

Vierde Impactanalyse: Stichting van Schulden naar Kansen

Rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2019

Author(s)

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

Publication date

2020

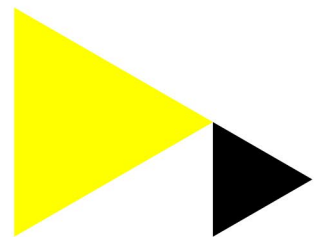
Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Berg, J., Mak, J., Schoorl, R., & van Geuns, R. C. (2020). *Vierde Impactanalyse: Stichting van Schulden naar Kansen: Rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2019*.

**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.

Vierde Impactanalyse

Stichting van Schulden
naar Kansen



Rapportage over doelen
en doelbereik van projecten
die ondersteund worden door
Stichting van Schulden naar
Kansen in 2019

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 2020

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

Amsterdams Kenniscentrum voor
Maatschappelijke Innovatie

Wibautstraat 5a
Postbus 2171
1000 CD Amsterdam
hva.nl/akmi

Vierde Impactanalyse

Stichting van Schulden
naar Kansen

Rapportage over doelen en doelbereik van projecten
die ondersteund worden door Stichting van Schulden
naar Kansen in 2019





Inhoudsopgave

1. Doel en opzet impactanalyse	7
Doel van de impactanalyse	7
Financiële zelfredzaamheid	7
WhatWorks principes	8
Onderzoeksverantwoording	9
Leeswijzer	9
2. Doelbereik en impact van de projecten in 2019	11
Respons	29
Beoogde en bereikte doelgroep(en)	13
Kenmerken deelnemers	14
Werving en selectie deelnemers en totstandkoming deelname	16
Aantal deelnemers 2019	19
Voorwaarden gedragsverandering	21
Impact op vaardigheden van financiële zelfredzaamheid	23
3. Methodieken	33
Keuze methodieken	29
Focus op individu of collectief	29
Onderbouwing effectiviteit projecten	30
4. WhatWorks principes en advies	33
Risicoprincipe	33
Behoeftepincipe	34
Responsiviteitsprincipe	35
Betrouwbaarheidsprincipe	38
Professionaliteitsprincipe	41
5. Conclusies en aanbevelingen	47
6. Bijlagen	77



1

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 de bijlage in tabel 1 en 2 staan de beoogde aantallen huishoudens per doelgebied en 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.

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. Het voorliggende rapport betreft de vierde meting en heeft betrekking op het jaar 2019.

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 Nibud¹ en onderzoek naar schuldhulpverlening en armoede². Projecten van Stichting VSNK richten zich op één of meer van deze elementen. De vier elementen zijn:

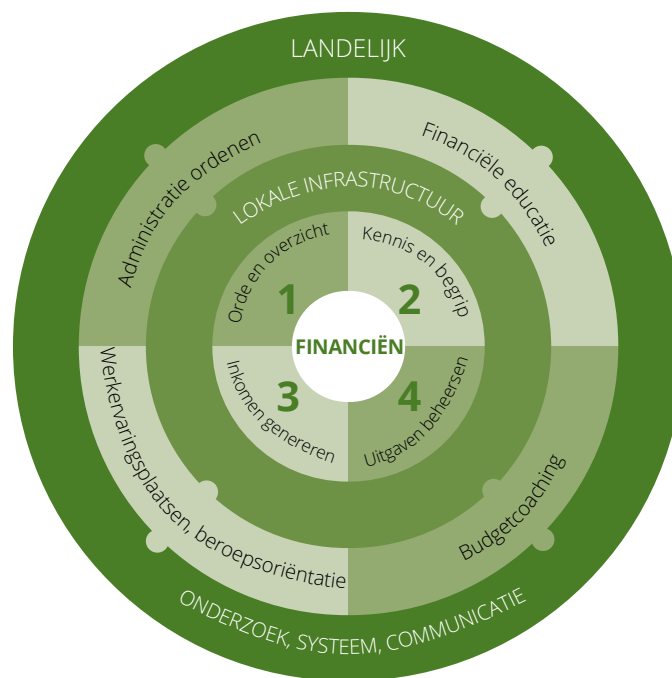
1. *Orde en overzicht in de eigen administratie*: deelnemers hebben zicht in hun inkomsten en uitgaven. Zij hebben overzicht op hun administratie en bewaren dat geordend in een map.
2. *Basale kennis en begrip van financiële zaken*: deelnemers beschikken over basale rekenvaardigheden; zij begrijpen de gevolgen van financieel handelen en weten welke instanties antwoord kunnen geven op financiële vragen. Daarnaast kunnen zij financiële risico's inschatten.

¹ Nibud (2012). *Goed omgaan met geld. Achtergronden bij de competenties voor financiële zelfredzaamheid*. Utrecht: Nibud.

² 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.

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)³. 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.
- > **Behoeftte:** 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 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 2019 wederom 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 2019. 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 voorgaande jaren.⁴

⁴ Berg, J., Mak, J., Schoorl, R. & R. van Geuns (2019). *Derde impactanalyse Stichting van Schulden naar Kansen. Rapportage over doelen en doelbereik van projecten die ondersteund worden door Stichting van Schulden naar Kansen in 2018*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie
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

2. Doelbereik en impact van de projecten in 2019

Respons

Deze rapportage doet verslag van de antwoorden van projectuitvoerders (vaak de projectleiders) van 32 lokale projecten, die in 2019 (mede) werden gefinancierd door Stichting VSNK. Sinds de start van het programma Van Schulden naar Kansen is er een aantal projecten gestopt waaronder enkele in 2019. Zij zijn wel meegenomen in vorige metingen. Het gaat om Onbeperkt Zelfstandig - LEV groep, MaDiZo - Pop Up Your Life, Samen 010-kring Bewust Besteden, AR Coaching - Regel t en Bureau Frontlijn. Laatstgenoemde heeft over 2019 nog wel een vragenlijst ingevuld en is dan ook meegenomen in de analyse. Over Rood Amsterdam wordt dit jaar voor het eerst meegenomen in het onderzoek. Talentcoach - Lef op de Arbeidsmarkt Amsterdam is niet in de analyse meegenomen omdat het project in 2019 niet actief was. Over Rood Zwolle is ook niet in de analyse meegenomen omdat er geen vragenlijst werd ingevuld. Van de 32 projecten zijn er 15 actief in Amsterdam, 10 in Rotterdam, 3 in Arnhem en 2 in Zwolle.

Tabel 3 geeft een overzicht van de projecten die de vragenlijst invulden. In tabel 4 wordt per doelgebied aangegeven hoeveel projecten daar (naar eigen zeggen) actief zijn: een project kan zich op meerdere doelgebieden richten.

Tabel 3. Responderende projecten Stichting VSNK in 2019 (n=32)

Organisatie	Projectnaam	Stad
Brand New Job	Grip op je Geld	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam
Brand New Job	Grip op je Sollicitatie	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam
Brand New Job	Grip op je Werk	Amsterdam, Arnhem, Rotterdam
Bureau Frontlijn	Bureau Frontlijn	Rotterdam
Buurtwerkkamer Coöperatie	Schoon Schip	
Colours of impact	Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Rotterdam
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang)	Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	Rotterdam
DOCK Rotterdam & Indigo preventie	Schuldenaanpak 2.0	Rotterdam
Humanitas	Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Arnhem
Humanitas	Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Zwolle
Humanitas	Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	Rotterdam
In Kas	Project In Kas	Amsterdam
Kandidatenmarkt	RAAK	Amsterdam
MaDiZo	Postsorteergroep	Amsterdam
Over Rood Amsterdam	Over Rood	Amsterdam
Over Rood Arnhem	Over Rood	Arnhem
Raad is Daad	Budget in Balans	Amsterdam
Raad is Daad	Raad is Daad (spreekuur)	Amsterdam
Regenbooggroep	Op Eigen Kracht	Amsterdam
Regenbooggroep	Talentcoach	Amsterdam
Regenbooggroep	VONK	Amsterdam

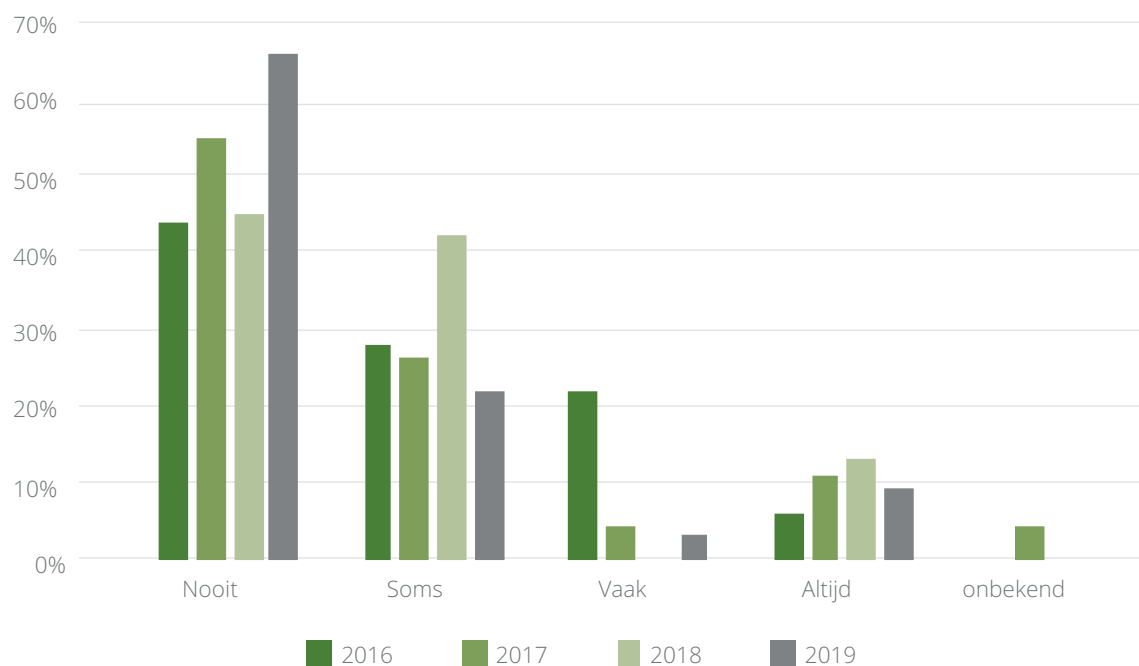
Organisatie	Projectnaam	Stad
Samen 010	Budgetmaatjes010	Rotterdam
Stichting Mano	Met Taal Op Orde	Rotterdam
Stichting ONSbank	ONSbank	Amsterdam
Stichting Rijnstad	Geld kun je leren	Arnhem
Stichting Voor Elkaar Zwolle	SchuldHulpMaatje Zwolle	Zwolle
SWOA	SWOA	Arnhem
Talentcoach	LEF op de arbeidsmarkt	Rotterdam
UNFM	Financiële training van UNFM-NL Amsterdam	Amsterdam
UNFM	Financiële training van UNFM-NL Rotterdam	Rotterdam
Vluchtelingenwerk	Euro-Wijzer Arnhem	Arnhem
Vluchtelingenwerk	Euro-Wijzer Rotterdam	Rotterdam

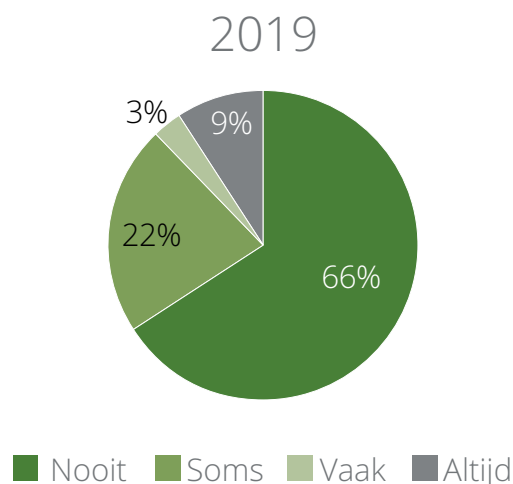
Tabel 4. Aantal door Stichting VSNK gefinancierde projecten in doelgebieden in 2019 (n=32)

Amsterdam	15	Rotterdam	10	Arnhem	3	Zwolle	2
Nieuw-West	13	Charlois	5	Klarendal	3	Assendorp	1
Noord	10	Delfshaven	7	Malburgen	3	Diezerpoort	2
Zuidoost	10	Feijenoord	8	Presikhaaf	3	Holtenbroek	2

Naast financiële ondersteuning, biedt Stichting VSNK ook vrijwillige inzet. Uit figuur 2 valt af te leiden dat dit in 2019 voor 34% van de projecten het geval is. Procentueel ligt dat beduidend lager dan voorgaande jaren; 2018: 55%, 2017: 41%, en in 2016 bij iets meer dan de helft. In 2019 is dit bij vier projecten vaak of altijd het geval (12%), bij 7 projecten soms (22%) en bij 21 projecten nooit (45%).

Figuur 2. Percentage projecten met vrijwillige inzet door Stichting VSNK in 2016-2019 (n=32)





Beoogde en bereikte doelgroep(en)

Bij de start van het programma Van Schulden naar Kansen richtten de meeste 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*. Deze focus bleef gelijk in 2018 en 2019. De meeste projecten richtten zich in 2019 op verschillende doelgroepen: gemiddeld worden er vier doelgroepen per project genoemd.

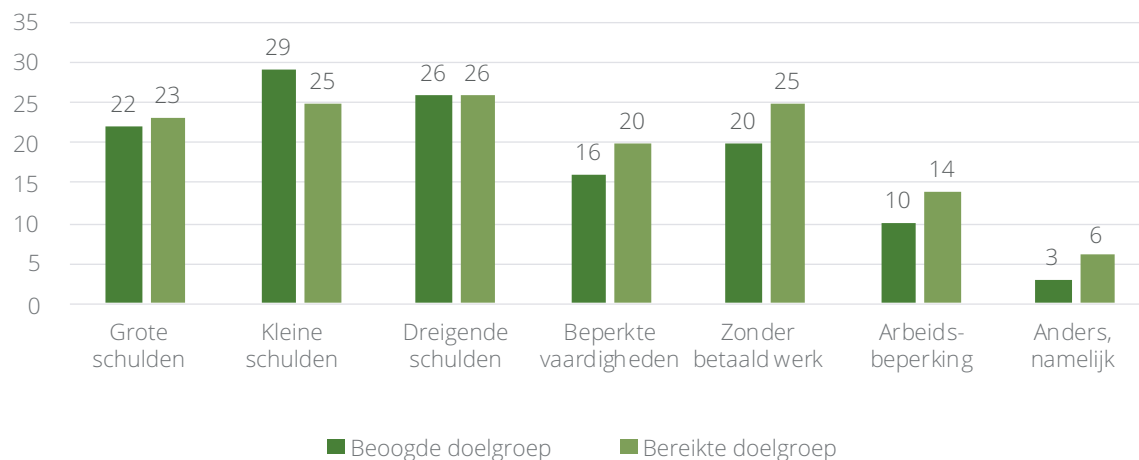
Vrijwel alle projecten (29 van de 32) richtten zich op mensen met *kleine schulden*, en ook veel projecten richtten zich op mensen met *dreigende schulden* (26) en mensen met *grote schulden* (22). Iets minder projecten richtten zich op mensen *zonder betaald werk* (20), mensen *met beperkte vaardigheden* (16) of mensen *met een arbeidsbeperking* (10).

Onder de keuzeoptie “anders” geeft een aantal projecten aan zich te richten op: ‘Werkende armen’ (In Kas - Project in Kas), ‘Vrijwel iedereen die door omstandigheden niet in het reguliere aanbod terecht mag, kan en soms ook wil’ (Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip) en ‘Vluchtelingen die nieuw zijn in Nederland en het Nederlandse financiële systeem niet of beperkt kennen en tevens een laag inkomen hebben (uitkering)’ (Vluchtelingenwerk – Euro-wijzer 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* op mensen zonder betaald werk. Verder komen alle doelgroepen in combinatie met elkaar voor en is het dus niet zo dat zij elkaar inhoudelijk uitsluiten.

Bij veel projecten komt de beoogde doelgroep redelijk overeen met de deelnemers die in de praktijk daadwerkelijk deelnemen aan het project: zie figuur 3 voor het aantal projecten gericht op een bepaalde doelgroep en de daadwerkelijk bereikte doelgroep. Opvallend is dat niet alle projecten die zich richten op mensen met kleine schulden deze doelgroep in de praktijk ook bereiken, terwijl relatief veel projecten die zich *niet* richten op mensen met beperkte vaardigheden, geen betaald werk en een arbeidsbeperking deze doelgroep wel bereiken. Dit is in lijn met de bevindingen van 2018. Indien een project een doelgroep bereikt terwijl dat niet beoogd was, behoeft 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 projecten die juist een bepaalde doelgroep beogen te bereiken maar deze in de praktijk niet bereiken het gaat relatief vaak om mensen met kleine schulden. Een specificatie van het bereik van wel- en niet beoogde doelgroepen per project vindt u in tabel 5 in de bijlage.

Figuur 3. Aantal projecten en hun beoogde en bereikte doelgroep(en) in 2019 (n =32)



Kenmerken deelnemers

Om een beter zicht te krijgen op welke deelnemers exact meedoen aan de projecten is gevraagd naar hun achtergrondkenmerken. Niet alle projecten hebben op deze vragen antwoord gegeven; soms waren bepaalde achtergrondkenmerken, zoals de samenstelling van het huishouden of het opleidingsniveau van deelnemers niet bij hen bekend. Achter elk kenmerk is te lezen hoeveel projecten de vraag hebben beantwoord. Door steeds een tegenstelling voor te leggen, konden projecten op een schaal van 0-100 procent aangeven wat de (geschatte) verdeling tussen de achtergrondkenmerken bij deze deelnemers was. Hieronder bespreken we de kenmerken één voor één, waarna ze samenvattend in tabel 6 worden weergegeven. In tabel 7 in de bijlage staat de verdeling van kenmerken van deelnemers per project weergegeven.

Opleidingsniveau (n=26)

Gemiddeld is het merendeel (67%) van de deelnemers laagopgeleid. Bij 17 van de 26 projecten is meer dan 50% laaggeleid, tegenover zeven projecten waar meer dan 50% hoogopgeleid is. Qua uitersten is er een project met 80% hoogopgeleiden (Over Rood Amsterdam) en een project met 100% laagopgeleiden (Stichting ONSbank - ONSbank).

(Geen) betaald werk (n=27)

Gemiddelds heeft het merendeel (71%) van de deelnemers geen betaald werk. Bij 21 van de 27 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 (In Kas – Project in Kas) en twee projecten waar 90-95% betaald werk heeft (Over Rood Amsterdam & Over Rood Arnhem).

Migratie-achtergrond/Nederlandse achtergrond (n=26)

Gemiddeld heeft het merendeel (71%) van de deelnemers een migratieachtergrond. Dat is iets meer dan in 2018 toen 64% van de deelnemers een migratieachtergrond had. Bij 18 van de 26 projecten heeft meer dan 50% een migratieachtergrond, tegenover acht projecten waar meer dan 50% een Nederlandse achtergrond heeft. Er zijn voornamelijk projecten die met name mensen met een migratieachtergrond bereiken *of* projecten die met name mensen met een Nederlandse achtergrond bereiken. Qua uitersten zijn er meerdere projecten met uitsluitend deelnemers met een migratieachtergrond (100%) en twee projecten waar 85-87% van de deelnemers een Nederlandse achtergrond heeft.

Met of zonder licht verstandelijke beperking (n=24)

Gemiddeld is er bij een klein deel van de deelnemers (9%) sprake van een verstandelijke beperking (LVB). Tien van de 26 projecten geven aan dat er bij geen enkele deelnemer sprake is van LVB. Slechts 2 projecten

geven aan dat dat er bij een groot deel van hun deelnemers sprake is van LVB (40-50%) ((Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid, en Raad is Daad - Raad is Daad (spreekuur)).

Enkelvoudige of meervoudige problematiek (n=27)

Gemiddeld is er bij de meeste deelnemers (64%) sprake van meervoudige problematiek, dat is minder dan in 2018 (75%). Bij 19 van de 29 projecten heeft meer dan 50% van de deelnemers meervoudige problematiek, tegenover zes projecten waar meer dan 50% enkelvoudige problematiek heeft. Qua uitersten is er een project waar 100% van de deelnemers meervoudige problematiek heeft (Stichting ONSbank - ONSbank) en twee projecten waarbij bij 95% van de deelnemers sprake is van enkelvoudige problematiek (UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam & UNFM - Financiële training van UNFM-NL Rotterdam).

Leeftijd (n=32)

Bij zeven van de 31 projecten is de meerderheid van de deelnemers (50% of meer) jonger dan 35 jaar. Eén project geeft aan dat de meerderheid van hun deelnemers jonger dan 23 jaar is (Stichting Rijnstad - Geld kun je leren), drie projecten zeggen dat de meerderheid 23 tot 35 jaar oud is (Kandidatenmarkt - Project RAAK, UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam & Rotterdam) 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 (Stichting ONSbank - ONSbank). 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 is de meerderheid (64%) van de deelnemers 65 jaar of ouder.

Geslacht (n=31)

Gemiddeld nemen er meer vrouwen dan mannen deel aan de projecten hoewel het verschil kleiner is dan in het voorgaande jaar (2018: gem. 64% | 2019: gem. 59%). Aan 17 van de 31 projecten hebben meer dan 50% vrouwen deelgenomen. Qua uitersten is er 1 project met uitsluitend vrouwen (100%) en drie projecten met 70% mannen.

Samenstelling huishouden (n=25)

Gemiddeld is de helft van de deelnemers samenwonend (50%). Tien van de 25 projecten hebben méér niet-samenwonende deelnemers dan samenwonende deelgenomen. Qua uitersten is er een project met 90% samenwonenden (In Kas - Project in Kas) en een project met 90% niet-samenwonenden (Stichting Rijnstad - Geld kun je leren).

Met/zonder kinderen (n=26)

Het aantal huishoudens met en zonder kinderen is gemiddeld vrijwel gelijk (respectievelijk 52% en 48%). Opvallend is dat er vooral veel projecten zijn die voornamelijk huishoudens met kinderen bereiken en projecten die overwegend kindloze huishoudens bereiken hetgeen verklaarbaar is vanuit de inhoud of doelstelling van projecten. Qua uitersten is er een project waar 90% van de deelnemers kinderen heeft of zelf inwonend kind is (In Kas - Project in Kas) en een project waar 95% geen kinderen had (Stichting Rijnstad - Geld kun je leren).

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

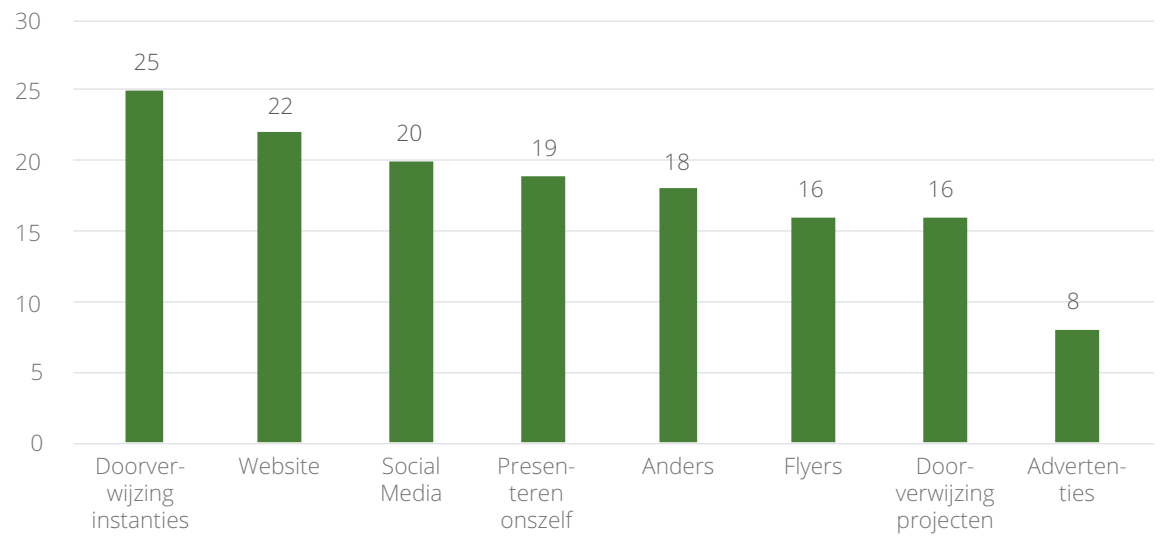
Kenmerk		n	Gemiddeld
Hoogopgeleiden - Laagopgeleiden		26	33%
Met betaald werk - Zonder betaald werk		27	29%
Nederlandse achtergrond - Migratieachtergrond		26	29%
Zonder verstandelijke beperking - Met verstandelijke beperking		24	91%
Meervoudige problematiek - Enkelvoudige problematiek		27	64%
Vrouw - Man		31	59%
Samenwonend - Alleenstaand		25	50%
Huishouden zonder kinderen - met kinderen		26	48%
Leeftijd	Tot 23 jaar	32	10%
	24-35 jaar	32	31%
	36- 65 jaar	32	51%
	65 jaar en ouder	32	8%

Werving en selectie deelnemers en totstandkoming deelname

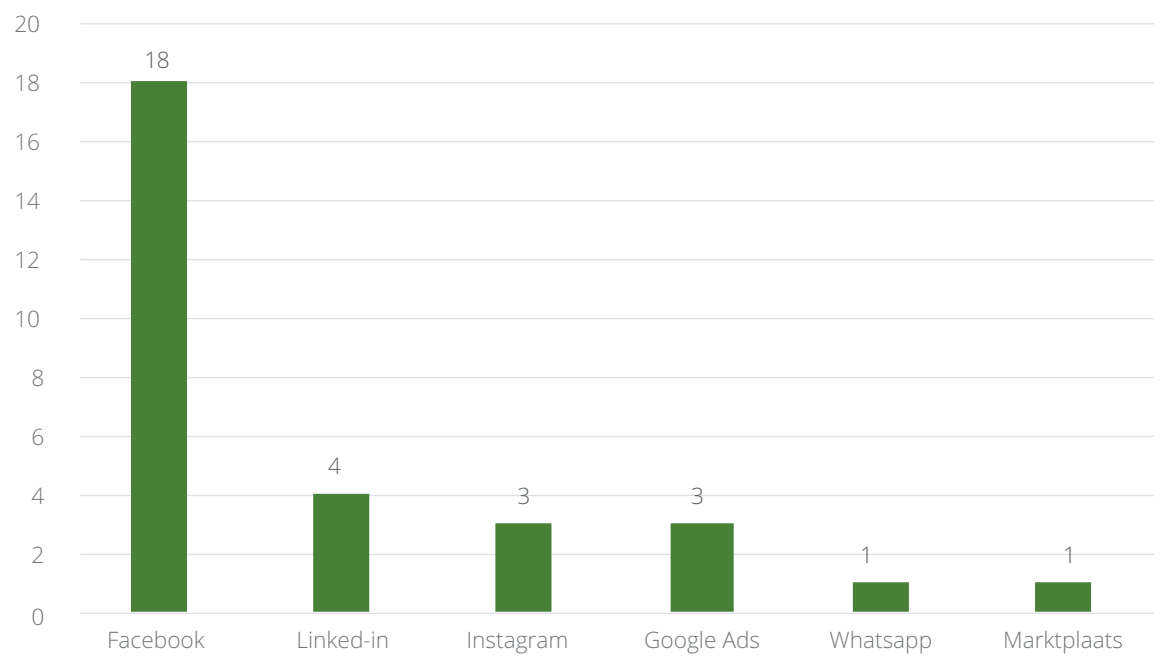
Deelnemers kunnen op diverse manieren geworven worden voor een project. Het is belangrijk voor projecten om goed na te denken over de manier waarop de doelgroep het beste bereikt wordt. Zo zal een project dat zich richt op jongeren waarschijnlijk voor een andere manier kiezen om de doelgroep te bereiken (bijvoorbeeld voornamelijk via sociale 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 4 zijn de door de projecten gehanteerde manieren van werving weergegeven. Net als in voorgaande jaren vragen de meeste projecten gemeente, schuldeisers, wijkteams en hulpverlenende instanties om (geschikte) deelnemers te attenderen op het project (25 van de 32). Een opvallende ontwikkeling is een toenemende nadruk op online werving. Er is sprake van een verdubbeling van het aantal projecten dat deelnemers werft via sociale media (2018: 10 van 31 | 2019: 20 van 32). Ten opzichte van voorgaande jaren wordt er ook via een breder scala aan sociale media geworven (zie figuur 5). Ook werven er meer projecten via een website (2018: 17 van 31 | 2019: 22 van 32). Een andere wijziging is dat er meer naar projecten wordt doorverwezen door instanties (2018: 21 van 31 | 2019: 25 van 32) en minder door andere projecten (2018: 20 van 31 | 2019: 16 van 32). Veel projecten werven daarnaast actief door zich te presenteren bij de doelgroep (19 van de 32) bijvoorbeeld door voorlichting op scholen, in buurtcentra, of door de verspreiding van flyers (16 van de 32). Verder geven projecten aan: werving binnen de organisatie of interne doorverwijzing, via het eigen netwerk van deelnemers, op festivals en evenementen en via reclame op fietstassen.

