

# **VERSTERKEN VAN CULTUUR- EN GENDERSENSITIEF WERKEN**

**OP HET DOMEIN VAN  
GELDZORGEN, ARMOEDE  
EN SCHULDEN**

**KLANT  
KENMERK  
AUTEUR(S)  
DATUM  
VERSIE**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
LJ/bv/3892  
Larissa Jongenelen, Danique Lauritsen, Marjolijn Zwanepol  
12 april 2024  
Definitief

# Inhoudsopgave

	<b>Managementsamenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding voor dit onderzoek	5
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen	5
1.3	Onderzoeksaanpak	6
1.4	Leeswijzer	6
<b>2</b>	<b>Cultuur- en gendersensitief werken: wat is het en waarom is het belangrijk?</b>	<b>7</b>
2.1	Wat is cultuur- en gendersensitief werken?	7
2.2	Waarom cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden?	7
2.3	Bestaande kennis over cultuur- en gendersensitief werken	9
<b>3</b>	<b>Lerend netwerk stap te ver, begin bij bewustwording en kennis verhoging</b>	<b>12</b>
3.1	Beelden bij een lerend netwerk	12
3.2	Status van cultuur- en gendersensitief werken onder professionals en vrijwilligers	12
3.3	Leer- en kennisbehoefte professionals en vrijwilligers	13
<b>4</b>	<b>Drie aanpakken om bewustwording en kennis te verhogen</b>	<b>15</b>
4.1	Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven	15
4.2	Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties	16
4.3	Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers	17
<b>5</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>18</b>
5.1	Een lerend netwerk is geen passende beleidsinterventie op dit moment	18
5.2	Aanbevelingen	19
<b>A.</b>	<b>Bestudeerde documenten</b>	<b>22</b>
<b>B.</b>	<b>Geïnterviewde organisaties</b>	<b>23</b>
<b>C.</b>	<b>Deelnemende organisaties focusgroepen</b>	<b>24</b>
<b>D.</b>	<b>Bestaande platformen, initiatieven en organisaties</b>	<b>25</b>

---

# Managementsamenvatting

## Aanleiding en doelstelling

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) geeft vanuit verschillende directies aandacht aan cultuur- en gendersensitief werken. Zo heeft minister Van Gennip van het ministerie van SZW het Meerjarenplan Zelfbeschikking 2022-2025 opgesteld. Actielijn 4 uit dit plan omvat het verhogen van cultuur- en gendersensitiviteit van professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Deze actielijn is nauw verweven met de Aanpak geldzorgen, armoede en schulden 2022-2025 van het ministerie van SZW. De aanpak bestaat uit een divers palet aan maatregelen om het aantal mensen dat leeft onder de armoedegrens en het aantal huishoudens met problematische schulden te halveren in 2030. Ook zijn de maatregelen erop gericht om het aantal kinderen dat opgroeit in armoede te halveren in 2025. Passende ondersteuning en het (eerder) bereiken van de mensen in armoede en schulden staat daarin centraal.

Het ministerie van SZW verkent met dit voorliggend onderzoek of een lerend netwerk een passende vorm is voor het versterken van het cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers die betrokken zijn bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Het onderzoek vond plaats in de periode van december 2023 tot en met maart 2024 en bestond uit een documentstudie, interviews met diverse stakeholders en focusgroepen.

De centrale vraagstelling van het haalbaarheidsonderzoek luidt:

*Op welke wijze kan een lerend netwerk het beste ingericht worden om het cultuur- en gendersensitief werken (met speciale aandacht voor het recht op zelfbeschikking binnen gesloten gemeenschappen) van de huidige gemeentelijke professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden duurzaam te versterken?*

## Conclusie

Op dit moment is een lerend netwerk (nog) geen passende beleidsinterventie om cultuur- en gendersensitief werken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te versterken. Een lerend netwerk is een groep personen van verschillende organisaties die vanuit gemeenschappelijk belang (in dit geval om cultuur- en gendersensitief werken) van elkaar willen leren door middel van voortdurende interactie. Deze basis, om vanuit gemeenschappelijk belang van elkaar te leren in interactie met elkaar, is nu niet aanwezig bij gemeenten en vrijwilligersorganisaties. Gemeenten en vrijwilligersorganisaties ervaren momenteel te weinig urgentie op dit thema, terwijl dit een van de belangrijkste randvoorwaarden is om een lerend netwerk op te starten. Bewustwording bij en het verhogen van kennis van professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden is eerst nodig om cultuur- en gendersensitief werken te versterken. Bewustwording gaat hier over het bewust worden van de eigen vooroordelen die professionals en vrijwilligers hebben ten aanzien van cultuur en gender. Het verhogen van kennis gaat hier enerzijds over het inzien waarom cultuur- en gendersensitief werken belangrijk is. Anderzijds gaat het over de juiste gesprekstechnieken en het hebben van specifieke kennis over culturen en identiteiten. Nadat de bewustwording en kennis van professionals en vrijwilligers is verhoogd, kan een lerend netwerk wel een passende beleidsinterventie zijn om het cultuur- en gendersensitief werken (verder) te versterken.

Uit dit onderzoek komen een drietal alternatieve aanpakken naar voren die kunnen bijdragen aan het creëren van bewustwording en urgentie en het verhogen van kennis om cultuur- en gendersensitief werken te versterken bij de aanpak geldzorgen armoede en schulden:

1. Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven;
2. Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties;
3. Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers.

## Aanbevelingen

We adviseren het ministerie van SZW om samen met betrokken stakeholders een plan van aanpak te maken aan de hand van vijf bouwstenen: visie, belang, plan, middelen en competenties. Wij stellen voor om in het plan van aanpak bovenstaande drie alternatieve aanpakken voor een lerend netwerk te verwerken. Onze aanbevelingen zijn visueel weergegeven in bijbehorende infographic.



## CULTUUR- EN GENDERSENSITIEF WERKEN BIJ GELDZORGEN, ARMOEDE EN SCHULDEN

Uit onderzoek van Significant Public, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), komen drie aanpakken om het cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te versterken:

- 1 Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven**
- 2 Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten, sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties**
- 3 Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen van professionals en vrijwilligers**

Het advies aan het ministerie van SZW: stel samen met betrokken stakeholders op basis van deze aanpakken een **plan van aanpak** op gebaseerd op de vijf elementen van succesvolle verandering\*



\*Gebaseerd op het verandermodel van Knoster



---

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding voor dit onderzoek

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) geeft vanuit verschillende directies aandacht aan cultuur- en gendersensitief werken. Zo heeft minister Van Gennip van het ministerie van SZW het Meerjarenplan Zelfbeschikking 2022-2025 opgesteld. Actielijn 4 uit dit plan omvat het verhogen van cultuur- en gendersensitiviteit van professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Deze actielijn is nauw verweven met de Aanpak geldzorgen, armoede en schulden 2022-2025 van het ministerie van SZW. De aanpak bestaat uit een divers palet aan maatregelen om het aantal mensen dat leeft onder de armoedegrens en het aantal huishoudens met problematische schulden te halveren in 2030. Ook zijn de maatregelen erop gericht om het aantal kinderen dat opgroeit in armoede te halveren in 2025.<sup>1</sup> Passende ondersteuning en het (eerder) bereiken van de mensen in armoede en schulden staat daarin centraal.

Ook het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA)<sup>2</sup> dat het ministerie van SZW in 2018 startte, draagt bij aan dit thema<sup>3</sup>. Zo werkt het programma aan het verkleinen van achterstanden op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. Vanuit dit programma zijn er in 2021 twee lerende netwerken opgezet. Het ene lerend netwerk voor intensieve begeleiding van mensen met een migratieachtergrond die al langer in de bijstand zitten. Het andere lerend netwerk om de inclusie van statushouders op de arbeidsmarkt te verbeteren (LEARN: Making Labour Inclusion Work for All)<sup>4</sup>.

Het ministerie van SZW verkent met dit voorliggend onderzoek of een lerend netwerk ook een passende vorm is voor het versterken van het cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers die betrokken zijn bij de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden.

## 1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het primaire doel van dit onderzoek is inzicht bieden in hoeverre een lerend netwerk een geschikte beleidsinterventie is om cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te verhogen. Het gaat hierbij om een actief en uiteindelijk zelfstandig lerend netwerk waaraan professionals, vrijwilligers, gemeenten, (zelf)organisaties en ervaringsdeskundigen betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden deelnemen. Om kennis uit te wisselen, *good practices* te verspreiden, de expertise van de professionals en vrijwilligers verder te ontwikkelen en om gezamenlijk de dienstverlening te verbeteren. In dit lerend netwerk kan de focus liggen op het beter bereiken en ondersteunen van vrouwen uit gesloten gemeenschappen.

In de tweede plaats geeft dit onderzoek inzicht op welke wijze een lerend netwerk (of alternatief) het beste ingericht kan worden. Dit onderzoek levert inzichten op wat de randvoorwaarden zijn van een succesvol lerend netwerk of welke alternatieven er zijn voor een lerend netwerk.

De centrale vraagstelling van het haalbaarheidsonderzoek luidt:

*Op welke wijze kan een lerend netwerk het beste ingericht worden om het cultuur- en gendersensitief werken (met speciale aandacht voor het recht op zelfbeschikking binnen gesloten gemeenschappen) van de huidige gemeentelijke professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden duurzaam te versterken?*

Hieronder vallen de volgende thema's:

---

<sup>1</sup> Implementatieplan Aanpak geldzorgen, armoede en schulden 2022-2025

<sup>2</sup> Voorheen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt.

<sup>3</sup> SZW. Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt 2018.

<sup>4</sup> IOM en SZW. LEARN: Making Labour Inclusion work for all.

- 
- a. Inzicht in bestaande methoden, benaderingen en werkzame mechanismen van cultuur- en gendersensitief werken;
  - b. Specifieke leer- of kennisbehoeften (ten aanzien van cultuur- en gendersensitiviteit) van professionals en vrijwilligers die betrokken zijn bij de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden;
  - c. Mogelijke impact en voordelen van een lerend netwerk (of alternatief);
  - d. Randvoorwaarden voor een lerend netwerk (of alternatief);
  - e. Kansen en risico's bij het opzetten en onderhouden van een lerend netwerk (of alternatief);
  - f. Ervaren drempels en weerstanden bij een lerend netwerk (of alternatief);
  - g. Samenwerkingsmogelijkheden om het lerend netwerk (of alternatief) te ondersteunen en versterken;
  - h. Waarborgen van duurzaamheid en impact van het lerend netwerk (of alternatief).

