

Derde impactanalyse Stichting van Schulden naar Kansen 2018

rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2018.

Author(s)

Berg, Jonathan; Mak, Jodi; Schoorl, Rosanna; van Geuns, R. C.

Publication date

2019

Document Version

Final published version

License

Other

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Berg, J., Mak, J., Schoorl, R., & van Geuns, R. C. (2019). *Derde impactanalyse Stichting van Schulden naar Kansen 2018: rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2018.* . 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.

DERDE IMPACTANALYSE STICHTING VAN SCHULDEN NAAR KANSEN 2018

RAPPORTAGE OVER DOELEN EN DOELBEREIK VAN PROJECTEN DIE
ONDERSTEUND WORDEN DOOR STICHTING VAN SCHULDEN NAAR
KANSEN IN 2018

APRIL 2019



Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke
Innovatie/ Lectoraat Armoede Interventies/ Faculteit
Maatschappij en Recht

COLOFON

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

AUTEURS

Jonathan Berg
Jodi Mak
Rosanna Schoorl
Roeland van Geuns

© Hogeschool van Amsterdam
April 2019

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

DERDE IMPACTANALYSE STICHTING VAN SCHULDEN NAAR KANSEN 2018

RAPPORTAGE OVER DOELEN EN DOELBEREIK VAN
PROJECTEN DIE ONDERSTEUND WORDEN DOOR
STICHTING VAN SCHULDEN NAAR KANSEN IN 2018





INHOUDSOPGAVE

1.	DOEL EN OPZET IMPACTANALYSE	7
	DOEL VAN DE IMPACTANALYSE	7
	FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID	8
	WHATWORKS PRINCIPES	9
	ONDERZOEKSVERANTWOORDING	10
	LEESWIJZER	10
2.	DOELBEREIK EN IMPACT VAN DE PROJECTEN IN 2018	13
	RESPONS	13
	BEOOGDE EN BEREIKTE DOELGROEP(EN)	14
	KENMERKEN DEELNEMERS	19
	WERVING EN SELECTIE DEELNEMERS EN TOTSTANDKOMING DEELNAME	22
	AANTAL DEELNEMERS 2018	24
	DOELEN FINANCIELE ZELFREDZAAMHEID	26
	IMPACT OP VAARDIGHEDEN VAN FINANCIELE ZELFREDZAAMHEID	27
3.	METHODIEKEN	33
	KEUZE METHODIEKEN	33
	PROTOCOL METHODIEKEN	35
	ONDERBOUWING EFFECTIVITEIT METHODIEKEN	35
4.	WHATWORKS PRINCIPES EN ADVIES	37
	RISICOPRINCIPE	37
	BEHOEFTEPRINCIPE	38
	RESPONSIVITEITSPRINCIPE	38
	BETROUWBAARHEIDSPRINCIPE	41
	PROFESSIONALITEITSPRINCIPE	46
5.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	51
	BIJLAGE 1. WHATWORKS TABEL MET BESCHRIJVING PER PROJECT	55
	BIJLAGE 2. OVERZICHT PER PROJECT	75



1. DOEL EN OPZET IMPACTANALYSE

DOEL VAN DE IMPACTANALYSE

Stichting van Schulden naar Kansen (VSNK) heeft in 2015 (toen nog onder de noemer van de Delta Lloyd Foundation) het actieprogramma Van Schulden naar Kansen gelanceerd. De ambitie van dit programma is om in vijf jaar tijd (2016-2020) 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. In tabel 1 staan de beoogde aantallen huishoudens per doelgebied en in tabel 2 de betreffende postcodes in die gebieden. Wanneer we over een bepaalde buurt spreken (bijv. Amsterdam Nieuw-West), betreft het dus niet het hele stadsdeel maar slechts enkele postcodegebieden uit de genoemde buurt.

Tabel 1. Beoogd aantal huishoudens Stichting Van Schulden naar Kansen (2016-2021)¹

	Huishoudens in armoede	Doelgroep (probleemschulden)	Reductie 15%
Amsterdam	87.200	35.000	5.250
Arnhem	12.300	6.500	975
Rotterdam	65.000	28.000	4.200
Zwolle	10.000	4.000	600
			+ 600 ²
Totaal			11.625

Tabel 2. Postcodegebieden Van Schulden naar Kansen

Amsterdam	Nieuw-West	1060 t/m 1069
	Noord	1021 t/m 1025 en 1031 t/m 1036
	Zuidoost	1101 t/m 1105
Arnhem	Klarendal	6822
	Malburgen	6832 t/m 6834 en 6841
	Presikhaaf	6825 t/m 6826
Rotterdam	Charlois	3081 t/m 3086
	Delfshaven	3022 t/m 3027
	Feijenoord	3071 t/m 3073
Zwolle	Assendorp	8011 t/m 8013
	Diezerpoort	8021 t/m 8022
	Holtenbroek	8031

¹ Deze aantallen uit tabel 1 en 2 zijn gebaseerd op gegevens van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) uit 2012: Armoede volgens het niet-veel-maar-toereikend criterium in personen, op basis van het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen, toegerekend aan alle leden van het huishouden.
² Oorspronkelijk zat Helmond ook bij het programma Van Schulden naar Kansen maar omdat deze stad uiteindelijk niet meedeeld zijn de 600 beoogde deelnemers in 2017 verdeeld over de andere steden.

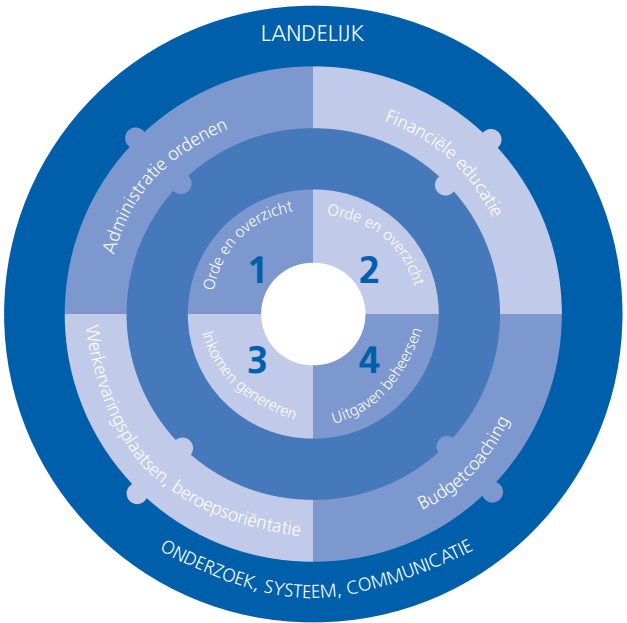
Stichting VSNK steunt verschillende lokale projecten op het gebied van armoedebestrijding en schuldhulpverlening. De projecten richten zich op mensen met schulden of op mensen met een groot risico op schulden die in armoede leven. Stichting VSNK financiert deze projecten en biedt vrijwillige inzet van 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. 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 tot en met 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 resultaten³. In april 2018 verscheen het rapport met met de resultaten over 2017⁴. Het voorliggende rapport betreft de derde meting en heeft betrekking op het jaar 2018.

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 basiscompetenties van het Nibud⁵ en onderzoek naar schuldhulpverlening en armoede⁶. 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)⁷. 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.

³ 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
⁴ Goede, W., Mak, J. & Geuns, R. van (2018). Impactanalyse over 2017 voor Stichting Van Schulden naar Kansen. Rapportage over doelen en doelbereik van projecten Van Schulden naar Kansen die ondersteund worden door de Delta Lloyd Foundation in 2017. Amsterdam: Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie
⁵ Nibud (2012). Goed omgaan met geld. Achtergronden bij de competenties voor financiële zelfredzaamheid. Utrecht: Nibud.
⁶ 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). 'What Works' als kader voor projecten en projectevaluaties. Eindrapport. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

⁷ 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.

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 volgens de projectuitvoerders?*

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 op een antwoord gevraagd. De contactpersonen van de projecten worden jaarlijks per e-mail benaderd om de vragenlijst in te vullen. Zij kregen eind november 2018 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 aantal weken een herinneringsmail 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 de bijlage 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 2018. We staan stil bij de respons, de bereikte doelgroepen en het projectbereik op vaardigheden, kennis, gedrag, motivatie en attitude volgens de projectleiders. In het derde hoofdstuk gaan we in op de gehanteerde methodieken binnen de projecten. In hoofdstuk 4 maken we inzichtelijk in hoeverre de zogenaamde *WhatWorks* principes binnen de projecten worden toegepast en gaan we na hoe de impact vergroot kan worden. Het rapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen.

NB: De beschreven informatie en gegeven aanbevelingen in voorliggend rapport zijn geformuleerd op basis van alleen de informatie die de contactpersonen van de projecten (doorgaans zijn dit de projectleiders) 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. De resultaten van dit rapport kunnen naast de resultaten van het onderzoek onder deelnemers worden gelegd.

In het rapport worden er soms vergelijkingen gedaan met de metingen over 2016 en 2017. Die metingen en verslaglegging zijn terug te vinden in de rapportages over voorgaande jaren⁸.

⁸ Goede, W., Mak, J., & van Geuns, R. (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. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie.
Goede, W., Mak, J. & R. van Geuns (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. DOELBEREIK EN IMPACT VAN DE PROJECTEN IN 2018

RESPONS

Contactpersonen van 31 projecten die Stichting VSNK in 2018 (mede-) financierde, vulden de vragenlijst in. Alleen Op Orde Zwolle, Sezo Postsorteren en Over Rood Zwolle zijn niet in de analyse meegenomen omdat er geen vragenlijst werd ingevuld of omdat deze onvolledig werd ingevuld. Tabel 3 geeft een overzicht van de projecten die de vragenlijst invulden en tabel 4 geeft het aantal projecten weer per doelgebied, zoals weergegeven door de respondenten: een project kan zich op meerdere doelgebieden richten.

Tabel 3. Responderende projecten Stichting VSNK in 2018 (n=31)

Organisatie	Projectnaam
Brand New Job	Grip op je Geld training
Brand New Job	Grip op je Sollicitatietraining
Brand New Job	Grip op je Werk training
Bureau Frontlijn	Bureau Frontlijn
Buurtwerkkamer Coöperatie	Schoon Schip (voorheen Bespaarmij)
Colours of impact	Financieel Fit aan de slag met je Talent!
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang)	Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid
DOCK Rotterdam & Indigo preventie	Schuldenaanpak 2.0
Humanitas	Thuisadministratie Arnhem
Humanitas	Thuisadministratie Rotterdam
In Kas	Project in Kas
Kandidatenmarkt	Project RAAK
MaDiZo	De Postsorteergroep
ONSbank	ONSbank
Over Rood	Over Rood Arnhem
Raad is Daad	Budget in Balans
Raad is Daad	Financieel spreekuur
Regenbooggroep	Op Eigen Kracht
Regenbooggroep	Talentcoach
Regenbooggroep	VONK
Samen 010	Budgetmaatjes 010
Stichting Hoedje van Papier	Met Taal Op Orde
Stichting Rijnstad	Geld kun je leren
SWOA	Thuisadministratie
SWOA/Humanitas	Financieel Café
Talentcoach	LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam
Talentcoach	LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam
UNFM	Financiële training van UNFM-NL Amsterdam
UNFM	Financiële training van UNFM-NL Rotterdam
Vluchtelingenwerk	Eurowijzer Arnhem
Vluchtelingenwerk	Eurowijzer Rotterdam

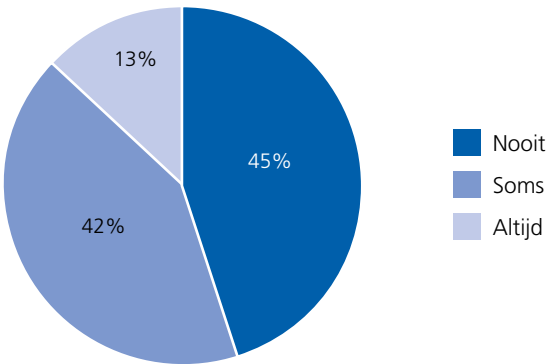
Tabel 4. Aantal door Stichting VSNK gefinancierde projecten in doelgebieden in 2018

Amsterdam	16	Arnhem	9	Rotterdam	14
Nieuw-West	13	Klarendal	9	Charlois	13
Noord	9	Malburgen	9	Delfshaven	13
Zuidoost	13	Presikhaaf	9	Feijenoord	12
Anders*	2	Anders*	9	Anders*	4

*Als toelichting wordt vaak genoemd dat projecten stadsbreed werken.

Naast financiële ondersteuning, biedt Stichting VSNK ook vrijwillige inzet. Uit figuur 2 valt af te leiden dat dit in 2018 voor 55% van de projecten het geval is. Procentueel ligt dat hoger dan voorgaande jaren; In 2017 werd door 41% van de projecten aangegeven dat vrijwilligers van Stichting VSNK werden ingezet, in 2016 was dit bij ongeveer de helft van projecten. In 2018 is dit bij vier projecten vaak of altijd het geval (13%), bij 13 projecten soms (42%) en bij 14 projecten nooit (45%).

Figuur 2. Percentage projecten met vrijwillige inzet door Stichting VSNK in 2018

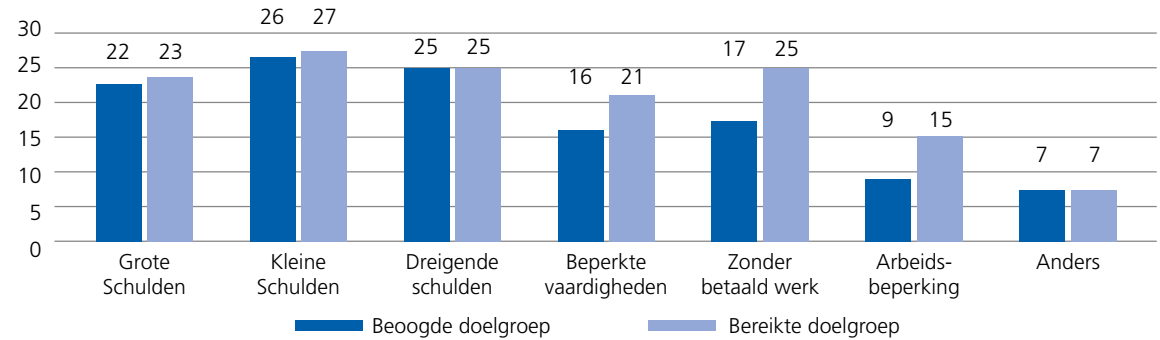


BEOOGDE EN BEREIKTE DOELGROEP(EN)

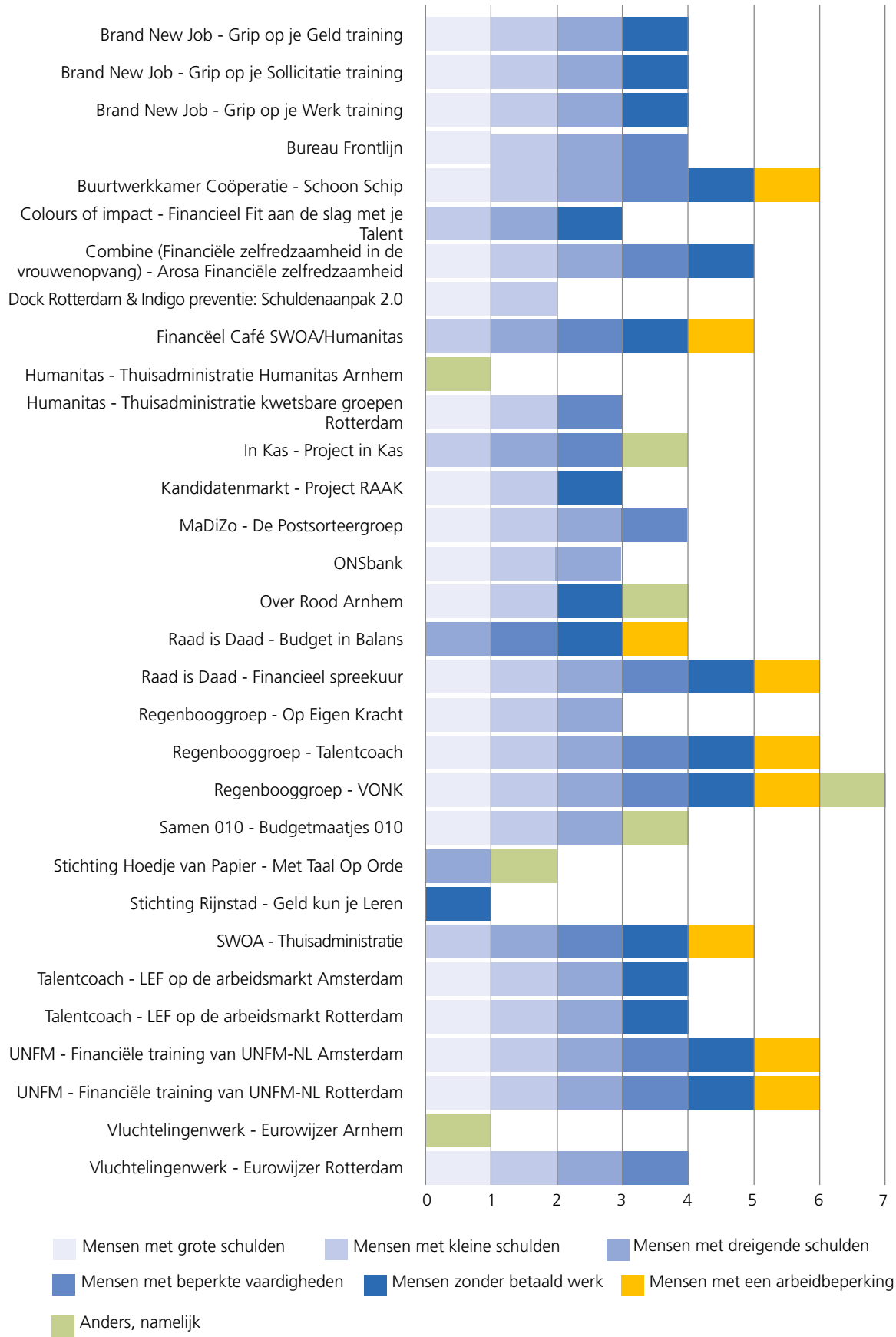
Bij de start van het programma Van Schulden naar Kansen richtten de projecten zich (nog) vooral op mensen met zowel grote als kleine schulden, in 2017 zagen we een verschuiving van focus naar vooral mensen met kleine en dreigende schulden. Dit is in 2018 onveranderd. De meeste projecten richten zich op meerdere doelgroepen: gemiddeld worden er vier doelgroepen per project genoemd. Het overgrote deel van de projecten (26 van de 31) richt zich op mensen met kleine schulden, gevolgd door mensen met dreigende schulden (25) en mensen met grote schulden (22). Iets minder projecten richten zich op mensen zonder betaald werk (17), mensen met beperkte vaardigheden (16), of mensen met een arbeidsbeperking (9). Onder de keuzeoptie "anders" geeft een aantal projecten aan zich niet op een specifieke doelgroep te richten (Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem) of op 'laagtaalvaardige mensen die daardoor het risico lopen om in de financiële problemen te komen' (Stichting Hoedje van Papier - Met Taal op orde), 'werkende armen' (In Kas - Project in Kas), 'alleen (ex-)ondernemers' (Over Rood Arnhem), 'mensen die preventief aan de slag willen' (Samen 010- Budgetmaatjes 010), en 'statushouders die in begeleiding zijn bij VluchtelingenWerk (Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem). Qua overlap tussen de doelgroepen valt op dat vrijwel alle projecten die zich richten op mensen met een arbeidsbeperking, zich ook richten op mensen met beperkte vaardigheden en mensen zonder betaald werk. Verder komen alle doelgroepen in combinatie met elkaar voor en is er dus niet zo dat zij elkaar inhoudelijk uitsluiten. Bij veel projecten komt de beoogde doelgroep redelijk overeen met de deelnemers die daadwerkelijk deelnemen aan het project: zie figuur 3 voor het aantal projecten gericht op een bepaalde doelgroep en de daadwerkelijk bereikte doelgroep en figuren 4 en 5 voor de beoogde en bereikte doelgroep per project. Opvallend is dat beperkte vaardigheden, geen

betaald werk en een arbeidsbeperking beduidend minder vaak worden genoemd onder de beoogde doelgroep dan onder de bereikte doelgroep. Wat deze kenmerken betreft is het verschil tussen de beoogde en bereikte doelgroep gegroeid ten opzichte van 2017. Voor de rest is de verdeling van beoogde en bereikte doelgroepen van de projecten vrijwel gelijk aan de verdeling in 2017. Indien een project een doelgroep bereikt terwijl dat niet beoogd was, heeft het de aanbeveling om goed na te denken wat daaraan te doen valt. Mogelijke oplossingen in dit geval zijn om binnen het project meer rekening te houden met het kenmerk of mensen met het niet beoogde kenmerk uit te sluiten van deelname of doorverwijzen naar een organisatie of project dat passender is. Er zijn ook enkele projecten die juist een bepaalde doelgroep beoogen te bereiken maar deze in de praktijk niet bereiken. Zie tabel 5 voor een overzicht van de projecten met verschillen in de beoogde en bereikte doelgroep.

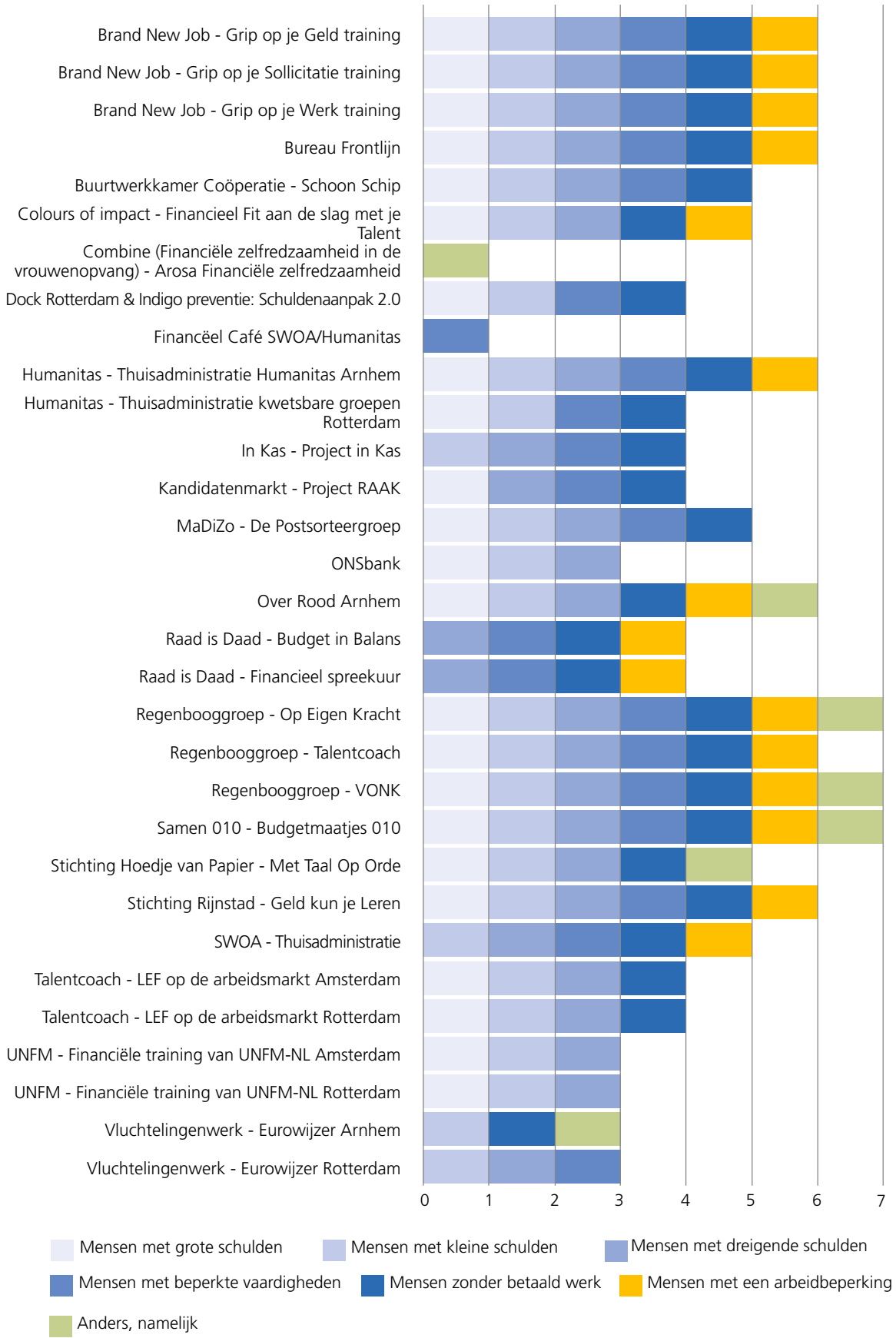
Figuur 3. Aantal projecten en hun beoogde en bereikte doelgroep(en) (n=31)



Figuur 4. Beoogde doelgroep(en) per project (n=31)



Figuur 5. Bereikte doelgroep(en) per project (n=31)



Tabel 5. Projecten met verschil in beoogde en bereikte doelgroep(en) (n=23)

	Bereikt: arbeidsbeperking	Beoogd: arbeidsbeperking	Bereikt: zonder betaald werk	Beoogd: zonder betaald werk	Bereikt: beperkte vaardigh.	Beoogd: beperkte vaardigh.	Bereikt: dreigende schulden	Beoogd: dreigende schulden	Bereikt: kleine schulden	Beoogd: kleine schulden	Bereikt: grote schulden	Beoogd: grote schulden
NIET BEOOGD WEL BEREIKT												
Brand New Job - Grip op je Geld training		X		X			X		X	X		X
Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training		X		X			X		X	X		X
Brand New Job - Grip op je Werk training		X		X			X		X	X		X
Bureau Frontlijn		X		X		X	X		X	X		X
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip		X		X		X	X		X	X	X	
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!				X		X			X	X		X
DOCK Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaanpak 2.0		X		X					X			
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem				X		X			X			X
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen R'dam		X		X			X		X	X		
In Kas - Project in Kas				X		X	X		X	X		
Kandidatenmarkt - Project RAAK		X		X					X	X		
MaDiZo - De Postsorteergroep		X		X		X	X		X	X		
Over Rood Arnhem		X		X		X				X		X
Stichting Hoedje van Papier - Met Taal op Orde				X		X				X		
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren				X		X	X		X	X		X
Regenbooggroep - Op Eigen Kracht		X		X		X			X	X		X
Samen 010- Budgetmaatjes 010		X		X		X			X	X		X
WEL BEOOGD NIET BEREIKT												
Combine (Financiële Zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid		X		X			X		X			
Financieel Café SWOA/Humanitas				X		X	X		X	X	X	
Raad is Daad - Financieel spreekuur		X		X		X	X		X	X	X	X
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam		X		X		X	X		X		X	
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Rotterdam		X		X		X	X		X		X	
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam		X		X		X	X		X			

KENMERKEN DEELNEMERS

De contactpersonen van de projecten 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. Sommige kenmerken lijken voor projecten lastiger te bepalen. Zo blijkt iets minder dan eenderde van de projecten niet te weten of hun deelnemers: alleen- of samenwonend zijn (9 van de 31), laag- of hoogopgeleid zijn (8 van de 31) en of zij deel zijn van een huishouden zonder- of met kinderen (7 van de 31). Bij een enkel project is maar een zeer beperkt aantal kenmerken van de deelnemers bekend, Regenbooggroep – VONK zegt alleen te weten dat er bij 12% van de deelnemers sprake is van een verstandelijke beperking. In tabel 6 is voor de verschillende kenmerken aangegeven van hoeveel projecten (n) bekend is: het gemiddelde, het (geschatte) minimale aandeel deelnemers en het (geschatte) maximale aandeel deelnemers op het betreffende kenmerk bij de projecten. Hieronder leest u een korte toelichting per kenmerk, gevolgd door tabel 7 met deelnemerskenmerken per project.

Geslacht (n=30)

Gemiddeld genomen nemen er meer vrouwen dan mannen deel aan de projecten (gem 64%). Bij 20 van de 30 projecten hebben meer dan 50% vrouwen deelgenomen. Qua uitersten is er een project met uitsluitend vrouwen (100%) en een project met 91% mannen.

Samenstelling huishouden(n=22)

Gemiddeld is een kleine meerderheid van de deelnemers samenwonend (54%). Elf van de 22 projecten hebben méér niet-samenwonende deelnemers dan samenwonende deelgenomen. Qua uitersten is er een project met 85% samenwonenden en een project met 92% niet-samenwonenden.