Bij bijna alle projecten (28 van de 31) melden deelnemers zichzelf aan. Daarnaast worden deelnemers aangemeld door de gemeente, schuldeisers, wijkteams, en/of hulpverlenende instanties (16 van de 32) en benaderen projecten deelnemers zelf naar aanleiding van een melding van de gemeente, schuldeisers, wijkteams of een hulpverlenende instantie (10 van de 32 projecten). Ook hebben twaalf projecten deelnemers die doorstromen vanuit een ander lokaal project. In de open antwoorden komt herhaaldelijk naar voren dat deelnemers worden aangemeld en/of doorstromen vanuit andere projecten binnen de eigen organisatie (Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training, Madizo - Postsorteergroep, en Raad is Daad – Budget in Balans). Een overzicht van de manieren van aanmelding staat in figuur 6.

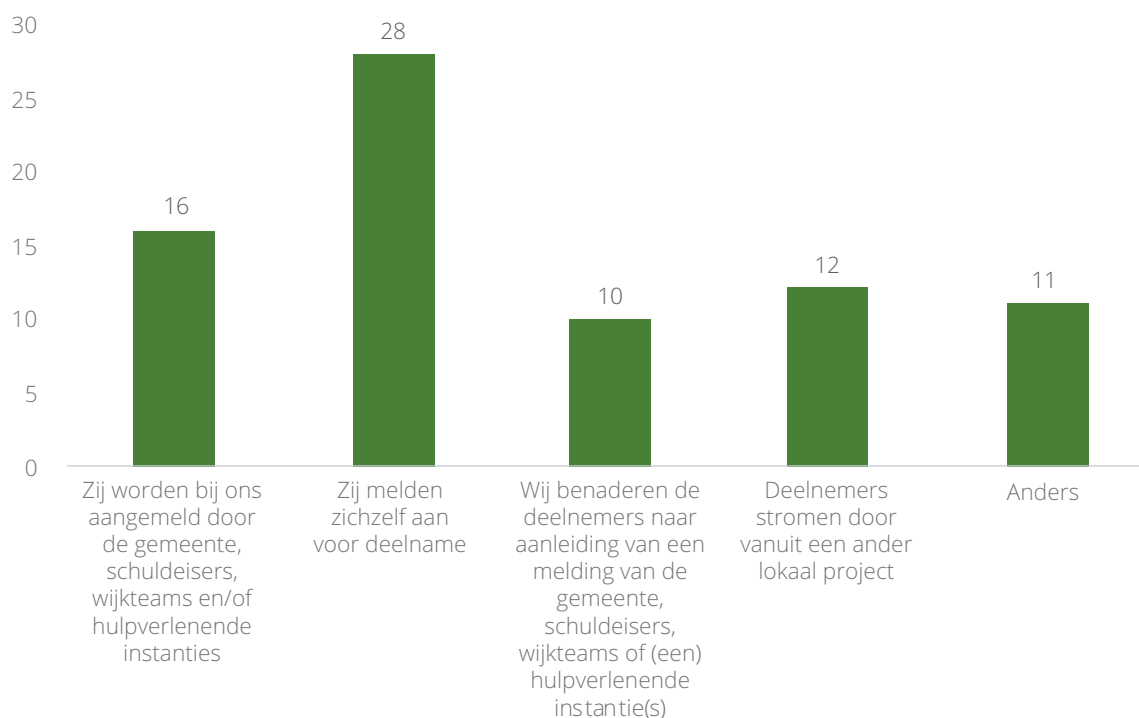
Figuur 4. Manieren van werving deelnemers (n=32)



Figuur 5. Werving op sociale media (n=20)



Figuur 6. Manieren van aanmelding deelnemers (n=32)



Bij de meeste projecten (20 van de 32) is deelname geen voorwaarde of onderdeel van andere hulpverlening. Bij Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip is deelname geen “keiharde voorwaarde, want mensen zijn soms zo kwetsbaar dat we eerst de ergste problemen moeten oplossen. Maar we verwachten meestal ‘dwingend’ dat mensen met meedoen en de T-formulieren invullen”, dit geldt voor 60% van hun deelnemers. Bij Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle is deelname voorwaarde voor het Perspectief fonds voor jongeren met schulden, dit geldt voor 10% van hun deelnemers.

Om te zorgen dat deelnemers vallen binnen de doelgroep waar een project voor ontworpen is, kan het nuttig zijn om selectiecriteria te hanteren. Twee projecten geven aan geen inclusiecriteria te handhaven: Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip en Kandidatenmarkt - RAAK.

Van de overige 30 projecten selecteren 22 projecten deelnemers op woonplaats (deze moet binnen de door Stichting VSNK gestelde doelgebieden vallen), 19 projecten op motivatie om deel te nemen/ zelf iets te doen. Overige criteria die sommige projecten gebruiken zijn: lees-/ schrijfvaardigheden (12: NL taalbeheersing), leeftijd (11: ondergrens van 18 jaar en/of bovengrens van 67 jaar), werksituatie (9: werkloos, werkzoekend of werkend), inkomen (6: onvoldoende inkomsten), sekse (4: vrouw) en opleiding (4: geen of niet noodzakelijk).

Als andere selectiecriteria werd door de projecten genoemd:

- > Hebben van basiskennis van- of vaardigheden met de computer en internet
- > Kunnen reflecteren
- > Sprake van multiproblematiek
- > Beheersing van de Nederlandse taal moet redelijk tot goed zijn
- > Hebben van een vaste woon- en verblijfplaats en inschrijving BRP
- > “Alle statushouders die begeleiding krijgen of begeleiding hebben gekregen van VW mogen deelnemen als zij behoeften hebben hieraan”
- > “Als iemand nog geen cliënt van Maatschappelijke Dienstverlening van Stichting Humanitas is, moet er een wmo indicatie worden aangevraagd voor de ondersteuning”

Dit jaar hebben we gevraagd of projecten *naast* de al genoemde inclusiecriteria ook uitsluitingsgronden hanteren, oftewel kenmerken die gelden als contra-indicatie voor deelname. Bij 8 projecten vindt exclusie

plaats wanneer er sprake is van verslaving (6 projecten), wanneer er sprake is van analfabetisme (5) of een licht verstandelijke beperking (4), wanneer iemand illegaal in Nederland is (4 projecten), of bij psychologische problematiek (2 projecten). Vijf projecten hanteren een ander aanvullend exclusiecriteria. Genoemd zijn:

- > In geval van een WOZ indicatie (Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Rotterdam)
- > Niet zelf de verantwoordelijkheid willen nemen voor de problemen (Stichting ONSbank - ONSbank)
- > Zware psychische/psychiatrische problematiek (Samen 010 - Budgetmaatjes 010)
- > Psychische problemen indien deze de oorzaak zijn van de problemen en zolang deze niet aangepakt worden. (Over Rood Amsterdam)
- > Motivatie/kennis Nederlands/computer vaardigheden (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 2019

In 2019 hebben wij met de projecten de deelnemersaantallen van de afgelopen jaren gecontroleerd omdat bleek dat projecten op verschillende manieren rapporteerden (en soms deelnemers dubbel geteld werden). Dit heeft geresulteerd in een correctie van de aantallen over voorgaande jaren en in dit rapport vindt u de meest betrouwbare cijfers.

Na een aanvankelijke groei van het aantal deelnemers per jaar in 2017, bleven de aantallen in 2018 vrijwel gelijk aan die van 2017: dit heeft te maken met het feit dat er in 2018 niet veel nieuwe projecten bij zijn gekomen. In 2019 is er sprake van een toename in het aantal deelnemers. In de periode 2016-2019 hebben in totaal 9346 deelnemers aan de projecten van Stichting VSNK deelgenomen. Zie tabel 8 voor de aantallen nieuw gestarte deelnemers per jaar. In figuur 7 staat het aantal deelnemers in 2019 per project.

Tijdens een project kunnen deelnemers uitvallen en daardoor hun projectdeelname niet afronden. De redenen die de respondenten in 2019 het vaakst noemen, zijn:

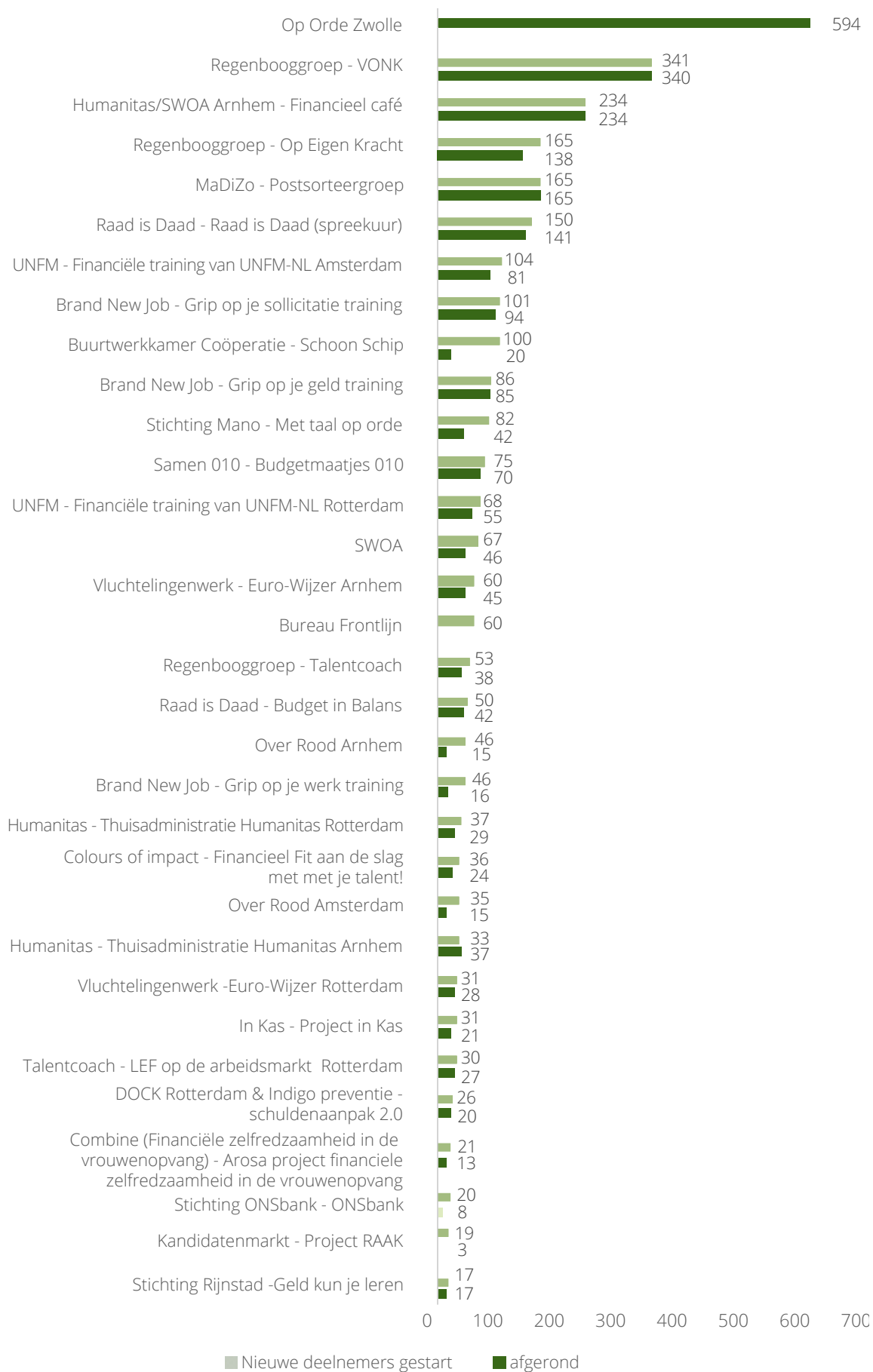
- > Ziekte, bevalling, problemen met de (geestelijke gezondheid) en overlijden
- > Onvoldoende motivatie en/of andere verwachtingen hebben van het project.
- > Praktische redenen zoals het vinden van een baan, andere verplichtingen of verhuizing.
- > Programma blijkt toch niet aan te sluiten bij verwachtingen of kenmerken deelnemer
- > Problemen op andere leefgebieden zijn te groot of er is sprake van ingrijpende life events
- > Tot slot is opvallend dat er vaak wordt genoemd dat er sprake is van schaarste en/of dat uitval gerelateerd is aan problemen om meerdere leefgebieden (overbelasting).

Tabel 8. Totaal aantal deelnemers per jaar

Jaar	Aantal nieuwe deelnemers gestart	Aantal deelnemers dat project heeft afgerond*
2016	1509	1044*
2017	2386	1975*
2018	2468	2008*
2019	2983	1909*
<i>Totaal</i>	9346	6936*

* De genoemde aantallen bij 'aantal deelnemers dat het project heeft afgerond' zijn verminderd betrouwbaar omdat we niet alle cijfers hebben ontvangen en niet weten onder welke voorwaarden projecten deelnemers registreren als afgerond en hier vermoedelijk verschillend mee wordt omgegaan.

Figuur 7. Aantal gestarte deelnemers in 2019 per project (n =32)



* De genoemde aantallen bij 'deelnemers dat het project heeft afgerond' zijn verminderd betrouwbaar omdat we niet alle cijfers hebben ontvangen en niet weten onder welke voorwaarden projecten deelnemers registreren als afgerond en hier vermoedelijk verschillend mee wordt omgegaan.

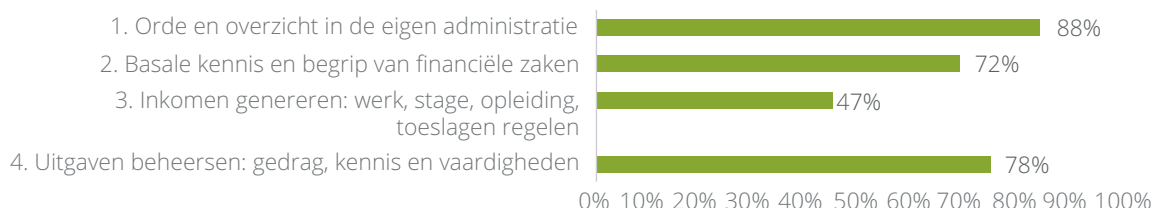
Doelen financiële zelfredzaamheid

Alle projecten richten zich op het aanpakken van armoede en schulden om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten, dit is immers een selectiecriterium om in aanmerking te komen voor financiering van 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 32 projecten richten in 2019 de meeste projecten zich, net als voorgaande jaren op element 1 en 4: 'Orde en overzicht in de eigen administratie' en 'Uitgaven beheersen'. In totaal zijn er in 2019 door 32 projecten 92 elementen genoemd wat betekent dat projecten zich gemiddeld op 2,84 elementen richten (2018: 2,65 | 2017: 2,44). Vijf projecten geven aan zich te richten op één element. Zeven projecten geven aan zich op alle vier de elementen te richten. In figuur 8 is aangegeven welk deel van de projecten zich volgens de contactpersonen van de projecten op elk van de vier elementen richten.

Figuur 8. Percentage projecten gericht op elementen van financiële zelfredzaamheid (n=32)



Voorwaarden gedragsverandering

Om gedragsverandering te bewerkstelligen is het belangrijk om aandacht te besteden aan de (sociale) context waarin gedrag tot stand komt en aan bepaalde voorwaardelijke capaciteiten⁵. Het overbrengen van informatie of aanleren van vaardigheden op zich is niet voldoende⁶. Uit onderzoek naar de effectiviteit van (armoede) interventies blijkt dat motivatie en het vertrouwen in de eigen financiële vaardigheden (*self-efficacy*)⁷ en de directe toepasbaarheid van geleerde kennis en vaardigheden⁸ van belang zijn om gezond financieel gedrag te bewerkstelligen. Gebruik makend van de laatste wetenschappelijke kennis hebben wij dit jaar daarom aan projecten gevraagd of zij zich richten op financiële kennis en vaardigheden, of de deelnemers deze geleerde kennis en vaardigheden direct kunnen toepassen en op welke capaciteiten de (gedrags)interventie die zij uitvoeren is gericht.

Zeven van de 32 projecten geven aan niet expliciet te focussen op financiële kennis of vaardigheden. Van de overige projecten geeft het grootste deel (22 projecten) aan voorlichting te geven met als doel de algemene financiële kennis en vaardigheden te vergroten *en* dat deelnemers deze direct tijdens of na de contactmomenten kunnen toepassen. Slechts drie projecten geven aan *wel* voorlichting te geven met al doel de algemene financiële kennis en vaardigheden te vergroten maar *niet* dat deze direct kunnen worden toegepast.

5 Thaler, R.H., Sunstein, C.R., (2008) *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press: New Haven.

Vlaev, I., & Elliott, A. (2017). 12 Defining and Influencing Financial Capability. In Ranyard, R. (Eds.), *Economic psychology* (pp. 187-205). DOI:10.1002/9781118926352

6 Fernandes, D., Lynch Jr, J. G., & Netemeyer, R. G. (2014). Financial literacy, financial education, and downstream financial behaviors. *Management Science*, 60(8), 1861-1883.

7 Lapp, W. M. (2010). The missing link: Financial self-efficacy's critical role in financial capability. *EARN White Paper*, EARN Research Institute, San Francisco, CA.

van Middendorp, J., Gesthuizen, M., & van Geuns, R. (2019). Ernst van financiële problemen. *Mens en maatschappij*, 94(3), 303-331.

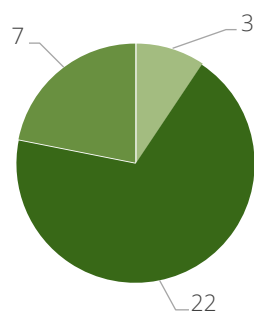
Jungmann, N., & Madern, T. (2016). Duurzame verbetering van gezond financieel gedrag. Droom of werkelijkheid?. WRR.

8 Kaiser, T., & Menkhoff, L. (2016). Does financial education impact financial behavior, and if so, when. *Discussion Papers of DIW Berlin*.

Zie figuur 9 voor een overzicht van de gerichtheid op en/of directe toepasbaarheid van financiële kennis en vaardigheden. Vrijwel alle projecten die aangeven zich te richten op financiële kennis en vaardigheden (cognitief vermogen) (25 projecten), geven aan zich te richten op motivatie/attitude van deelnemers (bewuste motivatie) (25 projecten) en op het vertrouwen van deelnemers in hun eigen financiële vaardigheden (self-efficacy) (23 projecten). In iets mindere mate geven projecten gericht te zijn op de externe benodigdheden om bepaald gedrag te kunnen vertonen (16 projecten) en op gewoontegedrag en impulsgedrag (onbewuste motivatie) (15 projecten). De projecten blijken het minst gericht te zijn op de gedeelde waarden en geaccepteerde handelingswijzen (sociale norm) in de directe sociale omgeving van de deelnemers (9 projecten) en op de lichamelijke en mentale toestand van deelnemers (fysiek vermogen) (8 projecten). Zie figuur 10 voor een overzicht van de focus van de projecten. In 2020 gaat een viertal HvA studenten verdiepend (afstudeer) onderzoek doen onder projecten die aangeven zich te richten op motivatie en self-efficacy om uit te zoeken hoe zij dit in de praktijk doen.

Figuur 9. Directe toepasbaarheid kennis en vaardigheden (n=32)

- Wij geven voorlichting met als doel de algemene financiële kennis en vaardigheden te vergroten.
- Wij geven voorlichting met als doel de algemene financiële kennis en vaardigheden te vergroten en deelnemer kunnen deze direct tijdens of na de contactmomenten toepassen.
- Het project focust zich niet op financiële kennis of vaardigheden



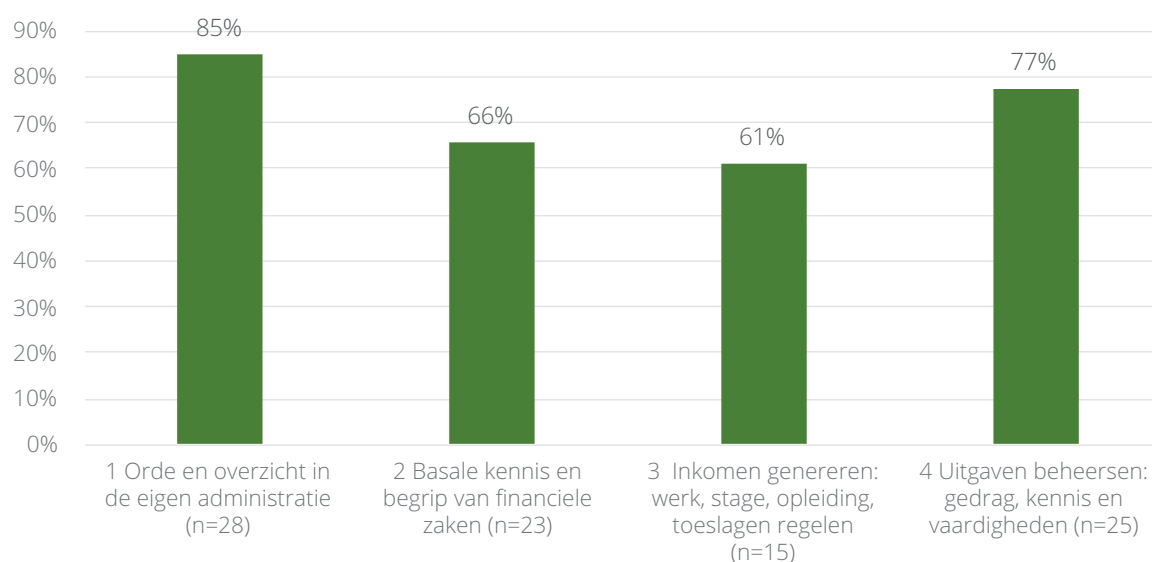
Figuur 10. Focus van de gedragsinterventie (n=32)



Impact op vaardigheden van financiële 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 percentage projecten dat aangeeft dat deelnemers vaardigheden binnen het element vaak hebben 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 te worden geboekt op element 1 en 4 en iets minder succes op element 2 en 3 (zie figuur 11). Ten opzichte van 2018 lukt het iets beter om deelnemers vaardigheden bij te brengen binnen element 1 *Orde en overzicht in de eigen administratie* (2018: 77% | 2019: 85%) en iets minder goed binnen element 3 *inkomen genereren* (2018: 72% | 2019: 61%).

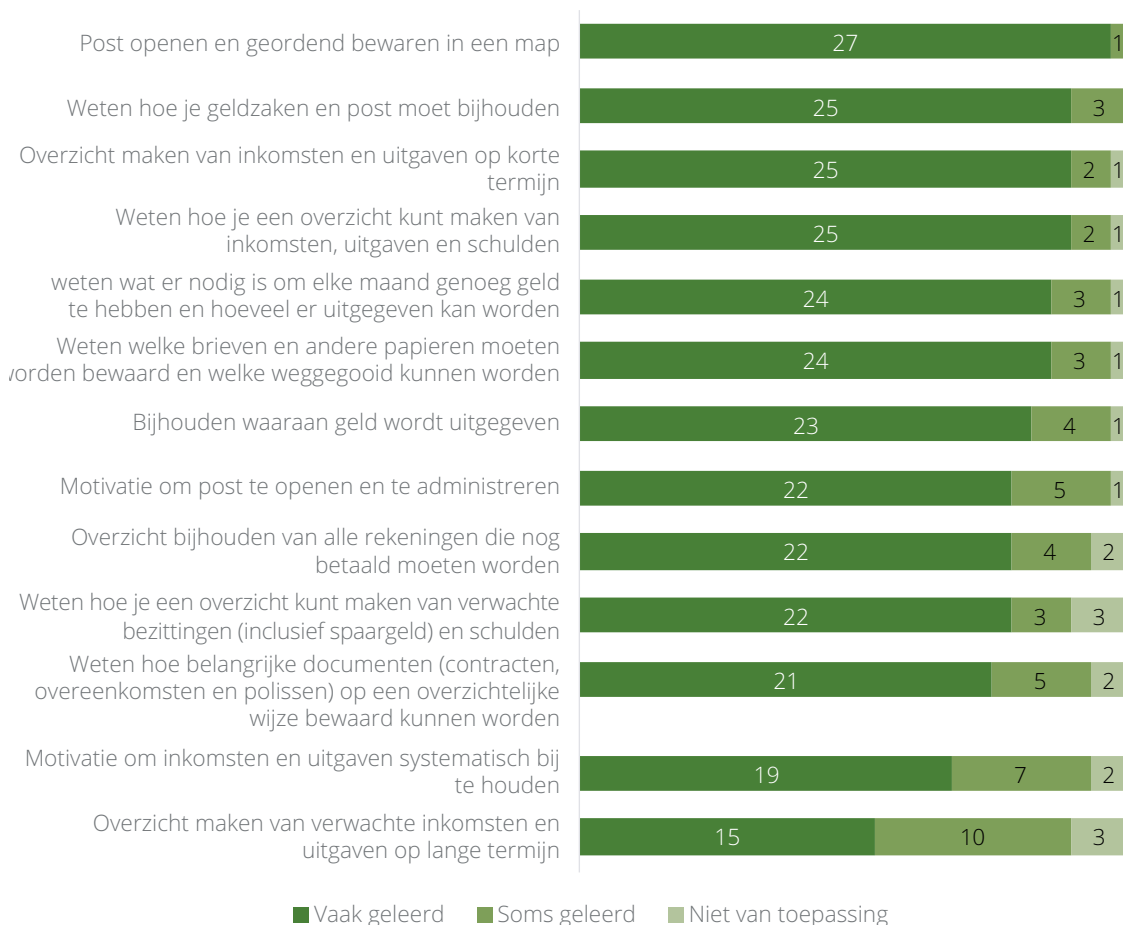
Figuur 11. Gemiddeld percentage projecten dat aangeeft dat deelnemers vaardigheden binnen het element vaak hebben geleerd (gewogen naar het aantal projecten dat zich ook op deze elementen richt).



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 12. In het bijzonder geven projecten aan dat veel deelnemers na deelname hebben geleerd om: post te ordenen en bewaren (27 van de 28 projecten), hoe je geldzaken en post moet bijhouden (25 van 28), hoe je een overzicht maakt van inkomen/uitgaven op korte termijn (25) en hoe je een overzicht kunt maken van inkomsten, uitgaven en schulden. In lijn met de bevindingen van voorgaande jaren blijkt het lastiger om deelnemers de motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden mee te geven (19 van 28) terwijl dat een voorwaarde is om de andere vaardigheden daadwerkelijk toe te passen. Ook blijkt het lastiger om deelnemers te leren een overzicht te maken van verwachte inkomsten en uitgaven op lange termijn (15 van 28).

Figuur 12. Element 1: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=28)



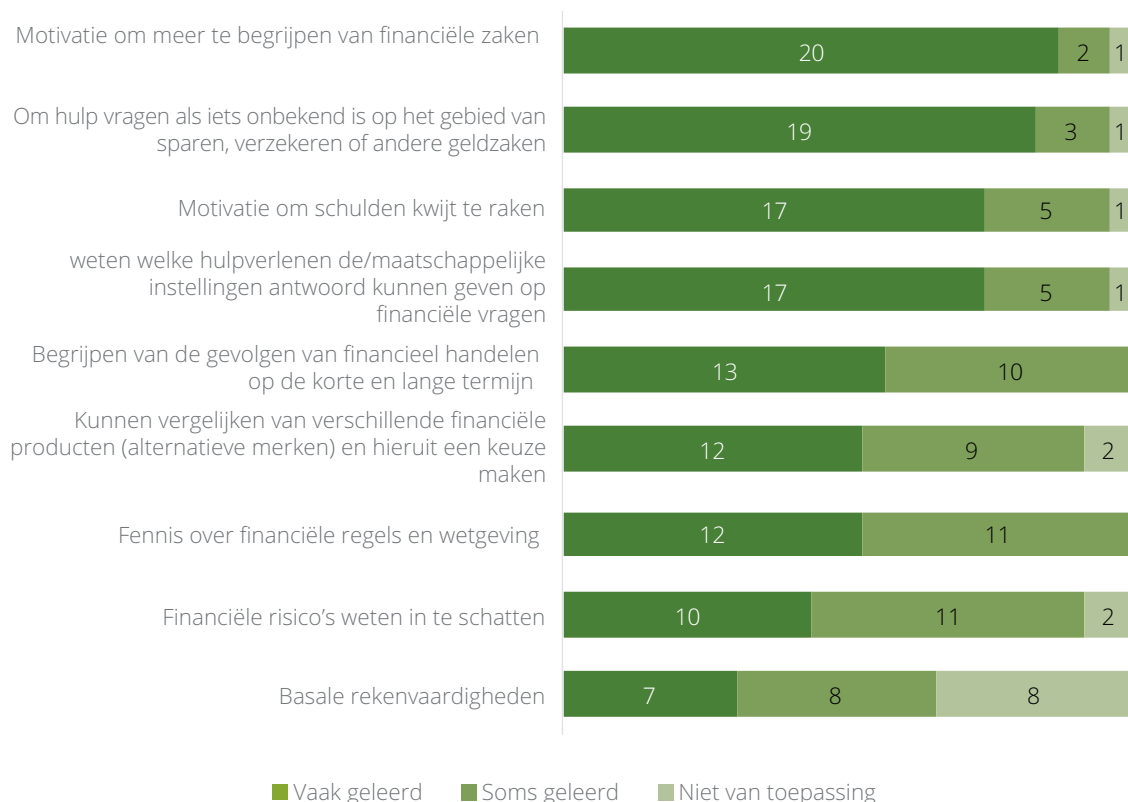
Element 2 Basale kennis en begrip van financiële zaken

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 13. Binnen dit element komt het gemiddelde van het aantal deelnemers dat vaardigheden vaak heeft geleerd het laagste uit van de verschillende elementen (net als vorig jaar).