### 1.3 Onderzoeksaanpak

In de periode van december 2023 tot en met maart 2024 voerden wij deze haalbaarheidsstudie uit. In het onderzoek maakten we gebruik van een triangulatie van bronnen en methoden. Dat betekent dat we verschillende bronnen raadpleegden om informatie te verzamelen. Naast een documentstudie, voerden we gesprekken met:

- a. Kennisinstituten: deze organisaties hebben veel kennis over cultuur- en gendersensitief werken en het bereiken van (vrouwen uit) gesloten gemeenschappen;
- b. Potentiële deelnemers aan lerend netwerk: zoals professionals en vrijwilligers, beleidsmedewerkers, en (zelf)organisaties;
- c. Ervaringsdeskundigen en vrouwen met een niet-westerse achtergrond (de groep op wie het lerend netwerk of alternatief betrekking heeft).

In het onderzoek voerden we de volgende onderzoeksactiviteiten uit:

- a. Documentstudie (beleidsdocumenten, handreikingen, websites, onderzoeksrapporten). Zie bijlage A voor een overzicht van de bestudeerde documenten;
- b. 21 (groeps-)interviews waarvan 7 met professionals en vrijwilligers, 5 met beleidsmedewerkers, 6 met medewerkers van kennisorganisaties en 3 met ervaringsdeskundigen. Zie bijlage B voor een overzicht van de gesproken stakeholders. In de interviews richtten we ons op de kennis- en leerbehoeften op het gebied van cultuur- en gendersensitief werken en op welke manier een lerend netwerk mogelijk zou kunnen voorzien in deze behoeften. Specifiek vroegen we naar kansen, risico's en randvoorwaarden en belangrijke stakeholders in een lerend netwerk. Mogelijke alternatieven voor een lerend netwerk kwamen ook aan bod;
- c. Twee online focusgroepen waarin we de bevindingen uit de interviews toetsten en een concretiseringsslag hebben gemaakt. Aan de focusgroepen namen medewerkers van kennisinstituten, beleidsmedewerkers en enkele professionals en vrijwilligers deel. Het doel van de focusgroepen was interactief vaststellen hoe een lerend netwerk, of alternatief, kan slagen en de grootste impact kan maken.

Gedurende het onderzoek is meermaals afgestemd met een vertegenwoordiging vanuit het ministerie van SZW (Directie Participatie en Decentrale Voorzieningen (PDV) en Directie Samenleving en Integratie (S&I)) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (Directie Emancipatie) en zijn tussentijdse resultaten aan hen gepresenteerd.

### 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven wij wat cultuur- en gendersensitief werken inhoudt en waarom het belangrijk is in de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. Ook staan we stil bij de aanwezige kennis over cultuur- en gendersensitief werken in bestaande literatuur en bij de geïnterviewde stakeholders. In hoofdstuk 3 lichten we toe wat een lerend netwerk is, in hoeverre professionals en vrijwilligers op dit moment cultuur- en gendersensitief werken en welke kennis- en leerbehoeften zij hebben als het gaat om cultuur- en gendersensitief werken. Hoofdstuk 4 gaat in op drie aanpakken om bewustwording, urgentie en kennis van cultuur- en gendersensitief werken te versterken. In hoofdstuk 5 presenteren wij onze conclusies en aanbevelingen.

---

## 2 Cultuur- en gendersensitief werken: wat is het en waarom is het belangrijk?

In dit hoofdstuk lichten we enkele kernbegrippen toe die in het onderzoek centraal staan en geven we aan waarom het belangrijk is om cultuur- en gendersensitief te werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden.

### 2.1 Wat is cultuur- en gendersensitief werken?

**Cultuursensitief werken** gaat over het bezitten van kennis over andere culturen, inlevingsvermogen én oprecht nieuwsgierig zijn naar een andere cultuur en van elkaar willen leren. Niet alleen vanuit het eigen referentiekader maar ook vanuit dat van een ander kijken naar een cultuur. Ook de vaardigheid om te communiceren op een beschrijvende en niet op een beoordelende manier, wordt in de literatuur vaak als een belangrijke vaardigheid benoemd<sup>5</sup>.

**Gendersensitief werken** betekent dat professionals, vrijwilligers of organisaties zich bewust zijn van en rekening houden met de verschillende rollen, wederzijdse verwachtingen en afhankelijkheden van mannen en vrouwen<sup>6</sup>. Gendersensitief werken gaat om het kunnen herkennen van de rol die gender in een casus speelt en bewustwording dat eigen opvattingen van professionals gendersensitiviteit in de weg kunnen staan<sup>7</sup>.

In dit onderzoek hebben we specifieke aandacht voor het recht op zelfbeschikking binnen gesloten gemeenschappen.<sup>8</sup> **Zelfbeschikking** gaat over het zelfstandig kunnen maken van keuzes, over bijvoorbeeld opleiding, werk, partnerkeuze, religie en lichaam, zonder ongepaste druk of dwang. **Gesloten gemeenschappen** zijn gemeenschappen waarin het belang van de gemeenschap boven dat van het individu wordt gesteld. Sociale controle en groepsdruk kunnen leiden tot schending van het individuele zelfbeschikkingsrecht.

### 2.2 Waarom cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden?

Cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden draagt eraan bij dat de ondersteuning beter aansluit bij de leefwereld van hulpvragers. Bepaalde doelgroepen of gemeenschappen worden hierdoor enerzijds beter bereikt. Anderzijds kan er aan bepaalde doelgroepen of gemeenschappen effectievere en duurzamere ondersteuning geboden worden<sup>9</sup>. Dit hangt samen met de inzet van het ministerie van SZW om de doelstellingen in de aanpak van geldzorgen, armoeden en schulden (zoals genoemd in paragraaf 1.1) te behalen. Zo zet het ministerie van SZW in op het eerder bereiken van doelgroepen en gemeenschappen die relatief vaker te maken hebben met geldzorgen, armoede en schulden. De hulpverlening dient vervolgens zo ingericht te zijn dat deze aansluit bij de leefwereld en behoeften van de doelgroep zodat zij beter geholpen worden. Voor beide is een cultuur- en gender sensitieve aanpak nodig.

Bovenstaande is belangrijk omdat armoede en schulden een groot maatschappelijk probleem vormen in Nederland.<sup>10</sup> Zo is een lichte stijging te zien in het aantal huishoudens met problematische schulden. In 2023 had 8.8% van de

---

<sup>5</sup> Bouteh, K. en A. de Haan (2019). *Cultuursensitief werken met jeugdigen en gezinnen*.

<sup>6</sup> Movisie, Handreiking 'Aandacht voor gender maakt de aanpak van huiselijk geweld effectiever. Wat doet de gemeente?'

<sup>7</sup> Regioplan (2021). Gender doet ertoe! Maar hoe doe ik aan gender?

<sup>8</sup> Meerjarenplan Zelfbeschikking 2022-2025.

<sup>9</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau, 'Armoede in kaart' 2019.

<sup>10</sup> [Opinie: 'Kinderen betalen de rekening van armoede – gemeente en bedrijven, spring bij!' | Het Parool](#).

---

huishoudens in Nederland problematische schulden, ten opzichte van 8.6% van de huishoudens in 2015. Het gaat om 723.000 huishoudens.<sup>11</sup> De lichte stijging is ook te zien in het aantal huishoudens dat in 2022 aangaf moeilijk rond te kunnen komen.<sup>12</sup> Ook maatschappelijke organisaties geven aan dat er steeds meer een beroep op sociale voorzieningen wordt gedaan.<sup>13</sup>

### 2.2.1 *Cultuursensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden is belangrijk omdat Nederland uit een steeds meer diverse bevolkingssamenstelling bestaat*

De verwachting is dat in 2025 circa 30% tot 40% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond heeft<sup>14</sup>. Bekend is dat geldzorgen, armoede en schulden vaker voorkomen bij mensen met een migratieachtergrond dan mensen zonder migratieachtergrond.<sup>15</sup> Van alle volwassenen die in 2017 onder de armoedegrens<sup>16</sup> leefden had ongeveer de helft een migratieachtergrond.<sup>17</sup> Problematische schulden komen ook relatief vaker voor in huishoudens met personen met een migratieachtergrond ten opzichte van huishoudens zonder personen met een migratieachtergrond.<sup>18</sup> Met name diverse groepen vrouwen met een migratieachtergrond blijven qua sociaaleconomische positie achter ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond. Vooral Nederlandse vrouwen met herkomst uit Marokko, Afghanistan, Eritrea, Somalië, Irak en Syrië zijn relatief vaker uitkeringsafhankelijk of hebben geen inkomen.<sup>19</sup>

Om doelgroepen en gemeenschappen die relatief gezien vaker te maken hebben met geldzorgen, armoede en schulden te bereiken en te ondersteunen is cultuursensitief werken een belangrijke competentie.<sup>20</sup> Deze competentie speelt een nog crucialere rol als de cultuur van de persoon met geldzorgen dermate afwijkt van de Nederlandse cultuur, zoals bij niet-westerse culturen het geval is. Daarnaast zijn informele schulden<sup>21</sup> bij deze groep een groeiend probleem.<sup>22</sup> Cultuursensitief werken is onder andere nodig om te begrijpen dat een persoon naast formele schulden ook informele schulden kan hebben door bepaalde waarden in de gemeenschap (denk aan het oplossen van familieproblemen of het helpen van familie in het buitenland). Verwey-Jonker Instituut (2024) roept dan ook op om te investeren in het mogelijk maken van een cultuursensitieve aanpak van geldzorgen armoede en schulden waarin een centrale plek is voor informele schulden<sup>23</sup>.

### 2.2.2 *Gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden is belangrijk omdat genderstereotypering onbewust nog veel plaatsvindt*

Vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen. In 2022 verdienden vrouwen in het bedrijfsleven voor vergelijkbaar werk bijna 7% minder dan mannen. Bij de overheid was dit 2% minder<sup>24</sup>. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel

---

#### Schulden bij jongeren zijn vooral ook maatschappelijk probleem – Sociale Vraagstukken.

<sup>11</sup> Tweede voortgangsrapportage 'Aanpak geldzorgen, armoede en schulden'.

