



Evaluatie project "Klaar voor een kind, klaar voor werk"

Inhoud

Samenvatting	4	4	Uitvoering gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen	30
1 Inleiding	8			
1.1. Het belang van het voorkómen van langdurige bijstandsafhankelijkheid voor vrouwen en hun kinderen	8	4.1.	Intakes/ startbijeenkomsten	30
1.2. Re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in Rotterdam	9	4.2.	Toeleiding naar vervolgtraject(en)	31
1.3. Onderzoeksofzet	9	4.3.	Training <i>Kiezen voor werk?</i>	32
1.4. Leeswijzer	10	4.4.	Uitvoering groepstrajecten <i>Klaar voor een kind, klaar voor werk</i>	33
2 Het project Klaar voor een kind, klaar voor werk	11	4.5.	Na de groepstrajecten	38
2.1. Probleemstelling en doelen van <i>Klaar voor een kind, klaar voor werk</i>	11	4.6.	Ervaringen met samenwerken rond gender-sensitieve begeleiding	40
2.2. De oorspronkelijke projectopzet	12	5 Knelpunten en verbetermogelijkheden		42
2.3. De aangepaste projectopzet	13	5.1.	Valse start van het project	42
2.4. Samenwerkingspartners in <i>Klaar voor een kind, klaar voor werk</i>	13	5.2.	Nog geen Zorgpad Werk	42
2.5. Tijdpad en uitgevoerde activiteiten <i>Klaar voor een kind, klaar voor werk</i>	14	5.3.	Inzet van ervaringsdeskundigheid niet verankerd in alle fases van het project	43
2.6. Identificeren van de doelgroep	17	5.4.	Gebrek aan kinderopvangmogelijkheden en bestaans(on)zekerheid	43
2.7. Selectie van potentiële deelnemers	19	5.5.	(Nog) geen sprake van inbedding in de reguliere uitvoeringspraktijk	44
3 Belemmeringen en kansen bij de begeleiding van vrouwen met jonge kinderen in de bijstand naar werk	20	5.6.	Tips van deelnemers voor de gemeente over de begeleiding van vrouwen met kinderen naar werk	44
3.1. Bijstandsgerechtigde moeders staan er vaak alleen voor	20	6 Werkzame elementen		45
3.2. Geen afgeronde opleiding en/of recente werkervaring	20	6.1.	Intensieve en gender-sensitieve begeleiding	45
3.3. Problemen op meerdere leefdomeinen: financiën en wonen	21	6.2.	Integrale aanpak	45
3.4. Overbelasting, (mentale) gezondheidsproblemen	23	6.3.	Inzet op empowerment en het vergroten van zelfvertrouwen	46
3.5. Relatief klein sociaal netwerk	24	6.4.	Benutten van ervaring(sdeskundigheid)	46
3.6. Wantrouwen ten opzichte van kinderopvang(organisaties)	24	6.5.	Tussenstappen naar regulier werk	47
3.7. Praktische obstakel bij kinderopvang	25	6.6.	Kinderopvang	47
3.8. Werkgevers zien de doelgroep vrouwen met jonge kinderen als een risico	26	6.7.	Meer inzicht in (de specifieke obstakels en kansen van) de doelgroep	48
3.9. Gemeente heeft weinig geschikt aanbod voor re-integratie van de doelgroep	28	6.8.	Werkzame elementen uit ander onderzoek	48
3.10. Kansen	29	7 Opbrengsten en effecten		49
		7.1.	De verwachte opbrengsten vanuit het perspectief van de gemeente en samenwerkingsorganisaties	49
		7.2.	Opbrengsten vanuit het perspectief van de doelgroep	50

8	Randvoorwaarden voor borging en overdraagbaarheid	52
8.1.	Voldoende draagvlak	52
8.2.	Samenwerking uitbreiden en vasthouden	52
8.3.	Voldoende beschikbaarheid van trajecten voor activering en empowerment (in het instrumentenhuis)	53
8.4.	Voldoende beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen bij werkgevers	53
9	Conclusies en aanbevelingen	54
9.1.	Conclusies van de evaluatie	54
9.2.	Aanbevelingen	56
10	Literatuur	58
	Bijlage 1 Tijdpad Klaar voor een kind, klaar voor werk	61
	Bijlage 2 Respondenten	62

Samenvatting

In dit rapport brengen we de resultaten van de evaluatie van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in beeld. Dit is een door **ZonMw** gefinancierd onderzoeks- en ontwikkelproject, dat de gemeente Rotterdam van 2022 tot en met 2024 samen met partners heeft uitgevoerd. Het project richtte zich op zwangere en net bevallen Rotterdamse vrouwen die bijstandsafhankelijk zijn, of dreigen te worden. Doel was om deze vrouwen te versterken in hun streven naar economische zelfstandigheid. Het Verwey-Jonker Instituut en het Erasmus MC hebben het project begeleid met onderzoek.

Klaar voor een kind, klaar voor werk

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft een aantal projectmedewerkers en werkcoaches geëxperimenteerd met persoonsgerichte en intensieve begeleiding van de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Aan een deel van deze vrouwen is daarnaast een groepstraject aangeboden, gericht op het zetten van (tussen)stappen naar werk.

Het project had de volgende subdoelen:

- Betrekken van ervaringsdeskundigen in alle fasen van het onderzoek.
- Brede bewustwording over de wederzijdse beïnvloeding tussen zelfredzaamheid van vrouwen, werk en bijstand en een breed scala aan leefdomeinen, meer specifiek gezondheid en welzijn van de (aanstaande) moeder en haar kind.
- Tijdig in beeld krijgen van bijstandsgerechtigde vrouwen en hun zwangerschap/jong ouderschap via samenwerking tussen Werk & Inkomen en geboortezorg.
- Versterken van een integrale aanpak door ondersteuning op verschillende leefdomeinen en samenwerking met professionals uit die domeinen.
- Versterken van de deskundigheid van werkcoaches die vrouwen begeleiden.
- Brede borging van de opgedane inzichten en handelingsperspectieven in de gemeente.

Onderzoek

Ons onderzoek richtte zich op de ervaringen van de vrouwen die de gender-sensitieve en intensieve begeleiding kregen aangeboden, en de ervaringen van betrokkenen bij de uitvoering hiervan. Naast dit rapport hebben we een handreiking geschreven voor (klantmanagers) Werk & Inkomen van gemeenten over de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen naar werk. In de **handreiking** staan adviezen en tips die gebruikt kunnen worden als het combineren van arbeid en zorg een rol speelt bij het re-integratietraject.

Het onderzoek bestond uit de volgende onderdelen:

- Documenten- en literatuurstudie naar belemmeringen, kansen en werkzame elementen bij de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in de bijstand.
- Kwantitatieve analyse van beschikbare gegevens van doelgroep van en de deelnemers aan het project.
- Focusgroepen en 'leerloopsessies' met werkcoaches waarin is gereflecteerd op tussentijdse uitdagingen en resultaten.
- Observaties bij trainingen en bijeenkomsten van deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.
- Interviews met deelnemers (voorafgaand aan en aan het einde van) het project.
- (Groeps)interviews met betrokken professionals vanuit de gemeente en samenwerkingspartners.

Belemmeringen en kansen bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen

Uit onderzoek blijkt dat zich bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen uitdagingen kunnen voordoen op vier niveaus:

1. Persoonlijke kenmerken en vaardigheden
2. Het sociaal netwerk
3. De vraagzijde van de arbeidsmarkt
4. Gemeentelijke ondersteuning

Uit ons onderzoek kwamen de volgende uitdagingen naar voren:

- Uitdagingen persoonlijke kenmerken en vaardigheden.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen dragen vaak in hun eentje zorg voor hun kind(eren).
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben geen afgeronde opleiding en/of (recente) werkervaring.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben daarom weinig zelfvertrouwen en geen reëel beeld van de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen zitten in een kwetsbare financiële situatie of hebben schulden.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen kampen met (mentale) gezondheidsproblemen en/of stress.
- Uitdagingen sociaal netwerk.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben een klein en eenzijdig sociaal netwerk.
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben weinig mogelijkheden voor steun (bij de weg naar werk).
 - Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen vertrouwen formele organisaties voor ondersteuning niet altijd.
- Uitdagingen vraagzijde arbeidsmarkt.
 - Werkgevers zien de doelgroep vrouwen met jonge kinderen als een risico, omdat zij vaak in hun eentje zorgdragen voor kinderen.
 - Er kan een mismatch zijn tussen wensen werkgevers en de doelgroep (bv rondom flexibele werktijden).

- Gemeentelijke ondersteuning.
 - Begeleiding door de klantmanager is onvoldoende 'op maat'.
 - Er is te weinig re-integratieaanbod gericht op activering en tussenstappen naar werk voor deze doelgroep.
 - Randvoorwaarden (kinderopvang) zijn niet op orde.

Kansen

Er zijn ook kansen in de begeleiding van bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen naar werk. Op het persoonlijk vlak blijkt dat moeders vaak sterk gemotiveerd zijn om vooruit te komen. Zij willen een voorbeeld zijn voor hun kinderen en hen een goed leven bieden. Hier past een inkomen boven de bijstandsnorm bij. Daarnaast willen veel bijstandsgerechtigde moeders met jongere kinderen uit de uitkering, omdat ze niet langer afhankelijk willen zijn van 'de gemeente'. Zij willen aan hun kinderen laten zien dat ze op eigen benen kunnen staan. Daarnaast ziet de doelgroep werk als een kans voor persoonlijke ontwikkeling. Ze willen hun zelfvertrouwen vergroten, trots zijn op hun prestaties en hun mentale welzijn verbeteren. Werk biedt hun de mogelijkheid om sociale vaardigheden te ontwikkelen en sociale contacten op te bouwen. Bovendien helpt werk hen structuur en ritme in hun leven te brengen, wat bijdraagt aan een stabiele omgeving voor hun gezinsleven.

Aanbod aan de doelgroep

Vanaf augustus 2023 bestond de kern van het project uit een projectleider, zes werkcoaches uit drie teams en drie speciaal aangestelde projectmedewerkers die de werkcoaches ondersteunden in de begeleiding van de doelgroep. De projectmedewerkers organiseerden startbijeenkomsten en andere sessies met en voor de vrouwen uit de doelgroep, zorgden voor de contacten met het netwerk op andere leefgebieden en waren betrokken bij het zoeken van een passende werk(ervarings-)plek of opleiding. Hierdoor konden de werkcoaches zowel begeleiding–op maat bieden aan de doelgroep als deelnemen aan bijeenkomsten rond de (onderzoeks-)activiteiten in het project.

Vrouwen kregen verschillende individuele en groepstrajecten geboden, passend bij de fase in hun traject naar betaald werk. Tijdens de training *Kiezen voor werk?* kregen ze praktische vaardigheden mee van *peer trainsters* met een vergelijkbare achtergrond. Daarnaast zijn er twee groepstrajecten ingezet, één via Dona Daria en één via de gemeente. Dit heette *Kind & Werkgeluk*. Hieraan hebben respectievelijk 40 vrouwen en 22 vrouwen deelgenomen. De groepstrajecten waren gericht op empowerment, vergroten sociaal netwerk en het zetten van eerste stappen richting (betaald) werk.

Zowel bij de startbijeenkomsten als bij 'Kiezen voor werk?' en de groepstrainingen waren ervaringsdeskundigen betrokken en heeft de gemeente een vorm van kinderopvang/opvang georganiseerd. Deelnemers waardeerden deze aanpak. Voor een deel van hen was dit een eerste ervaring met kinderopvang. Professionals merkten dat deelnemers zich tijdens deze gezamenlijke bijeenkomsten eerst wat afwachtend opstelden. Door de informele aanpak, en zeker door de voorbeelden van de *peer trainster* over hun eigen situatie, veranderde dit en heeft deze aanpak uiteindelijk bijgedragen aan de vergroting van het sociale netwerk van de deelnemers.

Resultaten

De start van de uitvoering van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* had een aanzienlijke vertraging. Aan het einde van de project periode is een deel van de deelnemers nog bezig met hun traject. Daarom is het volgens betrokkenen nog te vroeg om te benoemen wat de opbrengsten en effecten van het project precies zullen zijn. Om die reden heeft het onderzoek zich geconcentreerd op het in beeld brengen van opbrengsten en effecten van de groepstrajecten voor deelnemers. In de interviews met betrokkenen hebben we wel stilgestaan bij hun *verwachtingen* over de opbrengsten en effecten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* op de middellange termijn.

Betrokken professionals vanuit de gemeente en samenwerkingspartners zien de volgende opbrengsten:

- Deelnemers zijn zich bewust geworden van hun eigen wensen en mogelijkheden rond het combineren van zorgtaken en betaald werk. Ook hebben zij door het project meer vertrouwen gekregen in hun mogelijkheden (op de arbeidsmarkt).
- Deelnemers hebben een betere kennispositie en vaardigheden als het gaat om de weg naar werk.
- Het (sociale) netwerk van deelnemers is vergroot. Doordat deelnemers nu meer moeders kennen – en die ook in de wijk tegenkomen – hebben zij meer mogelijkheden voor onderlinge steun.
- Deelnemers hebben in de groepstrajecten en individuele begeleiding kennisgemaakt met formele en informele organisaties, ook in hun eigen wijk. Daardoor weten zij beter waar zij terecht kunnen met hun vragen.
- Deelnemers hebben een realistischer beeld gekregen van (de combinatie van zorg en) werk. Er is met deelnemers gesproken over werkwensen, financiële consequenties en mogelijkheden om de zorg voor het gezin te combineren met betaald werk. De deelnemers hebben praktijkervaring opgedaan met het gebruik van kinderopvang. Dit geeft hen inzicht in de mogelijkheden om van kinderopvang gebruik te maken als ze aan het werk gaan. Daarnaast heeft een deel een stage of werkervaringsplaats gehad en daarmee praktische ervaring opgedaan met werken.

Betrokken professionals zien naast opbrengsten voor de deelnemers, ook opbrengsten voor de gemeente en samenwerkingspartners:

- Meer inzicht in en draagvlak voor gender-sensitief werken en een persoonsgerichte aanpak. Betrokkenen zijn zich er meer van bewust geworden dat het loont om in het kader van re-integratie rekening te houden met specifieke gender-gerelateerde uitdagingen.
- Daarnaast zijn in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* positieve ervaringen opgedaan met het inzetten van ervaringsdeskundigheid. Volgens betrokkenen is bij de gemeente het besef gegroeid dat het loont om (structureel) samen te werken met (informele) organisaties in de wijk om de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen goed te kunnen ondersteunen.

De deelnemers noemen in hun eigen woorden voor een deel dezelfde opbrengsten als betrokken professionals. Zij vinden het fijn dat de gemeente aandacht besteedt en rekening houdt met hun leefsituatie. Naar eigen zeggen ontbrak dit soms in de reguliere begeleiding door de eigen werkcoach. Deelnemers beamen dat zij met plezier hebben kennisgemaakt met andere moeders, vooral omdat zij het als steunend hebben ervaren om te horen dat anderen met soortgelijke uitdagingen te maken hebben en om ervaringen te delen.

De deelnemers aan de groepstrajecten hebben verschillende ervaringen als het gaat om de vraag of deelname aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hen concreet heeft geholpen om aan het werk te gaan. Een deel is positief over hun kansen op werk. Zij geven aan dat zij gekoppeld zijn of worden aan een jobcoach en dat ook de projectmedewerker betrokken blijft bij het zoeken van een passende werk(-ervarings)plek, of opleiding. Dit geeft hen vertrouwen dat het vinden van betaald werk zal lukken.

Er zijn ook deelnemers die minder optimistisch zijn over hun kansen op het vinden van werk na afronding van het groepstraject. De belangrijkste reden die de deelnemers hiervoor noemen is dat zij kleine kinderen hebben. Enerzijds geven deze deelnemers aan dat zij zélf voor hun kind willen zorgen en dat zij geen gebruik willen maken van opvang. Anderzijds hebben zij er nog onvoldoende vertrouwen in dat het hen gaat lukken om de zorg voor kinderen succesvol te combineren met werken, vooral omdat passende en betaalbare kinderopvang schaars is.

Conclusies en aanbevelingen

De ervaringen van de deelnemers, betrokken professionals en samenwerkingspartners met de gender-sensitieve begeleiding die in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is gegeven aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen, zijn positief. De extra tijd en aandacht die is besteed aan het in beeld brengen van kansen en belemmeringen bij deelnemers om aan het werk te gaan, zorgen ervoor dat de deelnemers zich meer gezien voelen en dat het vertrouwen in de gemeentelijke dienstverlening rondom re-integratie kan toenemen. Betrokken professionals krijgen omgekeerd meer zicht op en begrip voor de vaak complexe leefsituatie van deelnemers, waardoor ze hier beter op kunnen aansluiten in hun begeleiding.

In de begeleiding en groepstrajecten krijgen de deelnemers informatie en kennis over (de weg naar) werk en de gelegenheid om te oefenen met vaardigheden. Hierdoor hebben de deelnemers een meer reëel beeld van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In de begeleiding en groepstrajecten wordt gebruik gemaakt van ervaringsverhalen van voormalig bijstandsgerechtigde vrouwen die laten zien dat en op welke wijze zij obstakels hebben overwonnen. Dergelijke voorbeelden dragen bij aan het zelfvertrouwen van deelnemers en het geloof in eigen kunnen als het gaat om het combineren van zorgtaken en werk. In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is een belangrijk obstakel voor deelname aan re-integratie activiteiten - namelijk kinderopvang - weggenomen: er was kinderopvang georganiseerd voor die momenten dat de deelnemers deelnamen aan bijeenkomsten in het kader van het project. Voor veel van de deelnemers was dit een eerste kennismaking met formele kinderopvang. Deze kennismaking is volgens betrokken deelnemers en professionals goed bevallen en heeft ervoor gezorgd dat deelnemers ervaring met kinderopvang hebben opgedaan. Deelnemers hebben naar aanleiding hiervan een positievere houding ten opzichte van het gebruik van kinderopvang. Deelnemers relateren hun kans op werk in de nabije toekomst sterk aan de mogelijkheden om passende kinderopvang te vinden.

In tegenstelling tot wat in de oorspronkelijke opzet van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* de bedoeling was, is voor de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen een aparte projectstructuur ingericht, naast die van de reguliere teams en werkwijzen. Hierdoor is de ambitie om binnen de reguliere teams integrale en gender-sensitieve begeleiding te bieden buiten beeld geraakt. Zo hebben de deelnemers gedurende de looptijd van het project weliswaar extra begeleiding op maat gekregen, maar zijn de opgedane ervaringen (nog) niet 'terugvertaald' naar de reguliere handelingswijzen van werkcoaches en M&A teams. Ook is er (nog) geen ervaring opgedaan met de randvoorwaarden om deze gender-sensitieve begeleiding binnen de reguliere teams te kunnen bieden. Er is immers gebleken dat de begeleiding extra tijd vraagt die met de huidige caseload van werkcoaches in de M&A-teams niet geboden kan worden.

Het feit dat *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in de praktijk is uitgevoerd als een losstaand project heeft tot gevolg gehad dat betrokkenen bij de uitvoering van het project veel zaken ad hoc hebben moeten regelen en minder leken te kunnen steunen op de reguliere ondersteuning binnen W&I. Het mandaat voor het project was onvoldoende groot om bijvoorbeeld te komen tot de ontwikkeling van een Zorgpad Werk, dat niet van de grond is gekomen. Dat het ondanks de gezamenlijke voorbereiding, steun en betrokkenheid van de directie en van externe partners niet mogelijk bleek om gender-sensitieve begeleiding binnen de reguliere teams te realiseren vraagt reflectie: wat betekent dit voor toekomstige innovaties?

Op basis van het onderzoek formuleerden we een aantal aanbevelingen voor de gemeente Rotterdam en haar samenwerkingspartners én voor andere gemeenten die werk willen maken van re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. De aanbevelingen hebben betrekking op wat er nodig is voor de doelgroep, wat wenselijk is voor borging en wat het werken aan en onderzoeken van innovatieve werkwijzen vraagt.

- Breng de groep bijstandsgerechtigde vrouwen (met jonge kinderen) beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep.
- Laat de doelgroep niet los en bied nazorg in de eerste periode na de start van werk.
- Neem bekende barrières als kinderopvang en bestaansonzekerheid zoveel mogelijk weg.
- Zorg voor voldoende aanbod van (groeps)trajecten voor werken aan zelfvertrouwen en oriëntatie op betaald werk.
- Maak tussenstappen naar regulier werk praktisch mogelijk.
- Investeer in de samenwerking met informele (vrouwen)organisaties.
- Zorg voor borging van gender-sensitieve begeleiding in de reguliere re-integratiepraktijk.

