

Jaarplan Sterk uit Armoede 2023

Visie en missie Sterk uit Armoede

De visie van Sterk uit Armoede is een benadering en methodiek, die mensen met ervaring op het gebied van armoede en daaraan gerelateerde problematiek, de gelegenheid biedt om zich te ontwikkelen tot het nieuwe vakgebied 'Ervaringsdeskundige in generatiearmoede en sociale uitsluiting'. Om zo ook een nieuwe aanpak op armoede te introduceren. Sterk uit Armoede is een 'emancipatiebeweging' van, voor en door de mensen in (generatie)armoede. Vanuit de overtuiging dat armoede een onrecht in de samenleving is en de 'systeemwereld' zich heeft vervreemd van een deel van de inwoners. Ervaringswerkers (de opgeleide ervaringsdeskundigen) zijn nodig, om in betaalde banen naast (anderszins opgeleide) professionals, de stem van de mensen om wie het gaat te laten horen en de kloven tussen de leef- en systeemwerelden te overbruggen. Sterk uit Armoede gaat uit van de principes dat er niet óver maar mèt mensen in armoede moet worden gewerkt om armoede te kunnen doorbreken. Daarnaast dat (generatie)armoede niet alleen een geldprobleem is, maar sociale uitsluiting en een 'gekwetste binnenkant' veroorzaakt die middels patronen, mechanismen en gebrek aan perspectief, overgedragen worden naar de volgende generatie. Armoede gaat niet alleen over geld. Het gaat voornamelijk over structurele uitsluiting op een groot aantal levensgebieden. Het veroorzaakt bij mensen in armoede een 'gekwetste binnenkant' en gaat gepaard met overlevingsmechanismen die van ouder op kind worden doorgegeven. Daarnaast zijn er in de samenleving structurele uitsluitingsmechanismen werkzaam die maken dat mensen in armoede hun basisrechten onthouden worden.

Het is onze missie om armoede te doorbreken met de mensen die het betreft. Zij die in hun leven te maken hebben gehad met (generatie)armoede, krijgen de mogelijkheid, door scholing op maat, zich te ontwikkelen tot professionele ervaringswerkers. Mede daardoor kunnen zij betaald aan het werk naast anderszins opgeleide professionals.

Het ontstaan

In 2014 hebben een aantal initiatiefnemers het gedachtengoed en de kennis van het opleiden van ervaringswerkers in (generatie)armoede en sociale uitsluiting' naar Nederland gehaald. Zij hebben dit overgedragen gekregen van 'De Link' in Vlaanderen, die hiervoor Europese subsidie ontving. Sterk uit Armoede in Noord-Nederland heeft vervolgens, naast de opleiding, een brede methodiek ontwikkeld die uitgaat van een intensieve samenwerking met gemeenten. De methodiek bestaat uit componenten die te maken hebben met de opleiding/ontwikkeling van de ervaringsdeskundigen, met het werk en werkveld van het nieuwe vakgebied van ervaringswerker en met erkenning en verspreiding van het gedachtengoed en positie. Gemeenten en maatschappelijke organisaties zijn partner. In januari 2020 is het project Sterk uit Armoede, met financiële ondersteuning van Rabofoundation en SZW, omgezet in een stichting met diezelfde naam, 'Expertisecentrum van ervaringsdeskundigen in generatiearmoede en sociale uitsluiting'.

De werkorganisatie

Voor het professioneel neerzetten van het Expertisecentrum hebben we de interne en externe taken goed te verzorgen. Wat we dan te doen hebben, tonen we in het figuur op de volgende pagina.

Werkorganisatie Sterk uit Armoede

Werkorganisatie voor onszelf				
Personeel	Expertise Ontwikkeling	Administratie	Werkafspraken	Plannen
<ul style="list-style-type: none"> -werving/selectie -arbeidscontract -salaris -verzekeringen -competenties -scholing -coaching -beoordeling -stagebegeleiding -stageovereenkomst 	<ul style="list-style-type: none"> -doorontwikkeling 8 expertise thema's -methodiek -materiaalexpertise-centrum 	<ul style="list-style-type: none"> -personeel -klantgegevens -documentbeheer -projectbeheer -uren en kosten -facturaties -boekhouding -rapportages 	<ul style="list-style-type: none"> -inwerken -projectverdeling -project bijhouden -uren registreren -kosten declareren -ziekmelden -verlof -telefoon- en laptop-regelingen -mail en app gebruik -stalking -... 	<ul style="list-style-type: none"> -visiedocument -strategie- en businessplan -jaarplan -begroting -opleidingsplan Ed -personeelsplan -organisatieplan -verbeter- en ontwikkelplannen