Met/zonder kinderen (n=24)

Het aantal huishoudens met en zonder kinderen is gemiddeld vrijwel gelijk (respectievelijk 49 en 51%). Het aantal projecten dat aangeeft meer/minder dan 50% van de deelnemers kinderen heeft is tevens gelijk. Qua uitersten is er een project waar 85% van de deelnemers kinderen heeft (of zelf inwonend kind is) en een project met 85% zonder kinderen.

Opleidingsniveau (n=23)

Gemiddeld is het merendeel (67%) van de deelnemers laagopgeleid. Bij 15 van de 23 projecten is meer dan 50% laaggeleid, tegenover vijf projecten waar meer dan 50% hoogopgeleid is. Qua uitersten is er een project met 70% hoogopgeleiden en een project met 96% laagopgeleiden.

(Geen) betaald werk (n=29)

Gemiddels heeft het merendeel (70%) van de deelnemers geen betaald werk. Bij 23 van de 29 projecten heeft meer dan 50% geen betaald werk, tegenover vijf projecten waar meer dan 50% van de deelnemers betaald werk heeft. Qua uitersten is er een project waar geen van de deelnemers betaald werk heeft en een project waar 80% betaald werk heeft.

Migratie-achtergrond/Nederlandse achtergrond (n=26)

Gemiddeld heeft het merendeel (64%) van de deelnemers een migratieachtergrond. Bij 18 van de 26 projecten heeft meer dan 50% een migratieachtergrond, tegenover acht projecten waar meer dan 50% een Nederlandse achtergrond heeft. Qua uitersten zijn er meerdere projecten met uitsluitend deelnemers met een migratieachtergrond (100%) en twee projecten waar 95% van de deelnemers een Nederlandse achtergrond heeft.

Met of zonder verstandelijke beperking (n=25)

Gemiddeld is er bij een klein deel van de deelnemers (9%) sprake van een verstandelijke beperking (LVB). Negen van de 25 projecten geven aan dat er bij geen enkele deelnemer sprake is van LVB. Toch zijn er ook twee projecten die aangeven dat er bij een groot deel van hun deelnemers sprake is van LVB (38-39%).

Enkelvoudige of meervoudige problematiek (n =29)

Gemiddeld is er bij de meeste deelnemers (75%) sprake van meervoudige problematiek. Bij 27 van de 29 projecten heeft meer dan 50% van de deelnemers meervoudige problematiek, tegenover twee projecten waar meer dan 50% enkelvoudige problematiek heeft. Qua uitersten is er een project waar 100% van de deelnemers meervoudige problematiek heeft en een project waarbij bij 80% van de deelnemers sprake is van enkelvoudige problematiek.

Leeftijd (n =31)

Bij zes van de 31 projecten is de meerderheid van de deelnemers (50% of meer) jonger dan 35 jaar, drie projecten geven aan dat de meerderheid jonger dan 23 jaar is, twee projecten zeggen dat de meerderheid 23 tot 35 jaar oud is en één project geeft aan dat 50% jonger dan 23 jaar oud is en de andere 50% tussen de 24 en 35 jaar oud is. De meeste projecten (20 van de 31) geven echter aan dat de meerderheid van hun deelnemers tussen de 36 en 65 jaar oud is. Alleen bij SWOA Thuisadministratie is de meerderheid (67%) van de deelnemers 65 jaar of ouder.

Tabel 6. Verdeling van deelnemerskenmerken, met antwoord van n projecten, gemiddelde en minimale %, maximale % van aandeel vetgedrukte categorie versus dingedrukte.

Kenmerk		n	Gemiddeld	Minimale %	Maximale %
Vrouw - Man		30	64%	11	100
Samenwonend - Alleenstaand		22	46%	8	85
Huishouden zonder kinderen - met kinderen		24	51%	15	85
Hoogopgeleiden - Laagopgeleiden		23	33%	4	70
Met betaald werk - Zonder betaald werk		29	30%	0	80
Nederlandse achtergrond - Migratieachtergrond		26	36%	0	95
Zonder verstandelijke beperking - Met verstandelijke beperking		25	91%	60	100
Meervoudige problematiek - Enkelvoudige problematiek		29	75%	20	100
Leeftijd	Tot 23 jaar	31	12%	0	80
	24-35 jaar	31	30%	6	67
	36- 65 jaar	31	49%	0	80
	65 jaar en ouder	31	9%	0	67

Tabel 7. Verdeling kenmerken van deelnemers per project van aandeel vetgedrukte categorie versus dingedrukte (n=31)

	Vrouw (vs man)	Samenwonend (vs alleenwonend)	Zonder kinderen (vs met kinderen)	Hoogopgeleid (vs laagopgeleid)	Met betaald werk (vs zonder betaald werk)	Nederlandse achtergrond (vs migratieachtergrond)	Zonder verstandelijke beperking (vs met)	Meervoudige problematiek (vs enkelvoudige)
Legenda Schaal: Rood = <50% Blauw = >50% Grijs = onbekend								
Brand New Job - Grip op je Geld training	50			70	20	70		20
Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training	50				20			80
Brand New Job - Grip op je Werk training	50				10			80
Bureau Frontlijn	65	35	65	50	20	5		90
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip	85	50	60	11	22	5	88	70
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	99	40	85	30	40	20	99	70
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	100		82	10	10	30		100
Dock Rotterdam & Indigo preventie: schuldenaapak 2.0	11	8	29		19	60	92	90
Financieel Café SWOA/Humanitas	25	60		25	25	25	90	20
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	45		25	60	40	71	92	60
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	65	81	35	30	50	75	100	90
In Kas - Project in Kas	80	31	75	24	30	40	61	80
Kandidatenmarkt - Project RAAK	40	60	15	30	30	20	90	75
MaDiZo - De Postsorteergroep	60	20	80	4	35	30	80	90
ONSbank	80	55	19		67	0	90	55
Over Rood Arnhem	33			33	40	67	100	60
Raad is Daad - Budget in Balans	100	81	50	10	60	95	62	90
Raad is Daad – Financieel spreekuur	95	80	60	10	80	95	74	90
Regenbooggroep - Op Eigen Kracht	75	46	48			25		80
Regenbooggroep - Talentcoach	71	19	35	30	10	40	85	90
Regenbooggroep - VONK							88	
Samen 010- Budgetmaatjes 010	66	38	44	22	18		92	85
Stichting Hoedje van Papier - met taal op orde	70	50	60	20	30	0	100	70
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren	30	85	20	50	20		95	80
SWOA - Thuisadministratie	66	20	20		25	60	95	66
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam	70	20	51	60	10	20	100	90
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam	70	20	51	60	10	20	100	90
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam	100	52	82	53	53	34	100	73
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Rotterdam	100	52	82	53	53	34	100	73
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem	19				9	0	100	
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam	61		50	10	0	0	100	71

WERVING EN SELECTIE DEELNEMERS EN TOTSTANDKOMING DEELNAME

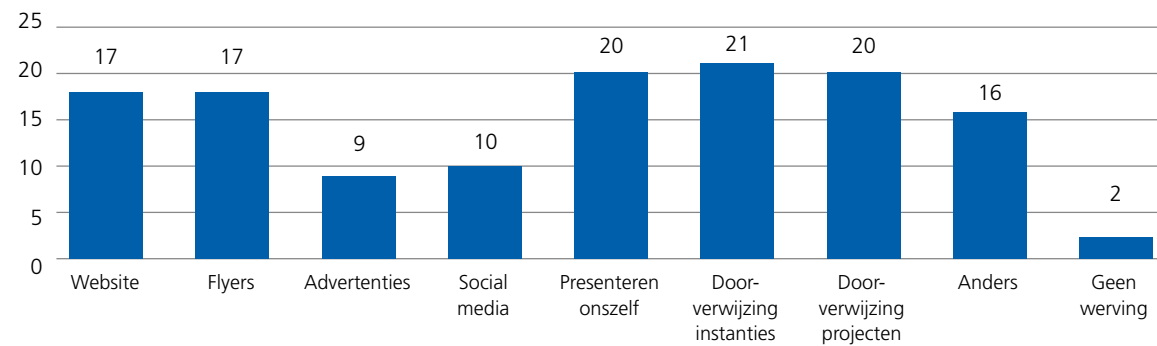
Deelnemers kunnen op diverse manieren geworven worden voor een project. Het is belangrijk voor projecten om goed na te denken over de manier waarop de doelgroep het beste bereikt wordt. Zo zal een project dat zich richt op jongeren waarschijnlijk voor een andere manier kiezen om de doelgroep te bereiken (bijvoorbeeld voornamelijk via social media) dan een project dat zich richt op een oudere doelgroep (bijvoorbeeld voornamelijk door flyers of zichtbaar zijn in de buurt, voorlichting in buurtcentra). In figuur 6 zijn de door de projecten gehanteerde manieren van werving weergegeven. Net als in 2017 vragen de meeste projecten gemeente, schuldeisers, wijkteams en hulpverlenende instanties om (geschikte) deelnemers te attenderen op het project (21 van de 31). Tweederde (20 van de 31) van de projecten noemt dat doorverwijzing gebeurt via andere lokale projecten, in 2017 benoemde de helft van de projecten dat. Veel projecten werven daarnaast actief door zich te presenteren bij de doelgroep (20 van de 31) bijvoorbeeld door voorlichting op scholen, in buurtcentra, of door de verspreiding van flyers (17 van de 31). Ook op sociale media wordt geworven en dan met name via Facebook (zie figuur 7). In 2018 deden minder projecten (10 van de 31) aan werving via social media dan in 2017 (13 van de 27). Verder gaven projecten aan dat werving ook verloopt door middel van sleutelfiguren, kennissen/vrienden/familie van deelnemers, vanuit andere projecten van de eigen organisatie, via de wijkteams of werving bij uitgiftelocaties van de voedselbank.

Bij bijna alle projecten (27 van de 31) melden deelnemers zichzelf aan. Daarnaast worden er deelnemers aangemeld door de gemeente, schuldeisers, wijkteams, en/of hulpverlenende instanties (13 van de 31) en benaderen projecten deelnemers zelf naar aanleiding van een melding van de gemeente, schuldeisers, wijkteams of een hulpverlenende instantie (12 van de 31 projecten). Ook hebben elf projecten deelnemers die doorstromen vanuit een ander lokaal project. In de open antwoorden komt nog naar voren dat:

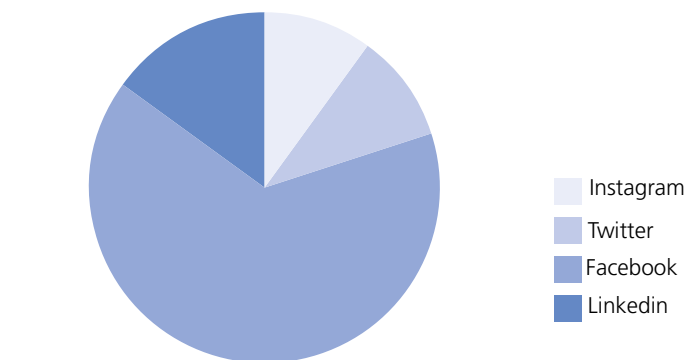
- > deelnemers worden aangemeld en/of doorstromen vanuit andere projecten binnen de eigen organisatie (Grip op je Sollicitatie training, Madizo Postsorteren, en Raad is Daad – Budget in Balans)
- > aanmelding plaatsvindt in een benadering na de intake voor de vrouwenopvang ((Combine (Financiële Zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid))
- > deelnemers zich niet hoeven aan te melden, maar dat zij vrijblijvend kunnen binnenlopen. (SWOA/Humanitas – Financieel cafe)

Een overzicht van die manieren van aanmelding staat in figuur 8.

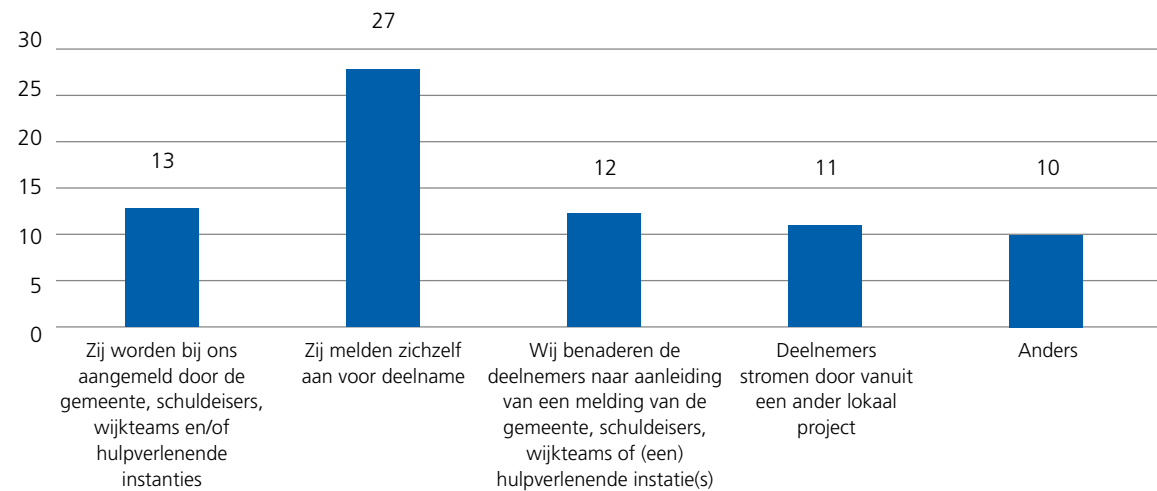
Figuur 6. Manieren van werving deelnemers (n=31)



Figuur 7. Werving op sociale media (n=10)



Figuur 8. Manieren van aanmelding deelnemers (n=31)



Bij de meeste projecten (27 van de 31) is deelname geen voorwaarde of onderdeel van andere hulpverlening. Bij Schoon Schip is deelname een voorwaarde voor hulp bij (dreigende) schulden. Bij ONSbank is deelname aan de workshops, coaching en andere activiteiten voorwaardelijk voor deelname aan een ONSbank traject; dit geldt voor 85% van de deelnemers. Deelname aan het project In Kas is een voorwaarde voor gebruik van de Sociale Kruidenier: deelnemers krijgen een half jaar winkeltegoed en toegang tot de winkel; dit geldt voor 74% van de deelnemers. Deelname aan VONK wordt genoemd als voorwaarde voor een (mogelijk) schuldhulpverleningstraject. Om te zorgen dat deelnemers vallen binnen de doelgroep waar een project voor ontworpen is, kan het nuttig zijn om selectiecriteria te hanteren. Zes projecten geven aan geen inclusiecriteria te handhaven:

- > Financieel Café SWOA/Humanitas,
- > Kandidatenmarkt - Project RAAK,
- > MaDiZo - De Postsorteergroep,
- > Regenbooggroep – VONK,
- > DOCK Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaangepak 2.0
- > ONSbank.

Van de overige 25 projecten selecteren 18 projecten deelnemers op woonplaats (deze moet binnen de door Stichting VSNK gestelde doelgebieden vallen), 14 projecten op motivatie om deel te nemen/ zelf iets te doen. Overige criteria die sommige projecten gebruiken zijn: lees-/ schrijfvaardigheden (13), leeftijd (9), sekse (7), werksituatie (7), opleiding (6) en inkomen (5).

Ook is het mogelijk op basis van bepaalde criteria deelnemers uit te sluiten. Veertien projecten geven aan geen exclusiecriteria te hanteren, drie projecten geven aan het niet te weten. Bij de overige 14 projecten vindt exclusie plaats wanneer iemand illegaal in Nederland is (8 projecten), bij psychologische problematiek (6 projecten), wanneer er sprake is van verslaving (5 projecten), bij LVB (6 projecten), of wanneer er sprake is van analfabetisme (3 projecten). Zes projecten hanteren een aanvullend exclusie criterium. Genoemd zijn:

- > Deelnemers moeten zelfredzaam en leerbaar zijn (Thuisadministratie Humanitas Arnhem)
- > Deelnemers moeten onder bewind staan (Project In Kas)
- > Deelnemers moeten in staat zijn zelf actief aan het traject mee te werken en afspraken na te komen. Ook ondernemers die gewoon een gratis boekhouder of coach zoeken worden uitgesloten (Over Rood Arnhem)
- > Deelnemers worden uitgesloten wanneer een verslaving of bepaalde psychische problemen zodanig de overhand hebben dat coachen niet zinvol is (Regenboog Groep – Talentcoach)
- > Deelnemers met zware psychische of psychiatrische problemen en dak- en thuisloosheid (Samen 010-Budgetmaatjes 010)
- > Onvoldoende motivatie/kennis Nederlands/computervaardigheden (Brand New Job - Grip op je Werk training)

Een meerderheid van de projecten geeft aan dat tijdens de intake vastgesteld wordt of potentiële deelnemers binnen deze inclusie- en exclusiecriteria vallen. Voor het vaststellen van deze criteria worden soms methodieken

ingezet. Brand New Job benoemt bijvoorbeeld de Kerntyperingtest toe te passen om vast te stellen of potentiële deelnemers binnen de inclusie- en exclusiecriteria vallen van de Grip op je Werk training.

AANTAL DEELNEMERS 2018

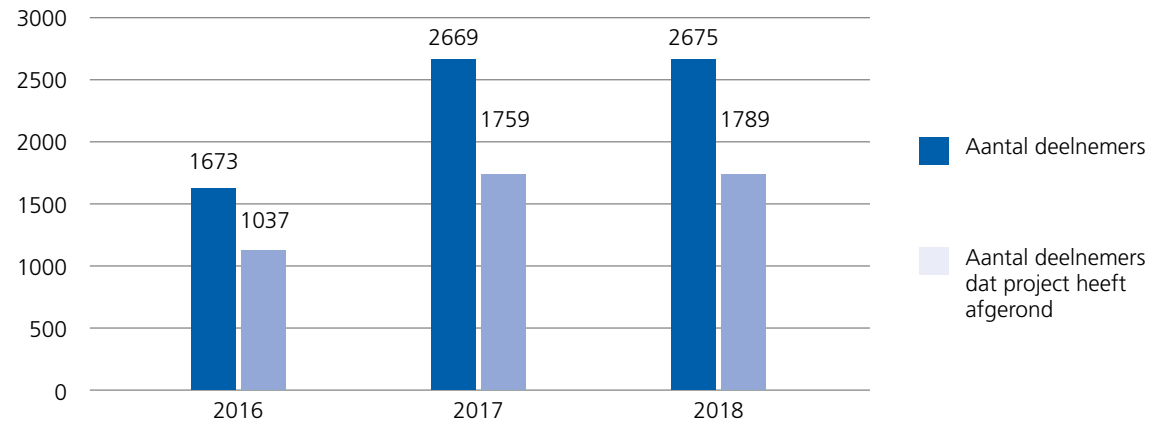
In 2016 deden er in totaal 1673 deelnemers mee aan projecten die gefinancierd worden door Stichting VSNK. Van hen hebben 1037 deelnemers het project ook dat jaar afgerond. In 2017 deden er in totaal 2669 deelnemers mee aan projecten die gefinancierd worden door Stichting VSNK. Van hen hebben 1759 deelnemers het project ook in dat jaar afgerond. Van alle 31 projecten die in 2018 aan het impactonderzoek meedoen, is het deelnemersaantal over 2018 bekend. Ook zijn er drie projecten die niet zijn meegenomen in dit deelonderzoek, maar die wel gefinancierd worden door Stichting VSNK: Op Orde Zwolle, Sezo Postsorteren en Over Rood Zwolle. De deelnemersaantallen van deze projecten nemen wij derhalve wel mee in het hieropvolgende aantal deelnemers aan van Schulden naar Kansen in 2018. Het totaal aantal deelnemers in 2018 was 2675. Het aantal deelnemers dat het project in 2018 heeft afgerond is 1787. Het is mogelijk dat het aantal afgeronde deelnemers hoger ligt omdat een aantal projecten in de vragenlijst heeft aangegeven (nog) niet te weten hoeveel deelnemers het project hebben afgerond. Van de 31 projecten gaven er 24 aan (77%) dat voor sommige deelnemers het project nog in 2019 doorloopt. Deze deelnemers worden in de rapportage over 2019 meegenomen bij de getallen over het aantal afgeronde trajecten. Na een aanvankelijke groei van het aantal deelnemers en afgeronde deelnemers in 2017, bleven de aantallen in 2018 vrijwel gelijk met die van 2017: dit heeft te maken met het feit dat er in 2018 niet veel nieuwe projecten bij zijn gekomen. In de periode 2016-2018 hebben in totaal 7017 deelnemers aan de projecten van Stichting VSNK deelgenomen en hebben in totaal 4583 deelnemers de projecten ook afgerond. Een en ander is weergegeven in figuur 9 en tabel 8. In figuur 10 staat het aantal deelnemers in 2018 per project. Tijdens een project kunnen deelnemers uitvallen en daardoor hun projectdeelname niet afronden. De redenen die 2018 het vaakst genoemd worden, zijn:

- > Ziekte, overlijden en problemen met de (geestelijke gezondheid) of een ander ingrijpende gebeurtenis zoals zwangerschap of scheiding (12x genoemd).
- > Onvoldoende motivatie en/of andere verwachtingen hebben van het project (9x genoemd).
- > Praktische redenen zoals het vinden van een baan, andere verplichtingen of verhuizing (8x genoemd).
- > Problematiek van de deelnemer is/wordt te zwaar en neemt de overhand, terugval door omstandigheden op diverse en meerdere leefgebieden (6x genoemd).

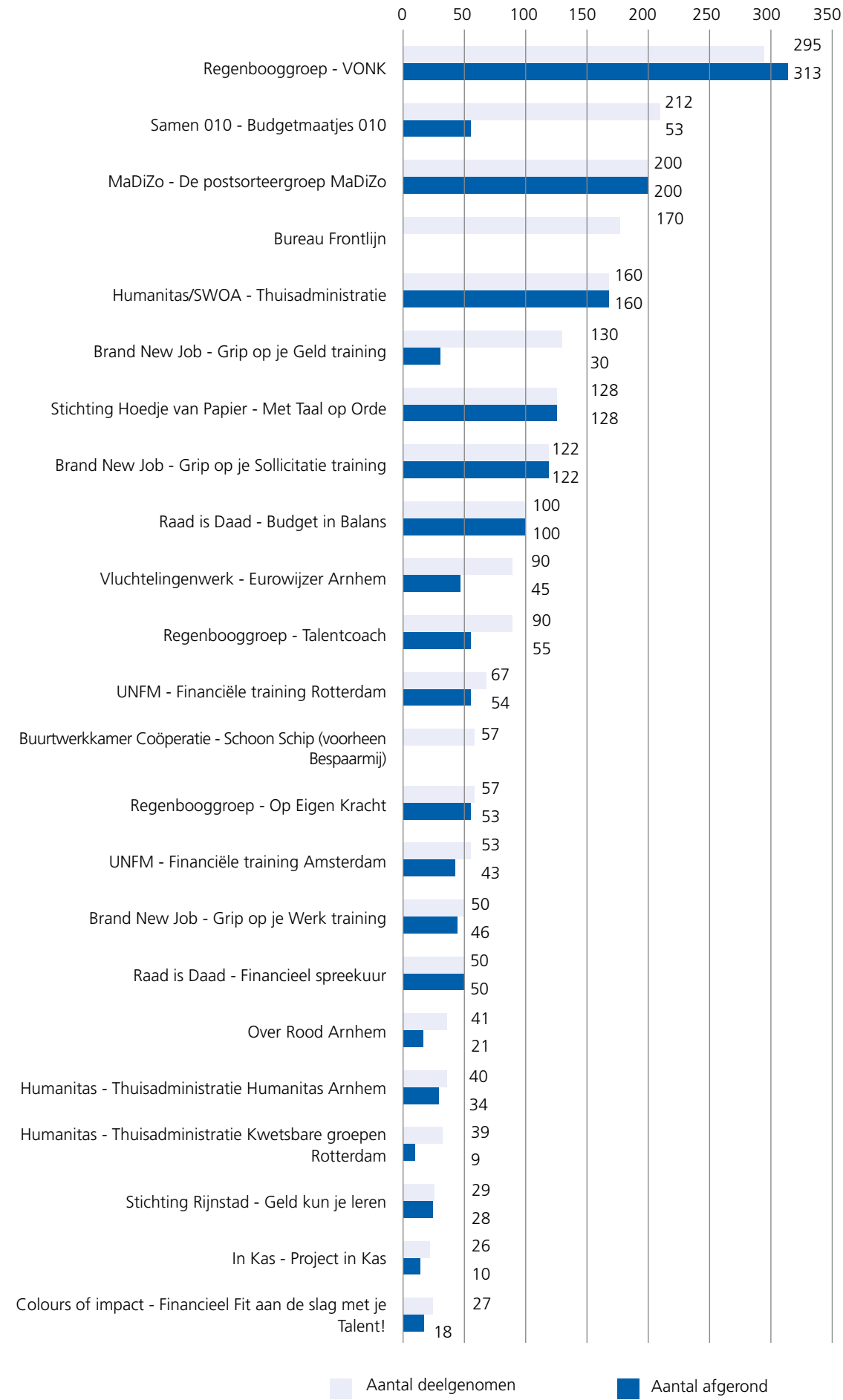
Figuur 9. Aantal deelnemers 2016-2018

Jaar	Aantal deelnemers	Aantal deelnemers dat project heeft afgerond
2016	1673	1037
2017	2669	1759
2018	2675	1789
Totaal	7017	4583

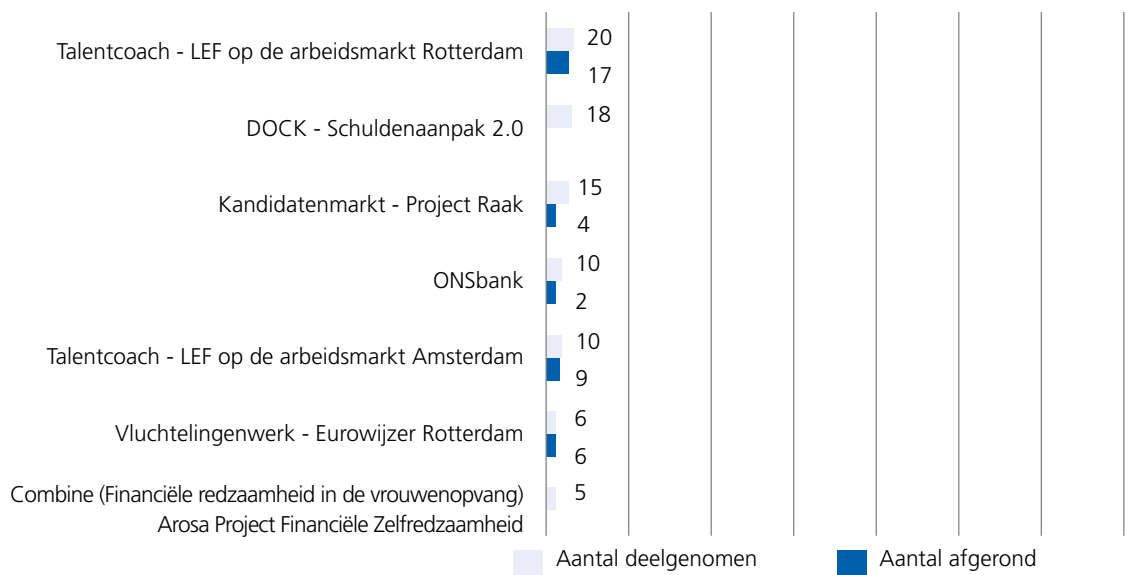
Tabel 8. Totaal aantal deelnemers



Figuur 10. Aantal deelnemers in 2018 per project. (n =31)



Vervolg Figuur 10. Aantal deelnemers in 2018 per project. (n =31)



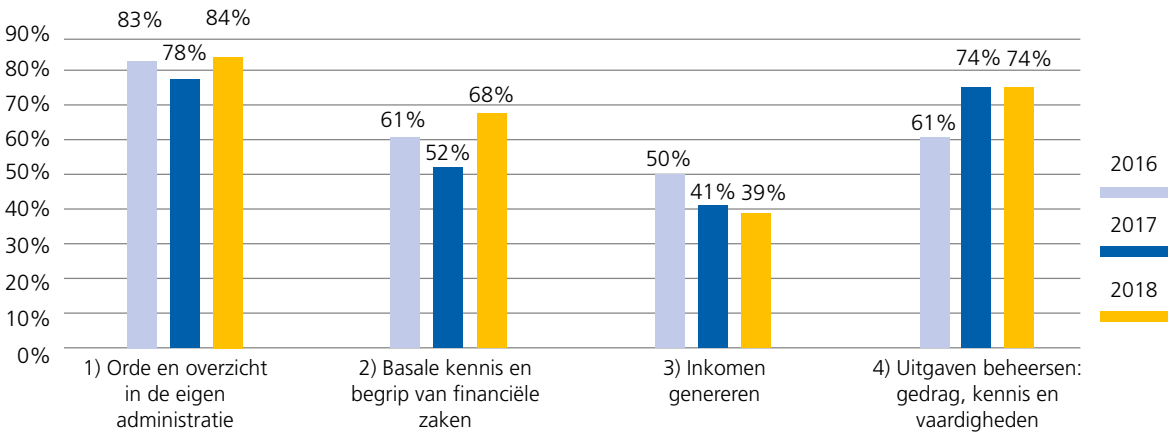
DOELEN FINANCIELE ZELFREDZAAMHEID

Alle projecten richten zich op het aanpakken van armoede en schulden om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten, aangezien dit een selectie criterium 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:

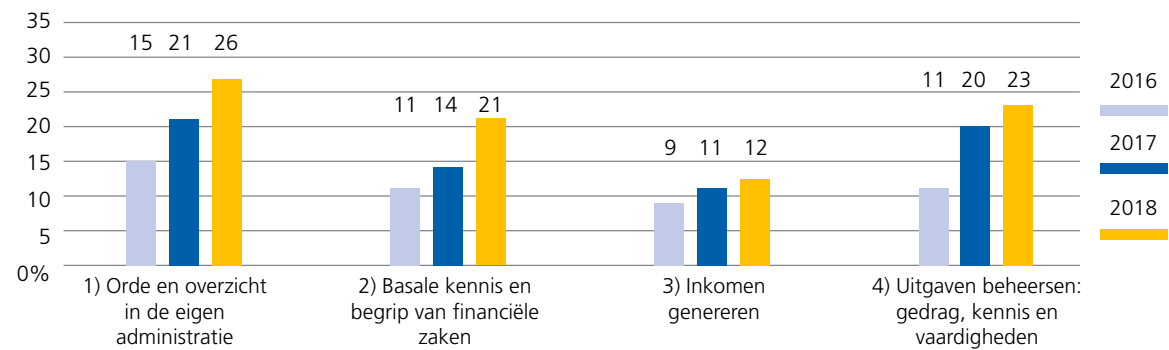
- 1. Orde en overzicht in de eigen administratie
- 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken
- 3. Inkomen genereren
- 4. Uitgaven beheersen (economisch keuzegedrag) (zie Hoofdstuk 1 voor uitleg van de elementen).

