WELKOM

Eilanden van Reflectie

Alliantie van **Kracht**

PROGRAMMA

1. Opening
2. Korte update stand van zaken 3e faseplan effectiviteit, leren en maatwerk door Saskia Duursma
3. Presentatie monitor resultaten Irene Schoonbeek
4. Presentatie toetsingskader Cecile van Reijmersdal
5. Terugkoppeling belangrijkste inzichten uit 2 eilanden van reflectie + bespreken in groepje door Saskia
5. Afronding en Sluiting

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

KOERS HOUDEN

- **Programma AVK**
- **20 jaar, elk jaar**
- **Programmateam, managers, Stuurgroep,**
- **Extern ondersteund**

Alliantie van **Kracht**

Alliantie van **Kracht**



Programmaplan

Het duurzaam doorbreken van generatiearmoede in de Veenkoloniën





2025

STAVAZA PROGRAMMA



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. 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. Doe je ook mee?

Bij onze verandering horen twee cruciale vragen:

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

Monitoring
Alliantie van Kracht

11 juni 2026

Irene Schoonbeek
i.schoonbeek@cmostamm.nl

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede



Ervaringen uit de praktijk…

- ***53*** *partnerorganisaties*
- ***42*** *organisaties met ‘uitvoerende professionals’*

- *Ingevuld door* ***240*** *medewerkers van* ***35*** *organisaties*

> Voldoen aan randvoorwaarden

- *Gesprekken met* ***inwoners***

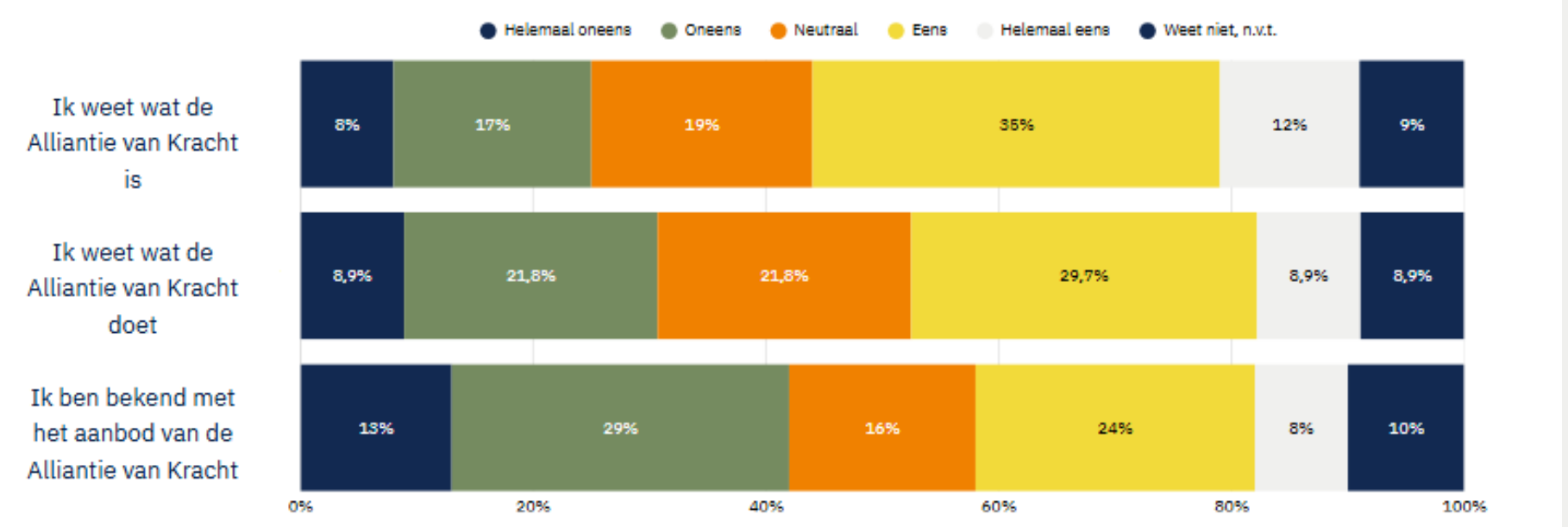
> Ervaringen met ondersteuning

Randvoorwaarden voor een effectieve aanpak van armoede



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

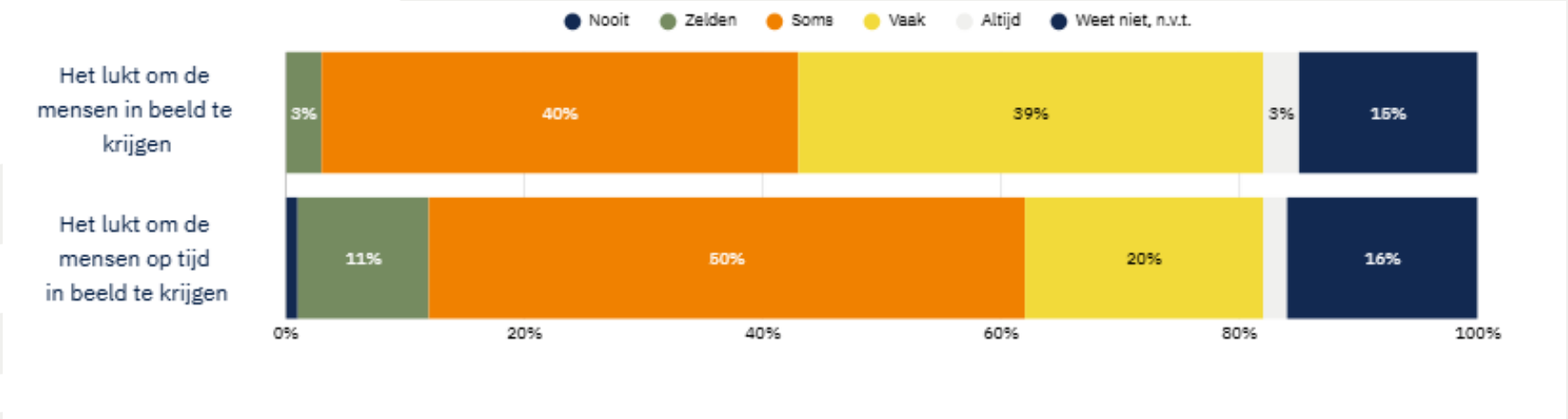
De bekendheid van uitvoerende professionals met de Alliantie van Kracht is nog beperkt



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Het is van belang dat tijdig wordt gesignaleerd dat er bij mensen sprake is van (dreigende) armoede zodat tijdig acties kunnen worden ingezet.

