

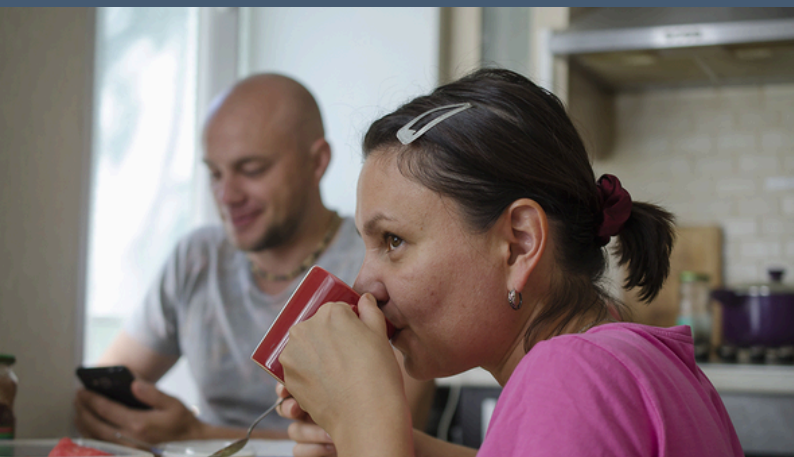
Alliantie van **Kracht**



3e faseplan
aug 2025-aug 2026

Samen veranderen

Het duurzaam doorbreken van
generatiearmoede in de Veenkoloniën



1. Inleiding en fasering
2. Context
3. Samen veranderen
4. Inspanningen en activiteiten
5. Middelen



Hoe helpen we gezinnen hun bestaande kracht en talenten te gebruiken om armoede te doorbreken die vaak van generatie op generatie wordt doorgegeven? Door samen te werken aan wat écht effect heeft.

De Alliantie van Kracht zet in op een programma van 20 jaar. Dit geeft ons de tijd die nodig is om écht het systeem te veranderen en generatiearmoede duurzaam te doorbreken. Op basis van de kennis uit het onderzoek gaan we experimenteren in wijken, dorpen en buurten en maatwerk bieden. Het is tijd voor een doorbraak. Tijd voor verandering.

Samen doorbreken we generatiearmoede!

1. Inleiding en fasering

Voor je ligt ons 3e faseplan dat loopt van augustus 2025 t/m augustus 2026. We beschrijven hierin wat we in die tijd gaan doen en waar we samen aan werken.

In het Drents-Groningse veenkoloniale gebied leven een kleine 14.000 gezinnen in armoede. Samen met inwoners zet de Alliantie van Kracht in op het doorbreken van deze armoede. Zowel in de Veenkoloniën als daarbuiten in de provincies Groningen en Drenthe. Ieders inzet is daarbij hard nodig! De Alliantie van Kracht bestaat sinds 2017. Het is een opgavenetwerk dat bestaat uit ervaringsdeskundigen en verschillende organisaties vanuit bijvoorbeeld Wonen, Welzijn en Zorg, gemeenten en onderwijsinstanties. In ons opgavenetwerk werken alle partners samen om deze uitdaging aan te pakken. Met ervaringsdeskundigen die de werkelijkheid van leven in armoede kennen en dus weten wat helpt. En met betrokken professionals die allemaal hun eigen expertise meebrengen. De 'we' in dit document zijn al deze mensen en organisaties samen. Die ook samen de opdrachtgever zijn van ons programma.

Programma van 20 jaar

De opgave 'het duurzaam doorbreken van generatiearmoede in de Veenkoloniën' is gevat in een programma van 20 jaar dat het maken van de gewenste verandering ondersteunt. In ons programmaplan beschrijven we drie strategische doelen waar we met zijn allen aan werken:

1. Huishoudens ervaren een kansrijk toekomst perspectief
2. Het kind, de jongere of volwassene ontvangt maatwerk vanuit het werkveld
3. We leren van elkaar en we weten wat effectief is

We kiezen daarbij voor prioritering i.p.v. alle tegelijk oppakken. We hebben veel inspanningen die we in 20 jaar willen verwezenlijken. Dat lukt niet tegelijkertijd als we focus willen houden. We kijken in de prioritering naar wat logisch op elkaar volgt en we voegen dingen bij elkaar die met elkaar te maken hebben. We willen aansluiten bij wat er leeft in het gebied. Jaarlijks evalueren we -op een eiland van reflectie- of de inspanningen en activiteiten daadwerkelijk bijdragen aan onze ambitie. En kijken we wat logisch voelt om op te pakken voor het volgende jaar. Elk jaar vindt daarna actualisatie plaats van de inspanningen die worden verwerkt in een jaarplan voor de volgende fase en die aansluiting vinden bij de reguliere monitoring en programmasturing.

Dit is de richting voor dit jaar. Doe je ook mee?

Onze focus voor dit jaar ligt op 'Samen veranderen'. Dat doen we schouder aan schouder. Want onze opgave is niet een individuele maar een gezamenlijke opgave, waarbij het spel, de spelers en de regels veranderen. En waarbij we de betrokkenen vragen om voorbij de belangen en grenzen van de huidige partijen en organisaties te denken. In hoofdstuk 3 lees je hier meer over.

Leeswijzer

We hebben in hoofdstuk 2 de context van deze opgave weergegeven. In Hoofdstuk 3 kijken we naar hoe we samen kunnen veranderen. In hoofdstuk 4 benoemen we de inspanningen en activiteiten die we dit jaar willen leveren om onze doelen te realiseren. En in hoofdstuk 5 staan we stil bij de inzet van mensen en tijd.



2. Context

Er is geen plattelandsregio in Nederland waar armoede zoveel voorkomt als in de Drents-Groningse Veenkoloniën. Veel families in dit gebied leven van generatie op generatie in armoede. Dit noemen we generatiearmoede. Generatiearmoede blijkt een ontzettend taai vraagstuk, want ondanks alle inzet nemen de problemen toe. Veel families lukt het maar niet de cirkel van generatiearmoede te doorbreken. De Rijkuniversiteit Groningen deed vijf jaar onderzoek naar dit vraagstuk (2017-2022). Het onderzoek richtte zich aan de ene kant op het beter begrijpen van de leefwereld van de families in armoede; hoe ervaren zij hun situatie? Aan de andere kant werd de systeemwereld onder de loep genomen; hoe wordt men momenteel geholpen? Wat werkt goed? Wat moet beter? En hoe kan de vicieuze cirkel van generatiearmoede worden doorbroken?