Volgens de contactpersonen van de 31 projecten richten in 2018 de meeste projecten zich, net als voorgaande jaren op element 1 en 4: ‘Orde en overzicht in de eigen administratie’ en ‘Uitgaven beheersen’. Het deel van de projecten dat aangeeft zich te richten op element 1. ‘Orde en overzicht in de eigen administratie’ is na een aanvankelijke daling in 2017 vrijwel gelijk aan het deel in 2016. Meer opvallend is een relatieve stijging van het deel projecten dat zich richt op element 2. ‘Kennis en begrip van basale financiële zaken’. Het deel van de projecten dat zich richt op element 3. ‘Inkomen genereren’ en 4. ‘Uitgaven beheersen’, is na een respectievelijke daling/stijging in 2017 ten opzichte van 2016, in 2018 vrijwel gelijk aan 2017. In figuur 11 en 12 is aangegeven welk deel en hoeveel projecten zich volgens de contactpersonen van de projecten op elk van de vier elementen richten.

Figuur 11. Percentage projecten gericht op elementen van financiële zelfredzaamheid 2016-2018 (2016: n=18 2017: n= 27, 2018: n=31)



Figuur 12. Aantal projecten gericht op element van financiële zelfredzaamheid 2016-2018 (2016: n=18 2017: n= 27, 2018: n=31)

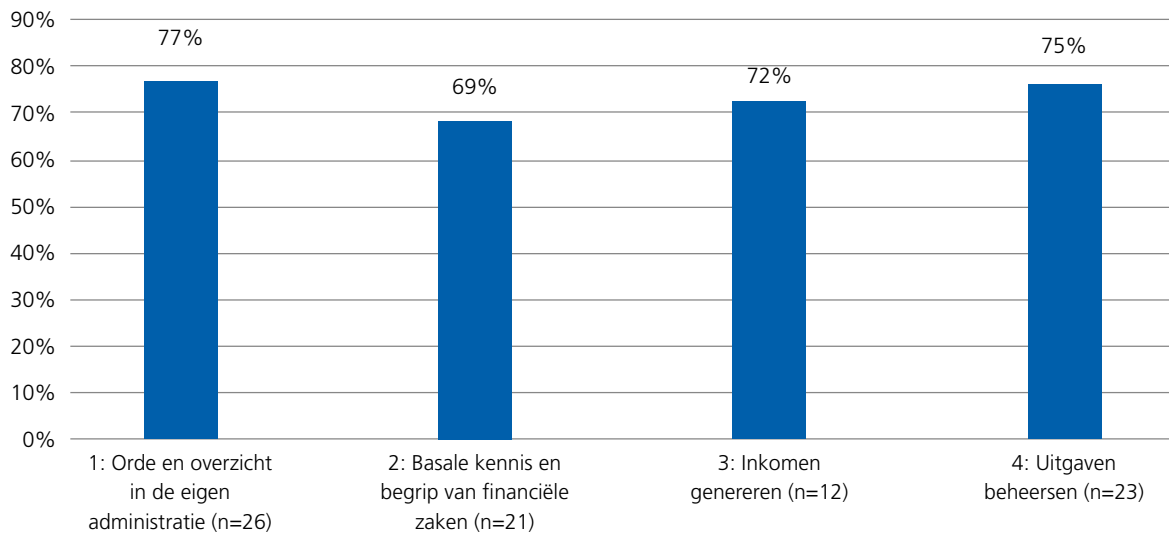


Bijna alle projecten geven aan zich op meerdere elementen van financiële zelfredzaamheid te richten. De stijging van het aantal projecten in 2018 ten opzichte van 2017 is gering maar toch zien we een stijging van het totaal aantal elementen waar projecten op gericht zijn. Dit komt mogelijk omdat projecten zich gemiddeld op meer verschillende elementen zijn gaan richten. In totaal zijn er in 2018 door 31 projecten 82 elementen gekozen, wat betekent dat projecten zich gemiddeld op 2,65 elementen richten. Dat is meer dan in 2017 toen projecten zich gemiddeld op 2,44 elementen richtten. Zeven projecten geven aan zich te richten op één element. Zes projecten geven aan zich op alle vier de elementen te richten. Opvallend is dat bij verschillende projecten de benoemde elementen anders zijn gerapporteerd in het impactonderzoek dan in het deelnemersonderzoek.

IMPACT OP VAARDIGHEDEN VAN FINANCIELE ZELFREDZAAMHEID

Binnen een project kan er worden gewerkt aan verschillende vaardigheden. In onderstaande figuren staan voor elk element van financiële zelfredzaamheid de relevante vaardigheden. Per vaardigheid is weergegeven hoeveel projecten zich hierop richten en in welke mate geschat wordt dat deelnemers deze vaardigheid na afloop van het project onder de knie hebben. Wanneer wordt gekeken naar het gemiddelde van het percentage deelnemers dat per project vaardigheden binnen de verschillende elementen vaak heeft geleerd, lijkt het erop dat er enig verschil is in de mate van succes tussen de elementen. Er lijkt volgens de contactpersonen het meeste succes op element 1 en 4 en iets minder succes op element 2 en 3 (zie figuur 13). Interessant is hoe er volgens de deelnemers zelf is gescoord op deze vaardigheden; voor projecten met voldoende respons op de T1 geven we dit op enkele items weer in de projectrapportages van het deelnemersonderzoek.

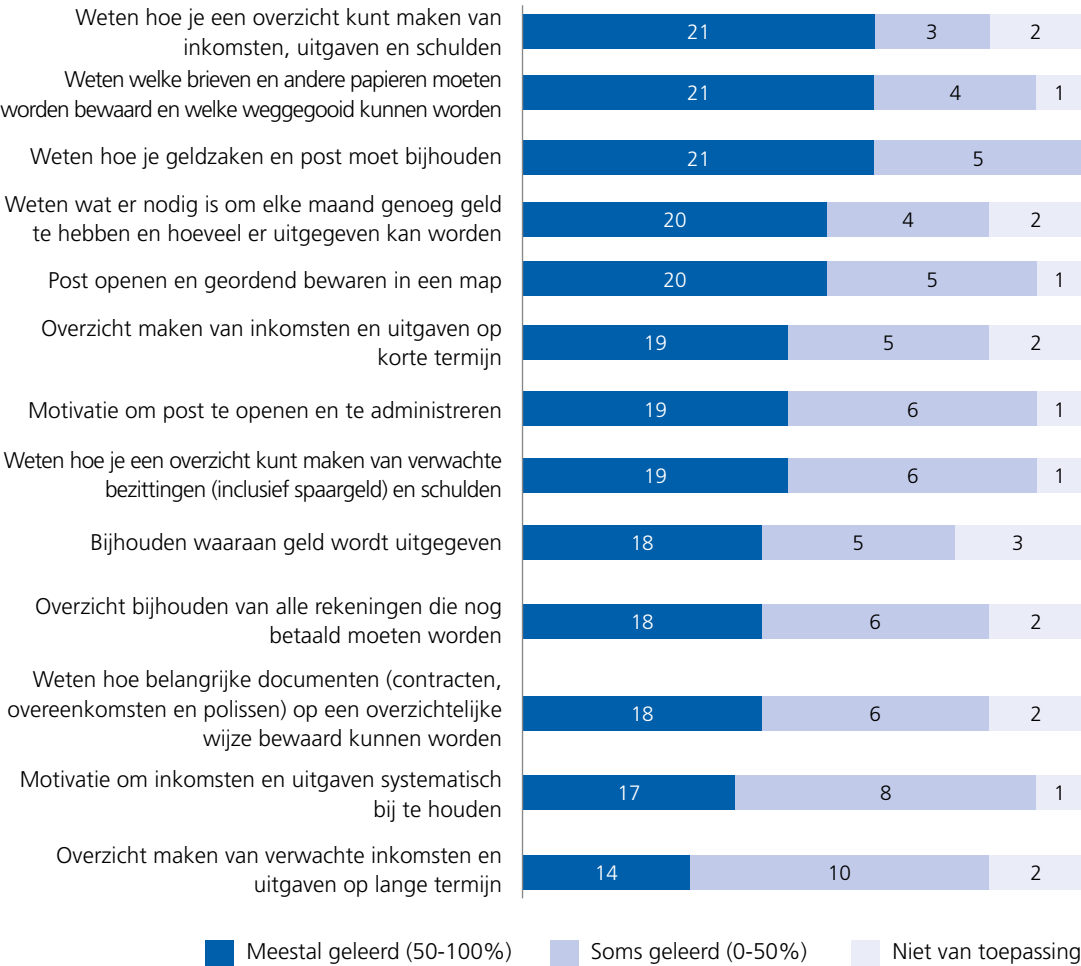
Figuur 13. Gemiddeld percentage projecten dat aangeeft dat deelnemers vaardigheden binnen het element vaak hebben geleerd (gewogen naar het aantal projecten dat zich ook op deze elementen richt).



Element 1 Orde en overzicht in de eigen administratie

De projecten denken dat de deelnemers de beoogde vaardigheden om orde en overzicht in de eigen administratie te krijgen over het algemeen goed leren: zie figuur 14. In het bijzonder geven projecten aan dat veel deelnemers na deelname weten: hoe je een overzicht kunt maken van inkomsten, uitgaven en schulden (21 van de 24 projecten), welke brieven en andere papieren moeten worden bewaard en welke weggegooid kunnen worden (21 van 25), en wat er nodig is om elke maand genoeg geld te hebben en hoeveel er uitgegeven kan worden (20 van 24). In lijn met de bevindingen in 2017 blijkt het lastiger om veel deelnemers de motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden mee te geven (17 van 25) en om te leren een overzicht te maken van verwachte inkomsten en uitgaven op lange termijn (14 van 24). De vaardigheid waar de minste projecten zich binnen dit element op richten is bijhouden waaraan geld wordt uitgegeven, drie van de 26 projecten geven aan dat deze vaardigheid niet van toepassing is.

Figuur 14. Element 1: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=26)

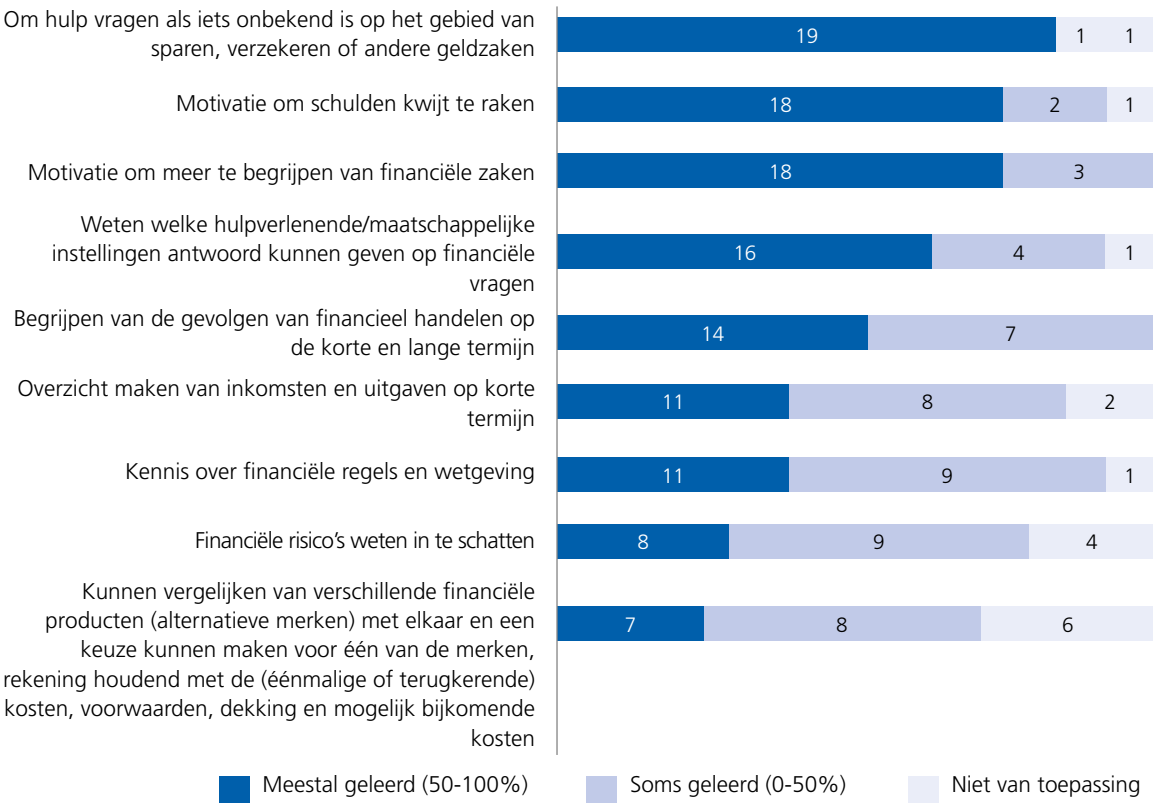


Element 2 Basale kennis en begrip van financiële zaken

Voor basale kennis en begrip van financiële zaken lijken bepaalde vaardigheden lastiger aan te leren binnen het kader van een project dan andere: zie figuur 15. Binnen dit element komt het gemiddelde van het aantal deelnemers dat vaardigheden vaak heeft geleerd het laagste uit van de verschillende elementen. Tevens is binnen dit element de meeste spreiding in het deel van de deelnemers dat de vaardigheden vaak leert. De meeste projecten die zich op dit element richten geven aan dat veel deelnemers hebben geleerd om hulp te vragen wanneer ze iets niet weten op het gebied van financiën (19 van de 20 projecten). Ook geeft een ruime meerderheid van de projecten (18 van de 21) aan dat deelnemers de motivatie hebben opgedaan om meer te begrijpen van financiële zaken én om schulden kwijt te raken. Het blijkt lastiger om deelnemers kennis over financiële regels en wetgeving mee te geven (11 van de 19), om te leren financiële risico's in te schatten (11 van de 21) en om de gevolgen van financieel handelen op de korte en lange termijn in te begrijpen (14 van 21). Dit

is niet verassend aangezien het ingewikkelde taken zijn en binnen de doelgroepen van de projecten niet alle deelnemers even leerbaar zijn. Relatief veel projecten geven aan zich niet te richten op het kunnen vergelijken van verschillende financiële producten (4 van de 21 projecten) en op basale rekenvaardigheden (6 van de 21 projecten). De projecten die zich hier wél op richten, geven aan dat het aanleren van deze vaardigheden bij minder dan de helft van de deelnemers (vaak lukt: vergelijken van verschillende financiële producten (8 van de 17) en basale rekenvaardigheden (7 van de 21)).

Figuur 15. Element 2: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=21)



Element 3 Inkomen genereren

Vaardigheden om inkomen te genereren gericht op werk, stage, opleiding of toeslagen regelen worden volgens de twaalf projecten die zich hierop richten wisselend verworven: zie figuur 16. De projecten geven voornamelijk aan dat veel deelnemers motivatie hebben gekregen om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken (9 van de 11 projecten), en weten hoe een sollicitatiebrief en CV te schrijven, hoe een sollicitatiegesprek te voeren en om te solliciteren (8 van de 10). Het lukt minder vaak om deelnemers iets bij te brengen over: de houding ten aanzien van werk en werk zoeken (7 van de 11), kennis over de arbeidsmarkt en aansluitende mogelijkheden op het gebied van werk (7 van de 11) en om een opleiding te starten (6 van de 10). Relatief veel projecten geven aan zich *niet* te richten op: het weten wat werknemers-basisvaardigheden zijn (4 van de 12), en van de projecten die zich wel op deze vaardigheid richten, geven er relatief weinig aan dat deze vaardigheid vaak geleerd wordt (5 van de 8). Een opvallend verschil met de gegeven antwoorden in 2017 is dat beduidend minder projecten bij de vaardigheden 'niet van toepassing' antwoorden. Dat zou kunnen betekenen dat in 2018 de betreffende projecten zich breder of meer zijn gaan inzetten op de uitgevraagde vaardigheden.

Figuur 16. Element 3: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=12)

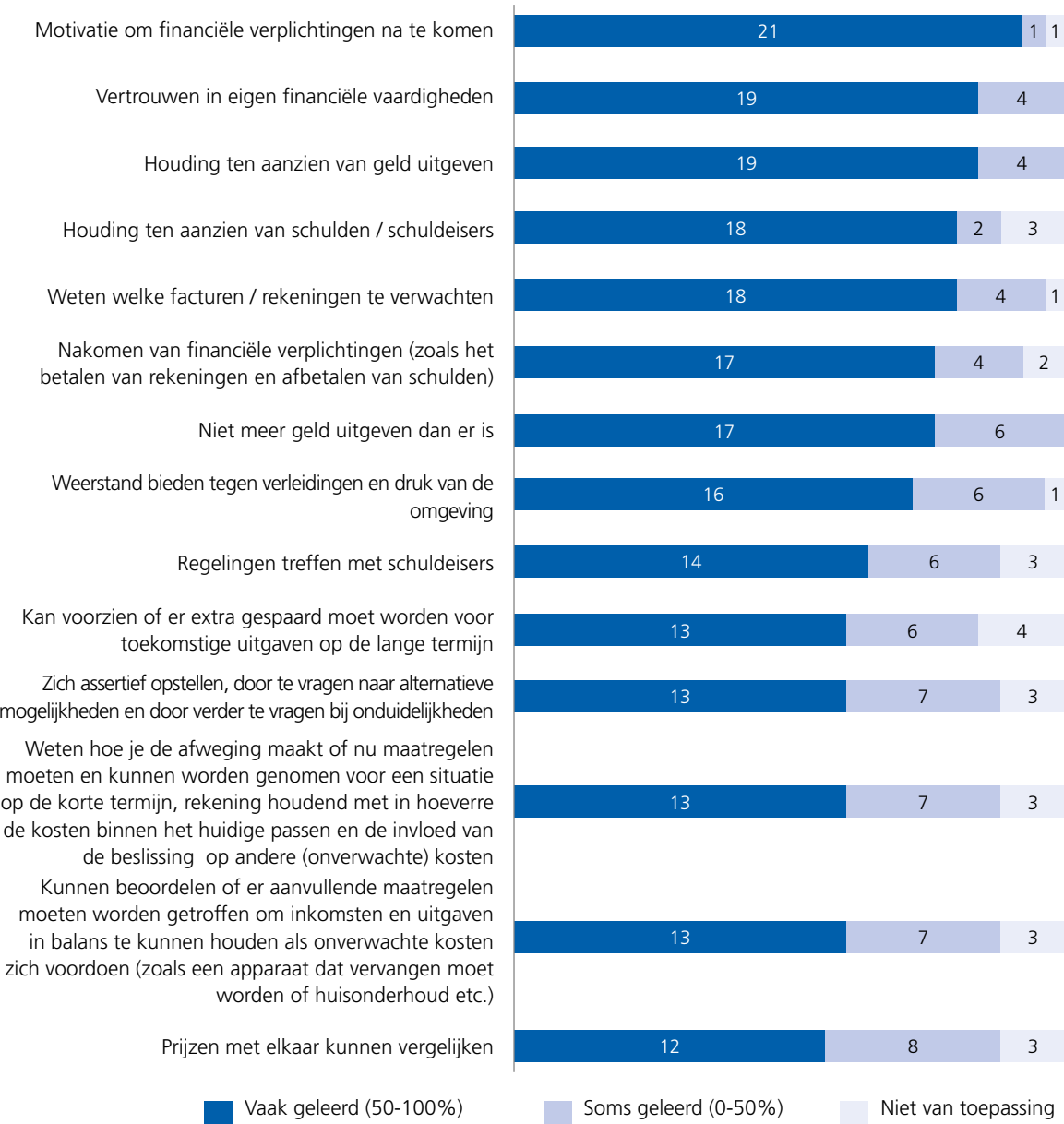


Element 4 Uitgaven beheersen (economisch keuzegedrag)

Het leren van gedrag, kennis en vaardigheden die nodig zijn om de eigen uitgaven te beheersen wordt volgens de 23 projecten die zich hier op richten deels goed behaald: zie figuur 17. In het algemeen valt het op projecten zich vooral richten op vaardigheden als motivatie en houding en dat relatief veel van deze vaardigheden vaak behaald worden. De projecten geven voornamelijk aan dat veel deelnemers vaak de motivatie hebben opgedaan om financiële verplichtingen na te komen (21 van de 22 projecten), vertrouwen hebben in eigen financiële vaardigheden (19 van de 23) en hebben geleerd over hun houding ten aanzien van geld uitgeven (19 van de 23) en ten aanzien van schulden/ schuldeisers (18 van de 20). Echter, handelingsgerichte vaardigheden worden door een relatief kleiner deel van de deelnemers vaak geleerd. Het gaat dan om het nakomen van financiële verplichtingen (17 van de 21 vaak geleerd), niet meer geld uitgeven dan er is (17 van de 23) en weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving (16 van de 22). Ook lukt het minder vaak om deelnemers te leren: prijzen met elkaar te vergelijken (12 van 20), zich assertief opstellen (13 van de 20) en door te vragen naar alternatieve mogelijkheden en door verder te vragen bij onduidelijkheden (13 van 20). Tot slot is het opvallend dat relatief weinig projecten zich richten op vaardigheden gericht op de lange termijn en dat deze vaardigheden door een relatief klein deel van de deelnemers vaak wordt behaald. Het gaat dan om: kunnen voorzien of extra gespaard moet worden (13 van 19 vaak geleerd, 4x nvt), weten hoe je de afweging maakt of nu maatregelen moeten en kunnen worden genomen voor een situatie op de korte termijn, rekening houdend met in hoeverre de kosten binnen het huidige budget passen en de invloed van de beslissing op andere (onverwachte) kosten (13 van 20 vaak

geleerd, 3x nvt) en kunnen beoordelen of er aanvullende maatregelen moeten worden getroffen om inkomsten en uitgaven in balans te kunnen houden als onverwachte kosten zich voordoen (13 van 20 vaak geleerd, 3x nvt). De vaardigheid waar de minste projecten zich binnen dit element op richten is kunnen voorzien of er extra gespaard moet worden voor toekomstige uitgaven op de lange termijn, drie van de 26 projecten geven aan dat deze vaardigheid niet van toepassing is.

Figuur 17. Element 4: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=23)





3. METHODIEKEN

KEUZE METHODIEKEN

De projecten is gevraagd welke methodieken er worden ingezet in het project. Onder een methodiek wordt 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 benoemen, vallen in lang niet alle gevallen onder deze definitie. Door de verwarring onder de projecten over wat een methodiek is, gaan de antwoorden op de meeste vragen over methodieken over iets wat niet onder een methodiek valt, zoals een projectonderdeel of -activiteit. In deze paragraaf moet daarom bijzonder voorzichtig worden omgegaan met interpretatie.

In totaal benoemt de helft van de projecten (15 van de 31) te werken volgens één of meer methodieken. Zes projecten benoemen werkzame projectonderdelen, zeven projecten beschreven projectactiviteiten of de eigen overtuiging en 1 project gaf geen antwoord. Methodieken die door de projecten worden ingezet zijn:

- > Appreciative inquiry
- > Coachmethodiek (growmodel)
- > Eurowijzer methodiek
- > Frontlijnmethodiek⁹
- > GROW-methodiek
- > Krachtwerk
- > Methode Krachtwerk
- > Motiverende gespreksvoering
- > Ontwikkelingsgericht werken
- > Op Eigen Kracht!¹⁰
- > Oplossingsgericht werken
- > Peer-to-peer education
- > Presentiegericht werken
- > progressiegericht coachen
- > Train-de-trainer methode

Het grootste deel van de projecten geeft aan de projectonderdelen dan wel de methodiek(en) zelf te hebben ontwikkeld (13 van de 31). Zes projecten passen iets toe dat ontwikkeld is door een andere instantie of persoon of die als algemeen bekend beschouwd wordt. Negen projecten passen een methodiek/projectonderdeel toe die zij deels zelf ontwikkeld hebben en deels ontwikkeld is door een ander project of instantie. Alleen Financieel Café SWOA/Humanitas geeft aan dat er geen sprake is van een specifieke methodiek. De meeste projecten werken met methodieken/projectonderdelen waar ze al goede ervaringen mee hebben (24 van de 31), omdat hun medewerkers er reeds in getraind zijn (17 van de 27 projecten) en/of omdat de medewerkers er ervaring mee hebben (16 van 31). Ook is het voor ongeveer de helft van de projecten (14 van de 31) van belang dat het specifiek op het doel en de doelgroep van het project gericht is. Vier projecten geven aan dat de gebruikte methodiek(en) in het werkveld de enige bewezen effectieve methodiek is/zijn. Samen 010- Budgetmaatjes 010 geeft aan dat de methodiek is geadviseerd door 'LSTA'. Voor bijna 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 (14 van de 31). Twee projecten hebben een methodiek/projectonderdeel alleen specifiek voor de doelgroep (niet het doel) en vier projecten juist alleen voor het doel van het project (niet specifiek voor de doelgroep). Zeven projecten geven aan

⁹ "Bij de trajecten wordt gewerkt volgens vaste procedures en gebruik gemaakt van bestaande methodieken, waarvan meest voornamelijk: oplossingsgericht werken en motiverende gespreksvoering. De aanpak sluit aan bij wetenschappelijke inzichten, zoals de 'theorie van de schaarse' (Shafir & Mullainathan), gedragsmanagementtheorieën, zoals het triademodel van Polesz en leertheorieën van Vygotsky (zone van de naaste ontwikkeling) en Kolb (ervaringsleren). Dit is uitgewerkt en toegepast voor de Bureau Frontlijn-aanpak. Coaches kunnen gebruik maken van een basishandleiding om methodisch vaardigheden aan te leren. Daarnaast zijn er leerprogramma's voor specifieke vaardigheden. We zijn bezig om het aanleren van executieve functies in onze methodiek te verwerken. Er is veel aandacht voor het aanleren van effectieve copingstrategieën en het ontwikkelen van self-efficacy. 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".

¹⁰ "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 begeleid 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".

dat de methodiek/het projectonderdeel zowel niet specifiek voor het doel en de doelgroep van het project is ontwikkeld. Drie projecten geven aan verschillende methodieken te gebruiken waar een deel specifiek ontwikkeld is voor het doel/de doelgroep en een deel niet speciek. Project in Kas licht bijvoorbeeld toe: “de groepsgerichte aanpak is speciaal voor doel/doelgroep, motiverende gespreksvoering is breder uiteraard”.