De meeste projecten die zich op dit element richten geven aan dat veel deelnemers motivatie hebben opgedaan om meer te begrijpen van financiële zaken (20 van de 22 projecten) en om schulden kwijt te raken (17 van 22), dat deelnemers hebben geleerd om hulp te vragen wanneer ze iets niet weten op het gebied van financiën (19 van de 22 projecten) en dat ze weten welke instellingen antwoord kunnen geven op financiële vragen (17 van 22).

Het blijkt lastiger om deelnemers kennis over financiële regels en wetgeving mee te geven (12 van de 23), om te leren financiële risico's in te schatten (10 van de 21), om de gevolgen van financieel handelen op de korte en lange termijn in te begrijpen (13 van 23) en om verschillende financiële producten te kunnen vergelijken (12 van de 21 projecten). Relatief veel projecten (8) geven aan zich niet te richten op basale rekenvaardigheden. 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 (7 van de 15). Dat is in lijn met wat we uit de literatuur weten, het blijkt heel lastig om rekenvaardigheden aan te leren.

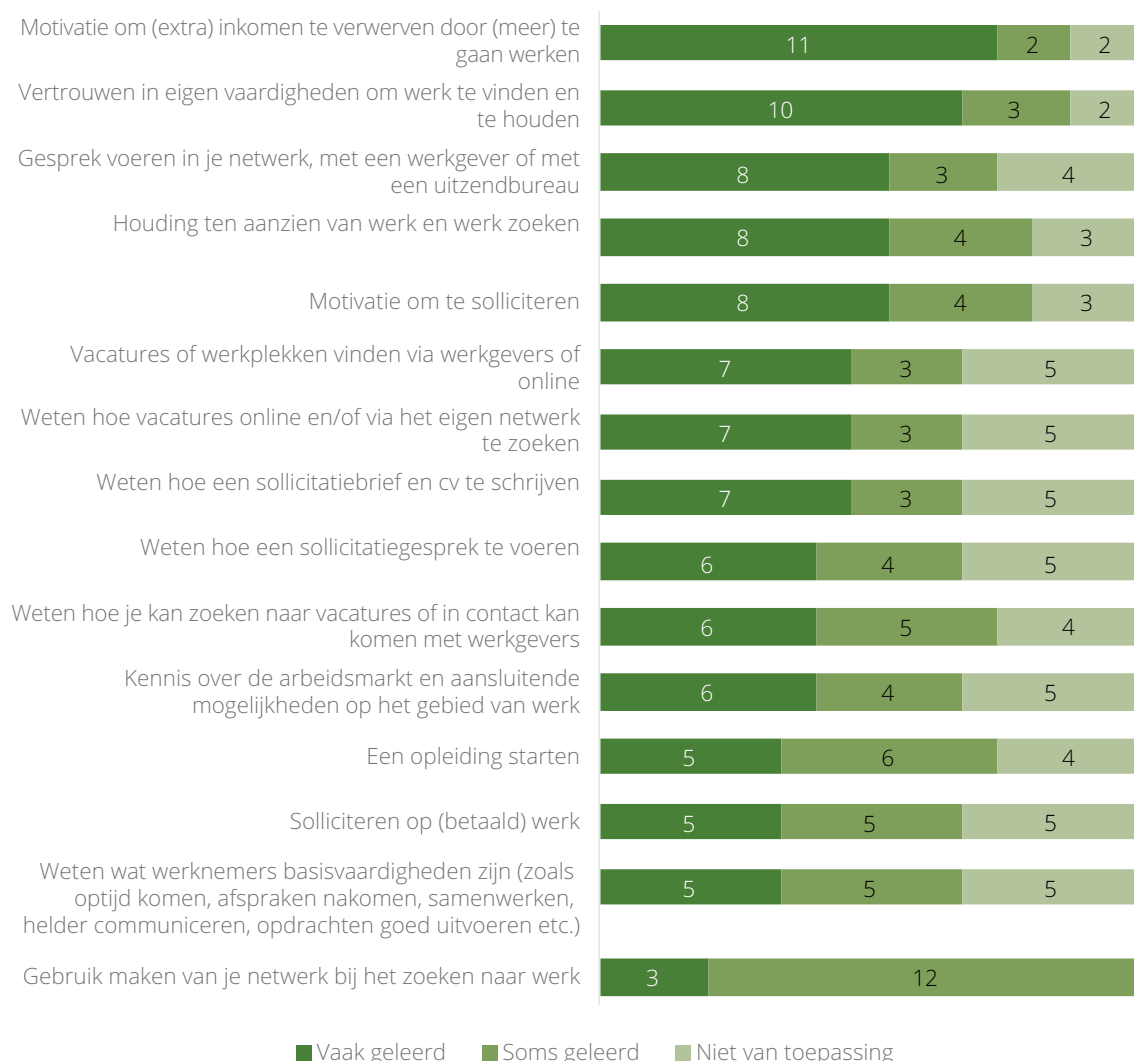
Figuur 13. Element 2: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=23)



Element 3 Inkomen genereren

Vaardigheden om inkomen te genereren gericht op werk, stage, opleiding of toeslagen regelen worden volgens de vijftien projecten die zich hierop richten wisselend verworven: zie figuur 14. De projecten geven voornamelijk aan dat veel deelnemers motivatie hebben gekregen om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken (11 van de 13 projecten), vertrouwen hebben gekregen in eigen vaardigheden om werk te vinden en houden (10 van 13), hebben geleerd om een gesprek te voeren in hun netwerk of met een werkgever (8 van 11), of om vacatures te zoeken via het werkgevers (7 van 10) en/of eigen netwerk (7 van 10). Opvallend is dat het minder goed lukt om deelnemers te leren om een opleiding te starten (5 van 11) of te solliciteren op sociaal werk (5 van 10). Mogelijk is het voor projecten makkelijker om deelnemers de vaardigheden en motivatie bij te brengen dan ze daadwerkelijk stappen te laten zetten richting werk of opleiding. Met stip de moeilijkste vaardigheid om aan te leren blijkt gebruik maken van een eigen netwerk bij het zoeken naar werk, slechts drie van de 15 projecten geven aan dat deelnemers dit vaak hebben geleerd.

Figuur 14. Element 3: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=15)

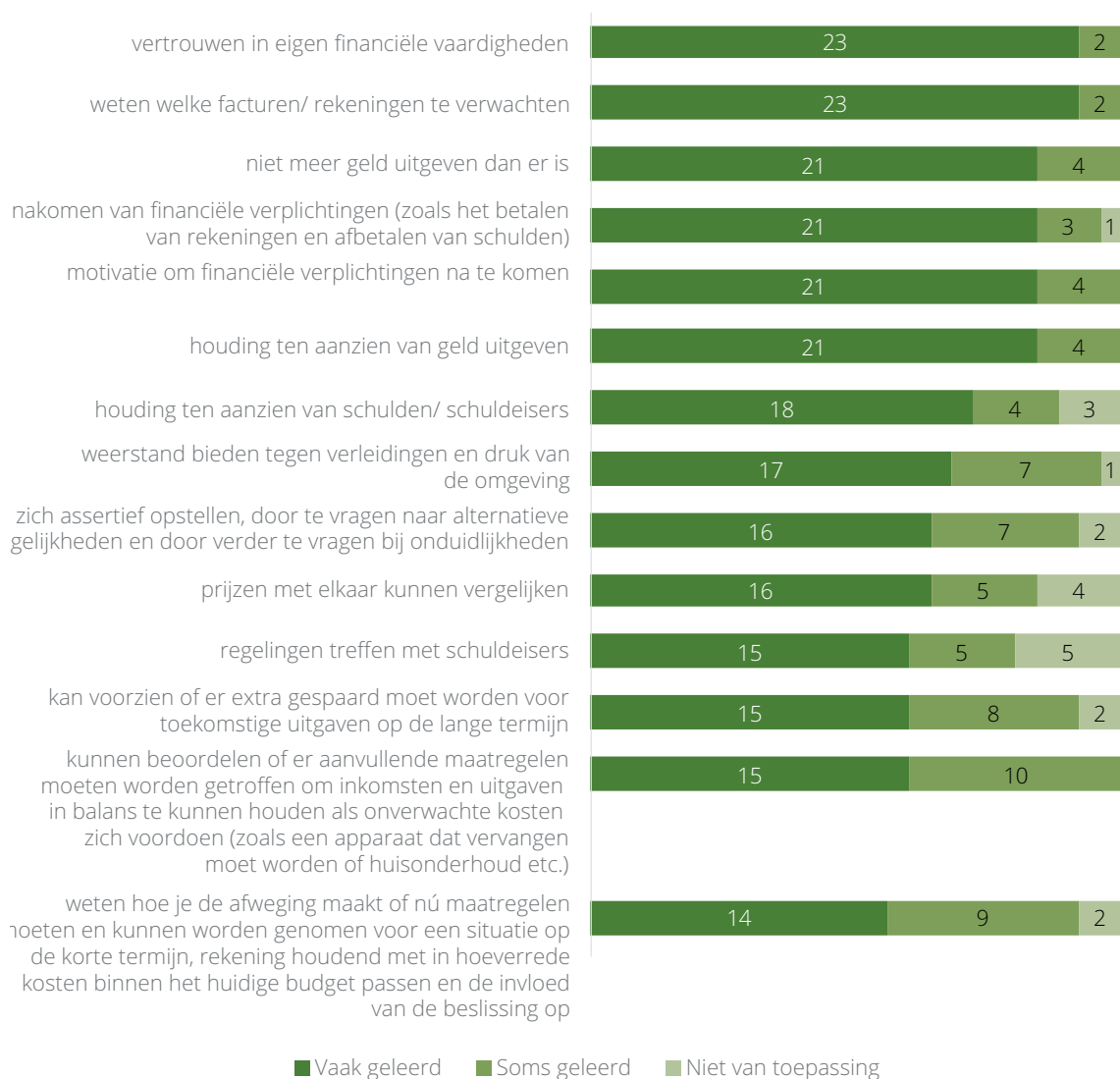


Element 4 Uitgaven beheersen (economisch keuzegedrag)

Het leren van gedrag, kennis en vaardigheden die nodig zijn om de eigen uitgaven te beheersen wordt volgens de 25 projecten die zich hier op richten deels goed behaald: zie figuur 15. In het algemeen valt net als vorig jaar op dat 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 vertrouwen hebben gekregen in eigen financiële vaardigheden (23 van de 25), weten welke rekeningen te verwachten (23 van 25), niet meer geld uitgeven dan er is (21 van 25), financiële verplichtingen nakomen (21 van 24), gemotiveerd zijn om financiële verplichtingen na te komen (21 van 25) en hebben geleerd over hun houding ten aanzien van geld uitgeven (21 van 25).

Het is opvallend dat vaardigheden gericht op de lange termijn bij relatief weinig projecten vaak geleerd worden. Het gaat dan om: kunnen voorzien of extra gespaard moet worden (15 van 23 vaak geleerd), kunnen beoordelen of er aanvullende maatregelen moeten worden getroffen om inkomsten en uitgaven in balans te houden als onverwachte kosten zich voordoen (15 van 25) en weten hoe je de afweging maakt of nú 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 (14 van 23).

Figuur 15. Element 4: aantal projecten dat schat dat deze vaardigheden na afloop project geleerd zijn (n=25)





3

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'. Omdat het in voorgaande jaren voor projecten lastig was om een onderscheid te maken tussen methodieken en werkwijzen is dit jaar aan projecten gevraagd welke methodiek(en) zij hanteren aan de hand van voorbeelden van enkele mogelijk relevante methodieken. Ongeveer tweederde van de projecten geeft aan te werken volgens de methodiek *motiverende gespreksvoering* (22 van 32) en *oplossingsgericht werken* (20). De helft van de projecten zegt te werken met de methodiek *sturen op zelfsturing* (16) en/of de inzet van *ervaringsdeskundigheid* (15). In mindere mate wordt er gebruik gemaakt van de *presentiebenadering* (8), *stress-sensitieve dienstverlening* (7), *mobility mentoring* (5), en *peer-to-peer education* (5). Gezien de antwoorden van voorgaande jaren valt te betwijfelen of alle projecten in de praktijk ook met deze genoemde methodieken werken, of dat zij bijvoorbeeld slechts elementen van de methodieken gebruiken of dat zij hun werkwijze zelf associëren met de methodiek.

Slechts 1 project geeft aan geen methodiek te hanteren (MaDiZo - Postsorteergroep). Vier projecten geven aan een andere methodiek te gebruiken, namelijk:

- > de BNJ methode
- > EmpowerMe⁹
- > Krachtwerk
- > Transactionele analyse

Zes projecten geven aan een zelf ontwikkelde methodiek te gebruiken, namelijk:

- > Onze eigen Schoon Schip methodiek
- > Aan de slag met je Talent
- > de ONSbank methode
- > Methodiek Euro-Wijzer: methode op maat
- > Progressiegerichte benadering
- > Stop de Schulden

Op de vraag waarom de projecten werken met de genoemde methodieken komen drie redenen naar voren. De meeste projecten kiezen voor de methodiek(en) omdat het deze volgens hen bewezen effectief of *best practice* zijn, of omdat de methodiek goed aansluit bij de (leef)situatie en/of behoeften van de doelgroep. Enkele projecten noemen dat met de genoemde methodiek(en) gewerkt wordt omdat deze goed aansluit(en) bij de waarden van de organisatie.

Focus op individu of collectief

Het ene project pleit juist voor een één-op-één benadering, het andere voor een groepgerichte aanpak. Vijf projecten hanteren een groepsgerichte aanpak, twaalf projecten een individuele aanpak en 15 projecten een combinatie van individuele begeleiding en groepsgerichte aanpak.

Gebaseerd op wetenschappelijke inzichten over (gedrags)interventies¹⁰ hebben wij dit jaar voor een nieuwe vraag gesteld over het interventieniveau waarop de projecten actief zijn. In de gegeven antwoorden zien wij dat projecten op verschillende manieren aankijken tegen de problemen van deelnemers en in lijn hiermee de interventie inrichten. Sommige projecten zijn voornamelijk gericht op individuele deelnemers en hebben een interventie gericht op (financiële) vaardigheden, en andere projecten bezien de problematiek van deelnemers vanuit een holistische benadering en als onderdeel van een sociaal systeem. Een minderheid van de projecten

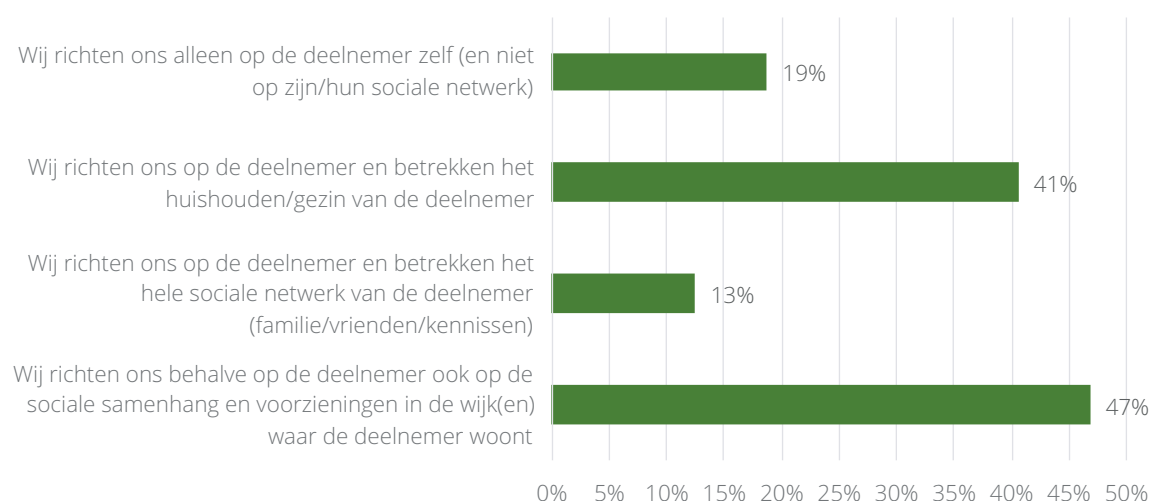
⁹ "EmpowerMe is een empowerende duurzame netwerkbenadering die uitgaat van de presentietheorie met onvoorwaardelijke aandacht van een en dezelfde coach bij de integraal opgezette arbeidstoeleiding, schuldhulpverlening en (jeugd)zorg. De coach past het werktempo aan aan de behoefte van de kandidaat en hanteert in de werkwijze de principes van taakgerichte hulpverlening."

¹⁰ Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.

Sampson, R. J., Morenoff, J. D., & Gannon-Rowley, T. (2002). Assessing "neighborhood effects": Social processes and new directions in research. *Annual review of sociology*, 28(1), 443-478.

richt zich alleen op de deelnemer zelf (en niet op zijn/hun sociale netwerk) (6 van de 32 projecten). Iets minder dan de helft van de projecten (13 van 32) betreft ook het huishouden/gezin van de deelnemer en slechts vier projecten geven aan het hele sociale netwerk van de deelnemer te betrekken. Tot slot geeft ongeveer iets minder dan de helft van de projecten (15) aan zich behalve op de deelnemer ook te richten op de sociale samenhang en voorzieningen in de wijk(en) waar de deelnemer woont. Zie figuur 16 voor een overzicht van de percentages projecten die actief zijn per interventieniveau.

Figuur 16. Interventieniveau projecten (n=32)



Onderbouwing effectiviteit projecten

Dit jaar is wederom aan de projectleiders gevraagd of hun project bewezen effectief is. Omdat in voorgaande jaren bleek dat 'bewezen effectiviteit' op verschillende manier geïnterpreteerd werd, hebben we ditmaal ook gevraagd hoe de vermeende effectiviteit onderbouwd is. Vier projectleiders geven aan dat hun project niet bewezen effectief is en zes projecten geven aan niet te weten. Van de overige projecten geven er acht aan dat effectiviteit in onderzoek is bewezen. Hieronder zijn vier projecten die aangeven dat onderzoek is gedaan door een onderzoeker van een hogeschool of onderzoeksbureau, deze zijn weergegeven in tabel 9. Bij de overige vier projecten geeft de toelichting op het gedane onderzoek enige twijfel of het daadwerkelijk bewezen effectiviteit betreft, veelal omdat het eigen onderzoek betreft waarvan het in de meeste gevallen niet duidelijk is hoe het is uitgevoerd, deze projecten vindt u in tabel 10. Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Arnhem geeft aan dat dit jaar een impactmeeting is gestart over effectiviteit van de groepsbijeenkomsten maar dat de resultaten zijn nog niet bekend zijn. Voor veel projecten die beweren bewezen effectief te zijn, is er weliswaar onderzoek gedaan maar het project maar in veel gevallen betrof het geen effectonderzoek en kan er dus geen sprake van bewezen effectiviteit. Er moet dus nog steeds een stap worden gemaakt worden als het gaat over het begrip- en belang van effectiviteitsonderzoek onder projecten.

Naast de projecten die aangeven dat effectiviteit is bewezen vanuit onderzoek zijn er 13 projecten die aangeven dat effectiviteit bewezen op een andere manier. Uit de toelichtingen van deze projecten blijkt dat het veelal niet gaat om bewezen effectiviteit maar om inzichten op basis van deelnemerevaluaties of indrukken/observaties van uitvoerders van de projecten.

Tabel 9. Projecten met bewezen effectiviteit door onderzoekende partij volgens de projectuitvoerders

Project	Onderzoekende partij
Regenbooggroep – VONK	Hogeschool van Amsterdam ¹¹
Samen 010 - Budgetmaatjes 010	Verwey-Jonker Instituut & Maarten Davelaar Sociaal Onderzoek en Innovatie
Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle	Regioplan, Stimulanz

Tabel 10. Projecten met bewezen effectiviteit door eigen onderzoek volgens de projectuitvoerders

Project	Gedane onderzoek
Brand New Job – Geld en Werk Nu (Grip op geld training)	Eigen onderzoek door middel van een evaluatieformulier
Brand New Job – Grip op je Sollicitatie training	Meer dan 30 jaar "Best Practice" op het gebied van arbeidsbemiddeling
Humanitas – Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Landelijke effectiviteitsmeting van Humanitas
Over Rood Amsterdam	Klanttevredenheidsonderzoek
Regenbooggroep – Op Eigen Kracht	Antropologen Hille Hoogland en Dorien Mul

De projecten is ook gevraagd wat het project effectief maakt. Uit een analyse van de gegeven antwoorden komt naar voren dat volgens henzelf de volgende aspecten projecten effectief maken:

- > De stapsgewijze aanpak
- > Directe toepasbaarheid voor deelnemers
- > Aandacht voor gerelateerde problemen op verschillende leefgebieden en binnen sociale relaties
- > Intensiteit van de ondersteuning en de langdurige ondersteuning
- > Werken met erkende methodieken en wetenschappelijke kennis.
- > Coaching en naast de client staan, samendoen
- > Laagdrempeligheid
- > Persoonlijke benadering/aandacht en gelijkwaardigheid
- > Groepsprogramma in eigen taal of aanwezigheid van een tolk

¹¹ Dit betreft niet het VSNK onderzoek maar een ander HvA onderzoek



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 tabel 11 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, hoef je het niet te repareren." Wanneer een project zich bijvoorbeeld richt op een doelgroep die wel de administratie op orde heeft, maar vooral werk moet zoeken om meer inkomen te genereren, dan is die laatste stap (werk zoeken) voor deze groep de benodigde stap om uit de schulden te komen en zou het niet effectief zijn om ook aandacht aan administratie ordenen te besteden in de interventie.

Het is voor alle projecten belangrijk om goed na te denken over afbakening van het beoogde doel en de beoogde doelgroep: het meeste effect wordt gegenereerd als beiden niet te breed geformuleerd zijn. Een (te) open geformuleerd doel is bijvoorbeeld 'het voorkomen van schulden bij huishoudens'. Als het gaat om het afbakenen van de doelgroep is het hanteren van enige selectiecriteria ontontbeerlijk.

Hoewel het doel en de doelgroep van het project door de meeste projecten beschreven worden (respectievelijk 26 van de 32 projecten) blijkt uit de antwoorden op de open vraag naar het doel van het project dat, net als in voorgaande jaren, het doel voor meerdere projecten concreter geformuleerd kan worden. Het verder specificeren van de doelgroep hangt ook samen met het hanteren van bepaalde inclusiecriteria. Die worden door de bijna alle projecten (30 van de 32) gehanteerd, maar zijn veelal nog vrij breed en oppervlakkig (woonplaats, motivatie). Ook het benoemen van duidelijke exclusiecriteria kan helpen in het gericht ondersteunen van de beoogde 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, Humanitas -Thuisadministratie Humanitas Zwolle, Raad is Daad - Budget in Balans en Raad is Daad - Raad is Daad (spreekuur), Stichting Rijnstad - Geld kun je leren, SWOA, en Vluchtelingenwerk - Euro-Wijzer Arnhem. Samengevat zien we hetzelfde als wat we in voorgaande rapporten concludeerden: de meeste projecten hebben hun doel en doelgroep vastgelegd maar deze kunnen in veel gevallen nog concreter geformuleerd en aangescherpt worden. We zien door de jaren heen dat hier weinig op verandert bij de projecten. 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/motivatie/vaardigheden die voor de doelgroep nodig zijn om financieel zelfredzaam te worden.

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 de afgelopen jaren zijn er vier projecten die gefinancierd worden door Stichting VSNK 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 Spreekuur en Budget in Balans (Raad is Daad) en Thuisadministratie Humanitas Rotterdam (Humanitas) Grip op je Werk (Brand New Job) en Vonk (Regenbooggroep) onderzocht en in 2019 de projecten Schoon Schip (Buurtwerkkamer Coöperatie) en Euro-Wijzer (Vluchtelingenwerk): van alleen deze projecten is het hokje dat over het behoefteprincipe gaat dan ook ingekleurd in de tabel. Voor de eerste twee projecten en Eurowijzer Arnhem zijn er nog genoeg mogelijkheden om het behoefteprincipe te verbeteren. Het inloopsprekuur 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 klanten waardoor de beoogde doelen van financiële zelfredzaamheid wellicht niet altijd realistisch zijn. Uit het studentenonderzoek naar Euro-Wijzer is gebleken dat VluchtelingenWerk heeft geconstateerd dat vluchtelingen bij hun komst in Nederland (al) vrij snel met schulden te maken hebben. VluchtelingenWerk heeft de oorzaak van dit probleem weten te achterhalen. De oorzaak van het probleem is het niet machtig zijn van de Nederlandse taal en het onbekend zijn met het Nederlandse (financiële) systeem. VluchtelingenWerk heeft daarom Euro-Wijzer in het leven geroepen en probeert daarmee op het probleem, het onbekend zijn met het Nederlandse (financiële) systeem, in te spelen. Zij gaan hierbij cultuur sensitief te werk en maken gebruik van tolken. Euro-Wijzer richt zich op het begrijpen van het Nederlandse (financiële) systeem. Hiermee richt Euro-Wijzer zich op het overdragen van kennis. Door middel van het overdragen van kennis willen zij bij de deelnemers bereiken dat zij verantwoord met hun geld omgaan. Dat schulden in de toekomst voorkomen kunnen worden. Uit het onderzoek is echter gebleken dat er meer ingespeeld kan worden op de behoeften van deelnemers zelf ipv dat dit van bovenaf opgelegd wordt wat zij moeten leren: wat willen ze zelf eigenlijk graag weten? In die zin kan er nog gewerkt worden aan het behoefteprincipe en is het hokje dan ook geel. Bij bijvoorbeeld Schoon Schip is het vakje groen gekleurd: de laagdrempeligheid van het project is een sterke factor. De doelgroep die bij

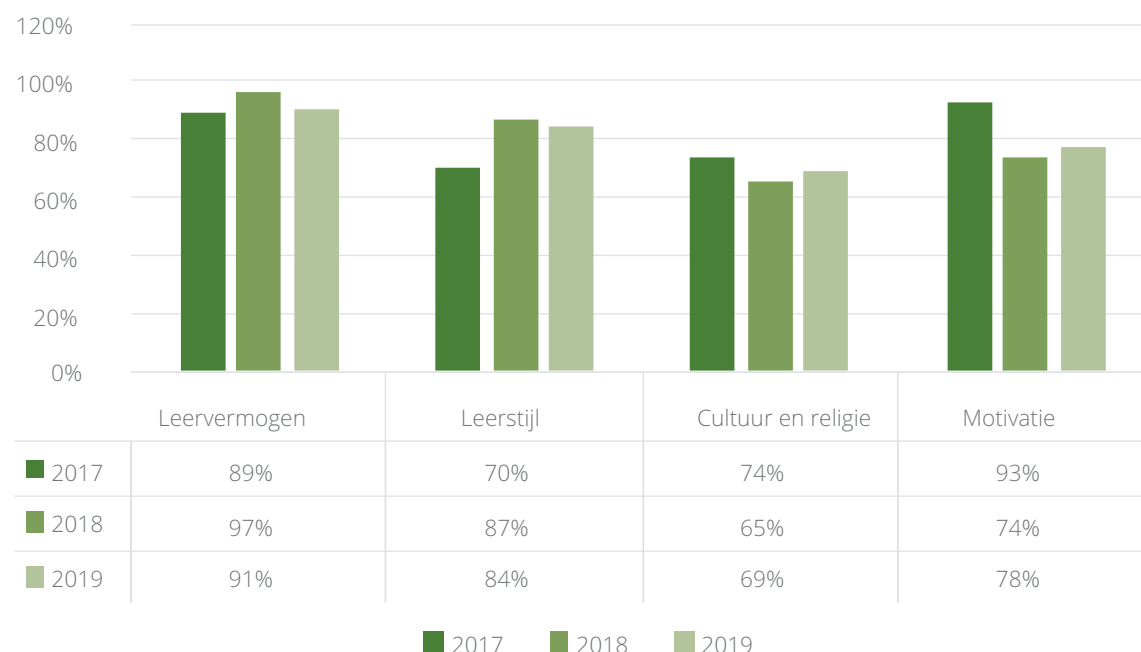
Schoonschip komt zijn over het algemeen personen die een regulier schuldhulpverleningstraject niet kunnen volbrengen. De buurtbewoners hebben bij het project niet meteen het gevoel dat ze in een traject zitten. De openheid die nodig is om een hulpverleningstraject te starten wordt vanaf het eerste moment gewenst. De ondersteuning die wordt geboden heeft elementen van de oude hulpverlening 'de klant aan zijn handje mee nemen'. Dit komt omdat de doelgroep dit nodig heeft. Er wordt gekeken wat iemand zelf kan en ondersteund op de gebieden waar iemand moeilijkheden ervaart. Met als doel dat de deelnemers uiteindelijk zelfredzaam genoeg zijn om aangemeld te kunnen worden bij een regulier schuldhulpverleningstraject of dat zij zelfstandig hun financiën kunnen regelen. De Buurtwerkkamer verzorgt verschillende activiteiten tegen een kleine bijdrage. Door deel te nemen aan de activiteiten krijgen de deelnemers een dagbesteding en komen ze onder de mensen. Hiermee wordt goed ingespeeld op de behoeften van deelnemers.

