




Samenwerken van gemeenten en informele vrouwenorganisaties  
bij de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

# Meer vrouwen aan het werk

Marjan de Gruijter  
Arwen Hoogenbosch  
Marte Sikkema



# Meer vrouwen aan het werk



Samenwerken van gemeenten en informele vrouwenorganisaties  
bij de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

Auteurs

Marjan de Gruijter

Arwen Hoogenbosch



Marte Sikkema

Utrecht, januari 2022

# Inhoud

Samenvatting	4	4	De samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente	34
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>	4.1	Organisaties van de samenwerking	34
1.1 Meer vrouwen aan het werk	9	4.2	Verwachtingen vooraf	35
1.2 Onderzoek	10	4.3	Ervaringen met en resultaten van de samenwerking	37
<b>2 Meer vrouwen aan het werk in vogelvlucht</b>	<b>12</b>	4.4	Conclusies	42
2.1 Doelstellingen en activiteiten	12	<b>5</b>	<b>Lessen uit de pilots <i>Meer vrouwen aan het werk</i></b>	<b>45</b>
2.2 Inzet van de samenwerking tussen gemeente en informele vrouwenorganisaties	13	5.1	Meerwaarde training <i>Kiezen voor werk</i>	45
2.3 Doelgroep niet- uitkeringsgerechtigde vrouwen	14	5.2	Meerwaarde samenwerking gemeenten en vrouwenorganisaties	47
2.4 Betrokken gemeenten en vrouwenorganisaties	16	<b>6</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>50</b>
2.5 Uitvoering en inhoud van de training <i>Kiezen voor werk</i>	17	1	Aantallen deelnemers per training	50
2.6 Deelnemers	20	2	Overzicht onderdelen training	51
2.7 Traject na de training	21	3	Achtergrondkenmerken deelnemers	52
<b>3 Ervaringen en opbrengsten van het programma</b>	<b>22</b>			
3.1 Ervaringen van vrouwenorganisaties met <i>Kiezen voor werk</i>	22			
3.2 Ervaringen van deelnemers met <i>Kiezen voor werk</i>	27			
3.3 Stappen van deelnemers na de training	29			
3.4 Opbrengsten van <i>Kiezen voor werk</i>	31			
3.5 Conclusies	33			

# Samenvatting

Met het programma *Meer vrouwen aan het werk* wilde Diversion een intensieve samenwerking bewerkstelligen tussen gemeentelijke arbeidstoeleiding en vrouwenorganisaties om naast bewustwording en mentaliteitsverandering (via de training *Kiezen voor werk*) ook arbeidstoeleiding voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen) te faciliteren en te stimuleren. Uiteindelijk doel was het versterken van de positie van kwetsbare, niet financieel onafhankelijke vrouwen, die nu een te groot risico lopen op armoede, schulden, marginalisering en uitsluiting.

Het Verwey-Jonker Instituut deed proces- en uitkomstenonderzoek naar de uitvoering van het programma *Meer vrouwen aan het werk* in twee pilots in Amsterdam en Rotterdam.

Deze samenvatting geeft het verloop en de resultaten van de uitvoering van *Meer vrouwen aan het werk* kort weer en gaat daarna in op de lessen die er te trekken zijn over de (potentiële) meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze kunnen worden gebruikt om te werken aan de verdere ontwikkeling van een infrastructuur voor arbeidstoeleiding en participatie van vrouwen zonder werk (en uitkering).

## Aanleiding

*Kiezen voor Werk* van Diversion is een gespreksmethodiek gericht op voorlichting, bewustzijnsvergroting en het teweegbrengen van een mentaliteitsverandering. De methodiek zet in op het bevorderen van bewustzijn door belemmerende gedachten bespreekbaar te maken, financiële weerbaarheid te vergroten en in te zetten op financiële vaardigheden. Toen Diversion deze methodiek in 2016 en 2017 op landelijke schaal in samenwerking met vrouwenorganisaties uitvoerde, bleken deelnemers waarbij een mentaliteitsverandering over

financiële zelfstandigheid teweeg werd gebracht vaker dan verwacht stappen naar werk te willen zetten. Voor het zetten van deze stappen is echter in veel gevallen (praktische) ondersteuning nodig. Gemeenten bieden in het kader van de Participatiewet ondersteuning bij het zoeken naar betaald werk, maar zij hebben niet altijd zicht op en toegang tot de groep kwetsbare vrouwen met een (latente) arbeidswens. De informele vrouwenorganisaties die de training *Kiezen voor werk* uitvoeren, hebben bij uitstek wél zicht op en toegang tot deze doelgroep. Dit was voor Diversion aanleiding voor het ontwikkelen van het programma *Meer vrouwen aan het werk*, waarbij is ingezet op een samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties voor de arbeidstoeleiding van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het programma *Meer vrouwen aan het werk* bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel is het bij en met vrouwenorganisaties aanbieden van een training *Kiezen voor werk* aan niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, om te onderzoeken of dit gesprek over o.a. het taboe op werk en de financiële implicaties van keuzes over werk van meerwaarde kan zijn als onderdeel van de arbeidstoeleiding van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het tweede onderdeel betreft het tot stand brengen van samenwerking van deze informele vrouwenorganisaties met gemeenten die de ambitie hebben om de arbeidsparticipatie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten en daarbinnen te experimenteren.



## Uitvoering *Meer vrouwen aan het werk*

*Meer vrouwen aan het werk* is uitgevoerd in twee pilots in de gemeenten Amsterdam en Rotterdam, gedurende de periode september 2020 tot en met november 2021. In de pilots is afgesproken om te focussen op de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen ('nuggers'). Enerzijds om de economische zelfstandigheid van deze groep te vergroten, zodat zij, bijvoorbeeld na een scheiding, minder risico lopen op armoede. Anderzijds vanuit de gedachte dat het onbenut arbeidspotentieel van deze vrouwen kan worden aangewend om de krapte in sommige sectoren van de arbeidsmarkt te verminderen.

Gemeenten hebben de taak om werkzoekenden naar werk te begeleiden. Ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen onder voorwaarden gebruikmaken van deze dienstverlening. In de praktijk vindt ondersteuning aan nuggers in de meeste gemeenten alleen plaats als zij hier zelf om vragen, via de juiste kanalen, en als zij voldoen aan (gemeente)specifieke criteria. Veel vrouwelijke niet-uitkeringsgerechtigden hebben geen zicht op of kennis van deze ondersteuningsmogelijkheden. Daardoor weten zij de gemeente hiervoor niet te vinden. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat nuggers met de wens om te werken, hierbij nauwelijks ondersteuning krijgen. De gemeenten Amsterdam en Rotterdam hebben beide een beleid gericht op de arbeidstoeleiding van nuggers die zich bij de gemeente melden voor ondersteuning bij het zoeken van werk. Deze gemeenten deden mee aan *Meer vrouwen aan het werk* om te onderzoeken wat samenwerking met vrouwenorganisaties zou kunnen betekenen voor de arbeidstoeleiding van deze doelgroep. Ook hoopten gemeenten via deelname meer te weten te komen over de belemmeringen en kansen bij de weg naar werk van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen.

In Amsterdam zijn in totaal zeven trainingen uitgevoerd bij zes verschillende vrouwenorganisaties. In Rotterdam zijn vier trainingen uitgevoerd bij één betrokken vrouwenorganisatie. De training *Kiezen voor werk* is in totaal door 118 vrouwen geheel of gedeeltelijk gevolgd. In de tweede trainingsbijeenkomst

heeft een klantmanager/werkcoach van de gemeente voorlichting gegeven over het gemeentelijke begeleidingsaanbod op het gebied van werk en participatie.

## Meerwaarde voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

Vrouwelijke nuggers blijken vaak niet te weten dat er ondersteuningsaanbod beschikbaar is bij de zoektocht naar werk. Via de (werving voor de) training *Kiezen voor werk* krijgen zij vaak voor het eerst te horen dat er mogelijkheden zijn om ondersteuning en begeleiding te krijgen.

Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke nuggers de bestaande taakverdeling thuis (man werkt buitenshuis, vrouw zorgt voor kinderen en huishouden) als een gegeven beschouwen, ook als zij zich willen oriënteren op betaald werk. Dit kan de kansen om sluimerende werkwensen te gaan realiseren sterk beknotten. De training *Kiezen voor werk* staat met de deelnemers stil bij de vanzelfsprekendheid van deze taakverdeling en bij een eventuele culturele norm of taboe op betaald werk voor vrouwen. Voor deelnemers kan de training een eyeopener zijn: zij gaan zich realiseren dat de huidige taakverdeling niet statisch hoeft te zijn, en dat stappen naar betaald werk consequenties hebben voor het hele gezin. Deelnemers kunnen zich in en naar aanleiding van de training realiseren dat er ruimte is of moet komen voor hun eventuele werkwensen. De peer-trainster speelt hierbij een belangrijke rol. Deze trainsters staan dicht bij de belevingswereld van de deelnemers, waardoor het 'eigen verhaal' van de peer-trainsters en de weg die zij hebben bewandeld naar (arbeids)participatie herkenbaar zijn. Peer-trainsters functioneren zo als rolmodel: deelnemers kunnen zich aan de hand van de ervaringen van de peer-trainster voorstellen dat zijzelf ook stappen kunnen zetten richting werk. De training *Kiezen voor werk* draagt niet alleen bij aan het op gang brengen van een bewustwordingsproces, maar biedt ook kennisoverdracht over mogelijkheden om stappen naar werk te zetten. Voor vrouwelijke nuggers/ vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een latente werkwens hebben, is een training als *Kiezen voor werk* een eerste – vaak noodzakelijke – stap om zich te gaan oriënteren op mogelijkheden om (weer) aan het werk te gaan.

Na en naar aanleiding van de training kunnen deelnemers zelf een aantal stappen zetten: zo kunnen zij in hun eigen gezin het gesprek aangaan over hun werkwensen. Ook hebben zij door de training handvatten gekregen om hun eventuele weg naar werk te doordenken in stappen ('Welke stappen kan/moet ik doorlopen om aan het werk te gaan').

## Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden zijn van belang om de meerwaarde van de training *Kiezen voor werk* te kunnen realiseren.

### In kaart brengen van (kenmerken van) de doelgroep bij de werving voor de training

De termen 'nuggers' en 'vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt' zijn beleidsmatige termen van de overheid en drukken vooral uit wat de vrouwen niet zijn of niet hebben. Om ervoor te zorgen dat de training *Kiezen voor werk* (en het verdere traject) goed kan aansluiten op de behoeften van de deelnemers, is het van belang om bij de werving goed in beeld te brengen welke mogelijke vragen en leerbehoeften er zijn. Het is belangrijk om bij de werving ook duidelijkheid te hebben over andere kenmerken van de doelgroep: taalniveau, opleidingsniveau, werkervaring en mate waarin men zich al op betaald werk heeft georiënteerd. In de werving kan ook in beeld worden gebracht wat er geregeld moet zijn of worden om het mogelijk te maken dat vrouwen de training kunnen bijwonen: eventuele kinderopvang, training tijdens schooluren en bereikbaarheid van de trainingslocatie.

### Homogene groepen en/of modulair aanbieden van onderdelen van de training

De training *Kiezen voor werk* wil deelnemers vooral bewust maken van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Maar de training bevat ook andere onderdelen, bijvoorbeeld gericht op praktische informatie over financiën en een introductie in mogelijke (gemeentelijke) ondersteuning bij stappen naar werk.

Ons onderzoek laat zien dat in de praktijk vrouwen met heel uiteenlopende verwachtingen en behoeften hebben deelgenomen. Voor vrouwen die zich niet eerder op betaald werk oriënteerden, sloten trainingsonderdelen gericht op bewustwording van de eigen aannames het beste aan, terwijl voor deelnemers met een duidelijke werkwens en ondersteuningsvraag informatie over de praktische mogelijkheden het meest relevant bleek te zijn. In een intake voor de training kan in kaart worden gebracht waar de behoeften liggen. De modulaire opbouw van de training is in te zetten om aan vrouwen met globaal dezelfde vragen en behoeften groepsgewijs passende onderdelen aan te bieden.

### Taal

De training *Kiezen voor werk* is erg talig. Om deze goed te kunnen volgen, is een vereiste dat deelnemers zich goed in het Nederlands kunnen uitdrukken. Bij de werving dient het taalniveau een rol te spelen. Een andere optie – die het mogelijk maakt om vrouwen te includeren die de Nederlandse taal nog niet helemaal machtig zijn – is om onderdelen van de training minder talig te maken.

### Tijd

De training *Kiezen voor werk* bevat veel onderdelen. Elk onderdeel kan in de beschikbare tijd kort aan bod komen. Dat hoeft niet bezwaarlijk te zijn als kwesties waar deelnemers nadere vragen over hebben een vervolg kunnen hebben. Te overwegen valt ook om meer homogene groepen samen te stellen en dan de voor de specifieke groep voornaamste modules aan te bieden, of om de beschikbare trainingstijd uit te breiden naar bijvoorbeeld drie of vier dagdelen.

### Opvolging

De training *Kiezen voor werk* wil bij deelnemers de interesse wekken om zich nader te gaan oriënteren op werk. Na de training zullen zij hierover vragen

hebben. Het is belangrijk dat zij deze vragen kunnen stellen. Het is van belang om vooraf te bepalen hoe en bij wie deelnemers terecht kunnen met deze vragen. Als de ambitie is om inzicht te geven in en eventueel toe te leiden naar gemeentelijk aanbod, dan is een duidelijke, toegankelijke beschrijving van dit aanbod en de randvoorwaarden essentieel. De informatie over eventuele kosten van het ondersteuningsaanbod dient extra zorgvuldig te zijn. Duidelijkheid over mogelijkheden en onmogelijkheden van financiering van bijvoorbeeld een opleiding door de gemeente voorkomt teleurstellingen.

### Terugkoment(en)

De training *Kiezen voor werk* is een groepstraining. Onder leiding van een peer-trainster gaan deelnemers met elkaar in gesprek over werkwensen, kansen en belemmeringen. De groepsdynamiek speelt een belangrijke rol: deelnemers bevragen elkaar en reflecteren naar aanleiding van vragen van anderen op de eigen ervaringen en wensen. Dit is ondersteunend in de verdere persoonlijke oriëntatie op betaald werk. Een terugkoment dat bij aanvang van de training gepresenteerd wordt als integraal onderdeel, biedt deelnemers de gelegenheid om hun overwegingen en eventuele stappen met andere deelnemers en de peer-trainster te delen.

### Meerwaarde samenwerking gemeenten en vrouwenorganisaties

In de pilots in Rotterdam en Amsterdam is samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties in het kader van arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen beperkt van de grond gekomen. Zowel vrouwenorganisaties als de gemeenten hebben de wens uitgesproken om in de toekomst meer op dit terrein samen te werken. Mede op basis van literatuur over integratie van (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschrijven we mogelijke opbrengsten van een nadere samenwerking.

### Zicht op de doelgroep

Veel gemeenten zijn onvoldoende doordrongen van het gegeven dat niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen een risicogroep vormen. Deze vrouwen zijn economisch niet zelfstandig en bij werkloosheid van de partner of echtscheiding belanden zij en hun kinderen vaak snel in de bijstand. Gemeenten hebben dus wat te winnen bij het investeren in een toename van de arbeidsmarktparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Gemeenten hebben vaak beperkt zicht op de diversiteit van de groep niet-uitkeringsgerechtigden, waardoor eventueel beleid gericht op nuggers onvoldoende is toegesneden op behoeften aan ondersteuning. Door samen te werken met informele vrouwenorganisaties krijgen gemeenten meer zicht op de (diversiteit in) achtergronden van deze doelgroep en behoeften aan ondersteuning bij het zoeken van werk.

### Empowerment in de arbeidstoeleiding

Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een latente werkwens hebben – zo blijkt ook uit ons onderzoek – vaak een tussenstapje nodig alvorens zij concrete stappen (kunnen) nemen bij het zoeken van werk. Informele vrouwenorganisaties zijn initiatiefnemer van allerlei activiteiten, projecten en programma's gericht op het activeren van burgers, waaronder (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen. Zij vervullen een cruciale rol in de empowerment van vrouwen en ondersteunen het proces van expliciteren van hun wensen en behoeften. Informele vrouwenorganisaties beogen via deze initiatieven veelal de (maatschappelijke) participatie te verhogen, en hierbij is toeleiding naar betaalde arbeid mogelijk een onderdeel. In die gevallen is het noodzakelijk dat vrouwenorganisaties en de gemeente duidelijke afspraken maken over daadwerkelijke mogelijkheden om uit te stromen richting arbeidsmarkt.

## Verbinden van leef- en systeemwereld

Informele vrouwenorganisaties kunnen daarnaast een belangrijke rol spelen bij het ondersteunen en bevorderen van de oriëntatie op de arbeidsmarkt van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze organisaties kunnen een brug vormen tussen de beleidswereld van de gemeente en de leefwereld van vrouwen. Vanuit die brugfunctie kunnen zij bijdragen aan het vergroten van de kennis van vrouwen over wat een gemeente kan doen aan ondersteuning bij het zoeken van werk. Om de meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren, is het belangrijk dat gemeenten en vrouwenorganisaties blijven investeren in hun relatie. Gemeenten kunnen mogelijk via subsidievoorwaarden sturen op optimale netwerkvorming en uitwisseling van kennis en ervaringen.

## Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden zijn van belang om samenwerking te kunnen realiseren tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de (verdere) ontwikkeling van een infrastructuur voor arbeidstoeleiding en participatie van vrouwen zonder werk (en uitkering).

### Investeer in en voed de samenwerking tussen 'formeel' en 'informeel'

In ons onderzoek hebben we laten zien dat samenwerken tussen een formele organisatie als de gemeente en informele vrouwenorganisaties uitdagend is. Beide partijen hebben mogelijk deels andere perspectieven op (het doel van) de samenwerking. Daarom is het belangrijk om in de samenwerking te investeren en vertrouwen op te bouwen in elkaar en in elkaars aanpak en werkwijze. Periodieke evaluatie, waarbij bij voorkeur ook de doelgroep zelf betrokken is, is belangrijk om samen stil te staan bij de voortgang en uitkomsten en deze zo nodig bij te sturen.

## Draag het nug-beleid van de gemeente actief uit

Veel gemeenten communiceren niet actief met hun burgers over de mogelijkheden van niet-uitkeringsgerechtigden om gemeentelijke ondersteuning te krijgen bij het zoeken van werk. Om de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een latente werkwens te bereiken, is het niet alleen van belang dat de gemeente op laagdrempelige en heldere wijze inzicht geeft in mogelijkheden en randvoorwaarden, maar dat zij deze ook actief uitdraagt. Informele vrouwenorganisaties zijn een goede vindplaats om deze doelgroep te bereiken. De bijdrage in de vorm van voorlichting van een klantmanager of werkcoach in een training of andere bijeenkomst van een vrouwenorganisatie is een goed voorbeeld van een actieve, outreachende werkwijze vanuit de gemeente om de doelgroep te bereiken.

### Faciliteer vrouwenorganisaties om brugfunctie te vervullen

Informele vrouwenorganisaties 'draaien' veelal op vrijwillige inzet en bescheiden (project)subsidies. Als gemeenten een beroep doen op deze organisaties, bijvoorbeeld om meer zicht op en toegang tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen te krijgen, dan is het belangrijk om afspraken te maken over vrijwilligersvergoedingen of onkosten. Als een intensievere inzet van vrouwenorganisaties in de arbeidstoeleiding aan de orde is, bijvoorbeeld omdat zij uitvoerder zijn van een tussenstap gericht op empowerment, dan dient deze inzet vergoed te worden.



# 1 Inleiding

In deze rapportage doen we verslag van de uitvoering en opbrengsten van het programma *Meer vrouwen aan het werk* van Diversion in twee pilots in Rotterdam en Amsterdam. In *Meer vrouwen aan het werk* wordt eerst bij informele vrouwenorganisaties in beide steden een training aangeboden aan niet-uitkeringsgerechtigde ('nug') vrouwen die zich, onder andere door culturele normen en belemmerende gedachten, nog niet actief op betaald werk oriënteren. Voor vrouwen die zich na de training willen oriënteren op werk en daarbij ondersteuning kunnen gebruiken vanuit de gemeentelijke re-integratiedienstverlening is vervolgens afgesproken dat vrouwenorganisaties deze vrouwen via een warme overdracht met de gemeente in contact brengen. De ambitie van *Meer vrouwen aan het werk* is dan ook om aldus een doorlopende lijn tot stand te brengen tussen informele vrouwenorganisaties en de gemeente rondom de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die aan het werk willen.<sup>1</sup>

## 1.1 Meer vrouwen aan het werk

De eerder ontwikkelde methodiek *Kiezen voor werk*<sup>2</sup> van Diversion<sup>3</sup> is een preventieve aanpak, gericht op voorlichting, bewustzijnsvergroting en het teweegbrengen van een mentaliteitsverandering. Inzet is om bij vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt een basis van bewustzijn te creëren door

belemmerende gedachten bespreekbaar te maken, hun financiële weerbaarheid te vergroten en in te zetten op financiële vaardigheden. Deelnemers zouden hierdoor gemakkelijker de stap naar werk zetten. De methodiek bestaat uit een training van twee dagdelen. De training wordt aangeboden door en bij (grassroot) vrouwenorganisaties. De training wordt gegeven door peer-trainers die deelnemers op basis van hun eigen ervaringen kunnen inspireren.

Toen Diversion deze methodiek in 2016 en 2017 op landelijke schaal uitvoerde in samenwerking met vrouwenorganisaties, bleken deelnemers waarbij een mentaliteitsverandering over financiële zelfstandigheid teweeg werd gebracht, vaker dan verwacht stappen richting werk te willen zetten. Uit onderzoek blijkt dat een tussenstap in arbeidstoeleiding, waarbij er allereerst aandacht is voor ambities, aannames, en bewustwording over de mogelijke positie op de arbeidsmarkt, van toegevoegde waarde is bij (vluchtelingen)vrouwen met een grote (ervaren) afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>4</sup>

Om die reden wilde Diversion in het project *Meer vrouwen aan het werk* onderzoeken wat de meerwaarde zou kunnen zijn van het implementeren van een interventie voor de arbeidstoeleiding van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt waarin het bespreken van culturele aspecten, verwachtingen, rolpatronen en eigen belemmerende gedachten centraal staat. Wat zijn werkzame elementen uit de methode? Wat kan het aanbieden van handvatten voor het voeren van een gesprek over de verdeling van arbeid en zorg (potentieel) betekenen voor het concretiseren van de arbeidswens?

1 Subsidieaanvraag *Meer vrouwen aan het werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Februari 2019.

2 Voor de leesbaarheid schrijven we *Kiezen voor werk* zonder vraagteken in de rapportage.

3 Diversion ontwikkelde *Kiezen voor werk* met financiële steun van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ING Fonds. De financiële scenario's die onderdeel zijn van de methodiek kwamen tot stand in samenwerking met het Nibud.

