt vast, doel en intensiteit flexibel. Aparte modules voor jonge vluchtelingen en voor ouders met kinderen in de cursus	Effect blijkt uit eigen onderzoek Meeste onderdelen in detail beschreven (geen intake en resultaat) Controle door observaties, gecertificeerde medewerkers en stuurgroep Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties, financiering)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (vaardigheden leiden groepsbijeenkomst, ervaring met methodiek, 2-daagse training gevolgd) Altijd 2-daagse training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden Ondersteuning door begeleiding van project-, teamleider en professionele trainer
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet, doelgroep concreet Gericht op 2 doelen Enkele selectiecriteria	Theorie vrij concreet Methodiek redelijk concreet beschreven	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leervermogen niet) Individueel en in groep Methodiek ligt vast, maar deelnemers kiezen waaraan te werken. Doel, intensiteit en focus op bepaalde inhoud flexibel	Effectiviteits onderzoek onbekend Meeste onderdelen in detail beschreven (geen werving, intake en resultaat) Controle uitgebreid Randvoorwaarden niet voldaan (tijd, ruimte)	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (HBO, 2-daagse training gevolgd, ervaring met methodiek) Altijd 2-daagse training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining + basistraining over organisatie en doelgroep Ondersteuning door terugkom bijeenkomst voor uitwisselen bevindingen, signalen en tips

Wit: Dit principe is nog niet beoordeeld, maar zal in verdiepend onderzoek verder getoetst worden

Groen: Project past het principe (grotendeels) toe

Geel: Principe wordt deels toegepast of deel van de informatie is bij project onbekend

Blauw: Dit principe kan nog op meerdere punten aangepast worden voor dit project

BIJLAGE 3. OVERZICHT PER PROJECT

Project	Eigenschappen	
Brand New Job - Grip op je geld training	Locatie	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats, Nederlands kunnen lezen en schrijven, computervaardigheden Geen: analfabetisme Vastgesteld: intake
	Doel	2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Middels financiële kennisoverdracht en inzicht in eigen gedrag weer de regie over inkomsten en uitgaven realiseren.
	Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet. Project is alleen in hoofdlijnen beschreven. Beschrijving: Zelfstandig invullen inventarisatie eigen financiële huishouding. Groepstraining voor 8 - 15 deelnemers. Voorlichting over financiële huishouding. Zowel individueel als in groepjes inzicht bieden aan de hand van praktijkvoorbeelden. Aan de hand van eigen inventarisatie maken van persoonlijk actieplan met hierin minimaal 3 acties. Na afloop training wordt elke deelnemer de mogelijkheid geboden tot een individueel telefonisch consult met de trainer/coach. Theorie: Heldere manier van in kaart brengen schulden in combinatie met de duidelijke keuzes en respectievelijke consequenties. Dit brengt deelnemers ertoe om de juiste oplossingsrichtingen te kiezen. Hierbij wordt nadrukkelijk de mogelijkheid geboden om in een 1-op-1 situatie deze keuzes door de trainer te laten toetsen. Controle uitvoering door observaties en evaluatie bij deelnemers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; Certificering t.a.v. recht/wetskennis, didactische vaardigheden en licentie om als financieel deskundige te mogen optreden, ervaren docent, ervaring met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	1 contactmoment van een dag/dagdeel, vast per deelnemer; gelijke looptijd vast per deelnemer (1 dag/dagdeel); laatste instroom is afgerond; werving via eigen website, advertenties, social media (facebookcampagne), instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen Methodiek ligt vast maar deelnemers kiezen waar ze aan willen werken; optioneel 1-op-1 consult wordt aangeboden <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>

	Bereik	89/ 89 Deelnemers/ afgerond
	Impact	2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 67% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 67%
Brand New Job - Grip op je sollicitatie training	Locatie	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats, intrinsieke motivatie Vastgesteld: postcode
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie (lijkt niet bij naam training te passen, klinkt als element 3) Doel: Vergroten van vaardigheden en inzichten om succesvol te kunnen solliciteren.
	Methodiek	In een groep; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek, alleen specifiek voor doel van het project. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen Methodiek uitvoering, en delen zijn specifiek beschreven voor dit project) Beschrijving: Dit lesprogramma wordt al 10 jaar toegepast op werkzoekenden en is een verzameling van: A) Bewezen technieken voor het aanleren van sollicitatievaardigheden. B) Vergroten van inzicht en kennis over de arbeidsmarkt. C) Een nieuwe manier van marktbenadering die erg succesvol blijkt. Dit wordt gedaan tijdens 2 groepsbijeenkomsten van 1 dag. Hierin wordt door een interactieve methode de lesstof doorgenomen, afgewisseld met werken in kleine groepen. Als huiswerk wordt er tussen de twee lesdagen door het CV en de Elevator Pitch aan de trainer gestuurd die hier zijn suggesties ter verbetering op geeft op dat moment als coach/ervaringsdeskundige. Theorie: Veel van deze methodieken zijn in gebruik binnen arbeidsbemiddeling. Wij hebben langjarige ervaring op dit vakgebied en werken met best practice die veelal in eigen huis is verfijnd. Controle uitvoering door monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers, gecertificeerde medewerkers, toezicht van een stuurgroep.
	Uitvoering	Beroepskrachten; gecertificeerd outplacement/re-integratiecoach, 15+ jaar ervaring, bekend met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	2 contactmomenten van een dag; gelijke looptijd (2 dagen), vast per deelnemer; laatste instroom is afgerond; werving via eigen website, advertenties, social media (facebook advertentiecampaagne), instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, anders: gerichte acties via UWV door plaatsing van berichten in de werkmap van de doelgroep. Methodiek ligt vast, vorm en intensiteit is gelijk voor elke deelnemer

		<i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	61 / 61 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Onbekend
Brand New Job - Grip op je werk training	Locatie	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats, intrinsieke motivatie Geen exclusie Vastgesteld: intake, ervaring trainer sollicitatietraining vragen
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie (doel lijkt niet te passen bij naam training) Doel: Door deze individuele coaching van maximaal 6 maanden zorgen dat de deelnemer een betaalde baan vindt.
	Methodiek	Individueel gericht; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; alleen specifiek voor doel. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen Methodiek uitvoering, en delen zijn specifiek beschreven voor dit project) Beschrijving: Dit lesprogramma wordt al 10 jaar toegepast op werkzoekenden en is een verzameling van :A) Bewezen technieken voor het aanleren van sollicitatievaardigheden B). Vergroten van inzicht en kennis over de arbeidsmarkt. C) Een nieuwe manier van marktbenadering die erg succesvol blijkt. Dit wordt gedaan tijdens maximaal 20 individuele bijeenkomsten (elke 2 weken face2face, in de weken daartussen mail/telefoon/skype etc.) Hierin wordt door de coach de eerder behandelde lesstof nogmaals doorgenomen en de benodigde resultaten behaald. Alle activiteiten van de deelnemers worden nauwkeurig bijgehouden. Er wordt elke bijeenkomst huiswerk gegeven en de uitvoering hiervan wordt gecontroleerd. Tijdens elke bijeenkomst worden knelpunten besproken en hier wordt op geoefend. Indien nodig helpt de coach bij het tot stand brengen van contacten die tot een baan kunnen leiden. Theorie: Veel van deze methodieken zijn in gebruik binnen arbeidsbemiddeling. Wij hebben langjarige ervaring op dit vakgebied en werken met best practice die veelal in eigen huis is verfijnd. Controle uitvoering door observaties, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, gecertificeerde medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; gecertificeerde outplacement/re-integratiecoach, 15+ jaar ervaring, ervaren met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (onbekend wat min-max-gemiddelde is); gelijke looptijd (half jaar) vast per deelnemer (min-max-gemiddelde onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond; werving alleen door doorstroom vanuit "Grip op je geld- sollicitatietraining"