Een kind dat opgroeit in armoede heeft een twee keer grotere kans om later ook arm te zijn. Het maakt dus nogal uit waar je wieg staat. Hoe langer mensen in armoede leven, hoe moeilijker het wordt om uit die vicieuze cirkel ontsnappen. Daarnaast gaat armoede om veel meer dan (een gebrek aan) geld alleen; er spelen veel verschillende factoren een rol bij dit complexe thema. In het onderzoek spraken onderzoekers met meerdere generaties uit 23 families over hoe zij hun eigen situatie ervaren. Het eerste dat opvalt is dat er niet één vorm van generatiearmoede is. Iedereen ervaart de gevolgen van armoede anders.

Ook kwam naar voren dat families in generatiearmoede zich vaak uitgesloten voelen. Dit kan doordat er bijvoorbeeld niet genoeg geld is om mee te gaan op schoolreisje of om te sporten. Maar vaak ligt uitsluiting een stuk gevoeliger. Gepest worden op school, een leraar die je niet ziet staan en niemand die eens doorvraagt hoe het écht met je gaat. Door dit soort ervaringen staan veel families in de overleefstand. Ze hebben last van langdurige of traumatische stress. Leven met deze vormen van stress heeft een enorme impact het dagelijks leven en zelfs op de ontwikkeling van een ongeboren kind.

Op welke manieren worden mensen nu geholpen? En werkt die hulp? Gebleken is dat het systeem dat gemaakt is om te helpen in de huidige vorm minstens zo ingewikkeld is als het probleem generatiearmoede zelf. Professionals geven aan dat de kloof tussen leef- en systeemwereld te groot is geworden. Het ontbreekt in hun werk aan de juiste randvoorwaarden om aan te sluiten bij de leefwereld. Door allerlei regelgeving, niet passende budgetten of een te algemene aanpak, kan of mág de professional niet altijd bieden wat nodig is: 'maatwerk'. Want alleen wanneer mensen de hulp krijgen die op dat moment het beste bij hun past, kunnen we de cirkel van armoede doorbreken.

De belangrijkste les uit het onderzoek is daarom: 'maak maatwerk mogelijk'. Schep de randvoorwaarden zodat we echt maatwerk kunnen leveren. Dat betekent werken aan langdurige relaties, onderlinge samenwerking en continuïteit op lange termijn. Geen kortlopende projecten of aanbestedingen van 4 jaar, maar zet in op langlopende programma's van 10, 20 of 30 jaar. Zo kunnen we werken vanuit wederzijds vertrouwen en maken we samen een einde aan generatiearmoede.



3. Samen veranderen

Onze focus voor dit jaar ligt op Samen veranderen. Strakke regie is daarbij een illusie, veranderen is naar ons idee een kwestie van samen aan de slag en werkende weg uitproberen wat werkt en helpt. Dat begint bij heldere vragen die energie geven. Die vragen staan hieronder genoemd. Er worden geen projecten ontwikkeld of oplossingen bedacht buiten de doelgroep om. De stem van families in armoede en andere ervaringsdeskundigen weegt zwaar.



- **Waarom willen we veranderen?**

Alleen door samen stil te staan bij het “waarom” ontstaat draagvlak en beweging. Een vraag die verbindt en motiveert om samen de comfortzone te verlaten. Het vijfjarige onderzoek van de RUG geeft ons antwoord op deze waarom vraag. Maar we hebben onze ervaringsdeskundigen ook gevraagd waarom zij vinden dat verandering nodig is. Op de volgende pagina vind je hun antwoord.

- **Wat willen we écht bereiken?**

Veranderen gaat niet alleen over systemen of plannen. Het gaat over gedrag, betekenis én resultaat. Intergenerationele armoede is een ‘wicked’ problem, waarin veel maatschappelijke opgaves samenhangen. De complexiteit is dus enorm. Wat we willen bereiken is dat we de oplossingen voorbij de grenzen van de huidige organisaties agenderen en organiseren. Niemand heeft de oplossing in zijn eentje. Dat vraagt om veel verbinding. Ons programmaplan en onze doelen en missie/ambitie wijzen ons daarbij de weg.

- **Wie verandert er?**

In iedere verandering is het antwoord op de “wie”-vraag: IK, jij, wij, ons team—veranderen begint bij jezelf. We vragen daarbij vooral aandacht voor de verbinding. Aan welk vraagstuk willen we bijdragen, met wie willen we dat ondernemen en hoe pakken we dat aan?

- **Hoe starten we de verandering?**

Het is niet het plan dat succes bepaalt, maar de beweging zelf. We leren door te doen, te experimenteren en aan te passen tijdens het proces. Zo ontstaat pas écht wat we bedenken. Stap voor stap.

1. **Inhoud versus betekenis**

Wat betekent verandering voor iedereen? Wat motiveert jou mee te doen?

2. **Ratio versus emotie**

Mensen veranderen niet alleen door rationele argumenten. Verandering vraagt dat we ons verplaatsen in wat anderen écht beweegt.

3. **Deel versus geheel**

Veranderingen staan zelden op zichzelf. Ze passen in iets groters. Daarom verbinden we zoveel mogelijk, zodat niet alles een losgeslagen plan wordt.

Drie veranderdilemma's waar we samen aandacht aan geven:

Kort samengevat:

- Samen veranderen is actief, simpel én begrijpelijk:
- We starten met een krachtige waarom-vraag die ons verbindt.
- We maken duidelijk wat we willen bereiken en waarom dat waardevol is.
- We erkennen dat verandering bij onszelf begint, en dat we samen bewegen.
- En we geloven in leren door te doen, niet in dikke plannen.



Waarom willen we dan veranderen? Lineke Smit, Tamara Jones en Marga Bouwman, allen ervaringsdeskundigen, leggen hieronder uit waarom dat nodig is. En wat ons te doen staat.