4 Gruijter, M. de, Asmoredjo, J., & Sikkema, M. (2021). *Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, [319210\\_Evaluatie\\_Pilots\\_Veranderopgave\\_Inburgering\\_WEB.pdf](#) ([verwey-jonker.nl](#))

Ervaringen met de uitvoering van *Kiezen voor werk* bij grassroots vrouwenorganisaties in 2016 en 2017 lieten bovendien zien dat veel deelnemers na de training hun mogelijkheden om betaald te werken verder wilden onderzoeken, maar dat voor de daadwerkelijke stap naar werk méér informatie, ondersteuning of begeleiding nodig was. De betrokken vrouwenorganisaties bleken onvoldoende aansluiting te hebben/vinden met formele organisaties die een rol kunnen spelen in de weg naar werk, met name de gemeente. Diversion signaleerde al langere tijd dat de aansluiting tussen formele en informele organisaties die werken met moeilijk bereikbare groepen vrouwen aan structurele verbetering toe is. Terwijl vrouwenorganisaties juist toegang hebben tot een achterban van kwetsbare vrouwen die voor gemeenten en arbeidsbureaus soms lastig te bereiken is, beschikken formele organisaties juist over de kennis en kunde om deelnemers daadwerkelijk naar werk te begeleiden. Om die reden wilde Diversion onderzoeken wat de meerwaarde zou kunnen zijn van een samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties voor de arbeidstoeleiding van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en welke randvoorwaarden hierbij belangrijk zijn. Uiteindelijk doel is om de financiële positie van deze vrouwen te versterken.

In het programma *Meer vrouwen aan het werk*<sup>5</sup> wil Diversion een intensieve samenwerking bewerkstelligen tussen gemeentelijke arbeidstoeleiding en vrouwenorganisaties, om naast bewustwording en mentaliteitsverandering (via de training *Kiezen voor werk*) ook arbeidstoeleiding voor deze groepen vrouwen te faciliteren en stimuleren. *Meer vrouwen aan het werk* is uitgevoerd in twee pilots in de gemeenten Amsterdam en Rotterdam, gedurende de periode september 2020 tot en met november 2021.

In de pilots is afgesproken om te focussen op de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Enerzijds om de economische zelfstandigheid van deze

groep te vergroten, zodat zij, bijvoorbeeld na een scheiding, minder risico lopen op armoede. Anderzijds vanuit de gedachte dat het onbenut arbeidspotentieel van deze vrouwen kan worden aangewend om de krapte in sommige sectoren van de arbeidsmarkt te verminderen.<sup>6</sup>

## 1.2 Onderzoek

Het Verwey-Jonker Instituut heeft een proces- en uitkomstenonderzoek uitgevoerd naar *Meer vrouwen aan het werk*. In het onderzoek wilden we twee hoofdvragen beantwoorden:

1. Wat is de meerwaarde van deelname aan het traject *Meer vrouwen aan het werk* voor individuele deelnemers?
2. Hoe verloopt de samenwerking tussen de betrokken vrouwenorganisatie(s) en de gemeente (afdeling Werk en Inkomen) en wat zijn de resultaten wat betreft de (verdere) ontwikkeling van een infrastructuur voor arbeidstoeleiding en participatie van vrouwen zonder werk (en uitkering)?

Voor het beantwoorden van deze hoofdvragen hebben we zowel kwantitatieve als kwalitatieve data verzameld. De kwantitatieve gegevens bestaan uit de antwoorden op een geanonimiseerde, tweeledige vragenlijst op papier, bestaande uit een aantal open en multiplechoicevragen. Deelnemers van de *Kiezen voor werk*-training vulden deze vragenlijst bij de start van het eerste dagdeel van de training en direct na afronding van het tweede dagdeel in. De trainsters van Diversion maakten op deze momenten tijd vrij in het programma om de deelnemers te vragen de vragenlijsten in te vullen en hen hierbij zo nodig te kunnen helpen. We hebben de antwoorden van deze papieren vragenlijsten gedigitaliseerd en vervolgens geanalyseerd.

<sup>5</sup> Gesubsidieerd door het Ministerie van SZW en het ING Fonds Nederland.

<sup>6</sup> Subsidieaanvraag *Meer vrouwen aan het werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Februari 2019.

De kwalitatieve data die gebruikt zijn in dit rapport zijn afkomstig uit observaties, (groeps)interviews, literatuur en overige bronnen. Van de pilots in Rotterdam en Amsterdam woonden we de online kick-off-bijeenkomsten bij van het programma *Meer vrouwen aan het werk*. Hierbij waren naast Diversion verschillende vertegenwoordigers van de betreffende gemeente en vrouwenorganisaties aanwezig. In Rotterdam vond deze startbijeenkomst plaats in september 2020, in Amsterdam in maart 2021. Ook waren we in januari 2021 aanwezig bij de online training voor peer-trainsters, georganiseerd door Diversion. Daarnaast zijn we vanaf mei 2021 (fysiek) aanwezig geweest bij in totaal vijf trainingsbijeenkomsten van *Kiezen voor werk*: beide dagdelen bij een vrouwenorganisatie in Amsterdam en in Rotterdam, plus het tweede dagdeel van een training in Rotterdam. Door het rapport heen staan in kaders korte observatieverslagen van diverse trainingen van zowel de peer-trainsters als de deelnemers. Deze hebben tot doel om een inkijkje te geven in het verloop van en de ervaringen met de trainingsbijeenkomsten.

Verder interviewden we betrokkenen van zes van de zeven vrouwenorganisaties. Van de gemeente Amsterdam interviewden we vertegenwoordigers op zowel uitvoerings- als beleidsniveau,<sup>7</sup> van de gemeente Rotterdam alleen op beleidsniveau. Al deze interviews vonden online plaats via MS Teams. Met vijf deelnemers van de *Kiezen voor werk*-training hebben we telefonische diepte-interviews gehouden. Twee van deze gesprekken voerden we in het Engels, omdat het Nederlandse-taalniveau van deze deelnemers ontoereikend was voor het interview. Daarnaast hebben we zes deelnemers gesproken tijdens een face-to-face groepsinterview.<sup>8</sup> Dit interview kon aansluitend op de observatie van het tweede dagdeel van de training in Rotterdam plaatsvinden. Na

afronding van de overige dataverzameling interviewden we in de laatste fase van het onderzoek verschillende betrokkenen van Diversion, zowel vanuit beleid als vanuit de uitvoering. Verder hebben we gebruikgemaakt van interviews die Diversion zelf uitvoerde met betrokkenen van de gemeente en vrouwenorganisaties in beide steden, voorafgaand aan het programma *Meer vrouwen aan het werk*. Ook hebben we overige beschikbare bronnen bestudeerd, zoals de trainershandleiding van *Kiezen voor werk*. Tot slot hebben we een beknopt literatuuronderzoek uitgevoerd.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 schetsen we een beeld van het programma *Meer vrouwen aan het werk*. In hoofdstuk 3 staan we stil bij de uitvoering en opbrengsten van het programma. Hoofdstuk 4 is gewijd aan de samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeenten. In hoofdstuk 5 trekken we lessen die kunnen worden gebruikt om de doelgroep van *Meer vrouwen aan het werk* ook in andere gemeenten te ondersteunen bij de weg naar werk.

7 Het is in Rotterdam niet gelukt om te spreken met betrokkenen vanuit de afdeling Werk & Inkomen (beleid en uitvoering). Zij bleken gaandeweg het project niet meer betrokken of werkzaam bij de gemeente en voor hen zijn geen vervangers benoemd.

8 Dit was minder dan het beoogde aantal van 15 vrouwen. Dit had meerdere oorzaken. De vrouwenorganisaties beschikten vaak niet over contactgegevens van de deelnemers en hadden vaak ook zelf geen contact meer met de vrouwen na afloop van de *Kiezen voor werk*?-trainingen. Ook was de mogelijkheid om deelnemers te werven binnen de onderzoeksperiode beperkt doordat veel trainingen pas in het najaar van 2021 zijn uitgevoerd.

## 2 Meer vrouwen aan het werk in vogelvlucht

In dit hoofdstuk staan we eerst stil bij het programma Meer vrouwen aan het Werk. Achtereenvolgens komen aan de orde: de doelstellingen en activiteiten, samenwerking tussen formele en informele organisaties, de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en de betrokken gemeente en vrouwenorganisaties.

Daarna – vanaf paragraaf 2.4 - bespreken we de uitvoering van *Meer vrouwen aan het werk*: de uitvoering van de training *Kiezen voor werk* bij vrouwenorganisaties, de deelnemers en de opvolging na de training.

### 2.1 Doelstellingen en activiteiten

Met het programma *Meer vrouwen aan het werk* wil Diversion een intensieve samenwerking bewerkstelligen tussen gemeentelijke arbeidstoeleiding en vrouwenorganisaties, om naast bewustwording en mentaliteitsverandering (via de training *Kiezen voor werk*), ook arbeidstoeleiding voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen) te faciliteren en stimuleren. Uiteindelijk doel is het versterken van de positie van kwetsbare, niet financieel onafhankelijke vrouwen, die nu een te groot risico lopen op armoede, schulden, marginalisering en uitsluiting<sup>9</sup>.

#### 2.1.1 Doelstellingen

De doelstellingen van *Meer vrouwen aan het werk* zijn:

- De eerder succesvol toegepaste bewustwordingsaanpak *Kiezen voor werk?* door ontwikkelen naar een project dat de aansluiting tussen vrouwenorganisaties en arbeidstoeleiding bij formele organisaties stroomlijnt.
- Bestaande arbeidstoeleidingstrajecten toegankelijker en effectiever maken voor (al dan niet uitkeringsgerechtigde) vrouwen die zich in een financieel mogelijk kwetsbare positie bevinden.
- De financiële positie van vrouwen met een risico op armoede en schuldenproblematiek verbeteren, door meer bewustzijn, inzicht, handvatten en perspectief op werk te bieden.<sup>10</sup>

#### 2.1.2 Activiteiten

Om deze doelstellingen te behalen worden is voorzien in de uitvoering van de volgende stappen:

- Doorontwikkeling van de training *Kiezen voor werk* (met name het toevoegen van cursusmateriaal over de stap naar werk en de financiële gevolgen van *Kiezen voor werk*).
- Het tot stand brengen van een samenwerking in een aantal gemeenten die aangeven de ambitie te hebben om de arbeidsparticipatie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden) te vergroten en daarbinnen te experimenteren.
- Het in kaart brengen in de pilotgemeenten hoe arbeidstoeleiding lokaal georganiseerd is en welke partners betrokken zijn en het vervolgens bij elkaar brengen van deze partners, waaronder vrouwenorganisaties in

9 Subsidieaanvraag *Meer vrouwen aan het werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Februari 2019.

10 Subsidieaanvraag *Meer vrouwen aan het werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Februari 2019.

een kick-off sessie. Dit als start van een verbinding tussen deze partijen en een commitment om – ieder vanuit de eigen rol - samen op te trekken rondom de arbeidstoeleiding van de doelgroep.

- Het faciliteren van het maken van nadere (praktische) afspraken tussen samenwerkingspartners over de integratie van *Meer vrouwen aan het werk* in het arbeidstoeleidingsproces bij de gemeenten.
- De uitvoering van de doorontwikkelde training *Kiezen voor werk* bij en met de betrokken vrouwenorganisaties.
- Begeleidend onderzoek naar het verloop en de meerwaarde van *Meer vrouwen aan het werk* dat wordt gebruikt om een stappenplan uit te werken waarmee gemeenten, arbeidstoeleiders en vrouwenorganisaties zelfstandig nieuwe samenwerkingen kunnen initiëren, gericht op betere arbeidstoeleiding van kwetsbare vrouwen.

## 2.2 Inzet van de samenwerking tussen gemeente en informele vrouwenorganisaties

Onderdeel van *Meer vrouwen aan het werk* is om een intensieve samenwerking tussen gemeentelijke arbeidstoeleiding en vrouwenorganisaties op te zetten, om zo – naast bewustwording en mentaliteitsverandering – arbeidstoeleiding te faciliteren en te stimuleren.

De vrouwenorganisaties waar *Kiezen voor werk* mee is uitgevoerd, zijn vaak kleinschalige organisaties waar vrijwel uitsluitend vrijwilligers werken. Diversion heeft rondom de eerdere reeks van *Kiezen voor werk* ervaren dat dit type 'informele' organisaties toegang heeft tot een specifieke achterban,

die vaak niet in beeld is bij formele organisaties zoals de gemeente. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die de taal niet goed spreken, vrouwen met een migratieachtergrond of kwetsbare vrouwen in een buurt of wijk. Dit zijn wat betreft Diversion belangrijke kenmerken van informele vrouwenorganisaties, zowel voor het bereiken en werven van deelneemsters, alsmede voor het creëren van een vertrouwde, veilige setting om de training uit te voeren. Ook de inzet van peer trainsters (vanuit de vrouwenorganisaties) speelt hierin een belangrijke rol.<sup>11 12</sup>

### 2.2.1 Samenwerking tussen formele en informele organisaties in andere domeinen

Voor *Meer vrouwen aan het werk* wordt nadrukkelijk ingezet op de samenwerking met informele vrouwenorganisaties, vanuit de gedachte dat juist deze grassroots organisaties in staat zouden zijn om de doelgroep te bereiken en te motiveren om zich – al dan niet met ondersteuning vanuit de gemeente – op de arbeidsmarkt te begeven.

Het uitgangspunt dat informele organisaties en formele organisaties (waaronder professionals en/of de gemeente) elkaar kunnen versterken in het nastreven van een maatschappelijk doel, wordt in veel domeinen toegepast. In de praktijk blijkt het niet eenvoudig om duurzaam samen te werken in dit verband. Onduidelijkheid over ieders unieke bijdrage, scheve machtsverhoudingen, te weinig aandacht voor de randvoorwaarden van de samenwerking en het ontbreken van een gemeenschappelijke visie op de samenwerking zijn hier debet aan.<sup>13</sup> Vaak kijken formele en informele organisaties vanuit verschillende

11 *Kiezen voor werk* Trainershandleiding.

12 Two pager: *Meer vrouwen aan het werk*.

13 Ponzoni, E. (2012). Opvoeden in diversiteit. Verbinding tussen formele en informele ondersteuning van opvoeders in Amsterdam. Amsterdam: Kenniswerkplaats Tienplus Opvoeden\_-in\_-Diversiteit\_2924\_web-2.pdf (verwey-jonker.nl)

perspectieven naar de samenwerking. Het 'perspectief van de toegankelijkheid' is dominant bij formele organisaties. De nadruk ligt dan op het feit dat een doelgroep – hier niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen – onvoldoende worden bereikt door het (formele) aanbod, in dit geval gemeentelijke ondersteuning bij (arbeids)participatie. Vanuit dit perspectief wordt van informele organisaties verwacht dat zij hun netwerk en laagdrempelige werkwijze inzetten om de doelgroep naar het formele aanbod toe te leiden. Informele organisaties werken juist vaak vanuit het 'perspectief van de civil society'. Dat gaat uit van het belang van onderlinge ondersteuning en empowerment die bij de doelgroep kan ontstaan, dankzij de inzet van informele organisaties. Vanuit dit perspectief wordt van formele organisaties verwacht dat zij informele organisaties hierin ondersteunen en faciliteren.<sup>14</sup>

Onderzoek in het domein van de eerstelijns jeugdzorg heeft aangetoond dat succesvol samenwerken wel degelijk mogelijk is. Op basis van uitgebreid onderzoek zijn enkele algemene basiscondities geformuleerd van de relatie tussen informele en formele organisaties. Deze vormen de 'vruchtbare bodem' voor het ontstaan van samenwerking. Het gaat om:

1. Een gevoel van urgentie (alle betrokken partijen kunnen de vraag beantwoorden waarom het de moeite waard is om in de samenwerking te investeren).
2. Kennis en begrip van elkaar(s) expertise.
3. Vertrouwen.
4. Gemeenschappelijke visie op de samenwerking, de respectievelijke rollen.

Daarnaast zijn er organisatorische voorwaarden, waaronder (helderheid over) financiële ruimte (voor bijvoorbeeld vrijwilligersvergoedingen of onkosten) en een goede procesbegeleiding.<sup>15</sup>

In ons onderzoek gaan we na in hoeverre de basiscondities en randvoorwaarden voor een succesvolle samenwerking tussen gemeente en vrouwenorganisaties aanwezig of ontwikkeld zijn, wat de opbrengsten hiervan zijn en welke lessen we kunnen trekken.

### 2.3 Doelgroep niet- uitkeringsgerechtigde vrouwen

De doelgroep van *Meer vrouwen aan het Werk* zijn vrouwen zonder werk en zonder uitkering, de zogenaamde 'nuggers' (niet-uitkeringsgerechtigden).<sup>16</sup> Een formele definitie van niet-uitkeringsgerechtigden is dat het gaat om personen die geen betaalde baan of een kleine betaalde baan hebben (van minder dan 12 uur per week), geen voltijds onderwijs volgen en dus niet in aanmerking komen voor een uitkering, in de meeste gevallen omdat zij samenwonen met een partner die voor voldoende gezinsinkomen zorgt. De groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is behoorlijk divers. Voor een deel betreft het vrouwen met volwassen kinderen die inmiddels het ouderlijk huis hebben verlaten en die destijds bij de geboorte van hun kinderen gestopt zijn met werken.<sup>17</sup> Met hun verouderde diploma's en werkervaring komen zij niet meer aan de slag. Er is ook een groep vrouwen die betrekkelijk recent naar Nederland is gekomen en (nog) geen werk heeft. Maar het gaat ook om jonge vrouwen die net moeder zijn geworden en die het stoppen met werken zien als een tijdelijke onderbreking

14 Ponzoni, E., Distelbrink, M., (2016). Opvoedondersteuning in de multi-etnische wijk. Verbindingen tussen wijkteams en informele ondersteuners. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. [informele-zorg-opvoedondersteuning-in-multi-etnische-wijk.pdf](#)

15 Ponzoni, E., Distelbrink, M., (2016), *ibid.*

16 <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/niet-uitkeringsgerechtigde--in-het-kader-van-de-participatiewet>

17 'Werken' en 'werk' hebben in dit rapport betrekking op een betaalde baan. We zijn ons er echter van bewust dat deze vrouwen veelal onbetaald werk verrichten.

van een succesvolle loopbaan. Kortom, het gaat om oudere en jongere vrouwen, laag- en hoogopgeleid, met en zonder migratieachtergrond.

Diversion heeft in het contact met de vrouwenorganisaties aangegeven dat de training *Kiezen voor werk* en de eventuele ondersteuning bij de opvolging van een werkwens is bedoeld voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die de Nederlandse taal voldoende spreken<sup>18</sup> en een latente arbeidswens hebben. Dit omdat de verwachting is dat juist deze doelgroep behoefte heeft aan ondersteuning bij re-integratie op de arbeidsmarkt. In Nederland is deze ondersteuning van overheidswege bij de weg naar werk geregeld in de Participatiewet.

### 2.3.1 Ondersteuning bij re-integratie vanuit de gemeente

De Participatiewet bestaat sinds 2015.<sup>19</sup> De wet heeft tot doel om zo veel mogelijk mensen aan het werk te helpen, bij voorkeur bij een gewone werkgever. Daarnaast is het doel van de wet om de afhankelijkheid van uitkeringen zo klein mogelijk te maken. Hierbij ligt de nadruk op het activeren van mensen. Dat betekent dat er vooral wordt gekeken naar wat iemand wél kan, hoe die kwaliteiten op een werkplek benut kunnen worden en hoe iemand gestimuleerd kan worden om aan de slag te gaan.

De uitvoering van de Participatiewet ligt in handen van gemeenten. Zij hebben de taak om mensen ondersteuning te bieden. Lukt het niet om mensen aan de slag te helpen, dan komen deze mensen, onder voorwaarden, in aanmerking voor een bijstandsuitkering.

Gemeenten hebben verschillende instrumenten tot hun beschikking om mensen naar werk te begeleiden, zoals bijvoorbeeld een proefplaatsing, job coaching en aanpassingen aan de werkplek. De Participatiewet heeft diverse doelgroepen, waarvan bijstandsgerechtigden de grootste groep vormen. Maar ook niet-uitkeringsgerechtigden zijn een doelgroep van de Participatiewet. Dat betekent echter niet dat nuggers in gemeenten vaak daadwerkelijk ondersteuning bij re-integratie krijgen. Uit de eindevaluatie van de Participatiewet blijkt dat 80% van de gemeenten wacht of deze groep zichzelf meldt bij de gemeente. Dit in tegenstelling tot de groep bijstandsgerechtigden, die actief worden benaderd met re-integratiedienstverlening. Dit is niet verrassend; de re-integratie van de laatste groep levert immers een besparing van de uitkeringsbudgetten op, die gemeenten prikkelt om deze groep actief te benaderen.<sup>20</sup> Voor niet-uitkeringsgerechtigden geldt juist dat de meeste gemeenten aangeven géén actief beleid te voeren om deze groep te benaderen, maar zich afwachtend op te stellen tot iemand zichzelf aanmeldt.<sup>21</sup>

In de praktijk vindt ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden in de meeste gemeenten alleen plaats als men hier zelf om vraagt, via de juiste kanalen, en tegemoetkomend aan (gemeente)specifieke criteria. Veel nuggers hebben geen zicht op, of kennis van deze ondersteuningsmogelijkheden. Daardoor weten zij de gemeente hiervoor niet te vinden. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat nuggers met de wens om te werken hierbij nauwelijks ondersteuning krijgen.<sup>22</sup>

18 Om deel te kunnen nemen aan de training.

19 SCP (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

20 SCP (2019), *ibid.*

21 Cuelenaere, B., E. van den Brink en J. Leenen (2019). *Ervaringen gemeenten met Participatiewet*. Rapportage derde meting. Tilburg: CentERdata.

22 Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.



## 2.4 Betrokken gemeenten en vrouwenorganisaties

Het programma *Meer vrouwen aan het werk* is uitgevoerd in twee pilots, in de gemeenten Amsterdam en Rotterdam. In Amsterdam zijn zes vrouwenorganisaties betrokken; in Rotterdam één.

### 2.4.1 Gemeenten

De gemeenten Amsterdam en Rotterdam hebben beiden een beleid gericht op de arbeidstoeleiding van nuggers, die zich bij de gemeente melden voor ondersteuning bij het zoeken van werk.

In Amsterdam<sup>23</sup> en Rotterdam<sup>24</sup> is beschreven onder welke condities niet-uitkeringsgerechtigden ondersteuning kunnen krijgen bij het zoeken naar betaald werk. Voorwaarden in beide gemeenten zijn dat men is ingeschreven in de gemeente, dat men niet of minder dan 12 uur per week werkt, geen uitkering of alleen een uitkering van de Algemene Nabestaanden Wet ontvangt en dan men is ingeschreven bij het UWV als werkzoekende.

In beide gemeenten wordt in een intakegesprek gekeken naar de mogelijkheden van de werkzoekende en wat de gemeente kan doen om hierbij te ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn (sollicitatie)trainingen en individuele begeleiding. Ook kan een opleiding of een stageplek een goede opstap zijn naar een betaalde baan. In Amsterdam bestaat hiervoor een zogenaamd 'nug-team'; in Rotterdam is een aantal werkcoaches belast met de (intake van) niet-uitkeringsgerechtigden met een ondersteuningsbehoefte bij het zoeken naar werk.

### 2.4.2 Vrouwenorganisaties

In *Meer vrouwen aan het werk* samengewerkt met vrouwenorganisaties in beide steden. In Amsterdam gaat het om zes vrouwenorganisaties, te weten: Vrouw en Vaart, Stichting Prachtvrouw, Stichting Vrouwen vooruit, Stichting Aminah, Stichting Aknarij West en Stichting Life & Style.<sup>25</sup> In Rotterdam is samengewerkt met Dona Daria.

#### Amsterdam

**Vrouw en Vaart** is een ontwikkelingscentrum voor en door vrouwen uit Amsterdam Nieuw-West, en is onderdeel van SEZO maatschappelijke dienstverlening. Iedere maand is er een nieuw programma met activiteiten op het gebied van opleiding en werk, persoonlijke ontwikkeling, sport en beweging en creativiteit.

**Stichting Prachtvrouw** organiseert workshops, trainingen individuele coaching in Amsterdam-Oost, o.a. op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en participatie. Daarnaast verzorgt de stichting voedselhulp in de buurt.