Expertisecentrum (Generatie)armoede en Sociale Uitsluiting							
Leefwereld	Derde Kennisbron	Ervarings-deskundig	Opleiding tot Ed'er	Inzet Ed	Voorlichting	Onderzoek (lectoraat)	Werkplek begeleiding
<ul style="list-style-type: none"> -patronen -mechanismen 	<ul style="list-style-type: none"> -inhoud -samenw met wetenschap en praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> -professie -waarden -houding -vaardigh -expertise 	<ul style="list-style-type: none"> -vakinhoud -pers groei -werknemer vaardigheid 	<ul style="list-style-type: none"> -tandem -workshop -training -intervisie -extern onderzoek 	<ul style="list-style-type: none"> -lezing -presentatie -congres 	<ul style="list-style-type: none"> -vak Ed -impact Ed -armoede -.... 	<ul style="list-style-type: none"> -advies -Ed'er begeleiden -werkgever begeleiden

<ul style="list-style-type: none"> -subsidieverzoek -offerte schrijven -relaties opbouwen -acquisitieplan 	<ul style="list-style-type: none"> -subs.verantwoorden -evalueren -factureren -uitvoeren -coördineren -afstemmen -projectplan 	<ul style="list-style-type: none"> -voorstel vervolg -vervolgafspraak -relatiebeheer 	<ul style="list-style-type: none"> -netwerkopdracht -deelname activiteiten -lidmaatschap -selectie netwerken -visie op partnerschap 	<ul style="list-style-type: none"> -films -artikelen/boeken -folders -socials -website -communicatieplan
Opdrachten-verwerven	Project-management	After Sales	Netwerkpartners	Communicatie Marketing

Werkorganisatie voor klanten

Plan van aanpak 2023

Inleiding

Na een flinke personele en financiële groei in 2022 en eind 2022 de teleurstelling dat we niet alle arbeidscontracten kunnen verlengen, wordt 2023 een jaar van herbezinning op 1. onze positionering in de markt en 2. onze bestaanszekerheid. We willen onze 'oude' collega's graag weer snel aan ons verbinden, maar dat vraagt wellicht eerder zorgvuldigheid dan dat we gehaast aan de slag gaan.

Het figuur op vorige pagina geeft de invulling van het Expertisecentrum aan zoals het nu functioneert en geladen is. De realiteit in 2023 is dat we voor onze huidige producten/diensten onvoldoende markt vinden voor financiële continuïteit en niet altijd de juiste kwaliteit kunnen leveren. Hoe dit kan? Misschien willen we te veel, nemen we te veel verantwoordelijkheid op ons, hebben we te weinig focus, is landelijk werken te ambitieus en gaan we te vaak in op elke vraag en kans die zich voordoet. Daardoor is het voor opdrachtgevers en subsidieverleners niet altijd duidelijk waar we nu precies voor zijn. We hebben te weinig profiel. Daarnaast kunnen we ook niet op alles dat we doen de kwaliteit leveren die opdrachtgevers verwachten. Zo zijn we om die reden SUN Nederland als grote klant en het Gezinslab kwijtgeraakt. Wat betreft structurele subsidiering voor een minimale bestaanszekerheid, zodat we gedeeltelijk uit de commerciële markt kunnen stappen, weten we vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat dit er niet in zit. We zijn een marktpartij en hebben onze eigen broek op te houden. Zoals we het nu georganiseerd hebben, is dat best lastig.

Maar hoe moet het dan wel? Dat is de belangrijkste vraag voor nu. Het betekent dat we ons moeten herbezinnen op onze positie in de markt. Waar gaan we ons op focussen, zodat we ons beter in de markt kunnen positioneren? Hoe binden we de juiste mensen, ervaringsdeskundigen en projectleiders, aan ons die de bijbehorende kwaliteit kunnen leveren?

Voor een goede positionering is het belangrijk te weten welke ontwikkelingen we zien. De zaadjes van 'het nieuwe' zijn meestal trendmatig zichtbaar in wat we meemaken. Hier een kleine schets van wat we in 2022 kunnen waarnemen.