PROTOCOL METHODIEKEN

Eenderde van de projecten (10 van de 31) geeft 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 door 27 en 26 van de 31 projecten. Ook de opzet qua vorm, timing, volgorde, duur en frequentie van de activiteiten (21 van de 31) en de inhoud betreffende een beschrijving van de concrete activiteiten (20 van de 31) zijn voor veel projecten vastgelegd. Ongeveer eenderde van de projecten heeft de manier van werving vastgelegd en de helft de intakeprocedure (respectievelijk 19 en 14 van de 31). Een minder groot aantal projecten heeft ook de uitvoering¹¹ van de methodiek binnen het project specifiek beschreven (13 van de 31). Iets meer dan de helft van de projecten heeft de te behalen resultaten beschreven (16 van de 31). Dit is een stijging ten opzichte van 2017. Hoewel het per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om 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 tevens cruciaal om goed na te denken over hoe je de methodiek uitvoert, wat nodig is voor de uitvoering van de methodiek en of daaraan voldaan wordt.

ONDERBOUWING EFFECTIVITEIT METHODIEKEN

De projecten is gevraagd wat het project volgens henzelf effectief maakt. Wat opvalt is dat projecten volgens de contactpersonen vaak ‘werken’ doordat er volgens hen: maatwerk wordt geleverd, er wordt aangesloten op de behoeften en ervaringswereld van deelnemers, er wordt gewerkt met ervaringsdeskundigen, het project laagdrempig is, deelnemers worden gecoached zodat ze daarna het zelf kunnen en/of de regie hebben, en door de positieve insteek zoals bij motiverende gespreksvoering en oplossingsgericht werken. Het ene project project pleit in dit opzicht juist voor een één-op-één benadering, het andere voor een groepgerichte aanpak. Zes projecten hanteren een groepsgerichte aanpak, elf projecten een individuele aanpak en 14 projecten een combinatie van individuele begeleiding en groepsgerichte aanpak. Het grootste deel van de projecten geeft aan dat de effectiviteit van de methodiek waarmee zij werken is bewezen door eigen onderzoek (18 van de 31 projecten). Een beperkende factor in de interpretatie van deze cijfers is wederom dat wij niet weten of de antwoorden daadwerkelijk betrekking hebben op een methodiek. Daarnaast is het onduidelijk of, wanneer een project aangeeft onderzoek naar effectiviteit te hebben gedaan, er sprake was van systematisch onderzoek gericht op effectmeting of een ander soort onderzoek. Zes projecten geven aan dat de methodiek bewezen effectief is gebleken uit (wetenschappelijk) onderzoek en bij twee projecten is de methodiek afkomstig uit een databank met effectief gebleken interventies. Slechts één project (MaDiZo De Postsorteergroep) geeft aan dat de methode niet bewezen effectief is (er is dan ook geen sprake van een methodiek). Zeven projecten weten niet of de methode bewezen effectief is.

¹¹ Beschrijving van soort locatie (bijv. bij deelnemer thuis of bij een instelling), wie de methodiek kan/mag uitvoeren, benodigde vaardigheden/opleiding voor uitvoeren methodiek, omschrijving van hoe de kwaliteit van uitvoering gecontroleerd wordt (bijv. observaties of registratie van activiteiten), omschrijving van benodigd draagvlak, geboden ondersteuning voor uitvoering van de methodiek en benodigde kosten en/of uren.

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 zijn een voorwaarde voor effectiviteit van een interventie. Om deze reden worden de projecten die gesteund worden door Stichting VSNK jaarlijks naast deze vijf principes gelegd: het risicoprincipe, het behoefteprincipe, het responsiviteitsprincipe, het betrouwbaarheidsprincipe en het professionaliteitsprincipe. In deze paragraaf staan we stil bij de vraag in hoeverre deze principes door de projecten in 2018 worden toegepast. In de bijlage staat een totaaloverzicht 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, hoeft 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 wordt door de meeste projecten specifiek beschreven voor het project (respectievelijk 27 en 26 van de 31 projecten), toch blijkt uit de antwoorden op de open vraag naar het doel van het project dat, net als in voorgaande jaren, het doel voor veel projecten concreter geformuleerd kan worden. Alleen MaDiZo - De Postsorteergroep en UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam & Rotterdam geven expliciet aan *geen* specifiek doel en doelgroep beschreven te hebben. In Kas - Project in Kas en DOCK Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaanpak 2.0 geven aan geen doelgroep beschreven te hebben, maar wel het gestelde doel van het project. Raad is Daad – Financieel spreekuur geeft aan geen specifiek doel beschreven te hebben, maar wel de specifieke doelgroep.

Er is een aantal projecten dat zich op alle vier de elementen van financiële zelfredzaamheid richt wat mede gezien de looptijd en doelgroep van het project wellicht niet altijd haalbaar is, dit zijn: Bureau Frontlijn, ONSbank, Over Rood Arnhem, Raad is Daad – Financieel spreekuur, Stichting Rijnstad – Geld kun je leren, en SWOA – Thuisadministratie. In 2017 viel het al op dat projecten relatief weinig gebruik maakten van uitgebreide 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. Ook in 2018 is er relatief weinig beperkt gebruik gemaakt van uitgebreide selectiecriteria. Hoewel de meeste projecten (25 van de 31) aangeven enkele selectiecriteria te hanteren voor deelnemers, lijkt de beschrijving van selectiecriteria in veel gevallen voor verbetering vatbaar. De meest genoemde selectiecriteria zijn: woonplaats (18), motivatie (14) en lees-/schrijvaardigheden (13). In mindere mate genoemd zijn: leeftijd (9), sekse (7), werksituatie (7), opleiding (6) en inkomen (5). Ook zijn er vrij weinig projecten die aangeven uitsluitingscriteria te hanteren terwijl deze mogelijk als randvoorwaarde fungeren om de gestelde doelen bij deelnemers te realiseren. Slechts de helft (14 van de 31 projecten) geeft aan uitsluitingsgronden te hanteren, namelijk: Illegaal in NL zijn (8), LVB (6), psychische problemen (6), verslaving (5) analfabetisme (3), onvoldoende motivatie/kennis NL taal/computervaardigheden (1), en dak- en thuisloosheid (1).

Samengevat hebben de meeste projecten hun doel en doelgroep vastgelegd maar kan dit in veel gevallen nog concreter geformuleerd en aangescherpt worden. Het blijkt dat een groot deel van de projecten doelgroepen bereikt die zij niet beogen te bereiken. Deze projecten kunnen wellicht meer gebruik maken van selectiecriteria en/of uitsluitingsgronden om ervoor te zorgen dat de deelnemers passen bij de methodiek en het doel van het project, of bij de uitvoering van de methodiek rekening houden met -en aanpassingen doen voor- de bereikte doelgroep.

BEHOEFTEPRINCIPE

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

Projecten worden vaak opgezet vanwege negatieve ervaringen met de hulpverlening. De algemene hulpverlening is doorgaans niet laagdrempelig genoeg, verstrekt geen belangrijke informatie aan burgers en verleent geen noodzakelijke hulp¹². Daarnaast komt de hulp die geboden wordt vaak te laat, burgers zitten dan al te diep in de problemen¹³. Het behoefteprincipe gaat ervan uit dat een project vooral effectief is, wanneer deze zich richt op factoren die relevant zijn voor beoogd gedrag c.q. de beoogde oplossing. Concreet betekent dit dat een project zich moet richten op gedrag dat relevant is om mensen met schulden de stappen naar financiële zelfredzaamheid te laten maken. Hierbij gaat het om de vraag wat een deelnemer nodig heeft om uit de schulden te komen en of de interventie zich daar op richt. Wat een deelnemer nodig heeft verschilt sterk per doelgroep en daarmee ook welk soort project daar goed op aansluit. Waar het het behoefteprincipe betreft, lukt het niet om hier middels de vragenlijst die jaarlijks uitgezet wordt bij de projecten goed inzicht in te krijgen. Om hier toch meer over te weten te komen doen er vanaf 2018 elk jaar een aantal vierdejaars studenten MWD van de Hogeschool van Amsterdam verdiepend onderzoek. In 2018 zijn er drie projecten onderzocht, in 2019 worden er vijf onderzocht. De studenten verrichten een documentenanalyse, nemen 5-10 interviews af en verrichten observaties bij de projecten. Om te onderzoeken in welke mate een project voldoet aan het behoefteprincipe beantwoorden zij de volgende vraag: *hoe en waarom richt het project zich op welke factoren die belangrijk zijn voor het gedrag, de vaardigheden of de kennis die ze bij deelnemers willen bereiken?* Zij verkennen daarbij ook beperkingen. In 2018 zijn de projecten Raad is Daad, Thuisadministratie Humanitas Rotterdam (Stichting VSNK) en Amargi Den Haag (Aegon) onderzocht: van alleen deze projecten is het hokje dat over het behoefteprincipe gaat dan ook ingekleurd in de tabel. Voor de eerste twee projecten zijn er nog genoeg mogelijkheden om het behoefteprincipe te verbeteren. Het inloopsprekkuur van Raad is Daad is ontstaan omdat niet alle mensen bereid zijn om een afspraak te maken en hierdoor toch alle mensen bereikt worden. Daarnaast werkt Raad is Daad aan vertrouwen en zijn de trainingen in het Turks. Deelnemers voelen zich door de gemeenschappelijke taal begrepen en gehoord. Omdat het ook gaat om wat oudere mensen worden er tijdens de trainingen afbeeldingen gebruikt in plaats van tekst zodat de informatie blijft hangen. Deelnemers krijgen vaak een hand-out mee naar huis zodat zij hun financiën zelfstandig kunnen doen. Maar hierbij wordt er geen rekening gehouden met het feit dat deze deelnemers een gebrek aan bepaalde middelen hebben zoals een computer. Ook kan het alles in de eigen taal doen als een belemmering gezien omdat er niet wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van schrijf-, lees- en rekenvaardigheden die een persoon nodig heeft om zichzelf financieel te redden. Als het gaat om Thuisadministratie Humanitas Rotterdam liggen de beperkingen voor realisering van een optimaal behoefteprincipe op het vlak van weinig afstemming tussen hulpverlenings- en andere dienstverlenende organisaties, het vaak te gecompliceerde overheidssysteem en de grote problemen van cliënten waardoor de beoogde doelen van financiële zelfredzaamheid wellicht niet altijd realistisch zijn.

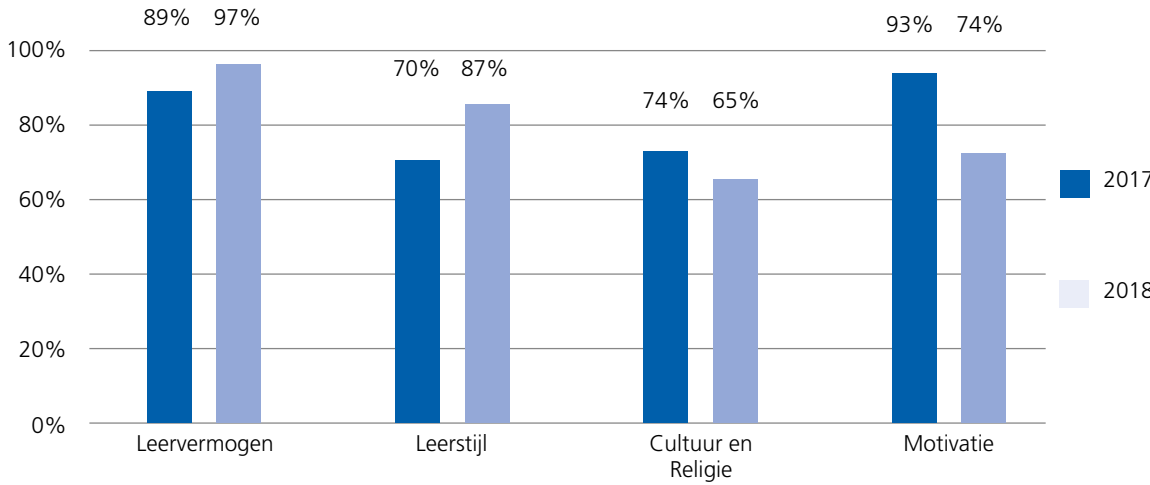
RESPONSIVITEITSPRINCIPE

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 denken wat hun doelgroep mogelijk nodig heeft en hoe zij in de uitvoering van hun project hiermee rekening kunnen houden of flexibel kunnen omgaan. Bijvoorbeeld door na te gaan of mensen beter leren door uitleg of door oefening. Daarnaast kunnen projecten rekening houden met cultuur of religie van de deelnemers en motivatie

van deelnemers. Bijna alle projecten (30 van de 31) geven aan rekening te houden met het leervermogen van deelnemers bij de uitvoering van het project. Ook aanpassingen voor verschillen in leerstijl zijn vaak mogelijk (27 van de 30), één project weet niet in hoeverre hiermee rekening wordt gehouden. Tweederde van de projecten (20 van de 30) geeft aan rekening te houden met cultuur of religie van individuele deelnemers, één project weet niet in hoeverre hiermee rekening wordt gehouden. Tot slot geeft ongeveer tweederde van de projecten (23 van de 28) aan rekening te houden met motivatie van individuele deelnemers, drie projecten weten niet in hoeverre hiermee rekening wordt gehouden. In vergelijking met 2017 valt het op dat relatief meer projecten rekening houden met leervermogen en leerstijl, en minder op cultuur/religie en motivatie. Zie figuur 18 voor de exacte percentages van 2017 en 2018. Bij deze genoemde en getoonde aantallen dient te worden vermeld dat deze mogelijk niet altijd een betrouwbare reflectie zijn. Uit de toelichtingen die respondenten gaven, bleef het vaak onduidelijk hoe er in de praktijk rekening gehouden wordt met genoemde kenmerken.

Figuur 18. Percentage projecten dat zegt aan te sluiten bij leervermogen, leerstijl, cultuur/religie en motivatie van de deelnemer. (2017 n=27, 2018 n=31).



Hieronder volgen enkele goede voorbeelden van manieren waarop rekening wordt gehouden met bepaalde kenmerken van deelnemers.

Voorbeeld: rekening houden met leerstijl van individuele deelnemers

“In het lesmateriaal proberen we een afwisseling van die elementen te geven. Een combinatie van informatie, voordoen hoe je die informatie toepast (door bijv. het invullen van een kasboekje), filmmateriaal en in de groep aan de slag te zijn. Uiteraard is er in de een op een ontmoeting er ook ruimte voor de individuele leerstijl.”
- *In Kas - Project in Kas*

Voorbeeld: rekening houden met leervermogen van individuele deelnemers

“Per kandidaat bekijken wij het abstractievermogen en passen onze taal, onze verwachtingen en de ingeschatte inzet daar op aan.” -*Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip*

Voorbeeld: rekening houden met cultuur of religie van individuele deelnemers

“Onze visie is dat acceptatie een belangrijke voorwaarde is voor gedragsverandering. Rekening houden met cultuur of religie ligt met name in de basishouding van de coaches. De vertrouwensband tussen coach en bewoner is een van de meest essentiële factoren in het slagen van een traject. Respect en interesse voor cultuur of religie draagt daaraan bij. Dit is in kleine zaken te zien, zoals je schoenen uittrekken op huisbezoek wanneer iemand dit prettig vindt, maar kan bijvoorbeeld ook terugkomen in een financieel onderwerp, zoals wanneer iemand met een laag inkomen het toch belangrijk vindt geld te geven aan de kerk. We maken coaches bewust van het hebben van vooroordelen en hoe hiermee om te gaan. Dit komt terug in ons trainingsprogramma en sinds dit jaar hebben we hierin ook een stukje verwerkt over cultuur. Bewoners leren we over waarden en normen die in Nederland gelden met betrekking tot hun situatie.” -*Bureau Frontlijn*

¹² Zutphen, R. van (2016). Burgerperspectief op schuldhulpverlening. Een onderzoek naar de ervaringen van burgers met gemeentelijke schuldhulpverlening. Den Haag: De Nationale Ombudsman

¹³ Westhoff, F. & L. de Ruig mmv A. Kerckhaert (2015). Huishoudens in de rode cijfers 2015. Den Haag: Panteia

Voorbeeld: rekening houden met motivatie van individuele deelnemers

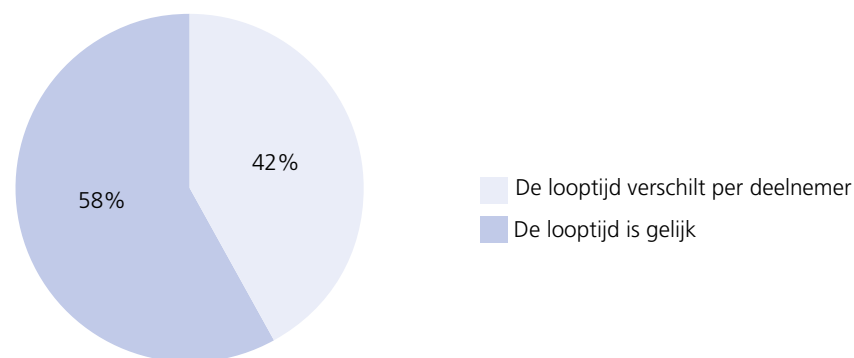
“Door in gesprek te gaan over motivatie en ambivalenties, en door motivatie niet als een persoonskenmerk te zien. Cirkel van Prochaska/Diclemente wordt meegegeven aan de maatjes in de basistraining.” -*Samen 010-Budgetmaatjes 010*

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. Twaalf van de 31 projecten geven aan dat de methodiek voor alle deelnemers vastligt. Daarnaast geven zeven 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 (Stichting Hoedje van Papier – Met Taal op Orde) is onbekend of de methodiek vastligt. De overige acht projecten geven aan dat aanpassingen mogelijk zijn binnen het kader van een training: de groepslessen zelf; het programma kan worden bijgesteld als daar noodzaak voor is; het bezoek naar de Kamer van de Koophandel; methodiek ligt vast; binnen trainingsgroep wordt rekening gehouden met specifieke wensen/behoefte; specifieke onderwerpen komen op verzoek aan de orde, of aanpassingen binnen individueel contact/coaching: de inhoud van de activiteiten na de intake wordt volledig door de (situatie van de) deelnemer bepaald; behoefte en vragen binnen individuele afspraken; de frequentie en onderwerpen waaraan gewerkt wordt tijdens coachgesprekken worden door deelnemer in samenspraak met de coach bepaald. Alle projecten geven aan de mogelijkheid te hebben om minstens één onderdeel van de methodiek of de gehele methodiek flexibel aan te passen aan de behoefte van de deelnemers.

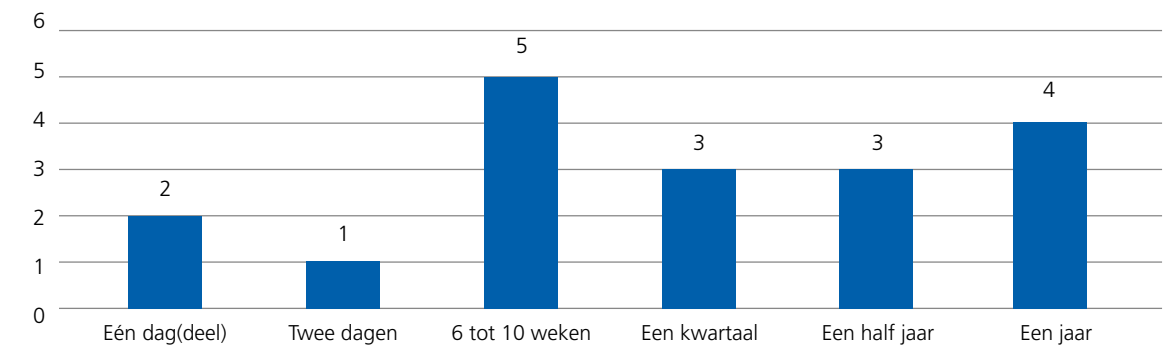
De intensiteit van de methodiek kan bij bijna eenderde van de projecten worden aangepast aan de deelnemer (18 van de 31), net als het doel van de methodiek (12 van de 31). De vorm is bij zes projecten flexibel aan te passen. Daarnaast geeft een aantal projecten aan dat de vorm en inhoud van de methodiek vastligt, maar binnen de groepsgerichte aanpak wel rekening wordt gehouden met individuele wensen/behoefte. Ten opzichte van vorig jaar is het deel van de projecten waar de intensiteit in de praktijk aangepast wordt gelijk gebleven (2017: 56%, 2018: 58%). Het deel wat aanpassingen doet wat betreft het doel is gedaald (2017: 52%, 2018: 39%) en het deel dat aanpassingen doet qua vorm om iets gestegen (2017: 15%, 2018: 19%).

Bij een minderheid van de projecten (13 van de 31) verschilt de looptijd per deelnemer, zie figuur 18 en 19 voor de verhouding. Bij de 18 projecten waar de looptijd in principe voor deelnemers gelijk is, varieert de looptijd van een dag(deel) tot een jaar. Van de 18 projecten die aangeven dat de looptijd in principe voor deelnemers gelijk is, geven zeven projecten aan dat hier niet van wordt afgeweken, tien projecten geven aan dat hier wel soms van wordt afgeweken en één project geeft aan het niet te weten. Toegelicht wordt dat de looptijd korter kan zijn als: er sprake is van latere instroom, wanneer de doelen eerder bereikt zijn of wanneer er sprake is van uitval (oa verhuizing, niet op komen dagen). De looptijd kan langer worden als blijkt dat langere begeleiding nodig is.

Figuur 19. Verhouding vaste looptijd (n =31)



Figuur 20. Duur projecten met vaste looptijd (n=18)



Samengevat passen de meeste projecten het responsiviteitsprincipe op veel vlakken toe. Voor veel projecten is er sprake van een flexibele inzet van methodieken. Ook is het bij bijna alle projecten mogelijk om (een onderdeel van) de methodiek aan de behoefte van deelnemers aan te passen. De meeste projecten laten hun werkwijze aansluiten op de individuele behoeften van deelnemers door aanpassingen te bieden in leerstijl, leervermogen en motivatie. Wel is er wellicht nog verbetering mogelijk op het rekening houden met religie of cultuur. Ook valt voor een deel van de projecten mogelijk winst te behalen door verduidelijking van de concrete aanpassingen op individuele behoeften van deelnemers.

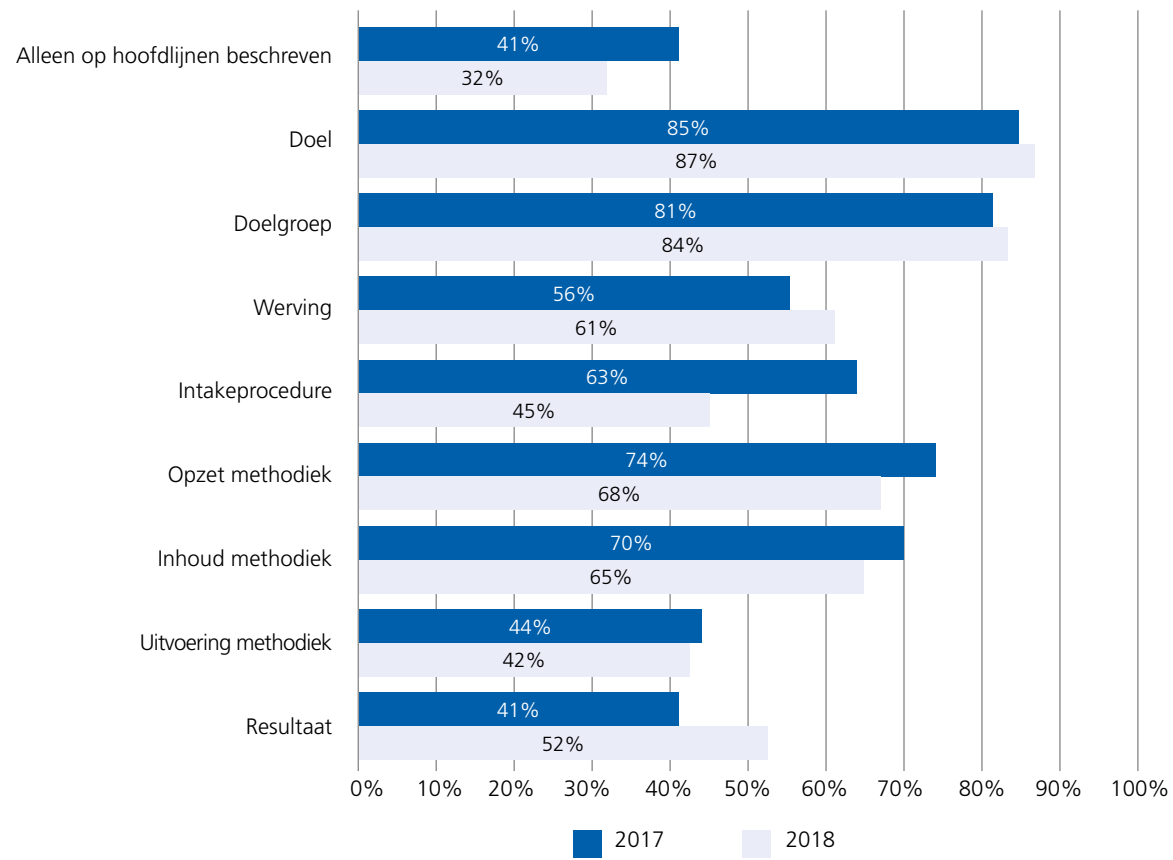
BETROUWBAARHEIDSPRINCIPLE

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 is 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 is een noodzakelijke randvoorwaarde om ervoor te zorgen dat alle medewerkers weten hoe de interventie loopt en dit op een gelijke manier toepassen. Intervisie en intercollegiale feedback als vorm van controle op de uitvoering zijn niet zozeer bedoeld om elkaar op de vingers te tikken, maar zorgen 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 dat zij 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 (Bureau Frontlijn en Stichting Rijnstad – Geld kun je leren) geven aan een methodiek te gebruiken die uit een databank met bewezen effectieve methodieken komt, zes projecten geven aan dat de methodiek die zij toepassen uit (wetenschappelijk) onderzoek effectief is gebleken, echter blijft het in deze gevallen nog onduidelijk door wie en hoe het onderzoek is uitgevoerd. Daarnaast hebben 18 projecten zelf de effectiviteit van hun methodiek onderzocht en aangetoond. Ook wanneer projecten aangeven dat er onderzoek is gedaan naar de methodiek of dat zij 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. Eén project heeft geen onderzoek dat de effectiviteit van hun methodiek aantoonst en bij zeven projecten is onbekend of er onderzoek naar de effectiviteit van de door hun ingezette methodiek is uitgevoerd. Mogelijk kan het voor 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. 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.

Hoewel er ten opzichte van 2017 sprake is van een daling, zijn er nog steeds relatief veel projecten (10 van de 31) die aangeven dat de verschillende onderdelen van het project alleen op hoofdlijnen zijn beschreven. Het doel en de doelgroep worden door bijna alle projecten beschreven (respectievelijk 27 en 26 van de 31 projecten). Ook de opzet van de methodiek qua vorm, timing, volgorde, duur en frequentie van activiteiten (21 van de 31), de inhoud van de methodiek betreffende een beschrijving van de concrete activiteiten (20 van de 31) en de manier van werving (19 van de 31) zijn voor veel projecten al specifiek vastgelegd. Daarentegen heeft maar eenderde van de projecten de uitvoering van de methodiek binnen het project specifiek (13 van de 31) omschreven. Ongeveer de helft van de projecten heeft het te behalen resultaat (16 van de 31), en de intakeprocedure (14 van de 31) vastgelegd. Bij de beschrijving van de uitvoering en het resultaat is nog wel van belang om na te gaan of er sprake is van een weloverwogen effectiviteitsredenering. In vergelijking met vorig jaar valt -naast de daling van het aantal projecten dat alleen op hoofdlijnen beschreven is- op dat er een stijging is van het deel van de projecten dat het doel, de doelgroep, de werving en het resultaat heeft beschreven, en een daling van het deel projecten dat de intakeprocedure en de opzet-, inhoud-, en de uitvoering van de methodiek heeft beschreven. Zie figuur 21 voor een verdere specificatie.

Figuur 21. Percentage projecten dat onderdelen specifiek heeft beschreven 2017-2018. (2017 n=26, 2018 n=31).

