

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

Maart 2017

Winke Goede
Jodi Mak
Roeland van Geuns

CREATING TOMORROW



COLOFON

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

AUTEURS

Winke Goede
Jodi Mak
Roeland van Geuns

© Hogeschool van Amsterdam
Maart 2017

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

[AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE](http://www.hva.nl/akmi)

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

INHOUDSOPGAVE

1. Doel en opzet impactanalyse projecten Delta Lloyd Foundation 2016	4
Doel van de impactanalyse	4
Financiële zelfredzaamheid	4
WhatWorks principes	5
Onderzoeksverantwoording	5
Leeswijzer	5
2. Impact en doelbereik van projecten in 2016	6
Respons	6
Doelgroep	7
Samenstelling deelnemers	7
Doelen financiële zelfredzaamheid	8
Aantal deelnemers en huishoudens 2016	9
Impact op vaardigheden voor financiële zelfredzaamheid	10
Impact op kennis, attitude, motivatie en gedrag	13
3. Methodiek	15
Bewezen effectieve methodiek	15
Keuze en uitvoering van de methodiek	15
4. Whatworks principes en advies	17
Risicoprincipe	17
Behoeftepincipe	17
Responsiviteitsprincipe	18
Betrouwbaarheidsprincipe	18
Professionaliteitsprincipe	19
5. Conclusies	24
Bijlage 1 Aanpassingsmogelijkheden voor individuele verschillen deelnemers	26
Bijlage 2 Overzicht per project	27

1. DOEL EN OPZET IMPACTANALYSE PROJECTEN DELTA LLOYD FOUNDATION 2016

DOEL VAN DE IMPACTANALYSE

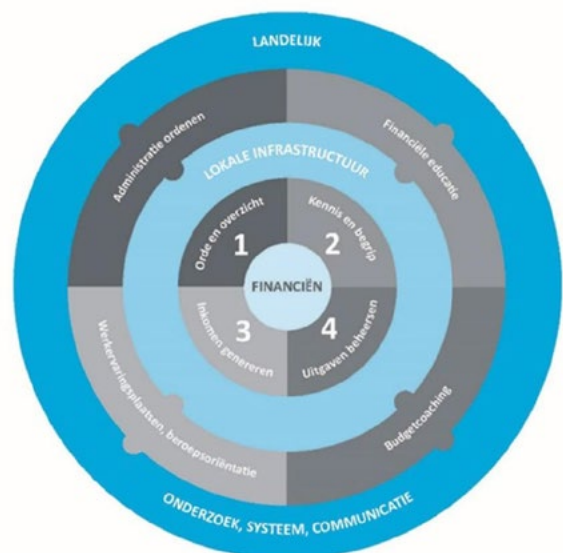
Met het doel om financiële zelfredzaamheid in Nederland te bevorderen, steunt Delta Lloyd Foundation (hierna DLF genoemd) sinds 2008 verschillende lokale projecten op het gebied van armoedebestrijding en schuldhulpverlening. De projecten richten zich op mensen met schulden of op mensen met een groot risico op schulden, die in armoede leven. DLF 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. DLF heeft in 2015 het actieprogramma Van Schulden naar Kansen gelanceerd. De ambitie van dit programma is om in vijf jaar tijd (2015-2020) in doelgebieden waar veel mensen van een laag inkomen leven de financiële zelfredzaamheid van 15% van de desbetreffende huishoudens te vergroten door armoede als gevolg van schulden terug te dringen. Het gaat om doelgebieden in steden waar DLF kantoren heeft: Amsterdam, Arnhem, Helmond, Rotterdam en Zwolle. Het lectoraat Armoede Interventies van de Hogeschool van Amsterdam voert een meerjarig onderzoek uit om te bepalen welke effecten de inspanningen in de doelgebieden hebben. Behalve onderzoek op deelnemers- en doelgebiedsniveau wordt er tussen 2016 en 2020 continu onderzoek gedaan onder alle gefinancierde projecten op proces en prestaties. Doel van de impactanalyse is het inventariseren van het aantal deelnemers en de bereikte impact van de door DLF 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 What-Works principes. Doordat deze inventarisatie elk jaar herhaald wordt, ontstaat een goed beeld van de inhoud en de impact van de verschillende projecten die door DLF gesteund worden.

FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

DLF 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 DLF, waarbij vier elementen

centraal staan voor de bevordering van de financiële zelfredzaamheid. Wanneer iemand goed functioneert op deze vier elementen zal deze persoon ook financieel zelfredzaam zijn. Dit model van financiële zelfredzaamheid is weergegeven in figuur 1. De elementen zijn gebaseerd op de basis competenties van het Nibud¹ en onderzoek naar schuldhulpverlening en armoede². Projecten van DLF die in het kader van het actieprogramma Van Schulden naar Kansen worden gefinancierd, 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 die geordend in een map
2. Basale kennis en begrip van financiële zaken: deelnemers beschikken over basale rekenvaardigheden; zij begrijpen de gevolgen van financieel handelen en weten welke instanties antwoord kunnen geven op financiële vragen. Daarnaast kunnen zij financiële risico's inschatten
3. Inkomen genereren: deelnemers vinden een (nieuwe) functie of werkervaringsplaats of starten met een opleiding
4. Uitgaven beheersen (economisch keuzegedrag): deelnemers geven niet meer uit dan dat zij aan inkomsten hebben. Zij kunnen zowel op de korte als op de lange termijn hun uitgaven plannen



Figuur 1. Model van financiële zelfredzaamheid

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. (2017). *'What Works' als kader voor projecten en projectevaluaties. Eindrapport*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam

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, de 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:** De interventie worden uitgevoerd door gekwalificeerde medewerkers die beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en houding.

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

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

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

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

De meeste items zijn geformuleerd als multiple-choice, in sommige gevallen wordt om toelichting van een antwoord gevraagd. De contactpersonen van de projecten worden jaarlijks per e-mail benaderd om de vragenlijst in te vullen. De eerste meting in het kader van het actieprogramma Van Schulden naar Kansen vond plaats in januari 2017. Dit is de baseline meting. De contactpersonen van de projecten kregen halverwege december 2016 een e-mail van DLF met uitleg over het onderzoek en een aankondiging van de online vragenlijst. Alle projecten die door DLF gesteund worden, kregen in kalenderweek 1 van 2017 een e-mail met een link naar de online vragenlijst. In kalenderweek 2 werd door DLF een remindermail naar de projecten gestuurd die nog niet aan de vragenlijst waren begonnen. Projecten die na twee weken nog niet gereageerd hadden, werden ter herinnering gebeld om de vragenlijst alsnog die week in te vullen. Tenslotte heeft DLF zelf nog een aantal projecten telefonisch benaderd. In Bijlage 2 is per project een overzicht gegeven van relevante eigenschappen van de projecten volgens de respondenten.

LEESWIJZER

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de impact van de projecten in 2016. We staan stil bij de respons, de bereikte doelgroepen en het projectbereik op vaardigheden, kennis, gedrag, motivatie en attitude. In het derde hoofdstuk gaan we in op de gehanteerde methodieken binnen de projecten. In hoofdstuk 4 maken we inzichtelijk of de zogenaamde WhatWorks principes binnen de projecten worden toegepast en geven we advies hoe de impact vergroot kan worden. Het rapport wordt afgesloten met samenvattende conclusies. NB: De resultaten van het onderzoek onder de deelnemers worden weergegeven in het rapport 'Resultaten Eerste Deelnemersonderzoek Programma Van Schulden Naar Kansen'⁴. De beschreven informatie en getrokken conclusies in voorliggend rapport zijn geformuleerd op basis van alleen de informatie die de contactpersonen van de projecten hebben verstrekt door het invullen van de vragenlijst. De inhoud is dus een weergave van de verstrekte informatie van de contactpersonen en conclusies worden in dit rapport op basis van alleen deze informatie getrokken.

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.

⁴ Lako, D., Vreugdenhil, S., Mak, J. & Geuns, R. van (2017). *Resultaten Eerste Deelnemersonderzoek Van Schulden naar Kansen. Rapportage over resultaten onder deelnemers aan projecten Van Schulden naar Kansen die ondersteund worden door de Delta Lloyd Foundation in 2016*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam

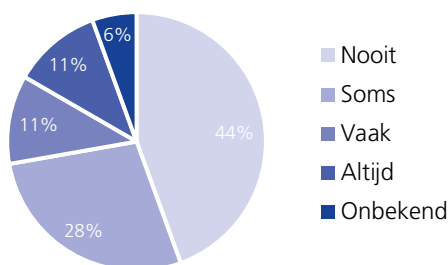
2. IMPACT EN DOELBEREIK VAN PROJECTEN IN 2016

RESPONS

Van de 20 projecten hebben 18 de vragenlijst ingevuld, waarvan 17 volledig en 1 project gedeeltelijk. Dit enkele project kon door problemen met de website de vragenlijst niet verder invullen en de projectleider was daarna niet meer aanwezig om de vragenlijst af te maken. De ingevulde gegevens van dit project zijn wel meegenomen in de rapportage. Er is door DLF meerdere keren nagebeld om projecten te herinneren de vragenlijst in te vullen, hierdoor nam de respons toe. Er zijn 2 projecten die de vragenlijst ruim na de deadline hebben ingevuld, waardoor deze helaas niet meer verwerkt kon worden. Het betreft het project de Kandidatenmarkt in Amsterdam Nieuw-West van de organisatie De Kandidatenmarkt en het project Pop Up van de Maatschappelijke Dienstverlening Amsterdam Zuidoost. De meeste projecten die in 2016 door DLF gefinancierd werden, zijn gericht op heel Amsterdam of een specifiek doelgebied in Amsterdam. Het aantal gefinancierde projecten per stad staat weergegeven in tabel 1. In Bijlage 1 staat per project ook aangeven in welke stad en doelgebied het project actief is.

Naast financiële ondersteuning, biedt DLF ook vrijwillige ondersteuning aan projecten. Uit figuur 2 valt af te leiden dat dit voor de helft van de projecten in 2016 het geval is. Bij meer dan een vijfde (22%) van de projecten was dit vaak of altijd het geval geweest, bij ruim een kwart (28%) soms. Een klein percentage (6%) zegt het niet te weten.

Inzet van DLF vrijwilligers



Figuur 2. Percentage projecten waar DLF vrijwilligers inzet

Tabel 1. Aantal projecten in doelgebieden met financiering van DLF per stad

Stad met aantal projecten tussen haakjes				
Stadsdeel				
Amsterdam (11)	Arnhem (3)	Helmond (1)	Rotterdam (3)	Zwolle (2)
Nieuw West	Malburgen	Binnenstad	Feijenoord	Assendorp
Zuidoost	Presikhaaf	Helmond West	Delfshaven	Holtenbroek
Noord	Klarendal	Helmond Oost	Charlois	Diezerpoort

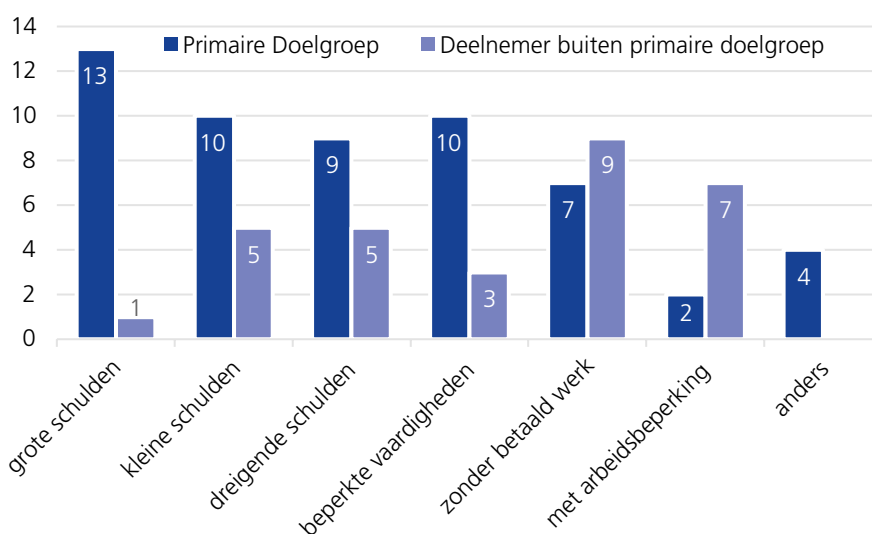
DOELGROEP

De meeste projecten richten zich zowel op mensen met grote als mensen met kleine schulden (n=9), 4 projecten richten zich alleen op grote schulden en niet op kleine schulden en 1 project richt zich alleen op kleine schulden. In onderstaande figuur 2 is het aantal projecten weergegeven per doelgroep. De meerderheid van de projecten richt zich op meer dan 1 van de genoemde categorieën. Ongeveer de helft van de projecten richt zich daarnaast ook op mensen met dreigende schulden en/of mensen met beperkte vaardigheden. Binnen de categorie 'anders' gaven 4 projecten aan zich respectievelijk te richten op de doelgroep mensen met een laag besteedbaar inkomen (Op Eigen Kracht), mensen die anders met hun geld willen omgaan (Budgetkringen), mensen met problematische schulden (ONSbank) en 1 project richt zich niet specifiek op een bepaalde doelgroep (Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel). Naast de doelgroep waar de projecten zich specifiek op richten, heeft de meerderheid van de projecten (11) ook deelnemers die niet tot de primaire doelgroep behoren, minder dan de helft heeft geen deelnemers buiten de primaire doelgroep (n=7). Mensen die aan de projecten deelnemen, maar niet tot de primaire doelgroep behoren, zijn voornamelijk mensen zonder betaald werk (30%) en mensen met een arbeidsbeperking (23%). Figuur 3 geeft per doelgroep weer bij hoeveel projecten deze doelgroep deelneemt als primaire doelgroep en bij hoeveel projecten zonder tot de bedoelde (primaire) doelgroep te behoren.