We zijn de menselijke maat een beetje uit het oog verloren

“Bij het woord armoede denkt iedereen aan geld. Bij generatiearmoede gaat het om veel meer. Het gaat om de vaardigheden die je wel of niet krijgt aangeleerd. Of je wel of niet mee kunt doen met generatiegenoten. Zelf noem ik het daarom vaak liever generatieoverdracht, vertelt Lineke. Die overdracht is heel breed. Het zit onderling tussen mensen, maar ook tussen mensen en instanties. Het gaat over onderwijs, zorg en de samenleving. Het zit in systemen en protocollen die vaak te moeilijk en te ingewikkeld zijn, maar het zit ook in de mensen zelf. In het gebrek aan sociale emotionele vaardigheden die je van huis uit mee hebt gekregen. In het minderwaardigheidsgevoel dat steeds wordt bevestigd door de rest van de wereld. Daarom ben je niet gemotiveerd om de toeslagen te regelen, waar je recht op hebt. Daar kan ik over meepraten want ik ben ook zo opgegroeid.” Ze legt uit: “systemen zijn nu vaak leidend, er worden protocollen bedacht. Op diverse momenten merkte ik dat dat voor professionals op de werkvloer een knellend keurslijf is. We zijn de menselijke maat een beetje uit het oog verloren. Om de menselijke maat terug te brengen, is er voor de professional op de werkvloer vrije ruimte nodig. Zodat die écht kan luisteren naar de hulpvraag. En waardoor de vrager zich gehoord, gezien en serieus genomen voelt. Het begin van echte verandering zit voor mij ook in de kracht van de herhaling. Hoor mij, zie mij. Want als ik gezien word, kan ik daarna ook mezelf (leren) zien. Ik kan leren dat ik er wel toe doe, er wel mag zijn. Samen het pad van verandering bewandelen, brengt de menselijke maat terug. Dat brengt gelijkwaardigheid. Als iedereen even veel waard is, heb je een inclusieve samenleving”.

Zie jij de mens achter zijn kwetsbaarheden?

Tamara benoemt: “vraag aan degene voor wie jij aan het werk bent: ‘hoe is het om jou te zijn? En wat kan ik betekenen om je te ondersteunen? Zo kun je veel beter aansluiten op de wereld waarin iemand leeft. Maar ook een relatie opbouwen en erachter komen waar de uitdagingen zitten maar ook de energie. Door samen te kijken waar kleine stappen naar succes kunnen ontstaan en waar de ontspanning zit, kom je samen vooruit. Soms kun je als professional moedeloos worden van de vele vraagstukken waar iemand mee te maken heeft. Wij zeggen weleens: armoede is een tienkoppig monster. Dat is lastig.

Maar het aanpakken van dat monster, begint altijd met het zien van de mens die daarachter zit." En dat doen we nog lang niet altijd goed. Om generatiearmoede te doorbreken, moeten we als samenleving anders leren kijken, zonder oordeel. In plaats van te denken en handelen vanuit allerlei oordelen over gedrag en vaardigheden van mensen in armoede is het veel beter om interventies in te zetten op het verbeteren van de leefomstandigheden en het signaleren en waar mogelijk voorkomen van trauma. Tamara legt daarbij uit: "opgroeien in een bestaansonzekere situatie betekent opgroeien in een bepaalde omgeving, te denken aan leef/woon omgeving en infrastructuur. Hoe ontworstel je je daaraan? Als je niet weet hoe of nooit gezien of geleerd hebt hoe het ook anders zou kunnen. En mogelijk nog beter en gezonder voor je zou kunnen zijn. Los komen van oude, betekent ook van het oude afscheid nemen! Bestaanszekerheid wordt vaak bekeken alsof het alleen om financiële armoede gaat, maar het gaat om meer dan dat. Het gaat ook om het gebrek aan liefde (aandacht), aan veiligheid, gezond eten en mee kunnen doen.

Verborgen armoede vraagt om zoveel meer dan we nu geven

Marga beaamt dat bestaanszekerheid nog vaak wordt bekeken alsof het alleen om financiële armoede gaat, maar het gaat om veel meer dan dat. Ze neemt ons mee in haar verhaal. "Mijn jeugd was één grote ontwrichting. Mijn opgroeien was onveilig en bestond uit heel veel geweld (psychisch en lichamelijk) en verwaarlozing. Er was armoede, maar daarin was het geldtekort het kleinste probleem. Ik ontwikkelde allerlei mechanismes om te overleven, mij staande te houden. Helaas leverde het ook het gevoel op dat ik niet beter verdiende. Mijn zelfbeeld was lager dan laag. Niemand liet ik dichtbij komen, het liefst was ik totaal onzichtbaar. De eerste keer dat ik hulp zocht, was op aanraden van mijn overbuurvrouw. Zelf had ik niet het gevoel dat ik dat nodig had. Ik deed immers alles al alleen. Wie zou mij nu willen helpen? Je zou kunnen zeggen dat ik wel worstelde, maar nog niet zover was om hier, vanuit intrinsieke motivatie, iets mee te doen. Toch ging ik naar de huisarts en werd verwezen naar een psychologe praktijk. Twaalf sessies later had ik heel veel gepraat, maar niets gezegd.

Ik werk inmiddels 7 jaar als ervaringsdeskundige bij Cosis. Mijn werkzaamheden bestaan vooral uit het ondersteunen van cliënten in hun persoonlijk herstelproces. Vaak is er over een weer veel herkenning. Wanneer de cliënt hiervoor open staat, kunnen we samen kijken waar hij of zij aan wil werken en hoe dit - in kleine stapjes - bereikt kan worden. Ook hou ik in het oog of de teams, waaraan ik verbonden ben, herstel ondersteunende zorg verlenen. Verborgen armoede vraagt om zoveel meer dan we nu geven".



Gebleken is dat het systeem dat gemaakt is om te helpen in de huidige vorm minstens zo ingewikkeld is als het probleem generatiearmoede zelf. Het ontbreekt professionals in hun werk aan de juiste randvoorwaarden om aan te sluiten bij de leefwereld van de mensen die zij helpen. Door allerlei regelgeving, niet passende budgetten of een te algemene aanpak, kan of mag de professional niet altijd bieden wat nodig is: 'maatwerk'. Want alleen wanneer mensen de hulp krijgen die op dat moment het beste bij hun past, kunnen we de cirkel van armoede doorbreken. Dat betekent werken aan langdurige relaties, onderlinge samenwerking en continuïteit op lange termijn. Geen kortlopende projecten of aanbestedingen van 4 jaar, maar zet in op langlopende programma's van 10, 20 of 30 jaar. Zo kunnen we werken vanuit wederzijds vertrouwen.

Hoe starten we de verandering?