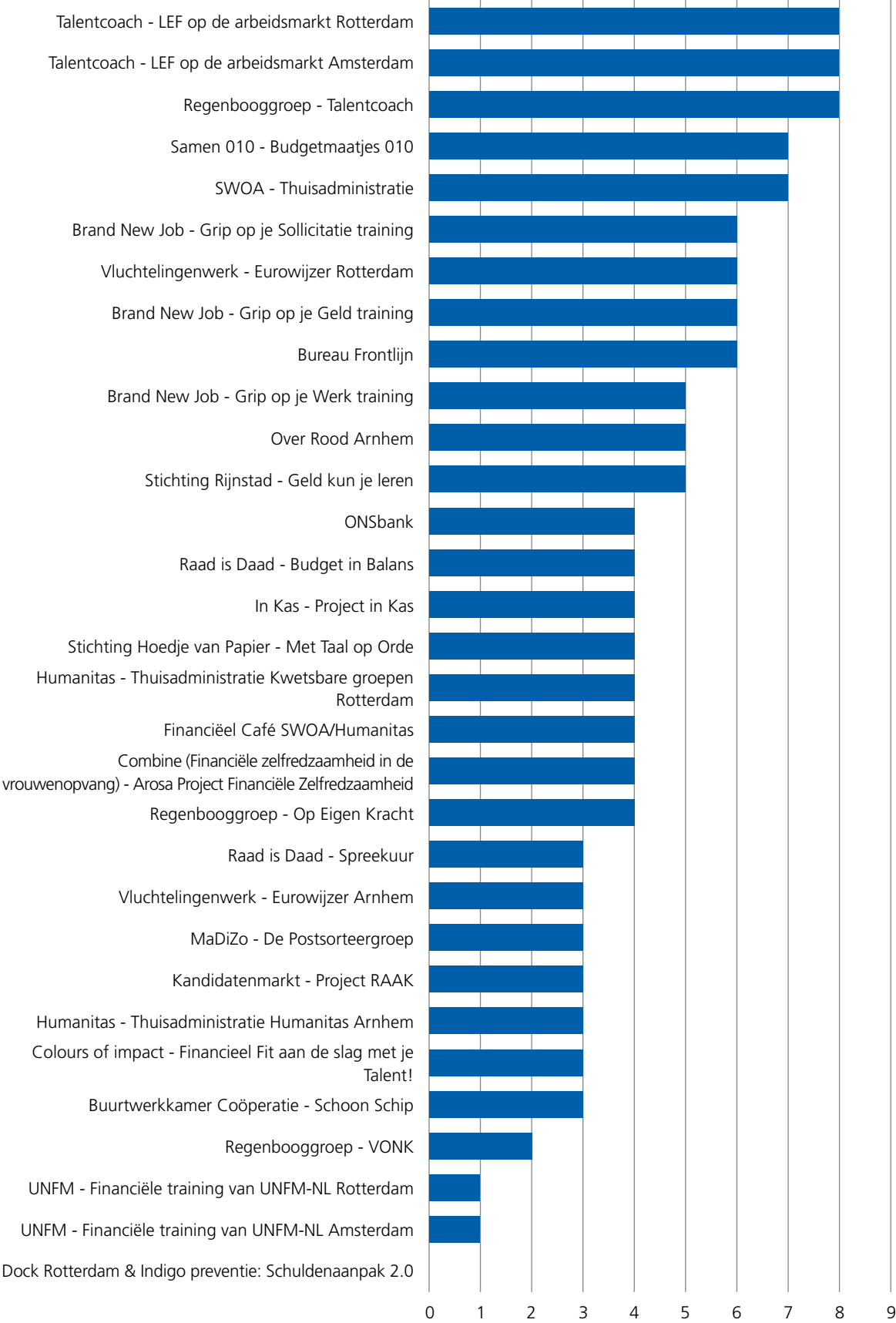


Hoewel het per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om uit te werken, is het voor elke interventie belangrijk dat een project goed nadenkt over wat je precies wilt bereiken en bij welke doelgroep je dit wilt bereiken. Hoe specifiek gericht, hoe beter het vaak werkt. Dit 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 om 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 vooral 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. Eén project (DOCK Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaanpak 2.0) gaf aan dat de uitvoering niet bewaakt wordt. Alle overige 30 projecten controleren op één of meer manieren de kwaliteit van de uitvoering van het project. Veel projecten maken hiervoor gebruik van: mentoring (ervaren medewerkers die nieuwe begeleiden) (21 van de 30), intervisie tussen projectmedewerkers (20 van de 30), evaluaties bij de deelnemers (22 van de 30) en bij medewerkers (18 van de 30), casusbesprekingen tussen projectmedewerkers en evaluaties bij de deelnemers toegepast (19 van de 30), monitoring, registratie en evaluatie van taken van en door projectmedewerkers (16 van de 30). In mindere mate werd genoemd: observaties tijdens uitvoering door een getrainde projectmedewerker of professional en/of van evaluaties bij de deelnemers (8 van de 30), certificering van projectmedewerkers (2 van de 30) en visitatie/inspectie vanuit soortgelijke projecten, licentiehouders of andere relevanten (1 van de 30). Er zijn grote verschillen in het aantal manieren waarop projecten de uitvoering bewaken. Grofweg zijn er drie groepen te onderscheiden: een groep die uitvoerig controleert op de uitvoering (op 6 tot 8 manieren), een groep die redelijk uitvoerig controleert (4 tot 5 manieren), en een groep die beperkt controleert (0 tot 3 manieren). Het aantal verschillende manieren waarop de controle van de uitvoering plaatsvindt per project staat in figuur 22.

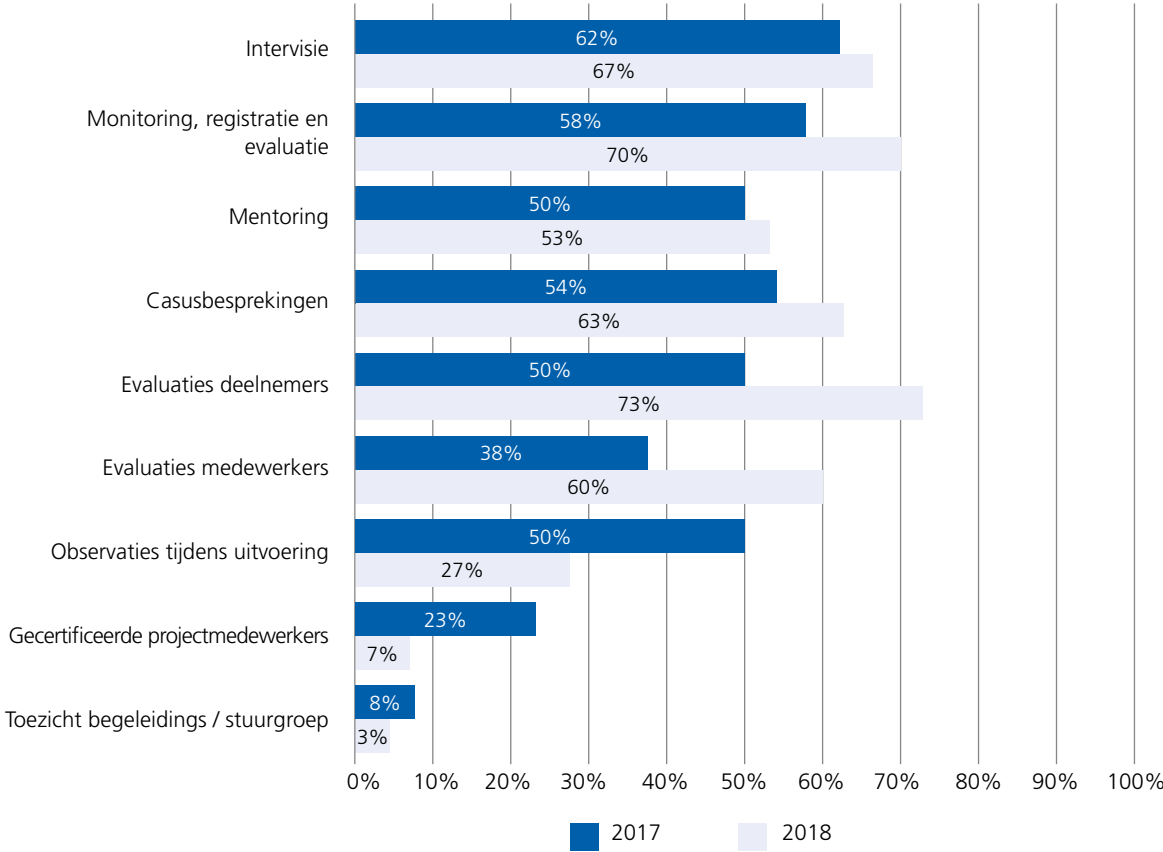
Figuur 22. Aantal manieren van controle op de uitvoering per project.



Opvallend is dat er in vergelijking met vorig jaar een stijging is in de meeste manieren van controle van de uitvoering, met name wat betreft evaluaties onder deelnemers/medewerkers en monitoring en in registratie en evaluatie van taken van en door projectmedewerkers. Er is alleen sprake van een sterke daling in het deel van de

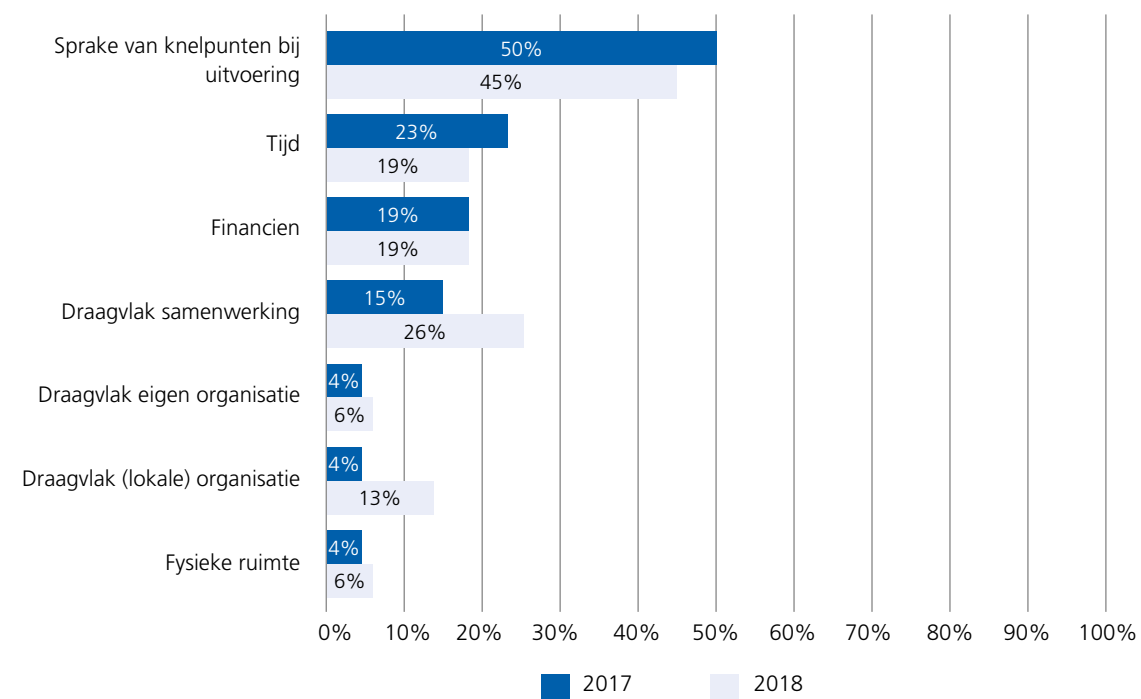
projecten dat het werken met gecertificeerde projectmedewerkers noemt als controle op de uitvoering en een lichte daling van het aantal projecten waar sprake is van toezicht door een begeleidingsgroep of stuurgroep. Een specificatie van de controle op de uitvoering vindt u hieropvolgend in figuur 23.

Figuur 23. Controle op de uitvoering 2017-2018. (2017 n=26, 2018 n=30).



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. Een kleine minderheid van de projecten geeft aan dat aan alle randvoorwaarden voor de uitvoering van het project voldaan wordt (14 van de 31). De overige 17 projecten benoemen dat er niet wordt voldaan aan de volgende randvoorwaarden: draagvlak voor samenwerking /overleg met andere voor ons project relevante partijen (8 projecten), gebrek aan voldoende tijd (6 projecten) en financiën (6 projecten). Tevens benoemen projecten in mindere mate: (on)voldoende draagvlak vanuit de (lokale) politiek (4 projecten), (on)voldoende draagvlak binnen de organisatie (management/directie) (2 projecten), en tot slot fysieke ruimte voor de uitvoering van het project (2 projecten). 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. Een en ander is weergegeven in figuur 24.

Figuur 24. Percentage projecten waarbij niet voldaan wordt aan randvoorwaarden 2017-2018 (2017 n=26, 2018 n=31).



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. Elf projecten geven aan geen knelpunten te ervaren in de uitvoering van het project. Knelpunten die onder de overige projecten worden genoemd zijn onder andere: niet voldoende tijd om project uit te voeren (4x genoemd), werving/te weinig/fluctuerend aantal deelnemers (3x), uitval deelnemers (2x), omvang problemen deelnemers groter dan past bij project (2x), beperkte taalbeheersing van deelnemers, voorwaarden voor financiering maakt werving moeilijk en verhoogt uitval.

Samengevat is het belangrijk dat projecten streven naar het toepassen van bewezen effectieve methodieken. Een minderheid van de projecten geeft aan hiermee te werken. Uit de door de contactpersonen gegeven antwoorden blijkt dat er bij meer dan de helft van de projecten zelf onderzoek is gedaan naar de ingezette methodieken, echter onbekend is of dit daadwerkelijk effectonderzoek betreft: dit zullen de onderzoekers in de komende jaren nader verkennen. Voor minstens eenderde van de projecten valt er nog een slag te maken als het gaat om het maken van een projectbeschrijving omdat deze vaak vooral op hoofdlijnen beschreven is en meer specifiek alleen op bepaalde onderdelen. Projecten hanteren verschillende manieren om toezicht te houden op de kwaliteit van de uitvoering van hun project waarbij evaluaties bij deelnemers het vaakst worden genoemd. Er is tevens sprake van grote verschillen in de mate van uitvoerigheid waarmee de uitvoering gecontroleerd wordt. Meer dan de helft van de projecten loopt tegen knelpunten aan in de organisatorische en contextuele randvoorwaarden.

PROFESSIONALITEITSPRINCIPE

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

Het professionaliteitsprincipe gaat ervanuit 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.

Veruit de meeste projecten werken met beroepskrachten (27 van de 31), iets minder dan de helft werkt daarnaast -of alleen- met een groep vaste vrijwilligers (14 van de 31).. Ook maken sommige projecten gebruik van een wisselende groep vrijwilligers (13 van de 31), meestal naast beroepskrachten of naast een vaste groep vrijwilligers. In vergelijking met vorig jaar is een groter deel van de projecten gaan werken met beroepskrachten (2017: 73%, 2018: 87%) en een wisselende groep vrijwilligers (2017: 35%, 2018: 42%), terwijl een kleiner deel werkt met een vaste groep vrijwilligers (2017: 54%, 2018: 45%). Alle projecten geven aan eisen te stellen aan de beroepskrachten namelijk: opleiding (17 van de 31), bekendheid of ervaring met de methodiek/werkwijze (20 van de 31) of bepaalde vaardigheden zoals kennis/ervaring met de doelgroep, coachingvaardigheden, financieeladministratieve deskundigheid of sociale vaardigheden/empathie. Ook alle projecten die werken met vrijwilligers geven aan bepaalde eisen te stellen. Het gaat dan bijvoorbeeld om betrokkenheid bij de doelgroep of ervaringsdeskundigheid, sociale vaardigheden/invoelingsvermogen, financieeladministratieve kennis, coachingsvaardigheid, of een VOG-verklaring.

Bij drie projecten ontvangen medewerkers geen training maar worden alleen medewerkers geselecteerd die bekend zijn met de methodiek. Bij de overige 28 projecten is op verschillende manieren sprake van training. Bij eenderde van de projecten (10 projecten) krijgen alle nieuwe projectmedewerkers, zowel beroepskrachten als vrijwilligers, een training voordat zij starten met het project. Drie projecten trainen alleen alle vrijwilligers en bij één project worden nieuwe projectmedewerkers niet getraind, maar krijgen zij een instructiekaart. Zes projecten geven geen training, maar selecteren medewerkers op passende opleiding en ervaring met de methodiek. Bij twee projecten krijgt alleen een deel van de medewerkers een training, Vluchtelingenwerk – Eurowijzer Anhem ligt bijvoorbeeld toe dat: *“het streven is om de komende twee jaar alle maatschappelijke begeleiders te training in de methodiek Eurowijzer. Verder worden vrijwillige trainers getraind via een train de trainerscursus van twee dagen”*. De overige projecten geven bijvoorbeeld aan dat: vrijwilligers een training krijgen maar trainers alleen een instructiekaart, vrijwilligers optioneel getraind/opgeleid worden, vrijwilligers wel getraind worden maar al daarvoor starten, of in het geval van UNFM - Financiële training van UNFM-NL, niet van toepassing is omdat het project volledig wordt uitgevoerd door de projectleider. Indien er sprake is van training (28 projecten van de 31), kiezen de meeste projecten er voor om een training in het onderwerp van het project te geven (20 van de 28), in kennis over de doelgroep (16) en/of een specifieke methodiektraining (14). Ook taint een deel van de projecten hun medewerkers in didactische vaardigheden (7), en zeven projecten trainen hun medewerkers in het omgaan met agressie. Hiernaast benoemen projecten dat er training is op de onderwerpen: grenzen bewaken en aangeven, omgaan met weerstand, huiselijk geweld en kindermishandeling, omgaan met geld, administratie en schulden, en motiverende gespreksvoering.

Van de 31 projecten geeft slechts één project geen verdere ondersteuning aan de projectuitvoerders (DOCK Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaanpak 2.0). De overige 30 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 (17 van de 30), intervisie besprekingen (12 van de 30) en tussentijdse evaluaties (13 van de 30). 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. Voorbeelden hiervan zijn: train-de-trainer bijeenkomsten, doorlopende ondersteuning van vrijwilligers door beroepskrachten of coach van overkoepelend project, op basis van tussenrapportages springt de coordinator bij indien nodig, of door goed overleg en begeleiding door management, directie en andere collega's.

Samengevat zien we dat de meeste projecten het daar redelijk goed doen wat betreft het professionaliteitsprincipe. Meer projecten zijn zich bewust van het stellen van eisen aan de uitvoerders en trainen hun medewerkers om het project goed uit te kunnen voeren. Ook is er bij bijna alle projecten controle op de uitvoering van het project.

Tabel 9. WhatWorks principes per project

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
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 - Schoon Schip (voorheen Bespaarmij)					
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!					
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid					
DOCK Rotterdam & Indigo preventie - Schuldenaanpak 2.0					
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Arnhem					
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam					
In Kas - Project in Kas					
Kandidatenmarkt - Project RAAK					
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo					
ONSbank					
Over Rood Arnhem					
Raad is Daad - Budget in Balans					
Raad is Daad – Financieel spreekuur					
Regenbooggroep - Op Eigen Kracht					
Regenbooggroep - Talentcoach					
Regenbooggroep - VONK					
Samen 010- Budgetmaatjes 010					
Stichting Hoedje van Papier - Met Taal op Orde					
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren					
SWOA - Thuisadministratie					
SWOA/Humanitas - Financieel Café					
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam					
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam					

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Tot 31 december 2018 hebben er sinds de start van het programma Van Schulden naar Kansen 7017 deelnemers meegedaan aan projecten die gesteund worden door Stichting VSNK in doelgebieden in Amsterdam, Rotterdam, Arnhem en Zwolle. Er zijn in 2018 nauwelijks nieuwe projecten bijgekomen. In 2017 vulden 27 contactpersonen de vragenlijst in, in 2018 zijn dit er 31. In 2018 was het bereik 2675 en hebben minstens 1789 deelnemers een project afgerond. Bij de start van het programma Van Schulden naar Kansen richtten de projecten zich (nog) vooral op mensen met zowel grote als kleine schulden, in 2017 zagen we een verschuiving van focus naar vooral mensen met kleine en dreigende schulden. Dit is in 2018 onveranderd. Projecten richten zich gemiddeld op vier doelgroepen. Bij veel projecten komen de beoogde doelgroepen redelijk overeen met de deelnemers die daadwerkelijk participeren in een project. In vergelijking met 2017 valt wel op dat in 2018 meer deelnemers met beperkte vaardigheden, geen betaald werk en een arbeidsbeperking door de projecten niet beoogd worden als doelgroep, maar wel worden bereikt. Interessant is om nader te verkennen wat de projecten vervolgens voor deze deelnemers doen: passen zij hun aanpak hierop aan of veranderen zij hun doelgroep? Is doorverwijzing nog naar een ander organisatie of project die meer gerichte hulp kan bieden een optie? Verder valt op dat een groot deel van de projecten hun deelnemers niet (volledig) kan typeren (of inschatten) op basis van een lijst kenmerken. De volgende kenmerken werden door de projecten het meest genoemd: vrouw, voornamelijk in de leeftijd tussen 36-65 jaar, laagopgeleid, samenwonend, geen betaald werk, migratieachtergrond en meervoudige problematiek.

Bijna alle projecten richten zich op verschillende elementen van financiële zelfredzaamheid. Om de financiële zelfredzaamheid van deelnemers te vergroten richten de meeste projecten zich op element 1 en 4: 'orde en overzicht in de eigen administratie' (26) en 'uitgaven beheersen' (23). In vergelijking met 2017 valt vooral op dat de grootste stijging te zien is van het aantal projecten dat zich (ook) zegt te richten op element 2 'basale kennis en begrip van financiële zaken'. Projecten streven specifieke vaardigheden na. Het meeste succes wordt er volgens de contactpersonen van de projecten geboekt op het aanleren van vaardigheden binnen de elementen 1 'orde en overzicht in de eigen administratie' en 4 'uitgaven beheersen' en de minste successen op element 2 'kennis en begrip van financiële zaken'. Het blijkt binnen dit element vooral lastig om kennis over financiële regels en wetgeving mee te geven, om te leren financiële risico's inschatten en het begrijpen van de gevolgen van het financiële handelen op de korte en lange termijn.

Ook dit jaar hebben we de projecten weer langs de meetlat van *WhatWorks* principes gelegd. Wanneer we naar het professionaliteitsprincipe kijken dan zien we dat het overgrote deel van de projecten het daar redelijk goed op doet. Meer projecten zijn zich bewust van het stellen van eisen aan de uitvoerders en trainen hun medewerkers om het project goed uit te kunnen voeren. Als het gaat om het risicoprincipe zien we net als in de voorgaande jaren dat het doel en de doelgroep door de meeste projecten wel beschreven worden maar dat dit bij veel projecten nog echt concreter kan. Projecten zouden bijvoorbeeld meer of uitgebreidere selectiecriteria kunnen hanteren om hun doelgroep af te bakenen: voor wie is het project bedoeld en voor wie niet? Wat zijn in- en exclusiecriteria? Voor wat betreft het responsiviteitsprincipe zagen we in het vorige rapport dat projecten hier vanaf de start van Van Schulden naar Kansen meer aandacht voor hebben: veel projecten bieden flexibiliteit in de aangeboden methodiek, het doel waar een deelnemer aan werkt of extra individuele begeleiding wanneer flexibiliteit in de methodiek niet mogelijk is. Desalniettemin zien we in 2018 dat projecten vooral rekening houden met leerstijl en leervermogen en in mindere mate met motivatie en vooral cultuur. Hier valt dan ook zeker nog een verbetering op te maken. Ook valt voor een deel van de projecten mogelijk winst te behalen door verduidelijking van de concrete aanpassingen op individuele behoeften van deelnemers. De grootste winst bij de projecten valt nog steeds te behalen op het betrouwbaarheidsprincipe. Ten eerste: ondanks dat we uitleg in de vragenlijst hebben gegeven en veel projecten in 2018 ook deelnamen aan een door Stichting VSNK georganiseerd bootcamp over onder meer effectieve methodieken, is ook dit jaar de vraag over of er effectieve methodieken worden ingezet slecht beantwoord. Projecten zijn zich over het algemeen niet erg bewust van wat een methodiek is en wat de voordelen zijn van het werken met een bewezen effectieve methodiek en wat er hierover al qua kennis voorhanden is waar zij hun voordeel mee kunnen doen. Meer bewustwording van wat bewezen effectieve methodieken zijn en wat er uit onderzoek al bekend is, zou kunnen helpen interventies te verbeteren. Hiermee hangt samen dat veel

projecten zeggen dat er effectonderzoek is gedaan naar hun interventie. Echter onbekend is of dit daadwerkelijk effectonderzoek betreft. De onderzoekers gaan in de komende jaren verkennen hoe op een andere manier meer inzicht verkregen kan worden in de daadwerkelijke effectiviteit van de ingezette methodieken en de onderzoeken die gedaan zijn bij projecten. Ten tweede zien we dat veel projecten hun project alleen op hoofdlijnen hebben beschreven, hoewel dat aantal wel is gedaald ten opzichte van 2017. Een uitgebreide 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. 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 tekortschieten. Het gaat dan onder meer om het beantwoorden van vragen als: wie mag de methodiek uitvoeren, welke vaardigheden zijn hiertoe benodigd? Ten derde zien we grote verschillen tussen projecten in de mate van uitvoerigheid waarmee de uitvoering van hun project gecontroleerd wordt. Veel projecten zouden zich daarop kunnen verbeteren. Ten vierde zien we, in vergelijking met de voorgaande jaren, een toename in het aantal projecten dat knelpunten ervaart als het gaat om de randvoorwaarden om een project optimaal uit te kunnen voeren. Meest genoemd zijn problemen in het draagvlak voor samenwerking/overleg met andere voor het project 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 betekenen. Bovendien is het van belang vast te stellen wat niet (meer) mogelijk is binnen de suboptimale randvoorwaarden.

Het Lectoraat Armoede Interventies zal in de komende jaren de impact blijven meten en ontwikkelingen volgen, zowel op overall 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 tot 31 december 2018 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) omgang met niet-beoogde doelgroepen, b) (betere) afbakening van doel en doelgroep, c) meer aandacht voor mogelijkheden tot aanpassing van de interventie aan de culturele achtergrond van deelnemers, d) meer (kennis) over effectieve methodieken en effectiviteitsonderzoek, e) mogelijkheden tot projectbeschrijvingen, g) (meer) controle op de uitvoering van het project en f) toename van knelpunten op randvoorwaarden. Het Lectoraat Armoede Interventies zal waar het kan hierbij ondersteuning bieden.