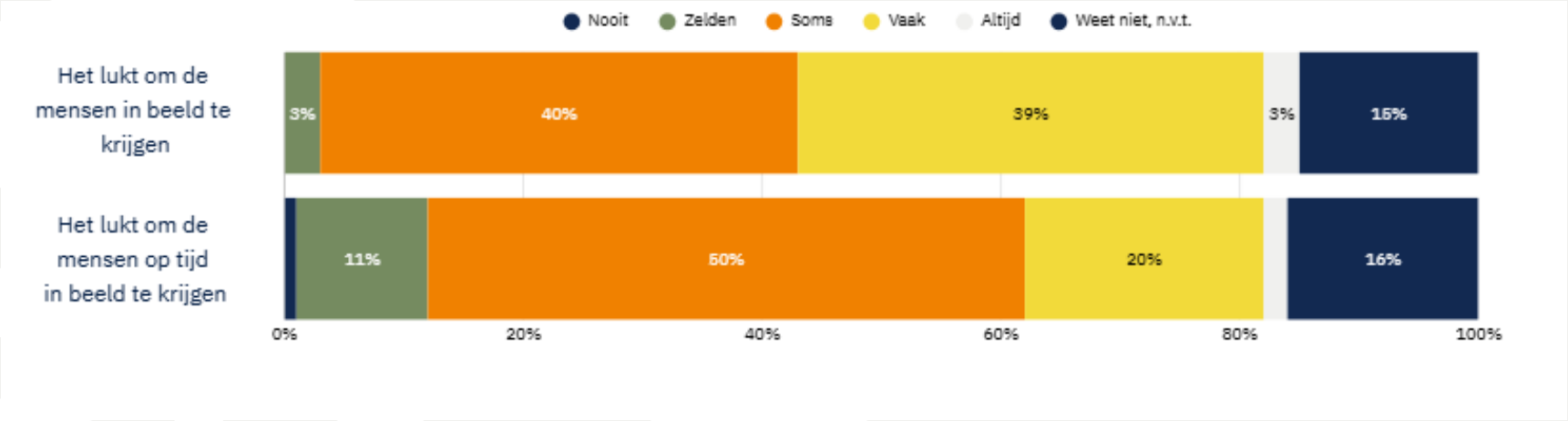
Cliënten komen in beeld, maar vaak niet op tijd



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Het is van belang dat tijdig wordt gesignaleerd dat er bij mensen sprake is van (dreigende) armoede zodat tijdig acties kunnen worden ingezet.

Cliënten komen in beeld, maar vaak niet op tijd



Schaamte en trots
Wantrouwen
(Te) afhankelijk van zelfmelding
Moeilijk bereikbaar

Versnippering v.h. systeem
Tijd en capaciteit professionals
Onbekend met hulp
Andere problemen overheersen

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

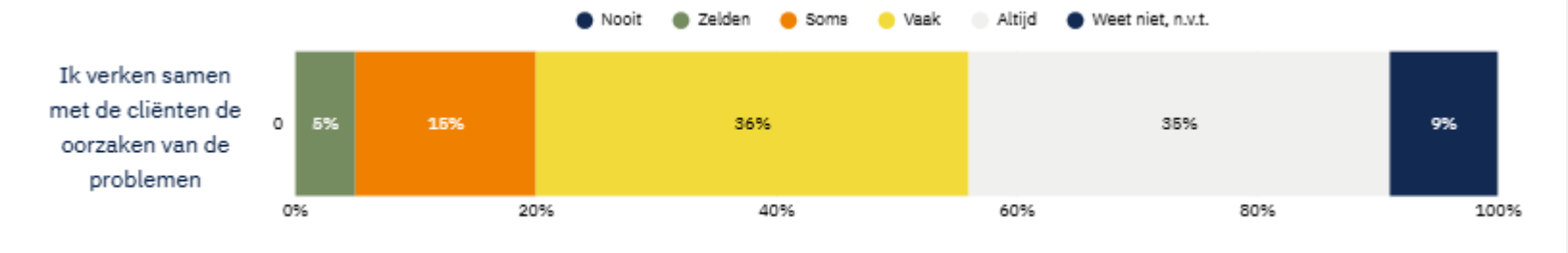
- *Laagdrempelig en aanwezig*
- *Normaliseren van hulpvragen*
- *Inzetten op preventie en vroegsignalering*
- *Samenwerken*
- *Ervaringsdeskundigheid en vertrouwen*
- *Communicatie en informatie*
- *Flexibiliteit en maatwerk*