Veranderen doen we samen. We willen kennis uitwisselen en delen en niet steeds nieuwe mensen in moeten praten over wat de Alliantie van Kracht doet en hoe ons programma eruit ziet. Dat kostte ons de afgelopen twee jaren (te) veel tijd. Daarom vragen we alle partners om vanaf dit jaar **één AVK team** te organiseren. Met daarin 1 bestuurder, 2 managers/teamleiders en 2x iemand uit de uitvoering.

We gaan **experimenteren** in buurt/wijk/dorp. En daar waar mensen al gewend zijn om samen te werken en elkaar kennen. Falen mag: daar leren we juist van. Vanuit het programmateam leveren we alle ondersteuning die maar nodig/wenselijk is.



Bij onze verandering horen 2 cruciale vragen:

1. Doen we de dingen goed?
2. En doen we eigenlijk wel de goede dingen?

Voor iedereen die werkt aan complexe thema's zoals generatiearmoede of bestaanszekerheid, zijn dit cruciale vragen. Complexe opgaven kenmerken zich door onzekerheid, onverwachte obstakels en kansen waarbij het onmogelijk is om alles aan de voorkant te overzien. We noemen ze ook wel eens 'wicked problems'. Gaandeweg leren we wat wel en wat niet werkt. Zo maken we onze aanpak werkenderwijs steeds effectiever. Al doende leert men!

Hoe doen we dat? We zetten dit jaar in op **vier** verschillende manieren die we hieronder beschrijven. En in het volgende hoofdstuk verder uitwerken

EFFECTIVITEIT VAN INTERVENTIES

We zijn een actief opgavenetwerk. We stimuleren onze partners om samen een nieuwe en betere aanpak van generatiearmoede te vinden en om samen dingen te doen en in de praktijk te brengen. Effectiviteit van interventies is daarbij een speerpunt. We werven een nieuwe projectleider Effectieve interventies voor 8-16 uur per week voor de komende 3 jaar. We willen weten wat effectief is in armoedebestrijding. Het is niet voor niets één van onze strategische doelen. Uit het RUG onderzoek blijkt dat we dat op dit moment niet goed weten. Professionals doen momenteel heel veel aan armoedebestrijding, maar dit helpt niet altijd. Over 4 jaar willen we een set van interventies hebben die bewezen effect hebben in de praktijk. We gaan doen wat helpt.

EXPERIMENTEREN EN LEREN DOOR TE DOEN

Veranderen gaat niet in één keer goed. We weten vaak niet precies wat werkt, omdat we te maken hebben met complexe vraagstukken. Daarom kiezen we voor experimenteren. Experimenteren betekent:

- Klein beginnen – we proberen iets uit in de praktijk, samen met de mensen die het raakt.
- Snel leren – we kijken wat er gebeurt, wat werkt en wat juist niet.
- Samen aanpassen – we verbeteren en scherpen bij, zodat het steeds beter aansluit op de bedoeling.

Een experiment is geen mislukt plan als het niet direct lukt. Het is een leerervaring die ons verder brengt. Zo bouwen we stap voor stap aan duurzame verandering.

KAPITAALSVORMEN

Een ander belangrijk onderzoek in ons programmaplan is het onderzoek 'Uit de Duivelskring van armoede'. Dit onderzoek leert ons dat armoede niet alleen over een financieel tekort gaat, maar voor mensen ook vaak een sociale, emotionele en/of culturele kant raakt. We willen dit jaar alle goede voorbeelden die ertoe doen op deze diverse kapitaalsvormen laten zien. We delen werkzame bestanddelen en willen zoveel mogelijk mensen inspireren.

MONITORING EN LEREND EVALUEREN

We willen meer zichtbaar maken aan iedereen wat het programma als geheel bereikt. En wat waar gebeurt en door wie. Welke beweging we samen maken. En begrijpen hoe de beweging zich ontwikkelt. Gaan we de goede kant op? Daarbij vinden we het belangrijk om van en met elkaar te leren wat wel en wat niet werkt en waarom dat zo is. Ook willen we laten zien waar mensen en organisaties al goed bezig zijn. Als een inspiratie voor anderen. Daarbij vinden we het heel belangrijk om inzicht te krijgen in de ervaringen van de mensen voor wie we het doen. Zijn zij tevreden? Helpen we hen goed? Verandert er iets voor hen?

4. Inspanningen en activiteiten

Samen bepalen we elk jaar welke 'cocktail' van interventies nodig zijn om onze gewenste doelen te behalen. In dit derde jaar pakken we de onderstaande activiteiten op.

1.

We zetten in op
Effectiviteit van
interventies



Uit onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat het huidige armoedebestrijdingssysteem tekort en misschien. Er is weinig bekend over de effectiviteit van interventies. We weten (nog) niet welke interventies effectief zijn, maar we weten wel dat een andere aanpak nodig is dan tot nu toe wordt ingezet.

Effectiviteit

Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische
doelstelling

We weten wat effectief is.

Operationele
doelstellingen

**We hebben lerend
evalueren sessies met
organisaties en
ervaringsdeskundigen
uitgevoerd**

**Gezinnen
ervaren een
effectievere
dienstverlening**

**We weten
welke
methodieken
werkend zijn**

**Per jaar een
rapportage
o.b.v.
monitoring en
evaluatie**

Inspanningen

1.
Aanragen van
experimenten
voor werkende
methodieken

2.
Organiseren,
uitvoeren en
analyseren van
lerend evalueren
sessies met
samenwerkingspa
rtners (bv.
casuïstiekbespreki
ng)

3.
Inzicht krijgen in de
ervaringen van
gezinnen met de
dienstverlening
binnen de
experimenten (i.s.m.
Hanze-studenten,
innovatielabs)

4.
Rapporten
opstellen en
publiceren over
de monitoring
en evaluaties

5.
Good
practices in
het netwerk in
kaart brengen
en
verspreiden
van de
uitkomsten

6.
Monitoren van
maatschappelijke
trends gedurende
de looptijd van
het programma

7.

8.

9.



WAT GAAN WE CONCREET DOEN?