1 Inleiding

Van januari 2022 tot en met december 2024 heeft de gemeente Rotterdam het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* uitgevoerd. De gemeente Rotterdam heeft de ambitie om door een integrale, gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde (aanstaande) moeders bij te dragen aan het duurzaam bevorderen van hun economische zelfstandigheid. Dat is gunstig voor hun eigen toekomst, vergroot de kansen van hun kind(eren) op de arbeidsmarkt en verkleint de intergenerationale overdracht van problematiek. Hiervoor werken de clusters Werk en Inkomen (W&I) en Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) van de gemeente Rotterdam en de geboortezorg samen om de doelgroep (eerder) te bereiken en tijdig ondersteuning te kunnen bieden. Het Verwey-Jonker Instituut en het Erasmus MC hebben het project begeleid met onderzoek. ZonMw heeft dit plan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* gehonoreerd in het kader van de zesde ronde Vakkundig aan het werk: economische zelfstandigheid van vrouwen.

In dit rapport doen we verslag van het onderzoek naar de ontwikkeling en uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.

1.1. Het belang van het voorkómen van langdurige bijstandsafhankelijkheid voor vrouwen en hun kinderen

Vrouwen met een bijstandsuitkering, en vrouwen die dreigen uitkeringsafhankelijk te worden, hebben juist in de periode van zwangerschap en jong moederschap een grotere kans op (langdurige) uitval uit het werkproces. Vrouwen die zwanger of net bevallen zijn lopen extra risico dat hun tijdelijk contract vanwege zwangerschap niet wordt verlengd, of geen vast contract wordt aangeboden (Yrkes et al., 2015). Zwangerschap kan ook een rol spelen bij afwijzing bij sollicitaties (SER, 2014). Een paar maanden zonder werk kan bij starters snel leiden tot langdurige uitkeringsafhankelijkheid (CBS/SCP, 2020). Voor vrouwen die geen opleiding hebben (afgerond) die leidt tot een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt (mbo2 of hoger), is de kans hierop nog groter. Zij hebben vaker deeltijdbanen en flexcontracten en stromen minder vaak door naar een vaste baan.

Bij re-integratie hebben zij bovendien vaker te maken met belemmeringen op meerdere leefdoemenen, zoals schuldenproblematiek, huiselijk geweld of (psychische) gezondheidsklachten (Stavenuiter et al., 2020). Daardoor hebben zij minder mogelijkheden op een betaalde baan, scholing, huisvesting, sociale contacten en om mee te doen in de samenleving (Van Echtelt, 2023). Dit maakt hen extra kwetsbaar voor armoede, langdurige financiële afhankelijkheid van een bijstandsuitkering en daarmee van de gemeente.

Dit kan op gevolgen hebben voor hun (ongeboren) kinderen. De eerste 1000 dagen, vanaf de bevruchting tot en met 2-jarige leeftijd, zijn essentieel voor de gezondheid, het welzijn en participatie van kinderen aan onderwijs, arbeid en maatschappij. Kinderen met een goede start in die eerste 1000 dagen hebben zowel als kind als later in hun leven meer kans op goede gezondheid, welzijn, ontplooiing en participatie in de maatschappij. Economische zelfstandigheid van vrouwen vergroot de kansen van het kind op de arbeidsmarkt en verkleint de intergenerationale overdracht van problematiek. Daarentegen kunnen sociale problematiek, gedrag, arbeidsomstandigheden, leefomgeving, of stress door bestaans- en inkomensonzekerheid de kans op (latere) gezondheidsproblemen beïnvloeden. Armoede hangt bijvoorbeeld sterkt samen met het optreden van vroeggeboorte en een te laag geboortegewicht. Bij ongeboren en jonge kinderen kan armoede bijdragen aan ongezonde en chronische stress tijdens het opgroeien (Early Life Stress, Pijpers et al., 2019), wat een negatieve invloed kan hebben op de ontwikkeling van hun brein, hun lichaam en sociaal-emotionele ontwikkeling waaronder hun zelfbeeld (Lusse et al., 2021). Kinderen die opgroeien in gezinnen met armoede hebben meer gezondheidsrisico's en ervaren meer belemmeringen in (talent)ontwikkeling. Kinderen die door armoede met minder kansen worden geboren, krijgen later kinderen met dezelfde problemen (Marmot et al., 2008; Steegers, 2017; Steegers et al., 2021).

Veer et al. (2023) hebben met behulp van CBS-data laten zien dat kinderen die opgroeien in een bijstandsgesin minder vaak de benodigde ouderlijke hulpbronnen hebben voor een goede start. Denk aan hulpbronnen als onderwijsniveau, welvaart, arbeidsparticipatie, gezinsstabiliteit en mentale gezondheid van ouders. Ze hebben kinderen gevolgd die geboren zijn in 2006 en gekeken naar de verschillen in hulpbronnen voor tussen kinderen uit bijstandsgesinnen en die voor kinderen uit gezinnen zonder bijstand. Bij 99% van de kinderen die opgroeien in een bijstandsgesin ontbrak in de eerste 1000 dagen ten minste één hulpbron. Bij kinderen die opgroeien in een gezin zonder bijstand lag dit veel lager (38%). Bijna alle bijstandsgesinnen hadden een laag welvaartsniveau. Bijna driekwart van de bijstandsgesinnen was een eenoudergesin. In de helft van de bijstandsgesinnen was het onderwijsniveau laag. Bijna een op de vijf ouders uit bijstandsgesinnen gebruikte in de eerste duizend dagen van het leven van hun kind medicatie voor een psychische aandoening.

Het grote belang van een integrale aanpak van de brede problematiek waar bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen mee te maken hebben, is bekend, evenals de mogelijk grote gevolgen van langdurige armoede voor henzelf en het latere leven van hun kinderen. Desondanks is er nog weinig specifieke aandacht en ondersteuning voor hen beschikbaar. Daarom heeft de gemeente Rotterdam samen met andere partijen een aanpak ontwikkeld.

1.2. Re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in Rotterdam

Gemeenten zijn sinds 2015 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit betekent dat zij burgers die een aanvraag indienen, na toekenning voorzien van een uitkering om te voorzien in hun levensonderhoud en ondersteuning bieden bij arbeidstoeleiding. Daar staan verplichtingen tegenover. Gemeenten kunnen van uitkeringsgerechtigden een tegenprestatie naar vermogen vragen, zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg, of taal- en beweegtrainingen, of andere maatschappelijk nuttige activiteiten. Onder bepaalde omstandigheden kan de gemeente individuen ontheffing verlenen, waaronder een ontheffing op verzoek van een alleenstaande ouder met een kind jonger dan 5 jaar. Die ontheffing kan gelden voor arbeidsinschakeling en/of voor de verplichting tot het leveren van een tegenprestatie. Tijdens de ontheffing moeten deze ouders wél deelnemen aan activiteiten die hun kansen op werk vergroten, zoals sociale activering en scholing. Hierover maken werkcoaches^[1] en de alleenstaande ouder afspraken die ze vastleggen in een plan van aanpak. Iedere zes maanden bespreken ze deze afspraken (Gemeente Rotterdam, 2015; Smeets, 2018).

Op weg naar passend werk via 'Samen voor Zuid'

In Rotterdam Zuid is in 2011 het Nationaal Programma Rotterdam Zuid gestart (NPRZ). NPRZ heeft tot doel om Rotterdam Zuid in 20 jaar tijd vanuit een achterstandspositie op het gebied van Wonen, Werk en School naar gemiddeld G4-niveau te brengen. Het deelprogramma 'Samen voor Zuid' (SvZ) maakt sinds 2019 onderdeel uit van NPRZ en is bedoeld om meer mensen uit de bijstand duurzaam aan het werk te helpen. Deze groep is relatief groot: ruim 40% van de bijstandsgerechtigden in Rotterdam woont in Rotterdam Zuid, terwijl maar 1/3e van alle Rotterdammers op Zuid woont.

'Samen voor Zuid' werkt gebiedsgericht, in Charlois, Feijenoord en IJsselmonde. Werkcoaches in deelprogramma hebben een lagere caseload dan elders in de stad, zodat zij samen met de bijstandsgerechtigde kunnen werken aan een integrale aanpak van de problemen waar deze mee worstelt. Het perspectief op werk is leidend, maar wordt in een bredere context geplaatst. Deze brede benadering sluit aan op wat de vrouwen uit de doelgroep van *Klaar voor een Kind, klaar voor Werk* tijdens interviews en focusgroepen in het vooronderzoek (2021) benoemden als essentieel om de stap(pen) naar werk te kunnen zetten. Door hun specifieke situatie hebben zij meer nodig dan alleen een arbeidsmarktgerichte aanpak. Door de leefdomen in samenhang te benaderen en de diverse belemmeringen richting arbeidsmarkt integraal aan te pakken, kunnen werkcoaches bij de cliënt motivatie en vertrouwen creëren en behouden. De kans dat het traject naar werk - waarbij empowerment en het oplossen van belemmeringen die het perspectief op werk blokkeren hand in hand gaan - succesvol wordt afgerond, zal hierdoor toenemen.

Hoeveel vrouwen met jonge kinderen in Rotterdam zijn bijstandsgerechtigd

Bij de voorbereiding op *Klaar voor een kind, klaar voor werk* was bekend dat 10.193 vrouwen tussen 15 en 44 jaar in Rotterdam afhankelijk was van een bijstandsuitkering, bijna de helft van hen (49%) drie jaar of langer. Van alle bijna 22.000 bijstandsgerechtigden vrouwen in Rotterdam tussen 15 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd leefde 41% in een eenoudergezin (peildatum 1 januari 2018, CBS).

Op 1 januari 2022 waren in Rotterdam 7.990 vrouwen tussen 15 en 44 jaar afhankelijk van een bijstandsuitkering, ruim de helft van hen (52%) drie jaar of langer. Van deze vrouwen vormde 52% een eenoudergezin. Van alle bijstandsgerechtigde vrouwen in de reproductieve leeftijd in de gebieden Feijenoord, Charlois en IJsselmonde van Rotterdam Zuid heeft 34% (n=1.190) een of meer kinderen jonger dan 5 jaar (CBS, via de gemeente Rotterdam).

1.3. Onderzoekopzet

We hebben een procesevaluatie en een evaluatie op resultaat uitgevoerd. De procesevaluatie brengt de ontwikkelstappen en de geleerde lessen in beeld. De evaluatie op resultaat laat zien wat het traject heeft opgeleverd voor de doelgroep (aanstaande) moeders en voor de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Het gaat daarbij niet (alleen) om eindresultaten in termen van uitstroom naar betaald werk, maar ook om tussentijdse resultaten en de onderbouwing wat deze betekenen voor de te verwachte eindresultaten. Het onderzoek bestond uit verschillende onderdelen waarvan we de aanpak hieronder kort bespreken. In het rapport gaan we verder in op de bijzonderheden en uitkomsten van de uitgevoerde onderzoeksactiviteiten.

Literatuurstudie

Voor deze evaluatie hebben we een beknopt literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierin hebben we ten eerste gefocust op de mogelijke belemmeringen en kansen bij de begeleiding van vrouwen met jonge kinderen in de bijstand naar werk. Ten tweede hebben we gezocht naar werkzame elementen die gaan over de arbeidstoeleiding van groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben gebruikgemaakt van de kennissynthese van Stavenuiter et al. (2020) over de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze synthesestudie biedt een overzicht van nationale en internationale onderzoeken uit de afgelopen 10-15 jaar (tot 2020). De auteurs brengen belemmerende en bevorderende factoren in kaart die van invloed zijn op de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waar relevant is de literatuur uit deze kennissynthese aangevuld met meer (recente) bronnen.

1 In Rotterdam wordt de term werkcoach gebruikt, landelijk vaak klantmanager.

Kwantitatief onderzoek

Voor retrospectief onderzoek naar vrouwen in de bijstand met jonge kinderen hebben we gebruik gemaakt van data uit het klantinformatiesysteem "Re-integratie Module Werk" (RMW). Hierin registreren werkcoaches onder andere re-integratie doelen en wat er is ingezet bij arbeidsontwikkeling en terugkeer naar werk. Onze tweede bron is de registratie die het projectteam van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft ontwikkeld. Hiermee hebben zij de stappen naar werk gevolgd van vrouwen die ze begeleiden in dit project.

Kwalitatief onderzoek

Voor deze evaluatie hebben we op verschillende manieren kwalitatieve data opgehaald. Zo hebben we gekeken naar documenten van de gemeente en verschillende samenwerkingspartners, zoals voortgangsrapportages, verslagen van diverse trainingen en bijeenkomsten, informatiesheets, en interne overleggen bij W&I zoals uitvoeringsoverleggen en projectplannen. Gedurende de looptijd van het project hebben de onderzoekers diverse bijeenkomsten georganiseerd, waarin informatie voor het onderzoek is opgehaald. Het ging om een focusgroep met werkcoaches en vier zogenoemde 'leerloopsessies' met werkcoaches. Deze sessies waren een mix van casuïstiekbespreking, intervisie en reflectie op de (tussentijdse) (onderzoeks)resultaten. In een groepsbijeenkomst hebben werkcoaches gereflecteerd op een conceptversie van een handreiking die we in het kader van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben ontwikkeld. We hebben daarnaast observaties uitgevoerd bij een training voor werkcoaches en een training voor de deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Ook woonden we een aantal groepsbijeenkomsten bij.

Voorafgaand aan de start van de gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen, hebben we acht deelnemers geïnterviewd over hun leefsituatie, wensen en belemmeringen bij het combineren van zorg met betaald werk. In het najaar van 2024 hebben we in totaal zeventien deelnemers geïnterviewd over hun ervaringen met de gender-sensitieve begeleiding die zij in het kader van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben gekregen. Aan het einde van de projectperiode (najaar 2024) hebben we tot slot interviews gehouden met twaalf betrokkenen bij de uitvoering van *Klaar voor een Kind, klaar voor werk*. Het ging om de projectleider, projectmedewerkers, trainsters van de groepstrajecten voor deelnemers, professionals van samenwerkingsorganisaties en twee werkgevers. In de interviews vroegen we de respondenten naar hun ervaringen met de uitvoering van het project, de (verwachte) resultaten, werkzame elementen en verbeterpunten. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de geïnterviewde respondenten.

1.4. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 introduceren we de doelen en projectopzet van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* en wat er is ontwikkeld om de beoogde gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen te realiseren. In hoofdstuk 3 staan we stil bij belemmeringen en kansen bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Hiervoor gebruiken we zowel inzichten uit eerder onderzoek als bevindingen uit interviews met acht deelnemers voorafgaand aan de start van de gender-sensitieve begeleiding. In hoofdstuk 4 bespreken we hoe deze gender-sensitieve begeleiding in *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is uitgevoerd. Naast de feitelijke beschrijving van bijvoorbeeld startbijeenkomsten, trainingen of groepstrajecten, geven we het woord aan professionals en deelnemers. Via interviews hebben we hun ervaringen opgehaald. Deze interviews vormen de bron voor de belangrijkste knelpunten en eventuele verbetermogelijkheden in hoofdstuk 5, dat afsluit met tips van deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* over de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met kinderen naar werk.

In hoofdstuk 6 hebben we de resultaten uit deze interviews vertaald in de werkzame elementen van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. We benoemen eveneens de werkzame elementen die we hebben gevonden op basis van literatuuronderzoek. In hoofdstuk 7 gaan we eerst in op de verwachte effecten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Dit doen we zowel vanuit het perspectief van de deelnemers als vanuit de gemeente en betrokken samenwerkingsorganisaties. De borging van de resultaten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in de gemeente Rotterdam is het thema van hoofdstuk 8. We sluiten af met de conclusies uit de evaluatie (hoofdstuk 9), gevolgd door aanbevelingen.

2 Het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

In dit hoofdstuk beschrijven we de probleemstelling en doelen van het programma Klaar voor een kind, klaar voor werk en hoe deze zijn vertaald in een projectopzet om de gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen mogelijk te maken. We bespreken ook de latere aanpassingen. Daarnaast bevat dit hoofdstuk die activiteiten te vinden die zijn ingezet om deze begeleiding en het onderzoek mogelijk te maken en welke samenwerkingspartners daarbij betrokken zijn geweest. We sluiten af met een beschrijving van de doelgroep.

Met *Klaar voor een kind, klaar voor werk* bouwt de gemeente voort op eerdere programma's gericht op bevordering van economische zelfstandigheid van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt én op de lange Rotterdamse ervaring in het verbinden van de geboortezorg met het sociale domein om de gezondheid en kansengelijkheid voor alle kinderen te verbeteren. De kansen op gezondheid, welzijn en deelname aan de maatschappij, bij de start van het leven en later, worden immers beïnvloed door onder andere sociale problematiek, arbeidsomstandigheden, of stress door bestaans- en inkomensonzekerheid. Daarom worden in dit (onderzoeks)project de connectie tussen geboortezorg en arbeidsmarkt-re-integratie met elkaar verbonden. Jonge vrouwen met een bijstandsuitkering, en vrouwen die dreigen uitkeringsafhankelijk te worden, hebben juist in de periode van zwangerschap en jong moederschap een grotere kans op (langdurige) uitval uit het werkproces. Bij re-integratie hebben zij vaker te maken met problemen en belemmeringen op het gebied van wonen, schulden, tekortschietende sociale netwerken, gezondheid, etc. Dit maakt hen extra kwetsbaar voor langdurige financiële afhankelijkheid van de gemeente. Maatschappelijke en sociale normen rond arbeidsparticipatie van vrouwen, belemmeringen op verschillende leefdoeinen, en hun grote aandeel in informele zorg vragen om maatwerk met haalbare werkperspectieven. Daarom hebben zij vaak meer nodig dan alleen een arbeidsmarktgerichte aanpak.

2.1. Probleemstelling en doelen van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

'Hoe kunnen we bijstandsgerechtigde zwangere vrouwen en vrouwen met een pasgeboren kind op een integrale, gender-sensitieve manier begeleiden naar betaald werk en zo bijdragen aan het duurzaam bevorderen van hun economische zelfstandigheid?' is de centrale vraag in *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Binnen het project krijgen bijstandsgerechtigde zwangere vrouwen en vrouwen met een jong kind begeleiding op maat bij de weg naar werk. Hiervoor werken de clusters Werk en Inkomen (W&I) en Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) van de gemeente Rotterdam en de geboortezorg samen om de doelgroep (eerder) te bereiken en tijdig ondersteuning te kunnen bieden. Het Verwey-Jonker Instituut en het Erasmus MC hebben het project begeleid met onderzoek. In deze rapportage doen we verslag van de uitkomsten van dit onderzoek.

Het doel van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is om, gebruikmakend van expertise op verschillende leefdoeinen en van verschillende professionals uit zowel het sociale als het medische domein, de tot nog toe opgedane kennis en ervaring te bundelen tot de voorgestelde aanpak.

Subdoelen van dit project zijn:

- Betrokkenheid van ervaringsdeskundigen in alle fasen van de aanpak en het onderzoek.
- Brede bewustwording over de wederzijdse beïnvloeding tussen zelfredzaamheid van vrouwen, werk en bijstand en een breed scala aan leefdoeinen, meer specifiek gezondheid en welzijn van de (aanstaande) moeder en haar kind.
- Tijdig in beeld hebben van bijstandsgerechtigde vrouwen en hun zwangerschap/jong ouderschap via samenwerking tussen Werk & Inkomen en geboortezorg.
- Versterken van een integrale aanpak door ondersteuning op verschillende leefdoeinen en samenwerking met professionals uit die domeinen.
- Versterken van de deskundigheid van werkcoaches die vrouwen begeleiden.
- Brede borging van de opgedane inzichten en handelingsperspectieven.

Door hieruit lessen te leren legt de gemeente de basis voor een structurele inbedding van deze aanpak in de gehele gemeente. We zullen ervaringen, resultaten en aanbevelingen ophalen bij:

1. Vrouwen die extra training en begeleiding krijgen aangeboden.
2. Werkcoaches die hen hierin begeleiden.

Deze delen en implementeren we, eerst tussen de deelnemende werkcoaches en vervolgens met collega-werkcoaches in Zuid en de gehele stad.

2.2. De oorspronkelijke projectopzet

In paragraaf 2.3 beschrijven we dat en waarom de oorspronkelijke projectopzet van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is aangepast. In deze paragraaf schetsen we in vogelvlucht de doelgroep, de context van 'Samen voor Zuid', en de verschillende elementen in de oorspronkelijke projectopzet.