		Methodiek ligt vast; in overleg tussen coach en kandidaat kunnen extra sessies ingezet worden (bijvoorbeeld extra gesprekstraining ter voorbereiding op sollicitatie). <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	35 / - <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 100%
Bureau Frontlijn	Locatie	Rotterdam: Delfshaven
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Duurzame groei uit armoede en financiële zelfredzaamheid, door middel van een brede aanpak op alle leefgebieden.
	Methodiek	Individueel gericht; Zelf ontwikkeld en gebruik makend van bestaande methodieken; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. (Geen Werving, methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving: We werken binnen dit project volgens de frontlijnmethodiek. Deze is ontwikkeld door gebruik te maken van ervaring, input vanuit bewoners en externen, onderzoek en bestaande methodieken. Bij de trajecten wordt gewerkt volgens vaste procedures en gebruik gemaakt van bestaande methodieken, waarvan meest voornamelijk: oplossingsgericht werken en motiverende gespreksvoering. Er wordt coaching ingezet waarin vaardigheden worden aangeleerd via ervaringsleren en er wordt gericht op het verkrijgen van zelfregie en de inzet van het netwerk. Voor een aantal vaardigheden zijn leerprogramma's ontwikkeld die de coach en bewoner handvaten geven om te leren volgens de stappen van ervaringsleren. Daarnaast zijn opvoedvaardigheden uitgewerkt in de methodiek Samen Leren (erkend door NJI) en wordt er aan andere vaardigheden volgens dezelfde uitgangspunten gewerkt (gebaseerd op ervaringsleren). Het uitgangspunt van elk traject is de basis op orde te krijgen, een stabiele thuissituatie te creëren en vaardigheden aan te leren op de verschillende leefvelden. De verschillende leefvelden worden in relatie tot elkaar aangepakt om duurzame groei op alle gebieden te bereiken met hierin aandacht voor alle gezinsleden, d.m.v. systeemgericht werken. We staan tijdens een traject naast de bewoner, passen bij elk traject maatwerk toe, gebruiken een positieve bejegening en gaan uit van groei en potentie bij bewoners, zodat zij weer kansen krijgen. Bij de intake wordt het vraaganalyse-instrument afgenomen. Afspraken vinden zoveel mogelijk thuis bij de bewoner plaats. Huisbezoeken duren gemiddeld 2 uur. Wanneer iemand in crisis wordt aangemeld is het uitgangspunt deze zo

		snel mogelijk aan te pakken, zodat er ruimte komt om te gaan leren en focus te krijgen op lange termijn. De frontlijnaanpak is onder andere gebaseerd op de theorie van de schaarste, waarin veel overeenkomt met de aanpak binnen Mobility Mentoring. Theorie: De visie dat problemen op bepaalde levensgebieden niet op een op zichzelf staand probleem zijn, maar dat ze in relatie tot elkaar worden aangepakt met oog voor alle gezinsleden. Daarnaast dat we niet uit kunnen gaan van zelfredzaamheid, maar we mensen moeten ondersteunen om de basis op orde te krijgen en vervolgens coaching plaats vindt om iemand vaardigheden aan te leren en zelfregie terug te krijgen. Maatwerk, tijd en input vanuit de bewoner zelf zijn hierbij essentieel. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; minimaal relevante HBO opleiding, SKJ registratie 3^e jaars HBO stagiaires <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (gemiddeld 50 keer); looptijd verschilt per deelnemer (gemiddeld 42 weken); laatste instroom is niet afgerond; werving via presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, anders: via-via en er wordt samenwerking met de Voedselbank gestart om tijdens instroom daar beschikbaar te zijn voor financiële vragen. Methodiek hangt van keuze deelnemer af; doel en intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	120 / 29 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 85% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 65% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 80%
Buurtwerkkamer Coöperatie - Bespaarmij	Locatie	Amsterdam: Zuidoost
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Geen criteria
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Doel is tweeledig. Enerzijds om (kwetsbare) bewoners meer inzicht te geven in hun financiële situatie, alsmede inzicht in de keuzes die zij(zouden kunnen) maken om problemen te voorkomen dan wel op te lossen als het gaat om gedrag. Anderzijds is Bespaarmij een beproefde methode om bewoners daadwerkelijk te laten overstappen op andere en goedkopere aanbieders op het gebied van telefonie, (zorg)verzekeringen en energie.

		Bespaarmij is technisch een vergelijkingssite, maar levert daarnaast met en via de buurtwerkkamers zogeheten bespaarders die samen met bewoners aan de slag gaan om inzicht te krijgen in hun gedrag, hun financiën en waar mogelijk overstap naar goedkopere aanbieders.
	Methodiek	Individuele aanpak; ontwikkeld door Joris Hofmans BV samen met de Buurtwerkkamer Coöperatie; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek inhoud. (geen Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek uitvoering, Resultaat in detail; methodiek is niet specifiek voor het project beschreven) Beschrijving: Medewerkers van de buurtwerkkamers doen een of meerdere intakes met nieuwe en bestaande klanten van de buurtwerkkamers. Daarna volgt mogelijk de start van en met Bespaarmij via de bespaarders. Afhankelijk van (het niveau en de motivatie) van de deelnemers volgt het Bespaarmij-traject dat meestal uit meerdere gesprekken en contactmomenten bestaat. Dit kan enige weken tot maanden duren. Theorie: Schulden (goot of klein) zijn in en bij ons omgeven door gevoelens van schaamte. Deze schaamte in combinatie met (verkeerd) gedrag dat leidt tot deze schulden en het onvermogen zich staande te houden in onze veeleisende maatschappij (waaronder digitalisering) in de combinatie met structureel te lage inkomsten (armoede) leiden ertoe dat onze doelgroep op een andere manier benaderd en geholpen dienen te worden. Bestaand aanbod voorziet daarin niet of te weinig. Bespaarmij en de buurtwerkkamers voorzien daar wel in omdat het laagdrempelig is, in een omgeving die vertrouwen biedt en door mensen die op basis van empathie (niet veroordelend) én ervaringsdeskundigheid werken. Bijkomend voordeel is dat er bij de buurtwerkkamers voldoende tijd en menskracht aanwezig is én dat er rekening gehouden wordt met de kwetsbaarheid van mensen die niet zelden kampen met een licht verstandelijke beperking en/of beperkte abstractievermogens. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, gecertificeerde medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; geen eisen Vaste groep vrijwilligers + wisselende groep vrijwilligers <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend); looptijd verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via flyers, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten doorverwijzen. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	55 / 22 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 65% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 75% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 55%

Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Locatie	Rotterdam: Feijenoord
	Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
	Inclusie	Inclusie: woonplaats, leeftijd va 25 jaar, vrouw, motivatie door zichzelf aan te melden Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Vrouwen begeleiden in hun ontwikkeling naar (economische) zelfstandigheid en hiermee bij te dragen aan een duurzame oplossing voor armoede in Nederland
	Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf en door NIBUD ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek uitvoering in detail) Beschrijving: Financieel Fit: 3 workshops van 2 uur. Gebaseerd op de Nibud-competenties en kwaliteiten die iemand nodig heeft om financieel zelfredzaam te kunnen zijn. Huiswerkopdrachten, maatwerk coaching. Aan de slag met je Talent!: 3 workshops van 2 uur. Aan de hand van een daarvoor ontwikkeld kaartspel (Ontdek je Talent). Met dit kaartspel krijgen de cursisten waarden, talenten en voorwaarden aangereikt die zij systematisch en persoonlijk moeten categoriseren. Huiswerkopdrachten, maatwerk coaching Theorie: Met de combinatie van de blokken "Financieel Fit" en "Aan de slag met je Talent!" workshops kunnen wij de personen uit onze doelgroep niet alleen op financieel gebied maar óók op het vlak van hun persoonlijke ontwikkeling, hun "zijn" verder empoweren. Hierdoor zullen zij de regie over hun eigen leven weer in handen nemen. Controle uitvoering door mentoring, intervisie, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met methodiek en met soortgelijke projecten Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten ligt vast (min=9, max=12, gemiddeld 10 keer), afwijking aantal contactmomenten als deelnemers zelf aangeeft dat dit nodig is of als projectmedewerker inschat dat dit nodig is. Looptijd is een kwartaal (min=8, max=12, gemiddeld 10 weken); laatste instroom is niet afgerond; werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Methodiek ligt vast; doel flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	20 / 16 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 67% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 46% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 61%
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
	Doelgroep	Niet gericht op een specifieke doelgroep
	Inclusie	Geen criteria
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Bevorderen van zelfredzaamheid van mensen die problemen hebben met hun administratie.
	Methodiek	Individuele aanpak, geen methodiek, onbekend of effect uit onderzoek blijkt, niet specifiek voor doel en doelgroep Detail beschreven: project is alleen in hoofdlijnen beschreven Beschrijving: Niet een specifieke methode, wel coaching gericht op zelfredzaamheid. Persoonlijk 1-op-1 contact. Theorie: Er is geen specifieke doelgroep. Het project werkt goed omdat de nadruk ligt op zelfredzaamheid en een persoonlijke en op maat gerichte aanpak. Ieder mens is verschillend, dus geen standaard methodes. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers, en periodiek overleg met bestuurders.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (soms DLF); Basistraining Training Thuisadministratie en VOG verklaring <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=0 keer, gemiddelde onbekend); looptijd verschilt per deelnemer (min=0, max=52, gemiddeld 23 weken); laatste instroom is niet afgerond; werving via eigen website, flyers, social media (LinkedIn), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, anders: via-via. Methodiek hangt van keuze deelnemer af; doel flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	61 / 37 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Onbekend (2016) 1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 75% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 90% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 90%
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden

	Inclusie	Inclusie: woonplaats, openstaan voor ondersteuning n vrijwilliger Geen: illegaal in Nederland Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: De kwetsbare groepen, die Humanitas maatschappelijke ondersteuning geeft, laagdrempelige hulp bij financiële problemen bieden. Het gaat om ex-gedetineerden, (ex)- sekswerkers, slachtoffers mensenhandel en hiv-geïnfecteerden.
	Methodiek	Individuele aanpak, ontwikkeld door Humanitas en NIBUD, effect methodiek is niet onderzocht, niet specifiek voor doel en doelgroep Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering. (geen Resultaat in detail) Beschrijving: Vrijwilligers werken met de Stap voor stap methode van het NIBUD/ Humanitas. Daarnaast hebben zij een training gehad in motiverende gespreksvoering. We hebben echter geen zicht op de toepassing van motiverende gespreksvoering in de praktijk door de vrijwilligers. Theorie: Het maatwerk en de persoonlijk aandacht die vrijwilligers leveren in combinatie met de professionele ondersteuning vanuit het maatschappelijk werk. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken.
	Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (geen DLF); HBO niveau, leiding kunnen geven en coördineren, bekend en ervaring met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=2, max=40, gemiddeld 15 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=3, max=14, gemiddeld 40 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; geen werving (maatschappelijk werkers kennen het project en melden cliënten aan). Methodiek ligt vast; doel en intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	65 / 39 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Kennis 1-25%, Attitude 1-25%, Motivatie1-25%, Gedrag 1-25% (2016) 1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> Onbekend 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 60% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> Onbekend
In Kas - Project in Kas	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking Anders: In principe is iedereen die orde op zaken wil stellen welkom om mee te doen, in de praktijk zijn het veelal mensen die aan het eind van hun

		geld nog een stuk(je) maand overhouden.
Inclusie		Inclusie: woonplaats Amsterdam Noord, eigen doel en intrinsieke motivatie kunnen tonen Vastgesteld: intake
Doel		1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Het op orde brengen en bijhouden van de financiën van mensen met een krappe beurs in Amsterdam Noord
Methodiek		Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; effect methodiek is niet onderzocht; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud. (geen Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek uitvoering, Resultaat; methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving: We werken met groepen. In de groepen formuleren de deelnemers aan het begin hun eigen doelen, die ze vervolgens SMART formuleren en in subdoelen verdelen. Wekelijks bespreken we de voortgang van de doelen: wat zijn de vorderingen, wat zijn de obstakels, zijn er nieuwe (sub)doelen te formuleren. We vragen mensen of ze zelf de doelen kunnen behalen of wat ze nodig hebben om het doel te halen. De begeleiders en vrijwilligers maken 1 op 1 afspraken indien nodig om mensen verder op weg te helpen. Verder hebben we een lesprogramma van 10 weken geschreven dat ingaat op praktische zaken als gas- en licht, telefoonkosten, bezuinigingen op vaste lasten etc. In de groep geven deelnemers elkaar tips, ventileren frustraties en emoties en gaan met elkaar op stap om zaken te regelen. Theorie: Het bieden van een wekelijks ritme met het herhaald terugkomen op de doelen werkt heel goed. We zien dat mensen daardoor geactiveerd worden, dingen oppakken en daarvan de beloning zien. En daarmee ook beter uitkomen met hun financiën. Het werken in groepen is daarbij heel belangrijk. We horen veel terug dat mensen de groep heel belangrijk vinden, en dat ze daar de ondersteuning vinden die ze nodig hebben. Het delen met anderen is erg belangrijk. Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
Uitvoering		Beroepskrachten; sterke sociale vaardigheden, organisatorisch vaardig, ervaring met groepswerk, doortastend Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet		Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=0, max=10, gemiddeld 15 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=0, max=10, gemiddeld 20 weken); programma is 10 weken waarna gekozen kan worden om verder te werken aan eigen doelen in een light programma. Laatste instroom is niet afgerond; werving via flyers, advertenties, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast maar deelnemer kiest waaraan te werken; doel, intensiteit en vorm flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>

	Bereik	30 / 7 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 68% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 73% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 42%
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam, 17-32 jaar Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Jongeren begeleiden bij het reduceren en/of afbetalen van schulden middels een tweeledig traject waarbij de schuldenaar actief aan de slag gaat met zijn/haar schulden en tegelijkertijd toegeleid wordt naar een betaalde baan
	Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud. (geen Werving, Methodiek uitvoering, Resultaat) Beschrijving: Coaching & individuele training: gedurende het gehele traject is de coach beschikbaar voor 1-op-1 coaching:- intakegesprek- Bewustwording- Schuldenoverzicht- Contact leggen met schuldeisers en onderhandelen- Werktoeleiding- Nazorg--> De insteek van 1-op1- coaching is om jongeren leren regie te nemen over hun eigen gedrag. De coaches zijn er om de jongeren te begeleiden en een steun in de rug te bieden, maar ervoor te zorgen dat de jongeren zelfredzaam worden. Groepstrainingen: gedurende het traject worden er verschillende trainingen aangeboden:- Budgetteren- Communicatie en onderhandelen met schuldeiser(s)- Hoe blijf ik uit de schulden- Consuminderen en delen- Bijdragen/ambassadeur zijn- Cognitieve gedragsverandering--> De groepstrainingen zijn er om de schaamte voorbij te gaan, verhalen en successen te delen en om een cognitieve gedragsverandering tot stand te brengen in groepsverband. Peer-to-peer education: de community van de KM biedt een vangnet wanneer kandidaten uit dreigen te vallen. De community bestaat uit jongeren die in een vergelijkbare situatie hebben gezeten of nog zitten. Door dit contact worden jongeren gemotiveerd om aan hun toekomst te werken. --> De community is overkoepelend. Een vangnet van peer educator waar kandidaten op terug kunnen vallen. Theorie: Voor onze doelgroep is een duurzame aanpak nodig die gericht is op de aanpak van schulden als op de aanpak van werk. Er wordt gewerkt aan het kunnen genereren van een eigen inkomen en het bevorderen van de zelfredzaamheid. De jongeren houden regie over hun eigen schulden en inkomen. De communicatiestop tussen jongeren en schuldeisers wordt opgeheven en zij maken samen met hun coach betalingsafspraken. Dit