SAMENSTELLING DEELNEMERS

Zeventien van de achttien projecten hebben aangegeven wat de samenstelling van hun deelnemers is (de gegevens van Financiële training UNFM-NL hierover ontbreken). De seksverdeling betreft bij ongeveer de helft van de projecten een lichte of grote meerderheid van vrouwen die deelnemen (9). Voor de overige projecten is bij 3 projecten de man-vrouw verhouding gelijk, 3 hebben iets meer mannen, 1 vooral mannen en bij 1 project is onbekend hoe de seksverdeling is. Deelnemers met een leeftijd tot 23 jaar doen mee aan 9 projecten, bij 2 projecten vormt deze leeftijdsgroep de meerderheid van de deelnemers, namelijk bij ONSbank (70%) en WorkForce Holland (90%). Deelnemers tussen de 24 en 50 jaar doen mee aan 14 projecten, voor 7 van deze projecten vormt deze leeftijdsgroep de helft of de meerderheid van de deelnemers. Deelnemers tussen de 50 en 65 jaar doen mee aan 11 projecten, bij 3 projecten vormt deze leeftijdsgroep de meerderheid. Deelnemers van 65 jaar en ouder nemen deel aan 9 projecten, bij 4 projecten vormt deze leeftijdsgroep een substantiële groep, namelijk bij Budgetkringen (25%), Thuisadministratie van SWOA (20%) en Thuisadministratie Humanitas Rotterdam (15%). Bij 7 projecten is de meerderheid van de deelnemers alleenstaand, 3 projecten geven aan ongeveer evenveel alleenstaanden als samenwonende gezinnen als deelnemer te hebben. Slechts 1 project heeft een meerderheid van gezinnen met kinderen, 1 project samenwonend zonder kinderen en 1 met 45% alleenstaanden,

Situatie deelnemers in doelgroep en buiten doelgroep

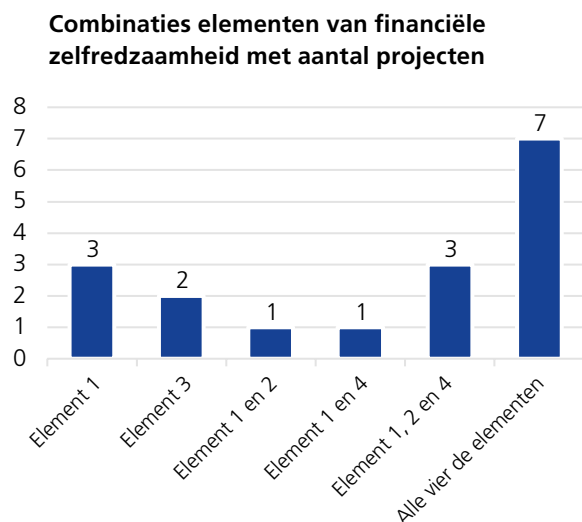
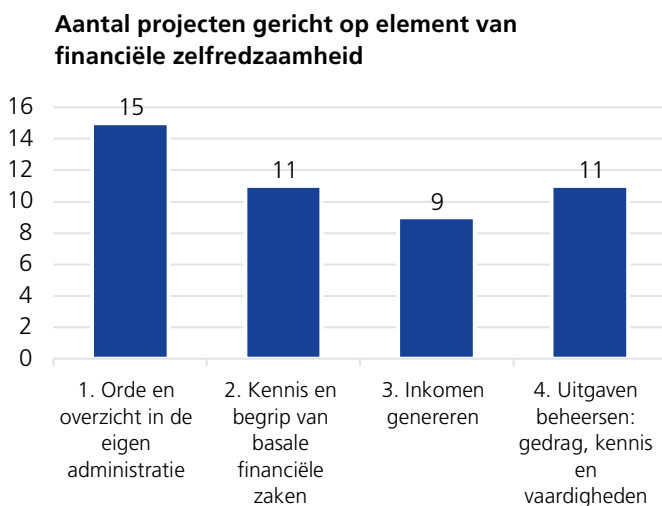


Figuur 3. Doelgroepen van de projecten en deelnemers aan projecten die niet bij de hoofddoelgroep horen

35% alleenstaande ouders en 15% gezinnen met kinderen. De meeste projecten hebben vooral laagopgeleide deelnemers (10), 2 projecten hebben evenveel laag- als hoogopgeleide deelnemers en 2 projecten hebben een lichte meerderheid van hoogopgeleide deelnemers. Aan 1 project nemen vooral hoogopgeleide deelnemers deel (Project Regel 't). Bij 13 projecten vormen mensen zonder betaald werk de meerderheid of de volledige groep deelnemers. Drie projecten hebben alleen deelnemers zonder betaald werk, zeven projecten hebben een grote meerderheid en drie projecten hebben een lichte meerderheid van deelnemers zonder betaald werk. Eén project heeft juist vooral deelnemers met betaald werk (Over Rood). Sommige projecten hebben vooral deelnemers met een Nederlandse achtergrond (3) of juist vooral met een migratieachtergrond (2). Voor de meerderheid van de projecten is de verdeling ongeveer gelijk of neigt deze naar iets meer met Nederlandse- of juist iets meer met migratieachtergrond (8). Verder geldt voor bijna alle projecten (12) dat deelnemers geen verstandelijke beperking hebben, van 3 projecten is het onbekend in welke mate deelnemers een verstandelijke beperking hebben. Aan 4 projecten nemen vooral mensen met enkelvoudige problematiek deel, aan 8 projecten alleen of vooral mensen met meervoudige problematiek. Verder ervaren 4 projecten bij hun deelnemers sociaal isolement, gezondheidsklachten, stress, schaamte, laaggeletterdheid en een klein sociaal netwerk. Samengevat bestaan de deelnemers per project volgens de contactpersonen van de projecten uit overwegend meer vrouwen, voornamelijk in de leeftijd tussen 24 en 65 jaar, meer alleenstaanden, vaak laagopgeleid en zonder betaald werk, ongeveer even vaak mensen met een Nederlandse- als met een migratieachtergrond en een meerderheid zonder verstandelijke beperking maar met meervoudige problematiek.

DOELEN FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Alle projecten richten zich op het aanpakken van armoede en schulden om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten, aangezien dit een selectiecriteria is van DLF. Specifiek richten de projecten zich op 1 of meer van de 4 elementen die nodig zijn voor een huishouden om financieel zelfredzaam te kunnen zijn: 1. Orde en overzicht in de eigen administratie, 2. Basale kennis en begrip van financiële zaken, 3. Inkomen genereren en 4. Uitgaven beheersen (zie Hoofdstuk 1 voor uitleg van de elementen). In figuur 4 is aangegeven hoeveel projecten zich volgens de contactpersonen van de projecten op elk van de vier elementen richten. Het is hierbij opvallend dat dit voor 6 projecten niet geheel overeenkomt met de informatie die in het intakegesprek met DLF is aangegeven. Hoe het komt dat de aangegeven elementen waar het project zich op richt voor deze projecten niet geheel overeenkomen dient nog nader onderzocht te worden. In dit rapport wordt de informatie uit de vragenlijst weergegeven. Van de 18 projecten richten bijna alle projecten (15) zich volgens de contactpersonen van de projecten op element 1) Orde en overzicht in de eigen administratie. Zeven projecten richten zich op alle vier de elementen, dit zijn Financiële training UNFM-NL, ONSbank, Over Rood, Project Regel 't, Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel, Thuisadministratie Humanitas Zwolle en Vonk. WorkForce Holland richt zich volgens de contactpersoon op geen van de 4 elementen, maar heeft als doel (net)werken. Daarnaast richten 2 projecten zich, naast alle 4 de elementen, eveneens op andere doelen, namelijk: preventie (Thuisadministratie Humanitas Zwolle) en contact met schuldhulpverlening opbouwen/verbeteren (Vonk).

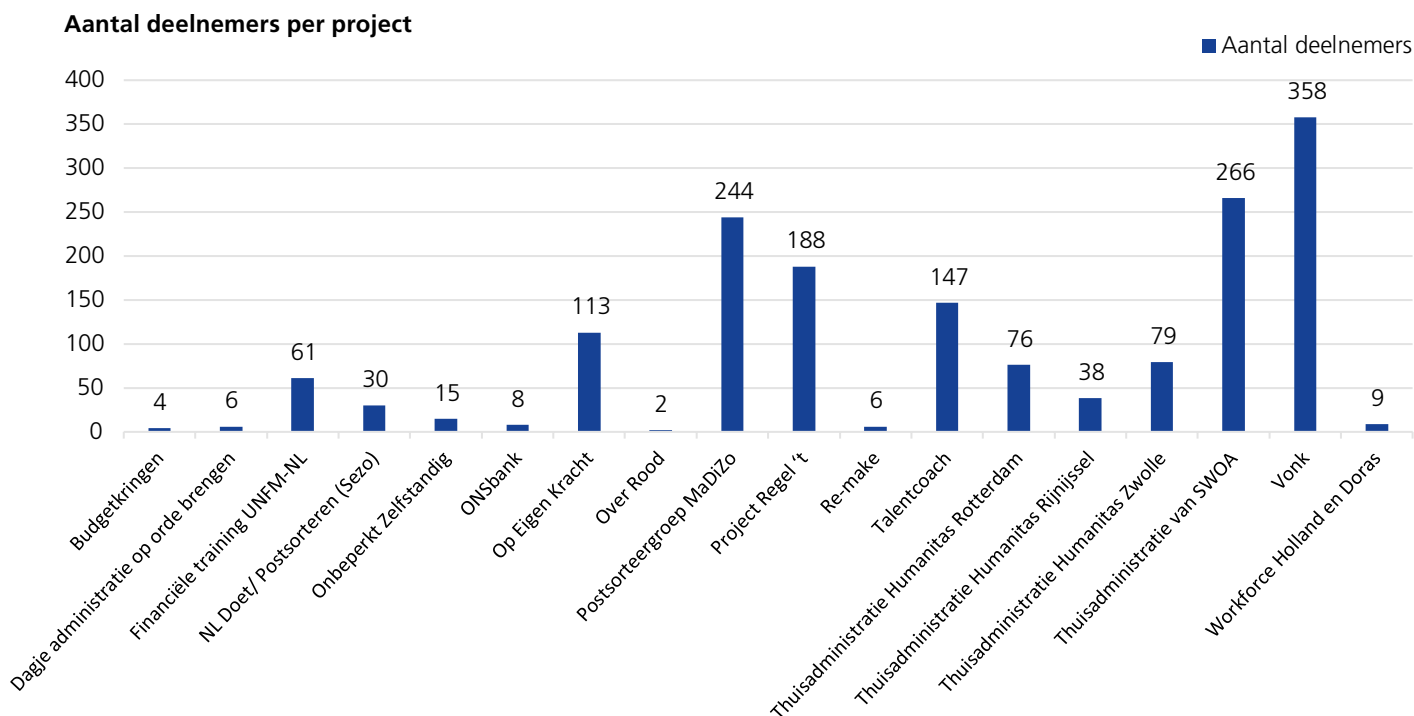


Figuur 4. Aantal projecten per element van financiële zelfredzaamheid (meerdere elementen mogelijk)

AANTAL DEELNEMERS EN HUISHOUDENS 2016

Van alle projecten is het deelnemersaantal bekend, gemiddeld hebben volgens de contactpersonen van de projecten 91,7 deelnemers geparticipeerd. Er is een groot verschil in aantal

deelnemers tussen de projecten, met een laagste waarde van 2 en hoogste waarde van 358 deelnemers. Dit valt ook af te leiden uit figuur 5.



Figuur 5. Aantal deelnemers per project

Volgens de contactpersonen hebben in 2016 in totaal 1650 deelnemers aan de projecten meegedaan en hebben 1037 de projecten ook afgerond. Het aantal huishoudens dat deelnam was 509. Voor een aanzienlijk deel van de projecten (7) is het aantal huishoudens onbekend en bij 2 projecten lijkt de waarde incorrect ingevoerd (de waarde kan niet logischerwijs overeenkomen met genoemd aantal deelnemers). Hierdoor geeft het gemeten bereikte aantal huishoudens een onderschatting van het werkelijk aantal bereikte huishoudens weer.

Van de 18 projecten hebben er 12 minimaal 15 of meer deelnemers. De meeste projecten richten zich op meerdere elementen van financiële zelfredzaamheid. Samengenomen bereikten de projecten die zich (onder andere) richtten op het eerste element 'Orde en overzicht in de eigen administratie' 1479 deelnemers. In tabel 2 staat per element aangegeven hoeveel deelnemers er zijn bereikt per element volgens de contactpersonen van de projecten.

Tabel 2. Bereikt aantal deelnemers per element en in totaal van alle projecten (meerdere elementen per deelnemer mogelijk)

