

Movisie

Voor een positieve verandering



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



DOSSIER

WAT WERKT BIJ de aanpak van armoede en schulden



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoud

Samenvatting	5
1 Inleiding	8
1.1 Doel van het dossier	8
1.2 Definitie van armoede en schulden	8
1.3 Literatuuronderzoek	9
1.4 Leeswijzer	10
Deel I Armoede	11
2 Feiten en cijfers rondom armoede	12
2.1 Benaderingen van armoede	12
2.2 Armoede in Nederland in beeld	14
2.3 Kwetsbaar voor armoede: risicogroepen en omvang	15
2.4 Relativering van armoedecijfers	24
2.5 Oorzaken armoede	25
2.6 Mechanismen bij armoede en psychologie van de schaarste	28
2.7 Gevolgen van armoede	29
2.8 Armoedebeleid	30
3 Wat werkt bij de aanpak van armoede	32
3.1 Inzetten op intergenerationele armoede	32
3.2 Werkzame elementen	33
3.3 Niet-werkzame elementen	36
3.4 Rol van beleidsmakers: wat kunnen gemeenten doen?	37
3.5 Rol en competenties van uitvoerders: wat kunnen sociale professionals doen?	40
3.6 Veelbelovende aanpakken	41
3.7 Lacunes en uitdagingen	44
Deel II Schulden	45
4 Feiten en cijfers rondom schulden	46
4.1 Begrippen toegelicht	46
4.2 Schulden in Nederland in beeld	47
4.3 Kwetsbaar voor schulden: risicogroepen	49
4.4 Gevolgen van schulden	53
4.5 Wet- en regelgeving	54
5 Wat werkt bij de aanpak van schulden	57

Wetenschappelijke kennis

+

Ervaringskennis





Lessen uit de pilot

- Aandacht voor gelijkwaardigheid
 - Voldoende tijd en middelen
 - Ervaringsdeskundige in projectgroep
 - Proces afstemmen
 - Bewust van stigma's en vooroordelen
- Collectieve ervaringskennis
- Transparant over proces en gebruik ervaringskennis
- Onderschreven of geschreven door ervaringsdeskundigen

1. Versterken van hulpbronnen

2. Rekening houden met psychologische basisbehoeften



1. **Wat je hebt** - **economische** hulpbronnen: positie op arbeidsmarkt, inkomen en vermogen, opleidingsniveau, baanzekerheid.
2. **Wie je kent** - **sociale** hulpbronnen: de relaties, contacten en sociale netwerken waarover mensen beschikken.
3. **Waar je bij past** - **culturele** hulpbronnen: de sociale vaardigheden, soft skills, communicatieve vaardigheden, sociale etiquette ('hoe het hoort en gaat') waarover mensen beschikken
4. **Wie je bent** - **persoonlijke** hulpbronnen: zelfvertrouwen, wilskracht, veerkracht, coping strategieën van mensen, gezondheid en aantrekkelijkheid

1. **Autonomie** = mensen staan niet graag onder druk en willen ruimte krijgen om zelf keuzes te maken op basis van eigen voorkeuren en waarden
2. **Betrokkenheid** = mensen onderhouden graag positieve relaties met anderen, waarbij anderen er voor hen zijn en zij er voor anderen zijn. Het is een behoefte aan aandacht en respect.
3. **Competentie** = mensen voelen zich graag bekwaam. Je gaat naar een doel toewerken als je weet welke stappen nodig zijn en als je denkt dat je tot die stappen in staat bent.

De zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2017) leert ons dat er drie componenten zijn die van belang zijn voor motivatie van mensen om zich in te zetten voor verandering: autonomie, betrokkenheid en competentie. Deze elementen zijn van belang voor met name het versterken van de persoonlijke hulpbronnen van mensen.

Een stress sensitieve benadering is ene antwoord op deze psychologische basisbehoeften.

Inzichten vanuit ervaringskennis:

- armoede breed zien - niet alleen economisch
- maatwerk en aansluiten bij mogelijkheden en vaardigheden
- rekening houden met schaamte en taboe
- gelijkwaardigheid en vertrouwen als omgangsnorm
- systeemverandering als basis!
- zet ervaringsdeskundigen in vanaf het begin



Wat werkt NIET bij de aanpak van armoede?



- structurele ongelijkheid aanpakken als individueel probleem
- teveel verwachten van zelfredzaamheid
- stress toevoegen
- (ver)oordelen en morele superioriteit
- denken in (klassieke) doelgroepen – armoede is overal!
- over mensen praten i.p.v. met mensen



Nieuw: Handreiking Kwartiermaken voor ervaringsdeskundigen | Movisie

Handreiking

Kwartiermaken voor ervaringsdeskundigen



INHOUDSOPGAVE

Over deze handreiking	3	Fase 2 - Betrekken en toerusten van de organisatie	15
Voor wie is deze handreiking bedoeld?	4	Communiceer de visie	15
Leeswijzer	4	Neem ervaringsdeskundigen aan die passen bij de taak en organisatie	16
1. De basis: wat is ervaringsdeskundigheid?	5	Zorg voor een duidelijke functieomschrijving	16
Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid	5	Zorg voor een goede positionering in de organisatie	17
De ervaringsdeskundige	5	Bied passende beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden	18
Vijf rollen van ervaringsdeskundigen	5	Zorg voor scholing en training van ervaringsdeskundige en reguliere medewerkers	19
De waarde van de inzet van ervaringsdeskundigen	6	Regel een maatje/mentor, coaching, intervisie en supervisie	20
2. De verkenning	8	Leer elkaar kennen en vertrouwen	21
Vertrekpunt	8	Creëer korte termijn successen	21
De huidige situatie in kaart brengen	9	Fase 3 - Volhouden en borgen	22
Je idee aanscherpen	10	Reflecteren en verbeteren	22
3. Aan de slag	11	Veranker de nieuwe aanpak	22
Fase 1 - Creëer een veranderklimaat	11	Bronnen en achtergrondinformatie	23
Vorm een leidende coalitie	11		
Versterk het gevoel van urgentie	12		
Ontwikkel een gezamenlijke visie en strategie	12		
Maak een concreet plan	14		



Over deze handreiking ▶

1. De Basis: Wat is ervaringsdeskundigheid? ▶

2. De verkenning ▶

3. Aan de slag ▶

Fase 1 - Creëer een veranderklimaat ▶

Fase 2 - Betrekken en toerusten van de organisatie ▶

Fase 3 - Volhouden en borgen ▶

Bronnen en achtergrondinformatie ▶

[DESIGN Betekenisvolle participatie van jongeren met ervaringskennis V1F.K 11 april.docx \(samenthuis2030.nl\)](#)

[Inzetten van ervaringskennis en -deskundigheid werkt | Movisie](#)

[Eigentijdse ongelijkheid | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

[Geuns-Stallen2021 Article ArmoedeEffectiefBestrijden.pdf \(hva.nl\)](#)

[Een zeker bestaan; Naar een toekomstbestendig stelsel van het sociaal minimum \(Rapport II\) | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

[Krachtwerk | Movisie](#)

Movisie

Voor een positieve verandering



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Nada de Groot: n.degroot@movisie.nl

Hanneke Mateman: h.mateman@movisie.nl