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 (29 van de 32) geven aan rekening te houden met het leervermogen van deelnemers bij de uitvoering van het project, twee projecten houden er geen rekening mee en één project weet niet of er rekening mee gehouden wordt. Ook aanpassingen voor verschillen in leerstijl zijn vaak mogelijk (27 van de 32), vier projecten houden geen rekening met leerstijl en één project weet niet of er rekening mee gehouden wordt. Ongeveer tweederde van de projecten (22 van de 32) geeft aan rekening te houden met cultuur of religie van individuele deelnemers, negen projecten houden er geen rekening mee en één project weet niet of er rekening mee gehouden wordt. Tot slot geeft ongeveer tweederde van de projecten (25 van de 32) aan rekening te houden met motivatie van individuele deelnemers, vijf projecten houden geen rekening met motivatie en één project weet niet of er rekening mee gehouden wordt. Zie tabel 11 in de bijlage voor een overzicht van de aspecten waarvoor individuele deelnemers rekening meegehouden wordt per project. In vergelijking met 2018 is er weinig verschil. Zie figuur 17 voor de exacte percentages van 2017 t/m 2019. 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 17. Percentage projecten dat zegt aan te sluiten bij leervermogen, leerstijl, cultuur/religie en motivatie van de deelnemer. (2017 n=27, 2018 n=31, 2019=32).



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

Voorbeeld: rekening houden met leerstijl van individuele deelnemers

"Wij bieden onze vrijwilligers/coaches een ruim scala aan progressiegericht coach technieken. We oefenen ook met een trainingsacteur en er is een coachingstraining "werkvormen" waar nog meer technieken aan bod komen. Dit alles om te kunnen putten uit verschillende werkwijzen zodat er altijd wel iets aansluit bij de coachee.
- Regenbooggroep - Talentcoach

Voorbeeld: rekening houden met leervermogen van individuele deelnemers

"Tijdens de intake met een kandidaat wordt er gekeken naar de verschillende leefgebieden en wordt er door de coach een inschatting gemaakt van het lerend vermogen. De schulden worden altijd 1-op-1 met de coach aangepakt door middel van het maken van een schuldenoverzicht vervolgd door het maken van afspraken met schuldeisers. Op deze manier kan de coach goed inschatten in welke mate de kandidaat zelfredzaam is. Tijdens de groepstrainingen wordt er een niveau aangehouden - indien dit te hoog gegrepen is voor een kandidaat (wat zelden voorkomt) zorgt de coach voor een extra 1-op-1 training." - Kandidatenmarkt - Project RAAK

Voorbeeld: rekening houden met cultuur of religie van individuele deelnemers

"Bijvoorbeeld de maand december is voor veel mensen een dure maand, terwijl dit voor moslims geen dure maand is. Dan is het Suikerfeest of bezoek van familie een dure aangelegenheid, omdat er dan geld nodig is voor cadeaus/eten/uitjes. In gesprekken wordt hier altijd rekening mee gehouden. In de les over geld en familie wordt ook gevraagd om over je eigen opvoeding en achtergrond te delen, in relatie tot je omgang met geld. Ook de communicatie over geld tussen partners is verschillend. Er zijn genoeg vrouwen waarvan de man de geldzaken beheert." - In Kas - Project in Kas

Voorbeeld: rekening houden met motivatie van individuele deelnemers

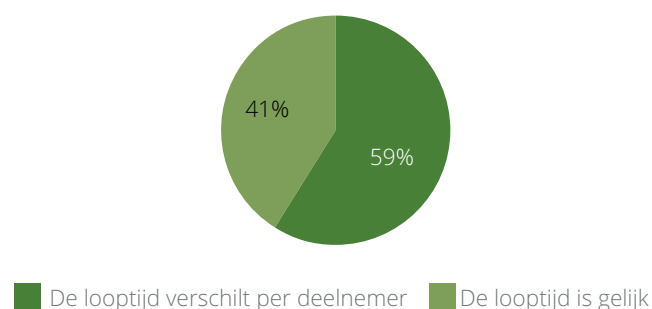
"Het vergroten van motivatie voor lange termijn doelen is een belangrijk onderdeel van onze coaching. Hiervoor

gebruiken we motiverende gespreksvoering. Bij onze doelgroep zien we vaak dat er veel focus is op de korte termijn. Het behalen van een succes op de korte termijn helpt vaak in het opbouwen van vertrouwen (MPG richtlijn) en het omlaag brengen van stress geeft ruimte om meer met de lange termijn bezig te zijn. Er is vaak verschil in motivatie bij bewoners. Dit is gedeeltelijk afhankelijk van de manier van instroom. Het actief opzoeken van de bewoners (bijvoorbeeld afgaan op een signaal van achterstand in het betalen van de zorgverzekering) betekent vaak dat een bewoner bij de start mindergemotiveerd is (de bewoner vraagt immers niet zelf om hulp, maar dit wordt aangeboden, bewoner gaat wel akkoord), dan wanneer een bewoner zichzelf aanmeldt.”- *Bureau Frontlijn*

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. Achttien van de 32 projecten geven aan dat de methodiek voor alle deelnemers vastligt. Daarnaast geven tien projecten aan dat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken en dat de manier waarop de methodieken worden ingezet bij deelnemers van deze keuze afhangt. De overige vier projecten geven aan dat: “bij de verschillende trainingen wordt voor de verschillende doelgroepen een verschillende mix van deze methodieken ingezet” (Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht), er sprake is van “een vast programma voor de groep en individuele coaching” (Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam), er sprake is van “maatwerk” (Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle), of dat “Voor de training wordt gewerkt met de werkmaterialen maar de lessen kunnen aangepast worden naar het niveau en de behoefte van de groep” (Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Rotterdam)

Bij 19 van de 32 projecten verschilt de looptijd per deelnemer, zie figuur 18 voor de verhouding. Bij de 13 projecten waar de looptijd in principe voor deelnemers gelijk is, varieert de looptijd van een dag tot 46 weken. Van de 13 projecten die aangeven dat de looptijd in principe voor deelnemers gelijk is, geven drie projecten aan dat hier niet van wordt afgeweken, acht projecten geven aan dat hier soms van wordt afgeweken, één project dat project dat er regelmatig van wordt afgeweken en één project dat project dat er vaak van wordt afgeweken. Toegelicht wordt dat de looptijd korter kan zijn als: bij langdurige tussentijdse uitval van een deelnemer, als voor specifieke deelnemers langere begeleiding nodig is of als er begeleiding buiten het programma om nodig is zoals 1-op-1 begeleiding of extra hulp/kennis bij een specifieke situatie.

Figuur 18. Verhouding vaste looptijd (n=32)



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.

Betrouwbaarheidsprincipe

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

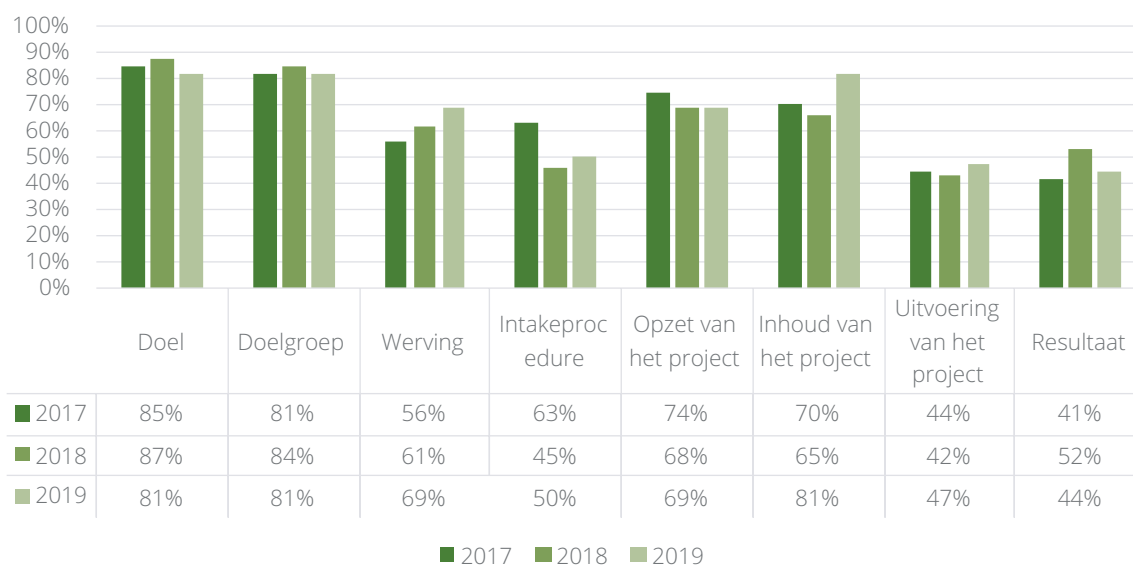
Bij het betrouwbaarheidsprincipe gaat het erom dat de effectiviteit van een interventie of project het meest gewaarborgd is wanneer een (bewezen) effectieve methodiek wordt toegepast en deze wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Het is het beste wanneer de interventie hiertoe beschreven is en ook moet er een 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 bedoelt 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 op de vraag met welke methodieken de projecten werken, lijkt het alsof de projecten een veelvoud aan methodieken hanteren. Uit de toelichtingen blijkt echter dat voor niet alle projecten geldt dat zij daadwerkelijk volgens een methodiek werken. 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. Het lijkt er in dit geval eerder op dat er voor de projectleiders sprake is van een associatieve relatie tussen hun werkwijze en een beschreven methodiek uit bijvoorbeeld een databank met bewezen effectieve methodieken zoals de databank van het Nederlands Jeugd Instituut of de databank van Movisie.

Het doel en de doelgroep worden door de meeste projecten beschreven (26 van de 32 projecten). Ook de werving (22 van 32), de opzet qua vorm, timing, volgorde, duur en frequentie van de activiteiten (22) en de inhoud betreffende een beschrijving van de concrete activiteiten (26) zijn voor veel projecten vastgelegd. Ongeveer de helft van de projecten heeft de intakeprocedure beschreven (16) en iets minder dan de helft heeft de uitvoering¹² van de methodiek binnen het project (15), en de te behalen resultaten beschreven (16 van de 31). Er zijn twee projecten die aangeven niet te weten of de projectonderdelen beschreven zijn (Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Zwolle & Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem) en twee projecten geven aan dat geen van de projectonderdelen officieel op papier staan (Raad is Daad - Raad is Daad (spreekuur) & MaDiZo -Postsorteergroep). In vergelijking met vorig jaar is over het algemeen een lichte stijging te zien in het deel van de projecten dat projectonderdelen beschreven heeft. De meest opvallende stijging betreft het percentage projecten dat aangeeft de inhoud van het project te hebben beschreven (2018: 65% | 2019: 82%). Zie figuur 19 voor een verdere specificatie van de beschreven projectonderdelen.

12 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.

Figuur 19. Percentage projecten dat onderdelen heeft beschreven 2017-2019. (2017 n=26, 2018 n=31, 2019 n=32).



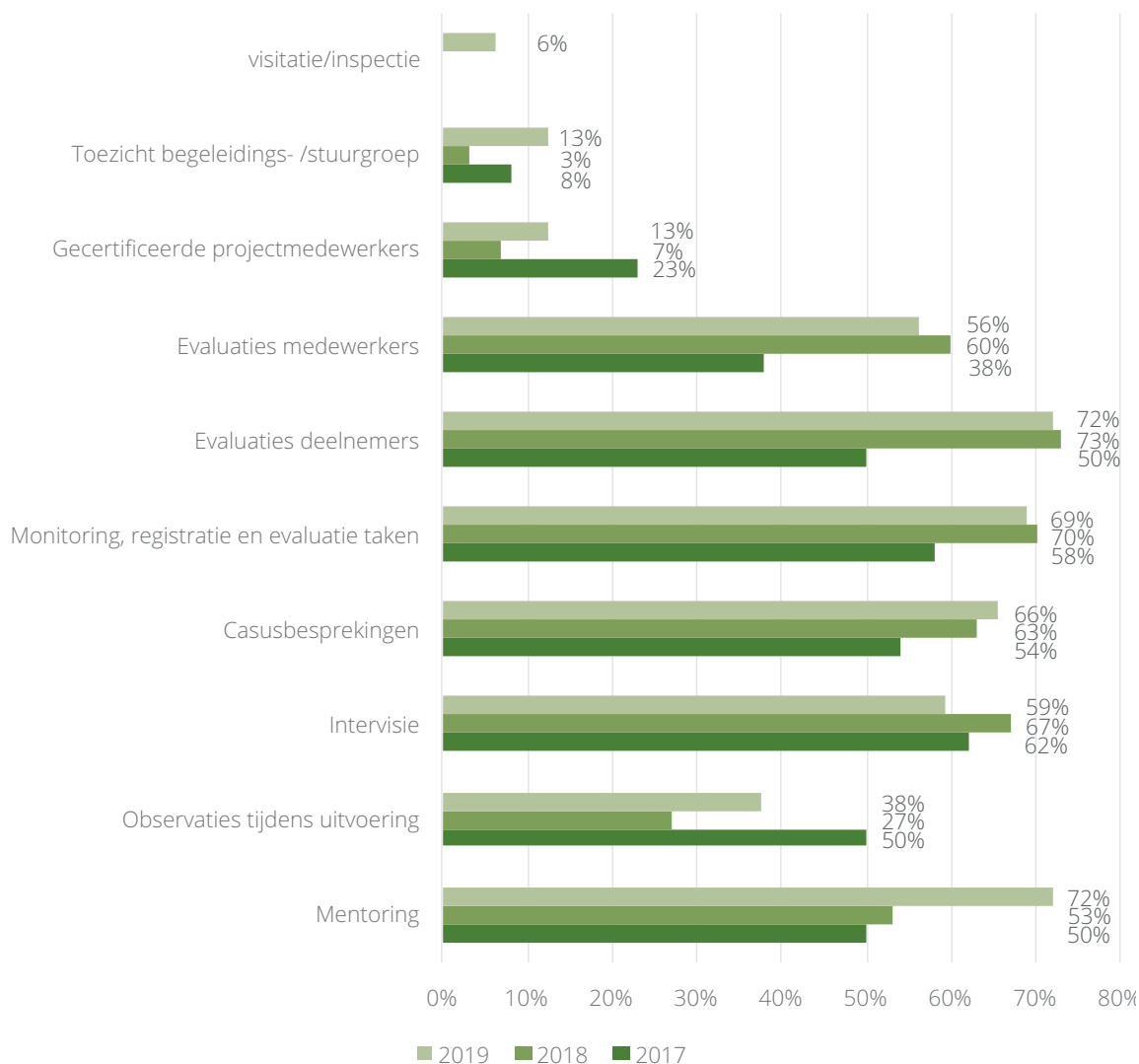
Hoewel het per project zal verschillen welke onderdelen meer of minder relevant zijn om uit te werken, is het voor elke interventie belangrijk dat een project goed nadenkt over wat je precies wilt bereiken en bij welke doelgroep je dit wilt bereiken. Hoe specifieker gericht, hoe beter het vaak werkt. Dit betekent ook dat je als project moet nadenken over hoe je vervolgens zorgt dat daadwerkelijk de doelgroep bij het project terecht komt. Daarvoor is vaak werving en een intakeprocedure nodig, die veel projecten nog moeten uitwerken. Zo is het ook belangrijk 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.

Wanneer er in een project gewerkt wordt volgens een omschreven methodiek of vastomlijnde werkwijze is het goed om 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.

Alle 32 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 32), evaluaties bij de deelnemers (23) en bij medewerkers (18), periodieke casusbesprekingen tussen projectmedewerkers (21), intervisie tussen projectmedewerkers (19), monitoring, registratie en evaluatie van taken van en door projectmedewerkers (22). In mindere mate worden genoemd: observaties tijdens uitvoering door een getrainde projectmedewerker of professional en/of van evaluaties bij de deelnemers (12), certificering van projectmedewerkers (4), doordat er op het project wordt toegezien door een begeleidingsgroep of stuurgroep (4) en visitatie/inspectie vanuit soortgelijke projecten, licentiehouders of andere relevanten (2). In vergelijking met vorig jaar is er sprake van een stijging van mentoring (2018: 16 | 2019: 22) en van observaties

tijdens de uitvoering (2019: 8 | 2019: 12), hoewel dit laatste nog minder naar voren kwam dan in 2017 is gerapporteerd. Ook wordt er dit jaar voor het eerst genoemd dat visitatie/inspectie vanuit soortgelijke andere projecten plaatsvindt. Een specificatie van de controle op de uitvoering staat hieropvolgend in figuur 20.

Figuur 20. Controle op de uitvoering 2017-2018. (2017 n=26, 2018 n=32).

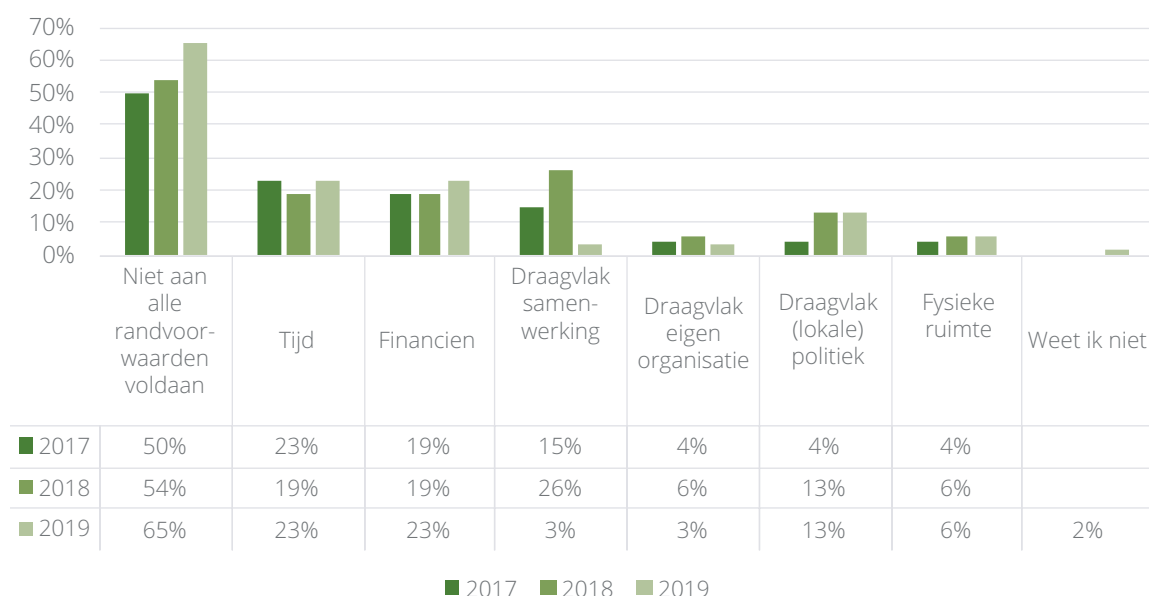


Het is belangrijk dat een project binnen de juiste organisatorische en contextuele randvoorwaarden wordt uitgevoerd. Organisatorische randvoorwaarden zijn de randvoorwaarden waaraan voldaan moet worden op het niveau van de uitvoerende organisatie (draagvlak, mogelijkheden tot samenwerking/overleg, geld, tijd, beschikbare ruimtes). Bij contextuele randvoorwaarden betreft het de sociale, politieke en culturele setting. Slechts een derde van de projecten geeft aan dat aan alle randvoorwaarden voor de uitvoering van het project voldaan wordt (11 van de 32), dit is een daling ten opzichte van voorgaande jaren¹³. De overige 21 projecten benoemen dat er *niet* wordt voldaan aan de volgende randvoorwaarden: voldoende tijd (7 projecten) en financiën (7 projecten). Tevens benoemen projecten in mindere mate: (on)voldoende draagvlak vanuit de (lokale) politiek (4 projecten), fysieke ruimte voor de uitvoering van het project (2 projecten), (on)voldoende draagvlak binnen de organisatie (management/directie) (1 project) en tot slot draagvlak voor samenwerking /overleg met andere voor ons project relevante partijen (1 projecten). Dit laatste is opvallend omdat vorig jaar nog 8 projecten draagvlak voor samenwerking met andere projecten aandroegen als randvoorwaarde waar niet aan werd voldaan. Hoewel een project niet altijd invloed heeft op deze randvoorwaarden, is het belangrijk om te

¹³ Hoewel er meer projecten zijn die aangeven dat er aan één of meer randvoorwaarden niet voldaan is, is het gemiddeld aantal randvoorwaarden waaraan bij deze projecten niet voldaan is lager in 2019 (1,4) dan het geval was in 2018 (2,1).

onderzoeken als project hoe hier wel (meer) aan voldaan kan worden. Overige genoemde randvoorwaarden zijn: het "bereiken van voldoende deelnemers", "aandacht voor coaching van vrijwilligers", "toegang tot de doelgroep en afstemming met reguliere hulpverlening", "voldoende motivatie van professionals", "PR" en "gezien worden door de media". Een en ander is weergegeven in figuur 21.

Figuur 21. Percentage projecten waarbij niet voldaan wordt aan randvoorwaarden 2017-2019 (2017 n=26, 2018 n=31, 2019 n=32).



Bij de uitvoering van het project kunnen projectmedewerkers 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. Dertien 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 (3x genoemd), onvoldoende contactmomenten met de deelnemers om het project goed in te kunnen zetten (2x genoemd), het project sluit onvoldoende aan bij de deelnemers (1x genoemd), het project is niet concreet genoeg beschreven/ vastgelegd (1x genoemd). Uit de toelichtingen van de projecten komt ook een tekort aan uitvoerende professionals of vrijwilligers als knelpunt naar voren. Opvallend is ook dat verschillende projecten als knelpunt noemen dat deelnemers te veel stress ervaren om succesvol aan een project deel te nemen (of daardoor uitvallen). Een aantal projectleiders beschrijft dat veel van hun deelnemers leven met complexe problemen en in omstandigheden waarbij het moeilijk is aan een project deel te (blijven) nemen, bijvoorbeeld door stress als onderdeel van het dagelijks leven of door life events. Juist bij deze doelgroepen lijkt het werken aan motivatie van belang voor succesvolle deelname aan de interventie en om uitval te voorkomen. Een illustratie wordt gegeven door Kandidatenmarkt - Project RAAK:

"De doelgroep laat het soms afweten, omdat zij veel druk ervaren en daardoor weglopen van hun problemen. Dit zorgt soms voor vertraging in het traject dat een kandidaat doorloopt. Het kost de coaches veel tijd en energie om kandidaten te motiveren en te stimuleren om door te gaan met het werken aan de schulden. Uiteindelijk levert dit wel resultaat op. Dit is een knelpunt die vaak voorkomt, maar ook hoort bij de doelgroep en het coachen."

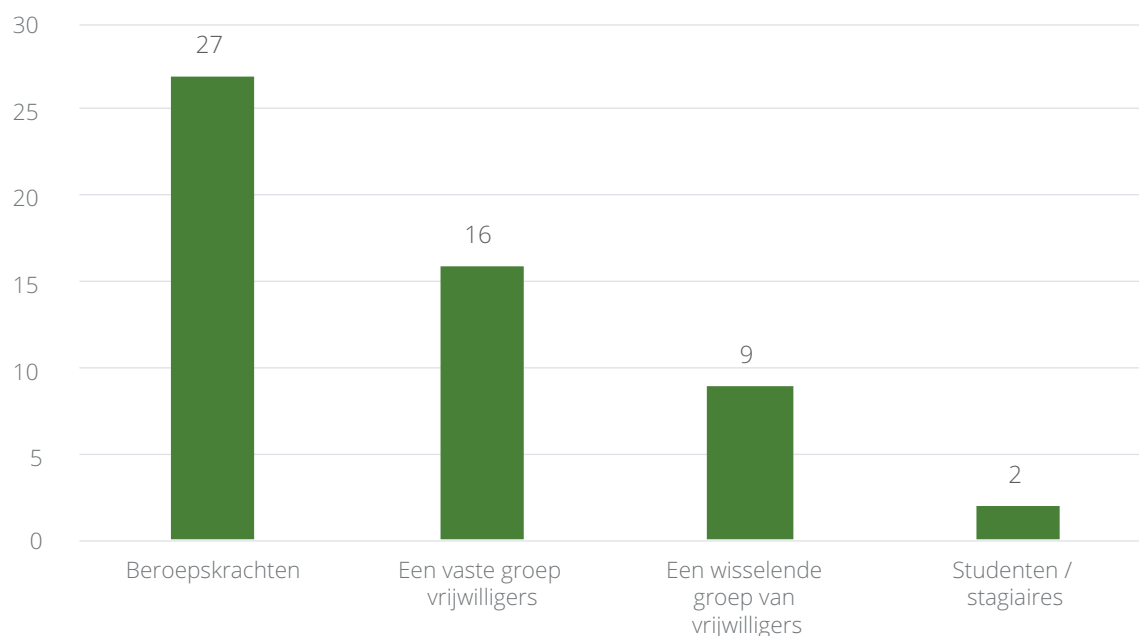
Professionaliteitsprincipe

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 32), iets meer dan de helft werkt daarnaast -of alleen- met een groep vaste vrijwilligers (16 van de 32). Ook maken sommige projecten gebruik van een wisselende groep vrijwilligers (9 van de 32), meestal naast beroepskrachten of naast een vaste groep vrijwilligers. Tot slot noemen twee projecten te werken met studenten of stagiaires. Voor een overzicht van de uitvoerders zie figuur 22.

Figuur 22. Projectuitvoering (n=32)



Alle projecten geven aan eisen te stellen aan de beroepskrachten namelijk: opleiding (18 van de 32), bekendheid of ervaring met de methodiek/werkwijze (19 van de 32) of bepaalde vaardigheden (22) zoals: financiële kennis en administratieve vaardigheden, ervaringsdeskundigheid, coachingsvaardigheden, communicatieve- en sociale vaardigheden en/of didactische vaardigheden. Ook alle projecten die werken met vrijwilligers geven aan bepaalde eisen te stellen, namelijk: opleiding (12 van de 23), bekendheid of ervaring met de methodiek/werkwijze (8 van de 23) of bepaalde vaardigheden (17) zoals: communicatieve- en sociale vaardigheden, betrokkenheid en empathisch vermogen, financiële kennis en vaardigheden, betrokkenheid en/of affiniteit met de doelgroep.

Bij zes projecten ontvangen medewerkers geen training maar worden alleen medewerkers geselecteerd die bekend zijn met de methodiek. Bij de overige 26 projecten is op verschillende manieren sprake van training. Bij ongeveer eenderde van de projecten (12 projecten) krijgen alle nieuwe projectmedewerkers, zowel beroepskrachten als vrijwilligers, een training voordat zij starten met het project. Zes projecten trainen alleen alle vrijwilligers. Bij één project krijgen alle beroepskrachten een training. Bij drie projecten 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 drie projecten krijgt alleen een deel van de medewerkers een training. Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid noemt dat medewerkers geen training krijgen maar wel "werken volgens een plan van aanpak".