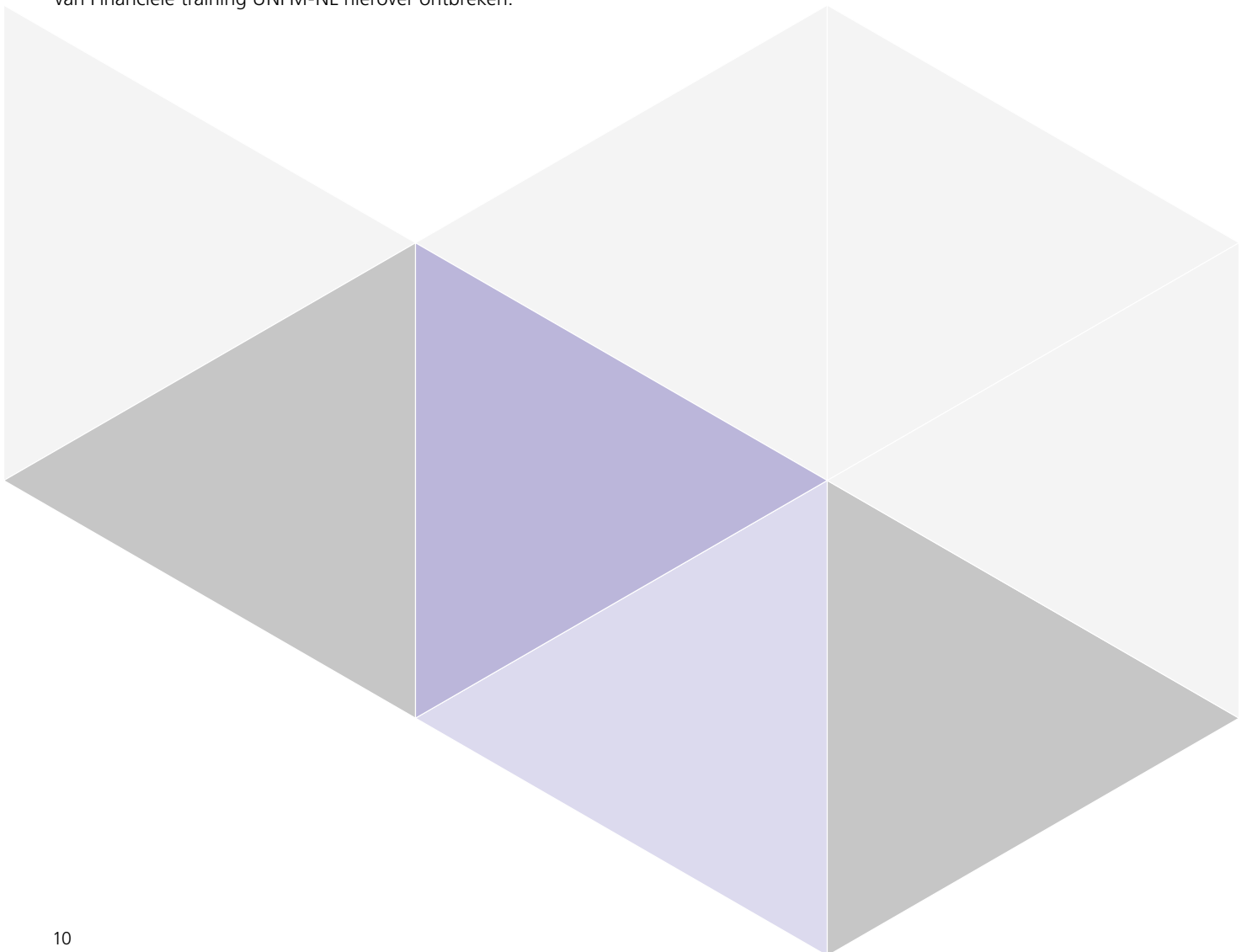
Aantal deelnemers per element	Bereikt aantal deelnemers
1) Orde en overzicht in de eigen administratie	1479
2) Kennis en begrip van financiële zaken	933
3) Inkomen genereren	896
4) Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden	933
Totaal aantal deelnemers	1650
Aantal deelnemers dat project afrondt	1037
Aantal huishoudens	509

Niet alle deelnemers die zich aanmelden voor een project ronden dit ook af. Twee derde van de deelnemers die aan een project deelnamen, heeft volgens de contactpersonen het hele project afgerond. In een project kan er worden gewerkt aan verschillende vaardigheden: administratieve, financiële, sociale, sollicitatie- dan wel werknemersvaardigheden. In onderstaande tabel 3 wordt het projectbereik 2016 weergegeven op deelnemers en vaardigheden. In het midden van tabel 3 staat de kolom 'Elementen'. Daarin wordt weergegeven op welke van de vier genoemde elementen van financiële zelfredzaamheid een project zich richt. In de kolommen daar rechts naast wordt weergegeven voor hoeveel procent van de deelnemers in het project het werken aan de verschillende vaardigheden als specifieke doel in 2016 is bereikt volgens de contactpersonen van de projecten.

IMPACT OP VAARDIGHEDEN VOOR FINANCIËLE ZELFREDZAAMHEID

Van de 18 projecten is van 17 bekend op welke specifieke vaardigheden en doelen zij zich richten. De gegevens van Financiële training UNFM-NL hierover ontbreken.

Administratieve vaardigheden worden door de meeste projecten nagestreefd (12) en meer dan de helft van de projecten richt zich (ook) op financiële vaardigheden (11), maar slechts van respectievelijk 6 en 5 van deze projecten is bekend voor hoeveel deelnemers dit doel bereikt is in 2016. Hoewel administratieve en financiële vaardigheden door het grootste aantal projecten worden nagestreefd, worden relatief ook de laagste percentages gerapporteerd van deelnemers die dit doel in 2016 bereiken. Het door de contactpersonen veronderstelde doelbereik in 2016 verschilt bovendien sterk tussen de verschillende projecten. Van sociale vaardigheden (9 projecten) worden de hoogste percentages gerapporteerd qua bereikte impact in 2016: voornamelijk tussen de 50 tot 100%. Sollicitatievaardigheden (6 projecten) en werknemersvaardigheden (3 projecten) zijn ongeveer bij de helft tot alle deelnemers behaald in 2016 volgens de contactpersonen van deze projecten. Aangezien sommige projecten in 2017 doorlopen is het goed mogelijk dat de contactpersonen behaald doelbereik in 2016 nog niet goed kunnen rapporteren. De impactanalyse over 2017 zal hier meer inzicht in geven.



Tabel 3. Project bereik en percentage doelen behaald in 2016

Project	Aantal deelnemers		Aantal huishoudens	Doelen	Vaardigheden financiële zelfredzaamheid						
	deelnemers	afgerond			Elementen *	Administratieve	Financiële	Sociale	Sollicitatie	Werknemers	Anders:
	n	n	n		%	%	%	%	%	%	%
Budgetringen	4	0	4	1,2,4	x	Onbekend	x	x	x	x	x
Dagje administratie op orde brengen	6	6	6	1,2	Onbekend	Onbekend	x	x	x	x	x
Financiële training UNFM-NL	61	61	61	1,2,3,4	-	-	-	-	-	-	-
NL Doet/ Postsorteren (Sezo)	30	30	30	1	1-25	x	x	x	x	x	x
Onbeperkt Zelfstandig	15	6	15	3	x	x	25-50	x	25-50	Ondernemersvaardigheden; 25-50	
ONSbank	8	6	8	1,2,3,4	50-75	x	75-100	Onbekend	75-100	Zelfbewustzijn eigen capaciteit; 75-100	
Op Eigen Kracht	113	78	78	1,2,4	Onbekend	Onbekend	Onbekend	x	x	Gezondheid/zelfvertrouwen; onbekend	
Over Rood	2	2	Onbekend	1,2,3,4	Onbekend	Onbekend	x	x	x	x	
Postsorteergroep MaDiZo	244	244	Onbekend	1	Onbekend	x	x	x	x	x	
Project Regel 't	188	163	Onbekend	1,2,3,4	75-100	75-100	75-100	75-100	x	x	
Re-make	6	5	5	1,4	x	1-25	0	25-50	x	Samenwerken en hulp aanvaarden; 100	
Talentcoach	147	77	147	3	x	x	50-75	50-75	x	Stap naar werk; 75	
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	76	19	76	1,2,4	1-25	1-25	x	x	x	x	
Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel	38	36	Onbekend	1,2,3,4	Onbekend	Onbekend	x	x	x	Zelfredzaamheid; onbekend	
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	79	65	79	1,2,3,4	50-75	50-75	50-75	50-75	x	x	
Thuisadministratie van SWOA	266	94	Onbekend	1	1-25	1-25	x	x	x	x	
Vonk	358	137	Onbekend	1,2,3,4	Onbekend	Onbekend	Onbekend	x	x	Proactief handelen o.a; onbekend	
Workforce Holland en Doras	9	8	Onbekend	Anders: netwerken	x	x	75-100	75-100	75-100	Bewustere keuzes; 50-75	
Totale bereik	1650	1037	509								

Noot: * Elementen van financiële zelfredzaamheid 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. Onbekend= wel gericht op dat doel, volgens respondent niet meetbaar voor hoeveel deelnemers het doel behaald is. X = doel is niet van toepassing op dit project.

Tabel 4. Specifieke vaardigheden per project en percentage doel behaald

Project	Kenniss		Attitude		Motivatie		Gedrag	
		%		%		%		%
Budgetringen	1	Onbekend	1-2	Onbekend	2-3-4	Onbekend	3-5	Onbekend
Dagje administratie op orde brengen	1-2-3	Onbekend	x	x	1-2-3-4	Onbekend	x	x
Financiële training UNFEM-NL	-	-	-	-	-	-	-	-
NL Doel/ Postsoorten (Sezo)	1-2-3	1-25	1-4:admin	0-25	1-4	1-25	1	1-25
Onbeperkt Zelfstandig	5 Anders: ondernemen en marketing	25-50	3-4: kansen zien	0	5-7: bedrijf starten	25-50	x	x
ONSbank	5: Zelfkennis + manier leven inrichten	Onbekend	1-2-3-4	75-100	1-2-4-6-7: iets van leven maken	50-75	1-2-4-5-6-7: eigen leven sturen	50-75
Op Eigen Kracht	5: Financieel + gezondheid	Onbekend	4: probleem aanpak	Onbekend	1-2-3-4-7: hulp zoeken, sociaal etc	Onbekend	1-2-3-4-5-7: voor jezelf zorgen en opkomen	Onbekend
Over Rood	1-2-3	Onbekend	1-2	Onbekend	1-2-3-4-5	Onbekend	1-2-3-4	Onbekend
Postsoortegroep Madizo	2-3	Onbekend	1-4: admin ordenen	Onbekend	1-3	Onbekend	1	Onbekend
Project Regel 't	1-2-3-4	75-100	1-2-3	75-100	1-2-3-4-5-6	75-100	1-2-3-4-5-6	75-100
Re-make	1-3-4	50-75	4: eigen kunnen	100	1-2-3-4-5-6-7: vrijwilligerswerk	75-100	1-2-3-5-6-7: vrijwilliger in de buurt	100
Talentcoach	5: Zelfkennis	75-100	3	50-75	5-6	50-75	x	x
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	1-2-3	1-25	1-2	0-25	1-2-3-4-5	1-25	1-2-3-5	1-25
Thuisadministratie Humanitas Rijnjssel	x	x	1-2-4: admin discipline	Onbekend	1-2-3-4	Onbekend	1-2-3-4-5	Onbekend
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	1-2-3	50-75	1-2-3	50-75	1-2-3-4-5-6	50-75	1-2-3-4-5-6	50-75
Thuisadministratie van SWOA	1-2	Onbekend	x	x	1-2-3-4	Onbekend	1-2-3	Onbekend
Vonk	1-2-3	Onbekend	1-2-4: eigen netw. en hulpverlening	Onbekend	1-2-3-4	Onbekend	1-2-3-4-5	Onbekend
Workforce Holland en Doras	x	x	3	75-100	5-6	75-100	6	75-100

*Noor: Ontbrekende informatie (-). Zie onderstaand overzicht voor de beschrijving van de onderverdeling van vaardigheidstypen. X=niet van toepassing op dit project.

IMPACT OP KENNIS, ATTITUDE, MOTIVATIE EN GEDRAG

Behalve aan vaardigheden kan er in een project ook expliciet gewerkt worden aan gedragsverandering en het beïnvloeden van kennis, houding of motivatie. Meer specifiek zijn de 2 doelen die door het hoogste aantal projecten worden nagestreefd: het vergroten van de motivatie om post te openen en te administreren en de motivatie om schulden kwijt te raken (beide door 13 projecten genoemd). Gevolgd door het vergroten van motivatie om financiële verplichtingen na te komen (12), motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden (12) en de gedragsverandering om post te openen en te administreren (12). Binnen kennisvergroting richten de meeste projecten zich op het vergroten van financiële kennis (9) en binnen attitudeverandering op het veranderen van attitudes ten aanzien van schulden en schuldeisers (10). Het laagste aantal projecten richt zich op het vergroten van kennis over de arbeidsmarkt (2), veranderen van attitudes ten aanzien van werk en werk zoeken (6), vergroten van motivatie om te solliciteren (6), en gedragsverandering op het gebied van zoeken naar werk of solliciteren (5).

Binnen kennisvaardigheden richten 8 projecten zich op een combinatie met kennis over financiën, over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen en kennis over regels (1-2-3).

Binnen het attitude doel komt de combinatie houding ten aanzien van schulden/schuldeisers en houding ten aanzien van geld uitgeven het vaakst samen voor (1-2; 8 projecten). Binnen motivatie richten 10 projecten zich op een combinatie met het motivatie om post te openen, financiële verplichtingen na te komen, inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden en om schulden kwijt te rake (1-2-3-4). Tot slot richten 9 projecten zich binnen gedrag op een combinatie met post openen en administreren, nakomen van financiële verplichtingen en uitgaven en het systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven (1-2-3). Hiervan richten 5 projecten zich ook op regelingen treffen met schuldeisers en weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving (1-2-3-4-5). In totaal richten 9 projecten zich op 10 of meer specifieke vaardigheden binnen hun project op het gebied van kennis, attitude, motivatie en/of gedrag.

In tabel 4 is weergegeven of en voor hoeveel procent van de deelnemers het werken aan deze doelen is bereikt in 2016, volgens de contactpersonen van de projecten die de vragenlijst invulden. Onder elk doel is in de eerste kolom door middel van cijfers weergegeven op welk aspect een project zich dan specifiek richt. In onderstaande box zetten we dit op een rij:

		Aantal projecten
Kennis	1) Financiële kennis	9
	2) Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen	8
	3) Kennis over regels	8
	4) Kennis over de arbeidsmarkt	2
	5) Anders	5
Attitude	1) Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers	10
	2) Houding ten aanzien van geld uitgeven	8
	3) Houding ten aanzien van werk en werk zoeken	6
	4) Anders:..	8
Motivatie	1) Motivatie om post te openen en te administreren	13
	2) Motivatie om financiële verplichtingen na te komen	12
	3) Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden	12
	4) Motivatie om schulden kwijt te raken	13
	5) Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken	8
	6) Motivatie om te solliciteren	6
	7) Anders	4
Gedrag	1) Post openen en administreren	12
	2) Nakomen van financiële verplichtingen	10
	3) Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven	10
	4) Regelingen treffen met schuldeisers	7
	5) Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving	9
	6) Zoeken naar werk/solliciteren	5
	7) Anders	3

Van de 18 projecten is door 17 aangegeven op welke specifieke vaardigheden zij zich richten en ook voor hoeveel deelnemers deze vaardigheden in 2016 behaald zijn (de gegevens van Financiële Training UNFM-NL ontbreken). Deze cijfers geven een schatting van de behaalde impact in 2016 zoals gerapporteerd door de contactpersonen van de projecten. Ook hier geldt: aangezien sommige projecten in 2017 doorlopen is het goed mogelijk dat de contactpersonen het behalen van bepaalde vaardigheden in 2016 nog niet goed kunnen rapporteren. De impactanalyse over 2017 zal hier meer inzicht in geven. In sommige gevallen is de impact door de projectorganisatie gemeten na afloop van het project, door bijvoorbeeld een opdracht of observatie. In andere gevallen wordt een schatting gegeven op basis van bv hoe iemand het traject doorloopt. Van de 17 projecten die deze vraag beantwoordden, richten 15 zich op het vergroten van kennis van deelnemers, 15 op het veranderen van attitudes, 17 op het vergroten van

de motivatie en 14 op gedragsverandering. Van 8 van de 17 projecten is bekend wat de bereikte impact bij deelnemers in 2016 is, voor veel projecten is in 2016 (nog) dus onbekend in welke mate bij deelnemers na het project de beoogde vaardigheden, kennis, attitudes of gedragsverandering heeft plaatsgevonden. Bij de 8 projecten met gegevens over de bereikte impact onder deelnemers blijkt dat de bereikte impact tussen projecten sterk verschilt en zowel tussen de 1-25% van de deelnemers als 75-100% van de deelnemers ligt die zich kennis, attitude, motivatie of gedrag eigen heeft gemaakt na een project. Binnen elk project is de impact nagenoeg gelijk voor zowel de geleerde kennis, attitudes, motivatie en gedrag. Het ene type vaardigheid lijkt dus niet moeilijker te behalen dan een ander type op basis van de beperkte huidige gegevens. Het is ook mogelijk dat het bereikte effect voor projecten lastig is vast te stellen en daardoor minder precies per vaardigheid weergegeven kan worden.