**Vrouwen vooruit** is een kleine stichting die trainingen, cursussen en individuele begeleiding aanbiedt aan vrouwen in Amsterdam West en omgeving, gericht op participatie, emancipatie, integratie en persoonlijke ontwikkeling. De stichting geeft op aanvraag ook trainingen in andere delen van de stad.

<sup>23</sup> Niet-uitkeringsgerechtigden - Gemeente Amsterdam

<sup>24</sup> Ondersteuning naar werk | Rotterdam.nl

<sup>25</sup> Diversion is in Amsterdam de uitvoerder van het Servicepunt Emancipatie (SPE), en heeft daardoor contact met een groot aantal vrouwenorganisaties in de stad.



**Stichting Aminah** biedt een ontmoetingsplek en dagbesteding in Amsterdam West, waar diverse activiteiten en trainingen worden georganiseerd, en waar werkervaring kan worden opgedaan. Vooral vrouwen uit de buurt weten de stichting te vinden.

**Stichting Aknarij West** zet zich in om verschillende groepen in Amsterdam met elkaar te verbinden en in gesprek te laten gaan. Er worden zeer diverse activiteiten georganiseerd, van huiswerkbegeleiding tot filmevenementen en diners. Speciaal voor vrouwen zijn er o.a. ontmoetingsactiviteiten, lezingen en trainingen.

**Stichting Life & Style** organiseert verschillende activiteiten en workshops voor buurtbewoners, verstrekt voedselhulp en heeft een weggeefwinkel. De 'Krachtmoeders' van de stichting lopen drie keer per week door de buurt om laagdrempelig informatie te bieden en met buurtbewoners te praten.

## Rotterdam

**Dona Daria** ontstond in 2006 vanuit een fusie van vijf vrouwenorganisaties en het Rotterdamse vrouwenhuis. Ze organiseert workshops, conferenties en bewustwordingscampagnes op lokaal, landelijk en Europees niveau. Gemeente Rotterdam is een structurele opdrachtgever voor Emancipatie, Veerkracht en Samenleving en verleent diverse andere grote opdrachten en kleinere subsidies.

## 2.5 Uitvoering en inhoud van de training Kiezen voor werk

### 2.5.1 Uitvoering van de training *Kiezen voor werk* bij vrouwenorganisaties

De training *Kiezen voor werk* van Diversion is tussen mei en november 2021 uitgevoerd bij vrouwenorganisaties<sup>26</sup> in gemeente Rotterdam en Amsterdam. De training *Kiezen voor werk* bestaat uit verschillende interactieve onderdelen die aan bod komen tijdens de twee dagdelen.

In Amsterdam zijn in totaal zeven trainingen uitgevoerd bij zes verschillende vrouwenorganisaties. In Rotterdam zijn vier trainingen uitgevoerd, waarvan drie bij de samenwerkende vrouwenorganisatie.<sup>27</sup>

De vrouwenorganisaties in beide steden hebben gezorgd voor een geschikte locatie voor de trainingen. Soms was dit 'in huis' bij de vrouwenorganisatie, maar niet alle vrouwenorganisaties hebben een eigen (of vaste) locatie om bijeen te komen. Daarom vond de training soms plaats op een (afgehuurde) locatie elders. Ook verzorgden de vrouwenorganisaties een lunch die gereserveerd werd in de pauze van de training. Kinderopvang werd niet specifiek voor deze training georganiseerd, al hadden sommige vrouwenorganisaties wel een kinderopvang tot hun beschikking. Bij andere organisaties was dit niet het geval, en werd er aan de deelnemers gevraagd om zelf naar een oplossing te zoeken voor kinderopvang. Voor het beschikbaar stellen van een locatie, en het voor het verzorgen van de catering ontvingen de vrouwenorganisaties een vergoeding van Diversion.

Vanwege corona en wisselende maatregelen bleek het lastig om de trainingen voor *Kiezen voor werk* te organiseren en in te plannen. De training is ontworpen

<sup>26</sup> Niet alle organisaties die hier beschreven worden typeren zichzelf als 'vrouwenorganisatie', maar bijvoorbeeld als emancipatiecentrum. We hanteren de term 'vrouwenorganisatie' voor de leesbaarheid.

<sup>27</sup> Omdat het voor de samenwerkende vrouwenorganisatie lastig bleek om voldoende deelnemers te werven voor een vierde groep, heeft Diversion contact gezocht met Stichting Krachvrouwen Oude Westen. Met de inspanningen van deze stichting kon er uiteindelijk nog een groep deelnemers geworven worden die de training hebben gevolgd bij Stichting Krachvrouwen Oude Westen.

om face-to-face te worden uitgevoerd. Diversion achtte het niet mogelijk om de training digitaal te laten plaatsvinden, zowel door de opzet van de lesmethode als de constatering dat een face-to-face bijeenkomst nodig was om een veilige sfeer te creëren waarin persoonlijke verhalen gedeeld kunnen worden. Daarnaast speelde daarbij ook het ontbreken van de juiste digitale vaardigheden van een deel van de deelnemers een rol. Daarom konden de trainingen pas van start gaan in mei 2021, toen de coronamaatregelen dit toelieten. Daarnaast was het vanwege de coronamaatregelen voor de klantmanager van het nug-team in Amsterdam niet mogelijk om fysiek aan te sluiten bij de training. In plaats daarvan sloot zij digitaal aan via beeldbellen. In Rotterdam is de werkcoach wel fysiek aanwezig geweest bij de training.

### 2.5.2 Inhoud van de training in twee dagdelen

De training *Kiezen voor werk* bestaat uit twee dagdelen, met ongeveer een week tussen beide trainingsmomenten. Beide dagdelen van de training duren ongeveer vier uur (inclusief pauze). De training start 's morgens tijdens schooltijd, om het de deelnemers met schoolgaande kinderen te vergemakkelijken om aanwezig te zijn. De training is geschikt voor een groep van ongeveer 10 deelnemers. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de onderdelen van beide dagdelen.

De interactieve opdrachten tijdens beide trainingdagen vormen steeds een opening voor de deelnemers om in gesprek te gaan over werk, en daarbij na te denken over hun eigen arbeidswens en economische zelfstandigheid. De (peer) trainsters begeleiden deze gesprekken en hanteren hierbij de 'socratische

gespreksmethode'. Hierbij ligt de nadruk op het kritisch en constructief onderwerpen van een ander, in plaats van het verkondigen van de eigen mening. Dit doen de (peer) trainsters door goed te luisteren en door dóór te vragen. Ze stimuleren de deelnemers om onderling ook open te staan voor verschillen en elkaar vragen te stellen.

Aan de hand van verschillende interactieve opdrachten gingen de deelnemers in gesprek over werk. De deelnemers werden met een 'huiswerkopdracht' gestimuleerd om in de dagen tussen de eerste en de tweede training te praten met hun omgeving over aan het werk gaan en de verdeling van werk en zorg. Aan het einde van de tweede training sloot er (al dan niet online) een klantmanager/werkcoach van de betreffende gemeente aan om de deelnemers te vertellen over het gemeentelijke begeleidingsaanbod op het gebied van werk en participatie.

### 2.5.3 Inzet van (peer) trainsters

In de training *Kiezen voor werk* gaan deelnemers in gesprek over werk. Dit gesprek wordt aan de hand van de *peer education methodiek*<sup>28</sup> op gang gebracht. Iedere training wordt gegeven door een duo bestaande uit een trainster van Diversion (die het programma van de dag leidt) en een peer trainster. Peer trainsters zijn vrouwelijke rolmodellen – ervaringsdeskundigen – die dicht bij de belevingswereld van de deelnemers staan. Dit kan betrekking hebben op een vergelijkbare (culturele) achtergrond en/of ervaring, zoals het moederschap. Met hun eigen verhaal en het stellen van prikkelende vragen brengen de peer trainsters het gesprek tussen deelnemers op gang en zo weten zij het

<sup>28</sup> Peer education staat voor gelijkenonderwijs. De peer education methode gaat uit van de kracht van rolmodellen en/of ervaringsdeskundigen die een gedeeld referentiekader hebben met de doelgroep (in dit geval vrouwen). De gedachte hierachter is dat mensen kennis eerder accepteren van iemand die dichtbij staat en eenzelfde referentiekader heeft.

taboe op werk te doorbreken.<sup>29</sup> Ze gaan met de deelnemers in gesprek over hun (persoonlijke) belemmeringen en vooroordelen én druk vanuit de omgeving. Daarnaast komt in de training ook de financiële kwetsbaarheid van het niet hebben van betaald werk aan de orde. De peer trainsters kunnen hierbij als rolmodel optreden en laten zien hoe zij zelf met obstakels zijn omgegaan. De beoogde opbrengst van de training is dat de deelnemers een bewustere blik hebben ten aanzien van hun eigen (mogelijke) arbeidsparticipatie en financiële positie, waar zij met concrete vervolgstappen op voort kunnen borduren.

De meeste peer trainsters die betrokken waren bij de *Kiezen voor werk* trainingen zijn door Diversion geworven vanuit hun eigen brede netwerk. Een enkele peer trainster raakte betrokken bij het programma omdat zij actief was bij de vrouwenorganisatie waar de training zou worden uitgevoerd. Het kwam ook voor dat een peer trainster al ervaring had met de eerdere *Kiezen voor werk* trainingen die Diversion in 2016 en 2017 organiseerde. De peer trainsters zijn werkzaam in diverse sectoren en hebben daarnaast verschillende achtergronden en ervaringen. Diversion heeft geprobeerd om een zo goed mogelijke match te maken tussen de peer trainster en de desbetreffende groep deelnemers, bijvoorbeeld wat betreft ervaringen rondom werk en moederschap. Voorafgaand aan de trainingen van *Kiezen voor werk* organiseerde Diversion een onlinetraining voor de peer trainsters, waarin zij uitleg kregen over de lesmethode van *Kiezen voor werk* en oefenden met gesprekstechnieken.

## Training peer trainsters

Begin 2021 organiseert Diversion een online training voor de peer trainsters die betrokken gaan zijn bij de *Kiezen voor werk* trainingen. Er doen 11 peer trainsters mee aan de training: een diverse groep vrouwen, jonger en ouder, met en zonder kinderen en met verschillende achtergronden. Bij het voorstelronde vertelt iedereen een feitje over zichzelf. Een peer trainster zegt: 'Ik ben Marokkaans en dat gelooft nooit iemand. Dan vragen ze: 'Ook je moeder? En ook je vader?'. Een andere peer trainster vertelt dat mensen bij haar nooit gelijk geloven dat ze een zoon heeft die al 28 is.

Tijdens de training worden de taken van de peer trainsters tijdens de *Kiezen voor werk* trainingen besproken: het delen van de theorie en de inhoud van de thema's, maar vooral ook het delen van eigen ervaringen. De overkoepelende rol hierbij is om facilitator te zijn van het gesprek. Daarbij komen vaardigheden van pas zoals open zijn en zonder oordeel, goed kunnen luisteren, de juiste vragen kunnen stellen en daarbij letten op toon en inhoud. Er wordt benadrukt dat het belangrijk is dat vrouwen met hun omgeving in gesprek durven te gaan over werk. Ook het doorbreken van taboes, bijvoorbeeld over kinderopvang, wordt uitgelicht.

Na het algemene deel van de training is er ruimte om in kleine groepjes te oefenen met de daarvoor geleerde gesprekstechnieken. Die zullen in de training van pas komen, bijvoorbeeld bij het bespreken van stellingen over werk en de fictieve casussen. Er ligt nadruk op dialoog, in plaats van discussie. Het doel is niet om de deelnemers te overtuigen, maar om goed door te vragen naar beweegredenen. De eigen mening van de peer trainster mag dus op de achtergrond blijven. Dit blijkt soms nog een uitdaging. Maar, een peer trainster concludeert: 'een passievol gesprek is ook mogelijk met neutrale vragen'.

<sup>29</sup> *Kiezen voor werk* Trainershandleiding.

## 2.6 Deelnemers

In deze paragraaf geven we een overzicht van de deelnemers aan de training *Kiezen voor werk*. We beschrijven de aantallen deelnemers in Amsterdam en Rotterdam en geven een samenvatting van de achtergrondkenmerken van de deelnemende vrouwen op basis van vragenlijsten die we hebben afgenomen.

### 2.6.1 Aantal deelnemers

De training *Kiezen voor werk* is in totaal door 118 vrouwen geheel of gedeeltelijk gevolgd. In Amsterdam trainde Diversion in zeven trainingsgroepen 88 vrouwen; in Rotterdam zijn verspreid over vier trainingsgroepen 30 vrouwen getraind. Niet alle deelnemers volgden de complete training, sommigen sloten bijvoorbeeld alleen tijdens de eerste of tweede training aan. In Amsterdam volgden 62 vrouwen beide trainingdagen; in Rotterdam waren het 14 vrouwen. In bijlage 1 zijn de aantallen per trainingsgroep weergegeven.

### 2.6.2 Achtergrond van deelnemers

Om een aantal gegevens over de deelnemers te verzamelen zijn er (anonieme) vragenlijsten afgenomen voorafgaand aan het eerste dagdeel van de training en na afloop van het tweede dagdeel. In totaal hebben 93 vrouwen de eerste vragenlijst ingevuld. Van deze 93 hebben er 71 vrouwen ook de tweede vragenlijst ingevuld. Op basis van de antwoorden uit de vragenlijsten hebben we de achtergrondkenmerken van de deelnemers in kaart gebracht, deze zijn te vinden in bijlage 3 van dit rapport.

Wanneer we kijken naar de achtergronden van deze vrouwen, zien we dat circa de helft van de deelnemers geboren is in Marokko. De overige vrouwen komen uit vele andere landen. De periode dat deze vrouwen in Nederland wonen loopt sterk uiteen; sommige vrouwen wonen voor een groot deel van hun leven in Nederland; andere vrouwen zijn in het jaar van de training in

Nederland komen wonen.<sup>30</sup> Een ruime meerderheid (69%) van de vrouwen spreekt 'niet goed' of 'redelijk' de Nederlandse taal.<sup>31</sup> Zeven op de tien deelnemers is tussen de 27 en 45 jaar oud.<sup>32</sup> Bijna drie kwart van de deelnemers (72%) woont samen met man en kinderen. Voor zes op de tien deelnemers geldt dat het inkomen uit werk van de partner de belangrijkste bron van inkomsten voor het gezin is.<sup>33</sup> Zij zijn niet-uitkeringsgerechtigd. Voor vier op de tien deelnemers geldt dit niet: 84 procent van de deelnemers is huisvrouw.<sup>34</sup>

Wat betreft de achtergronden op het gebied van werk en onderwijs, heeft de helft van de vrouwen alleen basisonderwijs gevolgd. Een kwart van de deelnemers heeft een mbo-opleiding op niveau 2/3 gevolgd.<sup>35</sup> Twee derde van de deelnemers heeft werkervaring in Nederland. Van deze vrouwen heeft 65% ervaring met betaald werk, zoals schoonmaak of horeca; 56% heeft ervaring met vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld op de school van hun kinderen. Desgevraagd heeft twee derde van alle deelnemers bij aanvang van de training aangegeven graag (weer) te gaan werken.<sup>36</sup> Ruim de helft van alle deelnemers praat over hun werkwens met vrienden of familie (56%) en/of met hun partner (51%). We vroegen ook voorafgaand aan de training naar de motivatie om mee te doen. Een van de voornaamste redenen blijkt de eigen ontwikkeling, 54 procent van de deelnemers noemt dit motief. Andere vaak genoemde motieven zijn 'leren hoe werk te zoeken' en 'zicht krijgen op welke mogelijkheden er zijn om te werken'.<sup>37</sup>

30 Zie bijlage 3 figuur 3

31 Zie bijlage 3 figuur 6

32 Zie bijlage 3 figuur 1

33 Zie bijlage 3 figuur 4

34 Zie bijlage 3 figuur 5

35 Zie bijlage 3 figuur 2

36 Zie bijlage 3 figuur 8

37 Zie bijlage 3 figuur 7

## 2.7 Traject na de training

In het programma *Meer vrouwen aan het werk* is voorafgaand aan de trainingen die bij en met de vrouwenorganisaties zijn uitgevoerd, de intentie uitgesproken door Diversion, de gemeente en de vrouwenorganisatie(s) om samen te werken bij de arbeidstoeleiding van de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. De gedachte was dat de samenwerking gestalte zou krijgen in het contact dat deelnemers en vrouwenorganisaties en de gemeente met elkaar zouden hebben ná de training. Om diverse redenen, die in hoofdstuk 3 en 4 aan de orde komen, is dit contact niet op gang gekomen. Van gezamenlijke opvolging van mogelijke (ondersteunings)vragen van deelnemers aan de training *Kiezen voor werk* is in de project periode geen sprake geweest.

# 3 Ervaringen en opbrengsten van het programma

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de ervaringen met het programma *Meer vrouwen aan het werk*. We starten met een bespreking van de ervaringen en observaties van de betrokkenen van de vrouwenorganisaties met de uitvoering van de training *Kiezen voor werk*. Daarna bespreken we de ervaringen van de deelnemers. We maken hiervoor gebruik van de interviews die we met deelnemers hielden, aangevuld met onze eigen observaties. In de derde en vierde paragraaf beschrijven we de eventuele stappen die de deelnemers na de training hebben gezet en gaan we in op de opbrengsten van de training. Voor deze twee paragrafen gebruiken we onderzoeksmateriaal verkregen uit de vragenlijsten en interviews met betrokkenen. In de laatste concluderende paragraaf bespreken we de meerwaarde van deelname aan het traject *Meer vrouwen aan het werk* voor individuele deelnemers, identificeren we werkzame elementen uit de aanpak en bespreken we wat de training *Kiezen voor werk* potentieel kan betekenen voor het concretiseren van de arbeidswens.

## 3.1 Ervaringen van vrouwenorganisaties met *Kiezen voor werk*

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen die de betrokkenen van de vrouwenorganisaties hebben met de training *Kiezen voor werk*. Eerst bespreken we hoe de vrouwenorganisaties reflecteren nop de werving van de deelnemers en de samenwerking met *Diversion*. Daarna staan we stil bij de indruk die de betrokken vrouwenorganisaties hebben van de training *Kiezen voor werk*.

### 3.1.1 Werving van deelnemers

De werving van deelnemers voor de training werd wisselend ervaren door de vrouwenorganisaties. Een meerderheid van de organisaties gaf aan het lastig te vinden om een groep specifiek nug-vrouwen bij elkaar te krijgen. Nug-vrouwen zijn meestal niet als zodanig in beeld bij de vrouwenorganisaties. Volgens een van de respondenten komt dit omdat het gaat om een "onzichtbare groep" vrouwen. Deze groep vrouwen "hoeven niet zo veel" en "het staat niet op het voorhoofd van mensen" of ze niet uitkeringsgerechtigd zijn. Nug-vrouwen zijn bovendien niet op een vaste plek te vinden waar ze elkaar ontmoeten, waardoor er geen plek is om ze tegelijkertijd te treffen. Ook maakte andere criteria voor deelname aan de training het soms lastig om een groep bij elkaar te krijgen, zoals de mogelijkheid om bij de trainingsmomenten aan te kunnen sluiten en het hebben van voldoende Nederlandse taalvaardigheid. Een van de vrouwenorganisaties geeft bijvoorbeeld aan in hun reguliere werk niemand uit te willen sluiten op basis van Nederlandse taalvaardigheid. De taaleis voor deelname aan de *Kiezen voor werk* training stond dus op gespannen voet met de uitgangspunten van de eigen organisatie. Uiteindelijk heeft dit erin geresulteerd dat er alsnog vrouwen die niet of nauwelijks de Nederlandse taal beheersten, deelnamen aan de training. Zij konden de training vervolgens niet volgen of hadden vertaling nodig van een andere deelnemer, wat effect had op het leerproces van alle deelnemers en de vaart van de training eruit haalde.

*"[Naam] heeft mij benaderd. Ik ken haar van vroeger. Ze is de moeder van één van de klasgenootjes van m'n dochter en ik kom haar vaak tegen op het schoolplein. Ze vroeg toen een keer: wil je meedoen aan de training Kiezen voor werk? Ze had een flyer. Ik zei: 'superleuk, ik wil meedoen!'"*

(Deelnemer)

"Ik volgde al wat trainingen. Iemand die de training gaf vroeg 'wil je niet gaan werken later?' Ik zei ik weet niet waar ik moet beginnen. Toen gaf ze folder over *Kiezen voor werk* en toen heb ik me via [naam] aangemeld."

(Deelneemster)

Bovendien was het door corona een ingewikkelde tijd om goed te kunnen werven, er kon hierdoor niet aangesloten worden bij reguliere activiteiten of kon er niet met een groep vrijwilligers op pad gegaan worden naar vindplekken. Ook zijn er door corona vrouwen uit beeld geraakt bij de vrouwenorganisaties. Een van de organisaties geeft aan nog maar een derde van de vrouwen in huis te hebben, de rest is uit beeld geraakt.

Ondanks deze belemmeringen hebben de vrouwenorganisaties het voor elkaar gekregen om groepen vrouwen bij elkaar te brengen. Ze geven aan dit bereikt te hebben door het eigen netwerk in te schakelen, en door de inspanningen van actieve vrijwilligers (sleutelpersonen, ambassadeurs) van de vrouwenorganisatie. Veel werving is daardoor 'via-via' of 'van mond-tot-mond' tot stand gekomen. Daarnaast zijn er vrouwenorganisaties die – indien mogelijk met de geldende coronamaatregelen – naar vindplaatsen zijn gegaan, zoals schoolpleinen of speeltuinen, en daar vrouwen hebben aangesproken. Ook is er geworven bij reguliere activiteiten die de vrouwenorganisaties aanbieden, zoals taallessen. Of onder oud-deelneemsters van deze reguliere activiteiten. Eén van de vrouwenorganisaties geeft aan dat de training van *Diversions* precies op het juiste moment kwam, namelijk nadat een groep vrouwen een taalcursus had afgerond. Ten slotte is er geworven via sociale media zoals facebook en via berichten in Whatsapp-groepen.

### *Intakegesprekken*

Bij sommige vrouwenorganisaties heeft er op initiatief van de organisatie zelf een intakegesprek plaatsgevonden. Dit was voor de organisatie bijvoorbeeld om te kunnen beoordelen of iemand niet-uitkeringsgerechtigd was en aanspraak

kon doen op de training. Een van de organisaties geeft aan voornamelijk bij taallessen geworven te hebben waarbij al eerder een intakegesprek had plaatsgevonden met de deelnemers. Hierdoor was de situatie van deze vrouwen al bekend. Een andere vrouwenorganisatie geeft aan dat ze ondanks de wens hiervoor geen intakegesprek hebben kunnen doen vanwege de planning en corona. Dit wordt als jammer ervaren, want misschien kon er anders nog beter ingespeeld worden op de wensen van deze vrouwen. Wel heeft er hier bij de training een kort telefonisch gesprek plaatsgevonden.

### *Reflectie op geworven groep deelnemers*

Wanneer we kijken naar de uiteindelijke groep deelnemers, zien we dat moeilijkheden bij de werving en het niet consequent screenen van deelnemers middels een intake, zich ook vertaalt naar de uiteindelijke groep deelnemers. Zo blijkt uit de vragenlijsten dat vier op de tien deelnemers niet tot de categorie 'nug' behoorde. Daarnaast was de Nederlandse taalvaardigheid van de deelnemers niet altijd voldoende om de training goed te kunnen volgen; zeven op de tien deelnemers gaf aan de Nederlandse taal 'redelijk' of 'niet goed' te beheersen. Ten slotte hadden niet alle vrouwen die hebben deelgenomen aan de training een (latente) werkwens. En hoewel de meesten deelnamen om meer over werken te weten te komen, heeft een klein deel de training gevolgd vanwege niet (direct) aan werk gerelateerde motieven, zoals 'sociaal contact' of om te oefenen met de Nederlandse taal.