We constateren dat er bij gemeenten behoefte is aan:

- **Activatie van burgers** (spoor 3) door onze cursus Drempels Verlagen en opleiding Ervaringsdeskundigheid
- **Strippenkaart** om te experimenteren en te leren in het werken met Ervaringsdeskundigen
- **Detachering en begeleiding van inzet** van ervaringsdeskundigen

We constateren dat de Rijksoverheid steeds meer openstaat om met ons te spreken en onze diensten wil afnemen:

- **Inzet** van Ervaringsdeskundigen bij de nieuwe Participatiewet en de Kamerbrief van de minister
- **Inzet** van ervaringsdeskundigen bij Preventieteam Handhaving van Ministerie van SZW waar we samenwerken met allerlei partijen

We constateren ook dat we in samenwerking met partners een belangrijke partij zijn om grote sociale vraagstukken te onderzoeken en op te lossen. De grote thema's waarop we worden uitgenodigd zijn:

- Kinderarmoede
- Gezondheidszorg
- Klimaat en Energie
- Leefbaarheid en veiligheid

We constateren intern dat we graag willen dat Sterk uit Armoede **impact** heeft op mensen in armoede en op de politiek. Het doel is niet Ervaringsdeskundigheid te professionaliseren met competentieprofielen en 'glinsterende' opleidingen, maar juist (opgeleide ervaringsdeskundige) bewoners te betrekken bij het vinden van passende oplossingen voor sociale en maatschappelijke vraagstukken.

Al deze ontwikkelingen willen we meenemen in onze herpositionering. Daarbij is het van groot belang dat er op die positie bestaanszekerheid mogelijk is. Weten waar het geld zit, is dan belangrijk.

Voor het expertisecentrum is het van belang dat we mensen in armoede een kans bieden om uit hun situatie te komen door het volgen van een opleiding tot ervaringsdeskundige (we geven ze een opstapje om weer mee te doen) en vervolgens door het aanbieden van een betaalde baan (we zetten vanuit het expertisecentrum ervaringswerkers in). Hun ervaringskennis en dat ze vrij eenvoudig contact leggen met mensen uit de doelgroep, maakt hen interessant voor opdrachtgevers. Daar is een markt, maar tegelijk worden er ook eisen gesteld aan de geleverde dienst. In het werken in deze commerciële markt is het raadzaam om naast een ervaringswerker een 'professionele' adviseur te hebben. Iemand die de zakelijke afspraken maakt en bewaakt en de ervaringswerker coacht in het kwalitatief goed uitvoeren van de opdracht. Om deze rol in een opdracht meegefinancierd te krijgen is best lastig. Hiervoor is eigenlijk structurele financiering nodig door bijvoorbeeld de overheid of de provincies.

Belangrijke aandachtsgebieden

Om te komen tot een financieel gezond bedrijf gaan we ons in 2023 richten op:

- Herbezinnen op positionering en bestaanszekerheid
- Ontwikkelen producten/diensten en medewerkers
- Interne organisatie aanpassen aan nieuwe koers
- Externe communicatie over en marketing van onze producten/diensten

Acties

Herbezinnen

In Q1 gaan we de oude schoenen nog niet weggooien voordat we nieuwe hebben. De huidige opdrachten zetten we voort en waar mogelijk breiden we deze uit. Er doen zich telkens kansen voor en in Q1 zijn we nog opportunistisch. Ook gaan we door met het aanvragen van een subsidie bij het Ministerie van SZW. Het regionaal opzetten van een opleiding en een pool van ervaringsdeskundigen heeft een grote kans om gesubsidieerd te worden. Ook de samenwerking met het Consortium Kinderarmoede onder aanvoering van DiVoSa zetten we in 2023 voort. We doen mee in de nieuwe subsidieaanvraag voor 2.5 jaar. Het project start mogelijk al in juni van dit jaar. Tegelijk gaan we ons in Q1 herbezinnen op onze positie in de markt.

De herbezinning geven we op twee manieren vorm: 1. De (interne) leercirkel. Daarin bespreken we wat we zien aan ontwikkelingen, waar onze motivatie zit en diepen we middels analyses (SWOT, Marktanalyse ed.) uit wat er in de markt gebeurt en waar onze kracht ligt. We gaan in gesprek met subsidieadviseurs op welke thema's nu veel geld is aan te vragen. 2. De (externe) denktank. We hebben een grote groep opdrachtgevers en visionairs bijeengebracht om samen met ons na te denken over onze positionering en bestaanszekerheid. Zij voeden en inspireren ons. Ook toetsen ze onze koers op haalbaarheid en realisme.