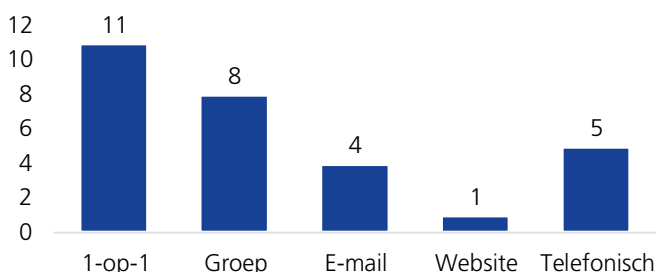
3. METHODIEK

BEWEZEN EFFECTIEVE METHODIEK

Drie projecten geven aan dat zij in het project een bewezen effectieve methodiek hanteren (Project Regel 't, Thuisadministratie Humanitas Zwolle en WorkForce Holland). Behalve bij Thuisadministratie Humanitas Zwolle zijn deze methodieken overigens niet specifiek opgezet voor het doel en de doelgroep van dat project. Thuisadministratie Humanitas Zwolle heeft de methodiek zelf ontwikkeld. Drie andere projecten gebruiken een methodiek die specifiek bedoeld is voor hun eigen doel en doelgroep, waarvan 2 zelf ontwikkeld zijn (ONSbank, Op Eigen Kracht) en 1 ontwikkeld is door Ebo (Onbeperkt zelfstandig). De overige projecten geven aan geen bewezen effectieve methodiek toe te passen. Zie onderstaande tabel 5 voor een overzicht van de methodiek en het bewaken van de goede inzet van de methodiek per project.

KEUZE EN UITVOERING VAN DE METHODIEK

De meeste projecten (6) geven aan dat de methodiek waarmee zij in hun project werken, gekozen is omdat zij er goede ervaringen mee hebben bij andere projecten en/of omdat hun medewerkers in deze methodiek getraind zijn (5). Verder geven enkele projecten aan de methodiek (ook) gekozen te hebben vanwege het feit dat hun medewerkers ermee bekend zijn (2), de methodiek volgens henzelf bewezen effectief is (10) of omdat de methodiek specifiek op hun doel en doelgroep aansluit (2). Daarnaast geeft 1 project aan dat er nog geen andere methode voor is (Onbeperkt Zelfstandig) en 1 project wil onderzoeken of de zelf ontwikkelde methodiek werkt (ONSbank). Van de projecten hebben 8 een individuele aanpak, 4 een groepsgerichte aanpak en 6 een combinatie van beide. Ruim twee-derde van de projecten (11) heeft individueel 1-op-1 contact met hun deelnemers en iets minder dan de helft (8) heeft contact in groepsverband. Eén project heeft via iedere genoemde optie contact met deelnemers (Project Regel 't). Zie figuur 6.



Figuur 6. Aantal projecten per type contact met deelnemers

Van de 18 projecten vormen 3 projecten een onderdeel van een ander project of traject, namelijk van SEZO-SDV (NL doelt Postsorteren), doorstromen in de schuldhulpverlening (Postsorteergroep MaDiZo) en een begeleidingsarrangement (Thuisadministratie van SWOA). Om aan deze verplichting te voldoen deden respectievelijk 25-50%, meer dan 75% en minder dan 25% mee aan deze projecten. De meeste projecten (n=10), hebben meer dan vier instroommomenten per jaar. Zes projecten hebben slechts 1 instroommoment en de overige twee projecten hebben respectievelijk 2 en 4 instroommomenten.

Bij de uitvoering van de methodiek kunnen medewerkers van/vrijwilligers bij de projecten bepaalde knelpunten ervaren, waardoor een methodiek mogelijk niet met optimaal uitgevoerd kan worden of waardoor medewerkers niet het maximale effect uit de methodiek kunnen halen. Mogelijke knelpunten kunnen zijn dat de methodiek onvoldoende aansluit bij de problemen van de deelnemers, dat er onvoldoende tijd beschikbaar is om met de methodiek de optimale impact te behalen of dat er beperkte materialen aanwezig zijn. Volgens 10 projecten worden er geen knelpunten ervaren, 3 projecten weten niet of er knelpunten worden ervaren bij de uitvoering van de methodiek en 5 projecten geven aan wel knelpunten te ervaren op één of meer punten van de uitvoering. Onbeperkt Zelfstandig geeft aan dat de methodiek onvoldoende aansluit op de deelnemers en het doel van het project, en de tijd voor uitvoering van de methodiek te beperkt is. Bij ONSbank wordt eveneens genoemd dat de aansluiting op de deelnemers onvoldoende is, de methodiek niet concreet genoeg en de kennis van de methodiek te beperkt. ONSbank geeft hierbij aan dat het project tot nu toe een pilot is op onbekend terrein, waardoor knelpunten in de toekomst mogelijk verholpen kunnen worden. Re-make geeft aan onvoldoende contactmomenten te hebben om de methodiek goed in te kunnen zetten. Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel meldt dat de methodiek soms aan de deelnemer aangepast moet worden. Tot slot stelt Vonk dat de kennis over de methodiek te beperkt is. Het herkennen van deze knelpunten geeft projecten een goed startpunt om te kijken naar het verbeteren van de uitvoering van hun project of het aanpassen van ondersteuning aan medewerkers op het gebied van de methodiek.

Tabel 5. Methodiek eigenschappen en bewaken kwaliteit uitvoering

	Methodiek	Bewezen effectief	Specifiek voor doelgroep/doel	Bewaken kwaliteit uitvoering
Budgetkringen	Onbekend	nvt		Observatie, intervisie, casusbesprekingen
Dagje administratie op orde brengen	X	nvt		Geen
Financiële training UNFM-NL	-	-		-
NL Doet/ Postsorteren (Sezo)	Onbekend	nvt		Geen
Onbeperkt Zelfstandig	Van Ebo	Onbekend	Ja/ja	Observatie, intervisie, tevredenheids oz deelnemers en medewerkers
ONSbank	Zelf ontwikkeld	X	Ja/ja	Observatie, intervisie, casusbesprekingen
Op Eigen Kracht	Zelf ontwikkeld	Onbekend	Ja/ja	Tevredenheids oz deelnemers, effectmeting, train de trainers en evaluaties trainer+ vrijwilligers
Over Rood	X	nvt		Observatie, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheids oz deelnemers, effectmeting
Postsorteergroep MaDiZo	X	nvt		Observatie
Project Regel 't	Zelf ontwikkeld	Ja	Nee/nee	Observatie, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheids oz deelnemers, effectmeting
Re-make	Zelf ontwikkeld	Onbekend	Nee/nee	Observatie, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheids oz deelnemers en medewerkers, effectmeting,
Talentcoach	NOAM, bestaande coachmodellen	Onbekend	Nee/nee	Intervisie, tevredenheids oz deelnemers, tussen-tijdse evaluatie met vrijwilliger en deelnemer
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	X	nvt		Observatie, intervisie, casusbesprekingen
Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel	X	nvt		Intervisie, casus-besprekingen
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Zelf ontwikkeld	Ja	Ja/ja	Observatie, casusbesprekingen, tevredenheids oz deelnemers en medewerkers
Thuisadministratie van SWOA	Via Indigo	Onbekend	Onbekend/nee	Intervisie, casusbesprekingen, tevredenheids oz medewerkers
Vonk	Ontwikkelaar onbekend	Ja	Nee/nee	Intervisie
WorkForce Holland en Doras	Van Saras Sarasvathy	Ja	Nee/nee	Effectmeting

Noot: X= Nee; Ontbrekende informatie (-)

4. WHATWORKS PRINCIPES EN ADVIES

De impact van interventies op gedragsverandering kan volgens onderzoek vergroot worden door WhatWorks principes toe te passen. Het is belangrijk om te kijken naar bepaalde principes die tot nu toe in de praktijk werkzaam zijn gebleken en tot een toename in resultaten kunnen leiden. Om deze reden worden de projecten die gesteund worden door DLF in het kader van Van Schulden naar Kansen, jaarlijks naast vijf gebleken werkzame principes gelegd: het risicoprincipe, het behoefteprincipe, het responsiviteitsprincipe, het betrouwbaarheidsprincipe en het professionaliteitsprincipe. In deze paragraaf gaan we kort in op wat deze principes inhouden en staan we stil in hoeverre deze principes in de projecten anno 2016 worden toegepast. In tabel 6 is een totaaloverzicht weergegeven waarmee inzichtelijk is gemaakt of er in een bepaald project gewerkt wordt volgens deze principes. Als een hokje onder een principe wit gekleurd is, betekent dit dat de informatie hierover niet is ingevuld in de vragenlijst en derhalve geheel of grotendeels ontbreekt. Groen betekent dat een project het principe toepast (donkergroen helemaal en lichtgroen grotendeels) en geel houdt in dat een principe deels wordt toegepast op basis van de gegeven informatie. 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, op basis van de verstrekte gegevens door de contactpersonen. In de komende jaren zullen we de impact van projecten ook op andere manieren nagaan, zodat we nog meer en beter inzicht krijgen in de werkzame principes om tot financiële zelfredzaamheid te komen.

RISICOPRINCIPE

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? Het is bij het werken volgens dit principe daarom belangrijk dat er een duidelijke omschrijving van de doelgroep is, dat er nagegaan wordt of de interventie bij die doelgroep haalbaar is binnen het aantal contactmomenten. Het kan soms goed zijn wanneer ruimte is om maatwerk te bieden. Bij twee-derde (12) van de 18 projecten is er de mogelijkheid om de intensiteit van het project te variëren en deze af te stemmen op de individuele deelnemers. Zes van deze twaalf projecten werken met een combinatie van een groepsgerichte en individuele aanpak, vijf met een individuele aanpak en een met een groepsgerichte aanpak. Bij de andere helft van de projecten zijn de contactmomenten minder flexibel. Wellicht zouden deze projecten bij zichzelf te rade kunnen gaan of enige flexibilisering en daarmee wellicht meer maatwerk mogelijk is. Maar ook als dit niet het geval is, kan een aanbod wel werken volgens het risicoprincipe door de doelgroep heel helder te beschrijven en dienovereenkomstig te werven, selecteren en te handelen. Bij 3 van de 6 projecten is dit inderdaad

het geval. Het project Budgetkringen hanteert bijvoorbeeld duidelijke exclusiecriteria: verslaving, illegaal, psychische problemen. En Dagje Administratie op orde brengen en Onbeperkt Zelfstandig hanteren heldere richtlijnen aangaande hun doelgroep. Voor NL Doet (postsorteren), Op Eigen Kracht en Re-make is dat in mindere mate het geval. Volgens de gegevens uit de vragenlijst hebben deze projecten hun doelgroep niet afgebakend. Vooral voor de groepsgerichte aanpakken Op Eigen Kracht en Remake waarbij de tijdsbesteding en contactmomenten niet flexibel zijn kan een verbetermogelijkheid liggen in het beter afbakenen van de doelgroep om zo meer impact te genereren.

BEHOEFTEPRINCIPE

Het behoefteprincipe gaat ervan uit dat een interventie vooral effectief is, wanneer deze zich richt op beïnvloedbare factoren die relevant zijn voor beoogd gedrag c.q. de beoogde oplossing. Concreet betekent dit dat de interventie zich moet richten op gedrag dat relevant is om mensen met schulden 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 qua vaardigheden nodig heeft verschilt sterk per doelgroep en daarmee ook welke interventie daar goed op aansluit. 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 echter in de praktijk een zeer lastige afweging om voor een brede doelgroep precies vast te stellen en te onderbouwen wat de benodigde vaardigheden voor deze groep zijn om financieel zelfstandig te worden. De interventie moet daar vervolgens ook goed op aansluiten en bij voorkeur een bewezen effectieve methode zijn. Aan de interventie van een project liggen dus bepaalde veronderstellingen en ideeën ten grondslag over de wijze waarop de gedragsverandering gerealiseerd moet worden. Het is belangrijk dat de uitvoerders zich bewust zijn van wat de deelnemers nodig hebben om de gewenste gedragsverandering te realiseren: een dergelijke onderbouwing maakt aannemelijk dat een interventie zou kunnen werken. Alle projecten richten zich op meerdere beïnvloedbare vaardigheden op het gebied van kennis, houding, gedrag en motivatie. Verder sluiten voor een deel van de projecten de elementen van financiële zelfredzaamheid die zij tot doel stellen goed aan op de vaardigheden waar zij zich qua interventie op richten. Dit is nog niet voor alle projecten zo, in sommige gevallen komt een gesteld doel niet concreet terug in de vaardigheden van de interventie of richt een project zich op vaardigheden die niet noodzakelijk lijken voor de gestelde doelen van het project. In dat geval is het relevant om als project na te gaan waardoor deze discrepantie komt en of er

mogelijk aan de doelen of de interventie een aanpassing moet plaatsvinden. Tevens valt op dat een aantal projecten zich op zeer veel verschillende vaardigheden richten. In dat geval is het belangrijk om na te gaan of het haalbaar is om binnen de looptijd van het project al deze vaardigheden te behalen. Oftewel, sluit de interventie aan bij de vaardigheidsdoelen die behaald moeten worden volgens het project. Ook moet een project zich afvragen of al deze vaardigheden voor de doelgroep nodig zijn en in de interventie goed genoeg terugkomen. Door als project kritisch deze punten te evalueren kan mogelijk effectiever en ook efficiënter financiële zelfredzaamheid bereikt worden.