### 3.1.2 Samenwerking met *Diversions*

*Diversions* heeft met de betrokken vrouwenorganisaties afspraken gemaakt over de training *Kiezen voor werk*. *Diversions* bood de training aan, zorgde voor de inhoudelijke voorbereiding, de trainingsmaterialen en de (peer) trainers en ontwikkelde een doorverwijskaart met informatie over het lokale aanbod voor arbeidstoeleiding. Daarnaast konden vrouwenorganisaties gebruik maken van



de *Kiezen voor werk* website<sup>38</sup>, waarop de methode, relevante achtergrondinformatie en een database van peer trainsters is opgenomen.

Van vrouwenorganisaties werd verwacht dat zij 10 niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen zouden werven voor de training en een deelnemersregistratieformulier zouden bijhouden. Daarnaast was de vrouwenorganisatie verantwoordelijk voor het verzorgen van de geschikte locatie (vertrouwd, aanwezigheid beamer en scherm en/of whiteboard), koffie & thee en lunch bij de trainingen. Vanuit het programma *Meer vrouwen aan het werk* was een vergoeding beschikbaar voor de kosten die vrouwenorganisaties maken in het kader van de werving en facilitering van de trainingsbijeenkomsten. Ook is afgesproken dat de vrouwenorganisaties zouden deelnemen aan het onderzoek.

In de gesprekken met de betrokkenen van vrouwenorganisaties reflecteerden we op de samenwerking met Diversion. De vrouwenorganisaties hebben de samenwerking over het algemeen als positief ervaren. De afspraken omtrent de werving en facilitering waren helder. Ook was duidelijk welke tegemoetkoming hier tegenover stond. Daarnaast komt in de gesprekken naar voren dat medewerkers van Diversion goed bereikbaar waren voor overleg en goed meedachten over problemen, bijvoorbeeld over het effect van coronamaatregelen op de uitvoer van de training of de werving van deelnemers.

Aan de andere kant waren er andere verwachtingen ten aanzien van de voor- en nazorg bij de training. Zoals eerder in dit hoofdstuk beschreven, zijn er vrouwenorganisaties die een intakegesprek hebben afgenomen om te bepalen of de training geschikt zou zijn voor de aanmeldster en of deze paste bij het taalniveau en wensen ten aanzien van werk. Deze vrouwenorganisaties voerden deze intakes op eigen initiatief uit, en gaven daarbij aan dit normaal gesproken te doen voor alle vrouwen die zich bij hen melden. Een organisatie stelde dat

het voor hen niet duidelijk was dat een intakegesprek van hen verwacht werd. Dit werd voor hen pas duidelijk toen Diversion de intakeverslagen wilde inzien.

*“Twee weken geleden hebben we nog een evaluatiegesprek gehad. Toen heb ik dat puntje van nazorg niet aangegeven, dat dat handig was geweest. Ik was zelf ook aanwezig bij training. Als je het samen doet met vrouwenorganisaties is het wel goed om de vrouwenorganisatie voor, tijdens en na de training te betrekken, zodat ze weten wat er speelt.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie)**

Bovendien was het niet duidelijk wat er van de vrouwenorganisaties verwacht werd ten aanzien van de nazorg na afloop van de training. Dat zij zelf nazorg zouden (moeten) gaan bieden was niet concreet begrepen, en daardoor hadden zij de indruk dat er nazorg zou komen via de gemeente of Diversion. Bovendien zijn er vrouwenorganisaties die geen (financiële) ruimte of ‘mankracht’ hebben om nazorg te kunnen bieden, omdat zij geen gemeentelijke opdracht hebben (of andere inkomsten) die aansluit bij het doel en doelgroep van deze training. Tegelijkertijd geven de vrouwenorganisaties wel terug dat zij de behoefte voor uitgebreide ondersteuning zien bij deze vrouwen. Zij benadrukken dan ook allemaal het belang van nazorg, aangezien veel van deze vrouwen een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en een training zoals deze alleen impact kan hebben als er ook een daadwerkelijk vervolg is. Op eigen initiatief zijn een paar vrouwenorganisaties daarom alsnog nazorg gaan aanbieden. Een betrokkene van een vrouwenorganisatie geeft aan dat ze daar geen budget (uren) voor had, maar dat zij dit vrijwillig aanbood of wegschreef onder andere projecturen. De nazorg betrof dan bijvoorbeeld het doorverwijzen van vrouwen naar ander aanbod van de vrouwenorganisatie, of hen helpen aan vrijwilligerswerk binnen de vrouwenorganisatie.

<sup>38</sup> <http://kiezenvoorwerk.nl/>



*"We houden een vinger aan de pols, dat doen we vanuit onszelf, krijgen we niet voor betaald. Maar we vinden het fijn dat vrouwen met een doel voor ogen naar ons komen."*

(Betrokkene van vrouwenorganisatie)

*"Als je hier komt, ga je daarna niet weer thuis zitten."*

(Betrokkene van vrouwenorganisatie)

Bij andere organisaties zijn vrouwen die de training hebben gevolgd uit beeld geraakt, want voor de vrouwenorganisaties was vaak ook niet helder dat het volgen van de deelnemers van hen verwacht werd. Hierdoor weten we slechts mondjesmaat wat de vervolgstappen zijn van de deelnemende vrouwen (hierover meer in paragraaf 3.3).

### 3.1.3 Indruk van de training

Volgens de vrouwenorganisaties zit de "kracht" van de training *Kiezen voor werk* voornamelijk in het uitwisselen van ervaringen, ideeën en adviezen tussen de vrouwen onderling. Door samen met "gelijkgestemden" te praten over de weg naar werk werd er veel van elkaar geleerd. De deelnemers herkenden dezelfde belemmeringen bij elkaar en wisselden ideeën uit over hoe deze te overkomen. Tijdens de observaties zagen wij dat er veel tijd en ruimte was om op individuele ervaringen in te gaan. We zien daarbij de meerwaarde van de peer trainsters in het herkennen en motiveren, maar ook wat betreft passende taal en het soms vertalen van bepaalde onderdelen.

## Nieuwe inzichten

Op een woensdagochtend in mei zijn we aanwezig bij het eerste dagdeel van een training in Amsterdam. Met 15 deelnemers is de opkomst hoog. Aan het begin van de training lijken de deelnemers nog ietwat terughoudend in het delen van hun mening en ervaringen, maar al snel worden er levendige gesprekken en discussies gevoerd. Zo ook bij het bespreken van de fictieve casus van 'Laila'. Deze casus gaat over een vrouw die na de geboorte van haar tweede kind is gestopt met werken. Acht jaar later wordt de partner van Laila langdurig ziek en dreigen er financiële problemen. Laila wil weer gaan werken, maar ervaart belemmeringen, mede door het grote gat in haar CV. De peer trainster vraagt: *'Hoe belangrijk vinden jullie een eigen inkomen?'* Een deelnemer reageert: *'Heel belangrijk, het is toch een zekerheid in je leven.'* Een vrouw ziet dat anders: *'Maar ik vind het inkomen van mijn man ook mijn eigen inkomen. We zijn toch getrouwd? Alles wat van hem is, is ook van mij.'* Er worden verschillende meningen gedeeld en de trainsters benoemen dat het voor sommige vrouwen lastig kan zijn om te praten met hun partner over eigen werk of inkomen. Na de lunchpauze gaat de groep nog wat dieper in op het verhaal van 'Laila', en een deelnemer deelt haar eigen ervaring met het plotseling wegvallen van het inkomen van haar partner. Uiteindelijk vraagt de peer trainster of iemand nieuwe inzichten heeft opgedaan. Een deelnemer zegt: *'Het blad is bij mij echt gedraaid. Ik had er nog nooit over nagedacht dat mijn man ziek zou kunnen worden. Ook over geld sparen... ik dacht altijd 'doe niet gierig, geniet er nu van'. Maar ik ben nu echt wakker geworden.'*

Het bezoek van de klantmanager/werkcoach wordt als positief ervaren door de betrokkenen van vrouwenorganisaties. Aan het bezoek van de klantmanager/werkcoach (zowel digitaal in Amsterdam als live in Rotterdam) was te merken dat het onderwerp werk leefde onder deelnemers door de vele vragen die er gesteld werden. Verder wordt door betrokkenen als positief punt genoemd dat

de training uit twee bijeenkomsten bestond, waardoor het laagdrempelig was en vrouwen zich gemakkelijk aanmeldden. De onderwerpen kwamen alleen kort aan de orde en droegen bij aan het enthousiasmeren van vrouwen om de stap naar werk te zetten.

## Kennismaken met de werkcoach

De werkcoach van de gemeente Rotterdam komt aan het einde van het tweede dagdeel van deze training langs bij de groep deelnemers om meer te vertellen over het gemeentelijke begeleidingsaanbod. Ze start met een compliment: 'Iedere stap die je maakt, hoe klein of groot, is goed. De stap om hierheen te komen vandaag is al heel goed'. De deelnemers knikkend instemmend. Vervolgens vertelt ze over coaching vanuit de gemeente, werkervaringsplekken, trainingen en hulp bij het vinden van een opleiding. Ze legt makkelijk verbinding met de groep en ze moedigt de deelnemers aan. Daarbij deelt ze haar eigen ervaringen. 'Focus op je kracht', is haar boodschap. Het blijkt een teleurstelling dat veel van het aanbod niet voor alle vrouwen beschikbaar is, want alleen bedoeld voor mensen met een bijstandsuitkering. De deelnemers die wel in aanmerking komen, zeggen zonder uitzondering contact op te gaan nemen met de werkcoach.

*"Eén vrouw deelde de zorg al samen met haar man. Dat was een vrouw die op eigen benen stond. Zij hoorde van vrouwen dat die alles moesten doen, de zorg voor de kinderen en de zorg voor het huishouden. Die andere deelnemer schrok daarvan, van 'huh, kan dat dan? Dat kan toch niet, jullie zijn toch samen, dan moet je toch samen de zorg delen?'. Dat was een Marokkaanse vrouw, die dat had geconstateerd. Toen hebben ze haar uitgelegd dat dat*

*niet vanzelfsprekend is. Ze hebben elkaars verhalen gehoord en adviezen overgenomen van elkaar."*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie)**

Ondanks dat als pluspunt genoemd wordt dat de training uit (maar) twee bijeenkomsten bestaat, wordt dat ook als minpunt genoemd door betrokkenen. Doordat er veel onderwerpen waren om te bespreken, lag het tempo hoog (in "snelreinvaart"). Door het hoge tempo bleef bovendien de mogelijkheid om te verdiepen soms uit. De betrokkenen hebben dan ook niet de verwachting dat twee bijeenkomsten zullen bijdragen aan het zetten van daadwerkelijke stappen richting werk. Het kan alleen als "opstapje" gezien worden (meer hierover in paragraaf 3.4). De training is daardoor met name geschikt voor vrouwen die nog vóór "de beweging naar werk" zitten, aldus een betrokkene van een vrouwenorganisatie.

*"Taalniveau was soms te moeilijk, en inhoud vond ik op zich wel goed. Ik vond de tweede dag minder sterk dan de eerste dag. Toen ging het opeens in snelreinvaart, toen moesten ze kwaliteiten aanstrepen. Wat is überhaupt een kwaliteit, waarom is dat goed om te weten? Ik zou het er niet uithalen, ook weer leuk want maakt enthousiast, maar snelreinvaart ging te snel."*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie)**

Ten slotte geven betrokkenen van vrouwenorganisaties aan dat ondanks dat twee bijeenkomsten zorgt voor laagdrempeligheid, het wenselijk kan zijn om de training uit te spreiden over drie (kortere) trainingsmomenten. Niet alleen zou dat mogelijk het tempo van de training omlaag kunnen brengen, ook is het dan mogelijk om beter aan te sluiten bij de agenda's van vrouwen. Veel vrouwen moesten namelijk voor de afronding van de bijeenkomst vertrekken vanwege andere verplichtingen, zoals het ophalen van schoolgaande kinderen.

## 3.2 Ervaringen van deelnemers met *Kiezen voor werk*

In deze paragraaf gaan we in op ervaringen van de deelnemers. Wat vonden ze van de training en de trainers? Ook gaan we in op de verwachtingen van de deelnemers en in hoeverre deze verwachtingen uit zijn gekomen. Doordat er geen volgsysteem is en vrouwen veelal uit beeld zijn geraakt bij de vrouwenorganisatie, hebben we uiteindelijk slechts vijf vrouwen kunnen spreken tijdens een diepte-interview om te reflecteren op de training *Kiezen voor werk*, en zes vrouwen tijdens een groepsinterview. Hierdoor kunnen we alleen een indruk geven over de ervaringen van de deelnemers. Voor deze paragraaf is gebruik gemaakt van de input uit deze gesprekken, aangevuld met onze eigen observaties tijdens de training.

### 3.2.1 Indruk van de training

Over het algemeen zijn de vrouwen die wij spraken positief over de training. Zij vonden het van meerwaarde om de ervaringen van andere vrouwen te horen, die soms een heel andere achtergrond hadden dan zichzelf. Ook tijdens de observaties zagen wij dat de verhalen van de vrouwen centraal stonden en dat er daardoor veel interactie ontstond tussen hen. De trainers worden als "kundig" omschreven door deelnemers in de interviews. Als meerwaarde werd ook genoemd dat de training fysiek en niet digitaal werd aangeboden.

*"De training werd door twee vrouwen gegeven en die waren heel kundig. Ze hadden een mooie flow met elkaar, deden het leuk, waren betrokken bij de groep. Eigenlijk kwam iedereen aan het woord. Dat vond ik heel fijn. Er was veel ruimte voor je eigen mening en je eigen kijk op de onderwerpen natuurlijk."*

**(Deelnemer)**

## Ervaringen uitwisselen

Tijdens deze training in Rotterdam zijn zes deelnemers aanwezig. Er hangt een goede sfeer, en alhoewel de meeste van de vrouwen elkaar pas vorige week hebben ontmoet, lijkt het alsof ze elkaar al langer kennen. Desgevraagd zeggen de vrouwen dat ze het tot zo ver heel inspirerend vonden om de ervaringen van de anderen in de groep te horen. Na de terugblik op het eerste deel van de training wordt de huiswerkopdracht besproken. De opdracht was om in gesprek te gaan over 'aan het werk gaan' met iemand uit de omgeving. De ervaringen daarmee blijken heel verschillend. Een deelnemer zegt: 'Ik ben er al heel erg mee bezig, dus dat is niet nieuw. Vroeger ging ik er helemaal voor zitten, ging ik bedenken hoe ik het precies moest zeggen. Nu heb ik dat niet meer, ik kan er nu makkelijk over praten. En je verleert het niet – het is net als fietsen'. Maar voor een andere vrouw uit de groep blijkt dit een erg lastig onderwerp. Ze schetst een heftige thuissituatie. De (peer) trainers en andere deelnemers luisteren aandachtig en reageren invoelend. Ook bieden ze haar hulp aan. Later op de ochtend is de sfeer weer wat luchtiger. Na het onderdeel over inzicht in de eigen financiën vertelt een deelnemer een humoristische anekdote over haar shopgedrag, en iedereen lacht dubbel.

Een (Amsterdamse) deelnemer die we spraken vond het onderdeel van de training waarbij de met de klantmanager aansluit van grote meerwaarde. Ze benadrukt dat zonder dit onderdeel de training een te 'open einde' zou hebben gehad. Ook zagen wij zelf dat er veel betrokkenheid was bij dit onderdeel door de vele vragen die gesteld werden aan de klantmanager. De deelnemer geeft aan dat het wenselijk is om meer tijd voor dit onderdeel in te ruimen, vanwege de vele vragen die er leefden onder de vrouwen.

Door de coronamaatregelen was het in Amsterdam niet mogelijk dat de klantmanager fysiek aansloot bij de bijeenkomst. Dat deed echter niet af aan de hoeveelheid vragen die gesteld werden. Het is wel de vraag of met de digitale vorm van dit onderdeel alle vrouwen voldoende veiligheid ervaarden om vragen te stellen. In Rotterdam zagen we namelijk de meerwaarde van de fysieke aanwezigheid van de werkcoach: alle vrouwen kwamen aan bod met hun vragen en er ontstond verdieping op de inhoud.

Verder wordt door een geïnterviewde vrouw opgemerkt dat het taalgebruik van de trainsters niet altijd goed aansloot bij het Nederlandse taalniveau van de deelnemers. Ook zelf zagen wij in onze observaties dat het taalniveau van de deelnemers niet altijd op het niveau van de training lag. In hoofdstuk 2, paragraaf 6 van dit rapport is tevens te lezen dat veel deelnemers de Nederlandse taal niet goed beheersen.

*“In de training zat ik tussen vrouwen die de bedoeling van de training en de taal snapten. Maar er waren ook vrouwen die snapten het niet. Die zitten alleen te kijken en niks te snappen. Er zitten ook vrouwen tussen die begrijpen helemaal niks. Dus: maak het makkelijker voor die vrouwen, de boodschap van de trainingen. Sommigen snappen alles, maar er zijn ook vrouwen die zijn gemotiveerd maar de taal zit hen dwars. Dus taalniveau moet makkelijker zijn voor hen: simpelere woorden, makkelijke Nederlandse taal, dan snappen ze het misschien. Maar de mensen die het hebben georganiseerd praten zo vloeiend Nederlands, dat is te ingewikkeld.”*

**(Deelnemer)**

### 3.2.2 Verwachting van de training

Hoe de deelnemers en andere betrokkenen de training hebben ervaren heeft ook te maken met de verwachtingen die er op voorhand waren. Uit de gesprekken die we voerden blijkt dat de verwachtingen over de training en de opbrengsten ervan erg uiteenliepen. Dit heeft voornamelijk te maken met de

grote onderlinge verschillen tussen de vrouwen. Zoals beschreven in hoofdstuk 2 zijn de achtergronden van de deelnemers divers: zo zijn er vrouwen die hoogopgeleid zijn en vrouwen die alleen basisonderwijs hebben genoten; er zijn vrouwen die de Nederlandse taal goed beheersen en vrouwen die dat in beperkte mate doen; en er zijn vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en vrouwen die al veel werkervaring hebben.

Door deze verschillende achtergronden en verwachtingen wordt de training verschillend ervaren en gekwalificeerd. Zo geeft een deelnemer aan dat de training voor andere deelnemers te moeilijk was (vanwege de taal) en dat die vrouwen de training niet goed konden volgen. Aan de andere kant behoorde zij zelf ook niet tot de doelgroep, omdat zij zich niet kon herkennen in de onderwerpen van de training, zoals het bespreken van een werkwens met een partner. Zij geeft dan ook aan enigszins verbaasd te zijn dat ze benaderd was door de vrouwenorganisatie met het aanbod voor deze training.

*“Het was een training waarvan ik dacht ik weet niet of ik per se de doelgroep was. Al die vrouwen die daar zaten hadden niet gewerkt, er kwam veel aan bod van ‘wat vind je omgeving ervan als je weer gaat werken’, en ik kon me daar niet in vinden. [...] Sommigen spraken ook niet zo goed Nederlands of waren nog niet lang in Nederland. Uiteindelijk blij dat ik de cursus gedaan heb. Maar die onderwerpen, daar kon ik niet over meepraten.”*

**(Deelnemer)**

Ook een andere deelnemer die we spraken gaf terug dat de training te “basic” voor haar was en daardoor niet goed aansloot bij haar behoefte. Dit betrof mogelijk ook andere vrouwen die ten tijde van de training al bezig waren met verschillende sollicitaties. Hun behoefte lag eerder bij hulp bij het schrijven van een goede sollicitatiebrief, in plaats van een training die als “warming-up” om te willen werken ingezet wordt.

*“De eerste indruk, dat het over werk ging, toen was ik helemaal enthousiast. En ik heb veel geleerd, maar het probleem is, het is gewoon afgekapt zeg maar. Het is niet verdergegaan, snap je? Ik had een heel ander beeld van die trainingen, maar het kwam niet. Ik had verwacht... een opleiding, ik wil graag een opleiding gaan volgen van een jaar of twee en gelijk aan de slag. Maar het is niet gebeurd, ik wacht nog, ik weet echt niet.*

**(Deelnemer)**

### 3.3 Stappen van deelnemers na de training

In deze paragraaf gaan we in op de vervolgstappen die de deelnemers van plan waren te maken en de stappen die deelnemers hebben gezet. De informatie is gebaseerd op de tweede vragenlijst die we na afloop van de training afnamen en interviews met deelnemers, vrouwenorganisaties en klantmanager (alleen in Amsterdam).

#### 3.3.1 Plannen voor na de training

Aan het einde van het tweede dagdeel van de training stelden we middels de vragenlijst de vraag: *“Wat ga je doen na de training?”* Deze meerkeuzevraag is 66 keer beantwoord.<sup>39</sup> Bijna de helft (45%) van de deelnemers geeft aan op zoek te gaan naar een betaalde baan. Daarbij zijn er 16 vrouwen (24%) die willen ontdekken hoe ze de zorg voor kinderen en huishouden met werk kunnen combineren. Ook willen veel vrouwen (42%) een passende opleiding gaan zoeken. In mindere mate gaan vrouwen op zoek naar vrijwilligerswerk (17%). Verder geven vrouwen aan te gaan praten over werk met hun omgeving (29%) of met een persoon van de vrouwenorganisatie (18%). Er zijn 22 vrouwen (33%) die aangeven met de klantmanager/werkcoach te willen gaan praten. Ten slotte zijn er 7 vrouwen die aangeven niks anders te gaan doen en 6 vrouwen

die ‘anders’ invulden. Zij gaan zich bijvoorbeeld aanmelden bij het UWV, een taal cursus doen, of willen nu niet werken vanwege de zorg voor opgroeiende kinderen.

#### 3.3.2 Wens ten aanzien van werk na de training

Een van de laatste vragen in de tweede vragenlijst luidt: *“Zou je betaald willen werken?”* Hierop gaven 64 vrouwen een antwoord, waarvan de overgrote meerderheid (55) ‘ja’ antwoorde. Van deze 55 gaven 33 vrouwen aan te weten welke richting op te willen, de overige 22 vrouwen gaven aan zich verder te willen oriënteren om te kijken wat er mogelijk is op het gebied van werk. De 9 deelnemers die ‘nee’ hebben geantwoord, geven aan hiervoor bewust te kiezen (3); pas te willen werken wanneer de kinderen groot zijn; eerst de taal te leren; voor zichzelf te willen beginnen; of vanwege gezondheidsredenen of arbeidsongeschiktheid.

Voorafgaand aan de training stelden we de vraag of de deelnemers een wens hadden om te werken. We vergeleken de antwoorden op deze vraag met de antwoorden die we hierboven hebben beschreven. Daarbij merken we het volgende op. Van de vijftien vrouwen die voor de training aangaven ‘misschien’ te willen werken, geven er na de training elf aan (zeker) te willen werken. Bovendien zijn er twee deelnemers die in de eerste vragenlijst aangeven geen werkwens te hebben en in de tweede vragenlijst antwoorden wel betaald werk te willen. Bij hen kan er mogelijk sprake zijn van een ‘latente’ werkwens die is geactiveerd tijdens de training. Daarnaast zijn er vier vrouwen die ‘misschien’ wilden werken en twee vrouwen die wel een werkwens hadden en na de training aangeven niet te willen werken. Ze geven daarbij aan dat ze dat bewust niet willen, of vanwege gezondheidsredenen.

<sup>39</sup> Zie ook Bijlage 3 Figuur 9.

