

Alliantie van **Kracht**

Memo partners Alliantie van Kracht tegen Armoede

Aan: Partners Alliantie van Kracht (AVK)
Opsteller: Saskia Duursma (programmamaleider AVK)
Datum: 2 juni 2025

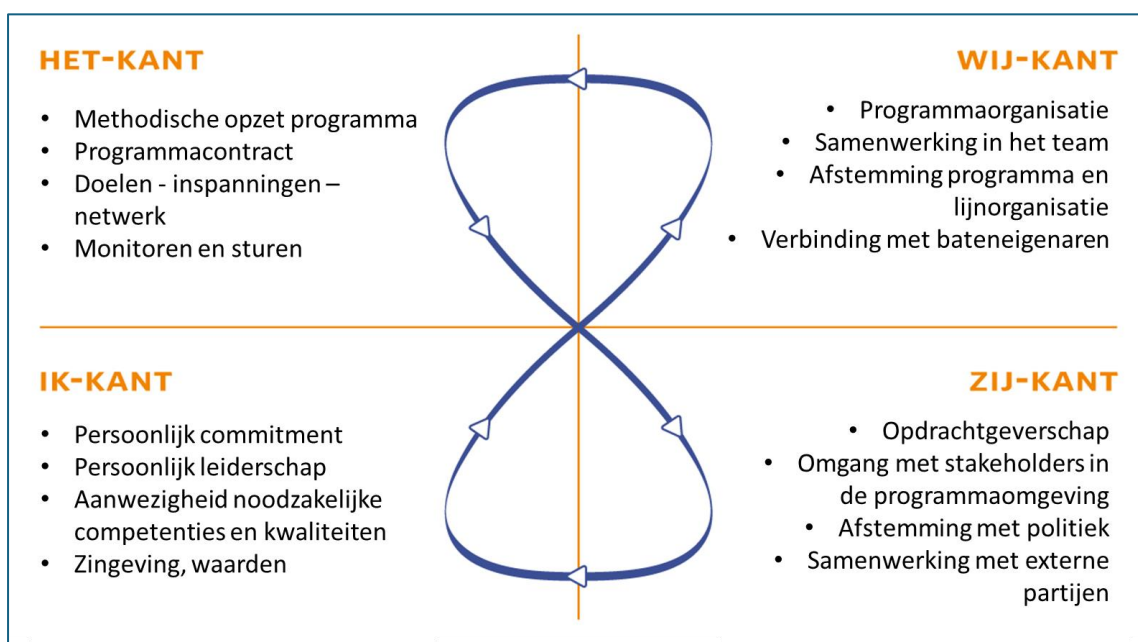


Inleiding

We zetten binnen de Alliantie van Kracht tegen Armoede (AVK) in op een [programma](#) van 20 jaar. Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft. Dat is wat ons drijft. In het programma van de Alliantie van Kracht tegen Armoede brengen we veel mensen uit de 44 betrokken organisaties bij elkaar. Daarbij is de vraag hoe we vanuit het programma sturen op het halen van de doelen die we met elkaar in het programma hebben vastgesteld voor 20 jaar. En hoe we komen tot een gezamenlijk wenkend toekomstperspectief en een koers bij de opgave. Elk jaar nodigen we alle partners uit op een 'Eiland van reflectie'. Daar bespreken we hoe de projecten lopen en of de inspanningen die we hebben afgesproken ook daadwerkelijk bijdragen aan onze doelen. Daarvoor zijn er drie 'Eilanden van reflectie' georganiseerd:

1. Programmteam (2 juni 2024)
2. Managers/leidinggevenden (5 juni 2024)
3. Stuurgroep (11 juni 2024)

Op basis van de uitkomsten van deze 'Eilanden van reflectie' passen we zo nodig onze doelstellingen en inspanningen aan in het plan voor de volgende fase: fasepan 3. Dit plan wordt na de zomer van 2025 opgeleverd en geeft richting voor het komende jaar. We hebben Lauren Algra van [Algra Consulting](#) bereid gevonden om onze drie 'Eilanden van reflectie' te begeleiden. Daarvoor hebben we onderstaande figuur gebruikt.