<sup>12</sup> Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (2024). Van overleven naar bloeien: bestaansonzekerheid voorkomen en verminderen. Den Haag: RVS.

<sup>13</sup> Tweede voortgangsrapportage 'Aanpak geldzorgen, armoede en schulden'.

<sup>14</sup> [Bevolking 2050 in beeld: drukker, diverser en grijzer \(nidi.nl\)](https://nidi.nl).

<sup>15</sup> Autoriteit Financiële Markten (2021). Nederlanders met een migratieachtergrond.

<sup>16</sup> Op basis van Het niet-veel-maar-toereikend budget.

<sup>17</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau, 'Armoede in kaart' 2019.

<sup>18</sup> CBS 'schuldenproblematiek in beeld: huishoudend met geregistreerde problematische schulden 2015-2018'.

<sup>19</sup> CBS 'Jaarrapport Integratie 2020'.

<sup>20</sup> Armen met en zonder migratieachtergrond | Armoede in kaart: 2019 - SCP.

<sup>21</sup> Dit zijn betaalachterstanden op leningen die worden gedaan bij mensen in het eigen sociaal netwerk bijvoorbeeld vrienden, familie of kennissen.

<sup>22</sup> Verwey-Jonker Instituut (2024). Informele schulden: een tweezijdige medaille.

<sup>23</sup> [Informeel-schulden-een-tweezijdige-medaille-423619.pdf \(kis.nl\)](https://www.kis.nl/informeel-schulden-een-tweezijdige-medaille-423619.pdf).

<sup>24</sup> [Van Gennip: loonkloof tussen mannen en vrouwen sneller dichtent | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/nieuwsberichten/2024/01/24/van-gennip-loonkloof-tussen-mannen-en-vrouwen-sneller-dichten).



---

Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat vrouwen hierdoor een groter risico lopen om in armoede te raken<sup>25</sup>. Ook blijkt uit onderzoek van Feniks dat vrouwen vaak lang wachten voordat zij een beroep doen op schuldhulpverlening. Zij proberen het probleem eerst zelf op te lossen en kloppen pas aan als de situatie volledig uit de hand dreigt te lopen. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat vrouwen, vergeleken met mannen, over het algemeen minder financiële kennis en vaardigheden hebben. Ook zijn er signalen dat sommige moeders geen hulp durven te vragen omdat ze bang zijn dat hun kinderen uit huis geplaatst zullen worden.<sup>26</sup>

Verder laat traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen ook de behoefte zien aan gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Werkervaring van mannen in de bijstand wordt namelijk door gemeenten stelselmatig hoger gewaardeerd dan die van vrouwen. Hierdoor stromen vrouwen minder snel uit naar betaald werk dan mannen<sup>27</sup>.

Bovenstaande laat zien dat mannen en vrouwen vaak verschillende, en soms conflicterende behoeften, interesses en prioriteiten hebben<sup>28</sup>. Het College voor de Rechten van de Mens stelt dat de overheid bewust moet zijn van het risico dat vloeit uit genderstereotypering en genderrollen en pleit dat er nog eens specifiek rekening gehouden moet worden met verschillen tussen groepen vrouwen zoals vrouwen met een handicap of vrouwen met een migratieachtergrond<sup>29</sup>. Ook Atria, het kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis, pleit voor gendersensitief beleid dat erkent dat mannen en vrouwen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving en de verschillende behoeften, drempels en andere ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in acht neemt<sup>30</sup>.

## 2.3 Bestaande kennis over cultuur- en gendersensitief werken

In paragraaf 2.1 beschreven we wat cultuur- gendersensitief werken is en in paragraaf 2.2 waarom cultuur- gendersensitief werken belangrijk is in de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. In deze paragraaf staan we stil bij de aanwezige kennis over cultuur- en gendersensitief werken in de bestaande literatuur en bij de geïnterviewde stakeholders. We presenteren welke methoden, benaderingen en werkzame mechanismen gemeentelijke professionals en vrijwilligers toepassen in het cultuur- en gendersensitief werken.

### 2.3.1 Bestaande kennis over cultuursensitief werken

Cultuursensitief werken gaat uit van verschillende stappen. Het start met bewustwording over de eigen waarden, normen en overtuigingen en hoe deze (onbewust of onbedoeld) worden toegepast in het werk. Vervolgens komt het vergaren van kennis over andere culturen en het willen inzien van het belang van cultuursensitief werken. Tot slot wordt gewerkt aan de competenties en vaardigheden (bijvoorbeeld communiceren op een beschrijvende en niet beoordelende manier), het toepassen hiervan in de praktijk en het verbreden van het handelingsrepertoire.<sup>31</sup>

Kennisorganisaties stellen dat, om aan te sluiten bij de behoeften van de doelgroep, cultuursensitief werken cruciaal is. De geïnterviewden van deze organisaties geven aan dat professionals en vrijwilligers zich **bewust** dienen te zijn van **verschillende culturen** en hun **eigen vooroordelen**. Dit helpt in het bereiken van andere gemeenschappen en het vertrouwen te winnen. Dit komt overeen met wat de ervaringsdeskundigen erover zeggen. Zo stelt een van de geïnterviewde ervaringsdeskundigen: *“De sleutel ligt in het luisteren en vertrouwen winnen. Je moet je eigen overtuigingen en vooroordelen aan de kant zetten en mensen in hun waarde laten.”*

---

<sup>25</sup> CBS ‘Emancipatiemonitor 2022’.

<sup>26</sup> Feniks en Stichting Zet (2012). Het vrouwelijke gezicht van armoede.

<sup>27</sup> [Rapport Gelijke beloning verzekerd? | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#).

<sup>28</sup> Atria (2018). Gendersensitief beleid: illustratieve voorbeelden.

<sup>29</sup> College voor Rechten van de Mens. ‘Hoe gender(on)gelijk is Nederland?’

<sup>30</sup> Atria (2018). Gendersensitief beleid: illustratieve voorbeelden.

<sup>31</sup> Herman Broers en Marije Vermaas (2011). Ben jij cultureel competent? In LVW magazine.

---

Volgens kennisinstituten speelt daarnaast **taal** een essentiële rol in het ophalen van behoeften en zorgen. Dat gaat over het daadwerkelijk spreken van de taal, maar nog veel meer draait dat om een bepaalde manier van communiceren en tussen de regels door kunnen lezen. De directe manier van communiceren die kenmerkend is in de Nederlandse cultuur kan bijvoorbeeld averechts werken. In de interviews wordt meermaals genoemd dat mensen met schulden zich vaak schamen en liever niet vertellen over hun geldzorgen. In niet-westerse culturen heerst een groter taboe op het spreken over geldzorgen en schulden. De literatuur benoemt dan ook de vaardigheid om te **communiceren op een beschrijvende en niet op een beoordelende manier** als belangrijk in het cultuursensitief werken<sup>32</sup>. Professionals moeten zich hier bewust van zijn en kunnen door middel van gesprekstechnieken hierop inspelen volgens kennisinstituten.

Kennisinstituten noemen ook het belang voor cultuursensitief werken in relatie tot het **wantrouwen naar de overheid**. Zo speelt bijvoorbeeld de kinderopvangtoeslagaffaire een grote rol in het wantrouwen jegens de overheid met name voor mensen met een migratieachtergrond. Kennisinstituten pleiten daarom voor het inzetten van **sleutelfiguren**. Deze sleutelfiguren hebben toegang tot de (gesloten) gemeenschap, mede door in de gemeenschap aanwezig te zijn, de cultuur te kennen en (vaak) ook de taal te spreken. Doordat ze de cultuur kennen, kunnen zij zich verplaatsen in de leefwereld van de doelgroep en hun vragen in context plaatsen. Sleutelfiguren zijn een vertrouwd gezicht en kunnen daarom het wantrouwen naar hulpverlening wegnemen en de verbinding tussen de doelgroep en de gemeente leggen. Ook de VNG beaamt in hun handreiking 'Cultuursensitief werken' het belang van samenwerken met sleutelpersonen en **ervaringsdeskundigen**. In de handreiking staat beschreven dat sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen kunnen helpen om mensen met een migratieachtergrond te bereiken. Ook kunnen zij gemeenten adviseren bij beleidsontwikkeling of betrokken worden bij de dienstverlening.

Daarnaast noemt de VNG **diversiteit in personeel** ook als een manier om mensen met een migratieachtergrond te bereiken. Mensen voelen zich immers eerder verbonden met organisaties als ze zich herkennen in het personeel dat voor de organisatie werkt. Daarnaast is diversiteit in personeel belangrijk, zodat professionals of vrijwilligers die bijvoorbeeld een migratieachtergrond hebben andere professionals en vrijwilligers ideeën aandragen die binnen de Nederlandse cultuur niet vanzelfsprekend zijn<sup>33</sup>.

Tot slot komt uit de gesprekken met zowel gemeenten als kennisinstituten naar voren dat de **samenwerking met andere organisaties** belangrijk is om bepaalde doelgroepen te bereiken. Belangrijke partners zijn bijvoorbeeld moskeeën, migrantenorganisaties en zelforganisaties. Ook scholen en samenwerkingsprojecten, zoals de Alliantie Financiële Ondersteuning waarin verschillende partijen bijeen komen, worden benoemd. Deze organisaties hebben vaak toegang tot de gemeenschap. Door **naar de doelgroep toe te komen**, zien ze dat het vertrouwen onder de gemeenschap groeit.

### 2.3.2 Bestaande kennis over gendersensitief werken

Gendersensitief werken erkent dat mannen en vrouwen in de maatschappij verschillende rollen toegeschreven krijgen. Waardoor zij verschillende behoeften, wensen en prioriteiten hebben, die vaak ook tegenstrijdig aan elkaar zijn.<sup>34</sup> Voorbeelden hiervan zijn de kansenongelijkheid en de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Op dit moment worden deze vaak nog als gegeven aangenomen in de maatschappij. Zo wordt de man vaak als kostwinnaar van het gezin gezien. Bij re-integratie van mannen en vrouwen wordt de werkervaring bij mannen hoger gewaardeerd en wordt er bij koppels met name ingezet op re-integratie van de man.<sup>35</sup>

Om gendersensitief te werken is **gendersensitief beleid** nodig. Beleid kan namelijk voor de ene doelgroep (bijvoorbeeld mannen) soms onbedoeld positiever uitpakken dan voor de andere doelgroep (bijvoorbeeld vrouwen of non-binaire mensen). Het opstellen van gendersensitief beleid gaat uit van verschillende stappen. Het start met een genderanalyse van de verschillende rollen die mannen, vrouwen en non-binaire personen toegeschreven krijgen in de maatschappij.