Indien er sprake is van training (23 projecten van de 31), kiezen de meeste projecten er voor om een training in het onderwerp van het project te geven (19 van de 23), in kennis over de doelgroep (17) en/of een specifieke methodiektraining (18). Ook traint een deel van de projecten hun medewerkers in didactische vaardigheden (11), en 3 projecten trainen hun medewerkers in het omgaan met agressie. Hiernaast benoemen projecten dat er training is op de onderwerpen:

- > Begrenzing van taken en verantwoordelijkheden
- > Kennis van de organisatie en hulpverlening
- > Cultuursensitief werken
- > Omgaan met weerstand
- > Huiselijk geweld en kindermishandeling, schuldenproblematiek
- > Financien en administratie

Bij alle 32 worden projectmedewerkers ondersteund tijdens de uitvoering van het project. Het vaakst wordt gekozen voor casusbesprekingen om knelpunten in de uitvoering op te vangen (21 van de 32), en tussentijdse evaluaties (16 van de 32). Daarnaast bieden 14 projecten ook bijscholing aan medewerkers en intervisie besprekingen (14 van de 32). Verder worden door projecten nog een aantal andere manieren genoemd waarop zij de uitvoering van de methodiek en het project ondersteunen, namelijk:

- > "Door begeleiding van de vrijwilligerscoördinator"
- > "Methodiektrainingen worden vaak gegeven en kan bij aangesloten worden indien je een 'opfriscursus' nodig hebt."
- > "Vrijwilligers leveren tussenrapportages aan. Als iets niet loopt is de Coördinator beschikbaar. Ook als de coördinator lange tijd niks hoort wordt even contact opgenomen."

Samengevat zien we net als vorig jaar dat de meeste projecten het redelijk goed doen wat betreft het professionaliteitsprincipe. De meeste projecten stellen 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 11. WhatWorks principes per project

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouw- baarheid	Professio- naliteit	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 - SchoonSchip					
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!					
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid					
DOCK Rotterdam – schuldenaanpak 2.0					
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem					
Humanitas- Thuisadministratie Humanitas Zwolle					
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam					
In Kas - Project in Kas					
Kandidatenmarkt - Project RAAK					
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo					
Stichting ONSbank -ONSbank					
Over Rood Amsterdam					
Over Rood Arnhem					
Raad is Daad - Budget in Spreekuur					
Raad is Daad - Budget in Balans					
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht					
Regenbooggroep - Talentcoach					
Regenbooggroep - VONK					
Rijnstad - Geld kun je leren					
Samen 010- Budgetmaatjes 010					
Stichting Voor Elkaar Zwolle – SchuldHulpMaatje Zwolle					
Hoedje van Papier – Met Taal op Orde					
SWOA - Thuisadministratie					
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam					
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem					
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam					



5

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit rapport is verslag gedaan van de antwoorden van projectuitvoerders van 32 lokale projecten die op 31 december 2019 door Stichting VSNK werden gefinancierd. Er is in 2019 één nieuw project bijgekomen. Naast het geven van financiële steun zet VSNK soms ook eigen medewerkers als vrijwilligers in bij projecten. Het is opvallend dat in de loop van de tijd het aantal projecten dat (soms) gebruik maakt van vrijwilligers van VSNK daalt. In 2018 lag dit percentage nog op 55%, in 2019 op 34%.

Tot en met 31 december 2019 hebben er sinds de start van het programma Van Schulden naar Kansen 9346 deelnemers meegedaan aan projecten die gesteund worden door Stichting VSNK in doelgebieden in Amsterdam, Rotterdam, Arnhem en Zwolle. Deze deelnemers hebben volgens de projectuitvoerders merendeels de volgende kenmerken: vrouw, laag opgeleid, geen betaald werk, meervoudige problematiek, migratieachtergrond en voornamelijk in de leeftijd tussen 36-65 jaar. De groep is wat betreft de kenmerken 'alleenstaand/samenwonend' en 'wel/geen kinderen' ongeveer gelijk verdeeld. Net als in voorgaande jaren vragen de meeste projecten gemeente, schuldeisers, wijkteams en hulpverlenende instanties om (geschikte) deelnemers te attenderen op het project. Een opvallende ontwikkeling is een toenemende nadruk op online werving. In vergelijking met 2018 is er namelijk sprake van een verdubbeling van het aantal projecten dat deelnemers werft via sociale media en ook wordt er een breder scala aan social media ingezet. Interessant is om in 2021 wanneer we diepgaandere analyses gaan verrichten te verkennen of dit vooral een ontwikkeling is die we bij de 'grotere projecten' zien of dat dit iets van alle projecten is.

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. Deze focus blijft gelijk in 2018 en 2019. Opvallend is dat we ook in 2019 weer zien dat zeer weinig projecten zich op één bepaalde primaire doelgroep richten. Interessant is om in 2021 diepgaander te kijken of deze projecten, gezien het risicoprincipe (zie hieronder) ook effectiever zijn. Projecten richten zich gemiddeld zelfs op maar liefst vier doelgroepen. Ook zien we in 2019 opnieuw dat relatief veel projecten zich niet expliciet richten op mensen met beperkte vaardigheden, geen betaald werk en een arbeidsbeperking maar deze groepen wel bereiken. Interessant is om nader te verkennen wat de projecten vervolgens voor deze deelnemers doen: is het wel haalbaar om deze doelgroepen, met mogelijk specifieke behoeften waar de projecten niet specifiek op afgestemd zijn, goed van dienst te zijn? Projecten zouden er in dit geval voor kunnen kiezen om binnen de aanpak aanpassingen te doen zodat hier rekening mee gehouden kan worden of middels exclusiecriteria bepaalde deelnemers uit te sluiten van deelname. In beide gevallen blijft het raadzaam om deelnemers bijvoorbeeld (tevens) door te verwijzen naar organisaties die meer gerichte hulp kunnen bieden.

Bijna alle projecten richten zich op verschillende elementen van financiële zelfredzaamheid. In totaal zijn er door 32 projecten 92 elementen gekozen, wat betekent dat projecten zich gemiddeld op 2-3 elementen richten. Zeven projecten richten zich zelfs op alle vier de elementen. Slechts vijf projecten geven aan zich te richten op één element. Interessant is om in 2021 te verkennen of laatstgenoemde projecten, gezien het risicoprincipe (zie hieronder) ook effectiever zijn dan projecten die zich op diverse doelgroepen richten. Volgens de projectuitvoerders richten in 2019 de meeste projecten zich, net als voorgaande jaren op element 1 en 4: 'Orde en overzicht in de eigen administratie' en 'Uitgaven beheersen'. Er lijkt volgens hen op deze elementen ook relatief het meeste succes te worden geboekt in vergelijking met elementen 2 'basale kennis en begrip van financiële zaken' en 3 'inkomen genereren'. Bij element 1 valt op dat het de projecten vaak wel lukt om deelnemers de vaardigheden bij te brengen om hun huidige financiële situatie en de verwachtingen op korte termijn in kaart te brengen, maar dat het juist ingewikkeld blijkt om hen bij te brengen hoe zij hier ook mee aan de slag kunnen gaan in de toekomst en hen te motiveren dit te blijven doen. Ook op element 3 zien we dat om deelnemers de vaardigheden en motivatie bij worden gebracht maar dat het lastiger is deelnemers uiteindelijk stappen te laten zetten richting werk of opleiding. En bij element 4 valt op dat vaardigheden gericht op de lange

termijn bij relatief weinig projecten vaak geleerd worden. In lijn met vorig jaar blijkt het daadwerkelijk veranderen van de motivatie en het gedrag om deze vaardigheden ook op lange termijn toe te (blijven) passen voor projecten dus nog een opgave.

Uit onderzoek naar de effectiviteit van (armoede)interventies blijkt onder meer dat motivatie en het vertrouwen in de eigen financiële vaardigheden en de directe toepasbaarheid van geleerde kennis en vaardigheden van belang zijn om op de lange termijn gezond financieel gedrag te bewerkstelligen. Het merendeel van de projecten geeft aan zich te richten op de (bewuste) motivatie/attitude van de deelnemers. Ongeveer twee derde van de projecten stelt rekening te houden met motivatie van individuele deelnemers. Negentien projecten vinden (daarnaast) voldoende motivatie ook een belangrijke inclusievoorwaarde. Dat lijkt positief gezien het belang van motivatie van deelnemers, maar tegelijkertijd wordt gebrek aan motivatie door veel projecten genoemd als reden van uitval van deelnemers. Het lijkt er dus op dat dit wel een punt is waar projecten zich van bewust zijn, maar tegelijkertijd ook een knelpunt, gezien niet alle deelnemers deze motivatie (voldoende) hebben. Een aantal projectleiders beschrijft dat veel van hun deelnemers leven met complexe problemen en in omstandigheden waarbij het moeilijk is aan een project deel te (blijven) nemen en gemotiveerd te blijven, bijvoorbeeld door stress als onderdeel van het dagelijks leven of door life events. Juist bij deze doelgroepen lijkt het werken aan motivatie van belang voor succesvolle deelname aan de interventie en om uitval te voorkomen. Ook een meer holistische aanpak is hier vaak op z'n plaats: daar zou meer aandacht voor moeten zijn. Iets minder dan de helft van de projecten betreft ook het huishouden/gezin van de deelnemer en slechts vier projecten geven aan het hele sociale netwerk van de deelnemer te betrekken.

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. Ook is het nog steeds zo dat projecten zich doorgaans op meerdere doelgroepen en meerdere elementen richten. We zien door de jaren heen dat hier weinig op verandert. Projecten zouden meer gebruik kunnen maken van bepaalde selectiecriteria om ervoor te zorgen dat de deelnemers passen bij de methodiek en het doel van het project. Inclusiecriteria die nu gehanteerd worden zijn nu vaak breed en oppervlakkig (woonplaats, motivatie). Ook het benoemen van duidelijke exclusiecriteria kan helpen in het gericht ondersteunen van de beoogde doelgroep.

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. 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. Een enkel project organiseert bijvoorbeeld trainingen Cultuursensitief werken

Als het gaat om het **betrouwbaarheidsprincipe** blijven we zien dat er nog veel werk aan de winkel is in het verspreiden van kennis over effectiviteit, gezien de antwoorden van dit jaar en voorgaande jaren op de vragen over welke methodieken projecten inzetten, wat projecten effectief maakt en welke effectonderzoek er naar hun project is gedaan kunnen we concluderen dat hier nog veel onbekendheid over is. Hoge uitstroomcijfers of een goede ervaring van deelnemers staan namelijk niet gelijk aan een effectief project en het merendeel van de projecten geeft aan te denken dat hun project bewezen effectief is terwijl over het algemeen geldt dat de effectiviteit van de meeste projecten en methodieken niet is bewezen. Projecten weten niet goed wat een (effectieve) methodiek is, wat effectonderzoek inhoudt en hoe dit zich onderscheidt van andere soorten onderzoek en wat je vervolgens dus wel of niet met de resultaten kunt doen. Het uitvoeren van betrouwbaar

effectiviteitsonderzoek kan eraan bijdragen dat de (eigen) methodiek als bewezen effectief wordt opgenomen in een databank van effectieve interventies. Indien projecten hier zelf de capaciteit niet voor hebben, kunnen zij er ook voor kiezen om effectiviteitsonderzoek uit te besteden of gebruik te maken van een al bestaande bewezen effectieve methodiek. We zien wel een progressie in het aantal projectbeschrijvingen. In vergelijking met vorig jaar is over het algemeen een lichte stijging te zien in het deel van de projecten dat projectonderdelen beschreven heeft. De meest opvallende stijging betreft het percentage projecten dat aangeeft de inhoud van het project te hebben beschreven (2018: 65% | 2019: 82%). Een 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. We zien ook dat minder projecten aangeven problemen te ervaren in de uitvoering van het project wanneer het binnen de juiste organisatorische en contextuele randvoorwaarden wordt uitgevoerd.

Naar aanleiding van deze overall rapportage over de projecten die Stichting VSNK tot 31 december 2019 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 bovenstaande zaken. Dit gaat dan dus om:

- a) (betere) afbakening van doel en doelgroep
- b) omgang met niet beoogde maar wel bereikte doelgroepen
- c) belang van motivatie en hoe dit zich verhoudt tot het niet hebben van deze motivatie bij deelnemers en het werken volgens een meer holistische aanpak
- d) meer inzet op realiseren van daadwerkelijke duurzame gedrags- en vaardighedenverandering
- e) (meer) aandacht voor cultuur/religie deelnemer als mogelijkheid tot aanpassing van de interventie aan de individuele achtergrond van de deelnemers
- f) mogelijkheden tot (onderdelen)projectbeschrijvingen
- g) aandacht voor (kennis over) effectiviteit: (effectieve) projecten en methodieken, effectonderzoek
- h) knelpunten randvoorwaarden.

Het lectoraat Armoede Interventies zal waar het kan hierbij ondersteuning bieden. Het Lectoraat Armoede Interventies zal de impact over 2020 meten en komt in 2021 met een eindproduct waarin ook de link met de resultaten van de andere VSNK-deelonderzoeken wordt gelegd. De resultaten kunnen inzicht geven 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.



6

6. Bijlagen

Tabel 1. Beoogd aantal huishoudens Stichting VSNK (2016-2021)¹⁴

	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 ¹⁵
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

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

Tabel 5. Bereik van wel- en niet beoogde doelgroepen per project (n=32)

Legenda:

0=beoogd en bereikt

1=niet beoogd/wel bereikt

-1=wel beoogd/niet bereikt

	grote schulden	kleine schulden	dreigende schulden	beperkte vaardigheden	zonder betaald werk	arbeidsbeperking
Brand New Job - Geld en Werk Nu (Grip op geld training)	0	0	0		0	1
Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training	0	0	0	1	0	1
Brand New Job - Grip op je Werk training	0	0	0	1	0	1
Bureau Frontlijn	0	0	0	0	1	
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip	0	0	0	0	0	0
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	1	0	0		0	1
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	-1	-1	-1	-1	-1	
Dock Rotterdam & Indigo preventie: Schuldenaanpak 2.0	0	0		1	1	1
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	0	0	0		0	0
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	0	0	0	1		
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Zwolle	0	0	0	0	0	
In Kas - Project in Kas	1	0	0	0	0	0
Kandidatenmarkt - Project RAAK	0	0	1	1	0	
MaDiZo - De Postsorteergroep	-1	-1	-1	-1	-1	-1
ONSbank	0	0		1	0	
Over Rood Amsterdam	-1	-1	-1	1	1	
Over Rood Arnhem	0	0	0		1	
Raad is Daad - Budget in Balans	1	-1	-1	-1	-1	-1
Raad is Daad - spreekuur	1	0	0	0	0	0
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	-1	0	0	-1	0	-1
Regenbooggroep - Talentcoach		1	1	0	0	0
Regenbooggroep - VONK	0	0	1	0	1	1
Samen 010 - Budgetmaatjes 010	0	0	0	0	0	0
Stichting Mano - Met taal op orde	1	0	0	0	0	
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren	1	1	1	0		
Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle	0	0	0	1	1	1
SWOA - Thuisadministratie	1	0	0	0	0	0
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Amsterdam/Rotterdam	0	0	0		0	
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam	-1	-1	0		1	
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Rotterdam	-1	-1	0		1	
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem			0			
Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam		0	0	0		

Tabel 7. Verdeling kenmerken van deelnemers per project van **aandeel vetgedrukte categorie** versus Dungedrukte in percentages (n=32)

	Vrouw (vs man)	Samenwonend (vs alleen-wonend)	Zonder kinderen (vs met kinderen)	Hoogopgeleid (vs laagopgeleid)	Met betaald werk (vs zonder betaald werk)	Nederlands achtergrond (vs migratieachtergrond)	Zonder verstandelijke beperking (vs met)	Meervoudige problematiek (vs enkelvoudige)
Brand New Job - Geld en Werk Nu (Grip op geld training)	55			65	20	70		70
Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training	55			60	20			80
Brand New Job - Grip op je Werk training	55				10			80
Bureau Frontlijn								
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip	35	25	60	5	20	5	80	85
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	90	50	20	60	50	20	100	50
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	100	50	18	15	15	70	50	70
Dock Rotterdam & Indigo preventie - Schuldenaanpak 2.0	70					20	90	90
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	50	20	67	57	37	87	100	60
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	30	25	70	30	30	25	99	10
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Zwolle	30	80	80	30		0		
In Kas - Project in Kas	90	90	10	20	0	10		
Kandidatenmarkt - Project RAAK	66	75	80	25	25	15	100	80
MaDiZo - Postsorteergroep	50	70	30	15	45	20	90	85
Stichting ONSbank - ONSbank	70	25	90	10	60	5	100	100
Over Rood Amsterdam	40	50	25	80	95		100	50
Over Rood Arnhem	35	80	50	50	90	70	95	10
Raad is Daad - Budget in Balans	98	70	40	30	30	0	91	40
Raad is Daad - Raad is Daad (spreekuur)	55	60	40	10	25	15	60	70
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	65	30	60	60	20	55	75	80
Regenbooggroep - Talentcoach	50	20	80	30	10	60	90	90
Regenbooggroep - VONK	45		24					
Samen 010 - Budgetmaatjes 010	60	30	45	10	35	45	90	90
Stichting Mano - Met Taal op orde	50	70	45	30	5	0	95	95
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren	35	10	95	45	85	85	90	75

	Meervoudige problematiek (vs enkelvoudige)	Zonder verstandelijke beperking (vs met)	Nederlands achtergrond (vs migratieachtergrond)	Met betaald werk (vs zonder betaald werk)	Hoogopgeleid (vs laagopgeleid)	Zonder kinderen (vs met kinderen)	Samenwonend (vs alleenwonend)	Vrouw (vs man)
Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulp-Maatje Zwolle	80							50
SWOA	75	98	60	30		75	25	34
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam	90	100	20	10	50	30	25	80
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam	5	100	2	5	25	20	70	100
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Rotterdam	5	100	2	5	25	20	70	100
Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Arnhem	25	100	0	5	25	60	60	30
Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Rotterdam		100	0	0	0	20	80	70

Tabel 11. Aspecten waar voor individuele deelnemers rekening mee gehouden wordt per project.

	leer- vermogen	leerstijl	culturele achtergrond of religie	motivatie
Brand New Job - Geld en Werk Nu (Grip op geld training)	Nee	Ja	Nee	Nee
Bureau Frontlijn	Ja	Ja	Ja	Ja
Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip	Ja	Ja	Ja	Nee
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Ja	Nee	Ja	Ja
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Ja	Nee	Ja	Ja
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Ja	Ja	Ja	Ja
Stichting Mano - Met Taal op orde	Nee	Nee	Ja	Ja
In Kas - Project in Kas	Ja	Ja	Ja	Ja
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Ja	Ja	Nee	Nee
MaDiZo - Postsorteergroep	Ja	Nee	Nee	Nee
Over Rood Amsterdam	Ja	Weet ik niet	Nee	Ja
Over Rood Arnhem	Ja	Ja	Nee	Ja
Raad is Daad - Budget in Balans	Ja	Ja	Ja	Ja
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	Weet ik niet	Ja	Ja	Weet ik niet
Regenbooggroep - Talentcoach	Ja	Ja	Ja	Ja
Regenbooggroep - VONK	Ja	Ja	Ja	Ja
Stichting Rijnstad - Geld kun je leren	Ja	Ja	Ja	Ja
Samen 010 - Budgetmaatjes 010	Ja	Ja	Ja	Ja
SWOA	Ja	Ja	Ja	Ja
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam	Ja	Ja	Ja	Ja
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam/Rotterdam	Ja	Ja	Nee	Ja
Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Arnhem	Ja	Ja	Ja	Ja
Vluchtelingenwerk – Euro-Wijzer Rotterdam	Ja	Ja	Ja	Weet ik niet
Brand New Job - Grip op je Sollicitatie training	Ja	Ja	Nee	Nee
Brand New Job - Grip op je Werk training	Ja	Ja	Nee	Ja
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	Ja	Ja	Weet ik niet	Ja
Dock Rotterdam & Indigo preventie - Schuldenaanpak 2.0	Ja	Ja	Ja	Ja
Raad is Daad - Raad is Daad (spreekuur)	Ja	Ja	Ja	Ja
Stichting ONSbank - ONSbank	Ja	Ja	Ja	Ja
Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle	Ja	Ja	Ja	Ja
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	Ja	Ja	Ja	Ja



Bijlage WhatWorks tabel met beschrijving per project

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
	Doel en doelgroep omschreven	Aanpassingen leerstijl/leervermogen / cultuur/motivatie	Aandacht voor effectiviteit	Eisen medewerkers	Gericht op stap die voor doelgroep nodig is om zelfredzaam te worden
	Aantal doelen en vaardigheden en passend bij doelgroep?	Flexibiliteit project	Officieel beschreven projectonderdelen	Ondersteuning	
	Inclusiecriteria		Controle uitvoering		
Brand New Job - Grip op je geld training	Doel en doelgroep beschreven, open doel niet zo helder	Aanpassingen leerstijl	Geen effectonderzoek maar tevredenheids-onderzoek/monitoring	Beroeps, concrete eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en groep	Werkwijze beschreven	Training van medewerkers	
	Enige selectiecriteria	Project is voor alle deelnemers hetzelfde.	Knelpunt: werving deelnemers	Ondersteuning door tussentijdse evaluatie, mentoring en intervisie	
Brand New Job - Grip op je sollicitatie training	Doel en doelgroep, open doel niet zo helder	Rekening gehouden met leervermogen en leerstijl, niet met cultuur en motivatie	Geen effectonderzoek maar tevredenheids-onderzoek/monitoring	Beroeps, concrete eisen	
	1 doel	Onderdelen kunnen anders ingezet worden.	Meeste delen beschreven voor dit project –geen resultaat	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Selectiecriteria weinig concreet	Onderdelen van het project kunnen anders worden ingezet voor individuele deelnemers. Looptijd en contactmomenten gelijk.	Controle uitgebreid	Tussentijdse ondersteuning geboden door projectmanager	
			Randvoorwaarden: werking		

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, niet: culturele achtergrond	Geen effectonderzoek maar monitoring deelnemers	Beroeps, concrete eisen	Studenten HvA deden in 2018 onderzoek: Deelnemers hebben behoefte aan zelfvertrouwen, hoop en zichzelf terugvinden. Dit is nodig voor het vinden van een baan. De coaches en trainers springen op deze behoeften in door de juist benadering, de juiste vorm en inhoud van de trainingen. De trainingen worden beoordeeld als goed aansluitend, transparant, motiverend, direct en er is genoeg ruimte voor gesprek. Er is een veilige sfeer.
	Gericht op element 1	Individueel	Delen formeel beschreven -geen methodiek uitvoering en resultaat	Geen training (selectie ervaren medewerkers)	
	Doordachte selectiecriteria	Project wordt voor alle deelnemer hetzelfde vormgegeven. Gelijke looptijd, contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door tussentijdse evaluatie	
			Randvoorwaarden: 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	Zeer uitgebreide training & ondersteuning (bijscholing, intervisie en casusbespreking) van projectmedewerkers.
	Gericht op 4 doelen	Individueel	Deels beschreven		
	Geen selectiecriteria behalve woonplaats	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet. Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid		
			Randvoorwaarden ok. Enkele knelpunten.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Buurtwerkkamer Coöperatie - SchoonSchip	Detail doel en doelgroep, open doel weinig concreet	Aanpassingen op alle gebieden	Geen effectonderzoek	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen	Studenten HvA deden in 2019 onderzoek:
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Enkele onderdelen beschreven	Alle vrijwilligers krijgen een methodiektraining.	De laagdrempeligheid van het project is een sterke factor. De doelgroep die bij Schoonschip komt zijn over het algemeen personen die een regulier schuld- hulpverleningstraject niet kunnen volbrengen. De buurtbewoners hebben bij het project niet meteen het gevoel dat ze in een traject zitten. De openheid die nodig is om een hulpverleningstraject te starten wordt vanaf het eerste moment gewenst. De ondersteuning die wordt geboden heeft elementen van de oude hulpverlening 'de klant aan zijn handje mee nemen'.
	Geen selectiecriteria	Methodiek ligt vast. Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle vrij uitgebreid Enkele randvoorwaarden niet aan voldaan.	Ondersteuning door bijscholing en intervisie- bijeenkomsten	Dit komt omdat de doelgroep dit nodig heeft. Er wordt gekeken wat iemand zelf kan en ondersteund op de gebieden waar iemand moeilijkheden ervaart. Met als doel dat de deelnemers uiteindelijk zelfredzaam genoeg zijn om aangemeld te kunnen worden bij een regulier schuldhulpverleningstraject of dat zij zelf- standig hun financiën kunnen regelen. De Buurtwerk- kamer verzorgt verschillende activiteiten tegen een kleine bijdrage. Door deel te nemen aan de activiteiten krijgen de deelnemers een dagbesteding en komen ze onder de mensen. Hiermee wordt ingespeeld op de behoeften van deelnemers.

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!	Doel en doelgroep beschreven, Open doel niet zo concreet, doelgroep vrij concreet	Aanpassingen op drie gebieden (niet: leerstijl) Individueel en groep	Geen effectiviteitsonderzoek, wel gebruik verschillende methoden	Enkele eisen voor medewerkers. Geen training: medewerkers worden geselecteerd op ervaring	
	Gericht op 3 doelen	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers ander worden ingezet	Geen effectiviteitsonderzoek, wel gebruik verschillende methoden	Ondersteuning medewerkers door casusbesprekingen	
	Redelijke selectiecriteria		Project is op veel vlakken beschreven		
			Controle op uitvoering op drie manieren Geen knelpunten of randvoorwaarden waaraan niet wordt voldaan Randvoorwaarden voldaan, geen knelpunten		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Combine (Financiële zelfredzaamheid in de vrouwenopvang) - Arosa Project Financiële Zelfredzaamheid	Doel en doelgroep beschreven, open doel vrij helder.	Aanpassing op leerstijl, leervermogen en motivatie (cultuur onbekend)	Geen effectonderzoek maar evaluaties	Beroepskrachten, alleen ervaring methodiek vereist.	
	Gericht op 3 doelen.	Vormgeving project aangepast aan behoeften en benodigdheden deelnemers	Alle onderdelen behalve resultaat beschreven maar alleen op hoofdlijnen.	Geen training maar werken aan de hand van een plan van aanpak en een Kick-off meeting.	
	Enige selectiecriteria, geen uitsluitingsgronden		Controle uitvoering redelijk uitgebreid.	Maandelijkse update met projectleider en tussentijdse evaluatie met andere project-medewerkers	
			Veel knelpunten		
DOCK Rotterdam - schuldenaanpak 2.0	Doel en doelgroep niet specifiek beschreven, open doel redelijk concreet.	Aanpassingen op 4 gebieden	Niet bewezen effectief, wel aandacht voor meting.	Beroepskrachten, heldere eisen.	
	Gericht op 3 doelen	Onderdelen project anders inzetbaar naar wens deelnemers	Werkwijze is deels formeel beschreven.	Beroepskrachten krijgen geen training maar wel een instructiemap/ methodiekbeschrijving	
	Enkele algemene inclusiecriteria, geen uitsluitingsgronden	Looptijd en contactmomenten flexibel	Uitgebreide controle uitvoering	Ondersteuning door intervisiebijeenkomsten en casusbesprekingen	
			Ontbrekende randvoorwaarden en sprake van knelpunten		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem	Geen concreet doel, brede doelgroep	Aanpassingen op het leervermogen van deelnemers (rest niet)	Effectiviteit onbekend	Vrijwilligers, enige eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Onbekend welke projectonderdelen zijn beschreven	Basistraining vrijwilligers.	
	Enige selectiecriteria	Project is voor alle deelnemers hetzelfde maar looptijd/contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interventie, casusbesprekingen	
			Randvoorwaarden ok. Knelpunt: aantal deelnemers		
Humanitas- Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Onbekend of doel/ doelgroep zijn beschreven, doelgroep erg breed, open doel weinig concreet	Aanpassing op alle 4 gebieden.	'Bewezen' effectief	Beroepskrachten en vrijwilligers, beperkte eisen	
		Individueel	Onbekend of projectonderdelen zijn beschreven	Alle medewerkers volgen een training over onderwerp, doelgroep, didactische vaardigheden en methodiek,	
	4 doelen, mogelijk niet realistisch	Project wordt voor elke deelnemer hetzelfde vormgegeven.	Controle is uitvoerig.	Ondersteuning door: interventie-bijeenkomsten, casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties.	
	Nauwelijks selectiecriteria	Looptijd en contactmomenten flexibel	Onvoldoende tijd voor uitvoering project.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam	Doel en doelgroep beschreven, open doel niet concreet, doelgroep wel concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen cultuur/ religie niet)	Niet bewezen effectief	Broepskrachten en Vrijwilligers, redelijk concrete eisen	Studenten HvA deden in 2018 onderzoek:
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Bijna alle delen in detail beschreven (geen methodiek uitvoering)	Alle medewerkers krijgen een training over onderwerp, doelgroep en methodiek	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.
	Vrij uitgebreide selectiecriteria	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet, Looptijd contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid		
			Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak politiek, financiering, tijd). Ook sprake van knelpunten	Ondersteuning, intervisie, casusbesprekingen	Beperkingen voor realisering van een optimaal behoefte-principe: er is vaak weinig afstemming tussen hulpverlenings- 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
In Kas - Project in Kas	Doel en doelgroep beschreven, Open doel redelijk concreet, doelgroep erg breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effectiviteit naar eigen waarneming	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (bekendheid methodiek)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en groepsgericht	Uitvoerig beschreven	Een deel van de medewerkers krijgt een training: Er is een instructiemap en bij de start van een nieuwe groep waarbij beroepskracht niet aanwezig is, worden vrijwilligers getraind.	
		Uitvoering project voor deelnemers gelijk. Looptijd vast, contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid		
			Sprake van ontoereikende randvoorwaarden/ knelpunten (tijd)		
	Nauwelijks selectiecriteria			Ondersteuning door bijscholing en tussentijdse evaluaties door beroepskracht	

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Kandidatenmarkt - Project RAAK	Doel en doelgroep beschreven, open doel helder, doelgroep vrij concreet	Aanpassingen op twee gebieden (culturele achtergrond en motivatie niet)	Effectiviteit uit eigen ervaring	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en groep	Meeste delen beschreven	Altijd methodiektraining	
	Geen inclusiecriteria of uitsluitingsgronden	Volgorde en traject aangepast aan behoefte deelnemer. Looptijd & contactmomenten flexibel	Controle uitvoering vrij uitgebreid	Ondersteuning door casusbesprekingen, en opfrustrainingen methodiek	
			Sprake van ontoreikende randvoorwaarden/ knelpunten		
MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo	Doel en doelgroep niet beschreven, open doel vrij algemeen	Alleen aanpassingen op leervermogen	Niet bewezen effectief	Vrijwilligers; sociaal vaardig & in ordenen en organiseren	
	geformuleerd maar op zich helder gezien aard van project	Individueel of in groep	Werkwijze niet beschreven	Vrijwilliger krijgen interne training en trainingen naar behoefte (thema's)	
	Gericht op element 1	Werkwijze ligt vast. Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle door mentoring, observaties, evaluaties	Begeleiding van de vrijwilligerscoördinator	
	Geen noemenswaardige selectiecriteria		Randvoorwaarden ok, er is een knelpunt.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Stichting ONSbank -ONSbank	Doel en doelgroep beschreven, open doel niet concreet, doelgroep vrij specifiek	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel en in groep	Effectiviteit onbekend Project volledig beschreven	Beroepskrachten, beperkte eisen Geen training maar instructiemap/ methodiekbeschrijving	
	Gericht op 3 doelen	Methodiek ligt vast, met deel maatwerk	Controle uitvoering: mentoring	Ondersteuning door tussentijdse evaluaties.	
	Enkele selectiecriteria en uitsluitingsgronden	Looptijd en contactmomenten flexibel	Randvoorwaarden; onvoldoende financiering en draagvlak.		
Over Rood Amsterdam	Doel en doelgroep beschreven, doelgroep redelijke concreet. Open doel weinig concreet.	Aanpassingen op 2 gebieden (leervermogen & motivatie), culturele achtergrond/religie niet, leerstijl onbekend.	Niet bewezen effectief, wel klanttevredenheids-onderzoek.	Vaste groep vrijwilligers; concrete eisen.	
	3 doelen	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet	Alle projectonderdelen zijn beschreven.	Alle vrijwilligers krijgen een training over onderwerp project, doelgroep en methodiek.	
	Concrete selectiecriteria	Looptijd en contactmomenten flexibel.	Controle uitgebreid. Randvoorwaarden ok. Geen knelpunten.	Ondersteuning door: bijscholing, casusbesprekingen, tussentijdse evaluaties.	