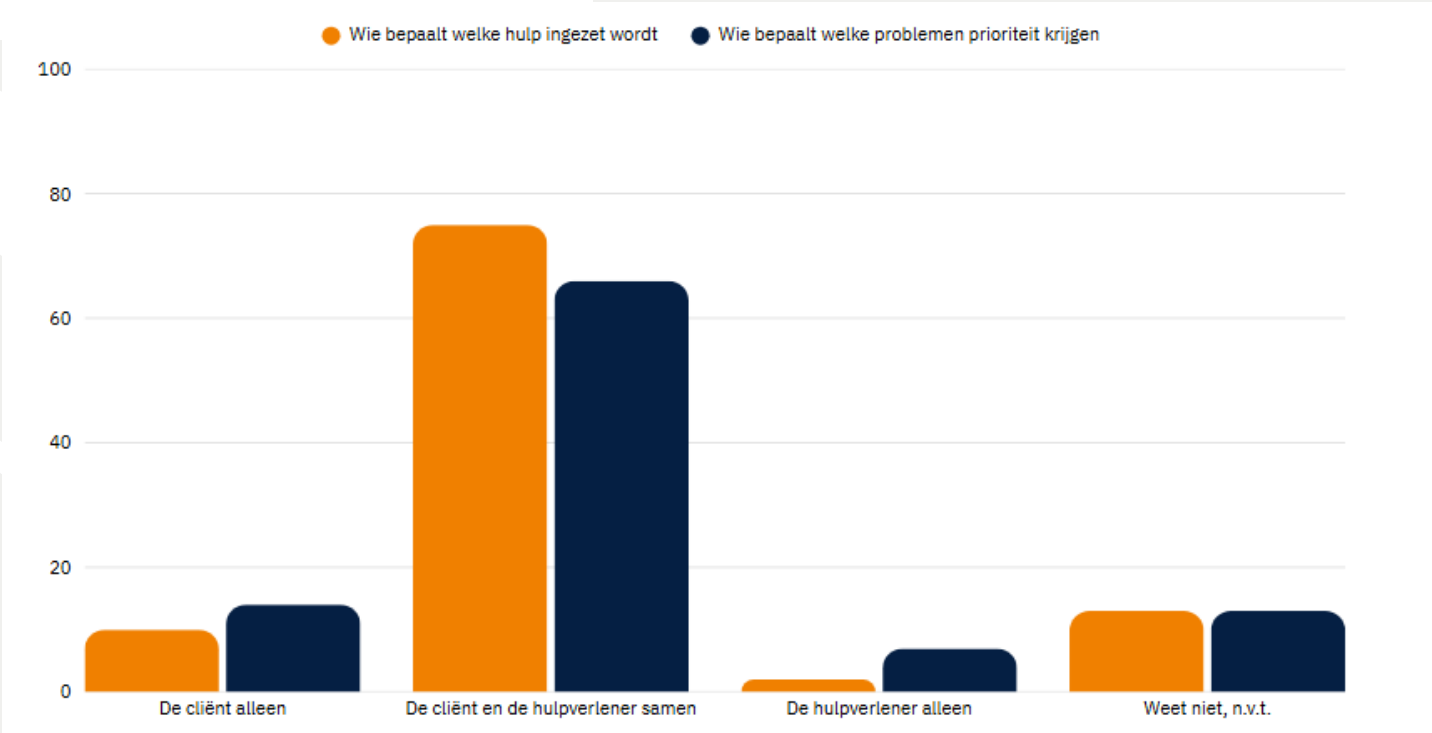


Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> De Alliantie van Kracht streeft ernaar dat ondersteuning vanuit het perspectief van de cliënt wordt geboden.

Cliënten hebben meestal inspraak in de ondersteuning die zij krijgen

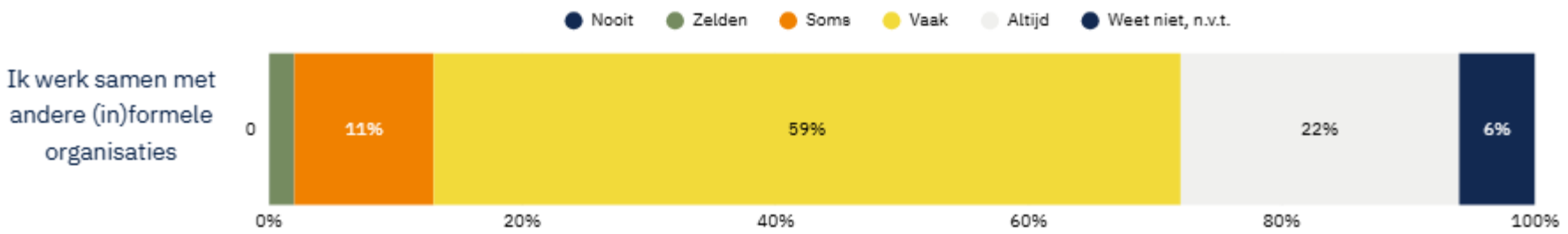




Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Omdat de problematiek van mensen in generatiearmoede uit verschillende aspecten bestaat, vraagt de aanpak om verschillende specialismen. Samenwerking is daarom essentieel.

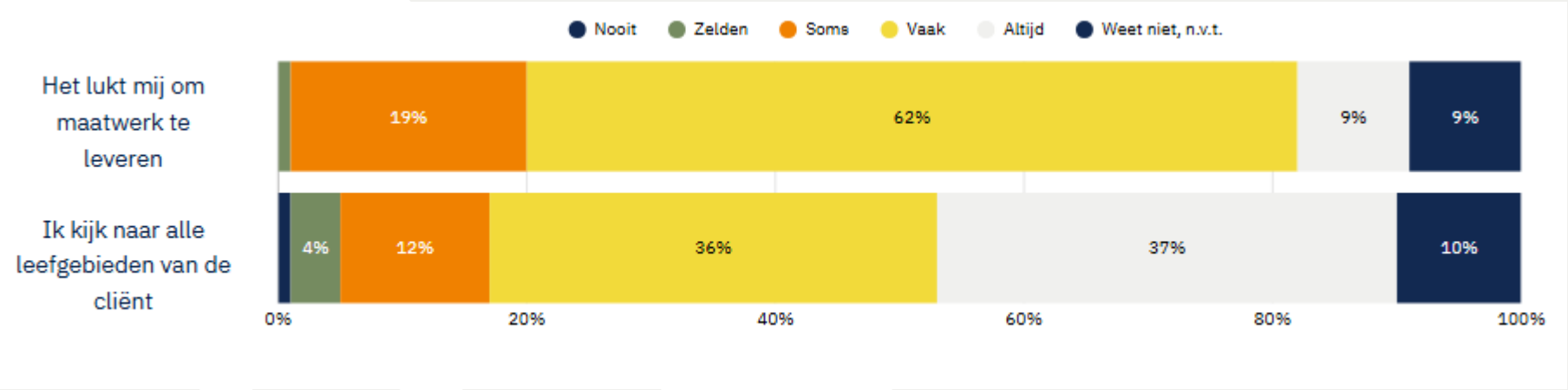
Er wordt vaak samengewerkt met andere organisaties



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Dé arme bestaat niet. Het bieden van maatwerk is daarom het uitgangspunt voor elk beleid en iedere interventie.