BIJLAGE 1.
WHATWORKS TABEL MET BESCHRIJVING PER PROJECT

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Brand New Job - Grip op je Geld training	Doel en doelgroep detail omschreven	Aanpassingen leerstijl/leer- vermogen / cultuur/ motivatie	Methodiek moet b ewezen effectief zijn	Eisen medewerkers	Gericht op stap die voor doel- groep nodig is om zelfredzaam te worden
	Aantal doelen en vaardighe- den en passend bij doelgroep	Flexibiliteit in aanbieden doel en methodiek	Detail omschreven methodiek?	Ondersteuning	Theorie + of aansluitende me- thodiek
	Inclusiecriteria		Controle uitvoering		
			Randvoorwaarden		
Brand New Job - Grip op je Geld Sollicitatie training	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo helder	Aanpassingen leerstijl en ver- mogen	Geen effectonderzoek maar tevredenheids-onderzoek/moni- toring	Beroeps, concrete eisen	
	Gericht op 2 doelen	Individueel en groep	Methodiek alleen op hoofdlijnen beschreven	Training van medewerkers	
	Enige selectiecriteria	Methodiek en looptijd liggen vast, deelnemer kiest waar aan te werken.	Knelpunt: werving deelnemers	Ondersteuning door tussentijdse evaluatie, mentoring en interview	
	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo helder	Rekening gehouden met leer- vermogen en leerstijl, niet met cultuur en motivatie	Geen effectonderzoek maar tevredenheidsonderzoek/ monitoring	Beroeps, concrete eisen	
	1 doel	Deelnemers kiezen zelf de vorm	Meeste delen in detail beschre- ven voor dit project –geen me- thodiek uitvoering	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Weinig selectiecriteria	Methodiek en looptijd liggen vast	Controle uitgebreid	Tussentijdse ondersteuning ge- boden	
			Randvoorwaarden: draagvlak samenwerking beperkt		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Brand New Job - Grip op je Werk training	Detail doel en doelgroep, open doel helder	Aanpassingen op drie gebieden	Geen effectonderzoek maar monitoring deelnemers	Beroeps, concrete eisen	
	Gericht op element 1	Individueel	Delen in detail beschreven voor dit project –geen methodiek uitvoering	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Doordachte selectiecriteria	Methodiek ligt vast, programma kan worden bijgesteld als nodig	Controle uitgebreid	Ondersteuning door tussentijdse evaluatie	
			Randvoorwaarden: samenwer- king externe partijen & werving uitdagend		
Bureau Frontlijn	Detail doel en doelgroep, open doel niet zo concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effectiviteit zelf onderzocht (en deels bestaande methodieken)	Beroeps + stagiaires, enige eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Alleen op hoofdlijnen beschreven	Zeer uitgebreide training & ondersteuning (bijscholing, in- tervisie en casusbespreking) van projectmedewerkers .	
	Geen selectiecriteria behalve woonplaats	Vaste methodiek met keuzeruim- te deelnemer: doel en intensiteit flexibel	Controle uitgebreid		
			Randvoorwaarden ok. Enkele knelpunten.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoonschip (voor- heen Bespaarmij)	Detail doel en doelgroep, open doel helder wel vrij brede doel- groep	Aanpassingen op alle gebieden behalve cultuur	Geen effectonderzoek maar tevredenheids-onderzoek.	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Enkele onderdelen beschreven	Projectmedewerkers kunnen een opleiding tot Schuldhulpverlener volgen	
	Nauwelijks selectiecriteria	Methodiek ligt vast, intensiteit flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door de coach van het Overkoepelende buurtwerkka- merproject	
Colours of impact - Financeel Fit aan de slag met je Talent!	Open doel niet zo concreet, doelgroep concreet	Aanpassingen op drie gebieden	Geen effectmeting maar tevre- denheidsonderzoek(evaluatie)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (ervaring methodiek)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en groep	Paar onderdelen in detail (geen Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud & uitvoering)	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Duidelijke selectiecriteria	Methodiek ligt vast, doel flexibel	Controle redelijk uitgebreid	Ondersteuning door tussentijdse evaluatie	
			Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties)		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwen- opvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	Doel en doelgroep beschreven, open doel vrij helder.	Aanpassing op leerstijl, leerver- mogen en motivatie (cultuur onbekend)	Geen effectonderzoek maar evaluatie bij deelnemers	Beroepskrachten, alleen ervaring methodiek vereist.	
	Gericht op 3 doelen.	Methodiek en looptijd liggen in principe vast. Aantal contact- momenten verschilt maar is nog onbekend.	Alle onderdelen behalve resul- taat beschreven maar alleen op hoofdlijnen.	Geen training maar werken aan de hand van een plan van aan- pak en een Kick-off meeting.	
	Enige selectiecriteria, uitsluitings- gronden onbekend	Aanpassingen op 4 gebieden	Controle uitvoering redelijk uit- gebreid.	Maandelijkse update met pro- jectleider en tussentijdse evaluatie met andere project-medewerkers	
	Doel en doelgroep niet specifiek beschreven, open doel en doel- groep kan concreter.		Knelpunten: tijd, geschikte deel- nemers	Beroepskrachten & vaste groep vrijwilligers, eisen zeer beperkt	
	Gericht op 3 doelen	Methodiek vast, intensiteit flexi- bel, in workshops wordt reke- ning ge houden behoeften groep	Effectiviteit gebleken uit (weten- schappelijk) onderzoek	Beroepskrachten krijgen training motiverende gespreksvoering	
DOCK Rotterdam - Schuldenaanpak 2.0	Geen inclusiecriteria	Looptijd en contactmomenten flexibel	Geen controle uitvoering	Geen ondersteuning projectme- dewerkers tijdens project	
			Randvoorwaarden ontoereikend: tijd, deelnemers motiveren lastig		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Financiële Café SWOA-Humanitas	Doel en doelgroep alleen op hoofdlijnen omschreven. Open doel en doelgroep: kunnen concreter.	Aanpassing op alle 4 de vlakken.	Onbekend of effectiviteit werkwijze bewezen is.	Beroepskrachten en vrijwilligers, enige eisen.	
	1 doel.	Geen methodiek, vraaggericht werken, doel en intensiteit flexibel	Geen sprake van methodiek, niet beschreven.	Vrijwilligers krijgen instructiemap en lopen mee met ervaren vrijwilliger. Trainingen over onderwerp en doelgroep.	
	Geen inclusiecriteria	Looptijd en contactmomenten flexibel (maar aantallen onbekend)	Controle uitvoering	Ondersteuning door bijscholing, interview, casusbesprekingen en aanwezigheid beroepskracht.	
		Bezoekersaantallen zijn knelpunt.			
Hoedje van Papier - Met Taal op Orde	Doel en doelgroep specifiek beschreven. Doelgroep vrij helder, doel erg open, kan concreter.	Aanpassing op drie vlakken (alleen motivatie onbekend)	Bewezen effectiviteit onbekend.	Beroepskrachten en vrijwilligers, eisen niet concreet.	
	Twree doelen waarschijnlijk passend bij doelgroep	Onbekend of methodiek van tevoren vastligt; intensiteit (looptijd/ contactmomenten) en vorm flexibel.	Meeste onderdelen specifiek beschreven (geen: intake, resultaat)	Alle medewerkers krijgen training over: onderwerp, doelgroep, methodiek, grenzen bewaken en aangeven	
	In-/exclusiecriteria weinig concreet.		Controle uitvoering.		
			Randvoorwaarden in orde.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Arnhem	Geen concreet doel en doelgroep, open doel niet concreet	Aanpassingen op het leervermogen van deelnemers (rest niet)	Effectiviteit zelf onderzocht, maar geen methodiek gebruikt	Vrijwilligers, enige eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Alleen doel, doelgroep, intakeprocedure en selectie beschreven	Basistraining vrijwilligers.	
	Beperkte selectiecriteria	Werkwijze hangt van behoefte deelnemer af, intensiteit flexibel	Controle redelijk uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interview, casusbesprekingen	
			Randvoorwaarden ok		
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet, doelgroep wel concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen cultuur/religie niet)	Effectiviteit onbekend	Vrijwilligers, redelijk concrete eisen	Studenten HvA deden onderzoek:
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Bijna alle delen in detail beschreven (geen methodiek uitvoering)	Vrijwilligers training in onderwerp project en methodiektraining.	Om mensen zo goed mogelijk te begeleiden is er onder meer goede afstemming in het team en hulpverlening op maat (krachtgericht) en worden vaardigheidsdoelen afgestemd op individuele mogelijkheden.
	Enige selectiecriteria (woonplaats, wmo-indicatie	Methodiek flexibel, doel en intensiteit flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interview, casusbesprekingen	Beperkingen voor realisering van een optimaal behoefteprincipe:er is vaak weinig afstemming tussen hulpverleners- en andere dienstverlenende organisaties, het overheidssysteem is vaak gecompliceerd, cliënten hebben vaak te grote problemen om financieel zelfredzaam te kunnen worden en vrijwilligers zijn niet altijd goed getraind
	Geen: lvb)		Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak politiek, financiering, tijd)		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
In Kas - Project in Kas	Open doel concreet, doelgroep erg breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effectiviteit onbekend	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (bekendheid methodiek)	
	Gericht op 3 doelen	Groepsgericht	Alleen op hoofdlijnen beschreven	Medewerkers krijgen geen training maar wel een instructie-map/ methodiekbeschrijving	
	Aantal selectiecriteria	Methodiek ligt vast, maar deelnemers kiezen waar aan te werken. Doel, intensiteit en vorm flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door tussentijdse evaluaties door beroepskracht	
			Sprake van ontoreikende randvoorwaarden/ knelpunten (tijd)		
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Detail doel en doelgroep, open doel helder, doelgroep vrij concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen leerstijl niet)	Effectiviteit uit wetenschappelijk onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (opleiding, kennis/affiniteit)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en groep	Meeste delen in detail beschreven (geen Intakeprocedure en selectie, Werving, Methodiek opzet & uitvoering)	Altijd methodiektraining en omgaan met agressie.	
	Geen inclusiecriteria of uitsluitingsgronden	Methodiek ligt vast, volgorde en traject aangepast aan behoefte deelnemer	Controle vrij uitgebreid	Ondersteuning door casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie	
			Sprake van ontoreikende randvoorwaarden/ knelpunten		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	Detail doel maar geen detail doelgroep, open doel vrij algemeen geformuleerd maar op zich helder gezien aard van project	Alleen aanpassingen op leervermogen	Niet bewezen effectief	Vrijwilligers; sociaal vaardig & in ordenen en organiseren	
	Gericht op element 1	Individueel of in groep	Methodiek niet beschreven	Instructies en training over doelgroep en omgaan agressie	
	Geen selectiecriteria	Methodiek ligt vast vastligt, intensiteit is flexibel.	Controle door mentoring, observaties, evaluaties	Ondersteuning door bijscholing	
			Randvoorwaarden ok		
ONSbank	Detail doel en doelgroep, open doel concreet doelgroep vrij specifiek	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect zelf onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, beperkte eisen	
	Gericht op alle 4 doelen	Individueel en in groep	Detail deels beschreven	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Geen selectiecriteria	Methodiek ligt vast, Intensiteit flexibel.	Controle uitvoering.	Ondersteuning door casusbesprekingen	
		Contactmomenten flexibel	Randvoorwaarden; onvoldoende financiering en draagvlak.		
Op Orde Zwolle	Detail doel en doelgroep, open doel nog niet zo concreet, doelgroep vrij breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Bewezen effectiviteit	Beroeps + vrijwilligers, redelijk concrete eisen (opleiding, vaardigheden, ervaring methodiek)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Alleen op hoofdlijnen beschreven	Alle medewerkers uitgebreid getraind	
	Geen selectiecriteria	Methodiek verschildt, intensiteit & vorm flexibel	Controle zeer uitgebreid	Zeer uitgebreide ondersteuning projectmedewerkers.	
			Randvoorwaarden in orde		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Over Rood Arnhem	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet, doelgroep zeer specifiek	Aanpassingen op 2 gebieden (leerstijl en cultuur/religie niet)	Effect zelf onderzocht	Vrijwilligers	
	Gericht op alle 4 doelen	Individueel	Detail beschreven: meeste onderdelen (geen werving)	Altijd training in onderwerp project, kennis over doelgroep, methodiektraining en motiverende gespreksvoering	
	Enige selectiecriteria	Methodiek intake ligt vast, rest hangt van situatie deelnemer.	Controle uitgebreid	Ondersteuning door interview, casusbesprekingen	
		Doel, intensiteit, doorlooptijd en inhoud flexibel	Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties), uitval als knelpunt.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Raad is Daad – Financiële spreekuur	Doel niet specifiek beschreven; doelgroep specifiek beschreven. Open doel en doelgroep onvoldoende concreet.	Aanpassing op alle 4 de vlakken	Effectiviteit zelf onderzocht.	Ervaringsdeskundige, ervaring met de methodiek	Studenten HvA deden onderzoek:
		Flexibel qua vorm (individueel of groepsbijeenkomsten), en looptijd.			Sluit aan bij behoeften van cliënten die niet naar reguliere hulpverlening durven of de weg ernaartoe niet weten te vinden. Daarnaast werkt Raad is Daad aan vrouwen en zijn de trainingen in het Turks. Deelnemers voelen zich door de gemeenschappelijke taal begrepen en gehoord. Omdat het ook gaat om wat ouderen wordt er tijdens de trainingen afbeeldingen gebruikt in plaats van tekst zodat de informatie blijft hangen. Beperkingen: deelnemers krijgen vaak een hand-out mee naar huis zodat zij hun financiën zelfstandig kunnen doen. Maar hierbij wordt er geen rekening gehouden met het feit dat deze deelnemers een gebrek aan bepaalde middelen hebben zoals een computer. Ook kan het alles in de eigen taal doen als een belemmering gezien omdat er niet wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van schrijf-, lees- en rekenvaardigheden die een persoon nodig heeft om zichzelf financieel te redden.
	Gericht op 4 doelen, mogelijk te ambitieus.		Alleen methodiek uitvoering specifiek beschreven (opzet en inhoud niet).	Selectie van medewerkers die bekend zijn met de methodiek (geen training), project uitgevoerd door slechts 1 beroepskracht dus kwetsbaar.	
	Enkele in-/exclusiecriteria		Uitvoertge controle	Ondersteuning door casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties.	
			Ontoereikend: fysieke ruimte		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Raad is Daad - Budget in Balans	Doel en doelgroep niet specifiek beschreven, open doel niet concreet, doelgroep zeer breed.	Aanpassingen enkel op motivatie	Methodiek bewezen effectief (uit DB)	Vrijwilligers, enkele eisen.	
	Gericht op alle 4 doelen	Individueel en groep	Weinig specifiek beschreven (geen doel, doelgroep, methodiek opzet, methodiek inhoud)	Selectie van medewerkers die bekend zijn met methodiek. Getraind door Nibud.	
	Enige selectiecriteria (woonplaats, min inkomen, motivatie deelname)	Methodiek flexibel, vorm flexibel	Controle zeer uitvoerig	Ondersteuning door casusbesprekingen en bijscholing.	
			Verschillende randvoorwaarden niet in orde.		
Regenbooggroep - Op Eigen Kracht-training	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet doelgroep kan concreter	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effectiviteit zelf onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (opleiding trainer/maatsch. werk, vaardigheden, ervaring methodiek)	
	Gericht op 2 doelen	Groepsgericht	Detail beschreven bijna alle onderdelen (geen intakeprocedure/selectie, resultaat)	Vrijwilligers getraind. Nieuwe trainers krijgen instructiemap/methodiek beschrijving en lopen met ervaren trainer mee	
	Geen selectiecriteria (alleen woonplaats)	Methodiek ligt vast, rekening gehouden met behoeften per groep	Controle uitgebreid	Ondersteuning door train-de-trainer bijeenkomsten	
			Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak binnen eigen organisaties, financiering, tijd, professioneel reserveringssysteem)		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Regenbooggroep - Talentcoach	Detail doel en doelgroep, open doel concreet, doelgroep zeer breed.	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek (bestaande coach-modellen)	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden)	
	Gericht op 1 doel (element 3)	Individuele aanpak	Alle onderdelen in detail beschreven	Altijd training in onderwerp project, kennis over onderwerp, doelgroep, didactiek, methodiek-training, agressie.	
	Concrete selectiecriteria	Methodiek ligt vast, doel flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie	
			Randvoorwaarden ok		
Regenbooggroep - VONK	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet doelgroep zeer breed	Aanpassingen op 3 gebieden (alleen cultuur/religie niet)	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek	Beperkte eisen medewerkers	
	Gericht op 2 doelen	Individueel	Onderdelen beschreven (alleen doel, doelgroep en werving), alleen op hoofdlijnen.	Alle medewerkers krijgen training; onderwerp, doelgroep en agressie	
	Geen selectiecriteria	Methodiek ligt vast, looptijd doel en intensiteit flexibel	Controle door interview, evaluaties	Ondersteuning door interview, casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties	
			Randvoorwaarden in orde		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Rijnstad - Geld kun je leren	Doel en doelgroep specifiek beschreven. Open doel en doelgroep onvoldoende specifiek.	Aanpassing op alle 4 vlakken.	Methodiek komt uit databank met effectief gebleken interventies.	Selectie van medewerkers die bekend zijn met methodiek. Beroepskrachten; hbo, Ervaring binnen SHV Rijnstad. Vrijwilligers; Administratieve en sociale vaardigheden, peer-to-peer (geen training).	
	Gericht op alle 4 doelen, mogelijk te ambitieus.	Methodiek gelijk, beperkt flexibel (binnen individuele afspraken aansluiten op behoefte en vragen)	Methodiek deels specifiek omschreven (geen: methodiek uitvoering)	Ondersteuning door casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties	
	In-/exclusie-eisen zeer beperkt (alleen leeftijd)	Looptijd en contactmomenten flexibel.	Onvoldoende draagvlak voor samenwerking, beperkte ruimte/budget PR		
Samen 010- Budgetmaatjes 010	Detail doel en doelgroep, open doel niet concreet, doelgroep redelijk breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect blijft uit wetenschappelijk onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden coaching)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Alle onderdelen beschreven behalve werving	Altijd training in onderwerp project, kennis over onderwerp, doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, omgaan met agressie	
	Enkele selectiecriteria	Methodiek ligt vast, deelnemer mag kiezen waar aan te werken. Doel en intensiteit flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interview, tussentijdse evaluaties	
			Randvoorwaarden ok		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
SWOA - Thuisadministratie	Doel en doelgroep beschreven, open doel redelijk concreet, doel en doelgroep zeer breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effectiviteits onderzoek onbekend	Beroepskrachten & Vrijwilligers met financiële/administratieve kennis.	
	Gericht op 4 doelen, mogelijk te ambitieus	Individueel	Alle onderdelen beschreven.	Altijd training Thuisadministratie in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, omgaan met agressie, alle nieuwe vrijwilligers krijgen een handboek met instructies en uitleg.	
	Enkele selectiecriteria	Methodiek verschilt per deelnemer, doel en intensiteit flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interview, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie, en tussenrapportages (vrijw).	
			Randvoorwaarden in orde		
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel concreet, doelgroep redelijk concreet	Aanpassingen alle 4 gebieden	Effectiviteit zelf onderzocht	Beroepskrachten én vrijwilligers, uitgebreid eisenpakket	
	Gericht op 1 doel (element 3)	Individueel en in groep	Alle onderdelen in detail beschreven	Alle medewerkers krijgen een training in onderwerp project, kennis over doelgroep, methodiektraining en omgaan met weerstand	
	Concrete selectiecriteria	Methodiek ligt vast, groepsprogramma ligt vast maar individuele coaching is op maat.	Controle uitgebreid	Ondersteuning door interview, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie.	
			Knelpunt: voorwaarden financiering		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
UNFM - Financiële training van UN-FM-NL Amsterdam en Rotterdam	Doel en doelgroep niet specifiek beschreven, open doel kan concreter, doelgroep enigszins concreet	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect blijkt uit eigen onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, eisen zijn niet zo helder ('kwaliteit en expertise')	
	Gericht op 3 doelen	Groepsgericht	Slechts enkele onderdelen in detail beschreven (geen doel, doelgroep, werving en intake, Methodiek inhoud & uitvoering)	Geen training, alleen door projectleider uitgevoerd.	
	Enkele selectiecriteria	Methodiek ligt vast	Controle door evaluatie deelnemers	Ondersteuning ook niet van toepassing, want alleen door projectleider uitgevoerd	
			Randvoorwaarden ok		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet, doelgroep concreet	Aanpassingen op drie gebieden (onbekend op aanpassing op motivatie)	Effect blijkt uit eigen onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (trainingsvaardigheden, ervaring met methodiek)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en in groep	Bijna alle onderdelen in detail beschreven (geen intake)	Streven: alle maatschappelijk begeleiders training in Eurowijzer. Altijd 2-daagse training vrijwilligers in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiek.	
	Enkele selectiecriteria	Methodiek ligt vast, doel en intensiteit flexibel. Aparte modules voor jonge vluchtelingen en voor ouders met kinderen in de cursus	Controle door observaties, gecertificeerde medewerkers en stuurgroep	Ondersteuning door interviewbijeenkomsten	
			Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties & politiek, financiering)		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam	Detail doel en doelgroep, open doel redelijk concreet, doelgroep concreet	Aanpassingen op meeste gebie- den (alleen leervermogen niet)	Effectiviteit zelf onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (HBO, 2-daagse training gevolgd, ervaring met metho- diek)	
	Gericht op 2 doelen	Individueel en in groep	Meeste onderdelen in detail be- schreven (geen werving, intake en resultaat)	Altijd 2-daagse training in on- derwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaar- digheden, methodiektraining + basistraining over organisatie en doelgroep	
	Enkele selectiecriteria	Methodiek ligt vast, maar deel- nemers kiezen waaraan te wer- ken. Doel, intensiteit en focus op bepaalde inhoud flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door terugkom bijkomst voor uitwisselen bevindingen, signalen en tips	
			Randvoorwaarden niet voldaan (te weinig project-coördinatie)		



BIJLAGE 2. OVERZICHT PER PROJECT

BRAND NEW JOB - GRIP OP JE GELD TRAINING

Locatie	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
Inclusie	Inclusie: woonplaats, motivatie (zelf aanmelden), (dreigende) schulden Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken Doel: Door een combinatie van financiële kennisoverdracht en inzicht in eigen gedrag kan de deelnemer na deze training zelfstandig en met succes de eigen financiën regelen. Hierdoor krijgt de deelnemer weer de regie over eigen inkomsten en uitgaven.
Methodiek	Individueel en in een groep; Zelf ontwikkeld; effect blijkt uit eigen onderzoek; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, inhoud en uitvoering. De methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven. Beschrijving: Telefonische intake, groepstraining duur 1 dag, groepstraining ter vergroting van kennis en inzicht, behandelen algemene casuïstiek. Aansluitend aan deze training is er de optie om op individueel niveau specifieke zaken te bespreken. Onderbouwing: Effectiviteit van training zelf onderzocht. Effectiviteit blijkt uit beoordeling deelnemers en doorstroom. Controle uitvoering door: mentoring projectmedewerkers, monitoring, registratie en evaluatie van taken van en door projectmedewerkers, intervisie, en observaties en evaluatie bij deelnemers én medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; ervaren financieel deskundig, didactiek en sociaal vaardig, bekendheid en ervaring met methodiek/werkwijze van het project. Alle beroepskrachten krijgen een training gericht op; kennis over het onderwerp en de doelgroep, didactische vaardigheden en de methodiek.
Opzet	1 contactmoment van een hele dag, vast per deelnemer; gelijke looptijd vast per deelnemer (1 dag/ dagdeel). Werving: via eigen website, advertenties, sociale media (facebook), instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, en via het UWV. Deelnemers melden zichzelf aan. Methodiek ligt vast maar deelnemers kiezen waar ze aan willen werken; Deelnemer kiest zijn/haar eigen doel.
Bereik	<i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i> 128 / 128 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

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
Inclusie	Inclusie: woonplaats, motivatie, lees-/schrijfvaardigheden en digitale vaardigheden. Geen uitsluitingsgronden.
Doel	3) Inkomen genereren: werk, stage, opleiding toeslagen regelen Doel: succesvol regelen van sollicitatiegesprekken, met meer zelfvertrouwen en kennis sollicitatiegesprekken voeren.
Methodiek	In een groep; Zelf ontwikkeld; specifiek voor doel en doelgroep van het project. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud, Resultaat. De methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven. Beschrijving: Uitgebreide behandeling van alle onderdelen die essentieel zijn om succesvol te solliciteren, moderne sociale media, gesprekstechnieken, elevator pitch. Oefenen in kleine groepjes (peer to peer) uitkomsten plenair. Tussen dag 1 en dag 2 individuele behandeling verbeterpunten voor elk CV (1 op 1 per mail). Dag 2; behandelen huiswerkopdrachten, ruimte voor specifieke vraagstelling, en vooral veel oefenen/doen. Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek. 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. Controle uitvoering door: mentoring, observaties door getrainde professional, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO opleiding en 10+ jaar ervaring als coach/trainer, didactisch aantoonbare ervaring/kennis, resultaatgericht werken.
Opzet	2 contactmomenten van een dag; gelijke looptijd (2 dagen), vast per deelnemer. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, social media (facebook), instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, via het UWV. Deelnemers stromen door vanuit Grip of je Geld, of meldden zich zelf aan. Deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken, maar de methodiek is hetzelfde Specifieke onderwerpen komen op verzoek aan de orde.
Bereik	116 / 116 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

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
Inclusie	Inclusie: werkloos of onvoldoende inkomen (uit arbeid), motivatie, taal- en digitale vaardigheid. Uitsluitingsgronden zijn: analfabetisme, onvoldoende motivatie, onvoldoende kennis Nederlands/computervaardigheden Vastgesteld: intake en kerntyperingstest
Doel	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen Doel: Deelnemers te begeleiden om binnen zes maanden een betaalde baan te vinden.
Methodiek	Individueel gericht; Zelf ontwikkeld; specifiek voor het doel en de doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud. De methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven. 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. Onderbouwing: Effectiviteit zelf onderzocht. Veel van deze methodieken zijn in gebruik binnen arbeidsbemiddeling. Wij hebben langjarige ervaring op dit vakgebied en werken met <i>best practices</i> die veelal in eigen huis is verfijnd. Controle uitvoering door: mentoring, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers én medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; hbo-opleiding, aantoonbaar succesvol als coach & gt (10 jaar ervaring), veelal NOLOC gecertificeerd, ervaren met methodiek.
Opzet	Gelijke looptijd (half jaar) vast per deelnemer. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (onbekend wat min-max-gemiddelde is); (min-max-gemiddelde onbekend) Werving: alleen door doorstroom vanuit “Grip op je geld- sollicitatietraining” Methodiek ligt vast; het programma kan worden bijgesteld als daar noodzaak voor is.
Bereik	50 / 46 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

BUREAU FRONTLIJN

Locatie	Rotterdam: Delfshaven
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie	Inclusie: woonplaats. Geen uitsluitingsgronden.
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 creëren, door middel van coaching op alle leefgebieden.
Methodiek	Individueel gericht; Zelf ontwikkeld en gebruik makend van bestaande methodieken; bestaande methodieken vaker meer algemeen, specifiek ontwikkelde methodieken vaak toegespitst op doelgroep/doel. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud. (Geen intakeprocedure en methodiek uitvoering. Methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven). Onderbouwing: Methodiek komt uit een databank met effectief gebleken interventies, tevens blijkt effect uit eigen onderzoek. Theorie: Problemen op bepaalde levensgebieden zijn vaak niet op een op zichzelf staand probleem, maar moeten in relatie tot elkaar worden aangepakt met oog voor alle gezinsleden om een duurzaam effect te creëren. Daarnaast kunnen we niet uitgaan van zelfredzaamheid, maar moeten we mensen ondersteunen om de basis op orde te krijgen en vindt vervolgens coaching plaats om iemand vaardigheden aan te leren en zelfregie terug te krijgen. Hierdoor werken we niet alleen aan het oplossen van problemen maar effectieve copingstrategieën voor de lange termijn. Maatwerk, tijd, een positieve bejegening en input vanuit de bewoner zelf zijn hierbij essentieel, zeker bij deze doelgroep. Oplossingsgericht werken werkt goed vanwege de positieve insteek, die vaak goed wordt ontvangen door onze doelgroep. Daarnaast werken we hierdoor aan het zelf oplossend vermogen wat erg belangrijk is, omdat een groot gedeelte van de doelgroep zich afhankelijk opstelt en/of langere tijd in de 'overlevingsstand' zit. Het gebruik van motiverende gespreksvoering werkt goed omdat we vaak moeten werken aan motivatie om oplossingen te kiezen voor de lange termijn en doelen te gaan stellen. Ook hierin slaat de positieve insteek (bijvoorbeeld door het benoemen van de vooruitgang en complimenteren) aan. Controle uitvoering door mentoring, observaties, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers. Controle uitvoering: mentoring, observaties van activiteiten door getrainde projectmedewerker, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie en evaluatie van taken, deelnemersevaluatie en een trainingsprogramma voor professionals en deelnemers.
Uitvoering	Beroepskrachten en studenten. Eis aan beroepskracht: minimaal relevante hbo-opleiding, SKJ-registratie, Vaardig in outreachend werken en coachen. Eis aan studenten: relevante hbo/wo-opleiding (bij uitzondering mbo studenten), leerbare houding, affiniteit met de doelgroep.
Opzet	De looptijd (gemiddeld 44 weken) en het aantal contactmomenten (gemiddeld 42 keer) verschilt per deelnemer. Werving: via flyers, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, anders: door pilot samenwerking met de voedselbank We werken met vaste methodieken, maar hierin zijn wel keuzes mogelijk afhankelijk van de achtergrond en vraag van de bewoners; doel en intensiteit flexibel.
Bereik	170 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond</i>

BUURTWERKKAMER COÖPERATIE - SCHOONSHIP (VOORHEEN 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	De enige voorwaarde is dat men het inkomsten-en-uitgaven-overzicht van Schoon Schip invult. Geen uitsluitingsgronden.
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 helpen van (kwetsbare) mensen bij het inzichtelijk maken van hun inkomsten en uitgaven. Maar ook bij het inzichtelijk maken van de gevolgen die persoonlijke keuzes concreet kunnen zijn. Schoon Schip beoogt mensen (financieel) sterker en zelfredzamer te maken door hen mee te nemen in de keuzes die zij maken en door hen te vertellen en te laten zien wat er komt kijken bij gezond financieel beheer. In Schoon Schip gaan persoonlijke ontwikkeling via het aanbod van de buurtwerkkamers waar dit wordt aangeboden hand in hand met persoonlijke groei op het gebied van financieel beheer.
Methodiek	Individuele aanpak; ontwikkeld door Joris Hofmans BV samen met de Buurtwerkkamer Coöperatie; specifiek voor doel en doelgroep. Detail beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, resultaat (geen Methodiek opzet, inhoud en uitvoering) Methodiek is niet specifiek voor het project beschreven. Methodiek/beschrijving: Er is niet echt sprake van een methodiek. We werken vanuit ervaringsdeskundigheid, maar zorgen er wel voor dat onze ervaringsdeskundigen een opleiding (kunnen) volgen waarin zij de kennis uit hun eigen praktijk vertalen naar een hoger generiek en theoretisch abstractieniveau. 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. Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek. Onze doelgroep staat (te) ver af van welke 'systemische' benadering dan ook. Alleen werken met ervaringsdeskundigen en in een omgeving die vertrouwen biedt is voor deze groep - in onze optiek - een serieus te overwegen alternatief. Controle uitvoering: door mentoring, observaties, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, gecertificeerde medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; opleiding (in een aantal gevallen opleiding schuldhulpverlening) en vaardigheden (Empathisch, sociaalvaardig, voldoende uitgebalanceerd, ervaringsdeskundig) Vaste groep vrijwilligers; vaardigheden (zelfde als hiervoor) en bekendheid of ervaring met de werkwijze van het project. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	De looptijd verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend); aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: Via de gemeente en andere organisaties/instanties. Door de deelnemers en gebruikers van de buurtwerkkamers vanuit het bestaande aanbod te verleiden en uit te nodigen tot deelname aan Schoon Schip.
Bereik	Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer 57 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond</i>

COLOURS OF IMPACT - FINANCIËEL FIT AAN DE SLAG MET JE TALENT!