Aangezien de inhoud van de interventie en de vaardigheden die volgens een project nodig zijn om financieel zelfredzaam te worden bij ons nog niet concreet genoeg bekend zijn voor de meeste projecten, kan dit principe nog niet goed beoordeeld worden. Om deze reden zijn de vakjes in de overzichtstabellen 6 en 7 wit gelaten voor het Behoeftepincipe en is alleen een gedeeltelijke beschrijving van de punten in tabel 7 weergegeven. Voor de volgende impactanalyse zal nagegaan worden hoe we dit principe concreter meetbaar kunnen maken.

RESPONSIVITEITSPRINCIP

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. Met cultuur wordt het minst vaak specifiek rekening gehouden: 1 project houdt hier veel rekening mee, 10 projecten een beetje en 4 houden hier geen rekening mee. Met aanpassingen aan motivatie wordt het meest rekening gehouden: 16 projecten houden er een beetje tot veel rekening mee, van de overige 3 projecten is niet bekend of ze daar rekening mee houden. Daarnaast houden 15 projecten een beetje tot veel rekening met het leervermogen van deelnemers en 14 projecten houden een beetje tot veel rekening met de leerstijl van deelnemers. Elf van de achttien projecten houden met alle vier de aspecten (een beetje) rekening. Bij de 5 projecten waarvan de hokjes in de overzichtstabel oranje gekleurd zijn, zijn wellicht verbeteringen mogelijk. Bij NL Doet, Onbeperkt Zelfstandig, Postsorteergroep MaDiZo en de Thuisadministratie Humanitas Rijnijsel wordt met sommige aspecten wel (veel) rekening gehouden, maar met anderen (helemaal) niet. Bij Op Eigen Kracht wordt er veel rekening gehouden met leerstijl en leervermogen en is het niet bekend of er ook aandacht is voor cultuur en motivatie. Over Rood geeft aan dat ze geen rekening houden met leervermogen en ook bij dit project is het verder niet bekend of er aandacht is voor de andere aspecten. Wellicht kan worden nagegaan waarom bepaalde projecten geen (of slechts een beetje) rekening met cultuur, leervermogen, leerstijl of motivatie houden. Er kunnen

legitieme redenen zijn om hier niet specifiek rekening mee te houden als project, bijvoorbeeld wanneer een project een zeer specifieke doelgroep heeft en de methodiek specifiek op het gekozen doel en de doelgroep aansluit. Wanneer dit niet zo is, kan het echter een punt van aandacht voor een project zijn. Uiteraard verschillen per project de mogelijkheden om met individuele verschillen rekening te houden, maar er zijn soms meer mogelijkheden dan in eerste instantie herkend wordt en het hoeven niet altijd drastische aanpassingen te zijn. Ter inspiratie is in Bijlage 1 een overzicht gegeven van verschillende manieren die de projecten beschreven om rekening te houden met verschillen in leerstijl, leervermogen, cultuur en motivatie.

BETROUWBAARHEIDSPRINCIP

Bij het betrouwbaarheidsprincipe gaat het erom dat de effectiviteit van een interventie of project het meest gewaarborgd wordt wanneer deze wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Zoals in hoofdstuk 3 uiteengezet, is de projecten gevraagd of zij werken met een bewezen effectieve methode en of de methode die wordt ingezet specifiek voor doelgroep en doel van het project zijn ontworpen. Tevens is gevraagd of de methodiek voor het project beschreven staat en of er op wordt gelet of de uitvoerders de methodiek correct inzetten. Dit kan bv door registratie en evaluatie van activiteiten, certificering van uitvoerders, licenties van een project, training van uitvoerders dan wel het instellen van een stuurgroep. Drie projecten geven aan dat zij een bewezen effectieve methodiek hanteren: Project Regel 't, Thuisadministratie Humanitas Zwolle en WorkForce Holland. Behalve bij Thuisadministratie Humanitas Zwolle zijn deze methodieken overigens niet specifiek opgezet voor het doel en de doelgroep van dat project. Thuisadministratie Humanitas Zwolle heeft de methodiek zelf ontwikkeld. Bij alle drie deze projecten wordt de kwaliteit van de uitvoering bewaakt. Project Regel 't en WorkForce Holland kleuren groen in de overzichtstabel. Omdat de methodiek van Thuisadministratie Humanitas Zwolle deels specifiek beschreven is (niet helemaal), is deze geel gekleurd. Elf projecten zijn geel gekleurd omdat bij deze projecten de kwaliteit van de uitvoering wel wordt bewaakt, maar er geen gebruik wordt gemaakt van een bewezen effectieve methodiek of ze niet weten of hun methodiek bewezen effectief is, een methodiek hanteren die niet specifiek voor doel en doelgroep van hun project is, dan wel gebruik maken van een methodiek die deels en dus niet helemaal voor het project beschreven is. Bij drie projecten (blauw) is er geen omschreven methodiek en wordt er ook niet toegezien op hoe de interventie wordt uitgevoerd: Dagje administratie op orde brengen, NI Doet en de Postsorteergroep MaDiZo. Van Financiële training UNFM-NL hebben we geen gegevens ontvangen.

Als een interventie eenmaal ontwikkeld en bewezen effectief is, is het vervolgens nog belangrijker dat dit binnen de juiste organisatorische en contextuele randvoorwaarden gebeurt.

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.

PROFESSIONALITEITSPRINCIPE

Het professionaliteitsprincipe gaat ervan uit dat interventies die worden uitgevoerd door gekwalificeerde medewerkers die beschikken over de juiste kennis, vaardigheden en attitude meer impact hebben dan interventies die met niet-gekwalificeerde medewerkers werken. Hierbij kan een project kiezen om specifiek te selecteren op medewerkers of vrijwilligers die deze kennis of vaardigheden al hebben of om (ongekwalificeerde) vrijwilligers en medewerkers een training van de methodiek en kennis van de doelgroep te geven. Beide opties zorgt voor voldoende kennis om de methodiek correct uit te voeren. Ook is het essentieel dat medewerkers vervolgens voldoende mogelijkheid krijgen om inhoudelijk of didactisch ondersteund te worden met bijvoorbeeld intervisies, evaluaties of bijscholing. Van de 18 projecten geven 17 aan specifieke eisen te stellen aan de beroepsmedewerkers en/of vrijwilligers. Voor sommige projecten zijn deze eisen specifiek en uitgebreider, veel projecten verwachten een HBO denkniveau en vinden een open houding, affiniteit met de doelgroep en goede communicatieve vaardigheden belangrijk. Eén project stelt geen eisen aan hun vrijwilligers (NLDoet Postsorteren).

Twee projecten selecteren alleen medewerkers die bekend zijn met de methodiek (Re-make en WorkForce Holland). Van de 18 projecten geven er 12 een training aan medewerkers, in sommige gevallen alleen aan de beroepskrachten maar in de meeste gevallen ook aan de vrijwilligers. Drie projecten geven geen training aan hun medewerkers, maar wel een korte briefing of instructie vooraf. Van deze 3 projecten zijn er 2 ook gericht op een korte interventie een dagdeel de administratie op orde maken. Het laatste project, ONSbank heeft een langere looptijd van minimaal 24 weken. Deze 3 projecten zouden kunnen overwegen of het toch waardevol is om hun medewerkers in de methodiek of in bepaalde didactische vaardigheden te trainen die relevant zijn voor de doelgroep. Om mogelijke knelpunten in de uitvoering van de methodiek (deels) te ondervangen, kan een project kijken naar het aanpassen van de vorm van ondersteuning die aan medewerkers geboden wordt of naar het verhogen van de frequentie waarin ondersteuning aangeboden wordt. Het kan waardevol zijn om elk jaar bijvoorbeeld een dag te plannen waarbij het doel van het project en de kennis over de methodiek wordt opgefrist en mogelijk geoefend kan worden. Hierbij zou ook gekeken kunnen worden of er structurele punten zijn waar medewerkers in de uitvoering tegenaan lopen en of deze mogelijk aangepast kunnen worden in de concrete beschrijving van de methodiek. Ook het plannen van regelmatige intervisie of casusbesprekingen kan helpen om samen de kwaliteit van de uitvoering hoog te houden.

Tabel 6. WhatWorks principes toegepast

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Budgetkringen					
Dagje administratie op orde brengen					
Financiële training UNFM-NL					
NL Doet/ Postsorteren (Sezo)					
Onbeperkt Zelfstandig					
ONSbank					
Op Eigen Kracht					
Over Rood					
Postsorteergroep MaDiZo					
Project Regel 't					
Re-make					
Talentcoach					
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam					
Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel					
Thuisadministratie Humanitas Zwolle					
Thuisadministratie van SWOA					
Vonk					
WorkForce Holland en Doras					

Wit: Informatie hierover ontbreekt geheel of grotendeels

Groen: Project past het principe toe (donkergroen helemaal en lichtgroen grotendeels)

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

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

Tabel 6. WhatWorks principes toegepast

Project	Risico	Behoeft	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Budgetkringen	Groepsgericht, tijd en contactmomenten niet flexibel	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit flexibel, geen selectie, enige exclusie	Alles een beetje tot veel	Geen omschreven methodiek (onbekend), deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt	Enige eisen; getraind in kennis, didactiek en methodiek; veel ondersteuning (interview, casusbespreking tussentijdse evaluatie); geen knelpunten
Dagje administratie op orde brengen	Combinatie van individueel en groep, tijd en contactmomenten (1x) minder flexibel	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit 1u, selectie alleen locatie	Alles een beetje tot veel	Geen omschreven methodiek, kwaliteit van de uitvoering wordt niet bewaakt	Weinig eisen; geen training wel kort voor bespreken met beroepskracht vanwege korte interventie; knelpunten onbekend
Financiële training UNFM-NL	Combinatie van individueel en groep, vaste looptijd en contactmomenten maar ruimte om per persoon aan te passen	Doel sluit aan op vaardigheden, specifieke selectie, informatie over welke vaardigheden ontbreekt			
NL Doet/ Post-sorteren (Sezo)	Individueel, tijd en contactmomenten beetje flexibel (1 dagdeel) Doelgroep lijkt vrij breed.	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit 1-3u, geen selectie	Een beetje rekening met leerstijl en -vermogen (voordoan), geen rekening met cultuur	Geen omschreven methodiek (onbekend), kwaliteit van de uitvoering wordt niet bewaakt	Geen eisen; geen training wel korte instructie vooraf en mogelijkheid tot vragen vanwege korte interventie; knelpunten onbekend
Onbeperkt Zelfstandig	Combinatie van individueel en groep, waardoor vaste looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit niet flexibel, zeer specifieke selectie	Een beetje rekening met leerstijl, geen rekening met leervermogen en cultuur	Niet bewezen effectief, wel deels specifiek beschreven, kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Concrete eisen; training kennis en methodiek; tussentijdse evaluatie (kan meer ondersteuning)
ONSbank	Combinatie van individueel en groep, vaste looptijd en contactmomenten maar ruimte voor aanpassing	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit flexibel, specifieke inclusiecriteria	Alles een beetje tot veel	Niet bewezen effectief, wel deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Wel eisen (geen selectie op bekendheid met methodiek); geen training wel korte briefing en verder geen ondersteuning,
Op Eigen Kracht	Groepsgericht, tijd en contactmomenten niet flexibel. Doelgroep lijkt vrij breed voor feit dat verder groepsgericht en qua tijd en contactmomenten niet flexibel is	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit niet flexibel, weinig specifieke selectiecriteria	Niet bekend of er rekening met cultuur en motivatie wordt gehouden (leerstijl en -vermogen wordt veel rekening gehouden)	Niet bewezen effectief, wel deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Concrete eisen (ervaring met methodiek); training van een trainer en cursus kunnen volgen en instructie-gesprek; ondersteuning door bijscholing, tussentijdse evaluatie; geen knelpunten

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Over Rood	Combinatie van individueel en groep, flexibele looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit niet flexibel, geen selectie maar wel specifiek op ondernemers gericht	Geen rekening met leervermogen, overige punten is niet bekend	Geen omschreven methodiek, deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt	Concrete eisen (ervaring met methodiek, financiële kennis), vrijwilligers getraind in kennis, ondersteuning door bijscholing en intervisie, geen knelpunten
Postsorteergroep MaDiZo	Groepsgericht waardoor tijd en contactmomenten (1x) vastliggen, wel soms flexibel aan te passen	Doel sluit aan op vaardigheden (vaardigheden zijn iets breder dan doel door ook kennis vaardigheden), methode intensiteit =2,5u, geen selectie	Geen rekening met leerstijl, veel met leervermogen, een beetje met cultuur en motivatie	Geen omschreven methodiek, alleen doel en doelgroep specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt door observatie	Enige eisen; training vrijwilligers in kennis van doelgroep; intervisie; geen knelpunten (geen methodiek training maar ook daar geen selectie op)
Project Regel 't	Combinatie van individueel en groep, flexibele looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit flexibel, zeer specifieke selectie en exclusie per stap (1-3)	Alles een beetje tot veel	Beschreven zelf-ontwikkelde methodiek, Bewezen effectief, elk onderdeel is specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Concrete eisen; training in kennis en methodiek; ondersteund met intervisie tussentijdse evaluatie en toolkit voor trainers; geen knelpunten
Re-make	Doelgroep lijkt vrij breed voor feit dat verder groepsgericht en qua tijd en contactmomenten niet flexibel is	Doel sluit deels aan op vaardigheden (vaardigheden zijn breder want noemen ook punten over werk zoeken die niet als doel element genoemd werd), methode intensiteit flexibel, geen selectie	Alles een beetje tot veel	Niet bewezen effectief, niet specifiek voor het doel en de doelgroep, wel deels specifiek voor project beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Concrete eisen (ervaring met methodiek); geen training want al bekend met methodiek; intervisie; knelpunt is te weinig contactmomenten met deelnemers (knelpunt en kan wel meer ondersteuning bieden)
Talentcoach	Combinatie van individueel en groep, flexibele looptijd en contactmomenten Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit flexibel, enige selectie	Alles een beetje tot veel	Bestaande methodiek, onbekend of bewezen effectief, niet specifiek voor doel en doelgroep, elk deel is specifiek beschreven voor het project en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Enige eisen; training in kennis en methodiek; ondersteuning door bijscholing intervisie en tussentijdse evaluatie; geen knelpunten