Figuur 1: Lemniscate model

UITKOMSTEN EILAND VAN REFLECTIE PROGRAMMATEAM

We hebben met *het programmteam* gesproken over drie vragen. Daarbij is het volgende ingebracht:

HET-kant

Er is een helder ritme van plannen, uitvoeren en reflecteren en bijstellen. Er zijn twee aandachtspunten die het programmteam in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Monitoring, effectiviteit en ervaringen
2. Per partner 1 afvaardigingsteam/aanspreekpunt. Bestuurlijk, manager, uitvoering

MONITORING, EFFECTIVITEIT EN ERVARINGEN

Dit zijn de ingrediënten

- Bestaande interventies inventariseren. Bij betrokken organisaties en kernpersonen. Wat gebeurt er waar wat de moeite waard is?
- Framework maken. Wat willen we weten? Visie en ervaringen
- In kaart brengen omvang generatiearmoede. Onderzoek Trendbureau Drenthe en Sociaal planbureau Groningen
- Terugkoppeling naar AVK partners
- Lerend evalueren. Dit verloopt via de bovenstaande 4 punten als basis

Overig genoemde punten

- Avk doelen vastklikken aan wettelijke taken gemeente
- Veel beter inzichtelijk maken waar mensen/organisaties goed bezig zijn. Spiegelen? Of goede voorbeelden in de etalage?
- Zijn organisaties AVK proof? 5 sterrendorp als voorbeeld. Worden randvoorwaarden RUG uitgevoerd ja/nee?
- Wat is effectiviteit t.o.v. de visie? Mbt monitoring
- Weten wie waar wat doet en met wie

WIJ-kant

Er is een goede samenwerking in het programmteam. Mensen kennen elkaar, leren van elkaar en staan open voor nieuwe ontwikkelingen. Er zijn regelmatig momenten van reflectie en inspiratie die zorgen voor een lerende, toegankelijke sfeer. Het programma heeft aantrekkingskracht. Organisaties staan welwillend om mee te doen aan pilots. Er zijn twee aandachtspunten die het programmteam in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Visie eigen maken in alle bij de AVK betrokken organisaties. Samen handen en voeten geven aan een visie. Begrippen laden zoals effectiviteit en maatwerk. Daarbij 3x input vanuit onderzoek: randvoorwaarden RUG/kapitaalsvormen uit de duivelskring en Cirkel van generatiearmoede
2. Welke ondersteuning kunnen we partners bieden vanuit AVK richting vertaling naar praktijk

WIJ-kant

Er is een goede samenwerking in het programmteam. Er zijn twee aandachtspunten die het programmteam in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. De visie van de AVK eigen maken in alle bij de AVK betrokken organisaties. En samen handen en voeten geven aan deze visie.
2. Vanuit het programmteam de partners ondersteuning bieden bij deze beweging

SAMEN HANDEN EN VOETEN GEVEN AAN EEN VISIE

Dit zijn de ingrediënten

- Onboarding. Met standaard middelen, aan te passen in eigen huisstijl
- Duo's in de lokale, integrale context. Samen begrippen laden die horen bij visie AVK. (zoals effectiviteit, maatwerk). Elke organisatie heeft 1 (of 2) x bestuurder, 2x manager, 2x uitvoering in een AVK team. Daarin is ook train-de trainers mogelijk. Als dit team goed is aangehaakt bij de AVK, kunnen ze dat zelf intern verder brengen en uitdragen
- Pilots draaien "visie vorming en vertaling in actie". Kijken of we met een paar partners op logische plekken dit kunnen doen. We vragen via een mail aan alle nieuwsbrief lezers (4000) wie er mee wil doen. We begeleiden dit vanuit de AVK
- Aansluiten bij bestaande netwerken (woonzorg akkoorden) en bestaande overlegstructuren
- Veranderaanpak schrijven en Marco de Witte vragen om reflectie
- Stakeholder analyse maken vd partners. Wat weten we op dit moment van alle partners? Hoe staat ze erin? Waar mee bezig?