Locatie	Rotterdam: Charlois en Feijenoord
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
Inclusie	Inclusie: woonplaats, leeftijd va 18 jaar, vrouw, motivatie, taalvaardigheid NT2. Uitsluitingsgronden: illegaliteit, psychische problemen Vastgesteld: via intake bij aanmelding
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: 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; alleen voor het doel ontwikkeld.

Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek opzet, Resultaat. (geen Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud & uitvoering)

Beschrijving methodiek: Financieel Fit (3 workshops) kent een preventieve aanpak waarbij zelfsturing voorop staat. De cursus bestaat uit een evenwichtige mix van praktische vaardigheden en theoretische onderbouwing. Deze zijn gebaseerd op de Nibud-competenties en kwaliteiten die iemand nodig heeft om financieel zelfredzaam te kunnen zijn. Na afloop van de cursus is de deelnemer in staat om zelfstandig zijn financiële huishouden te voeren en tijdig hulp in te schakelen bij problemen. Aan de slag met je Talent wordt gegeven aan de hand van een daarvoor ontwikkeld kaartspel (Ontdek je Talent). Met dit kaartenspel krijgen de cursisten waarden, talenten en voorwaarden aangereikt die zij systematisch en persoonlijk moeten categoriseren. Het resultaat hieruit is dat de cursist stap voor stap in beeld krijgt wat haar waarden zijn in het leven, wat haar talenten zijn en onder welke voorwaarden zij deze talenten het beste tot haar recht kan laten komen. De cursist krijgt een compleet beeld van zichzelf. Huiswerkopdracht en maatwerkcoaching

Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek.
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: intervisie, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers

Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met methodiek en met soortgelijke projecten, vaardig als coach en budgetvaardigheid Vaste groep vrijwilligers; betrokken, eigen ervaring. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd is een kwartaal, wordt soms vanaf geweken omdat sommige deelnemers later instromen. 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. De laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project. Deelnemers kiezen waar ze aan willen werken (kiezen eigen doel), maar de methodiek is hetzelfde.
Bereik	27 / 18 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

COMBINE (FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID IN DE VROUWENOPVANG) - AROSA PROJECT FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Locatie	Arnhem: Delfshaven
Doelgroep	1. Grote schulden 2. Kleine schulden 3. Dreigende schulden 4. Beperkte vaardigheden 5. Zonder betaald werk
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: Vrouw, in staat om redelijk zelfstandig de vragenlijst in te vullen, Financieel kwetsbaar, een van de talen spreken waarin de vragenlijst wordt aangeboden, in staat om met minimale ondersteuning de vragenlijst in te vullen, bereid eigen e-mailadres te gebruiken Onbekend of er uitsluitingsgronden zijn.
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden

Doel:
Het doel is om de bestaande of toekomstige schulden van vrouwen in de vrouwenopvang te verminderen of te beperken door middel van het maken van een financiële scan, een financieel plan van aanpak en het vergroten van kennis en begrip door het aanbieden van een financiële training speciaal gericht voor vrouwen die in de vrouwenopvang terecht zijn gekomen.

Methodiek
Aanpak individueel en in groep; De financiële scan is door Arosa zelf ontwikkeld, de financiële training voor cliënten wordt ook door Arosa ontwikkeld, de methode Krachtwerk is een beproefde methode voor vrouwen die met huiselijk geweld te maken hebben (gehad); ontwikkeld voor het doel en de doelgroep (financiële training voor cliënten vrouwenopvang) en niet specifiek voor dit doel (financiële scan en methode Krachtwerk).

Beschreven: methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven; specifiek beschreven: doel, doelgroep, werving, intake, methodiek opzet/inhoud/uitvoering (geen: resultaat).

Beschrijving Methodiek: Na intake van een deelnemer in de crisisopvang, wordt op een stress-sensitieve manier aandacht gevraagd voor het project. Vervolgens krijgt een deelnemer op basis van stress-sensitieve gespreksvoering, coaching en motiverende gespreksvoering en werkend volgens de methode Krachtwerk, een financiële scan, een financieel plan van aanpak. Vervolgens krijgt de deelnemer in groepsvorm kennis en informatie aangereikt waarmee zij tijdens en na de opvang aan haar financiële zelfredzaamheid kan werken.

Onderbouwing: Effectiviteit zelf onderzocht.
Het project is net begonnen. De financiële scan en het financiële plan van aanpak zijn gestoeld op de aspecten van VSNK. Of de financiële training voor cliënten van de vrouwenopvang gaat werken, moet nog blijken, maar aangezien hij zal aansluiten op wat de vrouwen aangeven tijdens de periode waarin zij de financiële scan en het financiële p.v.a. maken en omdat daarbij rekening wordt gehouden met de financiële rompslomp waar vrouwen in de vrouwenopvang tegenaan lopen wat gemeentelijke regelingen betreft, wordt verwacht dat deze training effectief zal zijn.

Controle uitvoering: mentoring, intervisie, monitoring, evaluaties bij medewerkers, toezicht van projectleider.

Uitvoering	Alleen beroepskrachten: bekendheid of ervaring met de methodiek, de projectmedewerkers zijn hulpverleners van de vrouwenopvang-organisaties, maar dit is geen van tevoren gestelde eis.
Opzet	Vaste looptijd van een half jaar (onbekend of hier van wordt afgeweken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gemiddelde onbekend). laatste instroom is (nog niet) afgerond.

Werving: door benadering na de intake bij de vrouwenopvang

De aanpak van het project is hetzelfde, maar niet elke deelnemer is in staat om in de beoogde doorlooptijd op precies dezelfde wijze als andere deelnemers aan haar financiële zelfredzaamheid te werken. De onderdelen orde en overzicht en uitgaven beheersen worden allemaal op dezelfde manier aangeboden en met dezelfde frequentie. Maar in hoeverre een deelnemer zich ook aan die planning houdt, hangt steeds af van de individuele (veiligheids)situatie.

Bereik	5/0 Aantal bereikt, aantal afgerond
--------	--

DOCK ROTTERDAM – SCHULDENAANPAK 2.0

Locatie	Rotterdam: Charlois
Doelgroep	1. grote schulden 2. Kleine schulden
Inclusie eisen	Geen inclusie-eisen en uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Het doel van het project is dat mensen duurzaam financieel zelfredzaam worden. Dit komt mede doordat zij ook ondersteuning krijgen op psychosociaal gebied. Er worden workshops aangeboden over stress. Het doel hiervan is stressvermindering en daarmee lukt het deelnemers beter om aan hun financiën en gedrag te werken.
Methodiek	Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkeld; alleen voor de doelgroep. Specifiek beschreven: Methodiek is alleen op hoofdlijnen beschreven voor het project. Alleen het doel is specifiek beschreven (geen: doelgroep, werving, intake, methodiek opzet/inhoud/uitvoering, resultaat). Beschrijving Methodiek: motiverende gespreksvoering, methodiek om administratie te ordenen. Indigo werkt ook met een specifieke methodiek bij de psychosociale trainingen. Onderbouwing: Effectiviteit gebleken uit (wetenschappelijk) onderzoek, Het is uniek dat er naast administratieve vaardigheden aandacht is voor stress. Controle uitvoering: wordt niet bewaakt
Uitvoering	Beroepskrachten; hbo/wo opleiding. Vaste groep vrijwilligers (nooit NN); Betrokkenheid met de Doelgroep.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=6 weken max=4 maanden gemiddeld=2 maanden). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gem onbekend). Laatste instroom is (nog) niet afgerond. Werving: via flyers, presenteren bij doelgroep, instanties deelnemer laten attenderen, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek is voor alle deelnemers gelijk; intensiteit flexibel.
Bereik	18/0 Aantal bereikt, aantal afgerond

HOEDJE VAN PAPIER – MET TAAL OP ORDE

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	3) dreigende schulden Laagtaalvaardige mensen die daardoor het risico lopen om in de financiële problemen te komen.
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: woonzaam in doelgebieden, mensen die niet de taalvaardigheden bezitten om hun eigen post en administratie te begrijpen en hiermee aan de slag te gaan. Uitsluitingsgronden: onbekend.
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Middels het project Met Taal op Orde wil Hoedje van Papier een effectieve inspanning doen om financiële problemen te helpen voorkomen bij Rotterdammers die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn. Een preventieve inzet bij een kwetsbare doelgroep, die middels deelname aan de cursus bovendien wordt geactiveerd om meer te participeren.
Methodiek	Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkeld; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: doel, doelgroep, werving, methodiek opzet, methodiek inhoud, methodiek uitvoering (geen: intake en resultaat) Onderbouwing: “Onbekend of werkwijze bewezen effectief is. De groepslessen zijn laagdrempelig van karakter, waardoor de deelnemers gemotiveerd worden om deel te nemen. Omdat het onderwerp soms wat gevoelig kan zijn, gaan we tijdens de groepsbijeenkomsten niet te diep in op de persoonlijke situatie van deelnemers. Dit komt aan de orde in het daarop volgende maatjestrject, waarin een deelnemer individueel met een vrijwillig budgetmaatje aan de slag gaat met de eigen administratie”. Controle uitvoering: door observaties, interview, monitoring registratie en evaluatie van taken, evaluaties bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met methodiek, algemene vaardigheden die wij voor alle projecten binnen onze organisatie eisen. Alle medewerkers binnen onze organisatie bezitten deze vaardigheden en kwaliteiten. Wisselende en vaste groep vrijwilligers (soms NN); Geduld, open houding, goede beheersing van de Nederlandse taal, kennis van thuisadministratie.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=12, max=22, gemiddeld is 17 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=12, max=22, gemiddeld is 17 weken). Laatste instroom is (nog niet) afgerond. Werving: presenteren bij de doelgroep, lokale projecten attenderen deelnemers
Bereik	Onbekend of methodiek van tevoren vastligt; intensiteit en vorm flexibel. 122/122 Aantal bereikt, aantal afgerond

HUMANITAS - THUISADMINISTRATIE HUMANITAS ARNHEM

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	Niet gericht op een specifieke doelgroep
Inclusie	Inclusie-eisen: alleen woonplaats. Uitsluitingsgronden: Deelnemers moeten zelfredzaam en leerszaam zijn.
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: Hulp bieden aan mensen die problemen hebben met hun financiële administratie voor de duur van max. 1 jaar.
Methodiek	Individuele aanpak, door Humanitas ontwikkeld, niet specifiek voor doel en doelgroep Specifiek beschreven: doel, doelgroep, intakeprocedure en selectie Beschrijving: Deelnemers wordt geleerd en geholpen zelfstandig hun eigen financiën op orde te krijgen. Deelnemers moeten leerszaam en zelfredzaam zijn. Onder bouwning: onbekend of effect uit onderzoek blijkt Alle deelnemers worden gecoacht totdat zij zelfstandig hun financiën kunnen beheren. Blijkt tijdens het traject dat zij dit niet zelfstandig kunnen, dan worden zij doorverwezen naar een andere hulporganisatie. Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, en casusbesprekingen
Uitvoering	Vaste en wisselende groep vrijwilligers (soms NN); Basistraining Training Thuisadministratie en Financiële affiniteit, empathisch vermogen of ervaringsdeskundigheid. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=3 maanden, max=jaar); aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (aantal onbekend); laatste instroom is afgerond. Werving: via eigen website, via de wijkteams, er wordt niet specifiek aan werving gedaan. Er wordt eerst geïnventariseerd waar deelnemers behoefte aan hebben en problemen mee hebben. Intensiteit is flexibel. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	40 / 34 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

HUMANITAS - THUISADMINISTRATIE HUMANITAS ARNHEM

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	Niet gericht op een specifieke doelgroep
Inclusie	Inclusie-eisen: alleen woonplaats. Uitsluitingsgronden: Deelnemers moeten zelfredzaam en leerszaam zijn.
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: Hulp bieden aan mensen die problemen hebben met hun financiële administratie voor de duur van max. 1 jaar.
Methodiek	Individuele aanpak, door Humanitas ontwikkeld, niet specifiek voor doel en doelgroep Specifiek beschreven: doel, doelgroep, intakeprocedure en selectie Beschrijving: Deelnemers wordt geleerd en geholpen zelfstandig hun eigen financiën op orde te krijgen. Deelnemers moeten leerszaam en zelfredzaam zijn. Onder bouwning: onbekend of effect uit onderzoek blijkt Alle deelnemers worden gecoacht totdat zij zelfstandig hun financiën kunnen beheren. Blijkt tijdens het traject dat zij dit niet zelfstandig kunnen, dan worden zij doorverwezen naar een andere hulporganisatie. Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, en casusbesprekingen
Uitvoering	Vaste en wisselende groep vrijwilligers (soms NN); Basistraining Training Thuisadministratie en Financiële affiniteit, empathisch vermogen of ervaringsdeskundigheid. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=3 maanden, max=jaar); aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (aantal onbekend); laatste instroom is afgerond. Werving: via eigen website, via de wijkteams, er wordt niet specifiek aan werving gedaan. Er wordt eerst geïnventariseerd waar deelnemers behoefte aan hebben en problemen mee hebben. Intensiteit is flexibel. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	40 / 34 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

HUMANITAS - THUISADMINISTRATIE KWETSBARE GROEPEN ROTTERDAM

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie	Inclusie: woonplaats, wmo-indicatie Geen: licht verstandelijke beperking 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: Onze missie is cliënten met een complexe problematiek begeleiden naar een stabiele financiële situatie. Het project wordt uitgevoerd door vrijwilligers, hun inzet draagt bij aan het realiseren van meer financiële stabiliteit voor de cliënten.
Methodiek	Individuele aanpak, ontwikkeld door Humanitas en NIBUD en uit de Gereedschapskist van de Mönnik, specifiek voor doel en doelgroep Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. Beschrijving methodiek: Motiverende gespreksvoering (altijd), budgetcoaching (door het traject heen), intervisie (3x per jaar), online training (alleen voor de vrijwilligers wanneer zij van start gaan). Onderbouwing: Niet bekend of methodiek bewezen effectief is. Werkzaam omdat de hulpvraag beantwoord wordt door middel van getrainde vrijwilligers, die de maatschappelijk werkers op deze manier ontlasten. Het is gebleken dat cliënten door ons project hun schulden op orde krijgen en/of toegeleid worden naar instanties die het verder oppakken. Controle uitvoering: door, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken en evaluaties bij de medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; sociale opleiding, affiniteit met administratie en financiën, bekendheid met methodiek, VOG. Vaste groep vrijwilligers (soms NN); affiniteit met administratie, bekend en ervaring met methodiek, VOG. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	De looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=53, gemiddeld 25 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=25, gemiddeld 15 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via website, flyers, presenteren bij doelgroep, via lokale projecten, via rotterdamersvoorelkaar & Klik. Deelname komt op diverse manieren tot stand.
Bereik	De methodiek hangt af van de keuze van de deelnemer; doel en intensiteit flexibel. 39 / 9 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

IN KAS - PROJECT IN KAS

Locatie	Amsterdam Noord
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden Anders: werkende armen
Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam Noord, actief motivatie kunnen formuleren, NL taalvaardig Uitsluitingsgronden: mensen uit die formeel of informeel onder bewind staan. 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: In tien weken tijd hebben drie groepen van in totaal 30 mensen een helder overzicht van hun inkomsten en uitgaven; Die drie groepen gaan door met een light-programma waarin het invullen van het huishoudboekje centraal blijft staan. Zodat er altijd een plek is waar mensen met elkaar aan de slag kunnen blijven met het ordenen van de kas zodat chaos orde wordt en een gierend hoofd zelfregie.
Methodiek	Groepsgerichte aanpak; Zelf ontwikkeld en uit databank Movisie; de groepsgerichte aanpak is speciaal voor doel/doelgroep, motiverende gespreksvoering is breder. Specifiek beschreven: Doel, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud. (geen: doelgroep, methodiek opzet, methodiek uitvoering, resultaat. Methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven.) Beschrijving methodiek: - afgeleide van motiverende gespreksvoering; - groepsgerichte aanpak; - formuleren van doelen via SMART. Onderbouwing: onbekend of methodiek bewezen effectief is. - werken in groepen werkt effectief omdat mensen elkaar bij de les houden, elkaar motiveren, over en weer verhalen en tips uitwisselen, en verwachtingen van elkaar hebben; - de afgeleide versie van motiverende gespreksvoering werkt goed omdat zo wekelijks de doelen van de deelnemers aan bod komen en deelnemers herinnerd worden aan de doelen die ze zelf geformuleerd hebben; wekelijks worden die doelen aangescherpt; - de SMART is effectief als kapstok om subdoelen en tussenstappen te creëren die behapbaar en haalbaar zijn.
Uitvoering	Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, evaluatie bij deelnemers en medewerkers. Beroepskrachten; bekendheid met de methodiek en bij voorkeur een administratieve achtergrond, of ervaring met begeleiden van groepsgesprekken. Vaste groep vrijwilligers (geen NN); bekendheid met de methodiek en voorkeur ervaring met administratief werk en/of ervaringsdeskundigen <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd gelijk (10 weken); experiment met 20 weken met tussendoor een huiswerkklas om de inputles te verwerken. Verder komt uitval regelmatig voor. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=10, max=geen, gemiddeld 15 keer). 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
Bereik	28 / 10 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

KANDIDATENMARKT - PROJECT RAAK

Locatie	Amsterdam Nieuw West
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 5) zonder betaald werk
Inclusie	Geen inclusiecriteria of uitsluitingsgronden
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: 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; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek inhoud, Resultaat. (geen: Intakeprocedure en selectie, Werving, Methodiek opzet & uitvoering) Beschrijving methodiek: 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. Onderbouwing: effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek. 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 mentoring, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO social work of HBO rechten, aansluiting met de doelgroep, kennis van de meervoudige problematiek die jongeren kunnen ervaren, maatschappelijk hart. Wisselende groep vrijwilligers en stagiaires (geen NN); training & affiniteit met schuldhulp/ maatjesprojecten. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=13, max=geen, gemiddeld 26 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=geen, max=geen, gemiddeld 26 keer); laatste instroom is (nog) niet afgerond. Werving: via eigen website, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten doorverwijzen, kandidaten nemen hun vrienden, kennissen en familie mee. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel.
Bereik	15 / 4 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

MADIZO - DE POSTSORTEERGROEP MADIZO

Locatie	Amsterdam Zuidoost
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie	Geen selectiecriteria en uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Doel: Postsorteren: orde aanbrengen in de administratie om zo het hulpverleningstraject te vergemakkelijken.
Methodiek	Combi van individuele en groepsgerichte aanpak; zelf ontwikkeld voor het doel van het project. Specifiek beschreven: Methodiek is niet beschreven. Beschrijving methodiek: er wordt niet van een specifieke methodiek gebruik gemaakt. Cliënten komen door interne verwijzing bij de postsorteergroep, waarvoor ze telefonisch en schriftelijk een uitnodiging ontvangen. Vaak is één sessie voldoende om de administratie te sorteren. Mocht het nodig zijn kan een vervolg worden ingepland. Wij zetten vrijwilligers in bij de postsorteergroep, enkelen hiervan zijn ervaringsdeskundigen. De vrijwilligers krijgen trainingen voor wat betreft afstand - nabijheid/gesprekstechnieken/ agressietraining. Tijdens de postsorteergroep hebben zij een signalerende en verwijzende functie. Onderbouwing: werkwijze is niet bewezen effectief. “Het postsorteren is vooral voor cliënten een manier om rust te creëren en overzicht te krijgen. Vaak is dit een grote opluchting en gaan de cliënten letterlijk en figuurlijk met een opgeruimd gevoel de deur uit. Ook voor het vervolg van het hulpverleningstraject blijkt voor de medewerkers de methode effectief te zijn, omdat zij sneller de juiste papieren kunnen verzamelen”.
Controle uitvoering: door mentoring, observaties, evaluaties bij deelnemers	
Uitvoering	Vaste + wisselende groep vrijwilligers (soms NN); sociale vaardigheden, ordenen en organiseren. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=2, gemiddeld 1 week); Aantal contactmomenten van 1 keer ligt vast (min=1, max=4, gemiddeld 2 keer); afwijking in contactmomenten als deelnemer zelf aangeeft of projectmedewerker inschat dat dit nodig is. laatste instroom is afgerond. Werving: er wordt niet specifiek aan werving gedaan, deelname door interne doorverwijzing.
Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer	
Bereik	200 / 200 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

ONSBANK

Locatie	Amsterdam: Zuidoost
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden
Inclusie	Geen selectiecriteria en uitsluitingsgronden onbekend
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: Jongeren met problematische schulden helpen naar een schuldentraject in samenwerking met lokale schuldhulpverlening. Ook doen we preventie, jongeren signaleren die nog relatief kleine schulden hebben en die helpen in een schuldtraject.
Methodiek	Individueel en in een groep, Zelf ontwikkeld, specifiek voor doel van project. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek opzet en inhoud, Resultaat (geen Werving, Intakeprocedure en selectie Methodiek uitvoering). Beschrijving methodiek: Wij denken dat schuldproblemen alleen op te lossen zijn als we de identiteit en het gevoel voor eigenwaarde van de deelnemers versterken. Dit is noodzakelijk als basis voor de gedragsverandering die nodig is. Wie sterker in zijn schoenen staat, kan zijn leven een draai geven. Het ONSbank programma helpt de deelnemers hierbij door hen vanuit hun eigen cultuur, vrijheden en mogelijkheden te laten ontdekken. Schuldproblemen zijn menselijke problemen. Het gaat er dus om te leren omgaan met vragen als; wie ben ik? wat wil ik? waar ben ik bang voor? bij wie wil ik horen? wat houdt me tegen? wat wil ik leren? Kunst, muziek, sport en taal helpen om een antwoord te vinden op deze vragen omdat een goed cultureel besef bepaalt wat we van waarde vinden en met welke omgeving en mensen we ons verbonden voelen. Dat besef is nodig om je toekomst te bepalen en keuzes te maken. ONSbank werkt hierbij samen met cultuurmakers met een autonome praktijk. Dit doen we omdat hun overtuigende eigennigheid inspirerend en bevrijdend werkt. Zij laten de deelnemers zien dat verandering in een situatie mogelijk is en zetten een bevrijdende reactie tegenover de problemen die spelen in hun leven. Bovendien kunnen ze andere vormen van waarde, succes en kracht laten zien dan die van geld, roem en uiterlijk. Het werken met mensen, die liefde hebben voor maken en persoonlijk contact, geeft een ander perspectief op het leven en nieuwe kracht. We werken met een coach die gedurende 6 maanden de contactpersoon is voor de deelnemers en die ook goed contact onderhoudt met alle betrokken partijen die met de jongeren werken gedurende traject. Persoonlijk contact is de kracht achter de methodiek. De jongeren hebben tenminste 1x per week telefonisch contact met de coach en tenminste 1x per maand een persoonlijk gesprek. Sommige deelnemers hebben meer aandacht nodig. Per individu wordt er gekeken of er meer contact moet zijn. De jongeren kunnen de coach ook makkelijk bereiken gedurende 6 maanden en erna. Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek. 1. Omdat we naar de alle levensgebieden kijken van de deelnemer. 2. We werken aan de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers 3. Persoonlijke aanpak per deelnemer. 4. We gaan samenwerkingen aan met andere maatschappelijke organisaties. Controle uitvoering: door mentoring, casusbsprekingen, observaties bij deelnemers en medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met de methodiek (soms NN vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd van half jaar (met uitloop in individuele gevallen). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=30, max=geen, gemiddeld 24 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook en Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten vragen door te verwijzen. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel per deelnemer.
Bereik	10 / 2 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

OP ORDE ZWOLLE

Locatie	Zwolle (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk
Inclusie	Geen selectiecriteria en uitsluitingsgronden.
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: Inwoners sneller, beter en doeltreffender hulp bieden bij financiën en (dreigende) schulden en de zelfredzaamheid bevorderen.
Methodiek	Individuele aanpak; ontwikkeld door Landelijk Service Centrum; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. (geen; doel.) Methodiek s alleen op hoofdlijnen beschreven. Beschrijving methodiek: Intake door sociaal raadslieden en begeleiding, coaching door vrijwilliger Onderbouwing: methodiek komt uit databank met effectief gebleken interventies, bewezen effectief in (wetenschappelijk) onderzoek, eigen onderzoek. Deze methode maakt gaande duidelijk of een deelnemers voldoende progressie maakt. blijft dat achter dan kan er effectief naar andere hulp gezocht gaan worden die mogelijk beter aansluit bij de deelnemer. Hiermee wordt de methode een ondersteunend aan de integrale aanpak. Controle uitvoering: door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/ registratie van taken, toezicht van een stuurgroep, evaluaties bij deelnemers & medewerkers, Certificering projectmedewerkers, toezicht begeleidingsgroep of stuurgroep, visitatie/inspectie.
Uitvoering	Beroepskrachten; MBO/HBO, ervaring met methodiek, Leiding kunnen geven aan vrijwilligers en personeel. Vaste groep vrijwilligers (geen NN); ervaring met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min/max/gemiddeld onbekend); Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gemiddeld onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: er wordt niet specifiek aan werving gedaan, gaat via Op Orde en via eigen aanmeldingen. Deelnemers worden benaderd naar aanleiding van melding van de gemeenten schuldeisers, wijkteams of hulpverlenende instantie.
Bereik	Methodiek hangt af van keuze deelnemers; intensiteit en vorm flexibel per deelnemer. 190 / 2 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

OVER ROOD ARNHEM

Locatie	Arnhem en omstreken
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden alleen(ex-)ondernemers
Inclusie	Inclusie: ondernemer, ex-ondernemer of startend ondernemer, motivatie; Bereid om zelf aan de slag te gaan om de problemen op te lossen, eigen verantwoordelijkheid nemen. Geen: verslaving, psychologische problemen (Indien ze daardoor niet in staat zijn zelf actief aan het traject mee te werken, afspraken na te komen etc. En ondernemers die gewoon een gratis boekhouder of coach zoeken). 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: Het helpen van kwetsbare ondernemers om financiële problemen te voorkomen of op te lossen.
Methodiek	Individuele aanpak; Zelf ontwikkeld; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: doel, doelgroep, intakeprocedure en selectie, methodiek opzet, inhoud en uitvoering, resultaat. (geen Werving) Beschrijving methodiek: Motiverende gespreksvoering: intakegesprek van 1 à 1,5 uur om de cliënt te leren kennen, van beide zijden te bepalen of een traject bij Over Rood zinvol is en om de cliënt te laten merken dat hij/zij er niet alleen voorstaat. Financiële administratie: opmaken balans en winst/verliesrekening, belastingaangiften, maken financieel plan en liquiditeitsprognose. Training en workshops ondernemersvaardigheden. Over Rood stappenplan: 1. Nieuw perspectief voor de deelnemer; 2. Feiten en cijfers op een rijtje; 3. Inkomsten en uitgaven in balans; keuze stoppen of doorgaan; 4. Afrekenen met schulden; 5. De toekomst tegemoet. Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek Het belangrijkst is dat veel van onze vrijwilligers zelf ondernemerservaring hebben en dus de taal van de ondernemer spreken. Daarnaast is er nog steeds heel weinig georganiseerde hulp voor ondernemers in financiële problemen. Dat wordt wel beter gelukkig, maar helaas zijn wij voor een deel nog steeds effectief omdat wij het enige (en laatste) redmiddel zijn. Tenslotte is onze werkwijze erop gericht om de cliënten zelf (weer) de touwtjes in handen te geven, zodat zij zich ook na het traject weten te redden. Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, evaluatie bij deelnemers.
Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (soms NN); HBO/WO (trajectmanagers); MBO/HBO (financieel ondersteuners), Ondernemersvaardigheden, Coaching, Financieel-administratieve vaardigheden, Ervaring met/als ondernemer(s). <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=8, max=52, gemiddeld 30 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld=onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek intake ligt vast, doel, intensiteit en de inhoud van de activiteiten na de intake wordt volledig door de (situatie van de) deelnemer bepaald.
Bereik	41 / 20 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