1. Samen met alle partners, ervaringsdeskundigen en gebruikers een toetsingskader ontwikkelen voor het bepalen van effectieve interventies. Dit toetsingskader is voor alle ervaringsdeskundigen en professionals beschikbaar
2. Ervaringsdeskundigen en professionals kunnen het toetsingskader toepassen. Daarbij helpen we vanuit het programma
3. Een set werkende interventies opleveren. Zodat ervaringsdeskundigen en professionals weten welke interventies effectief zijn (best practices)
4. Ervaringsdeskundigen en professionals implementeren de best practices
5. Twee nieuwsbrieven per jaar met beschrijving van effectieve interventies
6. Twee leerbijeenkomsten per jaar voor kennisdeling over werkende interventies
7. Transitietafels: we organiseren drie tafels per jaar. Onze partners bedenken hier samen mogelijke oplossingen voor vraagstukken op het gebied van generatiearmoede die ons allemaal bezighouden. Zie ook onderstaande experimenten die we op deze transitietafels neerleggen.



2.

We gaan experimenteren en leren door te doen.



Een experiment is een manier om samen iets nieuws te proberen. Zo leren we wat werkt in de praktijk. We doen dat in dorp, wijk of buurt. Daar kennen mensen elkaar, werken al samen en kunnen op basis van vertrouwen nieuwe stappen zetten.

Algemeen

Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische doelstelling

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Operationele doelstellingen

Huishoudens zijn vroegtijdig in beeld zodat zij op het juiste moment de juiste ondersteuning kunnen krijgen

Kinderen, jongeren en volwassenen die hulp en ondersteuning nodig hebben worden beter bereikt

Inspanningen

1.
Inzetten op
vroegsignalering

2.
Experimenteren
met langdurig
aanwezig zijn,
zichtbaar en
toegankelijk
blijven

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

WAT GAAN WE CONCREET DOEN?

We werken aan diverse experimenten:

- Experiment Tijdige signalering van armoede binnen GGZ en VNN

Hoe gaan behandelaars binnen de geestelijke gezondheid en verslavingszorg om met armoede en schulden? Weten ze waar ze mensen naartoe kunnen doorverwijzen? We onderzoeken samen of er bij onze partners genoeg aandacht is voor dit onderwerp tijdens het intake- en behandelproces. We weten uit onderzoek dat mensen hinder ondervinden van armoede en dat hun behandelingen minder effectief zijn wanneer er sprake is van bestaansonzekerheid, intergenerationele armoede en/of schulden. Daarom willen we ervoor zorgen dat armoede op tijd wordt herkend in de GGZ en bij VNN. Samen werken we aan een richtlijn om armoede en schulden vroeg te signaleren en hier aandacht aan te geven in het behandeltraject.

1. We willen tijdig signaleren en aandacht geven aan (generatie) armoede in het behandeltraject. Dat begint met de erkenning dat armoede invloed kan hebben op het succes van de behandeling.
2. Omdat we ook de manier waarop dit onderwerp besproken wordt met mensen willen verbeteren, hebben we daar aandacht voor. We willen keuzes van wat we eerst doen altijd bij de cliënt zelf houden. Daarbij kunnen dingen samen vallen in de behandeling. Aan de ene kant kan iemand financieel geholpen worden en tegelijkertijd ook werken aan zijn of haar psychiatrisch of verslavings gerelateerde vraag.
3. We willen inzetten op een warme verwijzing. En op een nauwe samenwerking tussen personeel binnen de GGZ en VNN en het sociaal domein. Waar nodig, experimenteren we met nieuwe vormen van deze samenwerking.

• Experiment Ervaringsdeskundigheid en werk

We willen 250 mensen die in armoede leven de kans geven om op maat een opleiding te volgen met als resultaat een betaalde werkplek binnen organisaties van ons opgavenetwerk of daarbuiten. Als het volgen van een opleiding niet tot de mogelijkheden behoort, onderzoeken we of werkervaringsplekken of stageplekken een mogelijke opstap naar (vrijwilligers) werk kunnen vormen. Dit experiment loopt inmiddels 3 jaar. In die tijd is er veel gebeurd. Het experiment is in twee fases via een projectvorm gestart. De eerste fase had vooral de focus op werving, bekendheid en plaatsing. Die is inmiddels afgerond. In de tweede fase -die nu loopt- is er een nieuwe projectleider gestart en zijn er nieuwe doelen gesteld. In 2035 is ervaringsdeskundigheid geen discussiepunt meer, het is er gewoon. Het is een vanzelfsprekend onderdeel van onze samenleving. Elke bij Alliantie van Kracht aangesloten organisatie, van zorg en onderwijs tot woningcorporaties en gemeenten, werkt met ervaringsdeskundigen. In cliëntcontact, beleid, herstelondersteuning en bredere arbeidsmarktintegratie. Niet omdat het 'moet', maar omdat het werkt.

Generatie armoede doorbreken

In de Drentse en Groningse Veenkoloniën



Met het project Ervaringsdeskundigheid en Werk zetten we samen een duurzame beweging in gang. Waarin ervaringsdeskundigheid wordt erkend, gewaardeerd en structureel ingebed in organisaties en beleid. Zo dragen we bij aan het doorbreken van generatiearmoede in de Drents-Groningse Veenkoloniën. Ervaringsdeskundigen, mensen die hun levenservaring professioneel inzetten om anderen te ondersteunen, slaan bruggen tussen systeem- en leefwereld. Dit maakt hulpverlening effectiever, creëert kansen op de arbeidsmarkt en bevordert een inclusieve samenleving.

Onze ambitie

In 2035 is ervaringsdeskundigheid een vanzelfsprekend onderdeel van onze samenleving. Binnen de organisaties die aangesloten zijn bij Alliantie van Kracht zijn minimaal 250 ervaringsdeskundigen in dienst. Organisaties in zorg, onderwijs, wonen, sociaal domein, duurzaamheid en stedelijke ontwikkeling werken met ervaringsdeskundigen, niet omdat het 'moet', maar omdat het werkt. Het beroep is erkend, met duidelijke functieprofielen, opleidingen en loopbaanperspectieven. **Primaire focus: we ons op ervaringsdeskundigheid gericht op armoede en sociale uitsluiting. Andere vormen van ervaringsdeskundigheid (LVB, GGZ, verslaving, mantelzorg) worden aanvullend betrokken.**

Stigma's verdwijnen, verhalen inspireren en generatiearmoede neemt af. Impact is meetbaar, zowel economisch als sociaal. Voor organisaties die ervaringsdeskundigheid niet benutten, beschouwen dit als een gemiste kans. In 2035 is het project niet meer nodig, ervaringsdeskundigheid is er gewoon. Een erkend vak, een structurele kracht en een sleutel tot een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving.