		doen wij allemaal door middel van 1-op-1 coaching, groepstrainingen en de community waar kandidaten op terug kunnen vallen. Hetgeen wat het project effectief maakt is dat de jongeren regie (verantwoordelijkheid) leren nemen over hun eigen leven en daarmee zelfredzaam worden. Controle uitvoering door casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken.
	Uitvoering	Beroepskrachten; maatschappelijke achtergrond en kennis van de doelgroep en schulden Vrijwilligers en stagiaires (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=20, max=40, gemiddeld 60 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=26, max=78, gemiddeld 52 weken); laatste instroom is afgerond; werving via eigen website, flyers, social media (Facebook), instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten doorverwijzen. Methodiek ligt vast; gehele traject ligt vast maar volgorde kan aanpast worden naar behoefte en noodzaak van deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	15 / 10 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 85% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 85% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 90% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 85%
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam Zuidoost Vastgesteld: controle NAW
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Doel: Klanten overzicht in hun administratie geven
	Methodiek	Individuele aanpak; geen methodiek; onbekend of effect onderzocht is; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Methodiek opzet, Methodiek uitvoering. (geen Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, en methodiek inhoud en Resultaat in detail) Beschrijving: er wordt niet van een specifieke methodiek gebruik gemaakt. Theorie: klanten krijgen direct inzicht in hun administratie en gaan met een opgelucht gevoel naar huis Controle uitvoering door observaties.
	Uitvoering	Vaste + wisselende groep vrijwilligers (vaak DLF)

		<i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten van 1 keer ligt vast (min=1, max=3, gemiddeld 1 keer); afwijking in contactmomenten als deelnemer zelf aangeeft of projectmedewerker inschat dat dit nodig is. Looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=3, gemiddeld 1 week); laatste instroom is afgerond; werving via eigen website, flyers, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Onbekend of methodiek vast ligt; intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	450 / 450 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 84%
MaDiZo - POP Up Your Life	Locatie	Amsterdam: Zuidoost
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden Anders: mensen die behoefte hebben aan ondersteuning bij hun persoonlijke ontwikkeling
	Inclusie	Inclusie: minimaal MBO niveau, woonplaats Amsterdam, gemotiveerd zijn voor deelname, kunnen lezen en schrijven Geen: verslaving, analfabetisme, LVB, illegaal in Nederland, psychische problematiek, Vastgesteld: intake
	Doel	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: deelnemers hebben een beter zelfbeeld, waardoor zij in staat zijn hun vaardigheden en talenten manifest te maken. Op deze manier kunnen zij de dromen die zij hebben, gieten in een persoonlijk ontwikkelingsplan, deze uitvoeren en gebruiken om een betere toekomst voor zichzelf te ontwerpen.
	Methodiek	Individueel en in een groep; ontwikkeld door Roy Wijks; effect is niet onderzocht; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: (alle onderdelen) Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving: Persoonlijke ontwikkeling en sterke kanten benadering. Toepassing sterke-kantenbenadering. Empowermentparadigma. Krachtgerichte coaching. Oplossingsgerichte coaching. Theorie: Klanten komen aantoonbaar hun afspraken beter na. Klanten zijn beter in staat om actief eigen verantwoordelijkheid te nemen. Recidive in de ondersteuningsbehoefte neemt ook op de langere termijn af. Imagoverbetering van schuldhulpverlening. Verbeterde samenwerkingsallianties door meer afstemming en adequate ketenaanpak. Versterking van de dragende samenleving. Kosten te besparen met behoud van kwaliteit. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken.

	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, specifieke vaardigheden(niet toegelicht), ervaring met methodiek Wisselende groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=24, max=60, gemiddeld 48 keer); vaste looptijd van een jaar (min=52, max=52, gemiddeld 52 weken) hier wordt niet vanaf geweken; laatste instroom is nog niet afgerond; werving via instanties attenderen op project, anders: interne werving Methodiek ligt vast; doel flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	24 / 0 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 75% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 65%
ONSbank	Locatie	Amsterdam: Zuidoost
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam, 18-28 jaar, fulltime baan niet wenselijk, Nederlands kunnen lezen en schrijven, intrinsieke motivatie, bepaald intelligentieniveau vanwege zekere abstractie van workshops Geen: verslaving, analfabetisme, LVB, te hoge schulden (>35.000) Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Werken aan het verbeteren van zelfvertrouwen, gevoel van eigenwaarde en de schuldsituatie van jongeren met schuldproblemen.
	Methodiek	Individueel en in een groep, Zelfontwikkeld, effect blijkt uit eigen onderzoek, specifiek voor doel en doelgroep van project Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen Methodiek uitvoering in detail) Beschrijving: De methodiek bestaat hoofdzakelijk uit een workshopprogramma door kunstenaars, culturele makers, musici en sporters. Dit zijn mensen met een autonome praktijk die geen professionele ervaring hebben in coaching, maar die vanuit hun autonome manier van werken en leven heel stimuleren en inspirerend zijn. Daarnaast is er een professionele coach die als vertrouwenspersoon fungeert voor de jongeren. Deze coach brengt ook in kaart waar de hulpvraag uit bestaat. Voor de financiële lijn in het programma, werkt ONSbank met een budgetcoach die de jongeren helpt met het op orde krijgen van hun administratie en hoe ze hun administratie in te toekomst zelf bij kunnen houden. Daarnaast werken we met bemiddelaars die schuldeisers bellen om schuldrust te veroorzaken en waar mogelijk een afbetalingsregeling te creëren op basis van de oorspronkelijke schuld. In het werktoeleidingstraject werken we met een professionele jobscoach die de

		jongeren individueel op weg helpt naar een baan of opleiding. Als laatste wordt ook de inzet van ervaringsdeskundigen ingebracht tijdens de workshops (moeten we nog in praktijk brengen) en bij de werving (hebben we al in praktijk gebracht). Theorie: Wij denken dat de ONSbank methode effectief is omdat het zich richt op de achterliggende oorzaken van schuldproblemen. Schulden zijn vaak een symptoom van een dieperliggend probleem dat mensen onvoldoende zelfkennis hebben en niet goed hun weg kennen in onze maatschappij. ONSbank probeert dit te verbeteren en werkt pas vanuit een verbeterd zelfbeeld aan zaken als budgetcoaching en administratieve trainingen. Dit doen wij in deze volgorde omdat wij denken dat pas als je weer een toekomst voor ogen hebt, het zinvol is te leren hoe om te gaan met je administratie. Een andere belangrijke factor waarvan wij denken dat het bijdraagt aan de effectiviteit van de methode is dat in ONSbank de schuldeisers onderdeel van de oplossing zijn. Schuldproblemen hebben twee probleemeigenaren: schuldenaren en schuldeisers. Beiden zijn nodig voor een duurzame oplossing. Controle uitvoering door observaties en interview.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO/Wo niveau, sociaalpedagogische vaardigheden, empathisch, communicatieve vaardigheden, affiniteit met kunst en cultuur, ervaring met methodiek (altijd DLF vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=26, max=85, gemiddeld 52 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=26, max=36, gemiddeld 31 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, social media (Facebook en Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Methodiek ligt grotendeels vast, maar werktoeleiding en aantal individuele gesprekken is optioneel; intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	12 / 0 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Kennis onbekend, Attitude 75-100%, Motivatie 50-75%, Gedrag 50-75% (2016) Onbekend 2017
Op Orde Zwolle (nog niet gestart)	Locatie	Zwolle (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Zwolle Geen: moeilijk/niet leerbaren Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen

		Doel: Inwoners sneller, beter en doeltreffender hulp bieden bij financiën en (dreigende) schulden en de zelfredzaamheid bevorderen.
	Methodiek	Individuele aanpak; (ontwikkelaar onduidelijk: "participerende benadering"); onbekend of effect is onderzocht; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving. (geen Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat; methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving: Intake door sociaal raadslieden en begeleiding, coaching door vrijwilliger Theorie: Door coaching van vrijwilligers m.b.t. thuisadministratie hebben klanten meer inzicht in hun financiële situatie en meer grip op hun budget Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, toezicht van een stuurgroep.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, competenties van sociaal raadslieden en coördinatoren, ervaring met methodiek Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (nog onbekend); looptijd verschilt per deelnemer (min=8, max=52 weken, gemiddeld nog onbekend); instroom nog niet gestart; werving via eigen website, advertenties, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	- / - <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 60% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 46% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 22%
Over Rood Arnhem	Locatie	Arnhem en omliggende regio
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden Specifiek gericht op mensen die een onderneming hebben of hebben gehad
	Inclusie	Inclusie: inzicht in eigen aandeel bij ontstaan schulden en motivatie om er zelf mee aan de slag te gaan Geen: verslaving, psychologische problemen (indien dit tot blokkades in het traject leidt) Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Kleine ondernemers (vooral ZZP-ers) die in zwaar weer zijn geraakt helpen om daar weer uit te komen en zelf de regie over hun leven en werk weer in handen te nemen.

	Methodiek	Individuele aanpak; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen Werving, en Methodiek uitvoering in detail) Beschrijving: Motiverende gespreksvoering: het traject begint met een intake van 1 à 1,5 uur. Tijdens de vrijwilligersopleiding wordt een halve dag besteed aan het met een trainings-acteur oefenen van motiverende gespreksvoering, met name gericht op dat intakegesprek. Dat legt de basis voor de werkrelatie tussen vrijwilliger en cliënt. Inzet ervaringsdeskundigheid: alle vrijwilligers hebben zelf ervaring als ondernemer/bedrijfsleider. Velen hebben ook zelf meegemaakt hoe het is als het niet goed gaat met je bedrijf. In een later stadium van het traject kunnen cliënten ook met elkaar in groepsverband ervaringen uitwisselen. Coaching en training: cliënten die hun bedrijf kunnen en willen voortzetten krijgen in de tweede helft van hun traject de gelegenheid om deel te nemen aan diverse trainingen in ondernemersvaardigheden. Daarnaast worden zij door hun begeleider persoonlijk gecoached op hun leerpunten. En zij kunnen ook na het traject nog gebruik maken van workshops waarin ze onder begeleiding hun administratie, BTW aangifte etc. doen. Theorie: Het feit dat deze (ex-)ondernemers geholpen worden door collega's die hun taal (althans qua vakgebied) spreken en hun ervaringen delen. En omdat wij de zaak niet overnemen, maar de cliënten helpen om zelf hun problemen aan te pakken en zo weer greep op hun leven en werk te krijgen. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers.
	Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers, maar met (te) veel verloop (soms DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=6, gemiddeld 15 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=8, max=52, gemiddeld 26 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek intake ligt vast, invulling en methodiek hangt daarna af van hulpvraag en vaardigheden deelnemer; doel, intensiteit, doorlooptijd, grootte van stappen en te ondernemen acties flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	58 / 33 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 60% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 45% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 40% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 40%
Over Rood Zwolle	Locatie	Zwolle (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden Specifiek gericht op mensen die een onderneming hebben of hebben gehad

	Inclusie	Inclusie: motivatie/ wil om te veranderen Geen: wanneer het bedrijf een BV vorm betreft Vastgesteld:
	Doel	4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Ondernemers die in zwaar weer zitten te helpen met een doorstart of een bedrijfsbeëindiging
	Methodiek	Individuele aanpak; Zelf ontwikkeld; de methodiek komt uit een databank met effectief gebleken interventies; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie. (geen Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat in detail) Beschrijving: tijdens het intake gesprek wordt gekeken uit welke wijk deelnemer in de gemeente Zwolle komt, wat de problemen zijn en of hij/zij in aanmerking komt voor deelname. Dit wordt met cliënt besproken is een onderdeel van deelname Theorie: wij zorgen ervoor dat Client weer inzicht krijgt in eigen bedrijf Controle uitvoering gecertificeerde medewerkers.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (soms DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=24, gemiddeld 15 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=4, max=50, gemiddeld 40 weken); onbekend of laatste instroom is afgerond; werving via eigen website, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	4 / 0 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 87%
Raad is Daad - Budget in Balans	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam, minimum inkomen, gemotiveerd voor deelname, Geen: mensen die niet in armoede leven Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Bewoners van nieuw-west financieel zelfredzaam maken. Zodat ze

		zelfstandig op hun benen kunnen staan.
	Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; alleen specifiek voor doelgroep. Detail beschreven: Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie. (geen Doel, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat in detail) Beschrijving: Onze stichting staat voor de aanpak armoede bestrijden in de wijk. Doordat wij bekend zijn in de wijk en de bewoners vertrouwen erin hebben. Wij geven vaker voorlichtingen en seminar voor deze doelgroepen. Deze doelgroep hadden wij onder onze vizier. Theorie: Omdat er veel bewoners zijn die in verborgen armoede leven. Onze stichting raad is daad staat voor mensen die niet financieel zelfredzaam zijn en die door de andere organisatie vaak niet gehoord worden. Wij zijn laagdrempelig. Controle uitvoering door evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers en veel overlegmomenten bestuur en vrijwilligers.
	Uitvoering	Beroepskrachten (bestuur en manager van de stichting); Vaste + wisselende groep vrijwilligers (soms DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten ligt vast (13 keer); looptijd is een kwartaal (13 weken); laatste instroom is afgerond; werving via presenteren bij doelgroep. Methodiek in vorm van training op spreekuur (onbekend of deze vastliggen); vorm is dus flexibel per deelnemer met 2 vormen <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	100 / 100 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 70% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 70% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> onbekend 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 70%
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam Vastgesteld: telefonisch contact met deelnemer vooraf
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden) Doel van het project is om middels groepswerk de (financiële) zelfredzaamheid van de deelnemers te bevorderen, de eigenwaarde te versterken, sociale isolement te verminderen, de kennis van de sociale kaart en maatschappelijke participatie te vergroten.
	Methodiek	Groepsgerichte aanpak, Zelf ontwikkeld, effect blijkt uit eigen onderzoek,

		specifiek voor doel en doelgroep van project Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, (geen Resultaat in detail) Beschrijving: Op Eigen Kracht is een training in groepsverband, bestaande uit tien wekelijkse bijeenkomsten, elk van 2 uur. De nadruk ligt op het uitwisselen van ervaringen en tips tussen de deelnemers. De groepen worden begeleidt door een professionele trainer, samen met een (ervaringsdeskundige) vrijwillige gastheer/vrouw. Samen zorgen zij voor een positieve, open en veilige sfeer in de groep. Er wordt gewerkt vanuit een motiverende en krachtgerichte benadering, waarbij kwaliteiten en talenten van de deelnemers benadrukt worden. De training is erop gericht om mensen uit een negatieve spiraal van (sociale) armoede te halen en te stimuleren om stappen te zetten en/of hulp te vragen. Theorie: Werken in groepsverband, laagdrempelige en veilige locatie, professionele begeleiding, interactieve opzet van de training, gastsprekers en excursie(s), praktische tips, krachtgericht werken, de duur en frequentie van de training. Controle uitvoering door monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers en organisatie van train-de-trainers bijeenkomsten.
	Uitvoering	<i>Professionele trainer begeleidt groepen samen met een vrijwilliger Beroepskrachten OEK; opleiding maatschappelijk werk/ schuldhulpverlening/ trainer, sociale en communicatieve vaardigheden, open houden, geduldig, ervaring met methodiek, goed op groepen aansluiten en werken op basis van gelijkwaardigheid Wisselende groep vrijwilligers (soms DLF); sociaal, communicatief, empathisch, samenwerkend. Oud-deelnemers (ervaringsdeskundigen)</i> <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten ligt vast (10 keer); looptijd is een kwartaal (10 weken), van looptijd en contactmomenten wordt niet afgeweken; laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, anders: bij uitgiftepunten Voedselbank, Sociale Kruidenier en PR via de Eropuitkalender van De Regenboog Groep. Methodiek ligt vast; binnen trainingsgroep wordt rekening gehouden met specifieke wensen/behoefte <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	113 / 78 (2016) 85 / 73 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Onbekend
Regenbooggroep - Talentcoach	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	5) zonder betaald werk