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Over Rood Arnhem	Doel en doelgroep beschreven, open doel redelijk concreet, doelgroep vrij specifiek	Aanpassingen op 3 gebieden (cultuur/religie niet)	Effect zelf onderzocht	Vrijwilligers, enkele eisen	
		Individueel	Beschreven: meeste onderdelen	Altijd training in onderwerp project, kennis over onderwerp doelgroep, en methodiek	
	Gericht op 3 doelen	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders ingezet worden	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, intervisie, casusbesprekingen	
	Beperkte selectiecriteria	Looptijd en contactmomenten flexibel	Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties), uitval als knelpunt.		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Raad is Daad - Budget in Spreekuur	Open doel en doelgroep onvoldoende concreet beschreven	Aanpassing op alle 4 de vlakken (onderbouwing onduidelijk)	Effectiviteit zelf onderzocht.	Ervaringsdeskundige, ervaring met de methodiek, migratieachtergrond	Studenten HVA deden in 2018 onderzoek: 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 worden 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 schrift-, lees- en rekenvaardigheden die een persoon nodig heeft om zichzelf financieel te redden.
	Gericht op 4 doelen, mogelijk te ambitieus.	Project is voor elke deelnemer hetzelfde vormgegeven.	Geen van de projectonderdelen is beschreven	Selectie van medewerkers die bekend zijn met de methodiek (geen training).	
	Enkele in-/exclusiecriteria	Flexibel qua vorm (individueel of groepsbijeenkomsten), looptijd en contactmomenten.	Uitvoering controle	Ondersteuning door casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties.	
Raad is Daad - Budget in Balans	Doel niet- doelgroep wel beschreven, open doel niet concreet, doelgroep zeer breed.	Aanpassingen op alle 4 de vlakken.	Niet bewezen effectief	Beroepskrachten en vrijwilligers, diverse eisen.	
	Gericht op alle 4 doelen	Individueel en groep	Alleen doelgroep beschreven	Selectie van medewerkers die bekend zijn met methodiek.	
	Enige selectiecriteria (woonplaats, werksituatie inkomen, motivatie)	Project is voor elke deelnemer hetzelfde vormgegeven. Looptijd staat vast. Contactmomenten enigszins flexibel	Controle redelijk uitvoerig Enkele randvoorwaarden niet in orde.	Ondersteuning door casusbesprekingen en bijscholing.	

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	Doel en doelgroep beschreven, open doel redelijk concreet doelgroep kan concreter	Aanpassingen op drie gebieden (motivatie onbekend)	Effectiviteit zelf onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, concrete eisen (opleiding, vaardigheden, ervaring methodiek)	
	Gericht op 2 doelen	Groepsgericht	Bijna alle onderdelen beschreven (geen intake)	Alle medewerker	
	Aantal selectiecriteria, geen uitsluitingsgronden	Methodiek ligt vast, rekening gehouden met behoeften per groep	Controle uitgebreid	ontvangen training over onderwerp, doelgroep, didactische vaardigheden, methodiek en omgaan met agressie	
		Looptijd en contactmoment vast maar mogelijkheid tot interne doorverwijzing	Onvoldoende financiering om te voldoen aan de vraag	Ondersteuning door bijscholing, casusbesprekingen en evaluaties.	
Regenbooggroep - Talentcoach	Doel en doelgroep beschreven, open doel concreet, doelgroep zeer breed.	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect blijkt uit cijfers maar er is geen wetenschappelijk onderzoek verricht	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden)	
	Gericht op 1 doel (element 3)	Individuele aanpak	Alle onderdelen zijn beschreven	Altijd training in onderwerp project, kennis over onderwerp, doelgroep, didactiek, methodiektraining.	
	Concrete selectiecriteria	worden ingezet. Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, casusbesprekingen.	
			Randvoorwaarden ok		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Regenbooggroep - VONK	Doel en doelgroep beschreven, open doel weinig concreet doelgroep zeer breed	Aanpassingen op alle 4 gebieden Individueel	Effect blijft uit wetenschappelijk onderzoek	Aantal eisen medewerkers Alle vrijwilligers krijgen training; onderwerp, doelgroep en methodiek	Studenten HvA deden in 2018 onderzoek: Het project sluit aan bij twee behoeften van deelnemers namelijk de behoefte om toe te geven dat het niet meer lukt en de behoefte om te leren. In de methodiek wordt eerst aan de emotionele kant gewerkt waardoor deelnemers zich snel op hun gemak voelen om vervolgens de technische kant aan te pakken. De vaardigheden van de coaches en de manier van benaderen werken in de aansluiting bij de behoeften.
	Gericht op 2 doelen	Werkwijze afgestemd op deelnemer. Looptijd en contactmomenten flexibel.	Onderdelen beschreven (alleen doel, doelgroep en inhoud)	Ondersteuning door interview, casusbesprekingen en tussentijdse evaluaties	
	Beperkte selectiecriteria		Controle zeer uitvoerig Sprake van ontoreikende randvoorwaarde en knelpunt		
Rijnstad - Geld kun je leren	Doel en doelgroep beschreven. Open doel en doelgroep onvoldoende specifiek.	Aanpassing op alle 4 vlakken. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet.	Methodiek komt uit databank met effectief gebleken interventies. Alle onderdelen zijn beschreven	Selectie van medewerkers die bekend zijn met methodiek. Beroepskrachten; hbo en vaardigheden	
	Gericht op alle 4 doelen, mogelijk te ambitieus.	Looptijd en contactmomenten flexibel	Onvoldoende draagvlak voor organisatie en knelpunt PR	Ondersteuning door interview en casusbesprekingen	
	In-/exclusie-eisen zeer beperkt (alleen leeftijd en woonplaats)				

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Samen 010- Budgetmaatjes 010	Doel en doelgroep beschreven, open niet concreet doel, doelgroep erg breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden	Effect blijkt uit wetenschappelijk onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, enige eisen (HBO, vaardigheden)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel	Alle onderdelen beschreven	Altijd training over onderwerp, doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining	
	Selectiecriteria en uitsluitingsgronden aanwezig	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet. Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing, interventie, casusbesprekingen	
			Sprake van ontbrekende randvoorwaarde en knelpunt		
Stichting Voor Elkaar Zwolle - SchuldHulpMaatje Zwolle	Doel/doelgroep beschreven, doelgroep zeer breed, open doel weinig concreet.	Aanpassing op alle 4 gebieden.	Project is bewezen effectief. Geen meting.	Beroepskrachten en vrijwilligers; redelijk concrete eisen.	
	3 doelen.	Basis project is vast, daarna maatwerk	Alle onderdelen project beschreven behalve resultaat.	Alle medewerkers krijgen training over: onderwerp, doelgroep, didactische vaardigheden, methodiek, begrenzing taken en verantwoordelijkheden	
		Looptijd en contactmomenten flexibel	Controle uitvoerig		
	Nauwelijks selectiecriteria		Randvoorwaarden ok. Geen knelpunten.	Ondersteuning door: bijscholing; interventie-bijeenkomsten, casus-besprekingen, jaargesprekken.	

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Stichting Mano - Met Taal op Orde	Doel en doelgroep beschreven. Doelgroep vrij helder, doel erg open, kan concreter.	Aanpassing op twee vlakken (niet: leervermogen en leerstijl)	Bewezen effectiviteit onbekend.	Beroepskrachten en vrijwilligers; eisen weinig concreet.	
	Twee doelen, minder logisch dan voorheen	Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet	Meeste onderdelen formeel beschreven (geen: werving, uitvoering)	Alle medewerkers krijgen geen training maar een instructiemap/ methodiekbeschrijving.	
	Inclusiecriteria redelijk concreet. Geen uitsluitingsgronden	Looptijd/ contactmomenten flexibel.	Controle uitvoering.		
SWOA - Thuisad- ministratie	Doel en doelgroep beschreven, open doel redelijk concreet, doel en doelgroep zeer breed	Aanpassingen op alle vier de gebieden Individueel	Niet bewezen effectief Alle onderdelen beschreven.	Beroepskrachten & Vrijwilligers met financiële/administratieve kennis.	
	Gericht op 4 doelen, mogelijk te ambitieus	Vormgeving project flexibel naar wens deelnemer. Looptijd en contactmomenten flexibel.	Controle uitgebreid Randvoorwaarden in orde. Geen knelpunten.	Altijd training Thuisadministratie in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiektraining, omgaan met agressie. (behalve vrijwilligers OHRA/NN)	
	Enkele selectiecriteria			Ondersteuning door bijscholing, interventie, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie, en tussenrapportages (vrijw).	

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt Rotterdam	Doel en doelgroep beschreven, 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	Vast programma voor de groep, individuele coaching. Looptijd vast, contactmomenten flexibel.	Controle uitgebreid	Ondersteuning door interview, casusbesprekingen, tussentijdse evaluatie.	
UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam	Doel en doelgroep beschreven, open doel onvoldoende concreet, doelgroep enigszins concreet	Aanpassingen op 3 gebieden (niet: culturele achtergrond)	Aandacht voor effectiviteit in eigen onderzoek	Beroeps + vrijwilligers, redelijk heldere eisen	
		Groepsgericht	Meeste onderdelen beschreven	Alle vrijwilligers krijgen een training over onderwerp project: financiën en administratie	
	Gericht op 3 doelen	Werkwijze ligt vast. Looptijd en contactmomenten vast.	Controle uitgebreid	Ondersteuning door de projectleider	
	Zeër beperkte selectiecriteria		Randvoorwaarden ok, geen knelpunten		

Project	Risico	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit	Behoefte
Vluchtelingen- werk - Eurowijzer Arnhem	Doel en doelgroep beschreven, open doel niet erg concreet, doelgroep concreet	Aanpassingen op alle 4 gebieden	Effect wordt onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, duidelijke eisen	Studenten HVA deden in 2019 onderzoek: Uit het onderzoek is gebleken dat er meer ingespeeld kan worden op de behoeften van deelnemers zelf ipv dat dit van bovenaf opgelegd wordt. Wat willen deelnemers zelf eigenlijk graag weten of het Nederlandse financiële systeem?
	Gericht op 4 doelen	Individueel en in groep	Bijna alle onderdelen beschreven	Alle medewerkers krijgen training in onderwerp project, kennis over doelgroep, didactische vaardigheden, methodiek en cultuursensitief werken.	
	Nauwelijks selectiecriteria	Werkwijze groep ligt vast, aanvullend 1 op 1-ondersteuning.	Uitgebreide controle uitvoering	Ondersteuning door intervisiebijeenkomsten en casusbesprekingen.	
		Looptijd en contactmomenten flexibel	Randvoorwaarden niet voldaan (draagvlak andere relevante organisaties). Sprake van knelpunt.		
Vluchtelingen- werk - Eurowijzer Rotterdam	Doel en doelgroep beschreven, open doel redelijk concreet, doelgroep concreet	Aanpassingen op meeste gebieden (alleen motivatie onbekend)	Effectiviteit zelf onderzocht	Beroeps + vrijwilligers, vrij concrete eisen (minder voor vrijwilligers)	
	Gericht op 3 doelen	Individueel en in groep	Meeste onderdelen beschreven (geen intake en resultaat)	Alle vrijwilligers krijgen een training over onderwerk, doelgroep en methodiek.	
	Enkele selectiecriteria	Onderdelen vh project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet.	Controle uitgebreid	Ondersteuning door bijscholing.	
		Looptijd vast, contactmomenten flexibel	Randvoorwaarden en knelpunten onbekend		



Bijlage 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 (projectgedefinieerd), Leeftijd (18-67), Inkomen (projectgedefinieerd), motivatie, voldoende kennis van de NL taal. -Geen uitsluitingsgronden -Vastgesteld via intake bij aanmelding.
Doel	1. Orde en overzicht in de administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden 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.
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; Zelf ontwikkelde werkwijze; (onderdelen van) methodiek: oplossingsgericht werken, presentiebenadering, inzet ervaringsdeskundigheid. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: 'bewezen succesvolle aanpak'. Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, inhoud en uitvoering. Onderbouwing effectiviteit: -Effectiviteit van training zelf onderzocht. Effectiviteit blijkt uit beoordeling deelnemers en doorstroom. -Trainers krijgt directe feedback van deelnemers en via evaluatieformulieren Controle uitvoering: mentoring projectmedewerkers, observaties, intervisie, 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. Geen NN vrijwilligers.
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, Adwords), instanties attenderen op project, en via het UWV, wijkteams en sociale partners in de stad. Deelnemers melden zichzelf aan. Project is voor alle deelnemers hetzelfde.
Bereik	86 / 85 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen effectonderzoek maar tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers en monitoring van deelnemers door observaties en/of beoordeling van opdrachten

Randvoorwaarden en knelpunten	Aan alle randvoorwaarden voldaan Werving blijft uitdagend.
-------------------------------	--

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, leeftijd, Werkzoekend-werkend maar onvoldoende inkomsten, gemotiveerd zijn, voldoende kennis NL taal en digitale vaardigheden. Vastgesteld via intake Geen uitsluitingsgronden.
Doel	3) Inkomen genereren: werk, stage, opleiding toeslagen regelen Doel: Kennisoverdracht over het complete sollicitatieproces, inzicht geven en ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten. Succesvol regelen van sollicitatiegesprekken, met meer zelfvertrouwen en kennis sollicitatiegesprekken voeren.
Werkwijze	In een groep; Geen methodiek maar zelf ontwikkelde werkwijze: 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 keuze werkwijze: Bewezen 'best practice'. Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Intakeprocedure en selectie, inhoud en uitvoering van het van het project. De methodiek is alleen in hoofdlijnen beschreven. Onderbouwing effectiviteit: Effectiviteit zelf onderzocht. 'Meer dan 30 jaar "Best Practice" op het gebied van arbeidsbemiddeling'. Niet bekend hoe onderzoek gedaan is. Controle uitvoering: mentoring, observaties door getrainde professional, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, toezicht door beleidings- of stuurgroep
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO opleiding en 10+ jaar ervaring als coach/trainer, didactisch aantoonbare ervaring/kennis, resultaatgericht werken.
Opzet	2 hele dagen training. Dag 1: huiswerk- week later dag 2. Looptijd en aantal contactmomenten wordt niet van afgeweken. Werving: via eigen website, advertenties, sociale media (campagnes via Facebook en Adwords op basis van demografie en interesses, Marktplaats.), instanties attenderen op project, , via het UWV, wijkteams en sociale partners in de stad. Deelnemers stromen door vanuit Grip of je Geld, of meldden zich zelf aan. Onderdelen van het project kunnen anders worden ingezet voor individuele deelnemers.

Bereik	101/ 94 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen effectonderzoek maar tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers en Monitoring van de vorderingen van de deelnemers door bijv. observaties/ rollenspellen/beoordeling van opdrachten.
Randvoorwaarden en knelpunten	Een randvoorwaarde waar (nog) niet aan voldaan wordt is: 'Het blijft uitdagend om voldoende kandidaten te bereiken'. Geen knelpunten in de uitvoering van het project

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: werkzoekend of onvoldoende inkomen uit arbeid, onvoldoende inkomen, motivatie wordt getoetst, taal- en digitale vaardigheid. Uitsluitingsgronden: analfabetisme, onvoldoende motivatie, onvoldoende kennis Nederlands/computervaardigheden Vastgesteld via: bij intake met kerntyperingstest
Doel	3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen Doel: Deelnemers te begeleiden om binnen zes maanden een betaalde baan te vinden.
Werkwijze	Project: Individueel gericht; Zelf ontwikkeld; 'NBJ methode' Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: 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. Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud. Onderbouwing effectiviteit: Effectiviteit zelf onderzocht. 'Veel van de methodieken zijn in gebruik binnen arbeidsbemiddeling. Wij hebben langjarige ervaring op dit vakgebied en werken met best practice die veelal in eigen huis is verfijnd. Basis; Kleine, begrijpelijke stukjes informatie, Bevorderen zelfwerkzaamheid door huiswerkopdrachten en controle hierop, Hoogfrequent wekelijks contact, indien nodig vaker.' 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. Geen vrijwilligers NN/AEGON.
Opzet	Gelijke looptijd (half jaar) vast per deelnemer maar langer mogelijk als deelnemer langer dan 2 weken uitvalt. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (gemiddeld 30). Werving: Via de website, sociale media, verwijzing instanties en via UWV, wijkteams en sociale partner in de stad. Project wordt voor alle deelnemer hetzelfde vormgegeven.
Bereik	46 / 16 Deelnemers/ afgerond
Meting	Geen effectonderzoek maar monitoring van de vorderingen van deelnemers door bijvoorbeeld observaties of beoordeling van opdrachten. Harde criteria: als deelnemers betaald werk gevonden hebben of een minimumaantal sollicitatiebrieven hebben geschreven.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden wordt aan voldaan. Het werven van deelnemers blijft uitdagend.

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. -Toetsing inclusiecriteria niet van toepassing
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 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.

Werkwijze	Project: Individueel gericht; zelf ontwikkelde werkwijze; (onderdelen van) methodiek: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Mobility mentoring, Sturen op zelfsturing en Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “Deze methodieken slaan goed aan bij de doelgroep” Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Opzet van het project, Inhoud van het project. (Geen intakeprocedure en methodiek uitvoering). Onderbouwing effectiviteit: -onbekend of project bewezen effectief is. - “De visie dat problemen op bepaalde levensgebieden niet op een op zichzelf staand probleem zijn, maar dat ze in relatie tot elkaar worden aangepakt met oog voor alle gezinsleden. Daarnaast dat we niet uit kunnen gaan van zelfredzaamheid, maar we mensen moeten ondersteunen om de basis op orde te krijgen en vervolgens coaching plaats vindt om iemand vaardigheden aan te leren en zelfregie terug te krijgen. 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: mentoring, observaties van activiteiten, interview, casusbesprekingen, monitoring/registratie en evaluatie van taken en deelnemersevaluaties.
Uitvoering	Beroepskrachten en studenten. Eis aan beroepskracht: minimaal relevante hbo-opleiding, SKJ-registratie, bekendheid en ervaring met de methodiek/werkwijze. Eis aan studenten: HBO-opleiding, affiniteit met de doelgroep. -Geen vrijwilligers NN
Opzet	De looptijd (gemiddeld 42 weken) en het aantal contactmomenten (gemiddeld 44 keer) verschilt per deelnemer. Werving: via de website, presentatie bij de doelgroep bv op scholen/buurthuis, instanties attenderen op project Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	60 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers Monitoring van de vorderingen van de deelnemers (door bijv. observaties/rollenspel/beoordeling opdrachten)
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden voldaan. Er zijn knelpunten bij het hanteren van de in te zetten methodiek(en) binnen het project, namelijk: balans vinden tussen inzet van tijd en effectieve coaching bij complexe problematiek, beperkte taalbeheersing en uitval.

Buurtwerkkamer Coöperatie – Schoon Schip

Locatie	Amsterdam: Zuidoost, 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 “Vrijwel iedereen die door omstandigheden niet in het reguliere aanbod terecht mag, kan en soms ook wil.”
Inclusie	Geen inclusiecriteria of uitsluitingsgronden.
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: “Kwetsbare bewoners helpen met (dreigende) schulden en/of financiële problemen, zowel preventief als 'curatief'. Daarbij zetten wij in op interventies op meerdere leefgebieden tegelijk. Denk aan eenzaamheid, gezondheid, taal, werk/opleiding en digitalisering.”
Werkwijze	Project: Individuele aanpak; ontwikkeld door Joris Hofmans BV samen met de Buurtwerkkamer Coöperatie; “SchoonSchip methodiek”. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “Omdat wij deze langjarig in de praktijk hebben ontwikkeld en getoetst. En we zijn met de methodiek nog steeds aan het ontwikkelen.” Officieel beschreven: Intake en inhoud van het project. Onderbouwing effectiviteit: Niet uit onderzoek maar omdat: “we per jaar meerdere betalingsafspraken met en voor mensen kunnen maken én omdat we meerdere deelnemers daadwerkelijk weten door te verwijzen (warm en actief) naar een formeel schuldhulptraject.” “We bereiken én helpen mensen, daar waar dat anderen niet lukt.” Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, monitoring/registratie van taken.
Uitvoering	Beroepskrachten; Motivatie en ervaringsdeskundigheid en een positief mensbeeld. Vaste groep vrijwilligers; bekendheid of ervaring met de werkwijze van het project en “Kunnen verbinden met anderen, het 'overzicht houden', rustig blijven, niet moreel oordelen”.
Opzet	De looptijd verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend); aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min-max gemiddeld onbekend). Werving: Presentatie bij de doelgroep, via de gemeente en andere organisaties/ instanties, via lokale projecten “Via bestaande deelnemers en vanuit andere activiteiten en diensten van de buurtwerkkamer(s) zelf.” Methodiek ligt vast.
Bereik	100 / 20 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen effectonderzoek, alleen de “T-formulieren van de HvA”

Randvoorwaarden en knelpunten Onvoldoende: draagvlak vanuit de (lokale) politiek, financiering van het project, tijd voor uitvoering van het project afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen.

Knelpunt in de uitvoering is het ontbreken van tijd en mankracht om zorgvuldig met de deelnemers te spreken over de stappen die zij kunnen zetten.

Colours of impact - Financieel Fit aan de slag met je Talent!

Locatie	Rotterdam: Feijenoord
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
Inclusie	- Inclusie: woonplaats (postcodegebied), motivatie, taalvaardigheid of mogelijkheid tot tolken. - Uitsluitingsgronden: geen. - Vastgesteld: door de verwijzer of via een telefoongesprek
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Mensen (voornamelijk vrouwen) begeleiden in hun ontwikkeling naar (economische) zelfstandigheid en hiermee bij te dragen aan een duurzame oplossing voor armoede in Nederland.
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; Zelf en door NIBUD ontwikkeld. (onderdelen van) methodiek: Sturen op zelfsturing, en Aan de slag met je Talent. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Effectief. Juist de combinatie van een goede financiële basis met daarnaast tijd voor jezelf als persoon - wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik- maakt dat de deelnemer de regie over haar leven (weer) oppakt. Ze gaat actief deelnemen aan de maatschappij." Formeel beschreven: Doel, Doelgroep, Methodiek opzet, Resultaat. (geen Werving, Intakeprocedure en selectie, Methodiek inhoud & uitvoering) Onderbouwing effectiviteit: Niet bewezen effectief maar wel volgens projectleider door: "Bewustwording van eigen gedrag en handelen." en omdat "Veel deelnemers beter kunnen omgaan met hun financiën, weer geloven in zichzelf en een de toekomst met zelfvertrouwen te gemoed gaan." Controle uitvoering: 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.
Opzet	Looptijd is een kwartaal, wordt soms vanaf geweken omdat sommige deelnemers behoefte hebben aan meer contactmomenten. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=8, max=16, gemiddeld 12 keer). Werving: via eigen website, flyers, social media (Facebook), presenteren bij doelgroep, doorverwijzing instanties, doorverwijzing andere projecten. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers ander worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.

Bereik	36 / 24 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen effectmeting maar tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers, met een vragenlijst of door een gesprek wordt na afloop bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden ok. Geen knelpunten.

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 - Geen uitsluitingsgronden
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.

Werkwijze	Project: 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). Onderdelen van methodiek: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening, Krachtwerk. Onderbouwing keuze methodiek(en)/werkwijze: “Bij binnenkomst in de opvang staat vaak de gehele wereld van de slachtoffers op zijn kop. Op ieder leefgebied vinden veranderingen plaats en daarbij is er dus ook bij iedere leefgebied kans op ontstaan van problemen. Het is van belang dat er op dergelijke momenten wordt gewerkt aan zelfsturing en beperking van stress. De methodieken hebben op meerdere gebieden raakvlakken met het geen wat hier boven staat beschreven.” Formeel beschreven: doel, doelgroep, werving, intake, methodiek opzet/inhoud/ uitvoering (geen: resultaat). Onderbouwing effectiviteit: onbekend of project bewezen effectief is. Eigen onderbouwing: “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.” 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, hiervan wordt soms afgeweken indien er langere begeleiding nodig is). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/ gemiddelde onbekend). Laatste instroom is (nog niet) afgerond. Werving: door benadering na de intake bij de vrouwenopvang en via flyers. Het project wordt niet voor alle deelnemers hetzelfde uitgevoerd. “Vormgeving wordt aangepast op basis van behoeften van cliënten en behoeftigheden vanuit de visies van medewerkers”
Bereik	21/13 Aantal bereikt, aantal afgerond
Meting	Evaluatie bij projectmedewerkers, vragenlijst/gesprek met deelnemers (onderzoek HvA).

Randvoorwaarden en knelpunten

Randvoorwaarden: onvoldoende tijd voor uitvoering van het project, afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen.

Knelpunten:

- Het project sluit onvoldoende aan bij de deelnemers
- onvoldoende tijd om het project goed uit te voeren, onvoldoende contactmomenten om het project goed uit te voeren,
- Er zijn onvoldoende contactmomenten met de deelnemers om het project goed in te kunnen zetten,
- "Het aantal en geschikte deelnemers fluctueert en (met name in de crisisopvang) in de vrouwenopvang blijft er altijd een kans dat vrouwen te veel stress ervaren om mee te doen of onverwacht terugkeren naar huis."