Doelgroep

Het project wordt uitgevoerd in Rotterdam Zuid. Alle bijstandsgerechtigde vrouwen 'op Zuid' (ongeacht leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau of samenlevingsvorm) die zwanger of net bevallen zijn behoren tot de doelgroep van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Op 1 juli 2021 waren er 198 vrouwen met een kind van 0 jaar 'op Zuid' bijstandsafhankelijk. Het is niet bekend hoe groot de groep zwangere bijstandsgerechtigden is 'op Zuid'. Voor zover zij wél in beeld zijn, roepen de werkcoaches hen actief op. Naar verwachting zullen lopende het project verwachte zwangere vrouwen via het Rotterdamse Aanmeldpunt voor de geboortezorg in beeld komen. Op basis van ervaringen binnen het programma 'Samen voor Zuid', is het de bedoeling dat naar schatting jaarlijks 80-100 deelnemers instromen in de voor dit project uiteengezette aanpak.

'Samen voor Zuid'

In 2011 is het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) opgezet om via een integrale aanpak de bewoners van Zuid die dat nodig hebben, bij te staan met het op orde krijgen van de thuisbasis. Dat wil zeggen: School, Werk en Wonen zijn geregeld. In het deelprogramma 'Samen voor Zuid' (SvZ, 2019-2022) werken de gemeentelijke clusters Werk & Inkomen (W&I) en Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) en het programmabureau NPRZ samen. SvZ werkt gebiedsgericht, in Charlois, Feijenoord en IJsselmonde. Binnen SvZ hebben werkzoekenden één contactpersoon die de regie houdt en aanspreekpunt blijft. Deze werkcoach kan meer persoonlijke aandacht bieden en heeft een breed scala aan instrumenten ter beschikking. Deze zijn in te zetten om de werkzoekende te ondersteunen bij de weg naar werk, voor uitstroom uit de bijstand en voor nazorg in de periode na de start van werk. Werkcoaches op Zuid hebben met ongeveer 80 werkzoekenden een lagere caseload dan collega's in Rotterdam Noord, zodat zij een intensievere dienstverlening kunnen bieden met meer contactmomenten (Fenger et al., 2023).

Integrale aanpak

Deze brede en integrale aanpak van 'Samen voor Zuid' past bij wat de vrouwen uit de doelgroep tijdens interviews en focusgroepen in de verkenningsfase van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* (en in eerder onderzoek) benoemen als essentieel om de stap naar werk te kunnen zetten. Zij hebben meer nodig dan alleen een arbeidsmarktgerichte aanpak.

Versterking/empowerment van de doelgroep

Deelnemers kunnen, afhankelijk van de fase in hun traject naar betaald werk, een training *Kiezen voor werk?* volgen. Vrouwelijke *peer trainsters* met een vergelijkbare achtergrond geven deze training. Zij voorzien vrouwen van praktische vaardigheden zoals gesprekstechnieken, zodat zij bijvoorbeeld met hun omgeving in gesprek kunnen gaan over werk, en zij helpen deelnemers bij het verkrijgen van inzicht in hun financiële zelfstandigheid en arbeidswens. Op basis van ervaringen binnen het programma 'Samen voor Zuid' zullen naar schatting jaarlijks 40-50 vrouwen deelnemen aan de training *Kiezen voor werk?*

Inzet ervaringsdeskundigheid

In de aanpak van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* speelt een 'Spiegelgroep' een grote rol. Deze groep bestaat uit voormalig bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen die geen relatie hebben met de betrokken werkcoaches. Zij dragen gedurende alle fases van het project gevraagd en ongevraagd bij aan de ontwikkeling, aanscherping en borging van het project.

Dedicated werkcoaches

Acht werkcoaches (uit vijf M&A teams) worden benoemd tot *dedicated* werkcoaches voor de doelgroep bijstandsgerechtigde (aanstaande) moeders. Zij zijn vast contactpersoon en begeleider voor de deelnemende vrouwen in hun gebied. Daarnaast blijven zij reguliere begeleiding bieden aan andere bijstandsgerechtigden. Deze groep *dedicated* werkcoaches volgt een trainingsprogramma gender-sensitieve begeleiding. Via zogenoemde leerloopsessies delen ze onderling en stapsgewijs succesvolle handelingswijzen en -perspectieven. Zo ontstaat een gedeelde *body of knowledge* over werkzame elementen en randvoorwaarden bij een effectieve begeleiding van (aanstaande) moeders naar werk. Omdat de *dedicated* werkcoaches werkzaam blijven binnen hun eigen gebiedsgerichte team, kunnen zij deze kennis en vaardigheden direct delen en implementeren met en in hun eigen teams.

Zorgpad Werk voor de geboortezorg

Hoewel vrouwen met een uitkering in het kader van de Participatiewet bekend zijn bij de gemeente, is een zwangerschap of de recente geboorte van een kind niet altijd (tijdig) bekend bij het cluster W&I. Om de gehele doelgroep toch tijdig in beeld te krijgen en hen deze integrale interventie aan te kunnen bieden, wordt samengewerkt met de geboortezorg. Voor gerichte verwijzing van de doelgroep naar de *dedicated* werkcoaches van W&I wordt een Zorgpad Werk ontwikkeld dat aansluit bij het huidige Rotterdamse Aanmeldpunt voor de geboortezorg.

Onderzoek

In dit project wordt een procesevaluatie en een evaluatie op resultaat uitgevoerd. De procesevaluatie brengt de ontwikkelstappen en de geleerde lessen in beeld. De evaluatie op resultaat laat zien wat het traject concreet heeft opgeleverd voor de doelgroep (aanstaande) moeders en voor de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. De verschillende werkzame bestanddelen van het traject worden waar mogelijk in samenhang geïdentificeerd. De onderzoekers werken samen met de werkcoaches en de projectgroep aan het vastleggen en expliciteren van succesvolle handwijzen/handelingsperspectieven in de begeleiding van werkzoekende (aanstaande) moeders naar de arbeidsmarkt. Ook leden van de Spiegelgroep worden hierbij betrokken.

2.3. De aangepaste projectopzet

Bij aanvang van het project is een projectleider aangesteld. Samen met de nog te benoemen *dedicated* werkcoaches en een kwaliteitsmedewerker van W&I vormt deze het projectteam. Zij dragen zorg voor de integrale begeleiding van de deelnemers.

Het project startte met (acht) werkcoaches uit vijf M&A-teams (Mens & Arbeidsontwikkeling) in Charlois, IJsselmonde en Feijenoord. Voorafgaand aan het project was bekend dat de werkdruk onder werkcoaches hoog is. Ook bij het inrichten van het project bleek dat het geval: met name het selecteren van teams en *dedicated* werkcoaches was complexer dan verwacht. De urgentie om met deze doelgroep aan de slag te gaan stond niét ter discussie. Het ging vooral om de belasting van teams, de verwachte inzet van werkcoaches (in uren en soorten 'werk', zoals deelname aan leerloopsessies en de inspanning voor de werving van de juiste doelgroep. Daarom is halverwege 2023 de aanpak aangepast. Het aantal teams is teruggebracht naar drie teams die werken in een gebied waarin de doelgroep sterk is vertegenwoordigd. De (zes) werkcoaches in deze teams zijn uitgenodigd voor deelname aan een training *gender-sensitief werken*, aan regulier overleg en aan onderzoeksactiviteiten.

In hun begeleiding van de doelgroep kregen de werkcoaches ondersteuning van drie speciaal aangestelde projectmedewerkers. Naast hun rol als ontwikkelcoach / activeringscoach organiseren deze projectmedewerkers sessies met en voor de vrouwen uit de doelgroep, onderhouden zij de contacten met het netwerk op andere leefgebieden en blijven zij betrokken bij het zoeken van een passende werk(ervarings)plek of opleiding. Na deze aanpassing bestaat het projectteam uit de projectleider en de projectmedewerkers. Door deze aanpassing kunnen de werkcoaches zowel begeleiding-op-maat bieden aan de doelgroep als deelnemen aan bijeenkomsten voor de ontwikkeling van (onderzoeks)activiteiten in het project. In augustus 2023 zijn de herziene plannen gedeeld met desbetreffende teams.

Omdat een deel van de doelgroep jonger is dan 27 jaar, is ook het Jongerenloket van de gemeente betrokken. Zij begeleiden Rotterdamse jongeren van 18 tot en met 26 jaar die op een of meerdere domeinen ondersteuning nodig hebben (onderwijs, werk, inkomen, schulden en zorg). Gaandeweg is de rol van het Jongerenloket in het project veranderd in een adviserende rol. Zij werken immers al met de integrale aanpak zoals voorgesteld in het projectplan voor *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Medewerkers van het Jongerenloket zijn regelmatig betrokken bij het samenwerkend leren en worden betrokken bij het delen van de opbrengsten van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.

2.4. Samenwerkingspartners in *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Verschillende partijen waren betrokken bij dit project, zowel binnen als buiten de gemeente. Hieronder beschrijven we de partijen en hun rollen.

Gemeente

Het **cluster Werk & Inkomen** (W&I) richt zich op de dienstverlening, handhaving & toezicht, gebiedsgericht werken en relatiebeheer in de domeinen werk en inkomen. De ambitie van W&I is een Rotterdam waarin veel minder mensen afhankelijk zijn van een uitkering voor hun levensonderhoud. Doelstelling is het beperken van de instroom, het realiseren van een zo groot mogelijke uitstroom naar de arbeidsmarkt en werken naar vermogen voor wie uitstroom (nog) niet haalbaar is.

Stimuleren van de participatie van burgers in de stad is de taak van het **cluster Maatschappelijke Ontwikkeling** (MO). MO faciliteert voorzieningen op het gebied van sport, cultuur, onderwijs, zorg en maatschappelijke dienstverlening. Het cluster bestaat uit drie onderdelen: Sport, Onderwijs en Cultuur; Publieke Gezondheid, Welzijn en Zorg; en Maatschappelijke Ondersteuning.

Werkcoaches, werkzaam in de afdelingen Mens en Arbeidsontwikkeling (M&A) begeleiden werkzoekenden met een verondersteld overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Zij stimuleren en begeleiden deze werkzoekenden en maken daarbij gebruik van aanbod in de wijk of door gebruik te maken van de re-integratie-instrumenten van de afdeling Instrumentenhuis.

In *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn projectmedewerkers aangesteld die verantwoordelijk zijn voor het waarborgen en verbeteren van de kwaliteit van processen en resultaten binnen het projectteam. Zij verzorgen managementinformatie, trainen en coachen de *dedicated* werkcoaches, geven gevraagd en ongevraagd advies, en bewaken de kwaliteit van het administratieve proces.

Het **Instrumentenhuis**, onderdeel van W&I, ontwikkelt en beheert hulpmiddelen voor de uitvoering van de Participatiewet. Het ondersteunt werkcoaches van M&A en andere uitvoerders met interne instrumenten (zoals jobhunting^[2], jobcoaching^[3] en arbeidsmarktevenementen) en instrumenten uitgevoerd door externe aanbieders.

Samenwerkingspartners

Diversio is een bureau voor maatschappelijke innovatie en sociale onderneming dat overheden, bedrijven en organisaties ondersteunt bij het vergroten van hun impact. Door hun ervaring in arbeidsmarkt en emancipatie werkt Diversio nauw samen met informele vrouwenorganisaties om groepen in kwetsbare omstandigheden te bereiken. In dit project heeft Diversio de bestaande training *Kiezen voor Werk?* doorontwikkeld voor de doelgroep van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen en deze vervolgens een aantal keren gegeven. In dit project hebben in put gegeven voor de training gender-sensitief werken voor werkcoaches en hen voorzien van een Tipsheet met handvatten om het gesprek over de arbeidswens en (mogelijke) financiële risico's aan te gaan.

Dona Daria is een kenniscentrum voor inclusie en emancipatie in Rotterdam. Met workshops, publicaties en campagnes zet zij thema's als huiselijk geweld, economische zelfstandigheid en empowerment op de agenda. Dona Daria versterkt sociale en fysieke weerbaarheid, gebruikt positieve psychologie en maakt gevoelige thema's bespreekbaar via dialogen, theater en rolmodellen. In dit project hebben zij de training gender-sensitief werken voor werkcoaches en de sessies met de spiegelgroep georganiseerd en de uitkomsten gedeeld. Daarnaast heeft Dona Daria een traject met groepsbijeenkomsten, training en begeleiding van deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* uitgevoerd in opdracht van de gemeente.

Met **Mama's Garden**, een informele community rondom moeders, is samengewerkt bij het organiseren van groepsbijeenkomsten. Met maatschappelijk betrokken **werkgevers** wordt samenwerking gezocht voor stage – of werkervaringsplaatsen voor deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.

- 2 Het instrument Jobhunting gaat over het gericht zoeken van baanopeningen op basis van een CV (het profiel van de kandidaat). Het streven is de kansrijke kandidaten bij zoveel mogelijk werkgevers op een sollicitatiegesprek te brengen, zodat de kans op werk vergroot wordt. Het uiteindelijke doel is het plaatsen van werkzoekenden (middels een proefplaatsing) op een betaalde baan. De regie voor het eventueel activeren en motiveren van de kandidaat ligt ten alle tijde bij de casemanager/werkconsulent.
- 3 Een jobcoach zorgt voor de begeleiding bij uitstroom naar een vacature. Dit houdt in dat een jobcoach de werkzoekende begeleidt als de werkzoekende (eventueel met behoud van uitkering) start bij een werkgever met de bedoeling uit te stromen op een vacature. De jobcoach begeleidt de werkzoekende om te zorgen dat de werkzoekende niet uitvalt.

Onderzoek

Onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut en de afdeling verloskunde & gynaecologie van het Erasmus MC begeleiden het proces- en uitkomstenonderzoek van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Het Verwey-Jonker Instituut doet als onafhankelijk bureau onderzoek naar maatschappelijke vraagstukken waaronder emancipatie, arbeidsparticipatie en integratie van vrouwen, werk en inkomen, en diversiteit. De afdeling verloskunde & gynaecologie van het Erasmus MC richt zich op en doet onderzoek naar een gelijke start voor alle kinderen. In deze aanpak, die bekend staat als sociale verloskunde, staan het levensloopsperspectief en de verbinding tussen geboortezorg en het sociaal domein centraal. In de gemeente Rotterdam heeft dit geleid tot initiatieven als *'Klaar voor een Kind'* en *'Moeders van Rotterdam'* (Stegers et al., (2021)).

Tijdens het gehele project heeft de projectleiding plannen, voortgang en belemmeringen gedeeld met een Stuurgroep. Deze bestond uit vertegenwoordigers van de gemeente, Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Dona Daria en onderzoeksinstituten. Ook de onderzoekers waren aanwezig.

2.5. Tijdpad en uitgevoerde activiteiten *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Hieronder geven we eerst een schematische weergave van de diverse activiteiten binnen het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Vervolgens beschrijven we de activiteiten die zijn ondernomen om de een gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen mogelijk te maken. Nadat we uit eerder onderzoek gesignaleerde belemmeringen en kansen bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen hebben besproken (hoofdstuk 3), gaan we in hoofdstuk 4 in op de daadwerkelijke uitvoering en ervaringen met deze gender-sensitieve begeleiding.

Tijdpad

In bijlage 1 is een uitgebreid tijdpad te vinden, hieronder een korte schematische weergave.

Jaar Kwartaal	2022				2023				2024			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Project												
Spiegelgroep												
Training werkcoaches												
Uitvoering												
Aanpassing (aug 2023)												
Training vrouwen												
<i>Kind & Werkgeluk</i>												
Onderzoek												

Spiegelgroep

Ervaringsdeskundigen, in dit geval voormalig bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen, kunnen vanwege hun achtergrond een brug slaan tussen het beleid, de uitvoering van dit beleid en de dagelijkse realiteit. Door hen te betrekken – in de vorm van een spiegelgroep – kunnen zij gevraagd en ongevraagd bijdragen aan de ontwikkeling, aanscherping en borging van het traject. Door de integratie van trainingselementen en oefeningen in de spiegelgroepbijeenkomsten, versterken ze hun eigen empowerment en hun eigen cv. De leden van de spiegelgroep ontvangen een vrijwilligersvergoeding voor hun inzet, en bij volledige afronding een certificaat.

Kort na de start van het project heeft Dona Daria ervaringsdeskundige vrouwen uitgenodigd om hen mee te laten denken over de juiste ondersteuning op weg naar werk, of om werk te behouden: welke ondersteuning zou je graag gehad hebben? Wat verwacht je van een werkcoach? In de aanloopfase heeft Diversion een eerste spiegelgroep georganiseerd bij Dona Daria om input op te halen voor de doorontwikkeling van de *Kiezen voor werk?* methodiek^[4] (september 2022). Er volgden nog twee bijeenkomsten. De deelnemers brachten in dat ze belemmeringen ervaren op het terrein van taal(ondersteuning) en ondersteuning bij het vinden van een passende baan. Terwijl ze een goed beeld hebben van het eigen kunnen, voelden ze niet serieus genomen worden in het proces naar het werk. Dit zorgde voor onzekerheid.

In januari 2023 startte Dona Daria met een tweede groep ervaringsdeskundige vrouwen. Deze heeft een andere invulling gekregen. In plaats van voorbereiding op het gevraagd en ongevraagd advies geven aan het projectteam, de Stuurgroep en de onderzoekers stonden de (acht) bijeenkomsten in het teken van werken aan eigen ontwikkeling en dit vertalen in een plan. Dona Daria heeft de bevindingen over en uit deze groep voorgelegd aan de gemeente. Aan het einde van het traject zijn enkele vrouwen benaderd om naar de geest van het idee van de Spiegelgroep hun ervaringen met re-integratie in te zetten voor de ontwikkeling, aanscherping en borging van het traject. De praktijk was echter weerbarstig. Omdat vrouwen niet altijd de mogelijkheid hebben om hun kinderen naar opvang te brengen en hun sociale netwerken vaak klein zijn, bleek het lastig om met meerdere vrouwen op hetzelfde moment op één locatie af te spreken. Daardoor is dit niet van de grond gekomen.

4 In 2017 ontwikkelde Diversion deze gespreksmethodiek om vrouwen een bewuste keuze te laten maken over werk. Vrouwelijke *peer trainsters* met een vergelijkbare achtergrond voorzien vrouwen van praktische vaardigheden zoals gesprekstechnieken, zodat zij met hun omgeving in gesprek kunnen gaan over werk, en helpen deelnemers bij het krijgen van inzicht in hun financiële zelfstandigheid en arbeidswens.

Training gender-sensitief werken voor werkcoaches

Dona Daria heeft een training *gender-sensitief werken* ontwikkeld. Hiervoor heeft Dona Daria gebruik gemaakt van het TOPOI-model voor cultureel sensitief werken. Dit model biedt laag-drempelige interventies die de werkcoach bewustmaakt van (o.a.) machtsverhoudingen, (sociale) opvattingen en heersende beelden – waaronder die over gender – die van invloed kunnen zijn op de communicatie tussen werkcoach en client.

In het najaar van 2022 heeft Dona Daria drie trainingen gegeven. Tijdens de eerste training, met zes werkcoaches, lag het accent op de principes van gender-sensitief werken en de verschillende opvattingen over gender en de relatie tot werk. Hiermee zijn de deelnemers uitgedaagd om na te denken over de maatschappelijke positie van de doelgroep. Deze training is herhaald voor deelnemers die niet bij de eerste bijeenkomst aanwezig konden zijn. De derde training was bedoeld aan de slag te gaan met gespreksvaardigheden die passen bij gender-sensitief werken. Tijdens deze derde bijeenkomst hebben de werkcoaches teruggekeken op de eerste training en een aantal dilemma's benoemd. De werkcoaches vinden de kloof tussen de visie van het team en de verwachtingen van de doelgroep uitdagend en soms belemmerend in hun werk. Waar ze maatwerk proberen te bieden, bestaat ook de angst dat werkzoekenden hier misbruik van maken. Zij vinden het lastig om een balans te vinden tussen een zogenoemde 'harde' en 'zachte' werkwijze, met name door hun (persoonlijke en professionele) visie die ervan uitgaat dat de huidige werkwijze van de gemeente voor deze doelgroep passend is. De werkcoaches zien echter dat deze aanpak niet voor iedereen werkt. Een middenweg vinden is echter lastig, soms vanwege het (ervaren) gebrek aan discretionaire ruimte. Om hier hun weg in te vinden, is verdere begeleiding van de werkcoaches door de gemeente nodig, concludeert Dona Daria. Zij hebben de training doorontwikkeld, met verschillende modules, zodat de gemeente hiervan in de toekomst gebruik kan maken. In totaal hebben negen werkcoaches deelgenomen. Door werkdruk is dit minder dan beoogd.