RAAD IS DAAD - BUDGET IN BALANS

Locatie	Amsterdam: Nieuw-West
Doelgroep	1) Grote schulden 2) Kleine schulden 3) Dreigende schulden 4) Beperkte vaardigheden 5) Zonder betaald werk 6) Met een arbeidsbeperking
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: woonplaats Amsterdam, werkloos of ontslag, minimuminkomen of inkomensdaling, motivatie. Geen: Illegaal in Nederland zijn Vastgesteld via: intake
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Armoede bestrijden in de wijk en kwetsbare mensen zelfredzaam maken.
Methodiek	Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkeld voor de doelgroep. Specifiek beschreven: doelgroep, werving, methodiek uitvoering en resultaat (geen: doel, intake, methodiek opzet, methodiek inhoud) Beschrijving Methodiek: “De mensen komen naar onze spreekuren die een probleem hebben. Zij krijgen een op een gesprekken met een ervaringsdeskundige die dezelfde taal spreekt en ervaring heeft met schulden”. Onderbouwing: Effectiviteit zelf onderzocht. Toelichting: Vertrouwensband creëren. Ervaringsdeskundige opzetten, empathisch vermogen. Controle uitvoering: door casusbesprekingen, evaluaties bij deelnemers, evaluaties bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; Ervaringsdeskundige, ervaring met de methodiek Vaste- en wisselende groep vrijwilligers (nooit NN); Ervaringsdeskundige, ervaring met de methodiek
Opzet	Looptijd van een jaar (wordt niet vanaf geweken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=5, max=12, gemiddeld =10 contactmomenten). Laatste instroom is (nog niet) afgerond Werving: zelf presenteren bij de doelgroep.
Bereik	50/50 Aantal bereikt, aantal afgerond

RAAD IS DAAD - BUDGET IN BALANS

Locatie	Amsterdam Nieuw West
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met een arbeidsbeperking Mensen met een laag inkomen
Inclusie	Selectievooraarden: woonplaats Amsterdam, laag inkomen en financiële zaken niet op orde hebben, motivatie Geen uitsluitingsgronden.
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: Verborgen armoede te bestrijden, doormiddel van administratieve financiële redzaamheid trainingen aan te bieden.
Methodiek	Groepsgerichte aanpak; ontwikkeld samen met Nibud; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: werving, intakeprocedure en selectie, methodiek uitvoering, resultaat. (geen doel, doelgroep, methodiek opzet, methodiek inhoud). Beschrijving methodiek: “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”. Werving bij bestaande activiteiten in de buurthuizen. Werken met vrijwilligers/ervaringsdeskundigen. Onderbouwing: ” Methodiek komt uit databank met effectief gebleken interventies. Dit is nadat we de vrijwilligers hebben getraind, die weinig tot geen kennis hadden van eigen financiële administratie op orde te zetten. Ook heeft de NIBUD voor opleiders enorm geholpen”. Controle uitvoering: intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie van taken, door evaluatie bij deelnemers & medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten en projectmanager; bekendheid/ervaring methodiek, empathisch, juridische achtergrond. Wisselende groep vrijwilligers (geen NN); bekendheid/ervaring methodiek, Motivatie, vertrouwd gezicht, motivatie goede kennis van de doelgroep. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd is een jaar. Aantal contactmomenten per deelnemer verschilt (min=15, max=30); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via flyers, advertenties, sociale media (via sleutelfiguren) presenteren bij bestaande activiteiten. Methodiek in vorm van training op spreekuur (per groep is methodiek verschillend); vorm flexibel.
Bereik	100 / 100 Deelnemers/ afgerond

REGENBOOGGROEP - DE TRAINING OP EIGEN KRACHT

Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking Anders: stress en andere psychosociale problematiek
Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel van het project is om middels groepswork 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, specifiek voor doel en doelgroep van project ontwikkeld. Specifiek beschreven: doel, doelgroep, werving, methodiek opzet, methodiek inhoud, methodiek uitvoering, (geen intakeprocedure en selectie, resultaat) Beschrijving methodiek: Groepsgerichte aanpak; 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 begeleid 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. Onderbouwing: Effect blijkt uit eigen onderzoek. De groepsgerichte aanpak en het creëren van een veilige sfeer in de groep. Deelnemers versterken elkaar door het delen van tips en ervaringen en (her)ontdekken hun 'eigen kracht' en zelfvertrouwen, iets wat vaak (deels) verloren gaat wanneer iemand zich bevindt in een negatieve spiraal van (sociale) armoede. Controle uitvoering: door mentoring, 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</i> Beroepskrachten OEK; opleiding maatschappelijk werk/ schuldhulpverlening/ trainer, sociale en communicatieve vaardigheden, open houding, geduldig, ervaring met methodiek, goed op groepen aansluiten en werken op basis van gelijkwaardigheid Wisselende groep vrijwilligers (soms NN); sociaal, communicatief, empathisch, samenwerkend. Oud-deelnemers (ervaringsdeskundigen) <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd is een kwartaal (10 weken); aantal contactmomenten ligt vast (10 keer); 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: Werving bij uitgiftepunten van de Voedselbank Amsterdam. Methodiek ligt vast; binnen trainingsgroep wordt rekening gehouden met specifieke wensen/ behoeften <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	57 / 53 Deelnemers/ afgerond

REGENBOOGGROEP - TALENCOACH

Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking
Inclusie	Selectiecriteria: woonplaats Amsterdam, 20+ jaar, werklozen, coachbaar/activeerbaar, ruimte voor zelfreflectie en talenontwikkeling Uitsluitingsgronden: LVB, Wanneer een verslaving of bepaalde psychische problemen zodanig de overhand hebben, kunnen wij concluderen dat coachen niet zinvol is. Vastgesteld: intake
Doel	3. Inkomen genereren Doel: Talentcoach stimuleert Amsterdammers die langdurig in armoede leven om actief deel te nemen aan de maatschappij door stappen te zetten richting werk, (arbeidsmatige) dagbesteding, vrijwilligerswerk, of scholing. Ervaren vrijwilligers coachen deelnemers in maximaal een jaar naar meer zelfredzaamheid en participatie, waardoor de neerwaartse spiraal van armoede en sociaal isolement wordt doorbroken. Hierbij staan de kwaliteiten, talenten, eigen kracht en verantwoordelijkheid van de deelnemers centraal.
Methodiek	Individuele aanpak, Ontwikkeld door o.a. Coert Visser (technieken zoals de 7 stappen van Noam en het Kantelmodel), niet specifiek voor doel en doelgroep Specifiek beschreven: (alle onderdelen) Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. (Methodiek is alleen op hoofdlijnen beschreven). Beschrijving methodiek: De coach hanteert een progressie gerichte coachingstechniek. Progressiegericht helpen is het proces waarbij je iemand helpt te formuleren wat hij wil bereiken en te ontdekken wat voor hem werkt om dat te bereiken. Progressiegericht trainen is het proces waarin je iemand helpt een zelfgekozen doel te gaan bereiken met behulp van adviezen, kennis en vaardigheden die de coach ter beschikking stelt. De progressiegerichte coach gaat ervan uit dat in elke situatie progressie geboekt kan worden en dat mensen floreren wanneer ze vooruitkomen met iets wat ze interessant en belangrijk vinden. Onderbouwing: effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek. Deelnemers aan talentcoach verkeren vaak in lastige situaties, waar multi- problematiek aan de orde is. Ze zijn bekend met tegenslag en dingen die niet gaan. Door met het coachen te kijken naar de dingen die nog wel gaan, of in het verleden goed zijn gegaan, help je het perspectief van de deelnemer te veranderen. Je kan hiermee een neerwaartse spiraal of vicieuze cirkel doorbreken. Door kleine haalbare stapjes te zetten naar een groter doel kan je successen vieren, waardoor de coachee weer in zichzelf leert geloven. Controle uitvoering door mentoring, observatie uitvoering, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers & medewerkers, visitatie/inspectie.
Uitvoering	Beroepskrachten; minimaal HBO niveau, Communicatief vaardig, bekendheid doelgroep, projectmanagement, relatiemanagement, coaching technieken. Soms NN vrijwilligers. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd 1 jaar (of korter wanneer doelen bereikt); aantal contactmomenten gelijk (2-wekelijks, in overleg extra); laatste instroom is nog niet afgerond Werving! via eigen website, flyers, social media (Facebook, Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast; doel flexibel per deelnemer <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	80 / 55 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

REGENBOOGGROEP - VONK

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 arbeidsbeperking multiproblematiek
Inclusie	Geen selectiecriteria en uitsluitingsgronden
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: Vergroten van de zelfredzaamheid van onze deelnemers door hen te koppelen aan vrijwilligers die hen coachen in het behalen van de gestelde doelen.
Methodiek	Individuele aanpak, methodiek geleerd van de Vrijwilligersacademie (?), , niet specifiek voor doel en doelgroep van project Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Resultaat. (geen: Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering; methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven) Beschrijving methodiek: Ontwikkelingsgericht werken: Richten op wat wel goed gaat en waar verder op gebouwd kan worden Presentiegericht: naast de deelnemer staan en er zijn voor iemand Ervaringsdeskundigheid: Sommige van onze vrijwilligers hebben zelf ook in de schulden gezeten. Schaarste theorie: Laat zien waarom mensen bepaalde keuzes maken. Deze methodieken werken gedurende het hele traject. Onderbouwing: effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek. Ons project is gericht op het 1 op 1 begeleiding aan mensen met financiële problematiek. Onze aanpak zorgt ervoor dat er rust komt, mensen financieel zelfredzaam worden en verbetert het contact/ verkleint de kloof met de hulpverlening. Controle uitvoering: interview en deelnemerevaluaties.
Uitvoering	Beroepskrachten; hbo-opleiding Vaste groep vrijwilligers (Soms NN): Bereidheid tot training en interview <i>Medewerkers, eisen</i>
Opzet	Looptijd 1 jaar (korter of langer als doelen eerder/nog niet behaald zijn). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gem onbekend); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Methodiek ligt vast, deelnemers kiezen waar ze aan willen werken; doel en intensiteit flexibel per deelnemer. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	295 / 313 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

RIJNSTAD - GELD KUN JE LEREN

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: 18 tot 27 jaar Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Financiële zelfredzaamheid voor jongeren tussen de 18 en 19 jaar.
Methodiek	Aanpak individueel en in groep; Methodiek ontwikkelt door anderen (onbekend wie); niet specifiek voor doel of doelgroep Specifiek beschreven: doel, doelgroep, methodiek opzet, methodiek inhoud (geen: werving, intake, methodiek uitvoering, resultaat). Beschrijving Methodiek: Concrete en informatieve hulpverlening, motiverende gespreksvoering en ervaringsdeskundigheid op basis van peer-to-peer. Onderbouwing: Methodiek komt uit databank met effectief gebleken interventies. Toelichting: De laagdrempeligheid, insteek is concreet en informatief. Wij zijn geen praatgroep maar bieden een training waarin wij vooral aan de slag gaan. Mochten deelnemers meer nodig hebben is die ruimte er en bieden wij maatwerk. Tevens zijn wij een brugfunctie naar de hulpverlening in Arnhem, mocht er meer nodig zijn. Het inzetten van peer-to-peer ervaringsdeskundigheid biedt de deelnemers perspectief. Controle uitvoering: door intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie, evaluaties bij deelnemers, evaluaties bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; hbo, ervaring met methodiek, Ervaring binnen SHV Rijnstad Wisselende groep vrijwilligers (nooit NN); Administratieve en sociale vaardigheden, peer-to-peer.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (geen min/max, gemiddeld 6 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=4, geen max, gemiddeld=6). Laatste instroom is afgerond Werving: via eigen website, presenteren bij de doelgroep, instanties deelnemers laten attenderen, lokale projecten laten attenderen Methodiek is voor alle deelnemers gelijk; Flexibel wat betreft behoefte en vragen binnen individuele afspraken.
Bereik	29/28 Aantal bereikt, aantal afgerond

SAMEN 010- BUDGETMAATJES 010

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden Mensen die preventief aan de slag willen
Inclusie	Inclusie: woonplaats Rotterdam, meerderjarig, beheersing NL-taal Geen: verslaving, illegaal in Nederland, zware psychische of psychiatrische problemen; dak- en thuisloosheid. Vastgesteld: intake en via aangemelde hulpverlening
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: Budgetmaatjes wil Rotterdammers helpen om weer grip te krijgen op zijn of haar financiën.
Methodiek	Individuele aanpak; ontwikkeld samen met Gilde vakmanschap en HU lectoraat Schulden en incasso; niet specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: (alle onderdelen behalve Werving) Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving methodiek: Maatjes bezoeken hulpvragers één op één in de thuissituatie, en gebruiken coaching, en indien aanwezig: motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht werken, ervaringsdeskundigheid. Onderbouwing: effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek. één-op-één benadering, in/vanuit de thuissituatie, ontwikkelen vertrouwensrelatie maatje-hulpvrager, tijd & aandacht, planmatige aanpak, begrip voor o.a. schaarste mindset. Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers én medewerkers.
Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (Soms NN); hbo werk- en denkniveau, coachingsvaardigheden, en/of leerbaarheid daarin. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=0, max=104, gemiddeld 75 weken). Aantal contactmomenten per deelnemer is gelijk maar wordt van afgeweken in als deelnemers of projectmedewerk dat nodig vindt (geen minimum/maximum, gemiddeld 60 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving via eigen website, flyers, instanties attenderen op project, via lokale projecten. 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	212 / 53 Deelnemers/ afgerond

SWOA - THUISADMINISTRATIE

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking
Inclusie	Inclusie: woonplaats Arnhem, motivatie Geen uitsluitingsgronden
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: 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 schuldhulpverlening 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, Training wordt verzorgd door Humanitas / De indelingen zijn gebaseerd op de TA van het landelijke Steunpunt Thuisadministratie, ontwikkelt voor het doel van het project. Specifiek beschreven: (alle onderdelen), Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, methodiek inhoud, methodiek uitvoering, resultaat. Beschrijving methodiek: Vrijwilligers van de Thuisadministratie volgen een training via Humanitas. Of er een methodiek ingezet (kan) wordt(en) verschilt per persoon. De vrijwilligers worden voornamelijk getraind op coaching en motiverende gespreksvoering, om te zorgen dat deelnemers zelf hun administratie (weer en blijvend) oppakken. Mocht er meer inzet nodig zijn wat de vrijwilliger niet redt, wordt gekeken of er een doorverwijzing plaatsvindt. Er zijn ook deelnemers die 'niet-leerbaar' zijn. De motivatie strekt zich daar tot het samen oppakken van de post. De vrijwilliger inzet blijft echter nodig. Wel kan dit in frequentie afnemen. De fases van de TA lopen als volgt: 1. Oriëntatiefase 2. Koppelingsfase 3. Dienstverleningsfase 4. Voortgangsfase 5. Afrondingsfase. Er zijn verschillende categorieën in trajectduur in -intensiteit. Onderbouwing: onbekend of effect onderzocht is. Het zijn heel overzichtelijke stappen, voor alle doelgroepen. De vrijwilligers kunnen er helder mee werken en het is duidelijk. Daarnaast is dit hoe de andere TA-organisaties het ook aanpakken, dus sluit het mooi aan bij een eventuele doorverwijzing. Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers én medewerkers, scholing/training.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO-opleiding, training Thuisadministratie, Financiële/administratieve kennis/ervaring. Vaste groep vrijwilligers (soms NN); training Thuisadministratie, enige Financiële/administratieve kennis. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 72 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 40 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, via lokale projecten. Methodiek hangt af van de keuzes van de deelnemers, doel en intensiteit flexibel per deelnemer. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	130/ 30 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

FINANCIËEL CAFÉ SWOA-HUMANITAS

Locatie	Arnhem: alle doelgebieden
Doelgroep	1. Kleine schulden 2. Dreigende schulden 3. Beperkte vaardigheden 4. Zonder betaald werk 5. Met arbeidsbeperking
Inclusie eisen	Geen inclusie-eisen en/of uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie Doel: Zorgdragen dat burgers preventief ondersteund worden bij financiële vragen zodat verdergaande maatregelen (bijvoorbeeld; ontruiming, afsluiting, traject schulddienstverlening) kunnen worden voorkomen. Er wordt gewerkt vanuit mogelijkheden en wensen van de hulpvrager. De eigen kracht van burgers wordt aangesproken. Dit maakt burgers sterker en zelfbewuster.
Methodiek	Individuele aanpak; niet een specifieke methodiek; niet specifiek voor doel of doelgroep Specifiek beschreven: doel, doelgroep, werving. (geen: intake, methodiek opzet/inhoud/ uitvoering, resultaat). Methodiek is alleen op hoofdlijnen beschreven. Beschrijving Methodiek: Vrijwilligers van het Financieel Café ondersteunen deelnemers bij vragen, zij nemen ze niet over. Het gaat veelal over eenmalige vragen, of mensen die regelmatig post ontvangen die zij niet begrijpen. De vrijwilligers leggen uit waar het over gaat, kijken samen met de deelnemer naar de vraag die er ligt en welke stappen er genomen moeten worden. Meestal zetten ze samen de eerste stap en wordt de deelnemer naar huis gestuurd met uitleg hoe verder. Als een deelnemer er vervolgens niet zelf uitkomt kan hij opnieuw langskomen. Het gebeurt dan ook regelmatig dat deelnemers meerdere malen langs komen. Insteek is dus wel om de deelnemer mee te nemen in het proces, zodat deze zelf leert te acteren op bepaalde vragen. De vrijwilligers hebben ook een signalerende rol en kunnen doorverwijzen naar eventueel een passender project, zoals de Thuisadministratie. De opzet is om burgers vroegtijdig op een laagdrempelige manier en in een informele sfeer te begeleiden en te coachen om zo de financiële zelfredzaamheid te vergroten. Onderbouwing: Onbekend of effectiviteit bewezen is. Het doel van het Financieel Café is dat het een laagdrempelige inloop is voor mensen die er zelf even niet uitkomen. Onze vrijwilligers helpen hen op weg, zodat post niet blijft en liggen en de situatie niet uit de hand loopt. Ik denk niet dat dit een specifieke methodiek is, behalve dat de vrijwilligers proberen om de deelnemers mee te nemen in wat zij doen en hen dus ondersteunen in plaats van het overnemen. Controle uitvoering: mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie van taken.
Uitvoering	Beroepskrachten; hbo, Kennis financiën, coördinerende taken Vaste- & wisselende groep vrijwilligers (soms NN); interne training; Financiële vaardigheden.
Opzet	Looptijd en aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gemiddeld onduidelijk). Laatste instroom is (nog niet) afgerond. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, sociale media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen deelnemers, lokale projecten attenderen deelnemers, via-via. Vrijwilligers kijken samen met de deelnemers welke vraag er lig en pakken deze samen op; doel en intensiteit flexibel.
Bereik	130/30 <i>Aantal bereikt, aantal afgerond</i>

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: woonplaats Rotterdam of Amsterdam, 25-60 jaar, werkloos of werkende arme, een betaalde baan willen, voldoende Nederlands of goed Engels, vermogen tot reflectie. Geen: 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 zelf ontwikkeld en door anderen (grow model, vuurwerkt, appreciative inquiry, coactive coaching, storytelling); niet specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: (alle onderdelen) Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. Beschrijving methodiek: - coaching 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. Onderbouwing: Effectiviteit zelf onderzocht. 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 programmaonderdelen 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. Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers & medewerkers, toezicht begeleidingsgroep/stuurgroep.
Uitvoering	Beroepskrachten; minimaal MBO, goede communicatievaardigheden, ervaring met de methodiek, benodigde expertise in je vakgebied, dat verschilt per beroepskracht. Inlevingsvermogen in de doelgroep. Wisselende groep vrijwilligers (altijd NN vrijwilligers); hbo, goed communicatieve en sociale vaardigheden, kunnen inleven in de doelgroep en in staat zijn tot zelfreflectie. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd is een kwartaal (wordt van afgeweken als deelnemer langere begeleiding nodig heeft). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=15, max=geen, gemiddeld 18 keer); 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, eigen netwerk van (oud)deelnemers. Methodiek ligt vast; intensiteit flexibel, De frequentie en onderwerpen waaraan gewerkt wordt tijdens coachgesprekken worden door deelnemer in samenspraak met de coach bepaald. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	Amsterdam 10/9 Rotterdam 20/17 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

UNFM - Financiële Training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam	
Locatie	Amsterdam: Zuidoost, Nieuw-West; Rotterdam: Charlois, Delfshaven, Feijenoord.
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden Specifiek gericht op vrouwen met schulden
Inclusie	Inclusie: Amsterdam of Rotterdam alleen in doelgebieden, vrouwen, motivatie, Nederlands kunnen lezen en schrijven, motivatie en positieve houding, in NL verstaanbaar zijn. Geen: verslaving, LVB, illegaal in Nederland, psychische problemen 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 Om vrouwen en moeders bewust te maken over financieel zaken, de bijbehorende administratie en natuurlijk ook over de gevolgen en de consequenties daarvan. Verder leren wij deze vrouwen en moeders, deze financiële kennis ook aan hen kinderen aan te leren en hun daarin te steunen en begeleiden.
Methodiek	Groepsgerichte aanpak; Zelf ontwikkeld (met onze bewezen effectieve expertise); specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Methodiek opzet, Resultaat. (geen: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering) Beschrijving methode: Naast de klassikale training, wordt ook aandacht gegeven aan het praktisch onderdeel zoals bv. het verwerken van de eigen post tijdens de training. Vervolgens werken wij ook met de inzet van ervaringsdeskundigheid en met doorstroommogelijkheden. En indien nodig werken wij ook met individuele gesprekken en eventueel doorverwijzingsgesprekken. Onderbouwing: effect blijkt uit eigen onderzoek - project sluit precies aan bij de behoefte van de doelgroep - project past regelmatig aan het denkniveau van de doelgroep - kwaliteit van het project wordt steeds toegekend - resultaten worden steeds bewezen - doelgroep wordt steeds breder, binnen en buiten de stad - het vertrouwen door de doelgroep in ons project neemt toe.
Uitvoering	Controle uitvoering door evaluatie bij deelnemers, Beroepskrachten; WO opleiding, Kwaliteit en expertise, ervaring met de methodiek of werkwijze. (altijd NN vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Vaste looptijd van 6 weken, per week 1 contactmoment (hier wordt niet van afgeweken), laatste instroom is afgerond. Werving: via flyers, presenteren bij doelgroep, instanties vragen deelnemer te attenderen, lokale projecten deelnemers laten attenderen, vooral via sleutelfiguren. Methodiek ligt vast <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	Rotterdam 67/54 Amsterdam 53/43 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

VLUCHTELINGENWERK - EUROWIJZER ARNHEM

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	Statushouders die in begeleiding zijn bij VluchtelingenWerk
Inclusie	Inclusie: leeftijd afhankelijk van cursus (jongeren/ouders met kinderen), selectie op taalgebied (ivm tolk). Geen uitsluitingsgronden
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. Dit wordt gedaan met de inzet van specifiek getrainde vrijwilligers door middel van een cursus Omgaan met Geld en individuele begeleiding. Ondersteuning van vluchtelingen bij hun participatieproces in de Nederlandse maatschappij. Het gaat erom 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; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering, Resultaat. (geen: Intakeprocedure en selectie) Beschrijving methodiek: Individuele budgetcoaching (1 op 1) en/of door specifieke training “Omgaan met Geld” . • De training richt zich op vluchtelingen die nieuw zijn in de gemeente en/of die moeite hebben met omgaan met geld en daardoor een risico lopen op financiële problemen of deze al hebben. De cursus werkt aan vaardigheden en houding. Door middel van een checklist wordt de Gemeentelijke inkomensondersteunende voorzieningen voor vluchtelingen goed inzichtelijk gemaakt. De rode draad is dat iedere module start met een gesprek over hoe zaken met betrekking tot het onderwerp van de module gingen in het land van herkomst. Dus over 'hoe ging dit vroeger bij jou?' Zo is het voor de deelnemer herkenbaar waar de module over gaat en gaat men al nadenken over het onderwerp. Door op zoek te gaan naar de kennis die er al is kan de coach aansluiten bij de persoonlijke situatie en wordt de kennis die al aanwezig is geactiveerd bij de deelnemers. Tijdens de cursus wordt het zelfvertrouwen van de deelnemers vergroot door het aanleren van vaardigheden en door te laten benoemen waar de vooruitgang hebben geboekt op de doelen die ze zich hebben gesteld. Inzet van een van specifiek getrainde trainer voor de cursus Omgaan met Geld. Deze training wordt ingezet om vrijwilligers te trainen in het begeleiden in preventief budgetteren van vluchtelingen. • Door het trainen van vrijwilligers die zich inzetten als maatschappelijke begeleiding met extra kwalificatie op het gebied van preventief budgetteren door 1-op-1 begeleiding van de vluchtelingen die de training “Om gaan met Geld” groepsverband wordt de financiële redzaamheid van vluchtelingen verbeterend. Onderbouwing: Effect blijkt uit eigen onderzoek. Vluchtelingen maken onvoldoende gebruik van inkomens-ondersteunende voorzieningen doordat zij niet beschikken over de juiste kennis dan wel vaardigheden. Met deze training krijgen ze die kennis en vaardigheden. Door snelle start na vestiging in de gemeente worden problematische schulden voorkomen. Uit ervaring weten wij dat begeleiding op maat, dus passend bij de persoonlijke situatie van de vluchteling het meest effectief is, daarom zetten we budgetcoaches, die bekend zijn met vluchtelingenproblematiek, en een methode in die daar rekening mee houden. De methodiek die wij inzetten is beproefd en houdt rekening met culturele achtergrond van vluchtelingen waardoor die goed aansluit op hun situatie.
Controle uitvoering door mentoring, evaluaties bij deelnemers, certificering van projectmedewerkers.	

VERVOLG: VLUCHTELINGENWERK - EUROWIJZER ARNHEM

Uitvoering	Beroepskrachten; trainingsvaardigheden, ervaring met de methodiek. Doordat deelnemers de Nederlandse taal niet/beperkt beheersen, wordt met een tolk gewerkt. Vaste groep vrijwilligers (geen NN); ervaring met de methodiek. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd is 1 jaar (afwijking als deelnemer verhuisd of niet meer op spreekuur of begeleiding komt bij vluchtelingenwerk). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=6 max= 18 gemiddeld=8); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via persoonlijke uitnodiging van onze vrijwilligers en via een brief en werving tijdens participatieverklaringsbijeenkomsten Methodiek Eurowijzer is de basis maar wordt afhankelijk van de deelnemer via individuele begeleiding aangepast. Verder zijn er aparte modules voor jongeren ouders met kinderen; doel, intensiteit flexibel en vorm per deelnemer. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	90 / 45 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

VLUCHTELINGENWERK - EUROWIJZER ROTTERDAM

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1. grote schulden 2. kleine schulden 3. dreigende schulden 4. Beperkte vaardigheden Statushouders
Inclusie	Inclusie: In principe mogen alle statushouders die begeleiding krijgen bij VW deelnemen als zij behoefte hebben hieraan. Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen adminstratie 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; ontwikkeld in samenwerking met het Nibud; specifiek voor doel en doelgroep. Specifiek beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering. (geen: Intakeprocedure en selectie, Resultaat) Beschrijving methodiek: 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 gebruikt van de Eurowijzer methodiek, die we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, specifiek op deze doelgroep afgestemd. Hulpmiddelen bij de training zijn de docentenhandleiding, werkboeken, PowerPointpresentaties, 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. In Rotterdam hebben we in 2018 alleen ingezet op de training. Onderbouwing: Effectiviteit zelf onderzocht. 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 dooronverwachte 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 inkomensondersteunende 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 vluchtelingeninzicht in hun inkomsten en uitgaven, ontdekken ze welke financiële voorzieningen er zijn en waar ze recht ophebben. Er worden bespaartips uitgewisselde financiële administraties opgezet of geordend. Vluchtelingen maken kennis met belangrijke financiële termen, zoals automatische incasso en internetbankieren. Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.

VERVOLG: VLUCHTELINGENWERK - EUROWIJZER ROTTERDAM

Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, ervaring met de methodiek, training hebben gevolgd voor project Wisselende groep vrijwilligers (soms NN); opleiding train-de-trainer gevolgd, kennis en vaardigheden over financiën en budgetcoaching, ervaring met de methodiek. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd groepstraining is 6 tot 8 weken, indien nodig is er nog persoonlijke budgettraining). Het aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=6, max=geen, gemiddeld 8 keer). Laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen begeleiders, deelnemers zijn al cliënt bij ons Voor de training wordt gewerkt met de werkmaterialen maar de lessen kunnen aangepast worden naar het niveau en de behoefte van de groep; vorm (individueel of groep) flexibel per deelnemer, groepslessen aangepast aan behoefte. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, werving, aanpassingen</i>
Bereik	6 / 6 Deelnemers/ afgerond