Project	Risico	Behoefte	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit deels aan op vaardigheden (vaardigheden zijn breder want noemen ook punten over werk zoeken die niet als doel element genoemd werd), methode intensiteit flexibel, geen selectie	Alles een beetje tot veel	Geen omschreven methodiek, deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt	Concrete eisen (oa bekend met methodiek); getraind in kennis en methodiek; bijscholing, intervisie en tussentijdse evaluatie; geen knelpunten
Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel	Combinatie van individueel en groep, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit niet helemaal aan op vaardigheden (doel-element Inkomen genereren komt niet in vaardigheden terug), methode intensiteit flexibel, geen selectie geen spec. doelgroep (probleem lijkt dat er veel doelen genoemd zijn maar geen doelgroep en selectie is)	Geen rekening met leerstijl en cultuur, wel veel rekening met leervermogen en motivatie	Geen omschreven methodiek, elk onderdeel is specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt	Concrete eisen (basistraining gevolgd); training in kennis, didactiek en methodiek; bijscholing, intervisie, tussentijdse evaluatie; geen knelpunten
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden (beide vrij breed), methode intensiteit flexibel, enige selectie	Alles een beetje tot veel	Beschreven zelf-ontwikkelde methodiek, Bewezen effectief, deels specifiek beschreven en kwaliteit van de uitvoering wordt goed bewaakt	Weinig eisen (alleen HBO niveau); training kennis, didactiek, methodiek en communicatie vaardigheden; bijscholing, intervisie, tussentijdse evaluatie van coördinator, bezoek-verslagen, geen knelpunten
Thuisadministratie van SWOA	Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit aan op vaardigheden, methode intensiteit flexibel, geen selectie	Alles een beetje tot veel	Methodiek via Indigo, onbekend of bewezen effectief is, niet specifiek voor doel en doelgroep, deels specifiek beschreven, de uitvoering wordt bewaakt	Concrete eisen (ervaren met methodiek); training kennis en methodiek; bijscholing intervisie en tussentijdse evaluatie; knelpunt is dat methodiek soms aan deelnemer aangepast moet worden

Project	Risico	Behoeft	Responsiviteit	Betrouwbaarheid	Professionaliteit
Vonk	Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit deels aan op vaardigheden (doelelement Inkomen genereren komt niet terug in de vaardigheden), methode intensiteit flexibel, enige selectie.	Alles een beetje tot veel	Beschreven methodiek, onbekend of deze bewezen effectief is, niet specifiek voor doel en doelgroep, alleen doel is specifiek voor project beschreven, de uitvoering wordt bewaakt met intervisie	Enige eisen; training kennis didactiek en methodiek; bijscholing intervisie en tussentijdse evaluatie; knelpunt is te beperkte kennis van de methodiek
WorkForce Holland en Doras	Individueel, flexibel in looptijd en contactmomenten	Doel sluit redelijk aan op vaardigheden (hoewel dan eigenlijk ook doel 3) Inkomen genereren genoemd had moeten worden), methode intensiteit flexibel, enige selectie	Alles een beetje tot veel	Beschreven methodiek, bewezen effectief, niet specifiek voor doel en doelgroep, alleen methodiek is specifiek voor project beschreven, kwaliteit van de uitvoering wordt bewaakt met effectmeting	Concrete eisen (bekend met methodiek); geen training want al bekend met methodiek; tussentijdse evaluatie; geen knelpunten

5. CONCLUSIES

In 2016 deden in totaal minstens 1650 deelnemers mee aan projecten van DLF in Amsterdam, Arnhem, Helmond, Rotterdam en Zwolle. Van hen hebben 1037 de projecten ook daadwerkelijk afgerond. Dit aantal ligt in werkelijkheid hoger omdat 2 projecten de vragenlijst ruim na de deadline hebben ingevuld en deze daardoor niet meer verwerkt kon worden. Het aantal deelnemers per project liggen tussen de 2 en 358. De meeste projecten richten zich zowel op mensen met grote als mensen met kleine schulden. Naast de doelgroep waar de projecten zich specifiek op richten, heeft de meerderheid van de projecten ook deelnemers die niet tot de primaire doelgroep horen. De deelnemers aan de projecten zijn overwegend vrouw, voornamelijk in de leeftijd tussen 24 en 65 jaar, vaker alleenstaand, lager opgeleid en zonder betaald werk. Er deden in 2016 in totaal evenveel deelnemers met een Nederlandse achtergrond als met een migratie-achtergrond mee. De meerderheid kampt met meervoudige problematiek. Alle projecten richten zich op het aanpakken van armoede en schulden om de financiële zelfredzaamheid van mensen te vergroten. Als het gaat om de vier elementen van financiële zelfredzaamheid richten bijna alle projecten (15) zich op element 1) *Orde en overzicht in de eigen administratie*. Zeven projecten richten zich op alle vier de elementen. Het aantal deelnemers dat per element bereikt is werd weergegeven in tabel 2.

Binnen de elementen streven de projecten specifieke vaardigheden voor financiële zelfredzaamheid na. Bij de meeste projecten betreft dit meer specifiek administratieve vaardigheden, gevolgd door financiële vaardigheden. Hoewel administratieve en financiële vaardigheden door het grootste aantal projecten worden nagestreefd, worden relatief ook de laagste percentages gerapporteerd van deelnemers die dit doel in 2016 bereiken. Het kan zo zijn dat, vanwege de mogelijke doorlooptijd van projecten, dit in 2017 geheel anders is: mogelijk is het effect volgens de contactpersonen pas in 2017 zichtbaar. De volgende impactmeting zal hier meer inzicht in geven. Sociale vaardigheden worden het meest gerapporteerd qua bereikte impact in 2016. Sollicitatievaardigheden en werknemersvaardigheden zijn ongeveer bij de helft tot alle deelnemers behaald in 2016. Als het gaat om gedragsverandering en het beïnvloeden van kennis, houding of motivatie zijn er twee doelen die door het hoogste aantal projecten worden nagestreefd: het vergroten van de motivatie om post te openen en te administreren en de motivatie om schulden kwijt te raken. Binnen kennisvergroting richten de meeste projecten zich op het vergroten van financiële kennis en binnen attitudeverandering op het veranderen van attitudes ten aanzien van schulden en schuldeisers. Het laagste aantal projecten richt zich op het vergroten van kennis over de arbeidsmarkt. Binnen elk project lijkt de impact nagenoeg gelijk voor zowel de geleerde kennis, attitudes, motivatie en gedrag. Het ene type vaardigheid lijkt dus volgens de contactpersonen niet moeilijker te behalen dan een ander type op basis van de

beperkte huidige gegevens. Het is echter ook mogelijk dat het bereikte effect door de contactpersonen van de projecten lastig is vast te stellen en daardoor minder precies per vaardigheid weergegeven kan worden. De resultaten van het deelnemersonderzoek geven op den duur meer uitsluitsel over hoe de projecten daadwerkelijk effect hebben op de financiële zelfredzaamheid van de deelnemers.

Naar aanleiding van deze impactanalyse komen we tot vijf aandachtspunten voor de projecten. Ten eerste zou het voor een aantal projecten goed zijn zich te buigen over afbakening van hun **doelgroep**: wat zijn inclusiecriteria? Hoe wordt de doelgroep geworven? Er is genoeg informatie voorhanden (handboeken, websites) over het maken van een heldere doelgroep beschrijving. Ten tweede is bewustwording belangrijk van de beïnvloedbare factoren waar het project zich op richt en wat er nodig is om dit te realiseren. Een interventie wordt altijd ingezet om een **doel** te bereiken: het voorkomen of verminderen van problemen of risico's, dan wel het bevorderen van een positieve ontwikkeling. Projecten moeten zich bewust zijn van hun doelen en deze helder en realistisch stellen. Projecten moeten blijven nagaan of de gestelde doelen haalbaar zijn bij de doelgroep en met de huidige interventie en tijd waarover het project beschikt. Als dit niet het geval is, moet óf het gestelde doel aangepast worden óf de interventie of tijd om het doel wel te kunnen bereiken. Een project dat zich bijvoorbeeld op een hele brede doelgroep richt, kan mogelijk niet één gekozen doel zoals 'inkomen genereren' bij iedereen op dezelfde manier bewerkstelligen: soms is flexibiliteit en maatwerk nodig. Ten derde is het goed om, wanneer het over de **inhoud** van de interventie gaat, na te gaan waarom bepaalde projecten geen rekening met cultuur, leervermogen, leerstijl of motivatie houden. Projecten zouden hierbij inspiratie kunnen putten uit de voorbeelden die andere projecten gegeven hebben (zie Bijlage 1). Als hier geen legitieme redenen voor zijn, kan het een punt van aandacht zijn om hun project beter af te stemmen op de mogelijkheden van de deelnemers. Ten vierde zijn er projecten die zouden kunnen overwegen of het toch waardevol is om hun medewerkers in de methodiek of in bepaalde didactische **vaardigheden** te trainen die relevant zijn voor het gestelde doel bij de doelgroep. Tot slot is het goed wanneer meer projecten zich bewust zijn van wat er al bekend is aan veelbelovende dan wel effectieve **methodieken en technieken** die zij zelf kunnen inzetten om hun impact te vergroten. In dit kader zou het ook goed zijn wanneer de projecten ook zelf (structureel gaan) werken aan het beschrijven van hun methodiek maar ook aan wel meetbaar maken van de effecten van hun project. Een dergelijke zelf-evaluatie zou henzelf meer inzicht geven in wat hun interventie teweeg brengt en bij wie, maar mogelijk ook voor deelnemers waardevol kunnen zijn om te weten dat een deel van de mensen die meedoet echt financieel zelfredzaam raakt.

Het Lectoraat Armoede Interventies zal in de komende jaren de impact blijven meten. Het vergroten van die impact is namelijk een belangrijk aandachtspunt binnen het programma Van Schulden naar Kansen. Naast het jaarlijks uitzetten van de vragenlijst onder contactpersonen van de projecten, het deelnemersonderzoek en het crediteurenonderzoek in de doelgebieden, kunnen de resultaten van eventuele zelf-evaluaties van projecten zeer waardevol zijn. Wanneer resultaten hiervan in de komende jaren beschikbaar komen, zal het lectoraat Armoede Interventies deze zoveel mogelijk benutten om zo optimaal inzicht te krijgen in het doelbereik van de door DLF gefinancierde projecten.

De onderzoekers zullen in elk geval de bevindingen uit deze eerste impactmeting nader proberen te duiden door ze terug te koppelen naar de vertegenwoordigers van de projecten. Deze terugkoppeling kan onder meer inzicht geven in hoe bij de volgende impactmeting gewerkt kan worden aan een

betere inschatting van het aantal deelnemende huishoudens en in de achtergronden van de discrepantie tussen het aantal elementen waar het project zich op richt zoals aangegeven in de intake bij DLF en zoals beantwoord in deze impactanalyse. Daarnaast kan door de terugkoppeling ook informatie worden verkregen in hoeverre de contactpersonen in staat zijn iets te zeggen over behaalde doelen en vaardigheden wanneer hun project nog maar net of nauwelijks opgestart is.

Tot slot is aanvullend kwalitatief verdiepend onderzoek onder de interventies aanbevelenswaardig. Met name om beter inzicht te krijgen in de werkzaamheid van het behoefteprincipe: op welke beïnvloedbare factoren richt de interventie zich en waarom is volgens de projecten het beoogde doel te bereiken met de voorgestelde aanpak bij een specifieke doelgroep? Verdiepende interviews zouden hier meer inzicht in kunnen geven, zodat we daar bij de resultaten van de volgende impactanalyse meer over kunnen zeggen.

BIJLAGE 1 AANPASSINGSMOGELIJKHEDEN VOOR INDIVIDUELE VERSCHILLEN DEELNEMERS

Voorbeelden van aanpassingen binnen projecten	
Leervermogen en leerstijl	<p>Materiaal en communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beperkte informatieoverdracht, leesmateriaal én beeldmateriaal, beperkte tekst in deelnemersmateriaal • Communicatie aanpassen aan de deelnemers, aangepast taalgebruik, aangepast lesmateriaal voor lage taalbeheersing • Kunstenaars werken mee aan de workshops die op zintuigelijk niveau worden geven, dingen die je kunt zien/aanraken • Presentaties van alle trainingen wordt aan deelnemers toegestuurd als naslagwerk en kan eventueel samen met een externe hulpverlener verwerkt worden • Modules afsluiten met afvinken van behapbare subdoelen • Uitleg geven over relevantie van een opdracht en hoe deze aangepakt kan worden, verantwoordelijkheid van de uitvoering bij de deelnemer laten <p>Aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groepsworkshops met veel oefeningen en beperkte theorie, excursie, gastsprekers uitnodigen • Uitwisselen van ervaringen en tips tussen deelnemers, interactieve werkvormen • Laten zien (voordoen) hoe administratie te ordenen • Makkelijke zaken (zoals openen van enveloppen, stapels te maken op onderwerp) deelnemer zelf op laten pakken • Individueel intakegesprek met voorbereiding op de training • Iedere deelnemer kan de eigen leerdoelen bepalen, individueel plan met heldere subdoelen • Individuele coaching in het tempo van de deelnemer • Aanspreken waar deelnemers goed in zijn en daarin uitdagen • Deelnemer zelf de administratie indeling in de map laten kiezen die voor hem/haar logisch is • Methode die past bij de deelnemer: wel of geen automatisch incasso, samen of zelfstandig schuldeisers bellen etc. • Maatwerk in begeleiding bij de deelnemer thuis • Handelingen voor thuisadministratie stapsgewijs aanleren
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> • Rekening houden met gewoontes en gebruiken van culturen. Bijvoorbeeld als een man de hand van een vrouw niet mag schudden, dan respecteren we dat. • Diversiteit in de achtergrond van de trainers • Rekening houden met dat andere achtergrond van de deelnemers effect kan hebben op de overtuigingen/belemmeringen van de deelnemer • Voorkeur voor type vrijwilliger van de deelnemer: sommige mensen willen alleen een vrouw of man als coach, anderen hebben liever geen vrijwilliger met dezelfde etnisch-culturele achtergrond i.v.m. bijv. schaamte. • Deelnemer bepaalt zelf aan welke uitgaven hij/zij prioriteit geeft: maandelijks iets aan familie over willen maken en daardoor zelf veel langer een schuld moeten af betalen is een keuze die wij respecteren • Gelijktaligen aan elkaar koppelen
Motivatie	<ul style="list-style-type: none"> • Individuele begeleiding bij terugval in motivatie • Laten zien hoe het bijhouden van administratie de kans vergroot om de schulden af te lossen • Auditie gesprek als start van het project en voor exclusiviteit gevoel (deelnemer moet eigen motivatie overbrengen) • Bewerkstelligen van schuldruist is gekoppeld aan deelname aan het programma • Weerstand tegen post sorteren bespreken met de deelnemer en stap voor stap voordelen uitleggen • Toegangseis of selectie criterium hebben van intrinsieke motivatie om aan de slag te gaan • Moeizaam nakomen van afspraken kan duiden op gebrek aan motivatie en vormt aanleiding voor een gesprek hierover. De vrijwilligers hebben begrip voor dips in de motivatie • Aansluiten bij wat voor de deelnemer belangrijk is