---

<sup>32</sup> Bouteh, K. en A. de Haan (2019). *Cultuursensitief werken met jeugdigen en gezinnen*.

<sup>33</sup> Vereniging Nederlandse Gemeenten (2018). Handreiking cultuursensitief werken. Den Haag: VNG.

<sup>34</sup> [RAPPORT Gendersensitief Beleid Wijzigingen doorgevoerd \(atria.nl\)](#).

<sup>35</sup> [Rapport Gelijke beloning verzekerd? | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#).

---

Daarna kan per thema beschreven worden wat de verschillen zijn in wensen, behoeften en prioriteiten tussen de verschillende genders. Vervolgens wordt het huidige beleid getoetst met deze genderanalyse. Indien het huidige beleid niet in gelijke mate tegemoetkomt aan de behoeften, wensen en mogelijkheden van de verschillende genders, dient er een aanpak ontwikkeld te worden die de verschillen hierin tussen genders verkleint of wegneemt. Soms is ongelijke investering nodig om een gelijk effect te bereiken. Bijvoorbeeld door extra middelen beschikbaar te stellen voor een van de genders.<sup>36</sup>

Over gendersensitief werken in de uitvoering is in de literatuur veel aandacht voor de aanpak van (huiselijk en/of partners) geweld<sup>37</sup>. Een belangrijk aspect van gendersensitief werken in de aanpak van (huiselijk en/of partners) geweld is om **écht contact** te maken met de gezinsleden en in te zoomen op individuele verhalen en achtergronden. Daarnaast is het van belang om te vragen naar rolpatronen en verwachtingen. Ook **systemisch werken** wordt benoemd als belangrijke benadering bij gendersensitief werken.<sup>38</sup> Bij systeemgericht werken staan de relatiedynamiek tussen de leden van het (gezins-)systeem, onderliggende patronen en risicofactoren die daarbij een rol spelen centraal. Opvattingen over gender en daaruit voortvloeiende ongelijkheden maken onderdeel uit van de patronen en risicofactoren waar een systeemgerichte aanpak mee aan de slag hoort te gaan.<sup>39</sup>

Verder stellen kennisorganisaties dat het creëren van **bewustwording** van genderongelijkheid bij de doelgroep belangrijk is in gendersensitief werken. Een van de methoden die een van de geïnterviewde kennisinstituten hiervoor hanteert is de methode van **positieve normverandering**. Vaak heerst er een bepaalde norm in een gemeenschap over de rol van vrouwen en mannen in de maatschappij. De professional zet daar een andere positieve norm tegenover om te laten zien hoe het ook anders kan. Een voorbeeld van een positieve norm is de vrouw als kostwinner van het gezin.

---

<sup>36</sup> [RAPPORT Gendersensitief Beleid Wijzigingen doorgevoerd \(atria.nl\)](#).

<sup>37</sup> Verwonderzoek (2023). Naar een gendersensitieve aanpak van partnergeweld. *Gemeentelijke perspectieven*.

<sup>38</sup> Augeo Magazine. Do's en Don'ts gendersensitief werken.

<sup>39</sup> Regioplan (2021). Gendersensitief handelen bij huiselijk geweld.

# 3 Lerend netwerk stap te ver, begin bij bewustwording en kennisverhoging

In dit hoofdstuk lichten we eerst toe welke beelden en ideeën er bestaan bij een lerend netwerk. Vervolgens geven we aan wat de status is van cultuur- en gendersensitief werken onder professionals en vrijwilligers en in hoeverre zij, en kennisorganisaties, behoefte hebben aan een lerend netwerk. Tot slot werken we uit waar de leer- en kennisbehoefte ligt van professionals en vrijwilligers die werken met mensen die geldzorgen hebben.

## 3.1 Beelden bij een lerend netwerk

We zien in de literatuur verschillende definities voor een lerend netwerk. Broere hanteert de volgende definitie: “een groep personen van verschillende organisaties die vanuit een gemeenschappelijk belang of een gedeelde passie ervaring, informatie en kennis delen. Het doel is een gezamenlijke ambitie realiseren.”<sup>40</sup> Van Meerveld benoemt het lerend netwerk als “een platform waarbij mensen met gezamenlijke interesses en/of problemen van elkaar kunnen leren door middel van voortdurende interactie”<sup>41</sup>. De meerwaarde van lerende netwerken bestaat uit het verkrijgen van nieuwe kennis, verruimen van het handelingsrepertoire, inspiratie en verbreding van het netwerk. Deelnemers voelen zich sterker in hun vak en er ontstaat - zoals Kole beschrijft - meer ‘vakmantrots’.

Uit bestaande literatuur en onze ervaringen met eerdere lerende netwerk zien wij de volgende succesfactoren en randvoorwaarden:

Succesfactoren en randvoorwaarden lerend netwerk	
<b>Inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Focus in het thema dat centraal staat</li><li>• Voldoende diepgang in besproken onderwerpen</li><li>• Aansluiten bij leerbehoeften: beleggen van eigenaarschap en formuleren van leer-, kennis- of verandervragen</li><li>• Aansluiten bij kennis en voorbeelden die er al zijn zodat een lerend netwerk verdieping biedt</li></ul>
<b>Deelnemers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deelnemers moeten een gedeelde urgentie op het thema ervaren</li><li>• Gelijkwaardigheid in bijeenkomsten tussen deelnemers: dit draagt bij aan open sfeer, die reflectie en dialoog stimuleert</li></ul>
<b>Opzet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisatie van het netwerk door een ‘neutrale’ partij</li><li>• Afwisselen van werkvormen</li><li>• Ruimte voor informele ontmoeting</li><li>• Houd rekening met mogelijkheden van deelnemers ten aanzien van tijdsbesteding, invulling (fysiek/digitaal), tijdstip, locatie</li><li>• Zorg voor herhaling</li><li>• Creëer aandacht voor onderlinge ‘band’ tussen deelnemers</li></ul>
<b>Vastlegging</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leg geleerde lessen vast in een verslag, infographic, handreiking of online platform</li><li>• Denk na over het benutten van een centraal platform om documenten op te delen</li></ul>

## 3.2 Status van cultuur- en gendersensitief werken onder professionals en vrijwilligers

Het verschilt in welke mate gemeenten en vrijwilligersorganisaties aandacht geven aan cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. De geïnterviewde beleidsadviseurs en professionals van gemeenten en vrijwilligers van vrijwilligersorganisaties geven aan dat er in het beleid van hun organisaties **weinig**

<sup>40</sup> Nederlands Jeugdinstituut, Professionalisering lerend netwerk, Broere, 2023.

<sup>41</sup> Van Meerveld, Vos, Bos, Jansen (2014). *Meerwaarde van een lerend netwerk, casus National Inzetbaarheidsplan*.

---

**aandacht** is voor cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. Zo stelt een professional van een gemeente dat “*we in Nederland kansongelijkheid nog vaak als gegeven aannemen*” en dat er “*onvoldoende aandacht is om meer bewustzijn te creëren voor vrouwen om financieel zelfstandig te zijn*”.

Wel werken gemeenten en vrijwilligersorganisaties al **mensgericht**. Waarbij ze aandacht hebben voor elementen die belangrijk zijn om cultuur- en gendersensitief te werken. Denk aan het aansluiten bij de leefwereld van burgers door rekening te houden met de wensen en behoeften van personen die professionals en vrijwilligers ondersteunen en de inzet van motiverende gespreksvoering of een positieve bejegening van burgers. Een concreet voorbeeld hiervan is stress-sensitief werken. Door stress-sensitief werken weten professionals hoe chronische stress het denken en het gedrag van mensen ontregelt en houden zij hier rekening mee in het contact dat ze hebben met degenen die zij ondersteunen.<sup>42</sup> Zo noemt Movisie (2022) dat stress-sensitief werken gaat over de oprechte basishouding van professionals waarin een gelijkwaardige respectvolle bejegening en empathie centraal staan<sup>43</sup>. Daarnaast geven geïnterviewde professionals van gemeenten aan dat als zij langer in een specifieke wijk of buurt aanwezig zijn ze vanuit ervaring steeds meer cultuursensitief gaan werken, omdat ze de mensen die zij ondersteunen in die wijk of buurt beter leren kennen. Hierdoor weten de professionals steeds beter wat de behoeften, prioriteiten en normen en waarden van verschillende doelgroepen in de desbetreffende wijk of buurt zijn.

Een **lerend netwerk** voor cultuur- en gendersensitief werken is voor professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden echter nog **een stap te ver**. Dit komt doordat andere onderwerpen in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden meer prioriteit krijgen. Dit maakt zoals eerder geschreven dan ook dat er in het beleid van gemeenten en vrijwilligersorganisaties in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden vaak nog weinig aandacht is voor cultuur- en gendersensitiviteit. De laatste jaren zijn er verschillende veranderingen en taken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden op gemeenten afgekomen. Denk aan het toekennen van de energietoeslag in 2022 en 2023, de wettelijke taak van vroegsignalering van schulden sinds de gewijzigde Wet gemeentelijke schuldhulpverlening in 2021 en de verkorting van de afloperiode in het minnelijke traject voor schulden naar 18 maanden sinds 1 juli 2023. Ook zijn er meerdere doelgroepen die specifieke aandacht en daardoor vaak ook een eigen aanpak behoeven in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Bijvoorbeeld jongeren, laaggeletterden en ondernemers. Ook geven de geïnterviewde professionals aan dat zij een te hoge caseload hebben en dat zij nog te weinig urgentie voelen om aan de slag te gaan met het thema van cultuur- en gendersensitief werken in de intensievere vorm van een lerend netwerk. We zien hierdoor dat professionals nog te weinig urgentie voelen op het thema, terwijl dit een van de belangrijkste randvoorwaarden voor een lerend netwerk is. Bewustwording en noodzaak creëren over cultuur- en gendersensitief werken is dus eerst nodig. Professionals en vrijwilligers geven aan eerst behoefte te hebben aan informatie ‘halen’, in plaats van het uitwisselen van kennis en best practices. Als deze behoefte is vervuld, geven professionals en vrijwilligers aan wel open te staan voor een lerend netwerk. Mits aan de juiste randvoorwaarden wordt voldaan, bijvoorbeeld het beschikken over voldoende tijd.