Resultaat

Begin april hebben we duidelijk welke positie het Expertisecentrum inneemt in de markt, welke producten en diensten daarbij horen, hoe we dit hebben te organiseren en wat dit aan competenties vraagt van de medewerkers.

Ontwikkelen van producten/diensten en de medewerkers

Vanaf april krijgen we goed zicht op wat de nieuwe koers betekent voor onze producten/diensten en de medewerkers. Wellicht hebben we afscheid te nemen van activiteiten en nieuwe op te zetten. Voor de bestaande producten/diensten is een doorontwikkeling nodig. We gaan met alle collega's tijdens een teamdag deze producten en diensten evalueren en verbeteren.

Voor het opzetten van nieuwe activiteiten creëren we werkgroepen met eventueel externe deskundigen om de nieuwe producten/diensten te ontwikkelen. Waar mogelijk trekken we opdrachten aan waarin de ontwikkeling van het product/dienst mede gefinancierd wordt.

De medewerkers worden ondersteunt met training en coaching in het eigen maken van de gevraagde competenties.

Vanuit dit perspectief gaan we ook de werving en selectie van nieuwe collega's vormgeven. Ook de mensen die het afgelopen jaar voor ons gewerkt hebben, worden met deze criteria tegen het licht gehouden.

Resultaat

Begin juli hebben we helder beschrijven welke producten/diensten te verkrijgen zijn in het Expertisecentrum. De medewerkers kunnen deze producten/diensten kwalitatief goed uitvoeren.

Interne organisatie aanpassen

De interne werkprocessen houden we tegen het licht. We maken nieuwe afspraken over de processtappen, ieders rol, taak, werkwijze en wie waarvoor verantwoordelijk is.

Resultaat

Eind augustus is duidelijk beschreven hoe we gaan werken en wie wat doet.

Externe communicatie en marketing

En dan vol gas de markt op. Vanaf de zomer hebben we zelf het initiatief te nemen. We weten wat we willen, we weten ook dat organisaties zich meer en meer bewust worden dat zij met de mensen

in gesprek moeten op belangrijke sociale vraagstukken, dus liggen er mogelijkheden de markt assertief te benaderen. We zijn niet meer 'het kleine jongetje' dat gevraagd wil worden om mee te doen, maar de partij waar niemand meer omheen kan. Het is raar als er op het thema armoede, gezondheid, energie iets gebeurt en dat wij er niet bij zijn.

We maken in mei een communicatie en marketingplan om de markt actief en assertief te benaderen.

Resultaat

Eind 2023 hebben we voor minimaal € 800.000 aan opdrachten uit de markt gehaald.

Bijlage 1

Begroting 2023

BEGROTING 2023			
Kosten		Opbrengsten	
Kosten opleiding	€ 7.500	Inkomsten opleiding Friesland	€ 35.000
		Gemeente Leeuwarden	€ 117.429
		Grovestins	€ 30.000
		FFF	€ 11.157
Personeelskosten			
salariskosten incl vrijwilligers	€ 266.307		
Overhead/Algemene kosten			
Accountantskosten	€ 8.000	UMCG Geneeskunde	€ 10.500
Reiskosten	€ 10.000	Sport Drenthe (Drenthe samen gezond)	€ 5.000
Organisatiekosten	€ 4.000	Menzis (133 uur x € 75)	€ 10.000
Bestuurskosten	€ 2.000	Handhaving	€ 20.000
Huisvesting / huur kantoor	€ 5.000	Sport en Bewegen	€ 4.500
Kantoorkosten	€ 2.500	Ieder kind telt mee	€ 4.000
Automatisering (incl. aanschaf laptops)	€ 8.500	Alliantie kindarmoede	€ 6.000
Bankkosten en rente	€ 850	Divosa 24 uur per week, gedurende 9 weken	€ 16.200
Marketing (Drukwerk)	€ 5.000	NJI	€ 9.689
Loon en financiële administratie	€ 8.000	Overige projecten	€ 30.000
Contributie netwerken	€ 7.000	Bestemmingsreserve *	€ 25.182
	€ 334.657		€ 334.657

*De begroting is niet sluitend, een deel van de personeelskosten wordt uit de bestemmingsreserve gehaald