*“Vroeger heb ik ook gewerkt, dus hoe je dat kan combineren. Daar had ik ook problemen mee vroeger. Maar nu zijn mijn kinderen groot. Daarom wil ik weer aan de slag, voor mezelf. Ik droom om iets te doen voor mezelf.”*

**(Deelneemster)**

### 3.3.3 Daadwerkelijke vervolgstappen

In deze subparagraaf gaan we in op de daadwerkelijke stappen richting werk die deelneemsters hebben gezet, voor zover bekend. Van veel vrouwen is namelijk niet bekend of ze een vervolgstap hebben ondernomen, en zo ja, wat voor een. Er is geen systeem om de deelneemsters te volgen en bovendien waren er geen afspraken tussen Diversion en de vrouwenorganisaties over het blijven volgen van de deelneemsters. Deze subparagraaf is dan ook geschreven op basis van informatie die we hebben verkregen tijdens gesprekken met vrouwenorganisaties, de Amsterdamse klantmanager en vrouwen zelf. We maken hieruit op dat vervolgstappen erg uiteenlopen, ook vanwege het feit dat de doelgroep zo divers is. We hebben de te nemen stappen in drie categorieën ondergebracht: zelf aan de slag; naar de klantmanager/werkcoach en aan de slag via de vrouwenorganisatie.

Er zijn deelneemsters die *zelf aan de slag* zijn gegaan na de training of die eigenlijk al bezig waren met het maken van stappen richting werken. Een van de vrouwenorganisaties in Amsterdam geeft aan dat er een deelneemster is die een baan heeft gevonden. Ook waren er vrouwen (in Rotterdam) die tijdens de training sollicitaties hadden lopen en vrouwen die na de training zijn gaan solliciteren. Voor hen was de training dan ook een soort van bijkomstigheid om hen te helpen bij het proces van zoeken naar een baan.

*“Sinds de training heb ik sollicitatiegesprekken gehad. Eentje heeft me afgewezen en voor eentje ben ik nog aan het afwachten. Ik ben nog steeds aan het solliciteren op andere functies.”*

**(Deelneemster)**

Ten tweede is er de vervolgstap naar de *klantmanager van het nug-team*. In de vragenlijst gaven 22 vrouwen aan contact op te willen nemen. Echter in de praktijk zijn er vier vrouwen die contact hebben gezocht met de nug-klantmanager van de gemeente (Amsterdam). Slechts twee vrouwen zijn gestart met een voortraject, de andere twee hebben aangegeven in het nieuwe jaar contact te zoeken met de nug-klantmanager van de gemeente Amsterdam. Een van de Amsterdamse vrouwenorganisaties gaf aan dat veel vrouwen zich niet aanmelden omdat vrouwen het traject van de gemeente *“te ingewikkeld”* vonden. Ook een van de vrouwen die we spraken in een interview gaf aan het traject te ingewikkeld te vinden.

*“Ik heb een afspraak gepland voor een intakegesprek, maar ik begrijp het helemaal niet, ik moet een soort traject in. Ik had verwacht dat ik zeg maar gelijk kan gaan werken en leren, een combinatie doen. Maar ik weet niet, dit traject is denk ik voor mensen die in de uitkering zitten ofzo. [...] Toen ben ik gestopt, want dit is niks voor mij, een traject. [...] Dus toen heb ik de afspraak [voor het intakegesprek] afgezegd. Ik heb geen zin in trajecten en dingen.”*

**(Deelneemster)**

Een derde vervolgstap die genoemd wordt in de gesprekken betreft vrouwen die *via de vrouwenorganisaties* verder zijn gegaan met het onderwerp werk. Bijvoorbeeld als vrijwilliger. Daarnaast zijn er vrouwen die een andere training zijn gaan volgen bij de betreffende vrouwenorganisatie, of via de vrouwenorganisatie bij een andere aanbieder. Het gaat dan om een taalcursus, digitale vaardigheidscursus of cursussen die betrekking hebben op stappen zetten richting werk. De mate waarin vrouwen bij de vrouwenorganisatie aangehaakt zijn (gebleven) na de training, verschilt per vrouwenorganisatie. Een vrouwenorganisatie heeft op eigen initiatief gesprekken ingepland met de deelneemsters om te kijken met welke vervolgstappen ze de vrouwen kunnen helpen. Andere vrouwenorganisaties zijn niet in contact gebleven met de vrouwen.



*“Ze vonden de training interessant en ik ben er niet achteraan gegaan. Na training heb ik een paar deelneemsters gesproken en gevraagd hoe ze het vonden. We gaan niet achter iedereen aan van: ‘Goh wat heb je gedaan?’ Dat is trouwens ook niet aan mij gevraagd.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie)**

### 3.4 Opbrengsten van *Kiezen voor werk*

In deze paragraaf beschrijven we de opbrengsten van *Kiezen voor werk*. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van de vragenlijsten, de interviews met vrouwen en vrouwenorganisaties en onze eigen observaties.

#### 3.4.1 Belangrijkste lessen of inzichten door de training

Na afloop van het tweede dagdeel van de training is er middels de vragenlijst de vraag gesteld: *“Wat is voor jou het belangrijkste dat je in de training hebt gehoord/geleerd?”* Op deze open vraag hebben 64 vrouwen antwoord gegeven (van de 71 ingevulde vragenlijsten). Het meest voorkomende antwoord heeft betrekking op dat zij inzichten hebben verworven over werk, de zoektocht naar werk, hoe een stap richting werk te zetten of een opleiding. Daarnaast zijn er 5 vrouwen die aangeven nu te weten dat ze contact kunnen opnemen met de gemeente of een klantmanager/werkcoach voor hulp. Andere punten die genoemd worden zijn financieel inzicht; persoonlijke groei (zelfvertrouwen, talentkennis) of sociaal contact, nieuwe woordkennis of hoe belemmeringen te overkomen.

*“Het ging over een paar dat gescheiden was en een paar dat niet gescheiden was. Ik merkte toen dat ik geen relatie had met geld, ik heb geen inkomen dus ik let niet op de verzekering. Dat ik niets doorhad over de financiële zaken in een gezin. Ik moet toch wel weten hoeveel de verzekering kost en dat je een beetje voorbereid moet zijn op het leven op financieel gebied.”*

**(Deelneemster)**

*“Ik heb altijd gewerkt en me nooit afgevraagd wat m’n omgeving daarvan vindt. Ik ga niet voor een man of familie of kennissen thuis zitten. Ik wil mezelf ontwikkelen en ontplooiën. Dat bewonderden mensen wel, dat ik daar sterk in zit. Ze vonden het wel inspirerend. Ik zei van ‘u mag er ook zijn’. Ik vind dat de man ook moet meehelpen in het huishouden, je doet het voor elkaar en je werkt allebei. Je richt samen een gezin in, dat is gedeelde verantwoordelijkheid. [...] We leven in 2021, je mag het zelf beslissen.”*

**(Deelneemster)**

#### 3.4.2 Verandering houding ten opzichte van rol- en taakverdeling thuis en vrouwen aan het werk

Volgens de vrouwenorganisaties waarmee we gesproken hebben was de training een goede aanzet om thuis het gesprek te voeren over mogen werken. Zo benoemt een van de vrouwenorganisaties tijdens het gesprek een voorbeeld van een vrouw die aangaf dat haar partner niet wilde dat zij zou gaan werken, zij heeft de motivatie gekregen om door te zetten thuis en het weer te bespreken. Ook is in het citaat hieronder (respondent 3) te lezen dat de deelneemster als eerste stap haar wens om te werken tegen haar partner heeft verteld en dat schijnbaar nog niet eerder had uitgesproken.

*“Ik heb daar zelf nog moeite mee om contact [met de klantmanager van het nug-team] op te nemen, maar wel in mijn achterhoofd dat ik daar eventueel terecht kan.[...] Ik heb voor het eerst tegen m’n partner gezegd dat ik wil werken, maar de volgende stap is nog eng. Dus heb ik mij opnieuw aangemeld voor een training bij [naam organisatie].”*

**(Deelneemster)**

In de vragenlijst stelden we de vraag of de deelneemsters andere gedachten of een andere mening hebben gekregen over de rolverdeling thuis door de training. Van de in totaal 62 keer dat de vraag is beantwoord, geven 22 vrouwen aan dat hun mening veranderd is; 40 vrouwen geven aan dat hun mening niet

veranderd is. Dit gaat veelal om vrouwen die aangeven dat zij al vonden dat de taken gelijkwaardig verdeeld moeten worden thuis.

### 3.4.3 Verandering houding ten opzichte van werk

In de vragenlijst stelden we de vraag of de mening van de deelnemers over vrouwen en werk zijn veranderd was door de training. Deze vraag interpreterden de deelnemers verschillend: sommige betrokken het op hun eigen situatie waardoor zij min of meer eenzelfde antwoord gaven als bij de vraag of de rolverdeling bij hun zelf thuis. In totaal is de vraag over hun mening over vrouwen en werk 63 keer beantwoord. Daarbij gaven 27 vrouwen aan dat hun mening veranderd was door de training, bijvoorbeeld doordat ze inzicht hadden gekregen dat vrouwen meer kunnen dan ze denken, er meer mogelijkheden zijn voor vrouwen om bijvoorbeeld kinderen op te vangen, en dat door werk vrouwen meer uit zichzelf kunnen halen en daarmee voor zichzelf zorgen. Het citaat van een deelnemer illustreert deze ontwikkeling in de kijk op haarzelf en werk.

*“Tijdens het behandelen van de casussen begon het lichtje te branden: ik kan wel thuisblijven, maar werken kan ook, ondanks de beperkte tijd die ik heb. Dat kreeg ik in beeld tijdens de casus, de voor- en nadelen als je niet werkt. [...] M'n kijk op werk is heel erg veranderd. Ik heb een hbo-opleiding gedaan. Ik had hoge verwachtingen van mezelf, dan moet ik in die richting. Je kan ook in kleine stappen werken om geld te verdienen en dan later een opleiding doen, het hoeft niet gelijk in grote stappen. Wanneer m'n zoontje bij de opvang zit, kan ik eventueel ook bij de Action werken. Dat vind ik niet erg. Kan ik pensioen opbouwen.”*

(Deelnemer)

Er gaven 36 vrouwen nee als antwoord op de vraag of hun mening was veranderd over vrouwen aan het werk. Daarbij wordt onder andere aangegeven dat ze het al belangrijk vonden dat vrouwen werken of dit als vanzelfsprekend zien. Dit was niet door de training veranderd.

### 3.4.4 Bijdrage eerste oriëntatie naar werk

De vrouwenorganisaties geven over het algemeen aan dat de training inspirerend en motiverend is geweest voor veel vrouwen. De peer trainster en de klantmanager/werkcoach hebben de vrouwen een 'spiegel voor kunnen houden'. Dit draagt bij aan het geloof dat er ondanks belemmeringen mogelijkheden zijn om zelf ook aan het werk te gaan. Het gesprek voeren over het kiezen voor jezelf en je eigen ontwikkeling; dat heeft het opgeleverd. De training heeft bijgedragen aan het "nadenken" over werk. Het gaat dan om het uitdenken, uitschrijven en bespreken welke stapjes er eerst gezet moeten worden om uiteindelijk te starten met werken. Bijvoorbeeld als stapje om eerst te werken aan Nederlandse taalvaardigheid of een plan te maken hoe werk gecombineerd kan worden met zorg voor kinderen en het huishouden. De vrouwenorganisaties vinden dit al met al een mooie opbrengst van de training. Ze constateren wel dat juist nu het bewustzijn bij vrouwen is geactiveerd als het gaat om de mogelijkheden om te gaan werken, opvolging en ondersteuning nodig is.

*“Bij deze doelgroep zijn gesprekken die je thuis voert over verdeling van zorg en überhaupt dat je thuis vertelt 'ik wil aan het werk', al flinke stappen. En gewoon dat vrouwen meer voor zichzelf kiezen en hun eigen ontwikkeling, dat heeft het wel opgeleverd. Maar je weet natuurlijk niet... Ze wilden dat ook al, anders gingen ze niet aan die cursus meedoen. Je weet niet waar het nou begonnen is. Dat je ze net dat zetje geeft en vooral dat je ze laat zien wat het oplevert als je aan het werk gaat, financieel en voor jezelf en hoe je die gesprekken thuis voert in je eigen omgeving, dat levert het wel op. Ze zijn wel een beetje empowered.”*

(Betrokkene van vrouwenorganisatie)



## 3.5 Conclusies

In deze concluderende paragraaf staan we stil bij de vraag wat de meerwaarde is van deelname aan het traject *Meer vrouwen aan het werk* voor individuele deelnemers.

### Eerste stap richting werk

Betrokkenen van vrouwenorganisaties en deelnemers die we voor het onderzoek spraken, ervaren de training als positief. Het uitwisselen van ervaringen tussen vrouwen, zowel onderling als met de peer trainsters, wordt het meest genoemd als sterk punt van de training. De training wordt bovendien als laagdrempelig ervaren. In de twee bijeenkomsten komen veel (verwante) onderwerpen aan de orde die deelnemers inspireren en motiveren om de stap(pen) naar betaald werk voor zichzelf te doordenken. Naar aanleiding van de training gaat een deel van de deelnemers thuis het gesprek aan over werk. Kortom, veranderingen in de 'mindset' van deelnemers is een belangrijke meerwaarde van de training *Kiezen voor werk*. Uit informatie op basis van gesprekken met een aantal deelnemers en de vragenlijsten die we onder deelnemers afnamen, kunnen we daarnaast opmaken dat deelnemers nieuwe inzichten hebben verworven over de stap naar werk of een opleiding. Voorbeelden van nieuwe inzichten zijn: hun kijk op hun eigen kunnen en de mogelijkheden om werk te combineren met de zorg voor kinderen en het huishouden.

### Werkzame elementen

Uit de interviews en onze eigen observaties is een aantal werkzame elementen van de training *Kiezen voor werk* te destilleren. De in de training gebruikte gespreksmethodieken nodigen deelnemers uit om te reflecteren op de eigen aannames/gedachten over werk(en) en de taakverdeling thuis. Bovendien nodigen deze methodieken deelnemers uit om op een veilige manier onderling ervaringen uit te wisselen en vragen te stellen. De inzet van de peertrainsters vervult daarin ook een belangrijke rol. Deze trainsters staan dicht bij de belevingswereld van

de deelnemers, waardoor het 'eigen verhaal' van de peertrainsters – en de weg die zij hebben bewandeld richting (arbeids)participatie – herkenbaar is. Peertrainsters functioneren zo als 'rolmodel': deelnemers kunnen zich aan de hand van de ervaringen van de peertrainster voorstellen dat zijzelf ook stappen kunnen zetten (bijvoorbeeld om te gaan werken).

Deelnemers hebben in de training ook diverse typen informatie gekregen over de financiële consequenties van (niet) werken, bijvoorbeeld over salarissen, belasting en toeslagen, etc. Voor veel deelnemers betrof dit nieuwe informatie die bijdroeg aan het in gang zetten van een bewustwordingsproces rondom eventuele stappen naar werk. Werkzaam element hierbij is, dat de informatie over financiële zaken werd betrokken op de specifieke (leef) situatie van de deelnemers. In de training is ook aandacht besteed aan mogelijkheden voor (gemeentelijke) ondersteuning. De bijdrage/voorlichting van de klantmanager/werkcoach aan de training is een werkzaam element. Deelnemers kregen hierdoor zicht op de (on)mogelijkheden van gemeentelijke ondersteuning bij de weg naar werk.

### Betekenis van de training *Kiezen voor werk* voor het concretiseren van de arbeidswens

Hoewel de training volgens betrokkenen bijdraagt aan de beweging in de houding van deelnemers ten aanzien van werk, gaat het daarbij nadrukkelijk om een "opstapje" voor vrouwen die nog niet actief op zoek zijn naar werk. Voor daadwerkelijke stappen richting werk van vrouwen die nog vóór de beweging naar werk zitten, is meer nodig dan een training van twee bijeenkomsten. De noodzaak van opvolging en nazorg wordt dan ook door alle vrouwenorganisaties benadrukt. Nazorg heeft nu alleen in beperkte mate en op eigen initiatief (en conto) van een aantal vrouwenorganisatie plaatsgevonden. Niet alle vrouwenorganisaties hebben de menskracht of financiële ruimte om zelf in opvolging na de training te faciliteren. Daarom lijkt het aannemelijk dat een deel van de deelnemers die naar aanleiding van de training vragen of ondersteuningsbehoeften had, deze niet verder hebben opgevolgd.

# 4 De samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente

In dit hoofdstuk bespreken we de samenwerking tussen de vrouwenorganisaties en gemeenten gedurende het pilotproject *Meer vrouwen aan het werk*. Eerst staan we stil bij de organisatie van de samenwerking en de pilotgemeenten. Daarna komen de verwachtingen, ervaringen en resultaten van de samenwerking aan bod en de reflectie van betrokkenen hierop. Aan het einde van het hoofdstuk trekken we conclusies over de samenwerking en randvoorwaarden voor de (verdere) ontwikkeling van een infrastructuur voor arbeidstoeleiding en participatie van vrouwen zonder werk (en uitkering).

## 4.1 Organisaties van de samenwerking

### 4.1.1 Werving en selectie van de pilotgemeenten

In het projectplan voor *Meer vrouwen aan het werk* was voorzien in drie pilots in gemeenten die de ambitie hadden om de arbeidsparticipatie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden) te vergroten. In het projectplan waren diverse factoren geformuleerd die bij de selectie van pilotgemeenten een rol konden spelen, zoals regionale spreiding, werkgelegenheid in de gemeente/regio, de behoefte aan een innovatieve aanpak en de kansen die bestaande netwerken van de betrokken partners boden. Uiteindelijk bleek van het maken van een selectie uit een groep potentiële kandidaten geen sprake. Diversion is veel langer dan gepland bezig geweest

met de werving van pilotgemeenten. Dit had vooral te maken met het feit dat Diversion aan gemeenten als voorwaarde stelde dat het mogelijk moest zijn voor niet-uitkeringsgerechtigden om beroep te doen op arbeidstoeleidingstrajecten en opties als het volgen van een opleiding. In veel gemeenten wordt de verplichting in de Participatiewet om ook deze groep ondersteuning te bieden bij de weg naar werk echter minimaal ingevuld<sup>40</sup>, waardoor draagvlak voor de door Diversion voorgestelde aanpak ontbrak. Vanaf voorjaar 2020 gooide de coronacrisis roet in het eten: deze zorgde ervoor dat gemeenten ervoor kozen om geen (nieuwe) projecten/activiteiten aan te gaan. Met twee gemeenten, te weten Rotterdam en Amsterdam, is een samenwerking aangegaan in het kader van dit project. Diversion heeft in beide steden eerst in kaart gebracht hoe de arbeidstoeleiding lokaal georganiseerd is en welke partners betrokken zijn. In beide gemeenten is daarna een kick-off sessie georganiseerd met de gemeente (beleid en uitvoering) en vrouwenorganisaties.

### 4.1.2 Afspraken

In de kick-off sessies in Rotterdam en Amsterdam hebben de gemeenten en de betrokken vrouwenorganisaties nadere afspraken gemaakt over samenwerking bij de opvolging van mogelijke (ondersteunings)vragen van deelnemers die de training *Kiezen voor werk* hebben gevolgd. In beide gemeenten is afgesproken dat de vrouwenorganisaties deze vrouwen desgewenst via een warme overdracht in contact brengen met de in de gemeente aangewezen klantmanager/werkcoach. Ook is afgesproken dat deze klantmanager/werkcoach in de tweede bijeenkomst van elke training (een deel van de tijd) aanwezig zijn om zelf hun 'gezicht te laten zien' en te vertellen welke ondersteuningsmogelijkheden vanuit de gemeente kunnen worden geboden. De gedachte was dat de eventuele drempel om contact te zoeken met de gemeente hierdoor kon worden verlaagd. Door de coronacrisis was de aanwezigheid van de klantmanager/werkcoach in de praktijk meestal digitaal. In en naar aanleiding van de kick-off

40 SCP (2019). Eindevaluatie van de Participatiewet. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

sessies zijn geen afspraken gemaakt over de (mogelijke) aantallen vrouwen die via de vrouwenorganisaties naar de gemeenten zouden worden toegeleid.

## 4.2 Verwachtingen vooraf

De betrokken vrouwenorganisatie in Rotterdam is een professionele organisatie die, veelal in opdracht van de gemeente Rotterdam en/of met financiering van fondsen met gerichte activiteiten wil bijdragen aan een inclusieve samenleving, waarbij thema's zoals zelfbeschikking, gezondheid, economische zelfstandigheid en gelijke kansen centraal staan. Opdrachten van de gemeenten komen zowel vanuit de dienst Maatschappelijke Ontwikkeling, als vanuit Werk & Inkomen.

In Amsterdam waren zes vrouwenorganisaties betrokken. De mate waarin deze organisaties al samenwerkten met Werk, Participatie en Inkomen van de gemeente Amsterdam, is wisselend. Het gemeentelijke ondersteuningsaanbod voor nuggers was bij de meeste betrokken vrouwenorganisaties niet bekend.

*"Ik wist niet dat er een nug-team was bij de gemeente. Eerder had ik contact met een leerwerkbedrijf. Zij hadden niets voor nuggers, maar werkten alleen voor vrouwen in de bijstand. Voor vrouwen in de bijstand hebben wij wel contact met klantmanagers, voor dagbesteding en trainingen, zoals taallessen."*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

In beide gemeenten was geen sprake van concrete samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente in het kader van de ondersteuning van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen bij de weg naar werk, behoudens bij één vrouwenorganisatie in Amsterdam die af en toe direct contact heeft met het nug-team en incidenteel een vrouw krijgt doorgestuurd die baat heeft bij het aanbod van de stichting. Andersom neemt deze stichting af en toe contact op met het nug-team om de mogelijkheden voor scholing of een traject voor een vrouw te bespreken.

Voorafgaand aan de pilots zijn door de vrouwenorganisaties en de gemeenten diverse verwachtingen genoemd, in zowel de kick-off sessies, als in de gesprekken die Diversion voorafgaand aan die sessie met betrokkenen heeft georganiseerd.

### 4.2.1 Pilot Amsterdam

Vrouwenorganisaties formuleerden de wens om (het nug-team van) de gemeente (beter) te leren kennen. De verwachting was dat zij zo een beter begrip van de mogelijkheden van de gemeente zouden krijgen om nuggers te ondersteunen bij het zoeken naar werk. Vrouwenorganisaties verwachtten ook dat zij dan beter naar de gemeente zouden kunnen doorverwijzen.

*"Wij hebben soms een blinde vlek, we zijn goed in empowerment maar de stap bij re-integratie kan nog beter. Hopelijk gaat de aansluiting [op de gemeentelijke dienstverlening] meer opleveren Dat kan ons als vrouwenorganisatie helpen, dat vrouwen dan bijvoorbeeld een jobcoach kunnen krijgen via de gemeente. Nu doen wij dat zelf, maar dat is intensief. Ik weet soms niet goed waarnaar ik kan doorverwijzen en wat er allemaal is".*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Diverse vrouwenorganisaties benoemden dat de mogelijkheid tot succesvol verwijzen naar de gemeente aanvullend zou (moeten) zijn op het eigen aanbod van de vrouwenorganisatie op het gebied van activering en empowerment. En de gemeente zou dan op haar beurt ook vrouwen die juist aan dit type aanbod behoefte hebben naar hen kunnen doorverwijzen.

*"Het zou ook fijn zijn dat wanneer de gemeente vrouwen in beeld heeft, zij deze doorspelen naar ons. Wij kunnen ze dan ondersteunen voor bijvoorbeeld een*

leerwerktraject of workshops. Nu gebeurt dat nog niet. Daarom zal deze pilot een goede opstap zijn tot beter samenwerken met de gemeente”.