Door het gesprek over dilemma's kwamen de beoogde handelingsperspectieven minder goed aan bod. Na afloop hebben de werkcoaches een Tipsheet van Diversion gekregen^[5]. De Tipsheet biedt de werkcoaches handvatten om het gesprek over de arbeidswens en (mogelijke) financiële risico's aan te gaan met zwangere en net bevallen vrouwen die bijstandsafhankelijk zijn, of dreigen te raken. Zulke gesprekken kunnen spannend zijn, zowel voor de vrouwen zelf als voor de werkcoaches. De Tipsheet biedt hen voorbeeldvragen, bijvoorbeeld om samen met de vrouw in kaart te brengen tegen welke barrières ze aanloopt om aan het werk te gaan. Gaat het om concrete barrières, of om aannames en taboes?

5 Tipsheet - Wat je als werkcoach écht moet weten.

De Tipsheet laat zien dat dit op verschillende manieren kan, zoals nadenken over waarom iemand wél wil werken of nadenken over alternatieven. De Tipsheet nodigt werkcoaches uit om:

- Open vragen stellen.
- Een open vizier en nieuwsgierigheid te behouden.
- Bewust te zijn van de eigen normatieve kaders.
- De eigen mening op te schorten.
- Daar waar opportuun persoonlijke verhalen of casussen in te zetten.

Verder worden in de Tipsheet een aantal misverstanden ontkracht, bijvoorbeeld over 'eigen keuzes' van vrouwen die niet werken of traditionele rolpatronen. Ze willen wél degelijk werken, maar weten niet hoe.

Zorgpad

Vrouwen met een bijstandsuitkering zijn bekend bij de gemeente, zwangere vrouwen die dreigen uitkeringsafhankelijk te worden nog niet. Ze komen wel bij verloskundigen en gynaecologen, die gebruik maken van risicoscreeningsinstrumenten om medische en niet-medische risicofactoren in kaart te brengen, waaronder werk en inkomen. Via zorgpaden kunnen zij vrouwen gericht verwijzen naar de juiste instantie (Stegers et al., 2021). In Rotterdam worden deze zorgpaden ontwikkeld binnen actieprogramma Stevige Start waarin de geboortezorg en gemeente samenwerken aan een zo stevig mogelijke start voor alle kinderen die in Rotterdam geboren worden.^[6] De geplande ontwikkeling van een *Zorgpad Werk* naar de *dedicated* werkcoaches bleek echter lastiger dan verwacht. Door de eerder beschreven aanpassingen heeft het langer geduurd dan gepland voor de aanpak duidelijk genoeg was om anderen hierover te informeren. Het gehele projectteam realiseerde zich dat er maar één kans was om verloskundigen te betrekken, zeker gezien de huidige tekorten in de zorg. Tijdens die ene kans moet er een glashelder verhaal liggen. Tegen de tijd dat de aanpak concreter was, was Stevige Start echter gestart met de herziening van de aanpak van zorgpaden in de gemeente Rotterdam. Er komt één algemeen zorgpad dat verwijst naar het Aanmeldpunt (Gemeente Rotterdam et al., 2023). Daar kunnen zowel professionals als vrouwen zelf terecht. Medewerkers van het Aanmeldpunt nemen contact op met de vrouwen, beantwoorden eenvoudige vragen en verwijzen waar nodig naar passende hulp, zoals naar de jeugdgezondheidszorg, *Moeders van Rotterdam* of wijkteams. Deze herziening is nog in ontwikkeling, verwijzing naar W&I wordt daarin meegenomen.

Samenwerkingsbijeenkomst

Klaar voor een kind, klaar voor werk heeft in november 2023 een grote groep professionals uitgenodigd voor een samenwerkingsbijeenkomst over bemiddeling naar werk van bijstandsgerechtigde zwangere vrouwen en vrouwen met jonge kinderen tot 2 jaar in Charlois, Feijenoord en IJsselmonde. Hulpverleners, verloskundigen, verpleegkundigen, werkgevers, werkcoaches, ontwikkelcoaches, wijkcoaches en activeringscoaches namen deel aan de bijeenkomst in het Leer Praktijk Centrum KOCO. Na inleidingen over de wisselwerking tussen werk & gezondheid en over gezond zwanger worden & armoede volgde een gesprek met een voormalig werkzoekende over haar traject naar werk. Vervolgens gingen de aanwezigen met elkaar in gesprek om kennis uit te wisselen en lessen op te halen voor betere dienstverlening aan deze doelgroep. Die waren breed, waaronder uitbreiding van het netwerk van moeders, zodat zij er niet alleen voor staan; voorlichting over gezond zwanger worden en anticonceptie; meer praktische ondersteuning bij de opvoeding van het kind; aandacht aan vrouwen met een lange én korte afstand tot de arbeidsmarkt; en specifieke ontwikkeltrajecten die rekening houden met schooltijden kinderen, tijden van de kinderopvang en zorgtaak van vrouwen.

Deelname aan onderzoeksactiviteiten

Betrokkenen bij de uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben deelgenomen aan diverse onderzoeksactiviteiten. Bij de start van het project hebben de onderzoekers samen met werkcoaches in een focusgroepbijeenkomst onderzocht welke handelingswijzen zij toepassen om vrouwen met jonge kinderen te motiveren richting werk. Ze gingen aan de slag met twee casus, waarin een aantal topics samenkwamen: kinderopvang, rollenpatronen (beeld van zichzelf) en lange termijn denken (o.a. persoonlijke ontwikkeling, betere toekomst voor haar kinderen kan bieden en bestaanszekerheid na het uit de bijstand gaan) en hoe zij daarin omgaan met weerstand. Deze thema's kwamen later terug in zogenoemde leerloopsessies.

Gedurende de looptijd van het project hebben de onderzoekers vier leerloopsessies georganiseerd. Deze bijeenkomsten waren een mix van casuïstiekbespreking, intervisie en reflectie op de (tussentijdse) (onderzoeks)resultaten.

De *eerste leerloopsessie* startte met een inventarisatie van uitdagingen en goede voorbeelden bij de begeleiding van zwangere en net bevallen bijstandsgerechtigde vrouwen naar werk. Het tweede deel van deze bijeenkomst was gereserveerd om de eigen leerbehoeften/leerdoelen te benoemen.

Werkcoaches noemden onder meer:

- Herkennen van psychische belemmeringen (en meer specifiek veranderingen en problemen tijdens de zwangerschap en na de bevalling) en weten naar wie te verwijzen.
- Inzicht in de sociale kaart en de voor deze doelgroep passende/beschikbare instrumenten.
- Meer kennis, vaardigheden, en gesprekstechnieken om deze doelgroep een krachtige en laagdrempelige manier te begeleiden of te coachen (en weerstanden te bespreken).
- Meer informatie over (financierings)mogelijkheden voor vrouwen met een kind met een beperking.
- Leren van casuïstiek en van elkaar.
- Ontwikkeling van een concreet stappenplan voor de begeleiding van deze doelgroep.

Een van de grote uitdagingen voor de re-integratie van zwangere en net bevallen vrouwen in de bijstand is de (formele) kinderopvang. Daarom was dit het thema van de *tweede leerloopsessie*, waarvoor het team Kinderopvang was uitgenodigd. Op de vraag 'hoe kunnen we er binnen het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* voor zorgen dat deelnemers daadwerkelijk gebruik kunnen maken van een voor hen passend kinderopvangaanbod?' kwam het team Kinderopvang met een aantal adviezen. Deze zijn gedeeld onder de werkcoaches.

Voor de *derde leerloopsessie* zijn inkomensconsulenten van het team Beheer Inkomen uitgenodigd om de werkcoaches te informeren over de thema's inkomensonzekerheid en deeltijdwerken. Met hen hebben de werkcoaches casuïstiek besproken.

De *vierde en laatste leerloopsessie* was een bijeenkomst met professionals met verschillende achtergronden: werkcoaches, jeugdgezondheidszorg, kraamzorg, kinderopvang, het Rotterdamse programma Stevige Start en ervaringsdeskundigheid (Mama's Garden). Ieder van hen werkt op een andere manier met de doelgroep, variërend van werkend binnen de wettelijke kaders van de Participatiewet, in de zorg tot een meer informele aanpak waarin het gaat om motiveren, langzaam vertrouwen winnen en empowerment. Iedere partij heeft wat anders te bieden, wat via onderlinge samenwerking in de begeleiding van de doelgroep versterkt kan worden.

2.6. Identificeren van de doelgroep

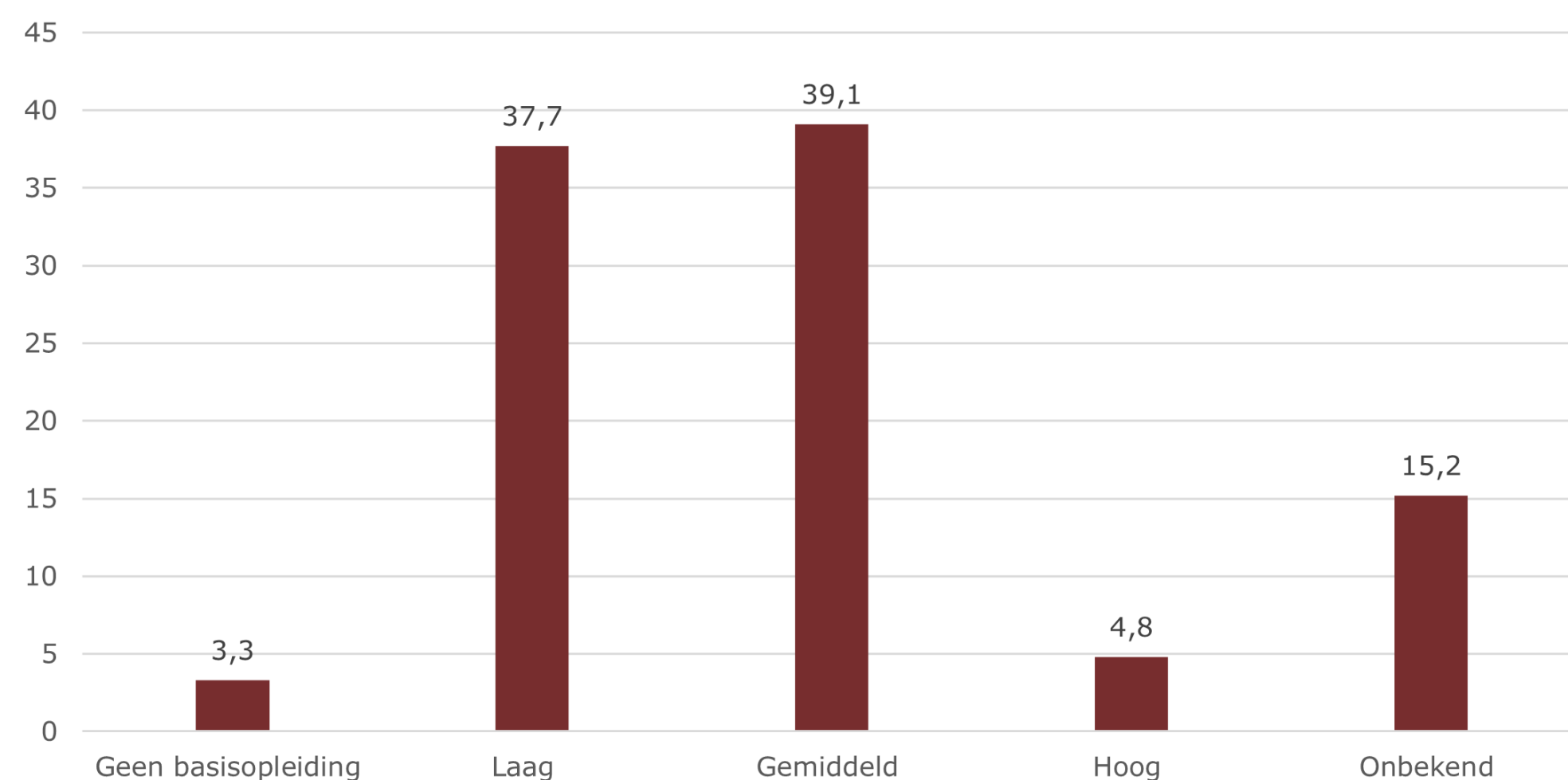
In het project hebben we de (potentiële) doelgroep en deelnemers op verschillende manieren in kaart gebracht. De eerste bron is het klantinformatiesysteem "Re-integratie Module Werk" (RMW). Hierin registreren werkcoaches onder andere re-integratie doelen en wat er is ingezet bij arbeidsontwikkeling en terugkeer naar werk. Deze bron hebben we gebruikt voor retrospectief onderzoek. De registratie die het projectteam van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft ontwikkeld om de vrouwen gaandeweg het traject te volgen, is onze tweede bron.

Schets van de potentiële doelgroep

Om meer inzicht te krijgen in de potentiële doelgroep voor *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is gebruik gemaakt van data uit het klantinformatiesysteem "Re-integratie Module Werk" (RMW). We hebben gebruik gemaakt geanonimiseerde data van 855 zwangere vrouwen en vrouwen met kinderen jonger dan 2 jaar in de gemeente Rotterdam die een bijstandsuitkering hadden tussen 3 maart 2021 en 3 maart 2023. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen was 31.4 jaar (sd 6.3). Het merendeel van de vrouwen is 27 jaar of ouder en stroomt in via W&I (76,5%). De groep vrouwen jonger dan 27 jaar wordt begeleid door het Jongerenloket (35,5). 94% van de vrouwen had één kind onder de leeftijd van 2 jaar. Iets meer dan de helft van de vrouwen had een vrijstelling arbeidsverplichting en/of tegenprestatie (55,2%, n=472), die meestal van tijdelijk aard was (78%). Alleenstaande ouders met kind jonger dan 5 jaar kunnen verzoeken om een vrijstelling. Daarvan hebben 36 vrouwen in deze groep gebruik gemaakt.

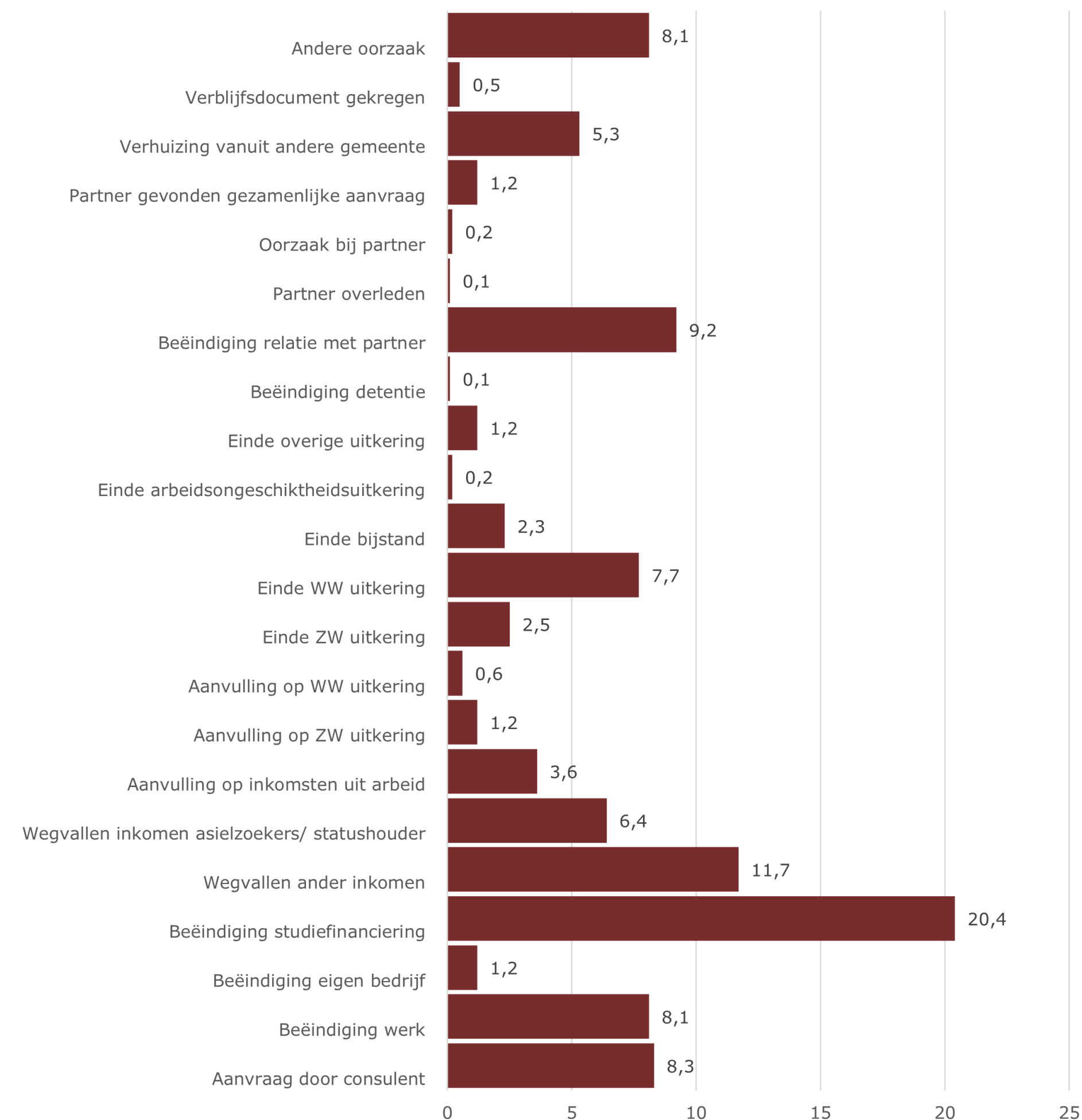
Het merendeel van de vrouwen had een mbo-opleidingsniveau of lager (72,1%) afgerond en 4,8% een HBO-WO-opleiding. Van 3,3% van de vrouwen is bekend dat ze geen basisopleiding gevolgd of afgerond hebben.

Figuur 2.1. Opleidingsniveau van de totale groep (in %), naar de indeling van het CBS



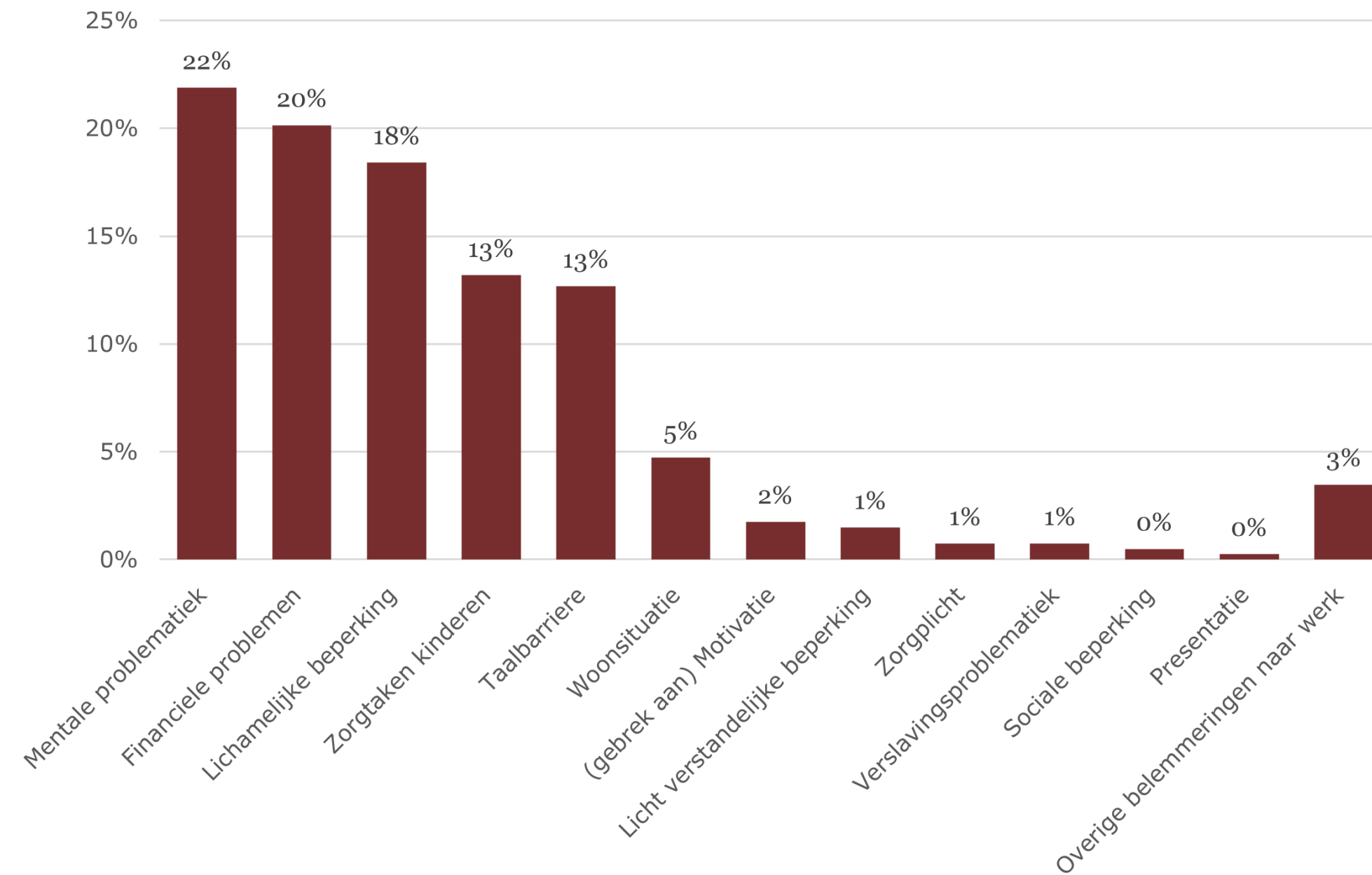
De voornaamste redenen voor instroom in de bijstand waren beëindiging van studiefinanciering (20,4%), gevolgd door het wegvallen van ander inkomen (11,7%) en beëindiging relatie met partner (9,2%). 60% van de vrouwen zat langer dan 18 maanden in de bijstand. 55,2% van de vrouwen had een vorm van ontheffing: bijna alle vrouwen hadden een tijdelijke ontheffing. Hiervoor waren verschillende redenen, bij 8% van hen was vastgelegd dat de ontheffing is toegekend op verzoek van een alleenstaande ouder met een kind jonger dan 5 jaar. In 44,5% van de gevallen betrof de instroom in de bijstand een terugval na een periode uit de bijstand.