BIJLAGE 2 OVERZICHT PER PROJECT

Project	Eigenschappen	
Budgetkringen	Locatie	Rotterdam: Charlois
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
	Inclusie	Nvt Geen: verslaving, illegaal in Nederland, psychische problemen
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden) Mensen te activeren om zelf hun financiële problemen aan te pakken en een duurzame leefstijl te ontwikkelen.
	Methodiek	Onbekend. Persoonlijke contact in een groep Controle uitvoering door observaties, interview en casusbesprekingen. Detail beschreven: Doel, doelgroep, intake procedure en methodiek uitvoering.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau, communicatief, coachend, vatbaar voor feedback. Vaste groep vrijwilligers (geen DLF); zelfde criteria + leergierig. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	14 wekelijkse bijeenkomsten; 12-18 weken; Instroom 1x: december, tijd verschilt per deelnemer (minimaal 36 uur), geen gegevens <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	4 / 0 / 4 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis Attitude 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven Motivatie 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken Gedrag 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving
	Dagje administratie op orde brengen (St. De Kern)	Locatie
Doelgroep		1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden.
Inclusie		Wonen in Zwolle, ook mensen uit lagere of hogere inkomensgroep die problematische schulden hebben.
Doel		1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken Medewerkers ABN AMRO (Fred's) kennis laten maken met onze doelgroep en kennis van medewerkers inzetten om onze doelgroep te ondersteunen.
Methodiek		Geen methodiek. Persoonlijk 1-op-1 contact (groep en individueel) Geen controle methodiek Detail beschreven: Doel

Project	Eigenschappen	
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau Wisselende groep vrijwilligers (geen DLF), medewerkers ABN AMRO; affiniteit met de doelgroep en financiële kennis. Hogere eisen betreft toe te passen methodiek aan vaste eigen vrijwilligers, dan aan de vrijwilligers van ABN Amro die 1 dag per project komen helpen. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	1 contactmoment, 1 dagdeel, Instroom 1x: september, 1 dagdeel, 1-2uur (M=1u); doorverwezen zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	6 / 6 / 6 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken
Financiële training UNFM-NL	Locatie	Amsterdam: Zuidoost, Noord, West/ nieuw West.
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) mensen zonder betaald werk
	Inclusie	Allochtone vrouwen, Nederlands kunnen lezen en schrijven, wonen in afgesproken stadsdelen. Geen: verslaving, illegaal in Nederland, psychische problemen
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Vrouwen, (alleenstaande) moeders en meisjes leren budgetteren, omgaan met geld en vooral met hun administratie. Dus de vrouwen bewust maken van de consequenties en de gevolgen van betaling nalatigheid!
	Methodiek	- (informatie ontbreekt) Persoonlijk contact in een groep (groep en individueel)
	Uitvoering	- (informatie ontbreekt) <i>Medewerkers, eisen</i>
	Opzet	6 contactmomenten (M= 5); 6 weken (4 -6 weken, M= 6), Instroom 4x: april, mei, oktober en december, 20-24uur (M=24u); zelf aanmelden <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	61/ 61/ 61 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	-
	Vaardigheden	-

Project	Eigenschappen	
NL Doet/NL Doet Postsorteren (Sezo)	Locatie	Amsterdam: Nieuw-West
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 3) mensen met beperkte vaardigheden
	Inclusie	Wonen in Amsterdam Nieuw-West
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Administraties van SEZO-SDV-klienten op orde krijgen.
	Methodiek	Onbekend. Persoonlijk 1-op-1 contact (individueel) Geen controle uitvoering Detail beschreven: doel, doelgroep, werving en resultaat.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (altijd DLF vrijwilligers); geen eisen <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	1 contactmoment, Instroom 2x: maart en september, 1 uur -3 uur (M=1u); project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	30 / 30/ 30 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 1-25%, Attitude 1-25%, Motivatie 1- 25%, Gedrag 1-25%
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels Attitude 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 4- Anders: Administratie Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 4- Motivatie om schulden kwijt te raken Gedrag 1- Post openen en administreren
Onbeperkt zelf- standig	Locatie	Helmond
	Doelgroep	5) mensen zonder betaald werk
	Inclusie	Concreet idee voor eigen bedrijf, langdurig werklozen, bijstandsuitkering.
	Doel	3. Inkomen genereren (eigen bedrijf opzetten) Mensen die al lange tijd een bijstandsuitkering hebben, weinig kans maken op betaald werk, maar wel een passie hebben, helpen hiermee een eigen bedrijf op te starten.
	Methodiek	Ontwikkeld door EBO, Persoonlijk contact in een groep (groep en individueel) Controle uitvoering door observaties, intervisie, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en medewerkers. Detail beschreven: doel en uitvoering methodiek
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau, trainingsvaardigheden, bekend met en ervaring met methodiek. Vaste groep vrijwilligers (geen DLF); zelfde criteria <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	16 contactmomenten, 16 maanden, Instroom 1x: augustus/september; 144 uur; doorverwezen of zelf aanmelden <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	15/ 6/ 15 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 25-50%, Attitude 0%, Motivatie 25-50%

Project		Eigenschappen
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <p>5- Anders: Ondernemen en marketing</p> <p>Attitude</p> <p>3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken</p> <p>4- Anders: kansen zien</p> <p>Motivatie</p> <p>5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken</p> <p>7- Anders: bedrijf starten</p>
OnsBank	Locatie	Amsterdam
	Doelgroep	Mensen met problematische schulden
	Inclusie	18-27 jaar, fulltime baan niet wenselijk, Nederlands kunnen lezen en schrijven, bepaald intelligentieniveau vanwege zekere abstractie van workshops. Geen: verslaving, analfabetisme, psychische problemen
	Doel	<p>1. Orde en overzicht in de eigen administratie</p> <p>2. Kennis en begrip van basale financiële zaken</p> <p>3. Inkomen genereren</p> <p>4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden</p> <p>Test case van een nieuwe en alternatieve manier van schuldhulpverlening. • Bewustwording creëren dat schuld meer is dan een lineair probleem tussen de schuldenaar, de schuldeiser en de staat. • Mentaliteitsverandering en cultuuromslag teweegbrengen in de omgang met geld en schulden bij jongeren met schuldproblemen. • Mentaliteitsverandering en cultuuromslag teweegbrengen in de omgang met geld en schulden bij schuldeisers.</p>
	Methodiek	Zelfontwikkeld, persoonlijke contact in een groep (groep en individueel) Controle uitvoering door observaties, intervisie en casusbesprekingen. Detail beschreven: Doel, doelgroep, intake procedure en methodiek uitvoering
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO/Wo niveau, sociaalpedagogische vaardigheden, empathisch, communicatieve vaardigheden (etc.) (Geen DLF vrijwilligers) De begeleiding binnen het ONSbank programma bestaat uit een samenwerking met verschillende partijen (MaDi, Delta Lloyd en Het Instituut) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	48 contactmomenten (30-53 keer, M= 48); 6 maanden (min. 24weken-max onbekend, M= 24 weken), Instroom 1x: januari-maart, 60-110 uur (M=96u); onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	8/ 6/ 8 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis onbekend, Attitude 75-100%, Motivatie 50-75%, Gedrag 50-75%
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <p>5- Anders: Zelfkennis en manier van leven inrichten</p> <p>Attitude</p> <p>1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers</p> <p>2- Houding ten aanzien van geld uitgeven</p> <p>3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken</p> <p>4- Anders: Houding t.o.v. de maatschappij in brede zin</p> <p>Motivatie</p> <p>1- Motivatie om post te openen en te administreren</p> <p>2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen</p> <p>4- Motivatie om schulden kwijt te raken</p> <p>6- Motivatie om te solliciteren</p> <p>7- Anders: iets man het leven maken</p>

Project	Eigenschappen	
		Gedrag 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving 6- Zoeken naar werk/solliciteren 7- Anders: eigen leven sturen
Op Eigen Kracht (Regenboog Groep)	Locatie	Amsterdam: alle stadsdelen en Diemen
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden, 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden. 7) anders: Laag besteedbaar inkomen
	Inclusie	18+ jaar, redelijke Nederlandse spreekvaardigheid, wonen in Amsterdam
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden) Project Op Eigen Kracht draagt bij aan de bevordering van (financiële) zelfredzaamheid van voedselbankklanten en andere doelgroepen die kampen met financiële problematiek en het gaat sociale uitsluiting tegen door in groepsverband te werken aan het zelfvertrouwen en de ontwikkeling te stimuleren.
	Methodiek	Zelf ontwikkeld, persoonlijk contact in een groep (groep) Controle uitvoering door tevredenheidsonderzoek bij deelnemers, effectmeting, train de trainers met evaluaties van trainer en vrijwilligers. Detail beschreven: Doel, doelgroep, werving, methodiek uitvoering en resultaat.
	Uitvoering	<i>Professionele trainer begeleidt groepen samen met een vrijwilliger</i> Beroepskrachten OEK; maatschappelijk werker of trainer, sociale en communicatieve vaardigheden, creatief, ruimdenkend, empathisch (etc.), ervaring met methodiek, bereid zijn nauw samen te werken. (Wisselende?) groep vrijwilligers (DLF); sociaal, communicatief, empathisch, samenwerkend. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	10 wekelijkse contactmomenten; 10 weken, Instroom: 20-25 trainingen starten in het voorjaar of najaar, 20 uur (2u per bijeenkomst); onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	113 / 78 / 78 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
Vaardigheden	Kennis 5- Anders: Financiële kennis en gezondheid Attitude 4- Anders: Problemen aanpakken Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 7- Anders: hulp zoeken, sociale contacten zoeken, voor jezelf opkomen, activiteiten ondernemen	

Project		Eigenschappen
		<p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving 7- Anders: voor jezelf zorgen en voor jezelf opkomen
Over Rood	Locatie	Amsterdam
	Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> 1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden
	Inclusie	Nvt
	Doel	<ul style="list-style-type: none"> 1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden <p>Financiële,- en administratieve specialisten van Delta Lloyd inzetten bij begeleiding van ondernemers die financiële en administratieve problemen hebben.</p>
	Methodiek	<p>Geen methodiek. Persoonlijk 1-op-1 contact, telefonisch en mail (groep en individueel)</p> <p>Controle uitvoering door observaties, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en een effectmeting.</p> <p>Detail beschreven: Doelgroep, werving, intake procedure en resultaat</p>
	Uitvoering	<p>Beroepskrachten; HBO/WO niveau, financiële kennis, bekendheid met en ervaring met methodiek.</p> <p>Wisselende groep vrijwilligers (vaak DLF); MBO/HBO niveau, financiële kennis.</p> <p><i>Medewerkers; eisen</i></p>
	Opzet	<p>Contactmomenten verschilt per deelnemer (M= 12); looptijd verschilt per deelnemer (M= 24 weken), Instroom: elk moment, tijd verschilt per deelnemer (M=30u); doorverwezen, zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie</p> <p><i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i></p>
	Bereik	<p>2 / 2/ onbekend</p> <p><i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i></p>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels <p>Attitude</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven <p>Motivatie</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers

Project	Eigenschappen	
Postsorteergroep MaDiZo	Locatie	Amsterdam: Zuid-oost
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden
	Inclusie	Wonen in Amsterdam Zuid-oost
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Vrijwilligers ondersteunen (schuldhulpverlenings-) klanten bij het ordenen van hun administratie.
	Methodiek	Geen methodiek, persoonlijk contact in een groep (groep) Controle uitvoering door observaties Detail beschreven: Doel, doelgroep
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau. organiseren, plannen, inzicht in coaching, kennis van de doelgroep. Vaste groep vrijwilligers (vaak DLF); motivatie om te helpen, administratieve achtergrond is een pré. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	1 contactmoment (1-3 keer, M= 1);1 dagdeel, Instroom: elke week, 2,5u; doorverwezen of zelf aanmelden <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	244 / 244 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	Kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels Attitude 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 4- Anders: Administratie ordenen Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden Gedrag 1- Post openen en administreren
Project Regel 't	Locatie	Amsterdam: Nieuw West, Noord, Zuid Oost Arnhem: Klarendal, Malburgen, Presikhaaf Rotterdam: Charlois, Delfshaven, Feijenoord
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden. 5) mensen zonder betaald werk 6) mensen met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Stap 1: geen Stap 2-3: Financieel afhankelijk (van uitkering of partner), betalen rekeningen lukt niet of schulden > €3000,-, wonen in bovenstaande stadsdelen (DLF geselecteerd), intrinsieke motivatie.
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Door inzicht en overzicht in de eigen financiën weer aan het werk zodat men duurzaam financieel gezond wordt en blijft.