**(Vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Betrokkenen bij de pilot van de gemeente Amsterdam hadden diverse verwachtingen van de samenwerking met vrouwenorganisaties. Zo hoopten zij dat meer vrouwen het nug-team zouden weten te vinden, en dat vrouwenorganisaties beter op de hoogte zouden raken van (de mogelijkheden van) het nug-team. Ook wilde men via de samenwerking met informele vrouwenorganisaties meer te weten komen over precieze belemmeringen en kansen bij de weg naar werk van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen.

*“Niet alle nuggers zijn bekend met ons aanbod en de hulp die we kunnen bieden. We hopen dat we vrouwen die willen werken, maar niet weten hoe, handvatten kunnen geven. Het zou fijn zijn als ze ons weten te vinden en dat ze weten wat de mogelijkheden zijn. We hopen daarom dat deelname aan deze pilot ons kan helpen met het bieden van deze handvatten. Daarnaast hopen we ook dat hierdoor deze doelgroep ons weet te vinden en dat er bij onze informele partners meer bekendheid komt over het nug-aanbod, zodat zoveel mogelijk nuggers met behoefte aan hulp bij het vinden van werk ons weten te vinden. Ten slotte willen we graag in beeld krijgen wat de grootste belemmeringen zijn van deze specifieke nug-groep op hun weg naar ons of naar werk. Dit willen we dan ook gaan meenemen in het intake- en aanmeldingsproces van deze groep nuggers”.*

**(nug-team Amsterdam)**

En net als de vrouwenorganisaties benoemen betrokkenen van de gemeente Amsterdam dat het aanbod van vrouwenorganisaties en de gemeente bij voorkeur aanvullend is. Vrouwenorganisaties zijn goed in het activeren en empoweren van de doelgroep; de gemeente kan instrumenten inzetten bij het zoeken naar werk.

*“Er zijn vrouwen die de overstap van empowerment in de buurt naar werk kunnen maken. De wereld van WPI [Werk, Participatie en Inkomen] is soms nog niet geland in informele circuits. De meerwaarde is dat we elkaar leren kennen. Als dat lukt, zal ik blij zijn”.*

**(Beleidsmedewerker Amsterdam)**

Betrokkenen van de gemeente Amsterdam noemden bovendien een mogelijke, concrete uitwerking van samenwerken met vrouwenorganisaties.

*“Het is vaak een grote stap voor vrouwen om naar de gemeente toe te gaan, naar een klantmanager, ook al is het iemand van het nug-team. Misschien kunnen we werken op locatie [bij een vrouwenorganisatie]. Ik weet niet of het kan. We hebben zo veel mogelijkheden als gemeente, het is zonde dat de kennis niet genoeg landt op de plekken waar het zou moeten landen”.*

**(nug-team Amsterdam)**

#### 4.2.2 Pilot Rotterdam

De vrouwenorganisatie in Rotterdam verwachtte van de pilot dat vrouwen die zich na de training verder wilden oriënteren op (arbeidsparticipatie) mogelijk konden instromen in andere activiteiten en trainingen die de organisatie in opdracht van de gemeente uitvoerde. Er was enige scepsis over de daadwerkelijke ruimte die er bij de gemeente zou zijn om nuggers een re-integratietraject aan te kunnen bieden. De ervaring was tot dan toe dat nuggers niet in aanmerking kwamen voor dergelijke trajecten.

Ook in de verwachtingen van betrokkenen vanuit de gemeente ten aanzien van de pilot klinkt dit door. De pilot is een manier om te experimenteren met de (on)mogelijkheden van re-integratiedienstverlening aan nuggers. Legitimering van die inzet zit wellicht niet (alleen) in een verwachte toename van economische zelfstandigheid, maar ook in een bredere versterking en emancipatie van gezinnen.

*“Bij nuggers staat het huis nog niet in brand, maar die preventie is wel belangrijk. Ik vind het wel moeilijk om budget overstijgend te dromen. Het mooiste zou zijn als wij als gemeente zouden kunnen stellen dat een bepaald percentage van de hulp die wij bieden aan nuggers besteed zou worden. Ook al zie je daar het resultaat niet direct van terug in je cijfers.[...]. En bij de vrouwen die je nu helpt, maak je misschien ook wel een impact op de kinderen, die door het voorbeeld van hun ouders later niet in de uitkering terechtkomen”.*

**(Betrokkene gemeente Rotterdam)**

De verwachtingen van de samenwerking met de vrouwenorganisatie zijn vanuit de gemeente voorafgaand niet diepgaand geëxpliciteerd: de vrouwenorganisatie en de gemeente kennen elkaar immers al en zijn gewend op basis van een opdrachtnemer-opdrachtgeverrelatie samen te werken. Betrokkenen bij de gemeente zien de vrouwenorganisatie in dit verband als een vindplaats van vrouwen die baat hebben bij een bewustwordingstraject en daarna – als er sprake is van een concrete wens tot ondersteuning bij de weg naar werk – naar de gemeente kunnen worden toegeleid.

*“Ik denk dat het al belangrijk is om een punt te hebben waar vraag en aanbod elkaar kunnen vinden, zodat de vrouwen gelijk doorgestuurd kunnen worden nadat ze dat tweedaagse traject hebben doorlopen, zonder dat je daar extra dingen voor op hoeft te tuigen, want dat kost vaak geld.”*

**(Betrokkene gemeente Rotterdam)**

*“Er is nog niet echt een plek voor vrouwen die wel willen, maar die nog niet weten hoe. Daarom is de koppeling tussen vrouwenorganisaties enerzijds en de gemeente als formele arbeidstoeleider anderzijds belangrijk. Die gesprekken*

*worden misschien wel gevoerd, maar die plek, om deze vrouwen ook aan het werk te krijgen, is er dus nog niet. Dat is nog een gat in het aanbod.”*

**(Beleidsmedewerker Rotterdam)**

### 4.3 Ervaringen met en resultaten van de samenwerking

Deze paragraaf gaat over de ervaringen met en de resultaten van de samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente in het kader van de pilot *Meer vrouwen aan het werk*. De gedachte was dat de samenwerking gestalte zou krijgen in het contact dat deelnemers, vrouwenorganisaties en de gemeente met elkaar zouden hebben ná de training. Vrouwen met een wens tot ondersteuning bij de weg naar werk, zouden desgewenst al dan niet via de vrouwenorganisaties contact kunnen opnemen met de aangewezen klantmanager/werkcoach, die met hen vervolgens een intake zouden doen om de mogelijkheden te verkennen. Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben beschreven, is slechts in een heel enkel geval sprake geweest van enig contact tussen vrouwenorganisaties, deelnemers en de gemeente na de training. Van samenwerking bij de opvolging van mogelijke (ondersteunings)vragen van deelnemers die de training *Kiezen voor werk* hebben gevolgd is aldus in de projectperiode geen sprake geweest.

In deze paragraaf gaan we in op redenen en oorzaken, de ervaringen van betrokkenen en hun reflectie op de pilot wat betreft de samenwerking. Deze paragraaf is voornamelijk gebaseerd op informatie uit interviews in Amsterdam. Daar spraken we alle betrokken vrouwenorganisaties en beleid en uitvoering van de gemeente. In Rotterdam was één vrouwenorganisatie<sup>41</sup> betrokken, maar de respondent was niet zelf betrokken geweest bij de uitvoering. Daarnaast spraken we een betrokkene van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling

<sup>41</sup> Toen bleek dat de werving via de vrouwenorganisatie niet lukte, is via het netwerk van Diversion nog een tweede vrouwenorganisatie in beeld gekomen. Die hebben ook vrouwen geworven en bij deze organisatie heeft ook een training plaatsgevonden.

van de gemeente, maar ook zij was niet betrokken bij de uitvoering. Het is in Rotterdam niet gelukt om te spreken met betrokkenen vanuit de afdeling Werk & Inkomen (beleid en uitvoering). Zij bleken gaandeweg het project niet meer betrokken of werkzaam bij de gemeente en voor hen zijn geen vervangers benoemd.

#### 4.3.1 Opvolging na de training

In het vorige hoofdstuk lieten we zien dat na de training de gewenste koppeling aan de aangewezen klantmanager/werkcoach nauwelijks tot stand is gekomen. In Amsterdam hebben enkele dames contact gezocht met het nug-team. Dit heeft geleid tot intakes met twee deelnemers. We hebben geen nadere informatie over de verdere opvolging hiervan. In Rotterdam heeft voor zover bekend geen enkele deelnemer contact opgenomen met de aangewezen werkcoach. Op de redenen voor het niet tot stand komen van contact tussen de deelnemers en de gemeente gaan we hieronder in. We staan eerst nog stil bij de pilot in Rotterdam. Daar bleek gaandeweg dat het draagvlak voor het actief ophalen van ondersteuningswensen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen via de training van de vrouwenorganisatie bij Werk & Inkomen niet (meer) aanwezig te zijn.

*“De aangewezen nug-consulent werd ziek en viel tijdelijk uit. Ondertussen had zij een nieuwe manager en toen was er geen toestemming meer [om aanwezig te zijn bij de trainingen]. Het was dus afhankelijk van persoonlijke bevoeging.”*

**(Trainer Diversion)**

*“De pilot is niet geheel naar wens verlopen. Dat had ook te maken met verloop van W&I medewerkers. Ik verwachtte vanuit W&I ook dat de juiste mensen aan tafel zaten, maar dat bleek niet zo te zijn. Dat is daarna door het hele*

*project gaan lopen. Ook over de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden is niet echt expliciet gesproken. Het zijn geen bijstandsgerechtigde vrouwen.”*

**(Beleidsmedewerker Rotterdam)**

De belangrijkste reden dat samenwerking tussen de vrouwenorganisaties en de gemeente in beide pilots niet van de grond kwam, is dat deze is gebaseerd op de aanname dat deelnemers, vrouwenorganisaties en de gemeente contact met elkaar zouden hebben ná de training. Vrouwen met een wens tot ondersteuning bij de weg naar werk, zouden, al dan niet via de vrouwenorganisaties, contact kunnen opnemen met de aangewezen klantmanager/werkcoach, die met hen vervolgens een intake zouden doen om de mogelijkheden te verkennen. In het vorige hoofdstuk lieten we zien dat aan het einde van de tweede training slechts een kwart van de vrouwen aangaven hier belangstelling voor te hebben. Driekwart van de deelnemers had aan het einde van de training (nog) geen belangstelling voor doorverwijzing naar de gemeente voor een verkenning van de ondersteuningsmogelijkheden bij de weg naar werk. Dit verklaart voor een belangrijk deel waarom de doorverwijzing naar de gemeente dan ook nauwelijks heeft plaatsgevonden en de samenwerking niet op gang is gekomen.

Daarnaast zijn er door betrokkenen andere oorzaken genoemd die ertoe hebben bijgedragen dat de beoogde doorverwijzing niet tot stand is gekomen. Allereerst brengen betrokken vrouwenorganisaties in beide pilots naar voren dat in het project niet was voorzien in een opvolging (of: het opvangen) van de deelnemers na de training. En dat was wel nodig geweest.

*“Je ziet bij de training energie vrijkomen bij de vrouwen. Dan is het belangrijk om die energie beet te pakken. Vrouwen geven aan dat ze follow up missen. Ze hebben veel meer ondersteuning en begeleiding nodig.”*

**(Vrouwenorganisatie Rotterdam)**

De opvolging na de training – waarvan alle betrokkenen aangaven dat deze noodzakelijk is om deze doelgroep daadwerkelijk passende ondersteuning te



bieden – was niet belegd. Een aantal vrouwenorganisaties had (van Diversion) verwacht dat deze na de training actief bij de organisatie en de deelnemers betrokken zou blijven om in beeld te brengen wat voor (individuele deelnemers) vervolgstappen zouden kunnen zijn.

*“Bij een gezamenlijke bijeenkomst, toen we begonnen dacht ik we gaan echt een traject samen in en dan gaan we die vrouwen verder helpen! Maar na de training was het een soort van klaar. Toen dacht ik: Als ik het nu niet oppak, dan is dat zonde”. Daar heb ik wel echt wat gemist.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Dat deze opvolging uitbleef, heeft per organisatie verschillende gevolgen gehad. Bij een aantal organisaties is er na de training niet, of nauwelijks contact geweest met de deelnemers. Een aantal andere vrouwenorganisaties hebben de financiële ruimte om zelf met de deelnemers een intake te doen en samen te kijken naar een vervolgstap, of doen dit op vrijwillige basis.

*“Nou ja, heel veel dingen doe je in je vrije tijd. ‘Passie-uren’ noemen ze dat. Het hoort natuurlijk niet zo, maar gaat vaak wel zo. Het verschilt per organisatie. Sommige organisaties hebben cultureel werkers die voor zo veel uur dit soort dingen erbij kunnen doen. Bij ons werken we meer projectmatig, er is geen apart budget voor. Ik kijk altijd naar het geheel [van de activiteiten]. Bij het een wat minder, bij het ander wat meer, en daar kan ik dit van doen. Als je het zuiver bekijkt zou het wel netjes zijn om budget hiervoor te krijgen.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Enkele vrouwenorganisaties in Amsterdam noemen daarbij dat ze hadden verwacht, van de gemeente en/of Diversion meer informatie te krijgen over de precieze ondersteuningsmogelijkheden, trajecten en activiteiten, zodat zij dat in hun eigen contact met de deelnemers konden gebruiken.

*“Wat ik wel mis, en wat ik misschien had verwacht of gehoopt, is dat ik niet altijd wist wat voor trajecten er allemaal zijn. Het werd gesuggereerd, dat we*

*meer inzicht daarin zouden krijgen. Maar misschien heb ik gehoord wat ik wilde horen, dat weet ik niet.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Tot slot constateren vrouwenorganisaties en trainers van Diversion dat de aanwezigheid van de aangewezen klantmanager/werkcoach in de tweede training er niet altijd toe leidde dat de drempel voor deelnemers om contact op te nemen met de gemeente lager werd. De gevolgen van de coronacrisis zijn hier in belangrijke mate debet aan. De klantmanager/werkcoach was in de meeste gevallen digitaal aanwezig bij het laatste deel van de tweede training. Dit blijkt te formeel en afstandelijk voor de doelgroep, zo zeggen de vrouwenorganisaties. *“Door zo’n scherm maak je geen contact met mensen. Als je hier bent en je gaat nog eens koffiedrinken, in het informele, dan komt het echte contact. Daarom denk ik ook dat de deelnemers geen contact hebben opgenomen met een nug-consulent, want die hebben ze één keer op een scherm in een lokaal gezien. Dan heb je dus niet de connectie gemaakt.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

En hoewel de aanwezigheid van de klantmanager/werkcoach in de training goeddeels zeer positief werd beoordeeld door zowel de deelnemers als de trainsters, constateerden de trainsters in een enkel geval dat de introductie van de nug-consulent in de training niet heel motiverend was, omdat vooral werd aangegeven wat de beperkingen van de ondersteuningsmogelijkheden vanuit de gemeente zijn voor nuggers.

#### 4.3.2 Opbrengsten

Betrokkenen bij de Amsterdamse pilot zien bescheiden opbrengsten van het project. Meest genoemd is dat men elkaar beter heeft leren kennen.

*“Voor mij is persoonlijk contact [met het nug-team] belangrijk. Door met hen te spreken blijkt dat er meer mogelijk is dan ik dacht. Het gaat om persoonlijk*

contact over specifieke vrouwen. Dat je een relatie kan opbouwen [met leden van het nug-team] die je gewoon kan bellen. Zo kom je samen verder.”

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

“We weten nu dat ze een specifieke afdeling hebben voor nuggers. Nu kunnen we vanuit onszelf contact leggen en dan kijken met dames wat ze nodig hebben. Als de vrouwen weer terug zijn van vakantie kijken we hoeveel het er zijn en kan ik kijken of ik XX [lid nug-team] of een collega van haar kan uitnodigen.”

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

De vrouwenorganisatie in bovenstaand citaat verwacht dat doordat het contact gelegd is, ze in de toekomst gemakkelijk meer met elkaar kunnen samenwerken. Dit lijkt ook de verwachting van de gemeente.

“Tot welke resultaten heeft dat geleid, dat kan ik niet uit m'n mouw schudden. We hopen nu door dit traject dat we meer handreiking krijgen van 'hoe kun je dat effectief mogelijk doen', wat is de rol van vrouwenorganisaties en empowermenttraining. Onze expertise en mogelijkheden om mensen naar betaald werk te begeleiden, hoe kan je dat soepel in elkaar over laten gaan, zonder dat mensen er in het vervolg voor schrikken.”

**(Beleidsmedewerker Amsterdam)**

Betrokkenen van de gemeente Amsterdam vinden bovendien dat deelname aan deze pilot een aanleiding is om meer inzicht te krijgen hoe samenwerking met informele vrouwenorganisaties kan bijdragen aan het verbeteren van de toeleiding naar werk.

“Veel van die organisaties krijgen al een wat structurelere subsidie omdat ze al jarenlang bewezen hebben dat ze goede dingen doen. Maar de brug is soms moeilijker te maken tussen dat soort organisaties, die kennen dan verbazingwekkend slecht het instrumentarium wat wij via WPI kunnen inzetten. Gaat niet vanzelf om stapje naar ons te maken. Daarin zijn dit soort

verbindingen nodig om dit soort formele en informele aan elkaar te koppelen. In deze pilot werkten ze mee en wisten ze van tevoren dat er doorgeleiding mogelijk is naar klantenteam.”

**(Beleidsmedewerker Amsterdam)**

Enkele vrouwenorganisaties zouden in dat verband in de toekomst graag in aanmerking komen voor een subsidie om de training en opvolging structureel in het aanbod op te kunnen nemen.

“Wij hebben ook structurele subsidie voor activiteiten die elk jaar terugkomen, en daarnaast projectsubsidies. Wat ons betreft zouden we het [verzorgen van de training] zeker structureel kunnen blijven doen.”

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

De vrouwenorganisatie in Rotterdam ziet de opbrengst van deelname tot slot vooral in de uitbreiding van het eigen netwerk: door de organisatie van de trainingen zijn meer vrouwen in beeld gekomen.

“Voor ons zit de winst erin dat we met sleutelpersonen vrouwen vinden die we weer bij andere trainingen kunnen onderbrengen.”

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Rotterdam)**

### 4.3.3 Genoemde verbeterpunten

In het vorige hoofdstuk hebben we besproken wat mogelijke verbeterpunten zijn als het gaat om de training. Hier staan we stil bij de verbeterpunten die zijn genoemd door betrokkenen als het gaat om de samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente.

Meest genoemd door de vrouwenorganisaties is dat er veel preciezere afspraken moeten worden gemaakt over rol- en taakverdeling, gegeven het feit dat er na de training allerlei soorten vragen en ondersteuningsbehoeften bij de deelnemers naar voren kunnen komen.



*“Wat ik nog mis is de begeleiding tijdens de training en het gat dat er nog is richting gemeente. Dat kan nog opgevuld worden. Dan heb je leerlijn: training, gemeente, vrouwenorganisatie. Want vaak mist er nog iets, namelijk bijvoorbeeld dat die vrouw eerst Nederlandse taal moet verbeteren, digitale vaardigheden eerst moet krijgen, en dan pas zo’n traject ingaat van gemeente. Want merk dat het nog veel te hoogdrempelig is. Dat daar eerst naar gekeken wordt, maar in samenspraak met gemeente zelf natuurlijk. Eigenlijk afstemming.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Vrouwenorganisaties zien voor zichzelf – mits goed belegd en bij voorkeur gefinancierd – een rol bij het in kaart brengen van deze vragen en ondersteuningsbehoeften bij individuele deelnemers na de training. Praktische verbeterpunten die hierbij genoemd zijn, hebben betrekking op het ‘inbouwen’ van de concrete kwestie van koppeling aan een klantmanager/werkcoach in het contact met deelnemers en het organiseren van een terugkoment.

*“Ik merk dat het belangrijk is dat iemand gelijk de follow up doet. Bij een volgende keer bij de afsluiting gelijk inventariseren: ‘Wil je kennismakingsgesprek met XX [nug-consulent]?’. Dat het gelijk in het systeem van de vrouwen zit. En ook gelijk vastleggen: een terugkomdag met alle vrouwen. Dan hebben de vrouwen het gevoel van: ‘Ik moet wel wat te vertellen hebben bij die dag, dus ik moet wat gaan doen’. Haha, zo werkt het!”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Een vrouwenorganisatie merkt op dat het goed zou zijn dat zijzelf vaker contact zoeken met het nug-team van de gemeente, om elkaar op de hoogte te houden en elkaar beter te leren kennen. Maar de gemeente heeft zelf ook nog een slag te maken in de eigen communicatie, vooral naar de doelgroep toe, zo stelt de organisatie.

*“Communicatie is ook belangrijk. De gemeente doet alles via email, maar is zo’n vrouw wel digitaal vaardig? Ik heb begrepen dat er een vrouw*

*[deelnemer] is teruggebeld [door het nug-team] en dat ze dan de voicemail hebben ingesproken. Tja. Niet alle vrouwen luisteren voicemail, of hebben beltegoed. Bij de gemeente zeggen ze dan: ik heb haar voicemail ingesproken en nu moet zij weer contact met mij opnemen. Toen ik die vrouw sprak zei ze: ‘Ik heb niets gezien en niets gehoord’.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Een verbeterpunt dat meerdere vrouwenorganisaties hebben genoemd is dat zij graag toegankelijke en actuele informatie willen over het (gemeentelijk) aanbod, zodat zij dat in hun contact met de doelgroep kunnen gebruiken.

*“Het moet voor ons makkelijker inzichtelijk worden welke mogelijkheden er zijn voor re-integratie van vrouwen die bij ons de training hebben doorlopen.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

Vrouwenorganisaties benoemen verder dat het eigenaarschap van de training en de opvolging daarvan echt bij de betrokken samenwerkingspartners zou moeten komen te liggen.

*“Nu heeft Diversion het georganiseerd als aanjager, maar zij zijn daarna niet meer in de wijk en wij allemaal wel. Dus ze zouden het eigenlijk over moeten dragen.”*

**(Betrokkene van vrouwenorganisatie Amsterdam)**

De betrokken beleidsmedewerker in Rotterdam trekt tot slot de conclusie dat het verloop van de pilot inzichtelijk heeft gemaakt dat (politiek) draagvlak voor het actief benaderen van niet-uitkeringsgerechtigden met een ondersteuningsaanbod vanuit de gemeente bij de weg naar werk onontbeerlijk is, en dat hierover voorafgaand aan de samenwerking heldere afspraken dienen te worden gemaakt.

*“Ik zie alleen verbeterpunten. De belangstelling was er, de behoefte is er, dat weten we. We hadden het aan de voorkant beter moeten afspreken. [...]. Je*

begint bij doelgroep, dan moet je goed afspreken hoe je kunt doorverwijzen naar W&I. En dan is draagvlak ook heel belangrijk. [...]. Het gaat verder dan een collega van W&I die wel of niet wil. Het gaat om een politieke keuze. Amsterdam heeft die keuze gemaakt [om actief nuggers te interesseren voor ondersteuning bij de weg naar werk], Rotterdam niet."

(Beleidsmedewerker Rotterdam)

## 4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk stonden we stil bij de samenwerking tussen de vrouwenorganisaties en gemeenten bij in het pilotproject *Meer vrouwen aan het werk*.

Het pilotproject is uitgevoerd in twee steden, te weten Rotterdam en Amsterdam. In Rotterdam is één en in Amsterdam zijn zes vrouwenorganisaties betrokken. In beide steden kunnen niet-uitkeringsgerechtigden onder voorwaarden ondersteuning krijgen vanuit de gemeente bij het zoeken naar werk. In Amsterdam bestaat hiervoor een zogenaamd 'nug-team'; in Rotterdam is een aantal werkcoaches belast met de (intake van) niet-uitkeringsgerechtigden.