Figuur 2.2. Reden instroom in de bijstand (in %)



Bij de instroom in de bijstand registreerden de werkcoaches verschillende belemmeringen om aan het werk te gaan. Bij 402 vrouwen (47%) hebben zij belemmeringen vastgelegd zoals mentale problematiek, lichamelijke problematiek, zorgtaken kinderen, financiële problemen en taalbarrière (figuur 3).

Figuur 2.3. Door de werkcoach geïdentificeerde belemmering om aan het werk te gaan, bij start van de begeleiding



Onder de groep mét belemmeringen (n=402) waren de voornaamste doelen van begeleiding het hanteerbaar maken van belemmeringen voor werk (52,5%), gevolgd door het verkrijgen van betaald werk (13,3%), hanteerbaar maken van belemmeringen voor de zorgtaken (11,6%) en hanteerbaar maken van belemmeringen voor onderwijs (10,3%).

Van de 855 zwangere vrouwen en vrouwen met kinderen jonger dan 2 jaar in de gemeente Rotterdam die op enig moment in de periode 3 maart 2021-3 maart 2023 een bijstandsuitkering hadden, waren 461 vrouwen nog niet uitgestroomd aan het einde van die periode. Van de 394 vrouwen die waren uitgestroomd, had 25% inkomsten uit (reguliere) arbeid of een andere bron van inkomsten en was 27% gestart met een studie of opleiding. 14% van de vrouwen stroomde uit omdat ze geen of onvoldoende inlichting of medewerking had gegeven. Bij 10% gaat het om het voeren van een gezamenlijk inkomen dan wel inkomsten via partner.

2.7. Selectie van potentiële deelnemers

Bij de start van de uitvoeringsfase, half januari 2023, waren in totaal 686 bijstandsgerechtigde vrouwen met minstens één een kind jonger dan twee jaar 'bekend' bij de werkcoaches in IJsselmonde, Feijenoord en Charlois. Tijdens de eerste fase werden alle 686 vrouwen geïnformeerd over het project. Er werd gestart met 80 vrouwen. Hiervoor kreeg iedere werkcoach een overzicht van de doelgroep in haar/zijn huidige klantenbestand; met 46 van hen hebben zij een uitgebreid intakegesprek gevoerd.

Na de aanpassing in augustus 2023 van vijf naar drie M&A-teams is een groep van 223 vrouwen geselecteerd voor deelname aan het project: 46 van hen waren al benaderd, de resterende 177 vrouwen kregen een schriftelijk uitnodiging voor (verplichte) deelname aan een startbijeenkomst.

In het volgende hoofdstuk staan we eerst stil bij belemmeringen en kansen bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. In hoofdstuk 4 komt de uitvoering van en de ervaringen met de gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen binnen het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* aan bod.

3 Belemmeringen en kansen bij de begeleiding van vrouwen met jonge kinderen in de bijstand naar werk

*In dit hoofdstuk staan we stil bij belemmeringen en kansen bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. We bespreken welke belemmeringen en kansen de gemeente en hun samenwerkingspartners zien en ervaren. Deze inzichten vergelijken we met de literatuur gevonden in de kennissynthese van Stavenuiter et al. (2020). Deze kennissynthese over re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, brengt op basis van nationale en internationale studies van de afgelopen 10-15 jaar (tot 2020) onder andere in beeld wat belemmerende en bevorderende factoren zijn bij re-integratie.^[7] Waar relevant hebben we literatuur over de kennissynthese uit 2020 aangevuld met meer recentere bronnen. In dit hoofdstuk bespreken we ook – op basis van interviews met acht moeders voorafgaand aan de start van de groepstrajecten van *Klaar voor een kind, klaar voor werk - hun perspectief op re-integratie*.*

3.1. Bijstandsgerechtigde moeders staan er vaak alleen voor

Alle betrokken professionals zien stevige belemmeringen voor re-integratie in de leefsituatie en achtergrond(kenmerken) van de doelgroep vrouwen met jonge kinderen. Meest genoemd is dat de moeders er *'alleen voor staan'*. Vaak zijn moeders alleenstaand ouder, die in hun eentje zorgdragen voor het kind/de kinderen en het huishouden. Werkcoaches merken op dat alleenstaande moeders soms wel een partner hebben, maar *'op papier'* niet, en dat het hebben van een partner niet altijd betekent dat zorg(en) gedeeld kunnen worden. Onderzoek laat bovendien zien dat vrouwen met een partner vaak te maken hebben met traditionele rolpatronen en opvattingen over de taakverdeling en daardoor het leeuwendeel van de zorgtaken voor hun rekening nemen en belemmerd worden in hun arbeidsmarkt-participatie (Bakker & Dagevos, 2017; Razenberg et al., 2018, in: Stavenuiter et al., 2020).

De moeders in de caseload van de werkcoaches hebben vaak meerdere kinderen. Soms worden deze snel na elkaar geboren en dan is er weinig gelegenheid om samen met de moeder te werken aan re-integratie. Dit geldt ook als sprake is van een of meerdere kinderen *'met een rugzakje'*: kinderen die extra aandacht, zorg of speciale opvang en onderwijs nodig hebben. Deze moeders hebben niet alleen extra zorg(en), maar zijn ook vaak druk met het aanvragen, organiseren en regelen van de benodigde voorzieningen. Deze hoeveelheid zorgtaken blijkt ook uit de literatuur een belemmerende invloed te hebben op participatie op de arbeidsmarkt, aangezien deze taken veel tijd in beslag nemen (Ommeren et al., 2011; Portegijs & Van den Brakel, 2018, in: Stavenuiter et al., 2020). Bovendien zijn de zorgtaken soms lastig te verenigen met de flexibele inzet die het werk kan vragen (Gruijter & Hermans, 2019).

Perspectief van de moeders

Uit de interviews met deelnemers komt een duidelijk beeld naar voren van moeders die de zorg voor hun kinderen alleen dragen. De partners van deze vrouwen zijn vaak afwezig of bevinden zich op grote afstand, waardoor zij geen dagelijkse steun kunnen bieden. Ook ontbreekt in de meeste gevallen een financiële bijdrage van vaders. Voor enkele deelnemers geldt dat de vader wel aanwezig is, maar door persoonlijke omstandigheden, zoals ziekte of detentie, niet in staat is om ondersteuning te bieden. Deze omstandigheden schetsen een situatie waarin partners, indien aanwezig, eerder een bijkomende zorg vormen dan een stabiele steun.

3.2. Geen afgeronde opleiding en/of recente werkervaring

De werkcoaches zien dat veel van de moeders geen opleiding hebben (afgemaakt) die leidt tot een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt (mbo2 of hoger), of dat zij na het afronden van een opleiding (bijna) geen werkervaring hebben opgedaan. De werkcoaches constateren dat dit mede tot gevolg heeft dat de moeders niet altijd een reëel beeld hebben van de arbeidsmarkt en hoe het werkende leven er uit ziet. Onderzoek van Jong et al. (2013, in: Stavenuiter et al., 2020) laat zien dat vrouwen die praktisch zijn opgeleid inderdaad vaak een gebrek aan kennis hebben van de beroepsmogelijkheden en arbeidskansen van een opleiding. Voor deze vrouwen zijn een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, gebrek aan (de juiste) werkervaring en het ontbreken van een startkwalificatie belemmerende factoren (Broekroelofs et al., 2019, in: Stavenuiter et al., 2020).

⁷ In de kennissynthese wordt ook ingegaan op o.a. andere specifieke groepen vrouwelijke werkzoekenden, zoals niet-uitkeringsgerechtigden en vrouwelijke statushouders. Wij richten ons op de literatuur in de kennissynthese over vrouwen met jonge kinderen die (opnieuw) toetreden tot de arbeidsmarkt.

Perspectief van de moeders

De interviews met de deelnemers bevestigen dit beeld. De meeste vrouwen hebben geen opleiding afgerond die hen een startkwalificatie biedt. Zwangerschap wordt genoemd als een reden waarom deelnemers kozen voor werk boven het voortzetten of afronden van een opleiding. Ook worden ingrijpende gebeurtenissen in de persoonlijke sfeer en een opeenstapeling van problemen genoemd als factoren die het volgen van een opleiding hebben bemoeilijkt. Daarnaast blijkt het voor vrouwen met jonge kinderen een uitdaging om de benodigde tijd en rust te vinden om te studeren. Zo worden zij bijvoorbeeld onderbroken tijdens het studeren door zorgtaken, of zijn simpelweg moe na een dag vol verantwoordelijkheden voor de kinderen en het huishouden. Ook andere praktische zaken, zoals niet kunnen veroorloven van een laptop, belemmeren het behalen van een startkwalificatie.

“ *Ik heb een cursus. Ik ben ermee bezig, maar met die kinderen thuis is het moeilijk. [...] 's Avonds als ze op bed zijn, dan ga ik geen boeken pakken. Ik ga ook slapen, morgen moet ik weer opstaan. Kinderen, koken. Schoonmaken. Ik moet alles doen, dus ik ben de hele dag bezig.* ”

Alleenstaande moeder, 35 jaar

Een ander gevolg van het ontbreken van een (start)kwalificatie of werkervaring dat werkcoaches zien, is dat de moeders kunnen kampen met weinig zelfvertrouwen. Zij weten volgens de werkcoaches niet goed wat zij een werkgever te bieden hebben. Men schat de eigen vaardigheden en kwalificaties voor het werk dat passend zou zijn laag in (Broekroelofs et al., 2019, in: Stavenuiter et al., 2020).

Perspectief van de moeders

In de interviews met de deelnemers zien we dat een deel van de moeders – vooral als zij al langer bijstandsafhankelijk zijn – voor zichzelf geen helder beeld hebben over welk (type) werk bij hen past. Dit hangt soms samen met andere uitdagingen zoals mentale gezondheidsproblemen en isolatie door een beperkt sociaal netwerk. Ook het simpele feit dat zij in de bijstand zitten draagt hieraan bij en voegt op zichzelf al gewicht aan de situatie toe. Een aantal deelnemers benoemt dat er anders of neerbuigend naar hen gekeken wordt. Voor vrouwen die vanuit het buitenland naar Nederland zijn gekomen, komt daar ook vaak teleurstelling bij: zij hadden verwacht makkelijker een baan te vinden, voelen zich nog niet helemaal thuis en moeten wennen aan cultuurverschillen. Beperkte taalvaardigheid kan hierbij een extra barrière vormen, wat het zelfvertrouwen verder onder druk zet.

“ *Ik ben slecht in gesprekken voeren. Ik kan naar een interview, maar als ze beginnen te vragen over mij... Wat ga ik vertellen? Ik weet niet wat ik moet zeggen, hoe ik met die ander moet praten. Dan blijf ik stil denken: wat moet ik zeggen?* ”

Alleenstaande moeder, 35 jaar

3.3. Problemen op meerdere leefdomeinen: financiën en wonen

De betrokken professionals benoemen dat de vrouwen met jonge kinderen die zij begeleiden, vaak te maken hebben met kwetsbaarheden of problemen op meerdere leefdomeinen. Meest genoemd is een precare financiële situatie. Volgens betrokken professionals is bij een deel van de moeders sprake van (ernstige) schuldenproblematiek. Hier hebben moeders vanzelfsprekend veel zorgen over en in praktische zin wordt het dagelijks leven belemmerd als het moeilijk is om rond te komen. De werkcoaches en andere betrokken professionals kennen allemaal moeders die slachtoffer zijn van de toeslagenaffaire en hevig in de financiële problemen zijn geraakt. Dit heeft hun vertrouwen in de overheid en instanties geschaad, waardoor de moeders huiverig zijn om hulp aan te nemen.

“ *Toeslagenouders hebben echt geen vertrouwen in de hulpverlening. Vanuit onze organisatie kunnen we heel gemakkelijk doorverwijzen naar hulp, maar er is zoveel wantrouwen. Dat maakt het heel lastig.* ”

Samenwerkingsorganisatie

Ook uit de literatuur blijkt dat bij mensen in de bijstand de vertrouwensrelatie met de overheid niet altijd goed is. Dit komt volgens onderzoek van het SCP (Van Echtelt et al., 2024) voort uit de combinatie van strikte controles en dwingende verplichtingen die het leven van mensen in de bijstand beïnvloeden. De bijstand is niet alleen gericht op financiële ondersteuning, maar gaat ook gepaard met verplichtingen zoals de inlichtingenplicht en re-integratieverplichtingen. Deze verplichtingen kunnen een zware last op de schouders van bijstandsgerechtigden leggen, waarbij klantmanagers^[8] kunnen eisen dat mensen verhuizen of ggz-behandelingen ondergaan om hun uitkering te behouden (Van Echtelt et al., 2024).

8 In Rotterdam wordt de term 'werkcoach' gebruikt.

Uit dit SCP onderzoek blijkt dat deze aanpak ervoor zorgt dat bijstandsgerechtigden, waaronder veel vrouwen, zich vaak behandeld voelen als potentiële fraudeurs in plaats van als burgers die recht hebben op hulp. In Rotterdam was dit feitelijk het geval. Aan de hand van een algoritme werd bepaald wie voor intensieve fraudecontroles werden opgeroepen. Omdat in het verleden bij relatief veel alleenstaande bijstandsmoeders fraude is vastgesteld werden ze een risicoprofiel in het algoritme en dus intensiever gecontroleerd. Een zelfversterkende beweging die na de nodige ophef in politiek en media is gecorrigeerd.^[9] Wantrouwen richting de gemeente wordt verder gevoed doordat de controle van de overheid soms diep doordringt in hun persoonlijke leven, waardoor zij bijvoorbeeld twijfelen of zij kunnen deelnemen aan vrijwilligerswerk of zelfs sociale activiteiten, terwijl meedoen juist door het beleid gestimuleerd wordt (Van Echtelt et al., 2024).

Ook klantmanagers erkennen in het onderzoek van SCP dat sancties meestal averechts werken, waardoor de financiële en emotionele problemen van bijstandsgerechtigden worden vergroot in plaats van verminderd. De machtsongelijkheid tussen klantmanagers en bijstandsgerechtigden zet verdere druk op de vertrouwensrelatie, waardoor mensen in de bijstand zich onvoldoende gezien, gehoord en serieus genomen voelen. Dit gebrek aan vertrouwen belemmert uiteindelijk een passende ondersteuning en kan bovendien, volgens Van Echtelt en collega's (2024) leiden tot onnodig hoge kosten. Onderzoek naar burgers met een laag 'doenvermogen' (ofwel: de mate waarin mensen kunnen voldoen aan wat er van ze gevraagd wordt^[10]) laat ook zien dat er bij deze doelgroep wantrouwen naar de overheid is bij het aanvragen van toeslagen. Andere inzichten die de onderzoekers opdeden is dat respondenten angstig zijn om fouten te maken bij het aanvragen of wijzigen van een toeslag, dat respondenten de overheid onduidelijk vinden (bijna alle respondenten halen overheidsinstanties door elkaar), en dat er geen gelijkwaardige relatie is tussen de burger en de overheid (Afdeling Buitengewone Zaken, 2023). Onderzoek van I&O Research (Kanne & Driessen, 2021) laat zien dat met name de Toeslagenaffaire het vertrouwen van mensen in de overheid heeft geschaad.

9 Zie [This Algorithm Could Ruin Your Life | Pulitzer Center](#).

10 Zie: https://afdelingbuitengewonezaken.nl/wp-content/uploads/2023/11/20230603_SZW_Opleverdocumten_Onconventioneel_Onderzoek-Final-V2.pdf.

De Toeslagenaffaire

In de periode 2004-2017 hebben in de gemeente Rotterdam zo'n 2.000 ouders met kinderopvangtoeslag te maken gehad met een strikt fraudeaanpak en terugvorderingsbeleid van de Belastingdienst. Een grote groep ouders werd door de Belastingdienst onterecht als fraudeur aangewezen.^[11] Ook bij kleine onregelmatigheden moesten ouders de gehele kinderopvangtoeslag terugbetalen. Veel van deze ouders hebben geen betalingsregeling gekregen omdat vanuit de Belastingdienst aanneemelijk werd geacht dat er sprake was van opzet of grove schuld. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de financiële situatie in deze gezinnen maar ook voor hun hele leefsituatie.

Het onterecht beschuldigd worden van fraude en de daaropvolgende hoge terugvorderingen hebben ingrijpende gevolgen gehad voor de levens van gedupeerden. Zo is er veel sprake geweest van armoede, het verlies van hun baan of woning, en in sommige gevallen zelfs met uithuisplaatsing van hun kinderen. Daarnaast hebben sommigen informele schulden moeten maken, wat hun situatie verder heeft verslechterd.^[12] De toeslagenaffaire heeft bovendien een zware tol geëist op de fysieke en mentale gezondheid van de betrokkenen gedupeerden.^[13]

De impact van deze affaire heeft niet alleen een onomkeerbare impact gegeven aan het leven van ouders en kinderen, maar blijft ook doorwerken in het wantrouwen dat gedupeerden en een brede groep burgers voelen ten opzichte van bijvoorbeeld overheidsinstanties.^[14] In onderzoek van KCPEG en D&B (2023) naar gezinnen waarvan één van de ouders een wlz-indicatie heeft werd de toeslagenaffaire meerdere keren genoemd als reden voor het negatieve beeld van gezinnen over toeslagen en de overheid negatief is. Dit geluid kregen de onderzoekers ook terug van professionals: ook zij merken op dat een aantal mensen uit hun doelgroep sinds de toeslagenaffaire banger is geworden om een bepaalde voor hen relevante indicatie aan te vragen, uit angst administratief iets verkeerd te doen en de toeslag in de toekomst terug te moeten betalen (Van Groos et al., 2023).

11 Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (2020). Ongekend Onrecht. Verslag - Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag. Den Haag: Tweede Kamer der Staten-Generaal.

12 In een onderzoek naar informele schulden (schulden bij vrienden, familie of kennissen) komt naar voren dat gedupeerden vaak informele schulden hebben. Zie het volledige rapport: Odekerken & Yenga, 2024 via kis.nl/sites/default/files/2024-02/Informe-schulden-een-tweezijdige-medaille-423619.pdf.

13 Inspectie Justitie en Veiligheid. (2023). Het kind van de rekening. Waarom door de toeslagenaffaire gedupeerde gezinnen te maken kregen met een kinderbeschermingsmaatregel. Den Haag: Inspectie van Justitie en Veiligheid.

14 kis.nl/sites/default/files/2024-02/Informe-schulden-een-tweezijdige-medaille-423619.pdf; Vooral Toeslagenaffaire schaadt vertrouwen in overheid - Ipsos I&O (ipsos-publiek.nl).