Project	Eigenschappen	
	Methodiek	Zelf ontwikkeld (bewezen effectieve methodiek), persoonlijk 1-op-1 contact en in een groep, telefonisch, mailen via website (groep en individueel) Controle uitvoering door observaties, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en een effectmeting. Detail beschreven: Elk onderdeel. Doel, doelgroep, werving, intake procedure, methodiek uitvoering en resultaat.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO/WO niveau, gecertificeerd coach/trainer met minimaal 10 jaar ervaring, bekend en ervaring met de methodiek. (Geen DLF vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	5-50 contactmomenten (M= 10); 2-28 weken (M= 15), Instroom: 18x, 12-50 uur (M=31u); onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i> Deelname aan verplichte stap 1: Regel Jouw Financiën, optioneel stap 2: Regel Jouw Sollicitatie en stap 3: Regel Jouw Baan.
	Bereik	188 / 163 / onbekend <i>Stap 1- Regel jouw financiën: 188</i> <i>Stap 2- Regel jouw sollicitatie: 94</i> <i>Stap 3- Regel jouw baan: 40 (15 hebben een baan gevonden)</i> <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 75-100%, Attitude 75-100%, Motivatie 75-100%, Gedrag 75-100%
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels 4- Kennis over de arbeidsmarkt <p>Attitude</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven 3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken <p>Motivatie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken 6- Motivatie om te solliciteren <p>Gedrag</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving 6- Zoeken naar werk/solliciteren

Project	Eigenschappen	
Re-make	Locatie	Amsterdam: Nieuw-west
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 5) mensen zonder betaald werk 6) mensen met een arbeidsbeperking
	Inclusie	Wonen in Amsterdam Nieuw-West
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Doel van Re-make is mensen met schulden door een proces van samen maken inzicht te geven in wat ze kunnen en zodoende op een positieve manier weer grip te krijgen op hun leven en financiële situatie. Wij richtten ons dus op het ontwikkelen van een omgekeerd proces, waarin eigen trots en eigenwaarde worden ontwikkeld en van daaruit de financiële situatie aan te pakken. Afgelopen jaar (2016) was een pilot om onze aannames te testen.
	Methodiek	Zelf ontwikkeld, persoonlijk contact in een groep (groep) Controle uitvoering door observaties, intervisie, casusbesprekingen, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en medewerkers en een effectmeting. Detail beschreven: Doel, doelgroep, methodiek uitvoering en resultaat.
	Uitvoering	Beroepskrachten; ontwerp bedenken en maken, bekend en ervaring met de methodiek. (Geen DLF vrijwilligers) <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	10 contactmomenten; 1 maand, Instroom 1x: maart, 20 uur (12-30 uur, M=20u); onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	6 / 5 / 5 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 50-75%, Attitude 100%, Motivatie 75-100%, Gedrag 100%
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis 3- Kennis over regels 4- Kennis over de arbeidsmarkt Attitude 4- Anders: Eigen kunnen Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken 6- Motivatie om te solliciteren 7- Anders: Vrijwilligerswerk Gedrag 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving 6- Zoeken naar werk/solliciteren 7- Anders: vrijwilliger in de buurt

Project	Eigenschappen	
Talentcoach (De Regenboog Groep)	Locatie	Amsterdam
	Doelgroep	5) mensen zonder betaald werk
	Inclusie	21+ jaar, werklozen, inkomen rond of onder minimum (bijstandsniveau), wonen Amsterdam, Nederlands of Engels voldoende spreken Geen: voorliggende problemen (grote schulden, te zware psychische problematiek e.d.), al begeleiding van een andere coach
	Doel	3. Inkomen genereren Zelfinzicht, talentontwikkeling, coaching, stappen zetten richting gewenst doel.
	Methodiek	Ontwikkeld door NOAM (bestaande coachmodellen), persoonlijk 1-op-1 contact (groep en individueel) Controle uitvoering door intervisie, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en tussentijdse evaluatie met deelnemer en vrijwilliger. Detail beschreven: Elk onderdeel. Doel, doelgroep, werving, intake procedure, methodiek uitvoering en resultaat.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau, sociale en communicatieve vaardigheden, organiseren, plannen, inzicht in coaching, kennis van de doelgroep. Vaste en wisselende groep vrijwilligers (soms DLF); coaching vaardigheden, goede communicatieve vaardigheden en empathisch, beschikbaar voor minimaal 1 jaar. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	13-26 contactmomenten; 26-52 weken (half jaar tot een jaar), Instroom: elk moment dat deelnemer aan vrijwilliger gekoppeld kan worden, verschilt per deelnemer (45-75uur); doorverwezen, zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie, intern doorverwezen bijv na afronden Vonk. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	147 / 77 / 147 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 75-100%, Attitude 50-75%, Motivatie 50-75%
	Vaardigheden	Kennis 5- Anders: Zelfkennis Attitude 3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken Motivatie 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken 6- Motivatie om te solliciteren
Thuisadministratie Humanitas Rotterdam	Locatie	Rotterdam en incidenteel randgemeenten zoals o.a. Capelle a/d Amstel
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden 5) mensen zonder betaald werk Gericht op 2 specifieke groepen: kwetsbare ouderen en kwetsbare volwassenen met multi-problematiek die begeleid worden naar weer zelfstandig meedoen in de maatschappij.
	Inclusie	Wonen in Rotterdam
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden) Cliënten van de afdeling Maatschappelijke Dienstverlening ondersteuning bieden bij hun financiële problemen. Bij kwetsbare ouderen is methodiek gericht op zo lang mogelijk eigen regie op financiën en veilig overdragen aan een derde. Bij kwetsbare volwassenen richt de methodiek zich op het leren van vaardigheden als daar ruimte voor is (afhankelijk van andere problemen die spelen).

Project	Eigenschappen	
	Methodiek	Geen methodiek, persoonlijk 1-op-1 contact (individueel) Controle uitvoering door observaties, intervisie en casusbesprekingen.. Detail beschreven: Doel, doelgroep en intake procedure.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (geen DLF); HBO niveau, leiding kunnen geven en coördineren, bekend en ervaring met methodiek. <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	6-30 contactmomenten (M=20); geen minimum-max 104 weken (M=32); Instroom hele jaar door. 4uur- geen maximum tijd (M= 25u); doorverwezen door hulpverlenende instantie <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	79 / 19 / 76 <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Kennis 1-25%, Attitude 1-25%, Motivatie1-25%, Gedrag 1-25%
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels Attitude 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken Gedrag 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving
Thuisadministratie Humanitas Rijnijssel	Locatie	Arnhem
	Doelgroep	Niet gericht op een specifieke doelgroep
	Inclusie	Wonen in Arnhem, Overbetuwe, Lingewaard of Zevenaar
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Zelfredzaamheid in de administratie stimuleren
	Methodiek	Geen methodiek, persoonlijk 1-op-1 contact (individueel) Controle uitvoering door intervisie en casusbesprekingen. Detail beschreven: Elk deel. Doel, doelgroep, werving, intake procedure, methodiek uitvoering en resultaat.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (soms DLF); Basistraining Training Thuisadministratie en VOG verklaring <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Contactmomenten verschilt per deelnemer (min 1 keer- geen max); looptijd verschilt per deelnemer (M= 6 maanden), Instroom: hele jaar door, tijd onbekend; onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	38 / 36 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend

Project	Eigenschappen	
	Vaardigheden	<p>Attitude</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven 4- Anders: Discipline om administratie bij te houden <p>Motivatie</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving
Thuisadministratie Humanitas Zwolle	Locatie	Zwolle
	Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> 1) mensen met grote schulden 2) kleine schulden 3) dreigende schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
	Inclusie	<p>Mensen moeten leerbaar zijn, wonen in Zwolle.</p> <p>Geen: verslaving, analfabetisme, psychische problematiek</p>
	Doel	<ul style="list-style-type: none"> 1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden <p>Anders: preventie</p> <p>Mensen die niet (meer) in staat zijn hun eigen (financiële) administratie te doen een steuntje in de rug te bieden op weg naar het (weer) zelf kunnen doen.</p>
	Methodiek	<p>Zelf ontwikkeld, Persoonlijk 1-op-1 contact, telefonisch en mail (groep en individueel)</p> <p>Controle uitvoering door observaties, casusbesprekingen, tevredenheidsonderzoek bij deelnemers en medewerkers.</p> <p>Detail beschreven: Doelgroep en intake procedure.</p>
	Uitvoering	<p>Beroepskrachten; HBO niveau</p> <p>Wisselende groep vrijwilligers (altijd DLF); mensen mens, zonder vooroordelen, geduldig, coachend, administratief vaardig</p> <p><i>Medewerkers; eisen</i></p>
	Opzet	<p>Contactmomenten verschilt per deelnemer (minimaal 1 keer-geen max), tot max 156 weken looptijd; Instroom: elk moment., tijd verschilt per deelnemer (minimaal 1 uur- geen maximum); doorverwezen, zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie</p> <p><i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i></p>
	Bereik	<p>79 / 65 / 79</p> <p><i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i></p>
	Impact	Kennis 50-75%, Attitude 50-75%, Motivatie 50-75%, Gedrag 50-75%
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels

Project	Eigenschappen	
		<p>Attitude</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven 3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken <p>Motivatie</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken 6- Motivatie om te solliciteren <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving 6- Zoeken naar werk/solliciteren
Thuisadministratie van SWOA	Locatie	Arnhem Wageningen
	Doelgroep	2) mensen met kleine schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden.
	Inclusie	18+ jaar, wonen in Arnhem en Wageningen. Geen: verslaving, illegaal in Nederland
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie Het administratief ondersteunen van cliënten die hun eigen administratie niet (meer) op orde kunnen houden.
	Methodiek	Methodiek via Indigo., persoonlijk 1-op-1 contact Controle uitvoering door intervisie, casusbesprekingen en tevredenheidsonderzoek bij medewerkers. Detail beschreven: Doel, doelgroep, werving en procedure intake..
	Uitvoering	Vaste groep vrijwilligers (soms DLF); minimaal MBO niveau, goede communicatieve vaardigheden, bekend en ervaring met methodiek <i>Medewerkers; eisen</i>
	Opzet	Contactmomenten verschilt per deelnemer (2-200 keer), Instroom 12x: elke maand, tot max 104 weken looptijd, tijd verschilt per deelnemer (minimaal 6u-geen max uur); doorverwezen, zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	266 / 94 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	<p>Kennis</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen <p>Motivatie</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken

Project		Eigenschappen
		Gedrag 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven
Vonk (De Regenboog Groep)	Locatie	Amsterdam: ieder stadsdeel en Diemen
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 4) mensen met beperkte vaardigheden
	Inclusie	18+ jaar, problematische schulden, wonen in Amsterdam. Mogelijke exclusie bij verslaving, illegaal in Nederland, psychische problemen.
	Doel	1. Orde en overzicht in de eigen administratie 2. Kennis en begrip van basale financiële zaken 3. Inkomen genereren 4. Uitgaven beheersen: gedrag, kennis en vaardigheden Anders: contact met schuldhulpverlening opbouwen/verbeteren Vonk zet vrijwilligers in om praktische, emotionele en sociale ondersteuning te bieden aan mensen met financiële problemen. Zij helpen hen bij het verbeteren van de financiële situatie en bij het bevorderen van de zelfredzaamheid.
	Methodiek	Methodiek (ontwikkelaar onbekend, bewezen effectieve methodiek); persoonlijk 1-op-1 contact, telefonisch en mail (individueel) Controle uitvoering door intervisie. Detail beschreven: Doel.
	Uitvoering	Wisselende groep vrijwilligers (Soms DLF): open houding heeft, grenzen kan stellen, mensen kan motiveren, begrip kan tonen, niet te veel de neiging heeft over te nemen. <i>Medewerkers, eisen</i>
	Opzet	Contactmomenten verschilt per deelnemer (elke week of om de week bijeenkomsten, range onbekend); verschilt per deelnemer (26-52 weken, M=35); Instroom 12x, tijd per deelnemer onbekend; doorverwezen (intern of extern), zelf aanmelden of project neemt contact op na melding van hulpverlenende instantie. <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	358 / 137 / Onbekend <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Onbekend
	Vaardigheden	Kennis 1- Financiële kennis 2- Kennis over hulpverlenende/maatschappelijke instellingen 3- Kennis over regels Attitude 1- Houding ten aanzien van schulden/schuldeisers 2- Houding ten aanzien van geld uitgeven 4- Anders: Houding tov eigen netwerk en de hulpverlening Motivatie 1- Motivatie om post te openen en te administreren 2- Motivatie om financiële verplichtingen na te komen 3- Motivatie om inkomsten en uitgaven systematisch bij te houden 4- Motivatie om schulden kwijt te raken Gedrag 1- Post openen en administreren 2- Nakomen van financiële verplichtingen 3- Systematisch bijhouden van inkomsten en uitgaven 4- Regelingen treffen met schuldeisers 5- Weerstand bieden tegen verleidingen en druk van de omgeving

Project	Eigenschappen	
WorkForce Holland en Doras	Locatie	Amsterdam: met name Noord
	Doelgroep	1) mensen met grote schulden 5) mensen zonder betaald werk
	Inclusie	Jongere werklozen
	Doel	Anders: (Net)werken Jongeren richting betaald werk te helpen via netwerken
	Methodiek	Ontwikkeld door Saras Sarasvathy (bewezen effectieve methodiek); persoonlijk 1-op-1 contact en telefonisch (individueel) Controle uitvoering door een effectmeting. Detail beschreven: Methodiek uitvoering.
	Uitvoering	Beroepskrachten; HBO niveau en effectuation proof (Soms vrijwilligers DLF); Onbaatzuchtigheid <i>Medewerkers, eisen</i>
	Opzet	4-7 bijeenkomsten (M= 6), Instroom 1x: 2e kwartaal 2016, tot max 26 weken looptijd (M=20), 4-8 uur per deelnemer (M= 6); onbekend <i>Contactmomenten, looptijd, instroom, tijd per deelnemer, werving</i>
	Bereik	9/ 8 / onbekend <i>Deelnemers/ afgerond/ huishoudens</i>
	Impact	Attitude 75-100%, Motivatie 75-100%, Gedrag 75-100%
	Vaardigheden	Attitude 3- Houding ten aanzien van werk en werk zoeken Motivatie 5- Motivatie om (extra) inkomen te verwerven door (meer) te gaan werken 6- Motivatie om te solliciteren Gedrag 6- Zoeken naar werk/solliciteren

© Hogeschool van Amsterdam,
Maart 2017

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

Lectoraat Armoede Interventies

Wibautstraat 5a

Postbus 1025

1000 BA Amsterdam

www.hva.nl/akmi