De meeste uitvoerende professionals zijn van mening dat zij maatwerk leveren



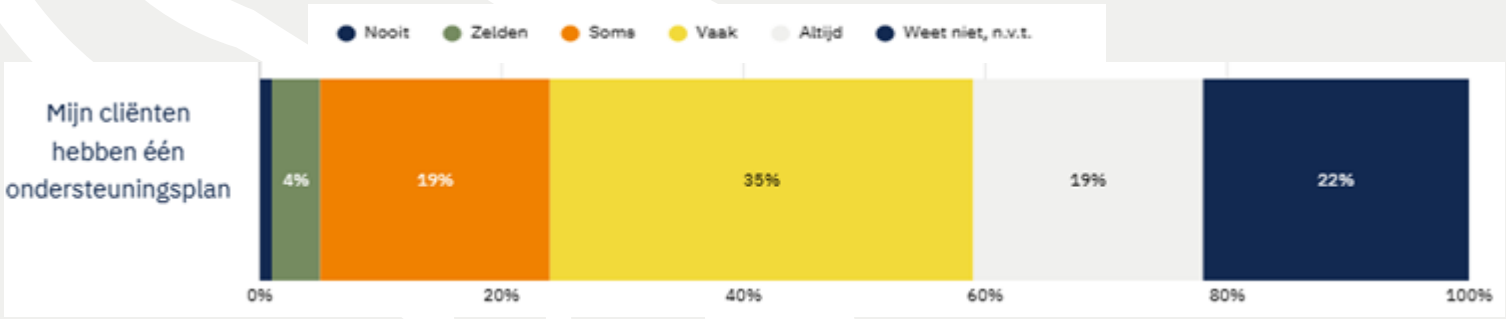
Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Om resultaten op de lange termijn te behalen is continuïteit in dienstverlening en ondersteuning nodig.

Cliënten hebben vaak een vaste contactpersoon en behouden die zolang zij ondersteuning krijgen



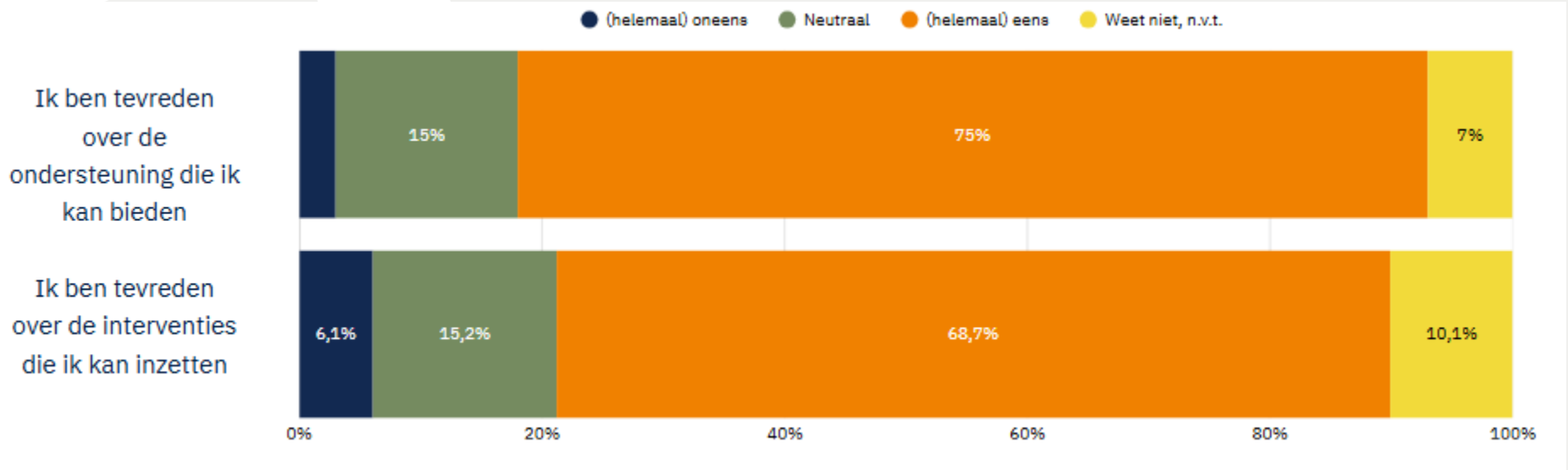
De helft van de cliënten heeft één ondersteuningsplan



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

> Welke interventies passend zijn om in te zetten verschilt per cliënt. Vaak is een combinatie van interventies nodig om de doelen te bereiken.

Professionals zijn algemeen tevreden over mogelijkheden die zij hebben om cliënten te ondersteunen



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Wat werkt volgens inwoners (niet)?

Succesfactoren

- *Eén vaste contactpersoon die blijft*
- *Een sleutelfiguur die overzicht houdt*
- *Consistentie*
- *Vertrouwen*
- *Maatwerk en flexibiliteit*
- *Quick wins*

Knelpunten

- *Onduidelijkheid*
- *Veranderingen*
- *Communicatie*
- *Bejegening*
- *Vasthouden aan regels*
- *Veelheid aan betrokken organisaties en professionals*

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Irene Schoonbeek
i.schoonbeek@cmostamm.nl

Saskia Duursma
s.duursma@alliantievankracht.nl

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede



Project effectieve interventies

- De grote berg interventies verkleinen
- Aan de hand van wat we al weten over wat echt helpt en werkt
- Zodat we kunnen uitdragen welke interventies effectief zijn

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Wanneer zijn we effectief?