### 3.3 Leer- en kennisbehoefte professionals en vrijwilligers

De eerste stap om cultuur- en gendersensitief werken bij professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te versterken is **bewustwording**. Bewustwording gaat hier over het bewust worden van de eigen vooroordelen die professionals en vrijwilligers hebben ten aanzien van cultuur en gender. Daarna wil men de **kennis verhogen**. Het versterken van bewustwording en het verhogen van kennis als opeenvolgende stappen sluiten aan bij de eerste stappen die nodig zijn volgens Broers en Vermaas (2011) om een cultureel competente zorgverlener te worden. De eerste stap om een cultureel competente zorgverlener te worden is culturele bewustwording. Vervolgens is het vergaren van culturele kennis nodig.

---

<sup>42</sup> Jungmann, N., Wesdorp, P. & Madern, T. (2020). *Stress-sensitief werken in het sociaal domein*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

<sup>43</sup> [Dag 5: Leer stress-sensitief werken: motiverende gespreksvoering | Movisie.](#)



---

Het creëren van bewustwording en het verhogen van kennis over cultuur- en gendersensitief werken is nodig omdat professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden niet altijd weten of ze op de 'juiste' manier handelen ten aanzien van iemands gender of cultuur. Enerzijds komt dit door de mogelijke **vooroordelen** die zij hebben ten opzichte van degene die zij ondersteunen. Anderzijds komt dit door het **gebrek aan kennis** van bijvoorbeeld de cultuur van degene die zij ondersteunen. Om bewust te worden van eigen vooroordelen is het belangrijk voor professionals en vrijwilligers om inzicht te krijgen in de **eigen (culturele) identiteit** en de daarop gebaseerde overtuigingen en handelingen. Om vervolgens te achterhalen welke **gender en culturele overtuigingen** er in de organisatie zijn op het gebied van geldzorgen, armoede en schulden.<sup>44</sup>

Het verhogen van kennis gaat enerzijds over het **belang** van cultuur- en gendersensitief werken. Anderzijds gaat het over de **gesprekstechnieken** en **specifieke kennis over culturen en identiteiten** die professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden beheersen of bezitten. De geïnterviewde professionals en vrijwilligers willen graag leren hoe ze de persoon die zij ondersteunen op de juiste manier moeten aanspreken en welke vragen ze moeten stellen om de hulpvraag boven water te krijgen. Ook willen ze leren hoe ze een vertrouwensband met degene die zij ondersteunen moeten opbouwen. Daarnaast noemen de geïnterviewde professionals en vrijwilligers dat ze meer inzicht willen over de normen en waarden die heersen in bepaalde culturen. Specifiek voor culturen die vaak in Nederland voorkomen en/of culturen die afwijken van de westerse cultuur, bijvoorbeeld de Marokkaanse of Surinaamse cultuur. Echter geven sommige geïnterviewden ook aan dat het hebben van kennis van enkel bepaalde culturen niet voldoende is. Daarnaast is het ook niet mogelijk om kennis te hebben van alle culturen die in Nederland aanwezig zijn. Veel belangrijker is volgens hen het leren kijken naar de persoon die zij ondersteunen met een **intersectionele bril**. Dit betekent dat men rekening houdt met de interactie tussen verschillende uitsluitingsmechanismen zoals gender, etnische achtergrond, klasse, seksuele geaardheid en leeftijd<sup>45</sup>. Als professionals en vrijwilligers leren zien dat de identiteit van de persoon die zij ondersteunen bestaat uit verschillende lagen, waarbij meerdere lagen kunnen afwijken van de norm die heerst in de maatschappij, zien zij duidelijker wat hun positie is in de maatschappij. Intersectionaliteit levert begrip op voor verschillen in de maatschappij. Mensen, met al hun verschillen, ervaren geldzorgen, armoede en schulden anders. Een voorbeeld hiervan is, zoals eerder in dit rapport al benoemd, informele schulden. Door bewust te zijn van waarom informele schulden vaker voorkomen in bepaalde gemeenschappen, kan een professional en/of vrijwilliger zich beter inleven in de persoon die hij/zij ondersteunt. Door bewust te zijn van de wijze waarop achtergrond, klasse, geloof of andere (uitsluitings)mechanismen van invloed zijn op geldzorgen, armoede en schulden kunnen professionals en vrijwilligers de persoon beter ondersteunen.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> [Artikel Cultureel competent werken Tijdschrift LVW - Vilans \(yumpu.com\)](#).

<sup>45</sup> Keki (2021). Beleidsadvies. Een intersectionele bril op kinderrechten in Vlaanderen.

<sup>46</sup> [Intersectionaliteit, wat moeten we ermee? | Movisie](#).

---

## 4 Drie aanpakken om bewustwording en kennis te verhogen

Zoals in hoofdstuk 3 beschreven, blijkt een lerend netwerk op cultuur- en gendersensitief werken een stap te ver te zijn om het cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers te versterken. Een eerste stap is de bewustwording, urgentie en kennis verhogen over het belang van cultuur- en gendersensitief werken. In dit onderzoek stonden we tijdens de interviews en focusgroepen daarom ook stil bij alternatieven voor een lerend netwerk om het thema onder de aandacht te brengen. Uit de gesprekken kwamen een aantal aanpakken om bewustwording en kennis te verhogen naar voren die wij in een tweetal focusgroepen verder hebben geconcretiseerd. De aanpakken zijn:

1. Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven;
2. Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties;
3. Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers.

In dit hoofdstuk lichten wij per aanpak toe hoe deze bijdraagt aan het verhogen van bewustwording en kennis over cultuur- en gendersensitief werken. Het is daarbij belangrijk om deze drie aanpakken in samenhang met elkaar te bekijken.

### 4.1 Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven

Uit de gesprekken met kennisinstituten, brancheorganisaties en gemeenten werd duidelijk dat er al veel platformen, initiatieven en organisaties zijn waarbij het thema cultuur- en gendersensitief werken aandacht krijgt of op de agenda staat. Deze organisaties, platformen en initiatieven beschikken over kennis van cultuur- en gendersensitief werken of hebben een groot netwerk of bereik om het thema onder de aandacht te brengen.

Om bewustwording, urgentie en kennis van professionals en vrijwilligers te versterken, is het nodig dat gemeenten en vrijwilligersorganisaties weten en zien wat cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden hen oplevert. **Concrete tips, handvatten, best practices**; dat is waar gemeenten naar op zoek zijn. Deze tools dienen **onderbouwd** te zijn met **cijfers** en **praktijkervaringen** over hoe cultuur- en gendersensitief werken bijdraagt in het aanpakken en voorkomen van geldzorgen, armoede en schulden. Het gaat hier dan specifiek om cijfers en praktijkervaringen over:

- a. Het bereiken van doelgroepen in armoede en schulden die nu nog niet bereikt worden;
- b. Het accepteren van hulp van doelgroepen die nu ervaren dat de vormen van ondersteuning niet passend zijn (voorkomen van uitval).

Door praktische en toegankelijke tools mee te geven is het idee dat het thema meer gaat leven. Als voorbeeld noemden gemeenten het stress-sensitief werken. Deze methode gaat ervan uit dat stress van negatieve invloed is op het rationeel en effectief gedrag van personen en is (wetenschappelijk) onderbouwd<sup>47</sup>. Ook ontwikkelden kennisinstituten

---

<sup>47</sup> Jungmann, N., Wesdorp, P. & Madern, T. (2020). Stress-sensitief werken in het sociaal domein. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

---

verschillende praktische handvatten voor professionals en vrijwilligers om stress-sensitief te werken<sup>48,49</sup>. Stress-sensitief werken dient daarom als een goed voorbeeld van hoe de bewustwording over cultuur- en gendersensitief werken verhoogd kan worden en hoe praktische handvatten ontwikkeld kunnen worden op cultuur- en gendersensitief werken voor professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden.

Uit de focusgroepen blijkt dat enkel een rapport of handreiking onvoldoende bijdraagt aan het versterken van cultuur- en gendersensitief werken. Gemeenten hebben behoeften aan **interactieve tools** of methodieken **op maat**. Een voorbeeld is de QuickScan Diversiteitssensitieve Begeleiding<sup>50</sup>, ontwikkeld door het Verwey-Jonker instituut. Gemeenten of uitvoeringsorganisaties vullen de QuickScan in en krijgen hiermee eenvoudig inzicht in de mate waarin zij op diversiteitssensitieve wijze begeleiding naar werk inrichten. Een ander idee is het organiseren van werkbezoeken. Zo organiseerde de Alliantie Verandering van Binnenuit eerder 700 bijeenkomsten in buurthuizen, gebedscentra en jongerencentra door het hele land waarbij getrainde gespreksleiders het onderwerp LHBTI+ bespreekbaar maakten.

**Het gesprek op gang brengen** doordat verschillende organisaties over het **belang** van cultuur- en gendersensitief **communiceren** draagt bij aan het verhogen van bewustwording. Wanneer dit vaker een gespreksonderwerp is, gaat het cultuur- en gendersensitief werken leven bij professionals of vrijwilligers. Op termijn zien professionals en vrijwilligers dit als onderdeel van hun reguliere werkzaamheden (dit gebeurt nu ook met stress-sensitief werken). Ook de 'Basisdienstverlening schuldhulpverlening'<sup>51</sup> kan eraan bijdragen om cultuur- en gendersensitief werken te integreren in de bestaande dienstverlening op het gebied van armoede en schulden.