Overig genoemde punten

- Vriendelijk duwen en helpen. Organisaties moeten eraan toe zijn
- Bruikbare elementen voor lokale vertaling bieden
- Quick scan AVK en randvoorwaarden Rug voor alle 51 partners doen
- Meer en nadrukkelijker focus op de inhoudelijke uitgangspunten AVK leggen
- Voer deze uitgangspunten in door de hele organisatie van 51 partners

IK-kant

Er is een gedeeld gevoel van urgentie en betekenisvolheid in het programmateam. Iedereen kan zijn kwaliteiten en talenten kwijt in het programma. Er is ruimte om vanuit vertrouwen te ontwikkelen en nieuwe ideeën te bedenken en te experimenteren. Er zijn twee aandachtspunten die het programmateam in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Behoeft om meer samen te komen met het programmateam. En de frequentie omhoog te schroeven van programmateam overleggen
2. Het programmateam wil graag een ontmoeting tussen afvaardigingen per partners regelen 4x per jaar. Dat moet niet een extra overleg worden, maar beter afgestemd op de huidige overleggen en bewegingen.

IK-kant

Er is een gedeeld gevoel van urgentie en betekenisvolheid in het programmateam. Er zijn twee aandachtspunten die het programmateam in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Frequentie van programmateam overleggen moet omhoog
2. 4x per jaar een ontmoeting tussen afvaardigingen per partner regelen met het programmateam

PROGRAMMATEAM OVERLEGGEN

Dit zijn de ingrediënten

- Via whatsapp groep uitwisseling (kan van alles zijn)
- 1x maand 3 uur programmateam overleg
- Elke week een dagdeel fysiek samen op locatie zijn. Dit wordt woensdag ochtend. Dit delen we ook met het netwerk. Mensen kunnen dan aanhaken. We rouleren op plekken bij partners?
- Agendavoering op inhoud (kan via thema's) concrete acties afspreken. Dit afwisselen met bijeenkomsten over proces. Hoe komen we verder? En met communicatie
- We (het team en niet saskia) maken een actie-besluitenlijst. Dit rouleren we onderling
- Flap (dagdeel) met positieve en negatieve punten waar we mee bezig zijn
- Overzicht van wat/wanneer planning en inbedden
- Communicatie momenten (inhoud en middel)

UITKOMSTEN EILAND VAN REFLECTIE MANAGERS

We hebben met *de managers/teamleiders* gesproken over drie vragen. Daarbij is het volgende ingebracht:

SAMEN HANDEN EN VOETEN GEVEN AAN EEN VISIE

- Er is bij de managers herkenning op de behoefte op het doorleven en laden vd begrippen.
 - ✓ wat betekent dit voor mijn organisatie?
 - ✓ samenbrengen van ambassadeurs
 - ✓ samenbrengen op thema
- Meer doorvoelen waar we het over hebben als het gaat over generatiearmoede. Via Teamdagen/theater/Tim's Jongers
- Visie Alliantie van Kracht onderdeel laten zijn van eigen organisatie visie
- Mandaten vanuit bestuurders om dingen anders te doen en daarvoor tijd in te zetten. Passie bij bestuurders is daarin helpend. Weten zij waar ze ja tegen zeggen?
- Over schotten en zittingsperiodes heen durven kijken (lef en visie)
- What's in it for me door laten berekenen?
- Overzicht van palet aan aanbod bij partners helpt. Hoe kun je buiten je eigen kaders gebruik maken van elkaar?
- Slim om te gaan kijken wat er allemaal al is aan overleggen en waar mensen elkaar al ontmoeten en of we dit beter kunnen doen met elkaar, door bijvoorbeeld een aantal integrale overlegtafels. Overal in het netwerk is dit weer anders geregeld, omdat elke gemeente zijn beleid op een andere manier georganiseerd heeft.
- De aangedragen ingrediënten van het programmteam worden hierin als zinvol ervaren