- **De goede dingen doen**
  - Interventies kiezen en uitvoeren die passen bij de kennis over armoede die we al hebben (Randvoorwaarden RUG).
  - In de breedte voldoende doen om onze doelen te halen (kapitaalsvormen)

- **De dingen goed doen**
  - Voor de mensen die dat nodig hebben
  - Op de manier zoals we dat van plan waren

- **Doelgerichtheid**
  - Mensen in armoede daadwerkelijk helpen
  - Benoemen wat we belangrijk vinden en waar we naartoe werken

Effectiviteit als een leerproces

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Toetsingskader:
De goede dingen doen

- Kennis die al aanwezig is benutten en toepassen.
- Starten met randvoorwaarden die in het onderzoek van de Rug staan, verrijkt met ervaringskennis en kennis uit de praktijk.
- Uitdragen welke interventies al voldoen aan deze voorwaarden

Opgavenetwerk: samen richten, zelf handelen

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Waar moet het toetsingskader bij helpen?

Organisaties helpen om mensen in armoede te ondersteunen op een manier die hen echt helpt.

Aanzetten tot reflectie op eigen werkwijze

- Doen we de goede dingen?

In actie komen

- De beweging maken van ‘weten’ naar ‘doen’

Parels ontdekken

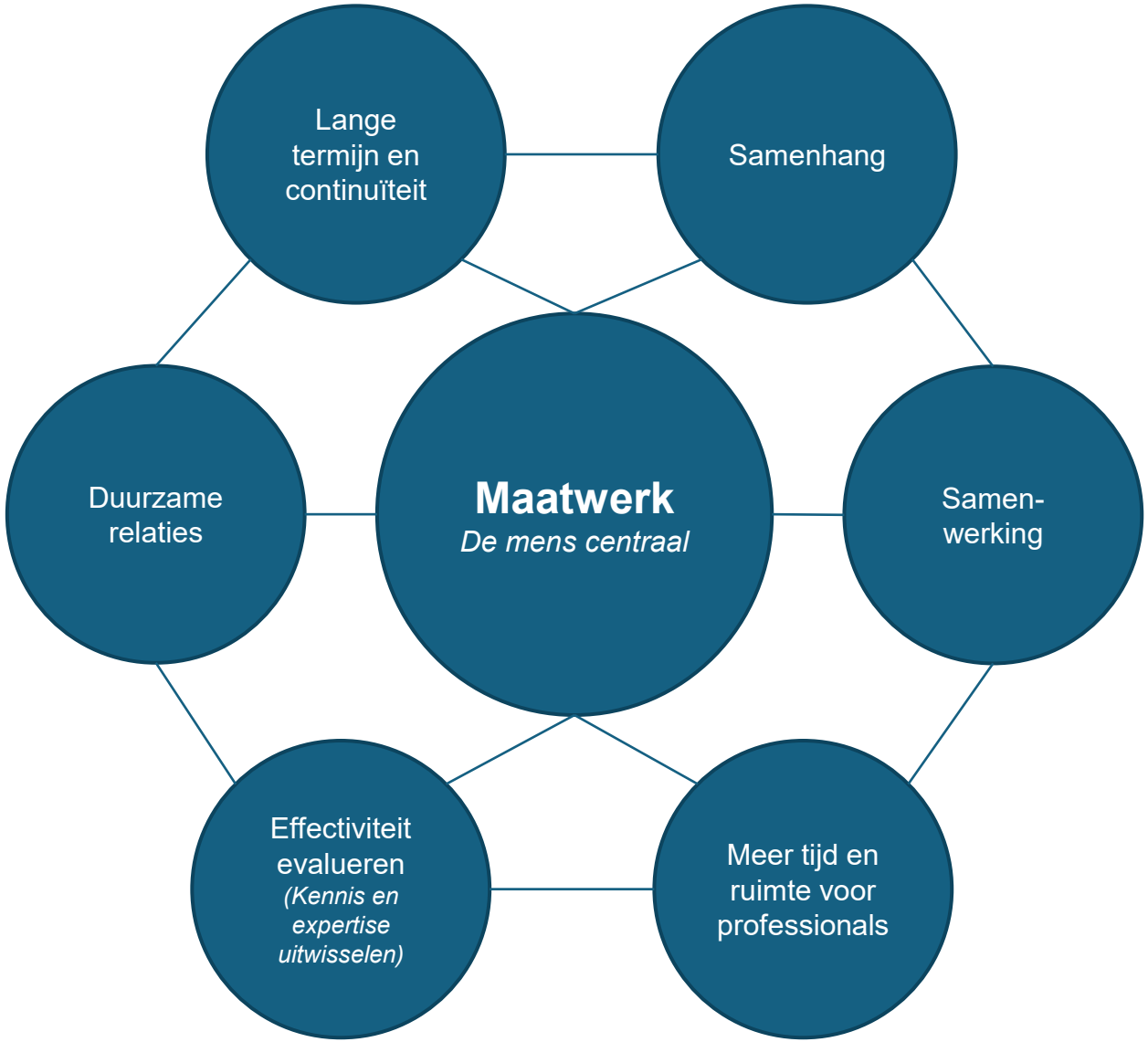
- Misschien liggen ze er al, of ontstaan ze door te poetsen

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Randvoorwaarden voor effectieve armoedebestrijding

Kansen

- Langdurige programma's
- Lerend evalueren
- Begrijpelijk communiceren (is het B-1?)
- Stel de vraag: wat wilt u?
- Combineer ervaringskennis, met praktijkkennis, met wetenschappelijke kennis
- Ondersteuning en dienstverlening in informele netwerken organiseren (de wijk in)
- De kracht van het netwerk (De Alliantie van Kracht)
- Doorbraken in wet- en regelgeving



Bedreigingen

- Kortlopende projecten
- 4-jarige bestuurscycli
- Aanbestedingen (kwantiteit vs. kwaliteit)
- Doorloop van personeel
- Loketten & inloopspreekuren
- Te krappe taakomschrijving voor professionals
- Hoge caseload voor professionals

Landelijk

- Onder druk staande bestaanszekerheid
- Vermogensongelijkheid
- Van crisis naar crisis