	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam, 21+ jaar, werklozen, inkomen rond of onder minimum (bijstandsniveau), duidelijke motivatie Geen: verslaving, genoeg inkomen om zelf een coach te kunnen betalen Vastgesteld: intake
	Doel	3. Inkomen genereren Doel: Het doel van Talentcoach is om deelnemers op weg te helpen uit de armoede naar zelfredzaamheid door hen stappen te laten zetten richting werk, arbeidsmatige dagbesteding, vrijwilligerswerk en/of scholing. Deelnemers krijgen meer inzicht in eigen talenten, capaciteiten en ontwikkelpunten: toename zelfvertrouwen: meer structuur: communicatieve en sociale vaardigheden zijn versterkt, relevant voor een opleiding, werkervaringsbaan of betaalde baan.
	Methodiek	Individueel en in een groep, Ontwikkeld door NOAM (bestaande coachmodellen), effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek, niet specifiek voor doel en doelgroep Detail beschreven: (alle onderdelen) Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving: Bij Talentcoach wordt gewerkt met progressiegericht coachen, onderdeel hiervan is motiverende gespreksvoering. Deelnemers hebben elke twee weken gedurende maximaal een jaar een coachgesprek met de vrijwillige coach. Dit gesprek duurt doorgaans tussen de 1 en 2 uur. Theorie: Bij Talentcoach ligt de focus op wat wél kan. Aansluiten bij kwaliteiten, kracht en doelen van de deelnemer. Kleine stapjes zetten richting een zelfgekozen doel en progressie inzichtelijk maken. Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; minimaal HBO niveau, sociale en communicatieve vaardigheden, organiseren, plannen, inzicht in coaching, kennis van de doelgroep. Vaste + wisselende groep vrijwilligers (soms DLF); coaching vaardigheden, goede communicatieve vaardigheden en empathisch, beschikbaar voor minimaal 1 jaar. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=12, max=30, gemiddeld 20 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=26, max=52, gemiddeld 50 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook, Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast; doel en intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	147 / 77 (2016) 130 / 65 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Kennis 75-100%, Attitude 50-75%, Motivatie 50-75% (2016) 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 80%

Regenbooggroep - VONK	Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
	Inclusie	Inclusie: motivatie om aan problemen te werken Geen: wanneer andere problematiek voorliggend is of een belemmering vormt voor werken aan financiële zelfredzaamheid. Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Wij helpen deelnemers bij het verbeteren van de financiële situatie en bij het bevorderen van de zelfredzaamheid.
	Methodiek	Individuele aanpak, methodiek geleerd van de Vrijwilligersacademie (?), effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek, niet specifiek voor doel en doelgroep van project Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving. (geen , Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat; methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving: 7 coaching fasen zijn houvast voor coach. Fases lopen niet chronologisch en kunnen meerdere keren terugkomen tijdens traject. Motiverende gespreksvoering. Motivatie is de sleutel tot verandering. Zingeving speelt een grote rol bij motivatie. Door te onderzoeken wat iemands leven zin geeft komen de drijfveren vanzelf naar boven. Progressie gerichte benadering. Focus op wat wel mogelijk is, in plaats van op de problemen en belemmeringen van de deelnemer. Theorie: 7 coaching fasen werken omdat het waardevol kan zijn goed te evalueren tijdens het traject. Als je bewust bezig bent met de verschillende fasen weet je beter wat je in die fase voor rol kunt vervullen. Motiverende gesprekstechnieken werken omdat onze doelgroep vaak de wanhoop nabij is. Ze kunnen niet gemotiveerd raken voor iets waarvan zij denken dat het geen zin heeft. Door te onderzoeken wat wel zin heeft kun je iemand motiveren. Progressie gerichte benadering werkt omdat onze doelgroep vaak uitsluitend in problemen kan denken. Door in te zetten op de mogelijkheden kan er een kanteling in het denken teweeg gebracht worden. Controle uitvoering : nog niet bekend
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (Soms DLF): open houding, grenzen kan stellen, kan mensen motiveren, begrip kan tonen, niet te veel de neiging heeft over te nemen. <i>Medewerkers, eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=4, max=52, gemiddeld 28 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=8, max=52, gemiddeld 37 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook, Twitter), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast; doel en intensiteit flexibel per deelnemer

		<i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	358 / 137 (2016) 227 / 83 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Onbekend
Samen 010 - Samen 010-kring Bewust Besteden	Locatie	Rotterdam: Charlois
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking Anders: iedereen die anders met zijn geld om wil gaan
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Rotterdam, meerderjarig, motivatie Geen: verslaving, psychologische problemen, combinatie van acute financiële problematiek zonder hulpverleningstraject Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Bewust Besteden is een Samen 010-kring waarbij een groep mensen elkaar stimuleert om bewust met geld om te gaan.
	Methodiek	Groepsgerichte aanpak; samen ontwikkeld met Stichting Lift; effect is niet onderzocht; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek uitvoering. (geen Werving, Methodiek inhoud en Resultaat in detail; methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving: Bewust Besteden is een Samen 010-kring waarbij een groep mensen elkaar stimuleert om bewust met geld om te gaan. Zo'n groep bestaat uit ongeveer acht personen. Tijdens zes wekelijkse bijeenkomsten onder begeleiding van een medewerker van Samen 010, behandelen ze thema's als: inkomsten en uitgaven, besparen, omgaan met energie, leuk leven met weinig, etc. De deelnemers kiezen deze thema's met elkaar. Theorie: De doelgroep mag zelf de thema's en werkvormen kiezen die behandeld worden. Deelnemers mogen kiezen uit een aanbod of zelf thema en werkvorm aandragen. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, agogische vaardigheden, groepsgericht werken, coaching vaardigheden Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten in principe 6 (min=6, max=12, gemiddeld 9 keer); looptijd is minimaal 6 bijeenkomsten (min=12, max=24, gemiddeld 18 weken); langere looptijd is mogelijk op verzoek van de deelnemer of wanneer de projectmedewerker inschat dat dit nodig is.

		Laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook, Twitter), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek hangt van keuze deelnemer af; doel flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	7 / 0 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 51% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 66% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 66%
Samen 010-Budgetmaatjes 010	Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Rotterdam, meerderjarig, motivatie aan begin Geen: verslaving, illegaal in Nederland, psychologische problematiek, multi-problematiek die te zwaar is voor een vrijwilliger/ geen hulpverlening aanwezig Vastgesteld: intake en via aangemelde hulpverlening
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: In het project Budgetmaatjes 010 kunnen mensen die financieel zijn vastgelopen of dat dreigen te raken, gekoppeld worden aan een vrijwilliger. Het Budgetmaatje biedt de hulpvrager sociale en praktische ondersteuning en helpt om (weer) grip te krijgen op zijn of haar financiën.
	Methodiek	Individuele aanpak; ontwikkeld door Gilde vakmanschap; effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: (alle onderdelen) Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving: het budgetmaatje komt wekelijks langs bij de hulpvrager om te werken aan de grip op de financiën. Daarbij wordt gebruik gemaakt van coaching en motiverende gespreksvoering Theorie: de 1-op-1 benadering maakt maatwerk mogelijk. ook ontstaat er in de loop van de tijd een vertrouwensband. verder heeft de vrijwilliger echt tijd voor de hulpvrager Controle uitvoering door mentoring, intervisie, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, coaching vaardigheden Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>

	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=4, max=125, gemiddeld 65 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=4, max=200, gemiddeld 78 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, instanties attenderen op project, anders: mond-tot-mond reclame van oud deelnemers. Methodiek ligt vast maar deelnemers kiezen waar zij aan willen werken; doel en intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	195 / 89 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 75% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 75% 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 51% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 75%
SWOA - Thuisadministratie	Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
	Doelgroep	3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden Anders: mensen die zelf niet in staat zijn orde en overzicht van hun administratie te houden
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Arnhem Geen: psychologische problemen Vastgesteld: intake en overleg met organisatie van waaruit deelnemer wordt aangemeld
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Doel: Thuisadministratie helpt inwoners van Arnhem om hun (financiële) administratie op orde te brengen en te houden. Thuisadministratie heeft een preventieve werking en de ondersteuning voorkomt dat mensen dieper in de schulden raken of in de schuldhelpverlening terecht komen. Geschoolde vrijwilligers stimuleren deelnemers om zo veel mogelijk zelf te doen. Regelmatig huisbezoek en praktische ondersteuning voorkomen dat betalingsachterstanden/schulden ontstaan of verder oplopen
	Methodiek	Individuele aanpak, Zelf ontwikkeld., onbekend of effect onderzocht is, onbekend of specifiek voor doel en doelgroep van project is (wel is methodiek deels overgenomen van maatjestracten van SWOA) Detail beschreven: Doel, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud. (geen Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek uitvoering, Resultaat in detail) Beschrijving: onbekend Theorie: Het grootste deel van onze doelgroep bestaat uit niet leerbare klanten Controle uitvoering door intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij medewerkers.
	Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (soms DLF); minimaal MBO niveau, goede communicatieve vaardigheden, bekend en ervaring met methodiek Ondersteund door een beroepskracht <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (geen minimum, max=52, gemiddeld 26 keer); looptijd verschilt per deelnemer (geen

		minimum, max=104, gemiddeld 52 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, social media (Facebook), instanties attenderen op project, anders: via Financieel café. Onbekend of methodiek vastligt (vrijwilliger bekijkt per deelnemer wat wel en niet mogelijk is en welke mate van zelfredzaamheid deelnemer kan behalen); doel en intensiteit flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	266 / 94 (2016) 198/ 50 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 35%
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam	Locatie	Amsterdam, Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
	Inclusie	Inclusie: woonplaat in VSNK doelgebieden, 20-60 jaar, werkloos of werkend maar onder armoedegrens, inkomen is uitkering, gemotiveerd om te gaan werken, voldoende lees- en schrijfvaardigheden Geen: verslaving, analfabetisme, LVB, illegaal in Nederland, psychologische problemen Vastgesteld: intake
	Doel	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen Doel: Het boostprogramma LEF helpt kwetsbare mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om zich met zelfvertrouwen en authenticiteit te presenteren. 40 (4 groepen van 10) deelnemers worden onder meer klaargestoomd voor het maken van een videopitch en het delen van hun verhaal op een zeepkist met potentiële werkgevers. Resultaat? Weer betaald aan de slag.
	Methodiek	Individueel en in een groep; methodieken van Talentfirst, Vuur werkt, Graham (GROW), STAR methodiek (algemeen bekend); de methodiek komt uit een databank met effectief gebleken interventies; niet specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: (alle onderdelen) Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving: - coach methodiek (growmodel) & appreciative inquiry. Coaches die meedoen aan dit programma ontvangen tools en training in het inzetten van deze technieken om deelnemers op een professionele wijze te kunnen coachen. Je coacht mensen op wat ze wel kunnen en vergroot dat, zo weinig mogelijk aandacht voor wat ze niet kunnen. - starmethodiek (solliciteren) Via deze starmethodiek leren wij de deelnemers om hun verhaal concreet te maken met voorbeelden uit hun eigen leven. Dit gebruiken ze in hun cv, sollicitatiegesprek en brief. Maar ook in hun pitch (zie hieronder)- storytelling (pitchen) Je maakt je verhaal persoonlijk en aantrekkelijk voor de luisteraar. Theorie: De deelnemers worden in een relatief korte en daarom overzichtelijke periode van 10 weken tijd meegenomen in een programma

		van in een vaste volgorde opgebouwde onderdelen die op elkaar aansluiten. Resultaat: kennis en inzicht in eigen talenten en waarde voor een organisatie én hoe dit over te brengen naar buiten. De deelnemer komt zo stap voor stap dichterbij de ene baan. De periode van 10 weken gecombineerd met de 7 programma onderdelen maken dit een intensief programma en dit werkt zeer effectief. Daarnaast is de koppeling met een professional als coach zeer waardevol. De deelnemer komt daardoor weer in aanraking met het bedrijfsleven en krijgt weer zin om hier deel van uit te maken. In de pilot hebben 10 deelnemers meegedaan. Daarvan hebben 8 deelnemers binnen 3 maanden na afsluiten van dit programma een baan gevonden. Controle uitvoering door mentoring, observaties, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; minimaal MBO, goede communicatievaardigheden, affiniteit met coaching, ervaring met de methodiek (altijd DLF vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=14, max=20, gemiddeld 17 keer); looptijd is 10 weken (hier wordt niet van afgeweken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via eigen website, flyers, social media (LinkedIn), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast; groepprogramma gelijk voor elke deelnemer, maar individuele coaching op maat <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	20 / 10 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen -> 90%
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam	Locatie	Amsterdam: Zuidoost, Nieuw-West; Rotterdam: Feijenoord
	Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden Specifiek gericht op vrouwen met schulden
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam of Rotterdam, allochtone vrouwen, motivatie, Nederlands kunnen lezen en schrijven Geen: verslaving, LVB, illegaal in Nederland, psychische problemen Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Vrouwen en moeders leren omgaan met het geld en met de daarbij behorende administratie. En deze financiële kennis ook aan hen kinderen leren mee geven.
	Methodiek	Groepsgerichte aanpak; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. (geen Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie in detail)

		Beschrijving: Het wordt bij ons in een groepsverband gewerkt, voor de duur van zes weken. Deelnemers krijgen de training zowel in een theoretische- als ook in de praktische vorm. Zoals bv. de praktische les over het "ordenen van administratie", die wordt gegeven door de vrijwilligers van Delta Lloyd Foundation. En indien nodig kunnen deelnemers ook, buiten de training, individueel coaching en begeleiding krijgen, tot doorverwijzing naar de juiste instanties. Zoals bv. bij het geval van Huiselijk geweld en kindermishandeling etc. Theorie: Dat de vrouwen en moeders de kans en de gelegenheid krijgen om deze kennis van ons te mogen leren. En dat ze ook van elkaars fouten en ervaringen kunnen leren. Controle uitvoering door evaluatie bij deelnemers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; juiste kennis en vaardigheden hebben (niet verder toegelicht), ervaring met methodiek (altijd DLF vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten in principe 6 (gemiddeld 6 keer); looptijd is 6 weken lang 1 dagdeel per week (hier wordt soms van afgeweken, gemiddeld 6 weken); langere looptijd is mogelijk wanneer een deelnemer om welke reden dan ook niet kan komen. Laatste instroom is nog niet afgerond; werving via presenteren bij doelgroep, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast; vorm flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	61/ 61 (2016) 46 / 36 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 80% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 85%
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem	Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
	Doelgroep	3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk Anders: vluchtelingen
	Inclusie	Inclusie: kunnen lezen en schrijven, statushouder Vastgesteld: intake
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Vluchtelingenwerk wil in Arnhem vluchtelingen en daarmee hun (eventuele) partners en kinderen, ondersteunen in het verbeteren van hun financiële redzaamheid. In heel 2018 worden met de inzet van specifiek getrainde vrijwilligers door middel van een cursus Omgaan met Geld en individuele begeleiding 90 vluchtelingen ondersteund bij hun participatie proces in de Nederlandse maatschappij. Het gaat om vluchtelingen zich bewust laten worden en inzicht te geven in de eigen financiële situatie. Hierdoor weten vluchtelingen hoe ze hun financiën moeten regelen of waar ze terecht kunnen om hierbij hulp te krijgen en schulden kunnen worden