MONITORING, EFFECTIVITEIT EN ERVARINGEN

- Meer zichtbaar maken wat het programma als geheel bereikt. En wat waar gebeurt, en door wie. Er is veel vastgelegd in DIN en faseplannen. Tegelijkertijd groeit er veel organisch.
- Meer zichtbaar maken van de beweging. Relateren aan de halve maan (Geen shaming/blaming, maar met elkaar beeld en inzicht krijgen van hoe de beweging zich ontwikkelt (van en met elkaar leren wat wel/niet werkt en waarom)
- Meer inzicht in de ervaringen van de mensen voor wie we het doen.

Er is een gedeeld gevoel van urgentie en betekenisvolheid bij de managers/teamleiders. Er zijn vijf aandachtspunten die de managers/teamleiders in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Handen en voeten geven aan de visie van de Alliantie van Kracht en deze visie onderdeel laten zijn van eigen organisatie visie
2. Meer doorvoelen waar we het over hebben als het gaat over generatiearmoede
3. Mandaat krijgen vanuit het bestuur om dingen anders te doen en hiervoor tijd in te zetten
4. Meer zichtbaar maken: wat het programma als geheel bereikt, wat de beweging is en meer inzicht in de ervaringen vd mensen voor wie we het doen
5. Zorg dat elke partner 1 intern AVK team optuigt. Met daarin 1x bestuurder, 2x manager en 2x uitvoering

UITKOMSTEN EILAND VAN REFLECTIE STUURGROEP

We hebben met *de stuurgroep* gesproken over drie vragen. Daarbij is het volgende ingebracht:

SAMEN HANDEN EN VOETEN GEVEN AAN EEN VISIE

- Concreter maken waartoe de AVK op aard is
- De verbindende rol die de AVK daarin speelt is er erg belangrijk voor de samenwerking tussen de partners
- Verinnerlijken AVK visie is nog lastig: mooi als de AVK daarin veel zichtbaarder kan zijn richting organisaties en het programteam in kan zetten
- Opzet van het leeraanbod: meer kennis over minder armoede is daarin een goed voorbeeld
- Ondersteun met het programmteam vanuit de AVK de (interne) beweging van de partners

MONITORING, EFFECTIVITEIT EN ERVARINGEN

- Zorg voor een lerende gemeenschap en doorleving van de PDCA (plan-do-check-act) cirkel
- Deel wat werkt, maak het praktisch en geef handelingsperspectief
- Er is herkenning t.a.v. de vijf punten die de managers hebben meegegeven

PARTNER EN ACTIES UITGELICHT

- Er gebeurt zoveel moois in de praktijk. Partners die van allerlei projecten en acties inzetten die naadloos passen in onze gezamenlijke visie
- Juist die voorbeelden willen we veel meer uitdragen en gebruiken als een vliegwiél.
- Elkaar beter leren kennen als alliantiepartners. Hier kan het programmteam als vliegwiél/katalysator fungeren. Dit op lokaal niveau organiseren omdat elke gemeente het verschillend heeft geregeld qua taken en verantwoordelijkheden

Er is een gedeeld gevoel van urgentie en betekenisvolheid bij de stuurgroep. Er zijn vier aandachtspunten die de stuurgroep in faseplan 3 extra aandacht wil geven:

1. Ondersteun met het programmteam vanuit de AVK de interne beweging van de partners
2. Zorg voor een lerende gemeenschap en doorleving in de praktijk. Deel wat werkt, maak het praktisch en geef handelingsperspectief
3. Draag voorbeelden uit van partners die naadloos passen in onze gezamenlijke visie
4. De verbindende rol die de AVK speelt is erg belangrijk voor de samenwerking tussen de partners

Samengevat