Met experts aan de slag: Maatwerk als basis

	Vertrouwen	**Eigen regie**	**Holistische blik**
Wat betekent het?	Verbinding, oprechtheid, openheid, nieuwsgierig zijn, **gelijkwaardigheid (ondanks verschil)**, **kwetsbaarheid**, deskundigheid, **consistent handelen**	**Zelfbeschikkingsrecht**, waar een organisatie dus ruimte voor moet maken. **Verantwoordelijkheid over de eigen ontwikkeling, voor inwoners en medewerkers.** Regisseur van je eigen leven, dat wat de inwoner wil staat centraal, het is aan de professional om **nieuwsgierig te blijven** naar wat daar achter ligt.	**De mens als geheel bekijken** Alle levensdomeinen meenemen **Niet alleen het nu, maar ook het verleden en de toekomst** de betrokken hulpverlening ook als geheel en in samenwerking Verder kijken dan waar jij voor komt als hulpverlener niet voor de ander invullen, **bewust zijn van eigen oordelen en aannames**
Waarom is het belangrijk?	Mensen in positie kunnen brengen, om bij de wens van de mens te komen, **nodig voor langere termijn verandering**	Continuiteit van inzet **Voorwaarde voor vertrouwen** Iedereen heeft dromen **Het is ook onzin, want we komen vaak niet eens achter de voordeur**	Je lost zonder holistische blik maar een deeltje op en waarschijnlijk los je dat ook niet op **Het kost mensen die je ondersteunt minder energie** **Mensen voelen zich serieus genomen** voorkomen dat je de oplossing op de verkeerde plek zoekt en vastloopt, ijsbergen boven water krijgen **Je gaat verbinding aan**
Wat hoort er nog meer bij?	**Ruimte krijgen, ruggesteun ervaren**, weten over welke armoede je praat, welk probleem moet worden opgelost, wat is onderliggend, waar moet je het doorbreken? **Eerlijk zijn over wat je wel en niet kunt** bieden als hulpverlener, bij de vraag blijven: wat wil jij?	Spanning tussen het eigen niveau (hoe ondersteunen we een individu) en het niveau van de samenleving (hoe veranderen we het systeem) **recht op je eigen probleem, je mag ook geen hulp willen** Verschil in aanpak tussen acute incidentele hulp en het doorbreken van generatiearmoede Gebruik maken van de kracht van de bubble waar mensen in leven.	Check of er verbinding is: zitten we op 1 lijn, voelt het oke, voel je je gezien? **Zelfbewust zijn over je eigen handelen en denken**, professionele identiteit **Maatwerk leveren moet ingebed zijn** in het gedrag en de cultuur van een organisatie.

Prototype: werken aan de randvoorwaarden voor maatwerk

	Samenhang	Samenwerking	Lange termijn en continuiteit	Langdurige relaties	Tijd en ruimte voor professionals	Effect meten en evalueren
inwoners						
organisatie						
bestuur						

Effectiviteit als een leerproces

Opgavenetwerk: samen richten, zelf handelen

Geen tips!

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

Prototype: werken aan de randvoorwaarden voor maatwerk

	Samenhang	Samenwerking	Continuïteit en lange termijn	Langdurige relaties	Tijd en ruimte voor professionals	Effect meten en evalueren
Inwoners	Hoe ervaar ik dat jullie mijn hele leven in ogenschouw nemen (niet alleen het "probleem" waar ik voor kom)?	Hoe zorg je voor een goede doorverwijzingen en overdracht?	Op welke manier organiseer je lange termijn inzet?	Hoe word ik erkend, gehoord en gerespecteerd binnen het proces, zodat ik de tijd krijg die ik nodig heb?	Voelt een inwoner zich gehoord en gezien?	Hoe kan ik als inwoner bijdragen of helpen bij de effectiviteit van mijn eigen ondersteuning?
	Voel ik eruitzi tijd)?		versterken van de basis,	Hoe serieus neem jij mij?	Is er ruimte voor en vrijheid in het proces voor eigen ideeën en	Hoe voel ik eigenaarschap en betrokkenheid bij een haamte?
	Hoe zorg je ervoor dat ik niet in een hokje word geplaatst, maar als uniek individu word benaderd?	Hoe zorg je voor een open en transparante ondersteuning, ook voor mij als inwoner?	Hoe zorg jij ervoor dat je niet volgende week weg bent?	Hoe bouwen we aan een langdur we in verbinding?		bij het maken van een lokaal
				oor 1 verbinding.	krijg?	at voor mij de beste hulp wordt ingezet, zowel formeel als informeel?
				or dat je mij niet laat vallen, ook als ik boos eerd ben, of niet op kom dagen?		Hoe zorg je ervoor dat ik zelf kan prioriteren?
		tempo kan bepalen?				
		Hoe zoek jij de samenwerking op de langere termijn, en voorbij de casus en het projectniveau, ook met minder voor de hand liggende organisaties?				
Organisatie	Hoe waarborg je dat medewerkers een holistische blik hebben op inwoners, dus niet alleen naar hun "casus" kijken, m	Hoe hebben jullie je multidisciplinaire casuïstiek-overleggen georganiseerd?	Hoe kee		Ervaren medewerk inwoner en om hu	
		n en dezelfde	Hoe blijv	e	Ervaren medewerk voor de inwoner?	it van
		ar?	Hoe me	met	Ervaren medewerkers de ruimte om de inwoner de regie te geven?	ondersteuning te verbeteren?
		oner altijd voorop	Hoe voorkom je dat ondersteuning stopt als een project afloopt?	Hoe creëer je ruimte voor flexibiliteit in langdurige relaties?	Ervaren medewerkers de ruimte om af te wijken?	Hoe zorg je ervoor dat effectmetingen niet werken als een afrekening, maar als een manier om te leren en te verbeteren?
		Hoe zorg je ervoor dat het belang van de inwoner voorop staat?	Hoe integreer je lange termijn visie in dagelijkse praktijk?	Hoe meet je de kwaliteit van langdurige relaties?	Ervaren medewerkers dat zij tijd hebben om te leren en te reflecteren?	Hoe deel je de verantwoordelijkheid voor effectmeting met inwoners?
Bestuur		Hoe waarborg je de legitimiteit van samenwerkingskeuzes naar	Hoe waarborg je continuïteit in beleid, ook bij wisselingen in bestuur?	Hoe stimuleer je als bestuur langdurige relaties tussen organisaties en inwoners?	Hoe creëer je als bestuur ruimte voor professionals om reflexief te werken?	Hoe zorgt het bestuur voor een cultuur waarin effectmeting en evaluatie bijdragen aan leren in plaats van afrekenen?
			Hoe betrek je inwoners bij het vormgeven van langetermijnbeleid?		wil tot verschi	?
			Hoe zie je toe op de uitvoering van langetermijnbeleid?	Welke structuren ondersteunen langdurige samenwerking?	Hoeveel is het je waard?	
			Hoe communiceer je langetermijnvisie naar alle betrokkenen?	Hoe waarborg je dat relaties met inwoners niet afbreken bij beleidswijzigingen?	Is er ruimte om ongelijk te be	eid?
			Hoe zorg je voor stabiliteit in financiële en organisatorische inbedding?	Hoe stimuleer je dat organisaties investeren in langdurige relaties?	Hoe zorg je voor voldoende ti	
		Hoe zorg je voor ruimte voor verschillende belangen?	Hoe waarborg je dat langetermijndoelen niet verloren gaan in de dagelijkse praktijk?	Hoe meet je de tevredenheid van inwoners over de duurzaamheid van relaties?	Welke tijd en ruimte kun je (wel) creëren?	elijke verbeteringen?
		Welke ambities spreek je uit op het gebied van samenwerking?				