DOCK Rotterdam – schuldenaanpak 2.0

Locatie	Rotterdam: Charlois
Doelgroep	1. grote schulden 2. Kleine schulden
Inclusie eisen	- inclusie-eisen: woonwijk, leeftijd 18+ en motivatie: “bewoner moet wel zelf willen, het is geen verplichting”. Vastgesteld bij intake. - Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Bewoners inzicht geven in hun financiën, financieel (zelf)redzamer te maken en inzicht geven in en de mate van stress verlagen. Het uiteindelijke doel is het (intrinsiek) motiveren van bewoners om uit de schulden te willen en kunnen komen (duurzame gedragsverandering).
Werkwijze	Project: Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkelde werkwijze. (onderdelen van) methodiek: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Stress-sensitieve dienstverlening, en zelfontwikkelde methodiek “Stop de Schulden”. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “Omdat deze methodieken goed aansluiten bij de doelgroep van DOCK; de kwetsbare bewoners (Rotterdammers).” Officieel beschreven: Doel, Werving, opzet-, inhoud- en werving van het project. Onderbouwing effectiviteit: -Project is niet bewezen effectief. -Project naar eigen zeggen effectief vanwege: “De laagdrempelige ondersteuning voor kwetsbare bewoners. Zowel de stapsgewijze aanpak van het administratie ordenen als de stress-sensitieve aanpak en de stressworkshops. Indigo Preventie geeft een erkende training motiverende gespreksvoering aan de professionals, zodat zij op hun beurt de bewoners kunnen motiveren. Echter, om het doel van financiële (zelf)redzaamheid te kunnen meten zou monitoring na drie jaar plaats moeten vinden (schuldsanering duurt drie jaar). Dit is niet haalbaar binnen DOCK. Alle onderdelen uit het project zijn gebaseerd op wetenschappelijke literatuur. Controle uitvoering: Mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring evaluatie en registratie van taken, evaluaties bij deelnemers, evaluaties bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; opleiding: HBO Social Work, vaardigheid Motiverende gespreksvoering, bekendheid en ervaring methodiek.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=6 weken max=4 maanden gemiddeld=2 maanden). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=7/ max=onbekend/gem=7 onbekend). Werving: via flyers, presenteren bij doelgroep, instanties deelnemer laten attenderen, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken
Bereik	26/20 Aantal bereikt, aantal afgerond

Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers en met een vragenlijst of door een gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden: Onvoldoende tijd voor uitvoering van het project afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen, en onvoldoende motivatie onder alle professionals. Knelpunten: Er is niet voldoende tijd om het project goed uit te voeren, onvoldoende contactmomenten met de deelnemers, deelnemers die niet komen opdagen.

Humanitas - Thuisadministratie Humanitas Arnhem

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) Grote schulden 2) Kleine schulden 3) Dreigende schulden 5) Zonder betaald werk 6) Met arbeidsbeperking
Inclusie	Inclusie-eisen: woonplaats, alfabetisme Uitsluitingsgronden: verslaving, analfabetisme, LVB Vastgesteld bij intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van 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	Project: Individuele aanpak, door Humanitas ontwikkeld. Er wordt niet met een methodiek gewerkt. Project noemt: "maatwerk" Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Wij geloven in individuele aanpak toegespitst op de persoonlijke situatie van de deelnemer. Iedereen is anders en een standaard methode werkt daarom niet." Officieel beschreven: onbekend. Onderbouwing effectiviteit: onbekend of project bewezen effectief is. Naar eigen zeggen effectief vanwege: "De persoonsgerichte aanpak, waarbij coaching centraal staat wat uiteindelijk leidt tot zelfredzaamheid en tevreden deelnemers." Controle uitvoering: door mentoring, observaties, interview, casusbesprekingen, monitoring, registratie en evaluatie van taken, en "Door regelmatig contact tussen coördinatoren en vrijwilligers".
Werkwijze	Vaste groep vrijwilligers (soms NN); Basistraining Thuisadministratie, kennis financiën, coachingsvaardigheden, VOG
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min/ max/gem=onbekend); aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (aantal onbekend). Werving: website, flyers, advertenties, doorverwijzing instanties. Deelnemers melden zichzelf aan, worden aangemeld door gemeente of benaderd door project na melding door instantie. Project is voor alle deelnemers hetzelfde
Bereik	33 / 37 <i>Deelnemers/ afgerond</i>

Meting	Geen
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden ok. Knelpunt: "Naar verhouding weinig deelnemers gezien de grote maatschappelijke Problematiek betreffende de financiële situatie van huishoudens in Nederland".

Humanitas- Thuisadministratie Humanitas Zwolle

Locatie	Zwolle: Diezerpoort & Holtenbroek
Doelgroep	1. Grote schulden 2. Kleine schulden 3. Dreigende schulden 4. Beperkte vaardigheden 5. Zonder betaald werk
Inclusie	-Inclusie: NL taal moet redelijk tot goed zijn -Geen uitsluitingsgronden -vastgesteld bij intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: mensen met nog geen of kleine schulden weer op weg helpen. (in hun kracht zetten). Mensen met wel al schulden begeleiden naar de juiste instantie (schulddienstverlening, bewind voering etc) en mensen die uit een saneringstraject komen weer helpen opstarten van hun financiële administratie.
Werkwijze	Project: individuele aanpak (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Mobility mentoring, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Omdat deze inzichten goed aansluiten bij de Humanitas waarden. Deze waarden vind je bij alles wat we doen en hoe we het doen terug." Officieel beschreven: onbekend Onderbouwing effectiviteit: - Effectiviteit van het project is bewezen in eigen onderzoek: effectiviteitsmeting Humanitas landelijk -Effectief naar eigen zeggen vanwege: "de gezamenlijke aanpak in zwolle (alle partners werken samen) en door onze begeleiding ingegeven door mobility mentoring" Controle uitvoering: Mentoring, casusbesprekingen, monitoring, evaluaties bij deelnemers.
Uitvoering	-Beroepskrachten; HBO, bekendheid en ervaring met de methodiek -Vrijwilligers; bekendheid en ervaring met de methodiek. -alle medewerkers (beroepskrachten en vrijwilligers krijgen een training. <i>De enquêtes en intakes worden uitgevoerd door beroepskrachten, de coaching door vrijwilligers</i>

Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=16 weken, max=156, gem=80), aantal contactmomenten verschilt (min/max/gem=onbekend) Werving: website, flyers, advertenties, Sociale media (FB), presenteren bij de doelgroep, instanties attenderen, lokale projecten attenderen. Project wordt voor elke deelnemer hetzelfde vormgegeven.
Bereik	onbekend Deelnemers/ afgerond
Meting	-Tevredenheidsonderzoek bij de deelnemers -Met een vragenlijst of door een gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarde: onvoldoende tijd voor de uitvoering van het project, afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen. Knelpunten: geen

Humanitas - Thuisadministratie Kwetsbare groepen Rotterdam

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie	Inclusie: woonplaats, wmo-indicatie, NL lees- en schrijfvaardigheden en motivatie Geen: licht verstandelijke beperking, verslaving, analfabetisme, illegaal in NL zijn, in geval van WOZ indicatie Vastgesteld: intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van 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 tijdelijke inzet draagt bij aan het realiseren van meer financiële stabiliteit voor de cliënten.

Werkwijze	Project: Individuele aanpak, ontwikkeld door Humanitas en NIBUD en uit de Gereedschapskist van de Mönnik. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Sturen op Zelfsturing Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "In het geval van dringende schulden is oplossingsgericht werken vaak noodzakelijk om snel te handelen en rust te creëren voor de cliënt, voordat die aan andere leerdoelen kan werken. Idealiter kan een cliënt het op een gegeven moment weer zelf, aansturen op zelfstandigheid is dan belangrijk." Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Intakeprocedure en selectie, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Resultaat. Onderbouwing effectiviteit: -Project is niet bewezen effectief. -Eigen onderbouwing: "De vrijwilligers worden begeleid om de cliënt naar zelfredzaamheid toe te leiden (of indien noodzakelijk richting structurele oplossingen zoals Kredietbank/bewindvoering). Onze vrijwilligers zijn in staat om goed met onze doelgroepen om te gaan en de lijntjes met de hulpverleners zijn vaak kort. Controle uitvoering: door, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken en evaluaties bij de medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; sociale opleiding, affiniteit met financiële zaken, Wisselende groep vrijwilligers (soms NN); financiële basiskennis, VOG, affiniteit met de doelgroepen. Affiniteit met administratie, affiniteit met de doelgroep.
Opzet	De looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=52, gemiddeld 35 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=25, gemiddeld 15 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via website, sociale media, doorverwijzing instanties, via lokale projecten, via rotterdammersvoorelkaar & Klik. Deelname komt op diverse manieren tot stand. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemer kunnen kiezen waar ze aan willen werken
Bereik	37 / 29 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij de deelnemers
Randvoorwaarden en knelpunten	Onvoldoende randvoorwaarden: draagvlak vanuit de politiek, financiering, tijd voor uitvoering van het project, afgezet tegen beschikbaar gestelde middelen. Knelpunt: Het project is niet concreet genoeg beschreven/vastgelegd, "het is lastig om alle vrijwilligers bij elkaar te krijgen voor gezamenlijke momenten als intervisies en trainingen, dit omdat veel vrijwilligers eraan werken"

In Kas - Project in Kas

Locatie	Amsterdam Centrum
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) mensen zonder betaald werk 6) mensen met een arbeidsbeperking Anders: werkende armen
Inclusie	Inclusie: geen. Uitsluitingsgronden: Als iemand onder bewind staat, is toelating niet direct mogelijk. -Vastgesteld via intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: In 10 bijeenkomsten krijgt de deelnemer meer inzicht in zijn financiële administratie. Met behulp van een kasboek worden de variabele uitgaven inzichtelijk. Er ontstaat duidelijkheid over o.a. verzekeringen, geldstress, vaste in- en uitgaven en elke deelnemer gaat aan de slag met een persoonlijk financieel doel.
Werkwijze	Individuele en groepsgerichte aanpak (onderdelen van) methodiek: Motiverende gespreksvoering. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Door kritisch te (be)vragen wordt de deelnemer uitgedaagd om te reflecteren. Door meer inzicht te krijgen kan vervolgens de stap gezet worden naar verandering." Officieel beschreven: alle onderdelen zijn beschreven Onderbouwing effectiviteit: Beweert dat project bewezen effectief is maar gebaseerd op feedback deelnemers/ eigen waarneming en niet op onderzoek. Eigen onderbouwing: "De praktische inhoud van de bijeenkomsten, die gelijk toe te passen is in de eigen persoonlijke situatie. De kracht van de herhaling, als het gaat om het bespreken van de voortgang van het persoonlijk doel en het bijhouden van het kasboek." Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, monitoring evaluatie en registratie van taken, evaluatie bij deelnemers en medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; bekendheid met de methodiek en Financiële kennis, Administratieve vaardigheden, bekwaam in gespreksvoering Vaste groep vrijwilligers (geen NN); Vragen kunnen stellen, ervaringsdeskundig, financiële kennis van dagelijkse administratie, betrokkenheid en begrip.
Opzet	Looptijd is een kwartaal, daar wordt niet van afgeweken. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=10, max= 15, gem=11). Werving: via website, flyers, advertenties, presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Deelnemers melden zelf aan of stromen door uit een ander lokaal project. Het project wordt voor alle deelnemer hetzelfde vormgegeven.

Bereik	31 / 21 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen
Randvoorwaarden en knelpunten	Aan alle randvoorwaarden voor succesvolle uitvoering wordt voldaan, maar onvoldoende tijd om de methodiek goed uit te voeren. Knelpunten: het project is niet concreet genoeg beschreven/vastgelegd en er is niet voldoende tijd om het project uit te voeren.

Kandidatenmarkt - Project RAAK

Locatie	Amsterdam Nieuw West (tevens deelnemer afkomstig uit: west, centrum, Alkmaar en Hoofddorp)
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.
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodiek: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing, EmpowerMe. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "EmpowerMe is een empowerende duurzame netwerkbenadering die uitgaat van de presentietheorie met onvoorwaardelijke aandacht van een en dezelfde coach bij de integraal opgezette arbeidstoeleiding, schuldhulpverlening en (jeugd)zorg. De coach past het werktempo aan aan de behoefte van de kandidaat en hanteert in de werkwijze de principes van taakgerichte hulpverlening." Officeel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Inhoud en Opzet van het project, Resultaat. (geen: Intakeprocedure en selectie, uitvoering project) Onderbouwing effectiviteit: -Volgens de projectleider bewezen effectief omdat wij meerdere Succescasussen hebben van kandidaten die duurzaam gedragsverandering hebben laten zien (en dus niet uit onderzoek). -Eigen onderbouwing: "Het traject is een correctief leerprogramma. De kandidaat gaat zelf aan de slag met zijn/haar schulden onder begeleiding van een of meerdere coaches. Hierdoor leert de kandidaat hoe hij/zij zijn/haar schulden zelf kan aanpakken, waardoor er gewerkt wordt aan duurzame gedragsverandering. Naast het werken aan de schulden wordt er gewerkt aan het vinden van een baan (inkomsten). Ook wordt er middels een leefgebiedenanalyse andere belemmerende problematiek (huisvesting, relatieproblemen, criminaliteit, psychische problemen, mantelzorg) besproken en indien mogelijk aangepakt (of wordt de kandidaat doorverwezen). Controle uitvoering: door mentoring, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken.

Uitvoering	Beroepskrachten; HBO social work, aansluiting met de doelgroep, kennis van de meervoudige problematiek die jongeren kunnen ervaren, maatschappelijk hart. Wisselende groep vrijwilligers (geen NN) en stagiaires SW en TP; Ervaring met personal coaching, schuldhulpverlening, maatjesprojecten
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=13, max=geen, gemiddeld 26 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=geen, max=geen, gemiddeld 26 keer). Werving: via eigen website, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten doorverwijzen, via netwerken kandidaten Sturen vrienden/familie naar Project is voor iedere deelnemer op maat waardoor de volgorde van het project verschilt.
Bereik	19 / 3 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Harde criteria (bijv. deelnemers hebben betaald werk gevonden), en schuldreductie
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden: onvoldoende draagvlak vanuit de (lokale) politiek, voldoende financiering. Knelpunt: de doelgroep laat het soms van zich afzweten, omdat zij veel druk ervaren en daardoor weglopen van hun problemen. Dit zorgt soms voor vertraging in het traject dat een kandidaat doorloopt.

MaDiZo - De Postsorteergroep MaDiZo

Locatie	Amsterdam Zuidoost
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) mensen zonder betaald werk 5) mensen met een arbeidsbeperking
Inclusie	-Selectiecriteria: woonplaats Amsterdam en sekse (maar niet duidelijk hoe daarop wordt geselecteerd) -Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Doel: Post sorteren: administratie in orde brengen
Werkwijze	Project: Combi van individuele en groepsgerichte aanpak; zelf ontwikkeld. Wordt niet volgens een methodiek gewerkt. Officieel beschreven: Geen van de projectonderdelen staat officieel op papier Onderbouwing effectiviteit: -Naar eigen zeggen 'bewezen effectief' omdat: "cliënten voelen zich minder gestrest als zij zijn geweest en de hulpverlening heeft baat bij de georganiseerde administratie. -Naar eigen zeggen effectief vanwege "Laagdrempeligheid, inzet van vrijwilligers die naast de cliënt kunnen staan, gemoedelijke sfeer. Doel is simpel en goed te realiseren." Controle uitvoering: observaties, evaluaties bij deelnemers

Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (soms NN); sociale vaardigheden, ordenen en organiseren.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 2 weken); Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 1 keer). Werving: er wordt niet specifiek aan werving gedaan, deelname door interne doorverwijzing. Het project is voor elke deelnemer op dezelfde manier vormgegeven
Bereik	165 / 165 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Geen
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde Knelpunt: Het afgelopen jaar zijn de interne verwijzingen teruggelopen. Daarnaast komt veelal maar de helft van de uitgenodigde cliënten opdagen

ONSbank

Locatie	Amsterdam: Oost en grootstedelijke regio Amsterdam
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk
Inclusie	Selectiecriteria: woonplaats, leeftijd, motivatie Uitsluitingsgronden: verslaving, LVB, geen verantwoordelijkheid voor problemen willen nemen.
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren Doel: Jongeren met schulden weer grip geven op hun leven
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep, Zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodieken: Peer-to-peer education, inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing, ONSbank methode. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: 'Omdat we een interventie willen doen op het gedrag van mensen en daar niet aan voorbij gaan als je een financieel probleem oplost. Financiële problemen oplossen vraagt veel van je, dat lukt alleen als je geen last meer hebt van stress en je een toekomstperspectief voor ogen hebt waar je naartoe wil komen. M.a.w. financiële problemen zijn een symptoom van geen regie hebben over je eigen leven.' Officieel beschreven: Alle onderdelen van het project zijn formeel beschreven Onderbouwing effectiviteit: Onbekend of project bewezen effectief is. Naar eigen zeggen effectief vanwege: 'Persoonlijke aandacht, maatwerk, focus op onderliggende problematiek middels de alternatieve aanpak vanuit kunst en cultuur, betrokkenheid schuldeisende partij.' Controle uitvoering: door mentoring

Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met de methodiek/werkwijze, Afhankelijk van de taakstelling zijn verschillende kwaliteiten en vaardigheden vastgesteld. Medewerkers krijgen geen training maar wel een instructieplan/ methodiekbeschrijving. <i>Medewerkers; eisen</i>
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer maar duurt ongeveer een half jaar. Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=15, max=31, gemiddeld 23 keer); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, social media (Facebook en Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten vragen door te verwijzen, Via scholen (mbo), gerechtsdeurwaarders en incassobureaus, de jeugdhulpverlening, gemeentes, via de deelnemende kunstenaars, eigen netwerk, via de documentaire op televisie. Het project is voor deelnemers grotendeels gelijk, alleen de jobcoaching is niet verplicht en iedereen krijgt een op maat gesneden schuldregeling.
Bereik	20 / 8 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Monitoring van vorderingen deelnemer door bv observaties. Harde criteria (bv vinden van werk, aantal geschreven sollicitatiebrieven)
Randvoorwaarden en knelpunten	Onvoldoende randvoorwaarden: voldoende financiering, toegang tot de doelgroep, afstemming met reguliere hulpverlening. Knelpunten: 'vinden van jongeren met name in de moeilijkheid dat schulden individueel zijn en we in groepsverband werken, regelen van met name overheids gelden, dat jongeren afzeggen'.

Over Rood Arnhem

Locatie	Arnhem
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) mensen zonder betaald werk
Inclusie	Inclusie: ondernemer, ex-ondernemer of startend ondernemer, Geen uitsluitingsgronden Vastgesteld: intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Ondernemers met onvoldoende bedrijfsresultaat, die hun situatie willen veranderen terzijde staan, met als doel hen bewust te maken van hun risico's, knelpunten en mogelijkheden.

Werkwijze	Project: Individuele aanpak; Zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodiek: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Inzet ervaringsdeskundigheid Onderbouwing werkwijze/methodiek: 'Omdat uit onderzoek is gebleken dat dit optimaal werkt.' Officieel beschreven: doel, doelgroep, werving, intakeprocedure en selectie, inhoud en uitvoering project (geen opzet en resultaat). Onderbouwing effectiviteit: -Project beweert effectief te zijn bewezen maar het betreft klanttevredenheidsonderzoek. -“Deelnemers worden geholpen en kunnen in veel gevallen zelfstandig verder of zijn doorverwezen en begeleid naar de reguliere schuldhulpverlening. Diverse ondernemers hebben hun bedrijfsvoering aanzienlijk zien verbeteren. Uit een eigen klantonderzoek blijkt dat een grote meerderheid over rood aanbeveelt.” Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, , monitoring registratie en evaluatie van taken, evaluatie bij deelnemers en medewerkers
Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (nooit NN); hoge opleiding en ondernemingsvaardigheden. Krijgen allemaal een training.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=geen, max=geen, gemiddeld 12 maand). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=geen, max=geen, gemiddeld=1 per maand); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: via eigen website, sociale media (FB), instanties attenderen op project, Google adwords. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders ingezet worden bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	46 / 15 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	-Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers -Via een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling bereikt zijn
Randvoorwaarden en knelpunten	-Onvoldoende draagvlak binnen andere relevante organisaties voor de uitvoering van het project. -Onvoldoende financiering Geen knelpunten

Over Rood- Over Rood Amsterdam

Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	4. Beperkte vaardigheden 5. Zonder betaald werk
Inclusie	-Inclusie: Heeft een bedrijf of een bedrijf gehad. De problemen zijn gerelateerd aan het bedrijf. -uitsluitingsgronden: verslaving, psychische problemen. -vastgesteld via: intake

Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Het begeleiden van ZZP-ers met schulden naar een financieel gezonde toekomst.
Werkwijze	Project: combinatie van individuele en groepsgerichte aanpak (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Mobility mentoring, inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “Over Rood kijkt continue hoe een cliënt het beste geholpen kan worden en hoe je een cliënt kunt ondersteunen om in beweging te komen en bij het veranderen van zijn gedrag. Een aantal elementen uit de aanpak van Over Rood bleken ook in genoemde methodieken gebruikt te worden. Andere elementen hebben we vanuit de methodieken toegevoegd aan onze aanpak. We gebruiken ze omdat (en als) ze in de praktijk werken.” Officieel beschreven: Alle projectonderdelen zijn beschreven. Onderbouwing effectiviteit: -Niet bewezen effectief. Onderzoek naar klanttevredenheid -Naar eigen zeggen effectief vanwege: “Een gelijkwaardige relatie met de cliënt. Goede opleiding en hoog kennisniveau van de vrijwilligers. Niet oordelen maar vooruitkijken. Kleine eigen bijdrage van de cliënt waardoor deze een dienst afneemt ipv gratis hulp (cliënt komt hierdoor veel makkelijker uit de slachtofferrol), vele door Over Rood ontwikkelde trainingen, tools en hulpmiddelen.” Controle uitvoering: mentoring, observaties, casusbesprekingen, monitoring evaluatie en registratie van taken, evaluaties bij deelnemers.
Uitvoering	-Vaste groep vrijwilligers (geen NN); HBO+, Ondernemer (geweest), financiële vaardigheden, coaching vaardigheden, empathie. -Alle vrijwilligers krijgen een training.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=8 weken, max=105, gem=40). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=3, max= 50, gem=20) Werving: website, flyers, sociale media (FB & Linked-in), presenteren bij de doelgroep, instanties attenderen, lokale projecten attenderen, Google Adwords advertising. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken
Bereik	35 / 15 Deelnemers/ afgerond
Meting	Tevredenheidsonderzoek onder deelnemers.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde. Geen knelpunten (alleen lastig om de enquêteformulieren ingevuld te krijgen door de cliënten)

Raad is Daad - Budget in Spreekuur

Locatie	Amsterdam: Nieuw-West en Noord.
Doelgroep	1) Grote schulden 2) Kleine schulden 3) Dreigende schulden 4) Beperkte vaardigheden 5) Zonder betaald werk 6) Met een arbeidsbeperking Werkende minima's.
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: woonplaats (NW/ Noord), werkende met minimumloon, minimuminkomen of inkomensdaling, motivatie. Geen: Illegaal in Nederland zijn Vastgesteld via: intake
Doel	5. Orde en overzicht in eigen administratie 6. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Voorkomen van schulden en de armoede bestrijden.
Werkwijze	Project: Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkeld. (onderdelen van) Methodiek(en): Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, peer-to-peer education, Presentiebenadering, Inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Omdat wij werken met ervaringsdeskundige en we kunnen mensen in hun eigen taal benaderen. Wij geloven in deze methodiek, omdat dit mond tot mond door de deelnemers verspreid wordt en we telkens nieuwe deelnemers krijgen." Officieel beschreven: geen van de projectonderdelen is formeel beschreven Onderbouwing effectiviteit: -Project is niet bewezen effectief -Naar eigen zeggen effectief vanwege: "Laagdrempeligheid, in eigen taal en vertrouwensband." Controle uitvoering: door interview, 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, migratie-achtergrond
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=3 weken, max=10, gem=6). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=5, max=10, gemiddeld =6 contactmomenten). Werving: Flyers, sociale media (FB), zelf presenteren bij de doelgroep.
Bereik	150/141 Aantal bereikt, aantal afgerond
Meting	Met een vragenlijst of door een gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Niet aan voldaan: Fysieke ruimte voor uitvoering van het project mist Geen knelpunten

Raad is Daad - Budget in Balans

Locatie	Amsterdam Nieuw West en Noord
Doelgroep	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	-Inclusiecriteria: woonplaats, weksituatie (werkende met laag inkomen), inkomen (te hoog inkomen accepteren wij niet, mits het dreigende hoge schulden zijn), motivatie -Geen uitsluitingsgronden. -Vastgesteld via intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Verborgen armoede te bestrijden, door middel van administratieve financiële redzaamheid trainingen aan te bieden.
Werkwijze	Project: Groepsgerichte aanpak; ontwikkeld samen met Nibud. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Peer-to-peer education, Inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing/ Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “Voordat we met het project zijn gestart hebben wij verschillende onderzoeken gedaan bij het betreffende doelgroep. Hoe zij de trainingen willen hebben. En daarop hebben wij onze training op aangepast.” Officieel beschreven: alleen doelgroep. Onderbouwing effectiviteit: -Project is niet bewezen effectief. -Effectief naar eigen zeggen vanwege: “Training in eigen taal, empathisch vermogen, ervaringsdeskundigheid en gericht te werk gegaan op de doelgroep”. Controle uitvoering: casusbesprekingen, door evaluatie bij deelnemers & medewerkers.
Uitvoering	-Beroepskrachten en projectmanager; bekendheid/ervaring methodiek, empathisch, ervaringsdeskundigheid, affiniteit met de doelgroep. -Wisselende en vaste groep vrijwilligers (geen NN); Ervaringsdeskundigheid, flexibel, affiniteit met de doelgroep, migratie achtergrond. -Geen training maar selectie van medewerker die bekend zijn met de methodiek (werkwijze).
Opzet	Looptijd is zes weken. Aantal contactmomenten per deelnemer is gelijk (6); afwijking van aantal contactmomenten is mogelijk als de deelnemer aangeeft dat dit nodig is. Werving: via flyers, sociale media (FB) presenteren bij de doelgroep Deelnemers melden zichzelf aan en tijdens presentaties in de wijk. Project is elke deelnemer hetzelfde vormgegeven.
Bereik	50 / 42 Deelnemers/ afgerond

Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie onder deelnemers en medewerkers.
Randvoorwaarden en knelpunten	-Ontoereikende randvoorwaarden: fysieke ruimte voor de uitvoering van het project. -Geen ervaren knelpunten.
Regenbooggroep - De training Op Eigen Kracht	
Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk Anders: stress en andere psychosociale problematiek
Inclusie	Inclusie: woonplaats Amsterdam, leeftijd (volwassen), te weinig besteedbaar inkomen, taalniveau NL A2. Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden) De Op Eigen Kracht (OEK) trainingen zijn ooit gestart als een budgetcursus op maat voor cliënten van de Voedselbank. Op basis van onderzoek en in aansluiting op het integrale armoedebeleid is de OEK training doorontwikkeld en heeft vijf doelgebieden: - bevorderen van financiële zelfredzaamheid; - sociale activering en vermindering van sociaal isolement; - vergroten kennis van de sociale kaart en beter benutten van voorzieningen; - vergroten eigenwaarde en assertiviteit - bevorderen van gezonde leefstijl
Werkwijze	Project: Groepsgerichte aanpak, zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodiek(en): Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Presentiebenadering, Inzet ervaringsdeskundigheid, Transactionele analyse Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "We hebben gezien dat het goed werkt bij onze deelnemers" Officieel beschreven: doel, doelgroep, werving, methodiek opzet, methodiek inhoud, methodiek uitvoering, resultaat (geen intakeprocedure en selectie) Onderbouwing effectiviteit: -Effect blijkt uit eigen onderzoek. -Effectief naar eigen zeggen vanwege: "Deelnemers geven duidelijk aan hoeveel en wat precies aan de training hebben gehad tijdens en na afloop van de training. Uit evaluaties met trainers blijkt het effect van de training. Uit onderzoek blijkt dat deelnemers na afloop hoger scoren op vergroten (financiële) zelfredzaamheid en vergroten zelfvertrouwen en eigenwaarde". Controle uitvoering: door mentoring, observaties, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten OEK; opleiding MW, SHV of SPH, trainersvaardigheden, ervaring met methodiek, -Vaste groep vrijwilligers (nooit NN); bekendheid/ervaring met de methodiek, ervaringsdeskundigen (opleiding), kennis van energie besparen of gezonde voeding

Opzet	Looptijd is een kwartaal (10 of 8 weken afhankelijk vd doelgroep); aantal contactmomenten ligt vast (10 keer); In principe geen afwijking maar: “als we inschatten dat iemand 1 op1 steun nodig is, verwijzen wij hen door naar het maatjes project [binnen de organisatie]”. Werving: via eigen website, flyers, advertenties, sociale media (Facebook), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, anders: mailchimp nieuwsbrief. Deelname komt op diverse wijzen tot stand. Het project wordt voor elke deelnemer hetzelfde uitgevoerd, maar er zijn trainingen voor verschillende doelgroepen.
Bereik	165 / 138 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers en projectmedewerkers, met een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling bereikt is.
Randvoorwaarden en knelpunten	Ontoereikende randvoorwaarden: Financiering van het project. Geen knelpunten

Regenbooggroep - Talentcoach

Locatie	Amsterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking
Inclusie	Selectiecriteria: woonplaats Amsterdam, Over het algemeen werkloos maar geen must, Over het algemeen afhankelijk van een uitkering. Uitsluitingsgronden: actieve verslaving, bereidheid tot verandering en openstaan voor coaching. Vastgesteld: intake
Doel	3. Inkomen genereren Doel van Talentcoach is om Amsterdammers met multi-problematiek die langdurig in armoede leven via individuele coaching door vrijwillige coaches, o.a. uit het bedrijfsleven en groepstrainingen, op weg te helpen richting werk, vrijwilligerswerk, of scholing.