Werkcoaches constateren dat moeders in een precare financiële situatie bang zijn voor veranderingen in hun inkomen. Langdurig leven van een bijstandsuitkering is een uitdaging, maar de moeders weten wel van maand tot maand waar op ze kunnen rekenen. Sommige moeders vrezen dat zij – door verlies van toeslagen – er financieel op achteruit gaan als ze zouden gaan werken. Het voorlopig in de uitkering blijven, lijkt dan de veilige route, want "je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt" (werkcoach). Ook Van Ommeren en collega's (2011) spreken in hun onderzoek vrouwen die aangeven het spannend te vinden om stappen naar werk te zetten, omdat ze onzeker zijn over wat deze nieuwe situatie hen zal brengen. Onderzoek van Bouma et al. (2011, in: Stavenuiter et al., 2020) laat bovendien zien dat vrouwen denken dat hun verdiende geld opgaat aan de kinderopvang, en dat ze niet méér zullen verdienen dan de hoogte van de uitkering.

Een andere veel genoemde belemmering in de persoonlijke leefsituatie is de woonsituatie. De betrokken professionals vertellen dat een deel van de moeders geen passende huisvesting heeft. De woning is bijvoorbeeld te klein geworden, maar verhuizen blijkt lastig. Ook de kwaliteit van de huisvesting laat soms te wensen over. Zo is in sommige huizen sprake van vochtproblemen en schimmel, of ernstige geluidshinder. Werkcoaches hebben ook moeders in hun caseload (gehad) die geen vaste verblijfplaats hadden, bijvoorbeeld omdat zij op straat kwamen te staan na huise-lijk geweld. Het ontbreken van stabiele huisvesting zorgt niet alleen voor veel stress en praktische problemen voor het gezin, maar kan ook voor problemen met de gemeente en instanties zorgen. Als een moeder geen adres heeft, dan is het lastig om aanspraak te maken op voorzieningen.

Perspectief van de moeders

Uit de interviews met deelnemers blijkt dat de helft schulden heeft (gehad). De deelnemers vinden het moeilijk om met (heel) weinig geld rond te komen. Dit geeft veel stress, vooral omdat zij het gevoel hebben hun kinderen tekort te doen.

“ *Het is echt moeilijk. Ook al krijg je een bijstandsuitkering, toch kom je krap. Omdat ik ook schulden heb. Ik betaal belasting. Ik heb een regeling, elke maand wordt het afgeschreven. Ik heb in totaal vijf deurwaarders. Elke maand gaat er geld naar hen toe. [...]. Alles is duurder geworden. Zo houd je gewoon geen geld over.] En die kinderen kosten heel veel geld. Baby's al helemaal, al die pampers... Het is heel zwaar.* ”

Alleenstaande moeder, 40 jaar

De helft van de geïnterviewde deelnemers blijkt niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheid om een aanvullende uitkering te behouden wanneer de inkomsten uit werk onvoldoende blijken.

“ *Ik dacht eerst dat als ik ging werken, dat dan de uitkering helemaal stopte, ook als ik minder geld zou overhouden. Maar dat klopt helemaal niet. Nu weet ik dat ze kijken hoeveel je verdient en dat ze het dan eventueel aanvullen. Maar toen ik dat nog niet wist, dacht ik "Ja, dan ga ik ook niet werken!"* ”

Alleenstaande moeder, 37 jaar

Meerdere geïnterviewde deelnemers noemen huisvestingsproblemen. Zo woont men bijvoorbeeld met hun kinderen in een (veel) te kleine woning. Dit zorgt ervoor dat meerdere mensen op één kamer moeten slapen. Ook hebben enkele deelnemers ervaring met het tijdelijk inwonen bij vrienden of familie. Deze situaties leiden tot verstoring van de nachtrust en spanningen tussen gezinsleden.

“ *Het is heel moeilijk in huis met ouder wordende kinderen, want mijn twee zonen slapen op een kamer. Ik slaap samen met de kindjes, de twee kleintjes. Iedereen houdt elkaar wakker. Dat is echt heel vervelend. Vermoeiend ook.* ”

Moeder, 33 jaar

3.4. Overbelasting, (mentale) gezondheidsproblemen

Moeders hebben al met al te maken met flinke uitdagingen in hun persoonlijke leefsituatie. Vaak zijn er zorgen of problemen die hen in praktische zin en mentaal bezighouden. Hierdoor is het lastig om zich te oriënteren op (de weg naar) werk. Overbelasting en (als gevolg hiervan) (mentale) gezondheidsproblemen liggen op de loer. De betrokken professionals tekenen hierbij aan dat er vaak lange wachtlijsten zijn voor (psychosociale) hulp of ondersteuning. Dit zien ook Van Echtelt en collega's (2024). Hun onderzoek benadrukt dat klantmanagers een cruciale rol spelen bij het ondersteunen van moeders die door mentale problemen (nog) niet kunnen werken. Dit geldt met name wanneer de wachtlijsten voor de GGZ en schuldhulpverlening lang zijn. Klantmanagers worden dan ingezet om de situatie te stabiliseren en om mentale ondersteuning te bieden in afwachting van gespecialiseerde hulp. Deze aandacht voor (mentale) gezondheidsproblemen is extra opmerkelijk omdat vrouwen meer problemen ervaren met hun gezondheid (zowel lichamelijk als psychisch) dan mannen (Glijn & Van Egten, 2024). Bovendien hangt armoede *an sich* sterk samen met kwaliteit van leven en lichamelijke en psychische gezondheid. Dit komt bijvoorbeeld door chronische stress en beperkte mogelijkheden voor een gezond leven (Van den Muijsenbergh & Oosterberg, 2022).

Perspectief van de moeders

De helft van de geïnterviewde deelneemsters geeft aan te kampen met mentale problemen of trauma's uit het verleden. Dit zorgt er niet alleen voor dat men geen mentale ruimte ervaart om naar werk te zoeken, maar ook voor angst om bijvoorbeeld de kinderen alleen, of bij 'vreemden' te laten. Een van de deelneemsters geeft aan juist mentale problemen te hebben ontwikkeld door werkverlies en het belanden in de bijstand.

“ *Ik heb heel veel dingen meegemaakt in mijn jeugd. Zo ben ik verkracht. Dit zorgde ervoor dat ik mijn opleiding niet goed heb afgerond. Door die verkrachting had ik ook een beetje moeilijk met leren op school. Ik durfde niet te zeggen wat er met mij aan de hand was.* ”
Alleenstaande moeder, 39 jaar

“ *Nu ben ik niet bezig met mijn droom ofzo, of hoe ik over 5 jaar mezelf zie. Ik probeer nu gewoon mezelf, ja, mezelf boven water te houden ofzo. Daar ben ik nu mee bezig. Dat is nu belangrijk.* ”
Alleenstaande moeder, 32 jaar

3.5. Relatief klein sociaal netwerk

We merkten al op dat de betrokken professionals constateren dat veel moeders in hun eentje zorgdragen voor kinderen en het huishouden. De belasting die dit met zich meebrengt, heeft tot gevolg dat deze moeders niet veel tijd voor zichzelf hebben om bijvoorbeeld sociale contacten te onderhouden. Leden van het sociale netwerk van de moeders bevinden zich mogelijk zélf in een kwetsbare positie, volgens betrokken professionals. Dit maakt het lastig voor de moeders om steun of praktisch hulp uit deze hoek te krijgen. Dit heeft invloed op de kans op het vinden van een baan. Mensen die langdurig werkloos zijn hebben een kleiner sociaal netwerk, dat bovendien uit meer mensen zonder werk zal gaan bestaan. Als een netwerk vooral bestaat uit mensen zonder werk, dan blijkt dit netwerk minder bij te dragen aan het vinden van een baan, dan een netwerk met mensen die wel betaald werk verrichten, ook al zijn de banden met een dergelijk netwerk minder hecht (Gelderblom et al., 2007 in: Stavenuiter et al., 2020). Bovendien verschilt de norm om een baan te hebben per sociale kring. Wanneer het meer vanzelfsprekend is om te werken zal iemand meer gestimuleerd zijn om ook een baan te zoeken (Bouwman et al., 2011, in: Stavenuiter et al., 2020).

Perspectief van de moeders

De geïnterviewde deelneemsters hebben meestal een klein sociaal netwerk. Een deel van de moeders geeft aan dat dit komt omdat hun familie in het buitenland woont.

“ *Ik ben nu heel erg op mezelf. Maar ik verlang ook naar praatjes buiten, andere mensen leren kennen en ervaringen opdoen voor iemand anders. Dat heb ik nu niet. Ik zit nu tussen vier muren.* ”
Moeder, 33 jaar

Een belangrijk gevolg van een relatief klein netwerk en familie die ver weg woont, is dat dit sociale netwerk niet kan worden ingeschakeld voor informele kinderopvang. Maar ook als familie of vrienden wél in de buurt wonen, hebben de geïnterviewde moeders vaak de ervaring dat zij niet op hun netwerk kunnen rekenen voor opvang, omdat zij de verantwoordelijkheid en tijd niet van anderen willen vragen of verwachten. Ook speelt mee dat men het gevoel heeft bij iemand in het krijt te staan die voor hen de kinderen heeft opgevangen. Hoewel er doorgaans niet 'betaald' wordt voor dit type opvang, is deze dus niet gratis.

3.6. Wantrouwen ten opzichte van kinderopvang(organisaties)

Voor deelname aan re-integratieactiviteiten, maar ook voor participatie op de arbeidsmarkt zijn de moeders aangewezen op kinderopvang. Hierboven lieten we zien dat het vaak niet lukt om - bijvoorbeeld als een moeder een re-integratietraining gaat volgen - informele kinderopvang (door de vader, een familielid, vrienden of burens) te organiseren. Een van de door de betrokken professionals meest genoemde belemmering bij re-integratie van vrouwen met jonge kinderen is het wantrouwen dat een flink deel van hen heeft ten opzichte van formele kinderopvang (vooral kinderdagverblijven en in mindere mate gastouders). Volgens de betrokken professionals vinden veel moeders dat kleine kinderen, die nog niet de schoolgaande leeftijd hebben bereikt, het beste af zijn thuis, bij de eigen moeder. Die kent het kind immers het beste.

Betrokken professionals wijten wantrouwen ten opzichte van formele kinderopvang aan verschillende oorzaken. Allereerst hebben veel moeders volgens betrokken professionals geen goed beeld van kinderopvangorganisaties. Als zijzelf geen ervaring hebben met dergelijke organisaties, en zij ook geen personen in hun netwerk hebben die gebruik maken van kinderopvang, dan is het logisch dat zij niet weten hoe het er in de praktijk aan toegaat. Verhalen over slechte ervaringen en misstanden kunnen volgens de betrokken professionals daarom ook lang 'rondzingen' en sterk het beeld van de kinderopvang kleuren. En juist voor moeders die zelf niet veilig zijn opgegroeid is het moeilijk om vertrouwen te hebben in anderen en in instanties.

Onderzoek van Roeters en Bucx (2018) laat zien dat ouders in kwetsbare posities, zoals ouders die geen opleiding hebben (afgerond) die leidt tot een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt, vaak minder vertrouwen hebben in instituties. Dit wantrouwen strekt zich soms ook uit tot de kinderopvang, waarbij deze ouders vaker bezorgd zijn over de veiligheid van hun kind. Daarnaast laten de onderzoekers zien dat de keuze voor kinderopvang sterk afhankelijk is van de persoonlijke voorkeuren en situatie van ouders. Veel ouders die geen formele opvang gebruiken, geven de voorkeur aan het zelf verzorgen van hun kind. Een kwart van de ouders zonder formele opvang zou toch overwegen hiervan gebruik te maken als er meer aandacht zou zijn voor de ontwikkeling van het kind binnen de opvang.

Geïnterviewde werkcoaches vertellen dat moeders die wél (eerder) gebruik maakten van formele kinderopvang soms negatieve ervaringen hebben. Kinderen van vrouwen met een weinig gestructureerde dagindeling kunnen het (aanvankelijk) moeilijk hebben op de kinderopvang. Dan ontstaat volgens werkcoaches gemakkelijk het beeld dat het kind niet goed gedijt in een opvangomgeving. Negatieve ervaringen kunnen ook te maken hebben met een krappe bezetting, snelle wisseling van pedagogisch medewerkers, of verschillende opvoedstijlen.

Perspectief van de moeders

Een deel van de geïnterviewde deelnemers geeft aan dat zij hun kinderen nog te klein vinden voor de opvang en zijn van mening dat hun kinderen tot een bepaalde leeftijd thuis het beste af zijn. Andere deelnemers noemen dat zij bang zijn om hun kinderen met onbekenden alleen te laten, bijvoorbeeld omdat ze niet weten hoe er met de kinderen om wordt gegaan, soms ingegeven door eigen traumatische ervaringen in het verleden. Een van de geïnterviewde deelnemers vertelt dat zij het van huis uit niet gewend is om kinderen door onbekenden te laten opvangen. In hun gemeenschap is het gebruikelijk dat bijvoorbeeld grootouders dit doen. Hierdoor is de stap om de kinderen bij onbekenden achter te laten groter.

“ *In het land van herkomst was het zo, ze bleven bij mij moeder toen ze klein waren. Of bij mijn vader, toen hij nog leefde. De oudste ging zelfs met mijn vader mee naar werk. Daar gingen ze eigenlijk niet naar opvang. Bij niemand trouwens. Dus: mijn moeder, mijn vader: "Ja". Maar ik durf ze niet bij anderen te laten.[...]. Je hebt hier niemand. M'n broer, ja, ik heb één broer. Maar hij werkt elke dag. Zijn vrouw werkt ook elke dag. Je bent gewoon alleen.* ”
Alleenstaande moeder, 35 jaar

Uit de interviews met deelnemers blijkt dat de meesten slechte verhalen kennen over kinderopvangorganisaties, zowel uit eigen ervaring als die van anderen, wat voor hen een reden is om huiverig te staan tegenover het inschakelen van formele kinderopvang.

“ *Ik heb het zelf ook gezien. De mensen die daar werken, denken alleen aan geld. Ze hebben geen hart voor die kinderen. Als je zelf kinderen hebt, dan voel je hoe belangrijk ze zijn, hoe fijn ze zijn.* ”
Alleenstaande moeder, 40 jaar

Er zijn ook moeders die wél ervaring hebben met het gebruik van formele kinderopvang. Vaak gaat dat volgens betrokken professionals goed, en zijn moeders blij dat zij hierdoor meer bewegingsvrijheid en tijd hebben. De geïnterviewde deelnemers benoemen dit inderdaad als een positief punt van formele kinderopvang. Naar een kinderdagverblijf gaan is bovendien goed voor de ontwikkeling van het kind. En ook een goede voorbereiding op de basisschool.

3.7. Praktische obstakel bij kinderopvang

Betrokken professionals vertellen dat naast wantrouwen ten opzichte van kinderopvangorganisaties, er ook praktische obstakels zijn voor het gebruik van kinderopvang. Vanwege de schaarste aan kinderopvangplekken moeten ouders vroegtijdig en proactief op zoek naar een geschikte plek in de buurt. Ook uit de literatuur blijkt dat de beperkte beschikbaarheid van kinderopvang een belemmering vormt om aan het werk te gaan en te blijven (De Gruijter & Ter Woerds, 2005, in: Stavenuiter et al., 2020; Olsthoorn & Roeters, 2023). In een recente empirische analyse beschrijven Van Kippersluis en Zhang (2023) dat de schaarste aan kinderopvang de arbeidsmarktparticipatie van moeders beïnvloedt doordat zij zonder betaalbare en beschikbare kinderopvang minder uren kunnen werken of zelfs moeten stoppen met werken. De analyse van Van Kippersluis en Zhang (2023) laat zien dat de invoering van het urenplafond in 2012 de kinderopvang minder toegankelijk heeft gemaakt.

Volgens de betrokken professionals die we spraken lukt het een deel van de moeders niet om zich zelfstandig en tijdig te informeren over de mogelijkheden. Naar het oordeel van de werkcoaches zijn moeders in de bijstand vaak 'te laat': ze gaan zich pas oriënteren op het moment dat zij de opvang nodig hebben en krijgen dan te maken met stevige wachtlijsten. Ook genoemd is dat het lastig is om kinderopvang te vinden met ruimere openingstijden: dat type opvang is schaars. Terwijl deze moeders – die er vaak alleen voor staan – vaak aangewezen zijn op deze ruimer openingstijden.

Eenzijds omdat zij (kunnen) werken in beroepen waarin je vroeg moet beginnen en/of laat eindigt (zoals de schoonmaak of de zorg). Anderzijds omdat deze moeders vaak meerdere kinderen hebben, die zij 's ochtends naar meerdere locaties moeten brengen en 's middags weer op moeten halen. Werkcoaches merken op dat de perceptie dat het heel lastig is om verschillende opvang arrangementen op een goede manier naast elkaar te organiseren en af te stemmen niet alleen bij de moeders, maar ook bij henzelf kan leiden tot een gevoel van moedeloosheid: "Soms heb ik een moeder met meerdere kinderen en dan denk ik: "Laten we er maar helemaal niet aan beginnen"".

Een financieel obstakel is dat kinderopvangorganisaties vaak een hoger uurtarief hanteren dan dat de belastingdienst vergoedt. Zo blijft een restbedrag over dat de moeder dan zelf moet bijdragen. Zeker als sprake is van meerdere kinderen die naar de opvang moeten, kan dit in de papieren lopen. Zoals eerder benoemd laat ook onderzoek van Bouma et al. (2011, in: Stavenuiter et al., 2020) zien dat vrouwen denken dat hun inkomen opgaat aan de kosten voor de kinderopvang, en dat ze inschatten dat hun inkomen niet hoger uit zal komen dan de hoogte van de uitkering.

Perspectief van de moeders

Driekwart van de geïnterviewde deelnemers noemt praktische obstakels bij kinderopvang. Zo vindt een aantal deelnemers het lastig om zélf opvang te zoeken en in te kopen. Naar eigen zeggen is het vinden van werk eenvoudiger.

“ *Ik had een traject gevolgd bij de gemeente, dus mijn kind had toen opvang via de gemeente. En dat ging goed. Alleen toen de tijd was afgerond, moest ik zelf werk zoeken. Maar de kinderopvang was moeilijk. Het werk vinden is makkelijk, alleen je moet oppas hebben voor je kind en dat is moeilijk.* ”
Moeder, 33 jaar

Diverse geïnterviewde deelnemers hebben ervaring met ondersteuning van de kinderopvangmakelaar van de gemeente. Deze wordt niet altijd als helpend ervaren, aangezien de makelaar geen invloed heeft op wachtlijsten.

“ *Ik had contact met iemand van de gemeente die helpt bij het zoeken van kinderopvang. Maar die vrouw wist het ook niet meer... Want zij heeft ook geen invloed op de wachtlijst van de crèche. Dus, ja, wat heb je eraan? Ik kan ook een crèche zoeken, snap je? Zij heeft eigenlijk hetzelfde gedaan wat ik deed. En dan heb je er uiteindelijk ook niet veel aan. En dat vond ik wel jammer.* ”
Alleenstaande moeder, 32 jaar

Geïnterviewde deelnemers benoemen dat het lastig is dat pas gebruik kan worden gemaakt van opvang wanneer men daadwerkelijk werk heeft of een studie of Nederlandse les volgt. Dit maakt het lastig om opvang en werk tijdig op elkaar af te stemmen. In sommige gevallen leidt dit ertoe dat werk, eenmaal gevonden, weer moet worden afgezegd, omdat de kinderopvang nog niet beschikbaar is.

“ *Ik wil heel graag gaan werken. Alleen, soms vraag ik mezelf af van, hoe? Want bijvoorbeeld vorig jaar had ik zelf werk gevonden en had ik ook contract getekend. En, ik heb twee kinderen, ik heb een van twaalf en een van twee. En, mijn familie had aangeboden om op de kleine te passen dat ik kon gaan werken. Maar uiteindelijk was het allemaal goed bedoeld, maar was het voor hun ook niet realistisch. Dus toen zat ik in de stress van, ik heb dat contract getekend en ik heb geen oppas meer. Toen zat ik van: "Hoe ga ik dit nu doen?" Ik had geen kinderopvang, want ze stond toen op een wachtlijst. Ik raakte echt helemaal in de stress. En toen moesten we helaas dat contract ontbinden.* ”
Alleenstaande moeder, 32 jaar

3.8. Werkgevers zien de doelgroep vrouwen met jonge kinderen als een risico

Volgens de betrokken professionals kunnen werkgevers huiverig zijn voor het in dienst nemen van een moeder met jonge kinderen vanuit een uitkeringssituatie. Een werkgever met ervaring met het bieden van (werkervarings)plaatsen aan vrouwen met jonge kinderen verwoordt het als volgt:

“ *Vrouwen die lang thuis zijn, vinden het moeilijk om op tijd te komen. En om weer een dagritme te krijgen. Het is natuurlijk ook nogal wat. Want eerst zit je altijd thuis met een kind, en die moet je nu opeens vroeg aankleden en naar de BSO brengen. En ervoor zorgen dat 'ie een boterhammetje mee heeft. Dat is best een dingetje.* ”
Werkgever

Daarnaast bestaat het beeld bij werkgevers dat deze moeders minder (betrouwbaar) inzetbaar zijn. Bijvoorbeeld omdat zij de voorkeur hebben voor werktijden die 'matchen' met de school- en/of opvangtijden van hun kind(eren). Soms kan hieraan op de werkvloer tegemoet worden gekomen, maar lang niet altijd. Daarnaast denken of ervaren werkgevers dat moeders die in hun eentje voor (jonge) kinderen zorgen vaak afwezig zijn in verband met ziekte van de kinderen, studiedagen op school of wankele opvangarrangementen.