Hoe zorg je ervoor dat ik zelf kan prioriteren?

Hoe zorg je voor ondersteuning voor mij, ook als ik niet in een crisis zit?

Hoe zorg je ervoor dat ik jouw haast niet voel en de tijd krijg?

Hoe organiseer je tijd en ruimte voor je medewerkers om af te kunnen wijken?

Hoe zorgt de organisatie ervoor dat hetzelfde gezicht elke keer kan blijven?

Wat doe je om het belang van de inwoner centraal te houden?

Hoeveel is het je waard?

Hoe zorg je dat langetermijn doelen niet verloren gaan in de waan van dag?

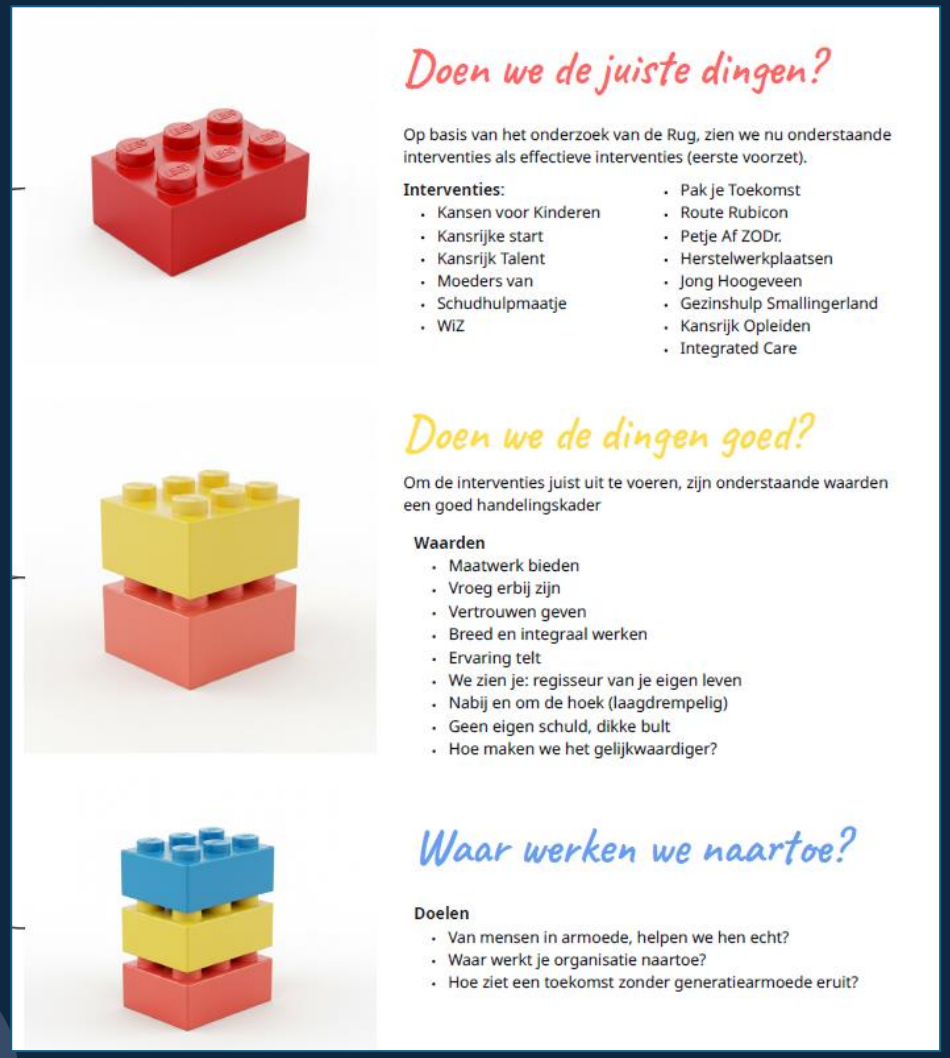
Hoe zorg je voor een cultuur waarin evaluaties aanzetten tot leren?

TERUG KOPPELING 2 EILANDEN

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

1. **Programmateam** gaat ad slag met herijken DIN zodat het overzichtelijker en begrijpelijker wordt wat de samenhang der dingen is
2. **In het werkveld:** mede door presentaties Irene en Cecile is onze bevinding dat er meer te doen is op vlak bewustwording op werkwijze, houding en gedrag in het werkveld om MAATWERK te leveren
3. **Managers** herkennen en onderschrijven deze verandering in werkwijze, houding en gedrag. En willen hier mee ad slag/zijn soms deels al gestart.
4. **Hun vraag aan bestuurders:** spreek commitment uit, geef ons rugdekking, zorg voor structurele inbedding i/d organisatie, maak samen met experts op dit vlak een implementatieplan, geef vertrouwen ad uitvoering.