### Afspraken

In het kader van *Meer vrouwen aan het werk* hebben de gemeenten en de betrokken vrouwenorganisaties afspraken gemaakt over de toeleiding vanuit vrouwenorganisaties naar de gemeente van vrouwen die na de training zich willen oriënteren op werk en daarbij ondersteuning kunnen gebruiken. In beide gemeenten is afgesproken dat de vrouwenorganisaties deze vrouwen desgewenst via een warme overdracht in contact brengen met de in de gemeente aangewezen klantmanager/werkcoach. Er zijn bij de start geen afspraken gemaakt over de (mogelijke) aantallen vrouwen die via de vrouwenorganisaties naar de gemeenten zouden worden toegeleid.

### Verwachtingen

In beide gemeenten werd door vrouwenorganisaties nog niet eerder specifiek in het kader van de arbeidstoeleiding van nuggers samengewerkt met de afdelingen Werk en Inkomen. Verwachtingen van de samenwerking vooraf waren het elkaar beter leren kennen en het hierdoor beter in staat zijn om aanvullend te zijn in de ondersteuning van de doelgroep. Betrokkenen van de gemeente Amsterdam hoopten ook dat door de samenwerking meer vrouwen het nug-team zouden weten te vinden en dat zichzelf meer te weten zouden komen over de precieze belemmeringen en kansen bij de weg naar werk van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen.

De vrouwenorganisatie in Rotterdam verwachtte van de pilot dat vrouwen die na de training zich verder wilde oriënteren op (arbeidsparticipatie) mogelijk konden instromen in andere activiteiten en trainingen die de organisatie in opdracht van de gemeente uitvoerde. Er was enige scepsis over de daadwerkelijke ruimte die er bij de gemeente zou zijn om nuggers een re-integratietraject aan te kunnen bieden. De ervaring was dat tot dan toe nuggers niet in aanmerking kwamen voor dergelijke trajecten. Betrokkene bij de gemeente Rotterdam zagen de samenwerking met de vrouwenorganisatie vooral als een mogelijkheid om de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden in beeld te krijgen.

### Uitvoering

De samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente rondom de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in het kader van *Meer vrouwen aan het werk*, is niet van de grond gekomen. De belangrijkste reden hiervoor was dat de beoogde samenwerking was georganiseerd rondom in het contact dat deelnemers, vrouwenorganisaties en de gemeente met elkaar zouden hebben ná de training. Vrouwen met een wens tot ondersteuning bij de weg naar werk, zouden, al dan niet via de vrouwenorganisaties contact kunnen opnemen met de aangewezen klantmanager/werkcoach, die

met hen vervolgens een intake zouden doen om de mogelijkheden te verkennen. Dit contact is echter niet tot stand gekomen en er waren en zijn geen nadere afspraken gemaakt over wat betrokkenen zouden doen als dit het geval zou zijn. Met andere woorden: na de training vielen de pilots in beide gemeenten stil. In Rotterdam kwam daar nog bij dat gaandeweg bleek dat het draagvlak voor het actief ophalen van ondersteuningswensen van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen via de training van de vrouwenorganisatie bij Werk & Inkomen niet (meer) aanwezig was.

Betrokkenen bij de pilots noemden nog andere, verwante redenen waarom de samenwerking niet op gang is gekomen. Zo bleek dat in de uitvoering niet was voorzien in een opvolging van de deelnemers na de training, terwijl alle betrokkenen vanuit hun ervaring met de doelgroep weten dat deze stap noodzakelijk is om deze groep daadwerkelijk een passend ondersteuningsaanbod te doen. Vrouwenorganisaties hadden in dit verband meer verwacht van de begeleiding van Diversion en hadden daarnaast behoefte aan actuele informatie over het aanbod van gemeentelijke ondersteuning voor deze doelgroep. Een aantal vrouwenorganisaties is niettemin zelf aan de slag gegaan met de deelnemers na de training. Vooral de kleinere organisaties die goeddeels op vrijwilligers draaien, hebben dit in 'eigen tijd' gedaan.

Alle betrokkenen hebben opgemerkt dat de coronacrisis een negatieve invloed heeft gehad: het was moeilijk om de trainingen te organiseren en de aanwezigheid van de klantmanager/werkcoach in de training, heeft goeddeels digitaal moeten plaatsvinden. Hierdoor was het niet mogelijk dat deelnemers – zoals beoogd – direct persoonlijk konden kennismaken met deze professional van de gemeente.

Al met al noemen betrokkenen een aantal bescheiden opbrengsten. Meest genoemd is dat men elkaar beter heeft leren kennen. Vrouwenorganisaties en de gemeente in Amsterdam spreken de verwachting uit dat zij – mede door de (nadere) kennismaking in deze pilot in de toekomst meer met elkaar kunnen samenwerken.

## Verbeterpunten

Door betrokken vrouwenorganisaties en de gemeenten zijn diverse verbeterpunten genoemd op basis van de ervaringen opgedaan in de pilot. Meest genoemd door de vrouwenorganisaties is dat er veel preciezere afspraken moeten worden gemaakt over rol- en taakverdeling, gegeven het feit dat er na de training allerlei soorten vragen en ondersteuningsbehoeften bij de deelnemers naar voren kunnen komen. In een structurelere samenwerking dient het eigenaarschap duidelijk(er) te worden belegd bij de betrokken organisaties. Vrouwenorganisaties zien voor zichzelf – mits goed belegd en bij voorkeur gefinancierd – een rol bij het in kaart brengen van deze vragen en ondersteuningsbehoeften bij individuele deelnemers na de training. Praktische verbeterpunten die hierbij genoemd zijn, hebben betrekking op het 'inbouwen' van de concrete kwestie van koppeling aan een klantmanager/werkcoach in het contact met deelnemers en het organiseren van een terugkoment. Ook willen zij graag duidelijke informatie over de mogelijkheden van gemeentelijke ondersteuning voor nuggers.

Genoemd is ook dat de professionals bij de gemeente ook nog een slag kunnen maken in het communiceren met de doelgroep. Doe dit bij voorkeur persoonlijk en wees duidelijk over (on)mogelijkheden van gemeentelijke ondersteuning, zo was de boodschap.

In Rotterdam tot slot, constateren betrokkenen dat (politiek) draagvlak voor het actief benaderen van niet-uitkeringsgerechtigden met een ondersteuningsaanbod vanuit de gemeente bij de weg naar werk, onontbeerlijk is en dat hierover voorafgaand aan de samenwerking heldere afspraken dienen te worden gemaakt.

## Reflectie

In hoofdstuk 1 stonden we stil bij de opbrengsten van onderzoek naar samenwerking tussen formele en informele organisaties in het domein van de eerste lijns jeugdzorg. We constateerden dat het ontbreken van een gemeenschappelijke visie op de samenwerking een duurzame, gelijkwaardige samenwerking in de weg kan staan. Formele organisaties verwachten vaak van informele organisaties dat zij hun netwerk aanwenden om de doelgroep naar formeel aanbod toe te leiden. In het programma *Meer vrouwen aan het werk* en de uitvoering daarvan in Amsterdam en Rotterdam, was deze verwachting het dominante perspectief op de samenwerking. Informele organisaties verwachten op hun beurt van formele organisaties dat laatstgenoemden bijdragen aan het realiseren van de (achterliggende) doelstellingen van de organisatie, die vaak te maken hebben met empowerment of emancipatie van de doelgroep. Ook dit perspectief zien we terug in *Meer vrouwen aan het werk*, met name in de verwachtingen van de vrouwenorganisaties van de samenwerking. Zij hoopten door de samenwerking met de gemeente zelf meer armslag te krijgen om (zelf) vrouwen te ondersteunen op weg naar (arbeids)participatie.

De bovengenoemde perspectieven zijn niet noodzakelijkerwijs onverenigbaar; wel is voor succesvolle samenwerking noodzakelijk om (vooraf) een gemeenschappelijke visie op de samenwerking en de respectievelijke rollen goed uit te werken. We constateren dat dit in het kader van het programma *Meer vrouwen aan het werk* niet voldoende is gerealiseerd. Een belangrijke kwestie hierbij is wie (welke partijen) 'aan zet' zijn. Vrouwenorganisaties en de gemeenten hadden meer (na)zorg verwacht van Diversion na de uitvoering van de trainingen. Diversion heeft met het programma *Meer vrouwen aan het werk* de ambitie om de samenwerking tussen vrouwenorganisaties en de gemeente te faciliteren, met de verwachting dat dit het begin zou kunnen zijn van een doorlopende (leer)lijn rondom de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. De afspraken die voorafgaand aan, en in de kick-off bijeenkomsten zijn gemaakt, bleken onvoldoende uitgewerkt om nader richting te geven aan

de totstandkoming van samenwerking, waardoor onduidelijkheden over rollen en taken gedurende de pilot bleven voortbestaan.

Andere basiscondities voor een succesvolle samenwerking tussen formele en informele organisaties zijn voorafgaand en tijdens de uitvoering van de pilot enigszins aan bod gekomen. Zo bleek uit de verkennende gesprekken van Diversion in beide gemeenten en in de kick-off bijeenkomst dat alle betrokken partijen de mogelijke meerwaarde van samenwerking tussen de gemeente en vrouwenorganisaties onderkenden en dat er vertrouwen was om met elkaar samen te werken. Ook na afloop van de pilot spreken vrouwenorganisaties en de betrokken gemeenten de wens uit om de samenwerking verder te ontwikkelen. In dat geval is het van belang om in de toekomst ook expliciet stil te staan bij organisatorische voorwaarden voor een succesvolle samenwerking, die in de pilot niet goed over het voetlicht zijn gekomen: helderheid over de (on)mogelijkheden van financiële ruimte voor vrouwenorganisaties voor hun bijdrage en een gezamenlijke uitwerking van de precieze processtappen in het aanbod voor de doelgroep (trainingen en opvolging).

# 5 Lessen uit de pilots Meer vrouwen aan het werk

In dit hoofdstuk trekken we lessen uit de ervaringen met en de opbrengsten van de pilots *Meer vrouwen aan het werk* die in Rotterdam en Amsterdam zijn uitgevoerd. We kijken eerst naar de meerwaarde van de inzet van de training *Kiezen voor werk*, die zich richt op het in gang zetten van een bewustwordingsproces over financiële zelfstandigheid bij de arbeidstoeleiding van nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarna staan we stil bij de meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van deze doelgroep. Vanuit ons onderzoek en inzichten uit de literatuur over re-integratie van (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt formuleren we ook randvoorwaarden waaronder deze meerwaarde kan optreden.

## 5.1 Meerwaarde training *Kiezen voor werk*

In deze paragraaf bespreken we de meerwaarde van de inzet van de training *Kiezen voor werk* bij de arbeidstoeleiding van nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van ons onderzoek formuleren we ook randvoorwaarden waaronder deze meerwaarde kan optreden.

### 5.1.1 Eerste stapje richting werk: bewustwording

Uit onderzoek blijkt dat vrouwelijke nuggers vaak niet weten dat er ondersteuningsaanbod beschikbaar is bij de zoektocht naar werk.<sup>42</sup> Via de (werving voor de) training *Kiezen voor werk* krijgen vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak voor het eerst te horen dat er mogelijkheden zijn om ondersteund en begeleid te worden.

Uit onderzoek blijkt daarnaast dat vrouwelijke nuggers de bestaande taakverdeling thuis, waarbij de man buitenshuis werkt en de vrouw voor kinderen en huishouden zorgt, als een gegeven beschouwen, ook als zij zich willen oriënteren op betaald werk. Dit kan de kansen om sluimerende werkwensen te gaan realiseren sterk beknotten.<sup>43</sup> In de training *Kiezen voor werk* wordt met de deelnemers stilgestaan bij de vanzelfsprekendheid van deze taakverdeling en bij een eventuele culturele norm/taboe op betaald werk voor vrouwen. Voor deelnemers kan de training een eyeopener zijn: zij gaan zich realiseren dat de huidige taakverdeling niet statisch hoeft te zijn en dat stappen naar betaald werk consequenties hebben voor het hele gezin. Deelnemers kunnen zich in en naar aanleiding van de training realiseren dat er ruimte is of moet komen voor hun eventuele werkwensen. De peer-trainster speelt hierbij een belangrijke rol. Deze trainsters staan dicht bij de belevingswereld van de deelnemers, waardoor het 'eigen verhaal' van de peer-trainsters en de weg die zij hebben bewandeld richting (arbeids)participatie herkenbaar zijn. Peer-trainsters functioneren zo als rolmodel: deelnemers kunnen zich aan de hand van de ervaringen van de peer-trainster voorstellen dat zijzelf ook stappen kunnen zetten richting werk.

De training *Kiezen voor werk* draagt niet alleen bij aan het op gang brengen van een bewustwordingsproces, maar biedt ook kennisoverdracht over

42 Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [Vrouwen-zonder-werk-en-uitkering\\_3821\\_web-2.pdf](#) (verwey-jonker.nl)

43 Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). Ibid.

mogelijkheden om stappen te zetten naar werk. Voor vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een latente werkwens hebben is een training als *Kiezen voor werk* een eerste – vaak noodzakelijke – stap om zich te oriënteren op mogelijkheden en belemmeringen om (weer) aan het werk te gaan. Na en naar aanleiding van de training kunnen deelnemers zelf een aantal stappen zetten: zo kunnen zij in hun eigen gezin het gesprek aangaan over hun werkwensen. Ook hebben zij door de training handvatten gekregen om hun eventuele weg naar werk te doordenken in stappen ('Welke stappen kan/moet ik doorlopen om aan het werk te gaan').

### 5.1.2 Randvoorwaarden

De volgende randvoorwaarden zijn van belang om de meerwaarde van de training *Kiezen voor werk* te kunnen realiseren.

#### *In kaart brengen van (kenmerken van) de doelgroep bij de werving voor de training*

De termen 'nuggers' en 'vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt' zijn beleidsmatige termen van de overheid en drukken vooral uit wat de vrouwen niet zijn of niet hebben. Om ervoor te zorgen dat de training *Kiezen voor werk* en het daaropvolgende traject goed kunnen aansluiten op de behoeften van de deelnemers, is het van belang om bij de werving in beeld te brengen welke mogelijke vragen en leerbehoeften er zijn. Het is belangrijk om bij de werving ook duidelijkheid te hebben over andere kenmerken van de doelgroep: taalniveau, opleidingsniveau, werkervaring en de mate waarin men zich al op betaald werk heeft georiënteerd. In de werving kan ook in beeld worden gebracht wat er geregeld moet zijn of worden om mogelijk te maken dat vrouwen de training kunnen bijwonen: eventuele kinderopvang, training tijdens schooluren en bereikbaarheid van de trainingslocatie.

#### *Homogene groepen en/of modulair aanbieden van onderdelen van de training*

De training *Kiezen voor werk* wil deelnemers vooral bewust maken van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Maar de training bevat ook andere onderdelen, bijvoorbeeld gericht op praktische informatie over financiën en een introductie in ondersteuning die de gemeente kan bieden bij stappen naar werk. Ons onderzoek laat zien dat in de praktijk vrouwen met heel uiteenlopende verwachtingen en behoeften hebben deelgenomen. Voor vrouwen die zich niet eerder op betaald werk oriënteerden, sloten trainingsonderdelen gericht op bewustwording van de eigen aannames het beste aan, terwijl voor deelnemers met een duidelijke werkwens en ondersteuningsvraag informatie over de praktische mogelijkheden het meest relevant bleek. In een intake voor de training kan in kaart worden gebracht waar behoeften liggen. De modulaire opbouw van de training kan worden gebruikt om aan vrouwen met globaal dezelfde vragen en behoeften groepsgewijs passende onderdelen aan te bieden.

#### *Taal*

De training *Kiezen voor werk* is erg talig. Om deze goed te kunnen volgen, is het een vereiste dat deelnemers zich goed in het Nederlands kunnen uitdrukken. Bij de werving dient het taalniveau een rol te spelen. Een andere optie die het mogelijk maakt om vrouwen te includeren die de Nederlandse taal nog niet helemaal machtig zijn, is om onderdelen van de training minder talig te maken.

#### *Tijd*

De training *Kiezen voor werk* bevat veel (verschillende) onderdelen. Elk onderdeel kan in de beschikbare tijd kort aan bod komen. Dat hoeft niet bezwaarlijk te zijn als kwesties waar deelnemers nadere vragen over hebben een vervolg kunnen krijgen. Te overwegen valt ook om meer homogene groepen samen



te stellen en dan de voor hen voornaamste modules aan te bieden, of om de beschikbare trainingstijd uit te breiden naar bijvoorbeeld drie of vier dagdelen.

### Opvolging

In de training *Kiezen voor werk* wordt bij deelnemers de interesse gewekt om zich nader te gaan oriënteren op werk. Na de training zullen zij hierover vragen hebben. Het is belangrijk dat zij de kans krijgen om deze vragen te stellen. Het is van belang om vooraf te bepalen hoe en bij wie deelnemers terecht kunnen met deze vragen. Als de ambitie is om inzicht te geven in en eventueel toe te leiden naar gemeentelijk aanbod, dan is een duidelijke, toegankelijke beschrijving van dit aanbod en de randvoorwaarden essentieel. De informatie over de eventuele kosten van het ondersteuningsaanbod dient extra zorgvuldig te zijn. Duidelijkheid over mogelijkheden en onmogelijkheden van financiering van bijvoorbeeld een opleiding door de gemeente voorkomt teleurstellingen.

### Terugkommoment(en)

De training *Kiezen voor werk* is een groepstraining. Onder leiding van een peer-trainster gaan deelnemers met elkaar in gesprek over werkwensen, kansen en belemmeringen. De groepsdynamiek speelt een belangrijke rol: deelnemers bevragen elkaar en reflecteren naar aanleiding van vragen van anderen op de eigen ervaringen en wensen. Dit is ondersteunend in de verdere persoonlijke oriëntatie op betaald werk. Een terugkommoment, dat bij aanvang van de training gepresenteerd wordt als integraal onderdeel, biedt deelnemers de gelegenheid om hun overwegingen en eventuele stappen te delen met andere deelnemers en de peer-trainster.

## 5.2 Meerwaarde samenwerking gemeenten en vrouwenorganisaties

In deze paragraaf staan we stil bij de meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### 5.2.1 Samenwerking in de praktijk beperkt

In de pilots in Rotterdam en Amsterdam is samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties in het kader van arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen beperkt van de grond gekomen. In de gezamenlijke kick-off in beide steden zijn concrete afspraken gemaakt over de bijdrage van een klantmanager/werkcoach aan de trainingsbijeenkomsten. Deze functionarissen van de gemeente hebben in de tweede bijeenkomst van de training *Kiezen voor werk* kennisgemaakt met de deelnemers en voorlichting gegeven over de mogelijkheden van gemeentelijke ondersteuning bij de weg naar werk en de daarbij geldende criteria. De verwachting bestond dat deelnemers met concrete vragen over of interesse in de gemeentelijke ondersteuning na de training al dan niet via de vrouwenorganisatie contact zouden opnemen met de betreffende klantmanager/werkcoach. Dit contact zou dan de basis zijn voor een verdere oriëntatie op samenwerking tussen de gemeente en vrouwenorganisaties. Dit contact is echter niet tot stand gekomen en er waren en zijn geen nadere afspraken gemaakt over wat betrokkenen zouden doen als dit het geval zou zijn. Met andere woorden: na de training vielen de pilots in beide gemeenten stil. Zowel vrouwenorganisaties als de gemeenten hebben de wens uitgesproken om in de toekomst meer op dit terrein samen te werken.

### 5.2.2 Mogelijke opbrengsten van samenwerking

In deze paragraaf bespreken we de potentiële meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding



van vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij baseren ons hierbij op literatuur over re-integratie van (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>44</sup>

### *Zicht op de doelgroep*

Veel gemeenten zijn onvoldoende doordrongen van het gegeven dat niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen een risicogroep vormen. Deze vrouwen zijn economisch niet zelfstandig en bij werkloosheid van de partner of echtscheiding belanden zij en hun kinderen vaak snel in de bijstand. Gemeenten hebben dus wat te winnen bij het investeren in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Gemeenten hebben vaak beperkt zicht op de diversiteit van de groep niet-uitkeringsgerechtigden, waardoor eventueel beleid gericht op nuggers onvoldoende is toegesneden op behoeften aan ondersteuning. Door samen te werken met informele vrouwenorganisaties krijgen gemeenten meer zicht op de (diversiteit in) achtergronden van deze doelgroep en de behoefte aan ondersteuning bij het zoeken van werk.

### *Empowerment in de arbeidstoeleiding*

Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een latente werkwens hebben – zo blijkt ook uit ons onderzoek -vaak een tussenstapje nodig alvorens zij concrete stappen (kunnen) zetten bij het zoeken naar werk. Informele vrouwenorganisaties zijn initiatiefnemer van allerlei activiteiten, projecten en programma's gericht op het activeren van burgers, waaronder (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen. Zij vervullen een cruciale rol in de empowerment van vrouwen en ondersteunen het proces van expliciteren van hun wensen en behoeften.

Informele vrouwenorganisaties beogen via deze initiatieven veelal de (maatschappelijke) participatie te verhogen, en hier maakt arbeidstoeleiding mogelijk deel van uit. In die gevallen is het noodzakelijk dat vrouwenorganisaties en de gemeente duidelijke afspraken maken over daadwerkelijke mogelijkheden om uit te stromen richting arbeidsmarkt.

### *Verbinden van leef- en systeemwereld*

Informele vrouwenorganisaties kunnen daarnaast een belangrijke rol spelen bij het ondersteunen en bevorderen van de oriëntatie op de arbeidsmarkt van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Deze organisaties kunnen een brug vormen tussen de beleidswereld van de gemeente en de leefwereld van vrouwen. Vanuit die brugfunctie kunnen zij bijdragen aan het vergroten van de kennis van vrouwen over mogelijkheden in de gemeente om ondersteuning te vinden bij het zoeken naar werk. Om de meerwaarde van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke nuggers/vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren is het belangrijk dat gemeenten en vrouwenorganisaties (blijven) investeren in hun relatie. Gemeenten kunnen mogelijk via subsidievoorwaarden sturen op optimale netwerkvorming en uitwisseling van kennis en ervaringen.

### **5.2.3 Randvoorwaarden**

Op basis van ons onderzoek en inzichten uit de literatuur over re-integratie van (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onderscheiden we de volgende randvoorwaarden bij de verdere ontwikkeling

44 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Mourik, K. van, Out, M., & Gruijter, M. de (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, [319180\\_Re-integratie-van-vrouwen-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt\\_WEB-1.pdf](#) ([verwey-jonker.nl](#)) en Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [Vrouwen-zonder-werk-en-uitkering\\_3821\\_web-2.pdf](#) ([verwey-jonker.nl](#))

van een infrastructuur voor arbeidstoeleiding en participatie van vrouwen zonder werk (en uitkering).

#### *Investeer in en voed de samenwerking tussen 'formeel' en 'informeel'*

In ons onderzoek hebben we laten zien dat samenwerken tussen een formele organisatie als de gemeente en informele vrouwenorganisaties uitdagend is. Beide partijen hebben mogelijk deels andere perspectieven op (het doel van) de samenwerking. Daarom is het belangrijk om in de samenwerking te investeren en vertrouwen op te bouwen in elkaar en in elkaars aanpak en werkwijze. Periodieke evaluatie, waarbij bij voorkeur ook de doelgroep zelf betrokken is, is van belang om samen stil te staan bij de voortgang en uitkomsten en deze zo nodig bij te sturen.