Dit gaan we doen in 2025

We richten ons op drie pijlers om ervaringsdeskundigheid duurzaam in te bedden:

1. Ervaringsdeskundigheid zichtbaar en vanzelfsprekend
2. Meer ervaringsdeskundigen duurzaam aan het werk
3. Meer instroom

Meer mensen laten we kennis maken met de kracht van ervaringsdeskundigheid en werk. Organisaties raken geïnspireerd om ervaringsdeskundigheid te zien als onmisbare kracht in hun teams. Wat je ziet ga je vanzelf als normaal beschouwen, daarom maken we (succesvol) verhalen en voorbeelden zichtbaar.



Dit doen we door:

- Een bredere vertegenwoordiging in de werkgroep.
- 24 inspirerende verhalen
- Impact meting: ervaringsdeskundigheid en werk
- Beter vindbaarheid en zichtbaarheid op de website van Alliantie van Kracht.
- Jaarlijkse projectmonitor
- Communicatieplan

Ervaringsdeskundigen worden structureel opgenomen in organisaties binnen het netwerk. Daarom willen we 180 ervaringsdeskundigen structureel aan het werk hebben. Werkgevers, opleidingen en trainingen zijn beter verbonden, zodat startende ervaringsdeskundigen een zachttere landing krijgen in organisaties.



Dit doen we door:

- Bijeenkomsten (minimaal 2) en werkateliers (minimaal 12).
- Jobcarvingplan.
- Werkstart-maatjes
- communicatiecampagne draagvlak werkgevers

De drempel voor de mensen die zich willen ontwikkelen als ervaringsdeskundige wordt verlaagd. Daarom hebben we als doel om nieuwe studenten (minimaal 50 bij Noorderpoort en 25 bij de Hanze) de opleiding tot Ervaringsdeskundige te laten volgen.



Dit doen we door:

- Menukaart
- Meeloopdagen met ervaringsdeskundigen
- Wervingscampagne om nieuwe studenten voor de opleiding.

Samenwerking

Dit project is een onderdeel van Alliantie van Kracht, een opgavenetwerk van bijna 50 organisaties om de cirkel van (generatie)armoede te doorbreken in de Drentse en Groningse Veenkoloniën. Het netwerk bestaat uit ervaringsdeskundige en verschillende organisaties vanuit bijvoorbeeld wonen, welzijn in zorg, gemeenten en onderwijs.

Binnen het project Ervaringsdeskundigheid en Werk bewaken een stuurgroep en werkgroep de koers en uitvoering van het project. We werken samen met initiatieven in Drenthe en Groningen die raakvlakken hebben met ervaringsdeskundigheid, en onderhouden contact met landelijke initiatieven om kennis en ervaringen te delen.



- Experiment Hoogeveen

We willen in de Verzetsbuurt in Hoogeveen samen met alle inwoners, de school en mensen die in de wijk werken of daar vaak komen, kijken naar de toekomst van deze wijk. En samen met hen kijken hoe we de verbinding in de wijk kunnen verbeteren, de problemen die er zijn (ook achter de voordeur) samen met de inwoners aan kunnen pakken en hoe we de wijk zo fijn mogelijk kunnen maken om te wonen en te leven. Op dit moment voelen mensen die er komen en wonen zich niet altijd veilig en weten we dat er veel mensen in de wijk het financieel moeilijk hebben of in armoede leven. Het doel is dat inwoners, de school en wijkpartners elkaar (beter) leren kennen en samen doelen stellen voor de toekomst.

- Experiment Verborgen armoede

Eén van de grotere uitdagingen waar we momenteel met elkaar voor staan, is het bereiken van mensen in verborgen armoede. Voor wie het meedoen aan de samenleving bijvoorbeeld wordt belemmerd door gebrek aan financiële middelen en een behulpzaam netwerk. Maar ook de groep mensen die de drempel naar landelijke of gemeentelijke voorzieningen als te groot ervaren. We organiseerden vanuit de Alliantie van Kracht en GGD Drenthe al eerder diverse transitietafels of werkbijeenkomst 'verborgen armoede'. Dit experiment sluit daarop aan. We willen samen met inwoners en ervaringsdeskundigen zoeken naar oplossingen voor dit grote vraagstuk. Daarbij verkennen we of we dat via praktijkgericht onderzoek kunnen doen. Daarbij worden ervaringskennis en theorie gecombineerd om een praktijkprobleem op te lossen. Het is gericht op het versterken van de capaciteit van de betrokkenen en het creëren van (structurele) veranderingen.

- Experiment warm Groningen-Drenthe

We willen de kracht van buurtinitiatieven, vrijwilligers en plekken waar mensen elkaar ontmoeten in de wijk beter benutten, laten zien en versterken. Daarbij maken we gebruik van 'warmtebronnen'. Dit zijn personen, organisaties en initiatieven die warmte, begrip en praktische steun bieden. Ze zorgen dat mensen die weinig geld hebben zich niet buitengesloten voelen, maar juist mee kunnen doen in de samenleving. Daarbij nemen we een voorbeeld aan Warm Rotterdam waar ze dit al succesvol doen.

Bij alle experimenten werken we vanuit onze basisprincipes:

ONZE BASISPRINCIPES

- **Breed en integraal denken:** We bekijken het vraagstuk van armoede en bestaanszekerheid van alle kanten, op alle lagen en nooit zonder de inzichten van ervaringsdeskundigen.
- **Experimenteren werkt:** Inwoners en (toekomstige) professionals krijgen ruimte om samen nieuwe dingen te proberen. Wat effect heeft, daar bouwen we op verder.
- **Leer en Onderzoek:** We willen snappen en aantonen wat wel en niet werkt en vooral waarom.





3.
We zetten in op
monitoring en
lerend evalueren



Een belangrijk aspect van het Lerend Evalueren is het beoordelen of het werkveld in staat is om maatwerk te leveren aan mensen die te maken hebben met generatiearmoede. Door samen met partners te leren van de dagelijkse praktijk, ontstaat er zicht op wat werkt, wat beter kan en hoe we beter aan kunnen sluiten bij de behoeften van de mensen die we helpen.

Leren

Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische
doelstelling

We leren van elkaar.