		opgelost en voorkomen.
	Methodiek	Individueel en in een groep; cursus Omgaan met Geld is ontwikkeld in samenwerking met Nibud; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering. (geen Intakeprocedure en selectie, Resultaat in detail) Beschrijving: De deelnemers krijgen een cursus "Omgaan met geld in NI" verdeeld over 4 dagdelen. De cursus is opgezet in samenwerking met Nibud. Aanvullend op deze cursus worden de deelnemers via vrijwillige coaches maatschappelijke begeleiding ondersteund bij financiële vragen De vrijwillige coaches hebben een basis cursus gevolgd bij Vluchtelingenwerk met onderdelen zoals multiculturele communicatie, coaching technieken en aanvullend hebben zij de verkorte cursus Omgaan met geld in NI gevolgd. Theorie: De combinatie van een specifieke groepstraining voor vluchtelingen in eigen taal (middels een tolk) en daarna vervolg met individuele begeleiding zorgt ervoor dat vluchtelingen inzicht krijgen in het Nederlandse financiële systeem en leren zij daar zelfstandig mee om te gaan Controle uitvoering door observaties, gecertificeerde medewerkers, toezicht van een stuurgroep.
	Uitvoering	Beroepskrachten; vaardig in het leiden van groepen, ervaring met de methodiek. Doordat deelnemers de Nederlandse taal niet/beperkt beheersen, wordt met een tolk gewerkt. Vaste groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (aantal min/max/gemiddeld onbekend); looptijd is 4 dagdelen training en max 18 maanden individuele begeleiding, van het max wordt niet afgeweken (min=12, max=51, gemiddeld 26 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via de case managers en vrijwilligere maatschappelijke coaches (zowel mondeling als schriftelijk). Methodiek ligt vast; doel en intensiteit flexibel per deelnemer. Speciale module aanwezig voor jongeren en voor ouders met kinderen <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	52 / 52 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	1. Orde en overzicht in de eigen administratie -> 80% 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken -> 80% 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden -> 70%
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam	Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
	Doelgroep	Anders: Statushouders, die nog weinig tot geen kennis hebben van financiële zaken in Nederland en die om deze reden een verhoogd risico hebben om in de financiële problemen te komen. In de praktijk is 99% afkomstig uit Syrië en Eritrea.
	Inclusie	Inclusie: woonplaats Rotterdam (Delfshaven, Feijenoord, Charlois), statushouder

		Geen: illegaal in Nederland, analfabetisme (hiervoor wordt coaching aangeboden ipv groepstraining) Vastgesteld: de statushouders zijn bij het project bekend, op basis daarvan wordt gekeken of de persoon voldoet aan de voorwaarden voor deelname
	Doel	2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Verbeteren van zelfredzaamheid van statushouders woonachtig in Delfshaven, Feijenoord, Charlois. Met de inzet van specifiek getrainde vrijwilligers dmv een cursus Omgaan met Geld en individuele begeleiding. Het gaat om vluchtelingen zich bewust laten worden en inzicht geven in de eigen financiële situatie. Hierdoor weten vluchtelingen hoe ze hun financiën moeten regelen of waar ze terecht kunnen om hierbij hulp te krijgen en schulden kunnen worden opgelost en voorkomen.
	Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; onbekend of effect is onderzocht; allen specifiek voor doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering. (geen Werving, Intakeprocedure en selectie, Resultaat in detail) Beschrijving: Vorm: Trainingen in groepsverband aan statushouders. We maken gebruik van de train-de-trainer methode, waarbij we vrijwilligers trainen om de trainingen te kunnen geven. Elke vrijwilliger en tolk volgen deze tweedaagse training. De meeste vrijwilligers kennen al de organisatie en zijn al vrijwilliger van Vluchtelingenwerk, zodat ze al bekend zijn met de doelgroep waarmee we werken. Onze trainingen worden aangeboden in de eigen taal, zodat de deelnemers de training goed kunnen volgen. We maken gebruik van de Eurowijzer methodiek, die we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, specifiek op deze doelgroep afgestemd. Hulpmiddelen bij de training zijn de docentenhandleiding, werkboeken, PowerPointpresentatie, quiz, woordenlijst in eigen taal. De lessen zijn geheel uitgewerkt, bestaande uit zes lessen. Maar hiervan kan worden afgeweken. Dit is afhankelijk naar het niveau van de groep en waar behoefte aan is. Na afloop van de lessen is er de mogelijkheid dat de deelnemers verder individuele coaching krijgen van een budgetcoach. Theorie: Vluchtelingen starten hun leven in Nederland vaak vanuit een zeer kwetsbare inkomenspositie. Zij hebben meestal een minimuminkomen en beschikken niet over spaargeld. Voor het inrichten van de woning sluiten zij een lening af. Hierdoor starten zij al met een schuld. Daarnaast laten belangrijke toeslagen soms lang op zich wachten. Ook later kunnen problemen ontstaan door onverwachte uitgaven of hoge maandlasten. Vluchtelingen ervaren de complexiteit van Nederlandse regels, het financiële stelsel en de papierwinkel vaak als een doolhof. Hierdoor maken ze onvoldoende gebruik van inkomens ondersteunende voorzieningen waar zij wel recht op hebben. In het project Euro-Wijzer zetten wij in op financiële zelfredzaamheid van vluchtelingen en schuldpreventie. Dit gebeurt doormiddel van de inzet van vrijwillige budgetcoaches en cursussen. Hierbij gebruiken wij materiaal dat is ontwikkeld in samenwerking met het Nibud. Het is dus specifiek op deze doelgroep afgestemd. Gedurende het project krijgen vluchtelingen inzicht in hun inkomsten en uitgaven, ontdekken ze welke financiële voorzieningen er zijn en waar ze recht op hebben. Er worden bespaartips uitgewisselde financiële administraties opgezet of geordend. Vluchtelingen maken kennis met belangrijke financiële termen, zoals automatische incasso en internet bankieren.

		Controle uitvoering door intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers, gecertificeerde medewerkers.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, ervaring met de methodiek, training hebben gevolgd voor project Vaste + wisselende groep vrijwilligers (geen DLF) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=6, max=20, gemiddeld 10 keer); looptijd verschilt per deelnemer (min=6, max=20, gemiddeld 6 weken); laatste instroom is nog niet afgerond; werving via flyers, social media (Facebook), lokale projecten deelnemers laten attenderen, anders: via interne nieuwsbrief en via partner Hoedje van Papier. Methodiek ligt vast maar deelnemers kiezen waaraan ze willen werken; doel, intensiteit en vorm flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
	Bereik	33 / 28 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
	Impact	Onbekend

© Hogeschool van Amsterdam
April 2018

Lectoraat Armoede Interventies

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

Wibautstraat 3B

Postbus 1025

1000 BA Amsterdam

www.hva.nl/akmi