“ *Ja uitval is eigenlijk de grootste angst van elke werkgever. Dat je een contract geeft en dat ze constant zieke kinderen thuis hebben. En dat ze dan uitvallen.* ”
Werkgever

Betrokken professionals benoemen tot slot dat moeders vaak in de bijstand zijn beland doordat hun arbeidscontract door hun werkgever niet is verlengd toen de moeder zwanger was.

Ook uit de literatuur blijkt deze mismatch tussen de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Werkgevers blijken lang niet altijd bereid om de arbeidsvraag anders in te richten (zorgvriendelijk werkgeverschap) (Van Echtelt & Putnam, 2019). Het beeld bij werkgevers over de voorkeur voor werktijden die overeenkomen met de school- en/of opvangtijden van de kinderen, blijkt inderdaad een factor die van invloed is op de re-integratie van vrouwen. Flexibele inzet is bijvoorbeeld lastig voor zwangere en net bevallen vrouwen vanwege afstemming met de zorgtaken thuis. Ook de bereikbaarheid van de werkplek kan van invloed zijn op de re-integratie van vrouwen (De Gruijter & Hermans, 2019, in: Stavenuiter et al., 2020; Talman et al., 2021).

Een factor die in de gesprekken met werkgevers en werkcoaches niet vaak naar voren komt, maar uit de literatuur wel blijkt mee te spelen is discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit kan een negatief effect hebben op de kans om een baan te vinden voor deze vrouwen (Klaver et al., 2016, in: Stavenuiter et al., 2020). Uit onderzoek blijkt dat werkgevers een voorkeur hebben voor werknemers die op hen lijken, en die passen binnen de heersende 'cultuur' op het werk (Huijnk & Andriessen, 2016, in: Stavenuiter et al., 2020).

Perspectief van de moeders

Dat werkgevers jonge moeders als risico zien, wordt door enkele ervaringen van geïnterviewde deelnemers onderschreven. Een geïnterviewde deelnemer vertelt dat zij door potentiële werkgevers werd gevraagd door wie of waar kun kind zou worden opgevangen in geval van ziekte of vakantie. Een andere deelnemer heeft meegemaakt dat haar contract niet werd verlengd op het moment dat zij zwanger was.

“ *Bij mij, als ik solliciteer, vragen ze meteen: 'hoe ga je met de kinderen doen?' Ik ben laatst naar een banenmarkt geweest. [...] Ik kwam ook een meneer tegen, die zei: 'als je kinderen vakantie hebben, je kan niet 6 weken [vrij nemen] en hoe ga je dat doen als het ziek is?' Ik heb over al die dingen niet nagedacht.* ”
Alleenstaande moeder, 35 jaar

Reguliere ondersteuning van de werkcoach is niet toereikend

Werkcoaches en andere betrokken professionals constateren dat voor een deel van de vrouwen met jonge kinderen de reguliere ondersteuning van een werkcoach onvoldoende is om hen te activeren en succesvol naar werk te begeleiden. Zij noemen hiervoor verschillende oorzaken. Meest genoemd is dat er te weinig tijd is. Werkcoaches hebben veel cliënten in hun caseload en kunnen hen daardoor slechts een beperkt aantal keer per jaar zien. Dit zorgt er volgens Van Echtelt en collega's (2024) ook voor dat (wederzijds) vertrouwen opbouwen lastiger is. Wederzijds vertrouwen is, zoals eerder benoemd, nodig om de hulpbehoefte in kaart te brengen. Zonder vertrouwen vertellen mensen niet vanzelf over hun problemen, waardoor niet altijd zicht is op de onderliggende hulpbehoefte (Van Echtelt et al., 2024; Reinhoudt et al., 2022).

De afstand tot werk voor veel van deze moeders is groot en zij bevinden zich soms in een preciaire leefsituatie. Werkcoaches vertellen dat het in contact met de moeders vaak blijkt dat er méér nodig is dan ondersteuning bij het zoeken naar werk.

“ *Als werkcoach is het soms zoeken: je bent een dienstverlener en geen hulpverlener. Dat onderscheid is belangrijk, maar niet altijd goed houdbaar als je wilt doorverwijzen naar ander aanbod in de stad, maar dat niet goed lukt. Doorverwijzen naar en samenwerken met het wijkteam is vaak lastig. Zij hebben het heel druk en doen ook niet altijd wat was afgesproken. Dan blijf je als werkcoach er toch mee zitten. Bovendien zeggen mensen allemaal verschillende dingen. Je wordt soms helemaal dol van de verschillende informatie. Er is – ondanks samenwerking – bij de gemeente toch een eilandjescultuur.* ”
Werkcoach

Bovenstaand citaat laat zien dat werkcoaches moeders willen doorverwijzen naar geëigende instanties die hen verder kunnen helpen. Dit lukt vaak niet, ook door wachtlijsten. Uit de literatuur blijkt bovendien dat het samenwerken tussen partijen om passende ondersteuning te bieden niet altijd eenvoudig is, door bijvoorbeeld tegengestelde (organisatie)belangen en taakopvattingen, onvoldoende tijd, onvoldoende kennis van de sociale kaart en problemen bij het uitwisselen van informatie (Bannink & Bosselaar, 2018; De Berk et al., 2021). Daarnaast noemen werkcoaches en andere betrokkenen dat er bij de reguliere begeleiding van een werkcoach wordt uitgegaan van een bepaalde mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid.

Het is de bedoeling dat de werkzoekende naar aanleiding van een gesprek met de werkcoach zelf activiteiten onderneemt, bijvoorbeeld rondom het regelen van kinderopvang, het zorgen voor een up-to-date cv, etc. Het lukt deze doelgroep soms niet om de gemaakte afspraken na te komen. Werkcoaches kunnen dan de conclusie trekken dat een moeder niet goed meewerkt, of dat betaald werk voor haar nog heel ver weg is.

“ *Als het je al niet lukt om uit te zoeken hoe de kinderopvang in elkaar zit, hoe gaat dat dan straks bij een werkgever?* ”
Werkcoach

Het gevolg hiervan kan zijn dat de begeleiding in een impasse belandt. Bovendien worden werkcoaches en klantmanagers beoordeeld op het aantal mensen in hun caseload dat door werk uit de uitkering stroomt (SER, 2018, in: Stavenuiter et al., 2020). Daardoor kan het voor hen aantrekkelijker zijn om hun beperkte tijd vooral te besteden aan begeleiding van mensen die snel aan het werk kunnen (Razenberg et al., 2018, in: Stavenuiter et al., 2020). Dit zorgt ervoor dat de begeleiding van personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt onder druk kan komen te staan.

Perspectief van de moeders

De geïnterviewde deelnemers hebben diverse ervaringen met de ondersteuning vanuit de gemeente (door de werkcoach). Sommigen hebben veel contact, anderen minder. Uit de interviews met deelnemers blijkt dat zij soms weinig ondersteuning vanuit de gemeente ervaren en het gevoel hebben dat zij onvoldoende of niet tijdig de juiste informatie ontvangen. Zoals eerder genoemd, hopen ze dat de gemeente kan helpen bij het regelen van kinderopvang, maar zijn ze vaak teleurgesteld als blijkt dat de gemeente geen invloed heeft op wachtlijsten. Overigens zijn diverse deelnemers enthousiast over de wijze waarop de werkcoach hen ondersteunt. Zij ervaren de begeleiding als steunend en motiverend. Sommige deelnemers vertellen dat zij zich niet goed begrepen voelen door hun werkcoach. Het gaat er met name om dat volgens de geïnterviewde deelnemers hun werkcoach onvoldoende rekening houdt met hun problemen. Zij zien het oplossen van problemen, (bijvoorbeeld rondom schulden en huisvesting), als een randvoorwaarde om (weer) actief te worden. Pas als de belemmeringen zijn opgelost, kan men starten met werk. Dit blijkt de botsen met het perspectief dat actief worden juist een middel is om deze problemen sneller aan te pakken.

“ *Ik moet eerst mijn angst overwinnen. Dat is de eerste stap. Mijn angst overwinnen en meer zelfvertrouwen krijgen.* ”
Alleenstaande moeder, 39 jaar

3.9. Gemeente heeft weinig geschikt aanbod voor re-integratie van de doelgroep

Werkcoaches, maar ook betrokken professionals die werkzaam zijn bij samenwerkingsorganisaties, constateren dat de gemeente te weinig geschikt en passend re-integratie aanbod heeft voor de doelgroep van vrouwen met jonge kinderen. Er is volgens betrokken professionals behoefte aan trajecten waarin gewerkt wordt aan het 'empoweren' van de vrouwen, het opdoen van praktische vaardigheden die nodig zijn om (weer) tot de arbeidsmarkt toe te treden en hands-on ondersteuning bij het oplossen van belemmeringen die re-integratie in de weg staan. Werkcoaches geven aan dat er weliswaar enkele geschikte trajecten zijn, maar dat deze snel 'vol' zijn. Dit betekent dat het aantal ingekochte trajecten onvoldoende is om tegemoet te komen aan de vraag. Vrouwen voor wie voor de duur van het traject geen kinderopvang geregeld kan worden, kunnen in de praktijk niet deelnemen. De Gruijter & Hermans (2019, in: Stavenuiter et al., 2020) laten zien dat veel gemeenten weinig tijd en gelegenheid hebben om vrouwen die zich nog niet eerder hebben georiënteerd op werk, te helpen in het maken van een concreet plan met de mogelijkheden en wensen rondom werk. Ook als vrouwen wel weten wat ze willen doen is het voor hen vaak lastig om concrete stappen te maken door deze beperkte ondersteuning (Van Treeck, 2019, in: Stavenuiter et al., 2020).

Perspectief van de moeders

In de interviews met de deelnemers komt het gebrek aan geschikt aanbod voor re-integratie niet heel uitgebreid aan de orde: het is immers lastig om op te merken wat er niet is. In de interviews is aan deelnemers gevraagd wat zij verwachten van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* waaraan zij op het punt staan te beginnen. De deelnemers noemen dat zij hopen meer zelfvertrouwen te krijgen om (weer) aan het werk te gaan en dat ze vaardigheden kunnen opdoen die hen hierbij kunnen helpen.

“ *Als je start met een opleiding of een cursus, zal je van daaruit meer zelfvertrouwen hebben en dan pas kan je ook echt gaan werken. Als je lang bij de sociale dienst hebt gezeten, kan je niet die oversteek maken rechtstreeks naar een goed betaalde baan. Die afstand is te groot.* ”
Alleenstaande moeder, 37 jaar

“ *Voor mij is het echt een grote uitdaging. Ik denk dat het een project is waarin je kan leren hoe je beter kan inplannen. Ja, en om jou te leren je motivatie te vergroten en ook je zelfvertrouwen te ontwikkelen. En ja, dus ik vind het echt een hele goed project om te gaan volgen. Ja, dus het project is om je te stimuleren om aan je toekomst te werken.* ”
Alleenstaande moeder, 39 jaar

3.10. Kansen

In de gesprekken met werkcoaches en de interviews met betrokken professionals zijn vooral veel belemmeringen bij re-integratie van vrouwen met jonge kinderen genoemd. De ervaring leert, en het beeld bestaat, dat deze groep bijstandsgerechtigde (zeer) moeilijk bemiddelbaar is, omdat zich veel verschillende type belemmeringen tegelijkertijd voordoen. In de woorden van een werkcoach: *“Alles waarvan je denkt: “Dit geloof je toch niet”?”, dat horen wij!*

Toch zijn in de gesprekken en interviews ook kansen voor de re-integratie van vrouwen met jonge kinderen aan de orde gekomen. Op het persoonlijk vlak noemen betrokken professionals dat moeders vaak sterk gemotiveerd zijn om vooruit te komen. Zij willen een voorbeeld zijn voor hun kinderen en hen een goed leven bieden. Hier past een inkomen boven de bijstandsnorm bij. Daarnaast vertellen betrokken professionals dat veel moeders uit de uitkering willen, omdat zij niet langer afhankelijk willen zijn van ‘de gemeente’. Zij willen aan hun kinderen laten zien dat ze op eigen benen kunnen staan. Daarnaast vinden moeders het vervelend dat zij verantwoording moeten afleggen aan de gemeente over besteding van hun inkomen en dat zij toestemming moeten vragen om op vakantie te mogen gaan.

Perspectief van de moeders

In de interviews met deelneemsters wordt dit beeld bevestigd. Een belangrijke drijfveer om te gaan werken is de wens om financieel onafhankelijk te zijn. Dit stelt de geïnterviewde deelneemsters in staat om een voorbeeld te zijn voor hun kinderen en hen meer te bieden.

“ *Mijn kinderen gaan groter worden, ouder worden. Op een gegeven moment gaat de ene zeggen: ja, maar ik wil ook die Jordans, ja, maar ik wil ook dat. Maar wat ga je dan doen als moeder? Dat zijn dingen, punten wat jou echt pijn zou doen als moeder zijnde, als vader zijnde. De maatschappij in en er ook echt daadwerkelijk wat voor doen. Daar kom je veel verder mee. Je zal je kinderen meer te bieden hebben. Maar het allerbelangrijkste is dat ze je als ouder als voorbeeld gaan zien. Dat is als mijn kinderen zien van: mama gaat werken, mama gaat naar school. Dat zal voor hun een voorbeeld zijn.*

”

Alleenstaande moeder, 37 jaar

Daarnaast zien de meeste geïnterviewde deelneemsters werk als een kans voor persoonlijke ontwikkeling. Ze willen hun zelfvertrouwen vergroten, trots zijn op hun prestaties en hun mentale welzijn verbeteren. Werk biedt hun de mogelijkheid om sociale vaardigheden te ontwikkelen en sociale contacten op te bouwen. Bovendien helpt werk hen structuur en ritme in hun leven te brengen, wat bijdraagt aan een stabiele omgeving voor hun gezinsleven.

4 Uitvoering gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen

In hoofdstuk 4 staat de gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in het project Klaar voor een kind, klaar voor werk centraal. Naast de feitelijke beschrijving van bijvoorbeeld startbijeenkomsten, trainingen of groepstrajecten, geven we het woord aan professionals en deelnemers. Via interviews hebben we hun ervaringen opgehaald.

4.1. Intakes/ startbijeenkomsten

In januari 2023 is de uitvoeringsfase van start gegaan en hebben 46 vrouwen een uitgebreid gesprek gehad met hun werkcoaches. Vanaf september 2023 hebben de projectmedewerkers 15 startbijeenkomsten georganiseerd, met gemiddeld 10 vrouwen per bijeenkomst. Het projectteam heeft een aantal praktische belemmeringen opgelost, zoals opvang van de kinderen en reiskosten. Daar waar nodig hebben vrouwen een ov-chipkaart ontvangen. Vrouwen zijn gevraagd zelf oppas voor de kinderen te regelen. Veel vrouwen is dat echter niet gelukt, bleek tijdens het telefonisch nabellen in de week vóór de bijeenkomst. Daarom heeft het projectteam flexibele kinderoppas op locatie geregeld zodat de vrouwen alsnog deel konden nemen aan de bijeenkomsten/trainingen in het kader van hun re-integratie naar werk.

Opbouw van het programma van de startbijeenkomst

Tijdens de startbijeenkomst kregen de vrouwen feitelijke informatie over het programma *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Twee ervaringsdeskundigen waren uitgenodigd om te vertellen over de stappen die ze zelf hebben gezet, wat hen heeft geholpen en hoe zij dit proces hebben ervaren. Bij drie startbijeenkomsten was een ervaringsdeskundige aanwezig, bij drie bijeenkomsten werd een opname van haar verhaal getoond. Een van de ervaringsdeskundigen was na 18 jaar bijstand weer aan het werk. Zij hield de vrouwen voor: wacht niet zolang en wees niet onzeker over je inkomen. Zodra je begint met werken maak je nieuwe sociale contacten en uiteindelijk verdien je meer dan je uitkering. Door de ervaringsdeskundigen stelden vrouwen sneller vragen en werden ze gemotiveerd / voelden ze zich uitgenodigd om het gesprek aan te gaan. Vervolgens gingen de vrouwen aan de slag met de spiegel en een vragenlijst. Kijken in de spiegel was een uitnodiging aan vrouwen om iets te benoemen waar ze trots op zijn als ze naar zichzelf kijken. Dit vormde de basis voor een kort één op één gesprek met de/hun werkcoach en een projectmedewerker (driegesprek).

Ervaringen van professionals

De projectmedewerkers die de startbijeenkomsten hebben georganiseerd kijken hier goeddeels positief op terug. Ze merkten dat deelnemers het spannend vonden om aan een grote bijeenkomst met onbekenden deel te nemen. Moeders stelden zich afwachtend op en wisten niet goed wat hen te wachten stond. Gaandeweg de bijeenkomst gingen de deelnemers zich meer op hun gemak voelen en waren ze nieuwsgierig naar wat de gemeente voor hen in petto had. De projectmedewerkers vertellen dat het verhaal van de ervaringsdeskundige moeder indruk maakte op de deelnemers. Na afloop stelden zij haar veel vragen. Volgens de projectmedewerkers vonden deelnemers het prettig dat zij hun kind(eren) mee konden nemen naar de bijeenkomst. Enerzijds omdat ze dan niet zelf voor opvang behoefden te zorgen. Anderzijds omdat de opvang van hun kind(eren) in de naastgelegen ruimte plaatsvond. Deelnemers die het niet gewend zijn om van hun jonge kind gescheiden te zijn, konden zo - indien nodig - een oogje in het zeil houden.

Ervaringen van deelnemers

We hebben de deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* die we hebben geïnterviewd, gevraagd naar hun indrukken van en ervaringen met de startbijeenkomst. Een aantal deelnemers vertelt dat ze door hun werkcoach zijn aangemeld voor de bijeenkomst, en dat ze niet goed wisten wat ze ervan konden verwachten. De meeste deelnemers vertellen dat zij in de bijeenkomst veel informatie hebben gekregen en dat ze dit als positief hebben ervaren. Diverse deelnemers noemen dat het fijn was dat er opvang geregeld was voor hun kind(eren).

“ *Ik dacht eerst dat het een heel groot gebeuren zou zijn, maar het was echt gericht op moeder en kind. Er was ook opvang voor mijn kind, dat was wel fijn. En die mevrouwen die er waren, die gaven wel en warm gevoel. Dat ben ik niet gewend bij de gemeente zeg maar, dus dit was wel echt iets anders.* ”

Alleenstaande moeder, 32 jaar

“ *Ik ben achter veel dingen gekomen, we hebben voldoende informatie gehad en het was prettig om andere moeders te ontmoeten.* ”

Alleenstaande moeder, 32 jaar

Diverse deelnemers benoemen dat het prettig was om andere moeders te treffen. Het was fijn om te zien dat er anderen zijn met dezelfde type uitdagingen. Een klein aantal deelnemers benoemt dat zij het minder nuttig vonden om in een groep bijeen te komen, juist omdat uitdagingen van deelnemers zo van elkaar verschillen. Alle deelnemers zijn desgevraagd positief over het verhaal van de ervaringsdeskundige moeder. Het maakte indruk dat het een moeder die zo lang 'thuis' was geweest om voor haar kinderen te zorgen, was gelukt om weer te gaan werken in de zorg. Deelnemers vinden het een eyeopener dat je als moeder meer voor jezelf kan kiezen als je kinderen groter zijn en dat het werken in de zorg voor iemand die lang in de bijstand heeft gezeten, mogelijk is.