Operationele
doelstellingen

**Jaarlijks 2
leeragenda's
opgesteld**

**Verwezenlijken van
grotere conferenties**

**Professionals zetten
bestaande kennis vanuit
onderzoek/praktijk/
ervaringsdeskundigen in**

**Verwezenlijken van
regionale en landelijke
kennisdeling**

Inspanningen

1.
Organiseren van
workshops door
(opgeleide)
ervaringsdeskun-
digen (bv. Over
multiculturele
verschillen)

2.
We maken en
verspreiden
podcasts met
ervaringskennis
in
samenwerking
met Sterke
Verhalen

3.
Organiseren
van
trainingen
(bv. Over het
signaleren
van armoede)

4.
Organiseren van
lerend
evalueren
sessies met
samenwerkings
partners (bv.
casuïstiekbespre-
king)

5.
Organiseren
van
netwerkcafés
en
netwerkborell-
s

6.
Organiseren
van
workshops
door
informele
hulpverleners

7.

8.

9.

WAT GAAN WE CONCREET DOEN?

1. Meer kennis over minder armoede: we bieden een uitdagend leeraanbod met trainingen, lezingen, workshops
2. We maken en verspreiden podcasts met ervaringskennis in samenwerking met Sterke Verhalen
3. We organiseren een jaarlijks congres met dit jaar het thema 'samen veranderen'
4. Organiseren, uitvoeren en analyseren van lerend evalueren sessies. Om te ontdekken wat wel en niet werkt en helpt in armoedebestrijding
5. We organiseren een brede monitor om te kijken of we de goede dingen doen
6. Innovatiewerkplaats Hanzehogeschool: we zetten onze kennis instituten (Hanzehogeschool, Planbureau Groningen en Trendbureau Drenthe) in om te meten wat effectief is en om bij te dragen aan de set van interventies die werken.
7. We hebben een ambassadeurs programma. Onze ambassadeurs zetten zich in en spreken voor ons opgavenetwerk. Door openlijk te praten over armoede kunnen we begrip en empathie bevorderen, vooroordelen verminderen en degenen die hulp nodig hebben daadwerkelijk ondersteunen.
8. We ontwikkelen een monitor die nieuwe inzichten biedt in de aard en omvang van generatiearmoede in Groningen en Drenthe.
9. We investeren in een 'grotere beweging'. Daarbij brengen we de Regio Deals, de sociale agenda Drenthe, de Alliantie van Kracht, de VDG/VGG, Gezond Groningen, de Gezonde Marke en Nij begun dichter bij elkaar op het thema bestaanszekerheid, kansengelijkheid en Brede Welvaart.



4.

We zetten in op
kapitaalsvormen

WAT GAAN WE CONCREET DOEN?

We delen praktische ideeën om armoede aan te pakken op alle gebieden en alle kapitaalsvormen uit de duivelskring van armoede (zie ons programmaplan). Ons doel is om zoveel mogelijk mensen te inspireren. We leggen uit waarom het belangrijk is om naar alle kanten van armoede te kijken. Nu wordt armoede nog te vaak gezien als de schuld van het individu. En krijgen mensen tips om meer dit te doen of minder dat te doen. De verschillende uitdagingen die bij armoede horen, worden los van elkaar bekeken. Maar zolang we niet goed begrijpen waar bepaald gedrag vandaan komt en alleen proberen dat gedrag te veranderen, zal het weinig effect hebben. De oorzaken van armoede zitten in de omstandigheden en ervaringen die horen bij (het opgroeien in) armoede. Dat inzicht moet veel sterker worden. Alleen dan kunnen we armoede op een duurzame en positieve manier bestrijden.



Cultureel kapitaal gaat over kennis, vaardigheden en gewoontes die mensen vanuit huis uit meekrijgen, zoals taalgebruik of opleidingsniveau. Door een gebrek aan cultureel kapitaal blijft de duivelskring van armoede bestaan omdat kinderen dezelfde achterstand dorgeven als hun ouders

Cultureel kapitaal

Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische
doelstelling

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Operationele
doelstellingen

Jongeren zijn tevreden over hun mogelijkheden om een opleiding te volgen die bij hen past

Huishoudens (kinderen, jongeren en volwassenen) voelen zich prettig in hun wijk/omgeving

Inspanningen

1.
Stimuleren
van het
erkennen
en
herkennen
van
talenten

2.
Inzetten op
goede
infrastructuur
van en naar
opleidingscentra

3.

4.

1.
Inzicht krijgen in
wat er speelt in de
omgeving en wat
mensen nodig
hebben om zich
prettig te voelen

2.
Experimenteren
met werkende
methodieken
om inwoners
zich prettig te
laten voelen in
hun
wijk/omgeving

3.

4.

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Huishoudens zijn tevreden over hun arbeidsmarktpositie

1.
Naar behoefte banen creëren voor kwetsbare groepen

2.
Experimenteren met werkende methodieken om talenten te ontdekken en te ontwikkelen (bv. ervaring opdoen bij Cosis, WIZ ontwikkelcentra)

3.
Project Ervarings deskundigheid en werk

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



Economisch kapitaal betekent het bezit van geld en spullen, zoals inkomen, spaargeld of een huis. Zonder economisch kapitaal komt gezond leven, een opleiding volgen en jezelf ontwikkelen onder druk te staan. Of is niet goed mogelijk.



Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische doelstelling

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Operationele doelstellingen

Huishoudens ervaren dat ze terug kunnen vallen op informele hulp in de omgeving.

Inspanningen

1. Zorgen dat informele organisaties hun initiatieven kunnen ontplooiën en voortzetten door middel van subsidiëring en ondersteuning.

2. Inzicht krijgen in het aanbod van en de tevredenheid met informele hulp in de omgeving.

3. De procedure verfijnen van het signaleren van sociaal-maatschappelijke hulpvragen tijdens de zwangerschap

4. Scholingsaanbod op maat organiseren voor informele organisaties

5. Stimuleren van uitnodigende ontmoetingspunten in de buurt voor verbinding

6. Stimuleren van betekenisvolle relaties (meester-gezel mentorschap in het werk, steungezinnen)

7.

8.



Sociaal kapitaal gaat over je sociale netwerk: de mensen die je kent en die je kunnen helpen. Door een gebrek aan sociaal kapitaal blijft de duivelskring van armoede bestaan, omdat er niemand is die deuren opent naar nieuwe kansen.



Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische doelstelling

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Operationele doelstellingen

Ouders ervaren dat ze hun kinderen een veilige en stimulerende pedagogische omgeving kunnen bieden

Inspanningen

1.
Experimenteren met werkende methodieken om een veilige en stimulerende pedagogische omgeving te bevorderen (bv. steungezinnen, strippenkaart, gratis kinderopvang)

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



Pedagogisch kapitaal gaat over de opvoedvaardigheden en kennis van ouders om hun kinderen goed te begeleiden in hun ontwikkeling. Wie weinig pedagogisch kapitaal heeft, weet vaak niet hoe hij zijn kind kan ondersteunen bij school of het ontwikkelen van zelfvertrouwen.



Visie

Onze ambitie is dat geen enkel kind, jongere of volwassene in ons werkgebied langdurig in armoede leeft.

Strategische doelstelling

Huishoudens ervaren een kansrijk toekomstperspectief

Operationele doelstellingen

Kinderen, jongeren en volwassenen hebben vertrouwen in zichzelf

Inspanningen

1.
Kennis verspreiden bij partners over het belang van mentale gezondheid

2.
Verspreiden van methodieken die bijdragen aan het zelfvertrouwen (bv. motiverende gespreksvoering)

3.
Experimenteren met werkende methodieken om zelfvertrouwen te bevorderen (bv. training/scholing van jongs af aan en welzijn op recept)

4.

5.

6.

7.

8.

9.



Mentaal kapitaal gaat over je veerkracht, motivatie en vermogen om om te gaan met stress en tegenslagen. En vertrouwen in jezelf. Door een gebrek aan mentaal kapitaal blijft de duivelskring bestaan, omdat stress en onzekerheid het heel lastig maken om vooruit te komen.



5. Middelen

Uitvoering van het programma vraagt middelen: budget, en menskracht. In dit hoofdstuk staan we stil bij de inzet van mensen en tijd.



Inzet van mensen, tijd

Het Dagelijks Bestuur en de stuurgroep zijn verantwoordelijk voor het richten van het programma. De stuurgroep bestaat uit bestuurlijke vertegenwoordigers van partnerorganisaties. Zij bepalen de strategische koers van het programma, zetten deze uit en bewaken hem. Zij zijn gezamenlijk opdrachtgever voor het programma als geheel. Hier horen de volgende taken bij:

- Vaststellen programmaplan en plan van aanpak per fase;
- stellen en toetsen van kaders voor het programmateam;
- verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van voldoende middelen voor het programma. Partners beslissen gezamenlijk wie welke middelen waarvoor inzet;
- uitdragen van het programma in eigen organisatie en het netwerk daaromheen;
- faciliteren van uitvoeringsactiviteiten. O.a. door de juiste randvoorwaarden te creëren voor initiatieven in de lijn binnen de eigen organisatie.

Managers/leidinggevenden

Via de managers en leidinggevenden van de partnerorganisaties geven we het richten van het programma op strategisch/tactisch niveau graag extra vorm. Door met hen 4x per jaar in een bijeenkomst specifiek gericht op leidinggevenden te bespreken welke mogelijkheden en onmogelijkheden er zijn binnen de eigen organisatie om aan te sluiten bij het programma. En om de resultaten en de bijdragen vanuit de organisaties mee te nemen in de cyclus van monitoring en evaluatie.

Programmamateam

Het programmamateam is verantwoordelijk voor het inrichten van het programma. Dit team richt zich op tactisch niveau op alle bouwstenen van het programma. Zij bewaken het proces. Zowel korte als lange termijnvisie zijn hierbij van belang. De belangrijkste taak is het begeleiden van de partners in de door hen gestelde doelen. Hier horen de volgende taken bij:

- Sturen op de samenhang tussen initiatieven/projecten;
- monitoren en evaluatie van het programma en haar doelen;
- aansturen van activiteiten op programmaniveau (bijv. communicatie);
- procesbegeleider op strategisch en uitvoeringsniveau;
- is 'linking pin' tussen de stuurgroep overleggen en de werkgroepen via de kartrekkers;
- prioriteren van operationele doelen en initiatieven.

In het Programmamateam zit:

Programmaleider
Communicatieleider
Programmacontroller
Programmasecretaris
Ervaringsdeskundigen
Kartrekkers

Kartrekkersoverleg: Op het verrichten niveau zijn er een aantal werkgroepen. Elke werkgroep heeft een kartrekker. De kartrekker heeft als rol om de voortgang van de werkgroep te bewaken. Daarnaast is deze persoon de verbinding tussen werkgroep en programmteam.

Werkgroepen naar thema

De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor de operationele kant van het programma, het verrichten. Zij worden hierbij gefaciliteerd en bekrachtigd door het programmteam. Hierbij horen de volgende taken:

- Inbrengen van inhoudelijke expertise
- Als ambassadeur het programma in eigen organisatie en het netwerk daaromheen uitdragen
- Ontwikkelen en zorg dragen voor uitvoering van initiatieven (projecten en andere activiteiten op uitvoeringsniveau)
- Aangeven van randvoorwaarden en succescriteria bij stuurgroep overleggen.
- Monitoren de initiatieven op hun resultaten en bijdrage aan de doelstellingen

Elke werkgroep heeft een kartrekker. Deze is verantwoordelijk voor voortgangsbewaking van de werkgroep. Daarnaast schakelt deze persoon direct met de programmaleider over de vorderingen en wat er nodig is om die te behalen

Dit jaar zijn er 6 werkgroepen rond gekozen thema's:

1. Ervaringsdeskundigheid en werk
2. Monitoring en evaluatie
3. Communicatie
4. Ondersteuningsstructuur
5. Lerend Evalueren
6. Effectiviteit van interventies

Dit jaar krijgen we subsidies van Nationaal Programma Groningen, de provincie Drenthe (sociale agenda) en de Regio Deal Zuid- en Oost-Drenthe 11. Daar zijn we erg blij mee!



Alliantie van **Kracht**

Met dank aan:

Vele betrokkenen vanuit de Alliantie van Kracht: diverse ervaringsdeskundigen (Lineke, Marga, Tamara) en alle partners.

En aan de provincie Drenthe, Regio Deal Zuid- en Oost Drenthe 11 en het Nationaal Programma Groningen voor de zeer gewaarde financiële bijdragen aan het programma.



Alliantie van **Kracht**



www.alliantievankracht.nl
info@alliantievankracht.nl

Programmaleider Saskia Duursma
+31 (0)6 124 13941

Social media:
[LinkedIn](#) [Twitter](#)

Redactie:
Saskia Duursma