#### **4.2 Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties**

In dit onderzoek noemden we al meermaals dat het belangrijk is om samen te werken met ervaringsdeskundigen, sleutelfiguren en (zelf)organisaties. Ervaringsdeskundigen kunnen spreken vanuit eigen ervaring (bijvoorbeeld met geldzorgen, armoede en schulden) en hebben (soms) een training of opleiding gevolgd over hoe zij hun ervaring op een professionele manier kunnen inzetten. Sleutelfiguren kunnen ervaringsdeskundigen zijn, maar dat hoeft niet. Vaak vervullen zij een actieve rol in de gemeenschap en hebben zij het vertrouwen van die gemeenschap. Tot slot dienen (zelf)organisaties vaak een bepaalde gemeenschap en werken er mensen met dezelfde etnische of religieuze achtergrond die de toegang tot een gemeenschap kunnen vergroten.

Zowel sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen als (zelf)organisaties kunnen een **brugfunctie** vervullen tussen de meer gesloten gemeenschappen en de overheid. In hoofdstuk 2 benoemen we al de meerwaarde van sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen. Om die brugfunctie goed te kunnen vervullen is **samenwerking** tussen gemeenten en ervaringsdeskundigen, sleutelfiguren en (zelf)organisaties nodig. Dit is voor een groot deel alleen lokaal te regelen (dus niet landelijk) omdat elke stad of zelfs wijk andere samenwerkingspartners kent die relevant zijn bij de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. Het loont voor gemeenten om te weten welke (zelf)organisaties en sleutelfiguren er zijn in verschillende gemeenschappen en te kijken hoe zij een samenwerking kunnen aangaan. In een van de focusgroepen kwam naar voren dat het erop lijkt dat gemeenten soms 'religiestress' ervaren en niet goed weten hoe ze een samenwerking kunnen opzetten met religieuze (zelf)organisaties. Hierbij is het gesprek aangaan een eerste stap. Daarnaast kan het gemeenten helpen om hiervan goede voorbeelden te zien zoals bijvoorbeeld het samenwerkingsconvenant in Almere tussen Ocan, Humanitas, Schuldhulpmaatje en het Leger des Heils. Zij geven

---

<sup>48</sup> Movisie. Leef stress sensitief werken: motiverende gespreksvoering.

<sup>49</sup> Jungmann, N., Wesdorp, P. & Madern, T. (2020). Stress-sensitief werken in het sociaal domein. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

<sup>50</sup> [Home | QuickScan Diversiteitsensitieve Begeleiding](#).

<sup>51</sup> 'Basisdienstverlening schuldhulpverlening' is een plan om de schuldhulpverlening in Nederland te versterken. Het moet leiden tot hulpaanbod dat toegankelijker is en in iedere gemeente bestaat uit minimaal dezelfde elementen. Het plan is door het ministerie van SZW samen met de VNG, NVVK en Divosa opgesteld.

---

voorlichting, verwijzen door en helpen elkaar. Een belangrijk aspect in de samenwerking is dat deze organisaties een **voorlichtingsrol** kunnen vervullen en daarvoor ook toegerust zijn, zodat ze mensen kunnen doorverwijzen naar (formele) hulp indien dat relevant is.

Bij het inzetten van ervaringsdeskundigen moet men zich er ook bewust van zijn dat binnen een bi-culturele gemeenschap veel verschillen zijn. Een ervaringsdeskundige of sleutelfiguur heeft misschien toegang tot een specifieke gemeenschap, maar niet tot een andere gemeenschap. Sleutelfiguren hoeven daarnaast niet per se gerelateerd te zijn aan het thema van geldzorgen, armoede en schulden. Vaak maken gemeenten al gebruik van sleutelfiguren op andere thema's, zoals jongeren of criminaliteit. Gemeenten kunnen deze sleutelfiguren ook breder inzetten, onder andere op het thema van geldzorgen, armoede of schulden, om de toegang tot een bepaalde gemeenschap te vergroten, het wantrouwen bij de gemeenschappen te verminderen en kennis te brengen aan professionals en vrijwilligers over een bepaalde cultuur. Daarnaast kwam zowel in de interviews als in de focusgroepen naar voren dat de inzet van ervaringsdeskundigen ook geld mag kosten. Dit is echter niet altijd structureel ingeregeld bij gemeenten, wat de inzet van ervaringsdeskundigen soms bemoeilijkt. Belangrijk is wel dat het cultuur- en gendersensitief werken en de inzet van sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen onderdeel worden van de dienstverlening en niet een nieuw thema wordt waar gemeenten mee aan de slag dienen te gaan. Dit omdat het op orde krijgen van het primaire proces binnen de schuldhelpverlening binnen gemeenten prioriteit krijgt. Voor bijkomende werkzaamheden is onvoldoende tijd, geven gemeenten aan.

#### **4.3 Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers**

Na het creëren van bewustwording en urgentie, kan het kennisniveau op het gebied van cultuur- en gendersensitief werken versterkt worden. Professionals en vrijwilligers kunnen kennis en informatie verkrijgen door onder andere e-learnings, congressen, workshops, webinars, een module in een bestaande training (bijvoorbeeld stress-sensitief werken), handreikingen, een training cultuur- en gendersensitief werken of leren op de werkvloer door casuïstiekbespreking of intervisie. Hierbij geldt voor alles dat er vooraf goed nagedacht moet worden over een **goede aansluiting** op de **behoefte** van gemeentelijke professionals en vrijwilligers daarbij rekening houdend met de **beperkte tijd** die zij hebben. Uit de focusgroepen blijkt dat er meer behoefte is aan fysieke trainingen, denk bijvoorbeeld aan rollenspellen of intervisie. Dit biedt namelijk **concrete handvatten**. Een e-learning kan mogelijk helpen het thema onder de aandacht te brengen, maar professionals en vrijwilligers betwijfelen of dit daadwerkelijk bijdraagt aan het verruimen van hun handelingsrepertoire op dit thema.

**Framing** van het onderwerp is ook belangrijk. Cultuur- en gendersensitief werken moet onderdeel worden van de **reguliere werkzaamheden** die professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden uitvoeren. Zo vormt zich dit tot een vanzelfsprekendheid meer dan een extra taak die bovenop hun reguliere werkzaamheden komt. Op dit moment besteden gemeenten tijd aan het opleiden van medewerkers in stress-sensitief werken en hanteren gemeenten steeds meer een persoonsgerichte aanpak. Een module over cultuur- en gendersensitief werken kan dan passen in een bestaande training, bijvoorbeeld op stress-sensitief werken. In zo'n training krijgen professionals en vrijwilligers handvatten over hoe om te gaan met vooroordelen, en leren zij zich in te leven in de persoon die tegenover hen zit.

Cultuur- en gendersensitief werken kan onderdeel worden van een meer organisatie-breed ontwikkeltraject. Voor het slagen en onder de aandacht brengen van cultuur- en gendersensitief werken moeten **leidinggeevenden** ook het belang ervan inzien en hun medewerkers de gelegenheid geven om zich hierin verder te ontwikkelen. Wanneer het thema **politiek gedragen** wordt, groeit ook het belang voor het ontwikkelen van en deelnemen aan trainingen. Het koppelen van accreditatie aan training, kan ook bijdragen aan het verhogen van deelname. De samenwerking met andere organisaties is ook hier van belang. Kennisinstituten of belangenorganisaties kunnen een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van trainingen. Zo gaat de NVVK bijvoorbeeld een leiderschapstraining opzetten (voor leidinggeevenden bij gemeenten) waar het onderwerp cultuur- en gendersensitief werken ook op de agenda komt te staan.

---

## 5 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.

### 5.1 Een lerend netwerk is geen passende beleidsinterventie op dit moment

Het primaire doel van dit onderzoek is om inzicht te bieden in hoeverre een lerend netwerk een geschikte beleidsinterventie is om het cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te versterken. In de tweede plaats geeft dit onderzoek inzicht op welke wijze een lerend netwerk (of alternatief) het beste ingericht kan worden.

Op dit moment is een lerend netwerk (nog) geen passende beleidsinterventie om cultuur- en gendersensitief werken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te versterken. Een lerend netwerk is een groep personen van verschillende organisaties die vanuit gemeenschappelijk belang (in dit geval om cultuur- en gendersensitief werken) van elkaar willen leren door middel van voortdurende interactie. Deze basis, om vanuit gemeenschappelijk belang van elkaar te leren in interactie met elkaar, is nu niet aanwezig bij gemeenten en vrijwilligersorganisaties. Gemeenten en vrijwilligersorganisaties ervaren momenteel te weinig urgentie op dit thema, terwijl dit een van de belangrijkste randvoorwaarden is om een lerend netwerk op te starten. Bewustwording bij en het verhogen van kennis van professionals en vrijwilligers betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden is eerst nodig om cultuur- en gendersensitief werken te versterken. Bewustwording gaat hier over het bewust worden van de eigen vooroordelen die professionals en vrijwilligers hebben ten aanzien van cultuur en gender. Het verhogen van kennis gaat hier enerzijds over het inzien waarom cultuur- en gendersensitief werken belangrijk is. Anderzijds gaat het over de juiste gesprekstechnieken en het hebben van specifieke kennis over culturen en identiteiten. Nadat de bewustwording en kennis van professionals en vrijwilligers is verhoogd, kan een lerend netwerk wel een passende beleidsinterventie zijn om het cultuur- en gendersensitief werken (verder) te versterken.

Uit dit onderzoek komen een drietal alternatieve aanpakken naar voren die kunnen bijdragen aan het creëren van bewustwording en urgentie en het verhogen van kennis om cultuur- en gendersensitief werken te versterken bij de aanpak geldzorgen armoede en schulden:

1. Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven;
2. Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties;
3. Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers.

Deze aanpakken komen overeen met aanbevelingen uit het rapport 'Informeel schulden: een tweezijdige medaille' van Verwey-Jonker Instituut (2024). In dit rapport beveelt Verwey-Jonker Instituut aan om ruimte te maken voor een cultuursensitieve aanpak, waarbij de aanpak onderdeel dient te worden van de reguliere dienstverlening van schuldhulpverlening. Ook adviseert Verwey-Jonker Instituut om in te zetten op bewustwording en kennisvermeerdering voor professionals en vrijwilligers. Bijvoorbeeld door trainingen en opleidingen aan te bieden aan professionals en vrijwilligers over hoe informele schulden bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Hier noemt het Verwey-Jonker Instituut ook dat het belangrijk is om aan te sluiten bij organisaties die al trainingen en cursussen aanbieden. Tot slot raadt het Verwey-Jonker Instituut aan om de samenwerking tussen formele en informele (schuld)hulporganisaties te versterken, door een laagdrempelige samenwerking tussen zelforganisaties, sleutelfiguren en formele hulp instanties te stimuleren.