Werkwijze	Project: Individuele aanpak, Ontwikkeld door o.a. Coert Visser (technieken zoals de 7 stappen van Noam en het Kantelmodel). (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Inzet ervaringsdeskundigheid, Progressiegericht benadering. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "De methodieken zijn coachingstechnieken die zich richten op de positieve kanten van de deelnemer. Er wordt niet gedacht in beperkingen, maar gekeken wat een deelnemer (nog) wel kan. Wat zijn iemand zijn talenten en kwaliteiten. Veel aandacht aan het weer durven dromen en ontdekken alvorens er aan doelen gewerkt wordt". Officieel beschreven: alle onderdelen Onderbouwing effectiviteit: - 'Bewezen effectief' omdat: "Ruim 70% van de mensen die door Talentcoach de afgelopen jaren ondersteund zijn, hebben concrete stappen gezet richting participatie, doordat zij ofwel een baan vinden, ofwel vrijwilligerswerk doen, ofwel een opleiding zijn gestart of dagbesteding hebben. - Effectief naar eigen zeggen vanwege: "De Talentcoaches werken volgens de methodiek van progressiegericht coachen. Zij kijken naar wat mensen wel kunnen leren en stimuleren hen de competenties in te zetten die ze al hebben. Zo kunnen zij hun leven veranderen en hun problemen aanpakken. Gezamenlijk worden haalbare en concrete doelen geformuleerd, kleine stappen gezet en successen gevierd." Controle uitvoering door mentoring, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers & medewerkers
Uitvoering	-Beroepskrachten; minimaal HBO niveau, bekendheid met methodiek, Kennis doelgroep, sociale vaardigheden, coachingskennis, doorzettingsvermogen, empathie, georganiseerd, progressiegericht zijn. -Vaste en wisselende groep vrijwilligers (vaak NN); Kunnen aansluiten, coachingskennis/ervaring, bereid zijn om te leren, kennis doelgroep of open vizier, gelijkwaardigheid. -Alle projectmedewerkers (beroepskrachten en vrijwilligers) krijgen een training voor zij het project gaan uitvoeren.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=6 maanden, max=1 jaar en 3 maanden, gem=1 jaar); aantal contactmomenten gelijk (min=20, max=35, gem=26) maar kan van worden afgeweken (2-wekelijks, in overleg extra); Werving: via eigen website, flyers, social media (Facebook, Instagram), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Deelname komt op diverse manieren tot stand. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	53 / 38 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/ evaluatie bij medewerkers Met een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt Harde criteria zoals: deelnemers hebben betaald werk gevonden of een minimaal aantal sollicitatiebrieven geschreven.
Randvoorwaarden en knelpunten	Onbekend of aan randvoorwaarden niet voldaan wordt. Geen knelpunten.

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
Inclusie	Selectiecriteria: woonplaats, motivatie, multiproblematiek Uitsluitingsgronden: geen
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: VONK is een project gericht op het bevorderen van financiële zelfredzaamheid van mensen die in een problematische financiële situatie terecht zijn gekomen. (...) Financiële problematiek kan zeer verlamdend werken op mensen. Financiële stabiliteit is een belangrijke randvoorwaarde om je leven op orde te krijgen en te houden.
Werkwijze	Project: Individuele aanpak, methodiek geleerd van de Vrijwilligersacademie. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Inzet ervaringsdeskundigheid. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Omdat deze goed werken voor vrijwilligers op hun deelnemers." Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, inhoud van het project. Onderbouwing effectiviteit: -Effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek (HvA, anders dan VSNK onderzoek). -Effectief naar eigen zeggen: Door persoonlijke begeleiding en aandacht kan iemand met multiproblematiek zelfvertrouwen krijgen en daardoor makkelijker stappen maken om uit de schulden te komen. Ook met een tweede paar ogen en oren beschermt het de deelnemer van fouten." Controle uitvoering: mentoring, interview, monitoring registratie en evaluatie van taken, evaluaties bij deelnemers en medewerkers
Uitvoering	-Wisselende groep vrijwilligers (Soms NN): empathisch vermogen, coachingsvaardigheden, verstand van administratie -Volgen allen een training
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=26 weken, max=52, gem= onbekend). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max/gem onbekend). Werving: via eigen website, sociale media (FB, Instagram) presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen. Deelname komt op diverse manieren tot stand. Methodiek ligt vast, deelnemers kiezen waar ze aan willen werken. Het project is: "Heel persoonlijk gericht en afgestemd op de Deelnemer".
Bereik	341 / 340 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers, tussen- en eindevaluaties
Randvoorwaarden en knelpunten	-Randvoorwaarde: Onvoldoende tijd voor de uitvoering van het project, afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen. -Knelpunt: "contact maken is soms moeilijk en komen er soms life events waardoor het traject stagneert."

Rijnstad - Geld kun je leren

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	4) mensen met beperkte vaardigheden
Inclusie eisen	-Inclusie-eisen: 18 tot 27 jaar, woonplaats Arnhem -Geen uitsluitingsgronden -Vastgesteld via intake
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis, vaardigheden Doel: Bevorderen financiële zelfredzaamheid voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar en een stuk bewustwording.
Werkwijze	Project: Aanpak individueel en in groep; Methodiek ontwikkelt door anderen (onbekend wie). (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Peer-to-peer education, Mobility mentoring, Inzet ervaringsdeskundigheid Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Het werken met een ervaringsdeskundige zorgt voor herkenning en het gevoel van schaamte wordt hierdoor minder, ervaringsdeskundige o.a. vanuit dezelfde leeftijdscategorie". Officieel beschreven: Alle onderdelen van het project zijn beschreven behalve het resultaat. Onderbouwing effectiviteit: - Naar eigen zeggen 'bewezen' effectief omdat: "Deelnemers ons regelmatig nog benaderen of andere deelnemers aanmelden, omdat zij er bijvoorbeeld zelf ook veel aan hebben gehad. - Naar eigen zeggen effectief vanwege: "bewustwording van deelnemers en de laagdrempeligheid" Controle uitvoering: door intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie, evaluaties bij deelnemers, evaluaties bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, ervaring met methodiek, Financiële kennis, Administratieve vaardigheden, coachende vaardigheden. -Geen training maar selectie van medewerkers die bekend zijn met de methodiek.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (geen min/max, gemiddeld 6 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=4, geen max, gemiddeld=6). Werving: via eigen website, advertenties, sociale media (FB), presenteren bij de doelgroep, instanties deelnemers laten attenderen, lokale projecten laten attenderen -Deelname komt op diverse manieren tot stand. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	17/17 Aantal bereikt, aantal afgerond
Meting	Met een vragenlijst of door een gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Onvoldoende draagvlak binnen de organisatie Knelpunten in de uitvoering: PR

Samen 010- Budgetmaatjes 010

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking
Inclusie	-Inclusie: woonplaats Rotterdam, meerderjarig, motivatie, vaste woon- verblijfplaats, inschrijving BRP. -Geen: verslaving, analfabetisme, illegaal in Nederland, zware psychische of psychiatrische problemen. -Vastgesteld: direct bij aanmelding intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Budgetmaatjes willen Rotterdammers helpen om weer grip te krijgen op zijn of haar financiën.
werkwijze	Project: Individuele aanpak; ontwikkeld samen met Gilde vakmanschap en HU lectoraat Schulden en incasso. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Presentiebenadering, Inzet ervaringsdeskundigheid, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodieken: "deze zijn inzetbaar door maatjes en hebben een wetenschappelijk bewezen effect/meerwaarde" Officieel beschreven: alle onderdelen behalve van het project zijn beschreven Onderbouwing effectiviteit: -effect blijkt uit (wetenschappelijk) onderzoek door Verwey-Jonker Instituut & Maarten Davelaar Sociaal Onderzoek en Innovatie -naar eigen zeggen effectief vanwege: "langdurige ondersteuning door een maatje, met voldoende tijd een aandacht voor de hulpvrager" Controle uitvoering door mentoring, intervisie, casusbesprekingen monitoring/registratie van taken, evaluatie bij medewerkers, door toezien begeleidingsgroep of stuurgroep.
Uitvoering	-Beroepskrachten; HBO-werk- en denkniveau, communicatieve vaardigheden -Vaste en wisselende groep vrijwilligers (Soms NN); HBO-werk- en denkniveau, communicatieve vaardigheden en geduld -Alle medewerkers krijgen een training
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=geen, max=geen, gemiddeld 78 weken). Aantal contactmomenten per deelnemer verschilt (min=geen, max=geen, gemiddeld 80 keer). Werving via eigen website, flyers, presenteren bij de doelgroep, instanties attenderen op project, via lokale projecten. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	75 / 70 Deelnemers/ afgerond

Effectmeting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij medewerkers
Randvoorwaarden	-Voldoende tijd voor de uitvoering van het project, afgezet tegen de beschikbaar gestelde middelen.
knelpunten	-Niet voldoende tijd om het project goed uit te kunnen voeren.

Stichting Voor Elkaar Zwolle – SchuldHulpMaatje Zwolle

Locatie	Zwolle (alle doelgebieden)
Doelgroep	1. grote schulden 2. kleine schulden 3. dreigende schulden 4. beperkte vaardigheden 5. zonder betaald werk 6. met een arbeidsbeperking
Inclusie	-Inclusie: Motivatie -Geen uitsluitingsgronden -Vastgesteld via: intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: SchuldHulpMaatje wil hulp bieden voor de inwoners van Zwolle bij met name financiën en thuisadministratie, waarbij we ons ten doel stellen om de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie te vergroten/te bevorderen.
Werkwijze	Project: individuele aanpak (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Presentiebenadering, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Om ervoor te zorgen dat de deelnemer weer zelfstandig verder kan. Landelijk vastgestelde methodiek van SchuldHulpMaatje" Officieel beschreven: Alle onderdelen van het project zijn beschreven behalve het resultaat. Onderbouwing effectiviteit: -Bewezen effectief door Regioplan, Stimulanz -Naar eigen zeggen effectief vanwege: "Dat maatjes het samen met de deelnemer doen in plaats van voor de deelnemers". Controle uitvoering: mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie van taken, evaluaties bij medewerkers, certificering projectmedewerkers, toezicht door begeleidingsgroep/stuurgroep.
Uitvoering	-Beroepskrachten; HBO werk/denk niveau, empathisch, doelgericht, sociaal vaardig, betrokken, zelfstandig, leiding aan vrijwilligers. -Vaste groep vrijwilligers (geen NN); 3 daagse SchuldHulpMaatje training, bekendheid en ervaring met de methodiek. -Alle medewerkers ontvangen een training.

Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min/max=onbekend, gemiddeld=1.5 tot 2 jaar). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min/max=onbekend, gem= 30 per jaar). Werving: website, flyers, advertenties, sociale media (FB, Linked-in, Instagram), instanties attenderen. In de basis wordt het project voor elke deelnemer hetzelfde uitgevoerd, daarna 'op maatwerk verder'.
Bereik	156 / 69 Deelnemers/ afgerond
Meting	Geen.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde. Geen knelpunten.

Stichting Mano - Met Taal op Orde

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk Laagtaalvaardige mensen die daardoor het risico lopen om in de financiële problemen te komen.
Inclusie eisen	Inclusie-eisen: woonzaam in Rotterdam, mensen met een bijstandsuitkering, gemotiveerd zijn om zich wekelijks in te zetten, minimaal A1 taalniveau. Uitsluitingsgronden: geen
Doel	1. Orde en overzicht in eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken Doel: Optimale zelfredzaamheid in financiële administratie, post, contact met instanties en budgetbeheer
Werkwijze	Project: Aanpak individueel en in groep; zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodiek: Sturen op zelfsturing, inzet ervaringsdeskundigheid. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "De focus op zelfsturing komt vanuit de deelnemers zelf. Veel deelnemers hebben de ervaring en vaardigheden op dit onderwerp wel in hun land van herkomst en eigen taal, maar kunnen het nu even niet in Nederland. Maar ook hebben de deelnemers veel behoefte aan het 'zelf kunnen en snappen'. Verder werken wij met ervaringsdeskundigen omdat zij heel goed de sensitiviteit kunnen begrijpen, maar ook motiverend werken voor de deelnemers." Officieel beschreven: doel, doelgroep, intake, opzet van het project, inhoud van het project, resultaat (geen: werving, uitvoering van het project) Onderbouwing effectiviteit - Onbekend of werkwijze bewezen effectief is. - Effectief naar eigen zeggen vanwege: "De combinatie van een taalles met inhoudelijke thematiek. Verder de toevoeging van digitale vaardigheden en directe mogelijkheid om het geleerde in te zetten met een maatje. Controle uitvoering: door mentoring, intervisie, casusbesprekingen, monitoring registratie en evaluatie van taken, evaluaties bij deelnemers.

Uitvoering	Beroepskrachten; ervaring met projecten en de doelgroep, bekendheid en ervaring met de methodiek. Wisselende en vaste groep vrijwilligers (soms NN); bekendheid en ervaring met de methodiek
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=12, max=23, gemiddeld=15 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=12, max=23, gemiddeld= 15). Werving: website, doorverwijzing instanties, lokale projecten attenderen deelnemers, "via deelnemers zelf". Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken
Bereik	82/42 Aantal bereikt, aantal afgerond
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie, en middels een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden: onvoldoende financiering van het project Knelpunten: tekort aan vrijwilligers

SWOA - Thuisadministratie

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	1) grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) zonder betaald werk 6) met arbeidsbeperking
Inclusie	Inclusie: woonplaats Arnhem, leeftijd 18+, motivatie Geen uitsluitingsgronden
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van 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

Werkwijze	Project: Individuele aanpak, Training wordt verzorgd door Humanitas / De indelingen zijn gebaseerd op de TA van het landelijke Steunpunt Thuisadministratie. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Sturen op zelfsturing. Onderbouwing keuze werkwijze/methodieken: “Deze methodieken dragen bij aan het weer zelf kunnen oppakken van de (financiële) administratie. Motiverende gespreksvoering zorgt dat deelnemers (weer) vertrouwen krijgen in het oppakken van de administratie. Sturen op zelfsturing zorgt dat ze dit ook gaan doen (indien mogelijk), zodat ze zich niet vastklampen aan een vrijwilliger. Officieel beschreven: alle onderdelen van het project zijn beschreven. Onderbouwing effectiviteit: - Project is niet bewezen effectief -Naar eigen zeggen effectief vanwege: ondersteuning door geschoolde vrijwilligers om de administratie op orde te krijgen. Monitoring van deelnemers en voortdurende ondersteuning indien nodig. 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. Vaardigheden: Financiële/administratieve kennis/ ervaring, coördinerende vaardigheden. -Vaste groep vrijwilligers (soms NN); training Thuisadministratie, enige Financiële/ administratieve kennis.
Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 80 weken). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=1, max=geen, gemiddeld 30 keer). Werving via eigen website, flyers, advertenties, social media (Facebook, Twitter), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, via lokale projecten. Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken.
Bereik	67/ 46 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Met een vragenlijst of door een gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt. “Bij afronding is er contact tussen coördinator en vrijwilliger. De deelnemer kan met vragen terugvallen op de vrijwilliger. Als dit gebeurt wordt dit vastgelegd. Daarnaast zijn we bezig om de evaluaties op te pakken.”
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde. Geen knelpunten in uitvoering.

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, 25-65 jaar, werkloos of werkende arme, laag inkomen, een betaalde baan willen, voldoende Nederlands of goed Engels, vermogen tot reflectie. Geen: verslaving, analfabetisme, LVB, illegaal in Nederland, psychische problemen Vastgesteld: bij aanmelding
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. 30 (3 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.
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; methodieken zelf ontwikkeld en door anderen. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Peer-to-peer education, Presentiebenadering, Mobility mentoring, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodieken: "Dit zijn de bewezen methodieken die o.b.v. onderzoek naar mensen met schulden en armoede gebruikt worden de laatste jaren." Officieel beschreven: alle projectonderdelen zijn beschreven Onderbouwing: -Effectiviteit zelf onderzocht. -Effectief naar eigen zeggen vanwege: "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. De periode van 10 weken gecombineerd met de 7 programma onderdelen maken dit een intensief programma en dit werkt zeer effectief. Daarnaast is de koppeling met een professional als coach zeer waardevol. De deelnemer komt daardoor weer in aanraking met het bedrijfsleven en krijgt weer zin om hier deel van uit te maken." Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers & medewerkers, toezicht begeleidingsgroep/stuurgroep.
Uitvoering	-Beroepskrachten; goede communicatievaardigheden en sociale vaardigheden, 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.

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). Werving: via eigen website, flyers, sociale media (LinkedIn), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, eigen netwerk van (oud)deelnemers. Het project wordt voor elke deelnemer op dezelfde manier vormgegeven.
Bereik	Rotterdam 30/27 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers & medewerkers Monitoring van de vorderingen van de deelnemers (door bijv. observaties/ rollenspel/beoordeling opdrachten) Met een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt Harde criteria (bijv. deelnemer heeft betaald werk gevonden)
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde. Knelpunt: specifieke voorwaarden financiering om mensen te werven uit bepaalde wijken zorgt er voor dat die a) veel tijd kost om deze mensen te vinden en b) binnen de doelgroep dit deze 'moeilijkere groep' is die veel aandacht nodig heeft en groter kans op uitval.

Talentcoach - LEF op de arbeidsmarkt 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, 25-65 jaar, werkloos of werkende arme, laag inkomen, een betaalde baan willen, voldoende Nederlands of goed Engels, vermogen tot reflectie. Geen: verslaving, analfabetisme, LVB, illegaal in Nederland, psychische problemen Vastgesteld: bij aanmelding
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. 30 (3 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.

Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; methodieken zelf ontwikkeld en door anderen. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Peer-to-peer education, Presentiebenadering, Mobility mentoring, Sturen op zelfsturing, Stress-sensitieve dienstverlening. Onderbouwing keuze werkwijze/methodieken: "Dit zijn de bewezen methodieken die o.b.v. onderzoek naar mensen met schulden en armoede gebruikt worden de laatste jaren." Officieel beschreven: alle projectonderdelen zijn beschreven Onderbouwing: -Effectiviteit zelf onderzocht. -Effectief naar eigen zeggen vanwege: "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. De periode van 10 weken gecombineerd met de 7 programma onderdelen maken dit een intensief programma en dit werkt zeer effectief. Daarnaast is de koppeling met een professional als coach zeer waardevol. De deelnemer komt daardoor weer in aanraking met het bedrijfsleven en krijgt weer zin om hier deel van uit te maken." Controle uitvoering door mentoring, observaties, intervisie, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers & medewerkers, toezicht begeleidingsgroep/stuurgroep
Uitvoering	-Beroepskrachten; goede communicatievaardigheden en sociale vaardigheden, 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.
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). Werving: via eigen website, flyers, sociale media (LinkedIn), presenteren bij doelgroep, instanties attenderen op project, lokale projecten deelnemers laten attenderen, eigen netwerk van (oud)deelnemers. Het project wordt voor elke deelnemer op dezelfde manier vormgegeven.
Bereik	Rotterdam 30/27 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers & medewerkers Monitoring van de vorderingen van de deelnemers (door bijv. observaties/ rollenspel/beoordeling opdrachten) Met een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt Harde criteria (bijv. deelnemer heeft betaald werk gevonden)
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden in orde. Knelpunt: specifieke voorwaarden financiering om mensen te werven uit bepaalde wijken zorgt er voor dat die a) veel tijd kost om deze mensen te vinden en b) binnen de doelgroep dit deze 'moeilijkere groep' is die veel aandacht nodig heeft en groter kans op uitval.

UNFM - Financiële training van UNFM-NL Amsterdam en Rotterdam

Locatie	Amsterdam: Zuidoost, Oost, Nieuw-West, West; Rotterdam: Charlois, Delfshaven, Feijenoord.
Doelgroep	3) dreigende schulden 5) zonder betaald werk
Inclusie	-Inclusie: woonplaats, sekse en motivatie. -Geen uitsluitingsgronden. -Vastgesteld: intake
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Om financieel zelfredzaamheid van vrouwen en moeders te bevorderen
Werkwijze	Project: Groepsgerichte aanpak; Zelf ontwikkeld. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Oplossingsgericht werken, Presentiebenadering, Inzet ervaringsdeskundigheid. Officieel beschreven: Doel, doelgroep, werving, opzet en inhoud van het project, resultaat (geen: intakeprocedure en uitvoering van het project) Onderbouwing effectiviteit: -Volgens projectleider bewezen effectief maar klopt vermoedelijk niet want blijkt uit: "eind- en halfjaar formulieren". -Naar eigen zeggen effectief vanwege: "Dat deelnemers na afloop van de training hun financiën zelf gaan beheren en hun administratie ook zelf gaan regelen en bijhouden." Controle uitvoering door observaties en evaluatie bij deelnemers en medewerkers, gecertificeerde projectmedewerkers, visitatie/inspectie vanuit soortgelijke andere projecten.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO+ opleiding, bekendheid/ervaring methodiek, kennis van het vak en affiniteit met de doelgroep. (altijd NN vrijwilligers)
Opzet	Vaste looptijd van 6 weken, per week 1 contactmoment (soms afwijken bij ziekte verhuizing etc). Werving: Presenteren bij de doelgroep. Project wordt voor elke deelnemer hetzelfde vormgegeven.
Bereik	Rotterdam 68/55 Amsterdam 104/81 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	-Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij deelnemers. -Met een vragenlijst of gesprek wordt bij deelnemers vastgesteld of de doelstelling is bereikt.
Randvoorwaarden en knelpunten	Alle randvoorwaarden voldaan. Geen knelpunten in de uitvoering.

Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Arnhem

Locatie	Arnhem (alle doelgebieden)
Doelgroep	3) Mensen met dreigende schulden Statushouders die in begeleiding zijn bij VluchtelingenWerk
Inclusie	-Inclusie: woonplaats -Geen uitsluitingsgronden -toetsing criteria niet van toepassing
Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 3. Inkomen genereren: werk, stage, opleiding, toeslagen regelen 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Stichting VluchtelingenWerk Oost Nederland (VWON locatie Arnhem) wil in 2020 45 vluchtelingenminima in Arnhem en daarmee ook eventuele partners en kinderen ondersteunen in het verbeteren van hun financiële redzaamheid.
Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; cursus Omgaan met Geld is ontwikkeld in samenwerking met Nibud. (onderdelen van) methodieken: Oplossingsgericht werken, Sturen op zelfsturing, Eurowijzer methodiek. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: "Uit jarenlange ervaring met het begeleiding bij de integratie van vluchtelingen in de Nederlandse samenleving, weten we dat de eerste jaren Nederland op financieel vlak moeilijk is voor vluchtelingen om meerdere redenen: A) ze beheersen de Nederlandse taal nog, waardoor ze het financiële systeem nog niet. B) ze hebben een laag inkomen (vaak uitkering) omdat ze moeten inburgeren voordat ze werk kunnen vinden. C) ze hebben vaak veel geld moeten betalen om te kunnen vluchten naar Nederland en de gezinshereniging met gezinsleden kost ook nog veel geld, terwijl ze een laag inkomen hebben Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, inhoud en uitvoering van het project, Resultaat. (geen: Intakeprocedure en selectie, opzet van het project) Onderbouwing effectiviteit: -Binnen Vluchtelingenwerk loopt dit jaar een impactmeeting over effectiviteit van de groepsbijeenkomsten, maar de resultaten zijn nog niet bekend. - Effectief naar eigen zeggen vanwege: "De combinatie van groepsbijeenkomsten en 1op1-begeleiding en dat de groepsbijeenkomsten worden samengesteld op taalgebieden. Zoals Eritrees en Arabisch waarbij een tolk aanwezig om het beperkt Nederlands op te vangen en vooral om ook om aan te sluiten de ervaring met geldzaken in land van herkomst." Controle uitvoering door intervisie, casusbesprekingen, evaluaties bij deelnemers, certificering van projectmedewerkers.
Uitvoering	-Beroepskrachten; HBO, didactische- coachende- en leidinggevende vaardigheden, ervaring met de methodiek. -Vaste groep vrijwilligers (geen NN); MBO+, ervaring met de methodiek, didactische, coachende en cultuursensitieve vaardigheden -Alle medewerkers krijgen een training.

Opzet	Looptijd verschilt per deelnemer (min=6 weken, max= 12 maanden, gem= 6 maanden). Aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=6 max= 25 gemiddeld=16); laatste instroom is nog niet afgerond. Werving: Flyers, sociale media (Whatsapp), instanties attenderen, via maatschappelijk werkers van vWON. Vormgeving project: Sommigen nemen alleen deel aan de groepscursus en anderen krijgen aanvullend 1 op1-begeleiding.
Bereik	60 / 45 <i>Deelnemers/ afgerond</i>
Meting	- Tevredenheidsonderzoek/evaluatie bij de deelnemers - Impactmeeting over de effectiviteit van de groepsbijeenkomsten
Randvoorwaarden en knelpunten	Randvoorwaarden: Onvoldoende draagvlak binnen andere relevante organisaties voor het uitvoeren van het project. Knelpunt: "Het is soms moeilijk om de vluchtelingen op voorhand inzicht te geven over nut en noodzaak van de cursus omgaan met Geld in NL. Soms te weinig vrijwillige maatschappelijke begeleiders beschikbaar."

Vluchtelingenwerk - Eurowijzer Rotterdam

Locatie	Rotterdam (alle doelgebieden)
Doelgroep	2. kleine schulden 3. dreigende schulden 4. beperkte vaardigheden <i>Statushouders</i>
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 administratie 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel: Statushouders ondersteunen in het verbeteren van hun financiële redzaamheid; bewust laten worden en inzicht geven in de eigen financiële situatie; weten zij hoe ze hun financiën moeten regelen of waar ze terecht kunnen om hierbij hulp te krijgen; toekomstige schulden kunnen voorkomen; schulden oplossen.

Werkwijze	Project: Individueel en in een groep; ontwikkeld in samenwerking met het Nibud. (onderdelen van) methodieken: Motiverende gespreksvoering, Eurowijzer methodiek. Onderbouwing keuze werkwijze/methodiek: “De cursus ‘omgaan met geld’- ook wel bekend als methode Euro-Wijzer – is door VluchtelingenWerk samen met het Nibud ontwikkeld om een aantal concrete resultaten bij vluchtelingen te bereiken (...)Tijdens de cursus wordt de vluchteling intensief begeleid door de budgetcoach. De methode houdt er rekening mee dat sommige vluchtelingen de Nederlandse taal nog niet volledig beheersen, door speciale oefeningen, de inzet van een tolk en vertalingen van teksten. De cursus kan zowel in groepsverband als één-op-één worden aangeboden.” Officieel beschreven: Doel, Doelgroep, Werving, Methodiek opzet, Methodiek inhoud, Methodiek uitvoering. (geen: Intakeprocedure en selectie, Resultaat) Onderbouwing effectiviteit: -Onbekend of het project bewezen effectief is. -Naar eigen zeggen effectief vanwege inzet van cursussen en budgetcoaches en het gebruik van op de doelgroep afgestemd materiaal. Controle uitvoering door mentoring, casusbesprekingen, monitoring/registratie van taken, evaluatie bij deelnemers, evaluatie bij medewerkers.
Uitvoering	Beroepskrachten; HBO, ervaring met de methodiek Wisselende groep vrijwilligers (soms NN); cursus train-de-trainer.
Opzet	Looptijd groepstraining is 4 tot 5 weken (Er zijn ook 3 deelnemer die 1-op-1 begeleiding hebben gekregen). Het aantal contactmomenten verschilt per deelnemer (min=4, max=6, gemiddeld onbekend/nvt). Werving: via eigen begeleiders, deelnemers zijn al cliënt bij ons Onderdelen van het project kunnen voor deelnemers anders worden ingezet bv omdat deelnemers kunnen kiezen waar ze aan willen werken
Bereik	31 / 28 Deelnemers/ afgerond
Meting	Tevredenheidsonderzoek/ evaluatie bij deelnemers Tevredenheidsonderzoek/ evaluatie bij medewerker Monitoring van de vorderingen van de deelnemers (door bijv. observaties/ rollenspel/beoordeling opdrachten)
Randvoorwaarden en knelpunten	Onbekend of aan randvoorwaarden niet voldaan is. Onbekend of er knelpunten in de uitvoering zijn