#### *Draag het nug-beleid van de gemeente actief uit*

Veel gemeenten communiceren niet actief met hun burgers over de mogelijkheden en beperkingen van gemeentelijke ondersteuning voor niet-uitkeringsgerechtigden bij het zoeken van werk. Om de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen met een latente werkwens te bereiken, is het niet alleen van belang dat de gemeente op laagdrempelige en duidelijke wijze inzicht geeft in mogelijkheden en randvoorwaarden, maar dat zij deze ook actief uitdraagt. Informele vrouwenorganisaties zijn een goede vindplaats om deze doelgroep te bereiken. De bijdrage in de vorm van voorlichting van een klantmanager of werkcoach in een training of andere bijeenkomst van een vrouwenorganisatie is een goed voorbeeld van een actieve, outreachende werkwijze vanuit de gemeente om de doelgroep te bereiken.

#### *Faciliteer vrouwenorganisaties om een brugfunctie te vervullen*

Informele vrouwenorganisaties draaien veelal op vrijwillige inzet en bescheiden (project)subsidies. Als gemeenten een beroep doen op deze organisaties, bijvoorbeeld om meer zicht op en toegang tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde

vrouwen te krijgen, dan is het belangrijk om afspraken te maken over een vrijwilligersvergoeding of onkosten. Als een intensievere inzet van vrouwenorganisaties in de arbeidstoeleiding aan de orde is, bijvoorbeeld omdat zij uitvoerder zijn van een tussenstap gericht op empowerment, dan dient deze inzet vergoed te worden.

# 6 Bijlagen

## Bijlage 1 Aantallen deelnemers per training

In totaal hebben 118 vrouwen de training (geheel of gedeeltelijk) gevolgd. Van deze 118 hebben 76 vrouwen de gehele training gevolgd, bestaande uit de twee dagdelen. Daarnaast hebben 42 vrouwen slechts één van de twee dagdelen bijgewoond. Dit kan gaan om de eerste of de tweede training. Het merendeel van de deelnemers heeft in Amsterdam de training gevolgd. In de onderstaande tabel staat weergegeven hoeveel vrouwen in Amsterdam en Rotterdam de volledige of een deel van de training hebben gevolgd. Daarnaast staan de aantallen deelnemers per training weergegeven en via welke vrouwenorganisatie zij de training hebben gevolgd.

	Rotterdam	Amsterdam
Totaal aantal aanmeldingen	30	88
Alleen het eerste trainingsdagdeel bijgewoond	10	14
Alleen het tweede trainingsdagdeel bijgewoond	6	12
Volledig traject doorlopen (beide trainingen bijgewoond)	14	62

Trainingsgroepen Amsterdam	Deelnemers totaal	Volledige traject
Prachtvrouw	16	11
Vrouwen vooruit	6	4
Vrouw en Vaart	10	6
Stichting Aminah	14	10
Life & Style groep 1	17	14
Stichting Aknarij West	8	5
Life & Style groep 2	15	12

Trainingsgroepen Rotterdam	Deelnemers totaal	Volledige traject
Dona Daria groep 1	7	5
Dona Daria groep 2	10	3
Dona Daria Speeltuim	4	(geen doorgang)
Stichting Krachtvrouwen Oude Westen groep 1	9	6

## Bijlage 2    Overzicht onderdelen training

### Dagdeel 1:

- Kennismaking: deelnemers noteren op een werkblad waarom zij willen meedoen aan de training en wat zij hopen te gaan leren.
- Waardenverkenning: deelnemers geven hun mening over stellingen omtrent werk.
- Associatieoefening: deelnemers delen al hun associaties over het thema werk, peer trainsters noteren deze in een mind-map. Het wordt duidelijk dat er veel kanten aan 'werk' zitten, en dat geld verdienen niet de enige reden hoeft te zijn om aan het werk te gaan.
- Fictieve casus: er wordt een situatie geschetst van een fictief personage die overweegt om (weer) aan het werk te gaan. Onderwerpen rond gezinsinkomen, verdeling van zorg en werk, en (het ontbreken van) werkervaring komen aan bod.
- Overzicht financiën: deelnemers bespreken hun (inzicht in hun) eigen financiële situatie.
- Persoonlijk verhaal: de peertrainster vertelt haar persoonlijke ervaringen rondom werk en bespreekt daarbij dilemma's en obstakels.
- Huiswerkopdracht: de deelnemers krijgen de opdracht om met hun omgeving te gaan praten over 'aan het werk gaan' of 'de verdeling van werk en zorg'.

### Dagdeel 2:

- Terugblik: de deelnemers bespreken wat hen is bijgebleven van de eerste training en bespreken de huiswerkopdracht.
- Fictieve casus en financieel scenario: trainsters leggen het financiële scenario uit bij een betaalde baan van een x-aantal uur voor de fictieve casus.
- Invul-CV: deelnemers noteren hun ervaringen, kwaliteiten en ambities op een werkblad.
- Wensen, belemmeringen en kansen: deelnemers bespreken en noteren hun wensen, mogelijke belemmeringen en kansen omtrent hun arbeidswens, en van wie ze hulp zouden willen ontvangen.
- Bezoek klantmanager/werkcoach: de klantmanager of werkcoach van de gemeente sluit (digitaal) aan en vertelt over het aanbod van de gemeente en hoe de deelnemers zich hiervoor kunnen aanmelden.

## Bijlage 3 Achtergrondkenmerken deelnemers

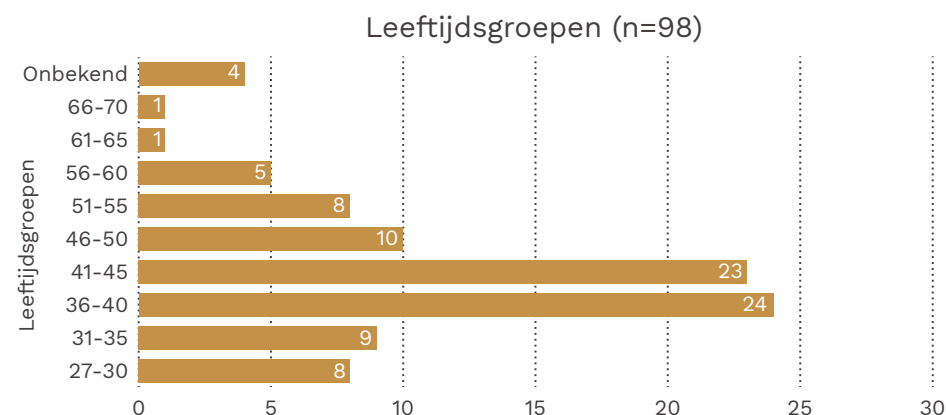
Om een aantal gegevens over de deelnemers te verzamelen zijn er (anonieme) vragenlijsten afgenomen. De eerste vragenlijst is voorafgaand aan de eerste training afgenomen; de tweede vragenlijst na afloop van de tweede training.

- In totaal hebben 93 vrouwen de eerste vragenlijst ingevuld.
- Van deze 93 hebben er 71 vrouwen ook de tweede vragenlijst ingevuld.
- Dit betekent dat 22 vrouwen slechts de eerste vragenlijst hebben ingevuld.

Op basis van de antwoorden uit de 93 eerste vragenlijsten hebben we de achtergrondkenmerken van de deelnemers in kaart gebracht, deze beschrijven we hieronder puntsgewijs. Bij elk punt noemen we het totaal aan antwoorden (= n) dat is gebruikt voor de berekening. De n kan per keer verschillen doordat vragen soms niet zijn ingevuld. Onbeantwoorde vragen zijn niet meegenomen in de berekeningen. De percentages zijn per vraag berekend op basis van het aantal deelnemers dat antwoord heeft gegeven.

### 1. Leeftijd

De leeftijd van deelnemers varieert van 27 tot 69 jaar. Van 4 vrouwen is onbekend wat de leeftijd is. Ruim de helft (51%) van de 89 vrouwen is tussen de 36 en 45 jaar oud. Van de overige vrouwen is 19% tussen de 27 en 35 jaar; 27% van de vrouwen is 46 jaar of ouder.



Figuur 1: Leeftijd deelnemers

### 2. Samenstelling van het huishouden

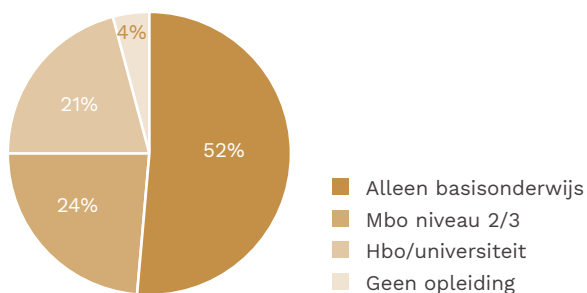
In de enquête is gevraagd hoe de thuissituatie van de deelnemers eruitziet. Hierop konden vrouwen meerdere antwoorden aangeven. De vraag is door 92 vrouwen beantwoord.

- In 66 (72%) vragenlijsten geven vrouwen aan samen te wonen 'met man en kind(eren)', waarvan 4 ook nog inwonende andere familieleden hebben.
- Verder geven 13 vrouwen aan 'alleen met kinderen' te wonen; 5 vrouwen 'alleen met andere familieleden'; 6 'alleen met hun man'; en 6 vrouwen geven aan 'alleen' te wonen.
- Ten slotte zijn er 2 vrouwen die aangeven met vrienden of in een studentenhuis te wonen.

### 3. Opleidingsniveau

Van de 93 vrouwen hebben 85 vrouwen hun opleidingsniveau aangegeven in de vragenlijst. De helft (52%; 44) van deze 85 vrouwen heeft alleen basisonderwijs genoten. De overige deelnemers hebben als opleidingsniveau aangegeven: mbo-niveau 2/3 (24%; 20); hbo/universiteit (21%; 18); geen opleiding (4%; 3).

Opleiding (n=85)

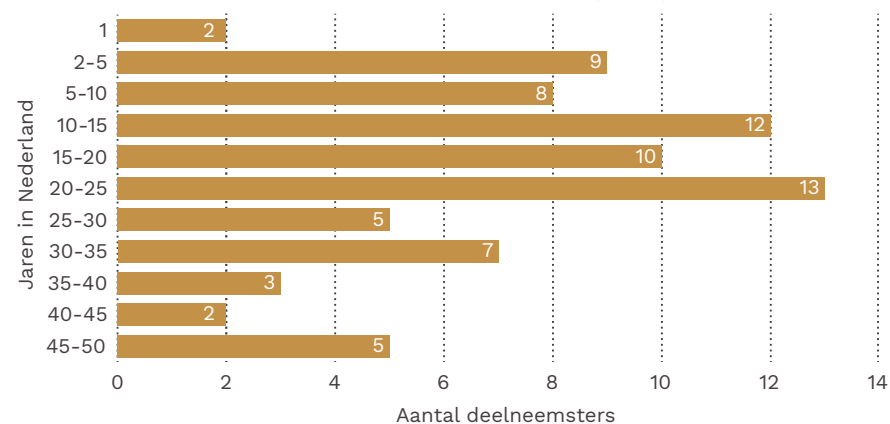


Figuur 2: Opleidingsniveau deelnemers

### 4. Leeftijd komst naar Nederland en aantal jaren in Nederland

Van de 81 vrouwen die hun leeftijd bij de komst naar Nederland hebben ingevuld, of bij wie dit van toepassing was, waren veel vrouwen (40%; 32) tussen de 18 en 25 jaar oud; of tussen de 25 en 30 jaar (20%; 16) toen zij naar Nederland kwamen. De overige vrouwen waren jonger (17%; 14) of ouder dan 30 jaar (23%; 19). Doordat we weten op welke leeftijd de (81) deelnemers naar Nederland zijn gekomen, weten we ook hoelang zij in Nederland wonen ten tijde van de training.

Jaren in Nederland (n=81)

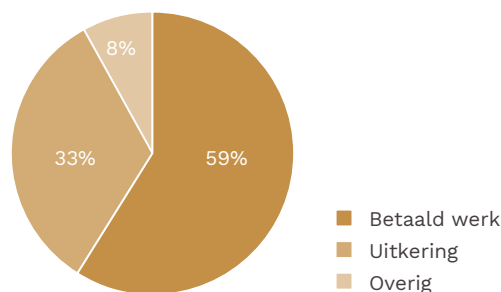


Figuur 3: Aantal jaren in Nederland

## 5. Belangrijkste bron van inkomsten

87 vrouwen hebben in de vragenlijst aangegeven wat voor hen de belangrijkste bron van inkomsten is. Voor een meerderheid van de vrouwen (59%; 51) is 'betaald werk' van de partner de belangrijkste bron van inkomsten. Negenentwintig vrouwen (33%) heeft aangegeven een uitkering als belangrijkste bron van inkomsten te ontvangen. De overige 7 vrouwen (8%) heeft 'overig' aangegeven. Het gaat dan bijvoorbeeld om 'een pensioen' of 'UWV'.

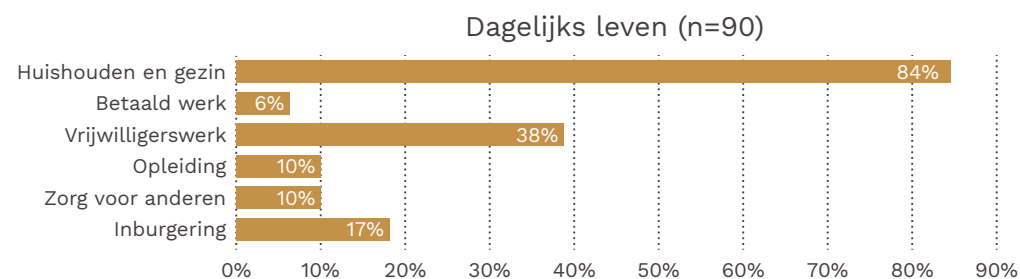
Bron van inkomsten (n=87)



Figuur 4: Bron van inkomsten

## 6. Dagelijks leven

Op de meerkeuzevraag 'wat doe je in het dagelijks leven?' hebben 90 deelnemers antwoord gegeven, de overige 3 vrouwen hebben deze vraag opengelaten. De voornaamst genoemde bezigheid is de zorg voor het huishouden en gezin. Dat is voor 76 (84%) vrouwen het geval. Daarnaast hebben 15 vrouwen (17%) aangegeven bezig te zijn met inburgering of een taal cursus te volgen en 9 vrouwen (10%) te zorgen voor anderen buiten het gezin. Van de 90 vrouwen hebben 9 vrouwen (10%) aangegeven een opleiding te volgen. Het gaat dan onder andere om zorg en welzijn opleidingen, vakbekwaamheid horeca, of 'Agricultural Production Chain Management'. Daarnaast zijn er 34 (38%) deelnemers die hebben aangegeven vrijwilligerswerk te doen. Het aantal uren dat deze vrouwen aan vrijwilligerswerk doen verschilt tussen de 3 en 20 uur per week. Ten slotte zijn er 5 vrouwen (6%) die hebben aangegeven (tussen de 10 en 32 uur) betaald werk te doen.



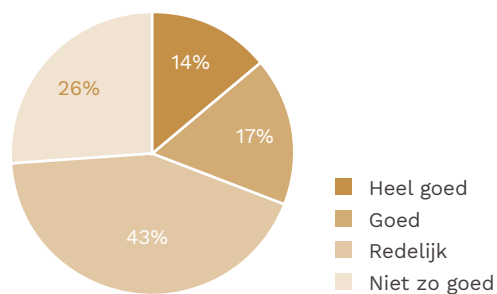
Figuur 5: Activiteiten in dagelijks leven



## 7. Inschatting spreekvaardigheid

In de vragenlijst vroegen we vrouwen een inschatting te maken van hun Nederlands spreekvaardigheid. Alle 93 vragenlijsten zijn op dit punt beantwoord. Van deze 93 geeft 43% aan de Nederlandse spreekvaardigheid 'redelijk' te beheersen. Ruim een kwart van de vrouwen geeft aan de Nederlandse taal 'niet zo goed' te kunnen spreken. Deze vrouwen wonen zowel kort (één of een paar jaar) als lang in Nederland (40 jaar). De overige 29 vrouwen (31%) geeft aan de Nederlandse taal 'goed' of 'heel goed' te beheersen.

Spreekvaardigheid (n=93)



Figuur 6: Nederlandse spreekvaardigheid

## 8. Werkervaring

Van de 93 ingevulde (eerste) vragenlijsten heeft twee derde (62) van de vrouwen 'ja' en een derde (31) van de vrouwen 'nee' ingevuld op de vraag of zij werkervaring in Nederland hebben.

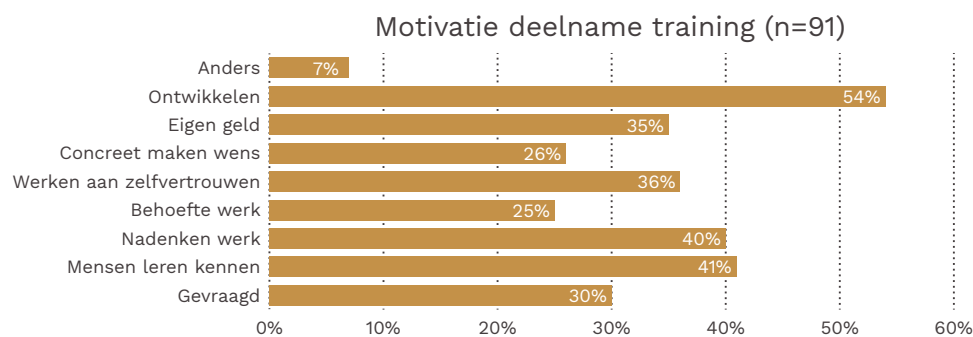
Van deze 62 vrouwen hebben:

- 13 vrouwen zowel ervaring met vrijwilligerswerk als betaald werk;
- 22 vrouwen alleen ervaring met vrijwilligerswerk;
- en 27 vrouwen alleen ervaring met betaald werk.

Van de 62 vrouwen hebben er dus 65% (40) ervaring met betaald werk; en 56% (35) ervaring met vrijwilligerswerk.

## 9. Motivatie om deel te nemen aan de training

Van de 93 vrouwen hebben 91 vrouwen in de vragenlijst gemotiveerd waarom zich hebben opgegeven voor de training. Zij konden op deze vraag meerdere antwoorden geven. Een ruime meerderheid (54%) van de deelnemende vrouwen geeft aan de training te volgen omwille van de eigen ontwikkeling. Een tweede reden voor veel vrouwen (41%) is het leren kennen van andere mensen. Daarnaast werd er in de vragenlijst de volgende redenen aangegeven: nadenken over aan het werk gaan (40%); werken aan zelfvertrouwen (36%); de wens om eigen geld te verdienen (35%); gevraagd zijn om mee te doen (30%); de behoefte om aan het werk te gaan (25%); en/of de wens om te gaan werken concreet te maken (26%). Daarnaast zijn er 6 vrouwen (7%) die 'anders' hebben aangegeven en als motivatie noemen dat zij socialer willen worden of 'het belangrijk vinden', of vrijwilligerswerk of een opleiding te willen doen.



Figuur 7: Motivatie deelname training

## 10. Leerwensen training

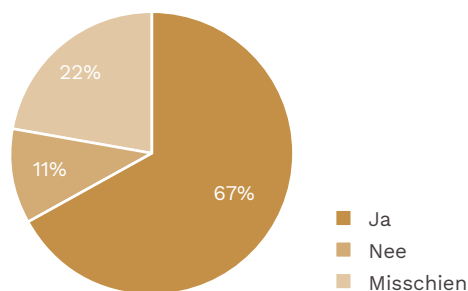
Op de vraag "Wat hoop je in deze training te horen of leren?" hebben 13 vrouwen geen antwoord gegeven, 3 deelnemers hebben aangegeven het niet te weten. De overige 77 geven deelnemers geven diverse antwoorden die onder te verdelen zijn naar verschillende categorieën:

- In 25 antwoorden op de vraag gaven de deelnemers aan te willen leren hoe werk te zoeken. Het gaat dan bijvoorbeeld om uitgebreide antwoorden zoals: "Ik wil meer weten over het werk. Hoe begin ik? Welke baan zou bij mij passen? Hoe vind ik een baan?", "Hoe moet ik de eerste stap zetten?", of simpelweg "Werk/opleidingsmogelijkheden".
- 7 vrouwen geven aan te hopen dat ze mensen leren kennen of sociaal contact op te doen;
- 15 om te werken aan hun zelfvertrouwen, om te worden 'empowered' of voor persoonlijke ontwikkeling;
- 9 vrouwen willen (algemene) informatie over werken in Nederland;
- en 5 vrouwen willen werken aan hun taalvaardigheid tijdens de training.
- De overige redenen die genoemd zijn hebben betrekking op het verkennen van opleidingsmogelijkheden, geïnspireerd worden door andere vrouwen, ontdekken welke talenten of mogelijkheden bij hen passen, leren over het combineren van werk met een gezin/huishouden.

### 11. Wensen ten aanzien van werk

Van de 93 deelnemers hebben 92 vrouwen voorafgaand aan de training aangegeven of zij een wens hebben om te werken. Er zijn 62 vrouwen (67%) die een werkwens voor betaald werk hebben. Daarnaast zijn er 20 vrouwen (22%) die als antwoord 'misschien' geven en 10 (11%) die aangeven geen werkwens te hebben.

Werkwens voor de training (n=88)



Figuur 8: Werkwens voorafgaand aan de training

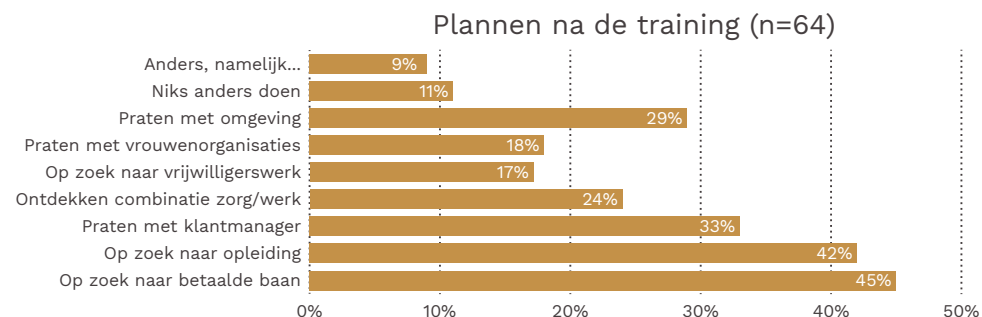
### 12. Wens bespreken met anderen

Op de vraag in hoeverre deelnemers praten over hun werkwens met anderen, geven in totaal 88 vrouwen een antwoord.

- Ruim de helft (51%; 45) van de deelnemers praat hierover met hun partner;
- 49 (56%) vrouwen bespreken deze werkwens (ook) met vrienden of familie.
- Daarnaast geven vrouwen aan hun werkwens te bespreken met onder andere mensen van de vrouwenorganisatie (7 keer genoemd; 8%), burens, mensen uit de kerk of buurthuis, klantmanager of jobcoach.
- Van de 88 vrouwen geven 9 vrouwen (10%) aan hun werkwens niet te bespreken met anderen.

### 13. Plannen na de training

Van de vrouwen die hun plannen voor na de training hebben aangegeven in de vragenlijst, geeft 45% aan op zoek te gaan naar een betaalde baan. Daarnaast geven bijna een gelijk percentage vrouwen aan een opleiding te willen gaan volgen.



Figuur 9: Plannen voor na de training

## COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs	Drs. M.J. de Gruijter A.L.I.I. Hoogenbosch, MSc M. Sikkema, MSc
Illustratie omslag	Multitude
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

De publicatie kan gedownload worden via onze website:  
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-142-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, januari 2022.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.