---

## 5.2 Aanbevelingen

### 5.2.1 Concrete kansen per alternatief

In dit onderzoek bleek al snel dat een lerend netwerk (op dit moment) geen passende beleidsinterventie is om cultuur- en gendersensitief werken te versterken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Hierdoor verlegden we de focus van het onderzoek van voordelen, randvoorwaarden, kansen en risico's, samenwerkingsmogelijkheden en waarborgen van duurzaamheid van een lerend netwerk naar wat mogelijke alternatieven voor een lerend netwerk kunnen zijn. Uit dit onderzoek komen concrete kansen voor het versterken van cultuur- gendersensitief werken bij de aanpak van geldzorgen, armoede en schulden. De concrete kansen per alternatieve aanpak lichten we hieronder toe.

- a. Laat het belang van cultuur- en gendersensitief werken zien en sluit daarbij aan bij bestaande platformen, organisaties en initiatieven
  - i. Spreek in de toekomst over **sensitief werken** in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Onder deze noemer vallen dan onder andere stress-sensitief werken, cultuursensitief werken en gendersensitief werken.
  - ii. Zorg dat cultuur- en gendersensitief werken als sensitief werken onderdeel wordt van **de reguliere dienstverlening** bij gemeenten en vrijwilligersorganisaties. Onder andere door het thema op te nemen in de Basisdienstverlening Schuldhulpverlening en de Routekaart Financiële Zorgen van de VNG.
  - iii. **Verzamel best practices** van gemeenten en vrijwilligersorganisaties over cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Indien deze best practices schaars zijn, start een aantal **pilots** bij gemeenten en vrijwilligersorganisaties om cultuur- en gendersensitief te werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden en licht de werkwijze en effecten hiervan uit.
  - iv. Leer van de stappen die in trajecten in **andere domeinen** zijn gezet om uiteindelijk tot een **lerend netwerk** te komen.<sup>52</sup> Bijvoorbeeld bij LEARN of het lerend netwerk complexe zorgvragen.<sup>53</sup>
- b. Creëer een duurzame samenwerking tussen gemeenten en sleutelfiguren, ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties
  - i. Zorg voor een **laagdrempelige samenwerking** tussen (zelf)organisaties, sleutelfiguren, gemeenten en vrijwilligersorganisaties op **lokaal niveau**.
  - ii. Zet sleutelfiguren of ervaringsdeskundigen die **contact hebben met gesloten gemeenschappen** op andere domeinen (bijvoorbeeld inburgering) of bij andere instanties in bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden.
- c. Maak cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van opleidingen en trainingen voor professionals en vrijwilligers.
  - i. Integreer cultuur- en gendersensitief werken in het **beroepsprofiel** van professionals in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden door opleidingen en trainingen te ontwikkelen voor de Permanente Educatiepunten<sup>54</sup> die nodig zijn om de **certificering** te behouden. Het ministerie van SZW inventariseert op dit moment hoe ze toekomstige professionals kunnen toerusten om cultuur- en gendersensitief te werken. Door te kijken of er al modules bij mbo- en hogescholen op dit thema aangeboden worden en indien nodig passend aanbod op deze scholen te ontwikkelen. Dit aanbod kan mogelijk ook ingezet worden voor de huidige professionals in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden.
  - ii. Zorg dat **leidinggevenden** het belang van cultuur- en gendersensitief werken inzien en professionals en vrijwilligers tijd en ruimte geven om trainingen te volgen. Het helpt als het onderwerp **politiek gedragen**

---

<sup>52</sup> Zie ook de tabel in paragraaf 3.1. voor een aantal van deze stappen uit andere trajecten.

<sup>53</sup> [Lerend netwerk complexe zorgvragen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>54</sup> Het jaarlijks behalen van Permanente Educatiepunten (PE-punten) is nodig om het persoonscertificaat van onder andere schuldhulpverleners en bewindvoerders geldig te houden.

---

wordt. Als gemeenteraden cultuur- en gendersensitief werken belangrijk vinden in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden, zal er door gemeenten eerder in geïnvesteerd worden.

- iii. Ontwikkel **concrete handvatten** en zorg dat deze **toegankelijk** zijn voor gemeenten en vrijwilligersorganisaties. Met deze praktische handvatten kunnen professionals en vrijwilligers direct aan de slag met cultuur- en gendersensitief werken. Denk bijvoorbeeld aan een praatplaat of intervisiemethoden. Van belang is dat wordt aangetoond wat dit gemeenten en vrijwilligersorganisaties oplevert, bijvoorbeeld door middel van praktijkervaringen of cijfers.

### 5.2.2 Een plan van aanpak opstellen met de bouwstenen uit het verandermodel van Knoster

We adviseren het ministerie van SZW om samen met betrokken stakeholders een **plan van aanpak** te maken aan de hand van vijf bouwstenen: visie, belang, plan, middelen en competenties. Deze bouwstenen zijn gebaseerd op het verandermodel van Knoster<sup>55</sup>. Dit verandermodel stelt dat om een succesvolle verandering te bewerkstellen aandacht gegeven moet worden aan alle vijf de bouwstenen. Wij stellen dan ook voor om in het plan van aanpak de concrete kansen van de drie alternatieve aanpakken voor een lerend netwerk te verwerken. De concrete kansen per alternatieve aanpak benoemd in de vorige paragraaf (5.2.1) zijn namelijk onder te verdelen onder de vijf verschillende bouwstenen (zie infographic). Hieronder volgt een toelichting van de vijf verschillende bouwstenen:

- a. **Visie.** Een duidelijke visie voor de verandering zorgt voor duidelijkheid en voorkomt verwarring bij stakeholders over het doel van de verandering. Belangrijk is dat de visie wordt gecommuniceerd naar alle stakeholders. Een eerste stap is het duidelijk formuleren van een visie op sensitief werken door het ministerie van SZW in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Waar cultuur- en gendersensitief werken onderdeel van is.
- b. **Belang.** Deze bouwsteen gaat over waarom cultuur- en gendersensitief werken belangrijk is in de aanpak armoede, schulden en geldzorgen. Hierbij zoekt het ministerie van SZW naar consensus bij alle stakeholders over waarom de verandering plaatsvindt. Dit leidt tot gemeenschappelijk begrip en acceptatie. Alle stakeholders kunnen zich daardoor vervolgens vinden in het doel en het proces om tot cultuur- en gendersensitief werken te komen. Concreet is het belangrijk dat het onderwerp politiek gedrag wordt en leidinggevend het belang van cultuur- en gendersensitief werken inziet. Best practices op cultuur- en gendersensitief werken kunnen bijdragen aan het verhogen van het belang.
- c. **Plan.** In het plan staan duidelijk de stappen die genomen moeten worden om cultuur- en gendersensitief werken onderdeel te maken van de reguliere dienstverlening van gemeenten en vrijwilligersorganisaties betrokken bij de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Wij raden aan om te leren van de stappen die in trajecten in andere domeinen zijn gezet om te komen tot een lerend netwerk, zoals LEARN of het lerend netwerk complexe zorgvragen.<sup>56</sup> Belangrijk is dat er in het plan aandacht wordt gegeven aan wie er verantwoordelijk is voor welke stap. Ook een tijdlijn, inclusief mijlpalen, en de benodigde middelen krijgen een plaats in het plan van aanpak. In de interviews en focusgroepen noemden deelnemers al verschillende organisaties, platformen en initiatieven en projecten die ingezet kunnen worden om het cultuur- en gendersensitief werken te versterken. Deze partijen kunnen bijdragen aan het opstellen van het plan en van aanpak. In bijlage D lichten wij deze kort toe.
- d. **Middelen.** Deze bouwsteen richt zich op het identificeren en toewijzen van middelen die nodig zijn om cultuur- en gendersensitief werken van professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden succesvol te versterken. Dit kunnen financiële middelen zijn maar ook menselijke middelen en technologische middelen. Wanneer er voldoende middelen aanwezig zijn, zorgt dit voor enthousiasme om aan de slag te gaan met cultuur- en gendersensitief werken in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Een tekort aan middelen zorgt daarentegen voor frustratie. Concreet betekent dit dat leidinggevend voldoende tijd en ruimte geven aan professionals en vrijwilligers om trainingen te volgen. Ook betekent dit dat er middelen moeten komen om de samenwerking tussen (zelf)organisaties, sleutelfiguren, gemeenten en vrijwilligersorganisaties te

---

<sup>55</sup> Knoster, P (1993). Reflections on Inclusion at School... and Beyond. A resource for consumers, advocates and human service providers

<sup>56</sup> [Lerend netwerk complexe zorgvragen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

---

vergroten. Sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen, die al actief zijn in andere domeinen, kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

- e. **Competenties.** Deze bouwsteen heeft betrekking op de capaciteit van professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden om de kennis en vaardigheden eigen te maken en het cultuur- en gendersensitief werken toe te voegen aan hun handelingsrepertoire. Voldoende kennis en vaardigheden creëert vertrouwen bij professionals en vrijwilligers. Concreet betekent dit het ontwikkelen van trainingen en opleidingen. Ook concrete handvatten en praktische tools dienen makkelijk vindbaar en toegankelijk te zijn. Om competenties te verhogen kan cultuur- en gendersensitief werken geïntegreerd worden in het beroepsprofiel van professionals in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden.

Het plan van aanpak dat wij adviseren om op te stellen door het ministerie van SZW, begint met een opstellen van een duidelijke visie. Voor het opstellen van een duidelijke visie om het belang van cultuur- en gendersensitief werken door professionals en vrijwilligers in de aanpak geldzorgen, armoede en schulden te benadrukken is het ministerie van SZW zelf aan zet. Als de visie klaar is dient deze gecommuniceerd te worden naar alle stakeholders. Zodat vervolgens een plan van aanpak met verschillende stakeholders kan worden opgesteld waarin aandacht wordt gegeven aan de visie, belang, middelen en competenties. Dit omvat niet alleen stakeholders die zich richten op geldzorgen, armoede en schulden, (o.a. NVVK, VNG en de Alliantie Vrijwillige Schuldhulp) maar ook stakeholders die expertise hebben op het gebied van cultuur- en gendersensitief werken (o.a. Ministerie van OCW, Movisie, Dona Daria). Een randvoorwaarde voor het opstellen van het plan van aanpak is dat de betrokken directies van het ministerie van SZW (PDV en S&I) bij dit onderwerp gedeeld eigenaarschap hierover voelen.