Project effectieve interventies



Doen we de juiste dingen?

Op basis van het onderzoek van de Rug, zien we nu onderstaande interventies als effectieve interventies (eerste voorzet).

Interventies:

- Kansen voor Kinderen
- Kansrijke start
- Kansrijk Talent
- Moeders van
- Schudhulpmaatje
- WIZ
- Pak je Toekomst
- Route Rubicon
- Petje Af ZODr.
- Herstelwerkplaatsen
- Jong Hoogeveen
- Gezinshulp Smallingerland
- Kansrijk Opleiden
- Integrated Care

Doen we de dingen goed?

Om de interventies juist uit te voeren, zijn onderstaande waarden een goed handelingskader

Waarden

- Maatwerk bieden
- Vroeg erbij zijn
- Vertrouwen geven
- Breed en integraal werken
- Ervaring telt
- We zien je: regisseur van je eigen leven
- Nabij en om de hoek (laagdrempelig)
- Geen eigen schuld, dikke bult
- Hoe maken we het gelijkwaardiger?

Waar werken we naartoe?

Doelen

- Van mensen in armoede, helpen we hen echt?
- Waar werkt je organisatie naartoe?
- Hoe ziet een toekomst zonder generatiearmoede eruit?

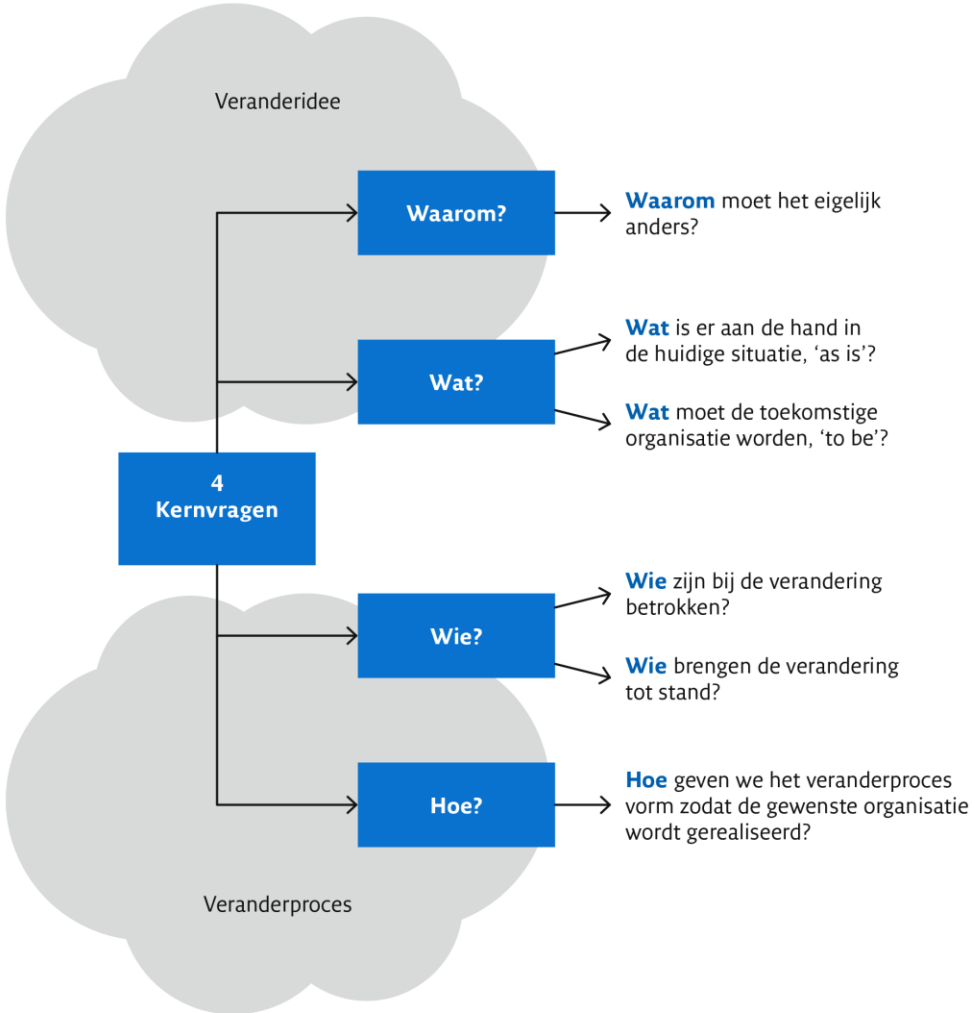


Verandering in werkwijze, houding & gedrag

Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede



De vier kernvragen



Alliantie van Kracht
Samen tegen armoede

In diverse groepjes

Bespreek met elkaar

Maatwerk kunnen leveren:

- In hoeverre herkennen jullie de verandering in werkwijze, houding en gedrag?
- Zijn jullie akkoord dat we hier de 1e stappen in gaan zetten?
- Hoe kijk je naar de vragen van de managers: spreek commitment uit, geef ons rugdekking, zorg voor structurele inbedding i/d organisatie, maak samen met experts op dit vlak een implementatieplan, geef vertrouwen ad uitvoering?

Bewustwording vergoten t.a.v. de verandering in werkwijze, houding en gedrag?

- Wat hebben jullie nodig en/of wat kan jullie verder helpen om hierin stappen te zetten als organisatie?
- Wat verwachten jullie van het programmateam AVK?
- Gedragsverandering is iets v/d lange adem: hoe zorg je zelf voor een warme overdracht in je eigen organisatie zodat deze beweging en ook de AVK bal blijft rollen?

Wat zijn jullie belangrijkste inzichten/punten per onderdeel. Zet deze op de flap



OPROEP WARME OVERDRACHT

Hoe zorg jij zelf voor een warme overdracht van het gedachtegoed en de beweging AVK?

- Bestaande wethouders naar nieuwe wethouders
- Bij wisseling van bestuurders

Het programmateam denkt daarin graag met je mee!

- Onboarding programma
- Praatplaat
- AVK teams
- Etc…