Dit rapport geeft aanknopingspunten voor het opstellen van het plan van aanpak. Bijbehorende infographic (zie managementsamenvatting) geeft de aanbevelingen visueel weer.

---

# A. Bestudeerde documenten

- Atria (2018). Gendersensitief beleid: illustratieve voorbeelden.
- Augeo Magazine. Do's en Don'ts gendersensitief werken.
- Autoriteit Financiële Markten (2021). Nederlanders met een migratieachtergrond.
- Bouteh, K. en A. de Haan (2019). *Cultuursensitief werken met jeugdigen en gezinnen*.
- Broere (2023). Professionalisering lerend netwerk. Nederlands Jeugdinstituut.
- Broers, en M, Vermaas. Ben jij cultureel competent?
- CBS 'Jaarrapport Integratie 2020'.
- CBS 'schuldenproblematiek in beeld: huishoudend met geregistreerde problematische schulden 2015-2018'.
- College voor de rechten van de Mens (2017). Gelijke beloning verzekerd?
- College voor Rechten van de Mens. 'Hoe gender(on)gelijk is Nederland?'
- Feniks en Stichting Zet (2012). Het vrouwelijke gezicht van armoede.
- Herman Broers en Marije Vermaas (2011). Ben jij cultureel competent? In LVW magazine.
- Jansen, D. (2023). Het Parool. Opinie: 'kinderen betalen de rekening van armoede – gemeente en bedrijven, spring bij!'
- Jungmann, N., Wesdorp, P. & Madern, T. (2020). Stress-sensitief werken in het sociaal domein. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Keki (2021). Beleidsadvies. Een intersectionele bril op kinderrechten in Vlaanderen.
- Knoster, P (1993). Reflections on Inclusion at School... and Beyond. A resource for consumers, advocates and human service providers Movisie, Handreiking 'Aandacht voor gender maakt de aanpak van huiselijk geweld effectiever. Wat doet de gemeente?'
- Movisie. Intersectionaliteit, wat moeten we ermee?
- Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (2024). Van overleven naar bloeien: bestaansonzekerheid voorkomen en verminderen. Den Haag: RVS.
- Regioplan (2021). Gender doet ertoe! Maar hoe doe ik aan gender?
- Regioplan (2021). Gendersensitief handelen bij huiselijk geweld.
- Rijksoverheid (2023). Van Gennip: loonkloof tussen mannen en vrouwen sneller dichtten.
- Smith, P. (2023). Schulden bij jongeren zijn vooral ook maatschappelijk probleem.
- Sociaal en Cultureel Planbureau, 'Armoede in kaart' 2019.
- SZW. Implementatieplan Aanpak geldzorgen, armoede en schulden 2022-2025.
- SZW. Meerjarenplan Zelfbeschikking 2022-2025.
- SZW. Programma Verdere integratie op de Arbeidsmarkt 2018.
- SZW. Tweede voortgangsrapportage 'Aanpak geldzorgen, armoede en schulden'.
- Van Meerveld, Vos, Bos, Jansen (2014). *Meerwaarde van een lerend netwerk, casus National Inzetbaarheidsplan*.
- van Wissen, L en B, Kroese (2020). Bevolking 2050 in beeld: drukker, diverser en dubbelgrijs.
- Vereniging Nederlandse Gemeenten (2018). Handreiking cultuursensitief werken. Den Haag: VNG.
- Verwey-Jonker Instituut (2024). Informele schulden: een tweezijdige medaille.
- Verwonderzoek (2023). Naar een gendersensitieve aanpak van partnergeweld. *Gemeentelijke perspectieven*.

---

## B. Geïnterviewde organisaties

### 1. Beleidsmedewerkers

- i. Gemeente Almere
- ii. Gemeente Arnhem
- iii. Gemeente Utrecht
- iv. Gemeente Nijmegen
- v. Ministerie van SZW

### 2. Professionals en vrijwilligers

- i. Sociaal raadvrouw en docent Hogeschool
- ii. Financieel expert wijkteam gemeente Nijmegen
- iii. Buurteammedewerker Utrecht
- iv. Schuldhulpverlener Gemeente Utrecht
- v. Buurteammedewerker Arnhem
- vi. Schuldhulpmaatje (twee vrijwilligers en locatiedirecteur)

### 3. Kennisinstituten

- i. Movisie/KIS
- ii. KIS/Verwey-Jonker
- iii. Nationaal Zakat Fonds
- iv. Dona Daria
- v. NVVK
- vi. Valente

### 4. Ervaringsdeskundigen/sleutelpersonen

- i. Twee ervaringsdeskundigen
- ii. Aangesloten bij een georganiseerde bijeenkomst met een groep vrouwen uit Bos en Lommer.



---

## C. Deelnemende organisaties focusgroepen

### 1. Focusgroep 5 maart 2024

- i. Ministerie van SZW
- ii. NVVK
- iii. KIS/Verwey-Jonker
- iv. Alliantie Vrijwillige Schuldhulp
- v. Gemeente Nijmegen

### 2. Focusgroep 6 maart 2024

- i. Ministerie van SZW
- ii. Ministerie van OCW
- iii. VNG
- iv. Gemeente Utrecht
- v. Gemeente Almere
- vi. Schuldhulpmaatje

## D. Bestaande platformen, initiatieven en organisaties

In deze bijlage lichten wij kort toe welke organisaties, platformen, initiatieven en projecten als voorbeeld zijn genoemd tijdens ons onderzoek. Deze kunnen het cultuur- en gendersensitief werken bevorderen en een bijdrage leveren aan het opstellen van het plan van aanpak. Deze lijst geeft enkel de voorbeelden weer die tijdens de interviews en focusgroepen in dit onderzoek zijn genoemd en is daardoor niet uitputtend.

<b>(Branche)verenigingen</b>	
<b>Divosa</b>	Wat: de vereniging van leidinggevenden in het sociaal domein. Hoe bijdragen: creëren duurzame samenwerking tussen gemeenten, sleutelfiguren ervaringsdeskundigen en (zelf)organisaties).
<b>NVVK (Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet)</b>	Wat: de branchevereniging voor schuldhulpverlening, bewindvoering en sociaal bankieren. Hoe bijdragen: cultuur- gendersensitief werken koppelen aan de 'Basisdienstverlening schuldhulpverlening'. Verhogen van belang van cultuur- en gendersensitief werken. Bijdragen aan kennisontwikkeling over cultuur- en gendersensitief werken.
<b>VNG (Nederlandse Vereniging Gemeenten)</b>	Wat: de belangenorganisatie en het kennisplatform voor alle Nederlandse gemeenten. Hoe bijdragen: cultuur- en gendersensitief werken koppelen aan de 'Basisdienstverlening schuldhulpverlening'. Verhogen van belang cultuur- en gendersensitief werken. Bijdragen aan kennisontwikkeling over cultuur- en gendersensitief werken.
<b>Valente</b>	Wat: de landelijke branchevereniging voor organisaties die hulp en begeleiding bieden aan kwetsbare mensen in onze samenleving. Hoe bijdragen: kennisdelen over hulpverlening en faciliteren van ervaringsdeskundigheid.
<b>Lokale organisaties</b>	
<b>Stichting Al Amal</b>	Wat: onafhankelijke organisatie die de participatie van bewoners met een migratieachtergrond wil bevorderen. Hoe bijdragen: kennis van cultuursensitief werken en bijdragen aan bereiken van doelgroepen.
<b>Nationaal Zakat fonds</b>	Wat: ondersteunt moslims bij het berekenen, verzamelen en verdelen van hun Zakat (giften) om zoveel mogelijk impact te maken in de Nederlandse samenleving. Hoe bijdragen: kennisontwikkeling over geldzorgen, armoede en schulden en bijdragen aan bereiken van doelgroepen.
<b>Platformen en initiatieven</b>	
<b>Platform Eer en Vrijheid (KIS)</b>	Wat: landelijk platform voor alle partijen die zich bezig houden met thema's als huwelijksdwang, achterlating, huwelijkse gevangenschap, verborgen vrouwen en eergeerelateerd geweld. Hoe bijdragen: kennisontwikkeling over cultuur- en gendersensitief werken.
<b>Alliantie Verandering van Binnenuit (Movisie)</b>	Wat: gelijkheid, veiligheid en acceptatie van vrouwen en LHBTIQ+ personen. Hoe bijdragen: bereiken van gesloten gemeenschappen in de Nederlandse multiculturele samenleving. Kennisontwikkeling over cultuur- en gendersensitief werken.
<b>QUIET</b>	Wat: verzachten van armoede en versterken mensen. Hoe bijdragen: toegang tot gemeenschappen, kennis over geldzorgen, armoede en schulden
<b>LEARN</b>	Wat: consolideert een lerend netwerk om goede praktijken op grote schaal te verspreiden, kennis uit te wisselen en de deskundigheid van stakeholders die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en opschaling van leerwerktrajecten voor statushouders in Nederland verder te ontwikkelen. Hoe bijdragen: geleerde lessen over het opzetten van een lerend netwerk.
<b>Alliantie Vrijwillige Schuldhulp</b>	Wat: stimuleert de samenwerking op lokaal niveau tussen vrijwilligersorganisaties, beroepskrachten en gemeenten. Hoe bijdragen: bevorderen van samenwerking, bijdragen aan trainingen en opleidingen.
<b>Programma schouders eronder</b>	Wat: zet in op innovatie en onderzoek, kennis en expertise op deskundigheidsbevordering van professionals en vrijwilligers. Hoe bijdragen: samenwerking bevorderen, verspreiden van kennis over schuldhulpverlening.

---

Projecten	
<b>Project Mijn Buuf</b>	Wat: activeren sociaal geïsoleerde vrouwen met een migratieachtergrond en stimuleren hen in zelfredzaamheid als basis voor zelfregie, zelfontplooiing en emancipatie. Hoe bijdragen: bereiken van de doelgroep.
<b>Single Super Moms</b>	Wat: biedt ondersteuning aan alleenstaande moeders en kinderen door het hele land. Hoe bijdragen: bereiken van de doelgroep.