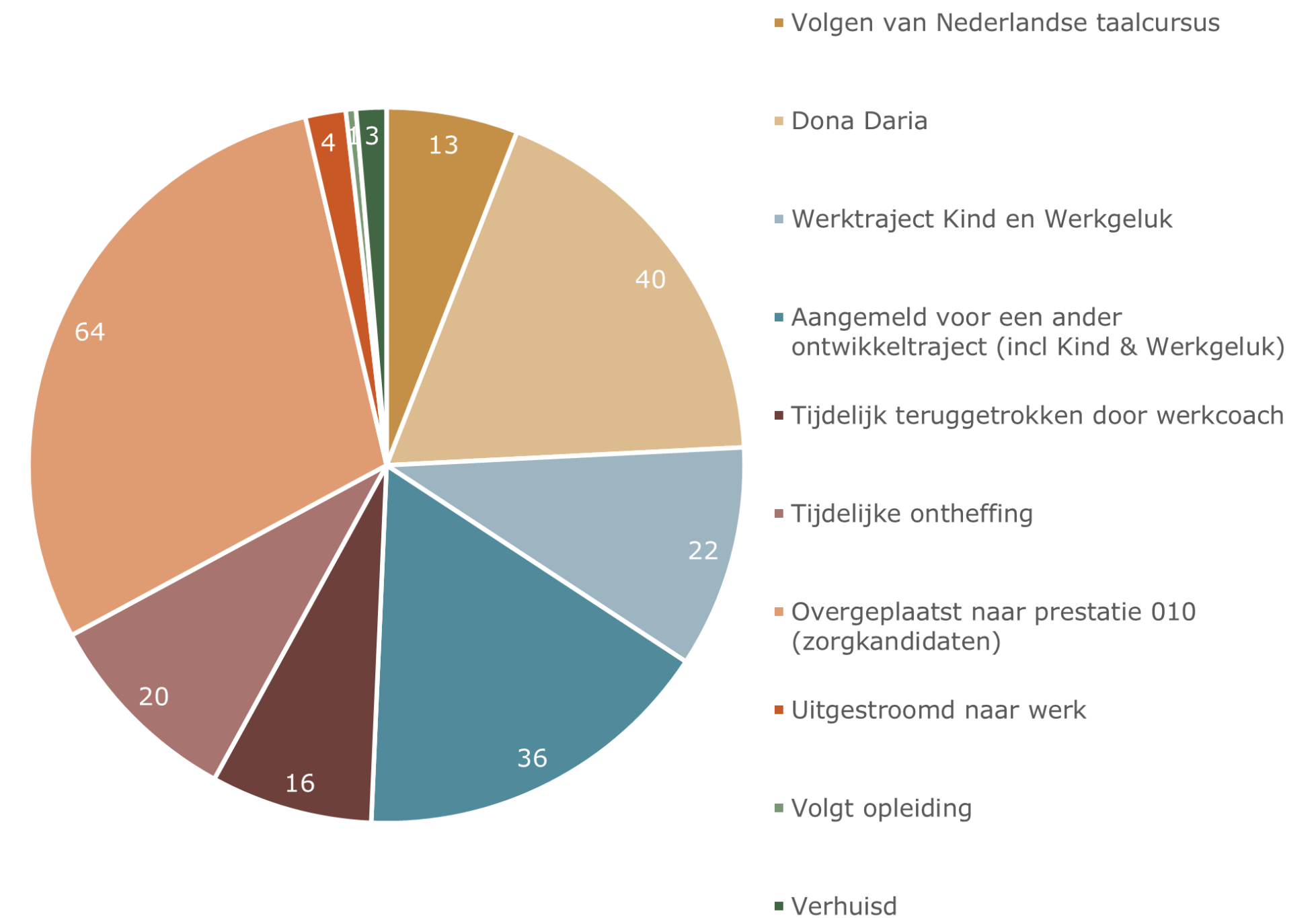
“ Ik kon mezelf ook zien [herkennen], want er was ook iemand en die heeft erover gesproken dat ze een bijstandsuitkering had en dat ze weer in de zorg was gaan werken. [...]. Zij heeft ook kinderen en zo kon ik echt een relatie leggen van "Ok, ik ben niet alleen". Dat is echt een motivatie. Ik ben zelf ook gemotiveerd, maar om zo'n moeder te zien en de horen dat zij in die situatie zat en dat het kan om weer te gaan werken... Dat was heel goed om te horen van haar. En ook als moeder was ik heel blij voor haar.
Alleenstaande moeder, 33 jaar

”

4.2. Toeleiding naar vervolgtraject(en)

Aan het einde van de startbijeenkomst hebben de deelnemers kort één op één gesprek gehad met hun werkcoach en een projectmedewerker (driegesprek). Binnen twee weken spraken zij elkaar weer tijdens een uitgebreide intake/verdiepingsgesprek voor afstemming van het begeleidingstraject. Tijdens de vervolggesprekken met de werkcoaches schoven projectmedewerkers regelmatig aan voor een driegesprek.

Figuur 4.4. Toeleiding naar vervolgtrajecten (N=177, sommige vrouwen hebben meerdere trajecten gevolgd)



4.3. Training *Kiezen voor werk?*

De training *Kiezen voor werk?* is tussen april en november 2023 vijf keer aangeboden. De gespreksmethode *Kiezen voor werk?* bestaat uit twee sessies van 2.5 uur. Diversion heeft de training ontwikkeld om vrouwen bewustere keuzes te laten maken door met elkaar het gesprek aan te gaan over geld, werken, zorg en (culturele) hindernissen die vrouwen ervaren op weg naar financiële onafhankelijkheid en werk. De verhalen en ervaringen van de vrouwelijke *peer trainsters* met financiële afhankelijkheid en hun pad naar financiële onafhankelijkheid, spelen hierin een belangrijke rol. Deze ervaringsdeskundigen die speciaal getraind zijn om deze training te geven, houden de deelnemers een spiegel voor.

De belevingswereld van de vrouwen is het uitgangspunt voor deze training. Hun ideeën en vragen over het onderwerp vormen de basis. De *peer trainsters* dagen de vrouwen uit om na te denken over hun eigen arbeidswens en de hindernissen hierbij. Ze doen dat via vijf thema's:

1. Het gesprek voeren over het thema werk.
2. Bespreken hoe we denken over werk en wat redenen zijn om aan het werk te gaan.
3. Bespreken welke moeilijke dingen je tegenkomt op weg naar werk.
4. Het uitwisselen van ervaringen over de balans tussen werk, zorg en het huishouden.
5. Leren hoe je met je omgeving het gesprek aan kan gaan over je arbeidswens.

Deze thema's zijn vaak beïnvloed/gekleurd door het vrouw-zijn, het moederschap en door culturele of maatschappelijke verwachtingen en rolpatronen. Omdat de trainers en mede-deelnemers vergelijkbare ervaringen hebben, zijn deze onderwerpen makkelijker te bespreken. In totaal hebben 67 vrouwen deelgenomen. Van de vrouwen die hebben deelgenomen aan de intake of de startbijeenkomst, heeft 45% deze training gevolgd.

Ervaringen van professionals

De aanbieders van de training *Kiezen voor werk?* kijken positief terug op de trainingen die zij hebben aangeboden aan de doelgroep. Net als bij de startbijeenkomst, merkten zij dat deelnemers zich eerst wat afwachtend opstelden en niet precies wisten wat de bedoeling was. De deelnemers kenden elkaar niet en ook dit was eerst onwennig. Maar door de informele aanpak van de *peer trainster*, die veel voorbeelden gaf uit haar eigen situatie, werd de sfeer snel informeler. De aanbieders van de training en de betrokkenen vanuit de gemeente hebben na de eerste trainingssessies gezamenlijk vastgesteld dat de term 'training' de deelnemers mogelijk op het verkeerde been heeft gezet. Die term veronderstelt dat sprake is van kennisoverdracht en het aanleren van vaardigheden zoals het opstellen van een cv. Daar zijn de trainsters van de training *Kiezen voor werk?* minder aan toegekomen dan vooraf gedacht.

“ *In de bijeenkomsten ging het niet zozeer over het overdragen van kennis over financiële zelfredzaamheid, maar meer over nadenken over de eigen belemmeringen. Het bleek dat de inzet en de verhalen van de peer trainster in de bijeenkomsten heel belangrijk waren om deelnemers zelf te laten gaan nadenken over hun eigen belemmeringen en behoeften. Het ging dus niet primair om het aanreiken van kennis, maar om een begin van empowerment op gang te brengen.* ”

In latere trainingen hebben de gemeente en de aanbieder van de training er daarom voor gekozen om de term 'bijeenkomst' te gebruiken. Dit bleek beter te passen en de deelnemers kwamen met andere verwachtingen.

Ervaringen van deelnemers

We hebben vier deelnemers aan de training *Kiezen voor werk?* geïnterviewd. Twee van hen geven aan dat voor hen de training minder nuttig was, omdat zij naar eigen zeggen voldoende inzicht hadden in hun financiën. Twee deelnemers vonden het een fijne training, enerzijds vanwege de informatie over omgaan met financiën die werd gegeven. Anderzijds vanwege de ontmoeting met andere moeders en de peer trainster.

Observatie Kiezen voor Werk training

Eind november 2023 zijn onderzoekers aanwezig geweest bij de tweede ronde van de *Kiezen voor Werk* training. Deze training wordt gegeven door een peer trainster (ervaringsdeskundige) en een projectmedewerker Diversion, en is gericht op het maken van bewuste keuzes rondom werk, inzicht in financiële zelfstandigheid en arbeidswensen. De training bestaat uit twee halve dagen, waarvan deze het eerste deel van de training is.

Er zijn vijftien vrouwen aanwezig bij de training. De sfeer is relaxt en de vrouwen zijn spraakzaam. Sommige deelnemers hebben hun kinderen meegenomen. Die zijn bij hen in de trainingsruimte, of in een naastgelegen ruimte met kinderopvang. Gedurende de training lopen enkele deelnemers naar even deze ruimte als zij menen hun kind te horen.

De bijeenkomst begint met een voorstelrondje. Wanneer de peer trainster zich voorstelt luisteren de dames aandachtig. De trainster vertelde over haar persoonlijke situatie en hoe zij en de vader van haar kinderen uit elkaar gingen, waarna zij een uitkering aan moest vragen. De trainster is wat ouder dan de deelnemers, wat ervoor zorgt dat zij uit ervaring spreekt en terugkijkt op de situatie waar de deelnemers zelf op dat moment nog in zitten. Ze haalt eigen ervaringen aan, en vertelt dat ze het fijn vindt om aan haar kinderen te kunnen laten zien dat hun moeder werkt.

Aan de hand van een waardenverkenning over het thema werk komen steeds meer persoonlijke verhalen van de deelnemers zelf naar boven. Zo vertellen een aantal vrouwen dat zij geen netwerk hebben en dat ze voor hun gevoel alles zelf moeten doen. De dames vullen elkaar aan in hun antwoorden en tonen herkenning wanneer iemand anders haar verhaal deelt. Wanneer de deelnemers persoonlijke verhalen delen, zegt de peer trainster dingen als: "*Jij bent niet jouw situatie*", "*Je bent als eerste mens, dan vrouw en dan pas moeder*", "*Wees het goede voorbeeld voor jouw kind*", "*Laat het vuurtje niet doven*" en "*Elke stap is een stap*". Ze activeert de vrouwen om na te denken over de vragen: wat wil je, wat kun je en waar wil je voor gaan. Wanneer de deelnemers vragen stellen over hoe om te gaan met een werkcoach geeft ze tips over hoe ze de gesprekken met hun werkcoach het beste voor kunnen bereiden op een manier waarop zij er zelf het meest aan hebben. Waar nodig vult de projectmedewerker van Diversion de peer trainster aan, of stelde verduidelijkende vragen aan de deelnemers.

De training wordt afgesloten en er wordt een huiswerkopdracht meegegeven aan de dames: Ga in je eigen omgeving het gesprek aan over werk en jouw arbeidswens. Er wordt in eerste instantie wat sputterend op gereageerd, maar de deelnemers gaan uiteindelijk akkoord met de huiswerkopdracht en vertellen ermee aan de slag te gaan. Wanneer de training afgelopen is gaan de meeste dames snel naar hun kinderen in de andere ruimte, en vervolgens naar huis.

4.4. Uitvoering groepstrajecten *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Binnen *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn twee groepstrajecten ingezet. Aan een traject dat is uitgevoerd door Dona Daria hebben 40 vrouwen deelgenomen. De gemeente bood daarnaast zelf aan 22 vrouwen een traject aan. Dit traject kreeg later de naam *Kind & Werkgeluk*.

Groepstraject *Klaar voor een kind, klaar voor werk* door Dona Daria

De gemeente heeft in het kader van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* bij Dona Daria een traject ingekocht gericht op het begeleiden van alleenstaande ouders naar economische zelfstandigheid. In het traject krijgen deelnemers zowel groeps- als individuele begeleiding. De begeleiding bestaat uit verschillende stappen:

- Talent in Beeld: ontdekken en ontwikkelen van talenten die op de arbeidsmarkt toepasbaar zijn.
- Juiste Werkplek Vinden: samen met een coach zoeken naar een werkplek die aansluit bij de ambities en kwaliteiten van de deelnemer.
- Sollicitatievaardigheden: training in het schrijven van een cv en oefenen met sollicitatiegesprekken.
- Werkgevers Benaderen: strategieën om actief werkgevers te benaderen.
- Aan de Slag en Dan?: ondersteuning bij het ontwikkelen van werknemersvaardigheden.
- Nazorg: langdurige begeleiding om een duurzame werkrelatie te behouden.

Het traject loopt ook na de groepstraining door, met verdere coaching en ondersteuning op maat.

Resultaten

Voor deze training heeft Dona Daria 48 aanmeldingen gekregen. Uiteindelijk hebben 40 vrouwen deelgenomen (27% van de vrouwen die hebben deelgenomen aan de intake of de startbijeenkomst van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*). Een aantal deelnemers heeft vrijwilligerswerk gevonden of is bezig met een sollicitatie.

Groepstraject *Kind & Werkgeluk* door de gemeente

Voortbouwend op de ervaringen en inzichten uit *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft de gemeente het werktraject *Kind- en Werkgeluk*^[15] ontwikkeld (jan-dec 2024). Dit traject is opgezet voor (alleenstaande) vrouwen met een kind van 0 tot 4 jaar die bijstandsafhankelijk zijn en woonachtig zijn Charlois, IJsselmonde en Feijenoord. In eerste instantie zijn vooral vrouwen met peuters van 2-4 jaar benaderd, die via de Vroegtijdig Voorschoolse Educatie meer kans hebben op opvang voor hun kinderen. In aanmerking komen vrouwen die willen en kunnen werken maar belemmeringen ervaren, zoals het ontbreken van kinderopvang of het moeilijk vinden om je kind aan een ander toe te vertrouwen. Dit traject is ook aangeboden aan de vrouwen binnen *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Van de vrouwen die hebben deelgenomen aan de intake of de startbijeenkomst van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft 15% (n= 22) deelgenomen aan dit traject.

Het traject *Kind & Werkgeluk* duurt 12 maanden en bestaat uit drie fasen, die begint met een training/empowerfase (2 maanden, twee dagen per week). Daarna volgt een stage op een werkervaringsplek in zorg, verkoop, kinderopvang, horeca of als gastvrouw (1 maand). Tijdens de stageperiode is er een wekelijkse themabijeenkomst. Daarna volgt (het werken aan) uitstroom naar werk. In de resterende periode komen de deelnemers maandelijks samen om met elkaar ervaringen en tips uit te wisselen, ook over stageplaatsen. De projectmedewerkers hebben tussendoor regelmatig contact met de deelnemers, bijvoorbeeld via het doorsturen van vacatures en om vragen te beantwoorden. Een belangrijk uitgangspunt binnen deze aanpak is het regelen van kinderopvang vóórafgaand aan het traject, zodat vrouwen lucht om zelf stappen te zetten voor de opvang voor kinderen en het oplossen van eventuele andere knelpunten.

15 *Kind & Werkgeluk* is de uitwerking van de raadsnotie *Empower alleenstaande moeders met kinderen* (september 2023) en heeft als doel alleenstaande moeders in de bijstand te helpen naar werk, opleiding en of competentie ontwikkeling.

Kinderopvang, empowerment, vergroten sociaal netwerk en het bevorderen van economische zelfstandigheid zijn centrale thema's in *Kind & Werkgeluk*. Daarom biedt de gemeente in samenwerking met organisaties zoals Mama's Garden^[16] of Single Super Mom^[17] diverse themabijeenkomsten georganiseerd op het terrein van belemmeringen of behoeften van vrouwen, zoals:

- Kinderopvang en de wet- en regelgeving rondom kinderopvangtoeslag.
- Inkomen en inkomenszekerheid: wat gaat er veranderen na uitstroom uit een uitkering, hoe zit het met je toeslagen enzovoort.
- Jobhunting/jobcoaching: kennismaking met een dedicated jobhunter en jobcoach die kandidaten helpt bij het zoeken naar geschikte vacatures en ondersteuning biedt op de werkvloer.
- Hallo Werk: kennismaking met het platform Hallo Werk van de gemeente Rotterdam, inclusief het aanmaken van een profiel. Hallo Werk is een platform waar werkgevers en werkzoekenden elkaar kunnen vinden door het plaatsten van/reageren op vacatures.
- Ontspannen aan het werk (yoga en mindfulness) voor balans en rust in een drukke werkweek;
- Grip op je administratie via het bijhouden van een huishoudboekje en overzicht van de inkomsten/uitgaven.
- Weet wat je eet! makkelijk en snel een gezonde maaltijd op tafel zetten.

In november 2024 heeft de gemeenteraad een tussenrapportage^[18] gekregen over deelname en eerste resultaten. In het eerste kwartaal 2025 verschijnt de evaluatie van deze interventie.

Ervaringen van professionals

Organisatie van de trajecten

De beide groepstrajecten hebben een gelijksoortig programma. Daarom bespreken we de ervaringen van de betrokken professionals (de trainsters en projectmedewerkers van de gemeente en de professionals van Dona Daria) gezamenlijk in deze paragraaf. Daar waar de ervaringen verschillen, geven we dat aan in de tekst.

- 16 Mama's Garden is een community die bestaat uit moeders, studenten en samenwerkingspartners in onderwijs, zorg & welzijn. Zij organiseren gezamenlijk informele bijeenkomsten voor (aanstaande) moeders en jonge kinderen om bij te dragen aan hun sociale netwerk en hun gevoel van capabel ouderschap. Voor studenten van zowel mbo als hbo is het een interactieve leerwerkplek.
- 17 Stichting Single SuperMom is een landelijke informele organisatie die ondersteuning biedt aan alleenstaande moeders en hun kinderen om hun sociaaleconomische positie, hun welzijn én hun netwerk te versterken.
- 18 Document RotterdamRaad - [24bb007512] Wethoudersbrief Versnel over Voortgang project 'Kind- en Werkgeluk' - iBabs Publieksporaal (bestuurlijkeinformatie.nl).

In beide trajecten hebben betrokkenen de ervaring dat de groep deelnemers minder homogeen was dan verwacht. Een deel van de deelnemers was naar inschatting minder 'klaar' om betaald werk te gaan doen dan anderen. Dit was een uitdaging voor de begeleiding. De trainsters van beide trajecten hadden behoefte aan (meer) contact of heldere afspraken met de werkcoaches van de deelnemers. Bijvoorbeeld om te bespreken of het traject wel passend was, of hoe kon worden omgegaan met een deelnemer die niet gemotiveerd was. Deelnemers die minder 'klaar' waren om zich op werk te oriënteren bleken in hun thuissituatie met veel verschillende kwesties te worstelen, variërend van slechte huisvesting, huiselijk geweld, schulden en psychische problemen. De trainsters geven aan dat het belangrijk is voor een vervolg dat er vooraf heldere afspraken zijn over hoe om te gaan met deze kwesties. Concreet stellen zij voor dat goed geregeld moet zijn dat deelnemers die worstelen met problemen snel door ketenpartners kunnen worden geholpen. Nu was daar onvoldoende in voorzien.

Uitvoering van de trajecten

De betrokkenen bij beide groepstrajecten zijn heel positief over de uitvoering van de trajecten. Door de bijeenkomsten en de praktische ondersteuning die zij hebben kunnen geven, hebben de deelnemers naar hun inschatting (grote) stappen gemaakt op weg naar werk. Desgevraagd noemen betrokkenen diverse factoren die naar hun mening hieraan hebben bijgedragen. Allereerst geven betrokkenen aan dat zij veel (persoonlijke) aandacht aan de deelnemers hebben kunnen geven. In het programma is voldoende tijd ingebouwd om elkaar te leren kennen. Dit geldt zowel voor de trainsters, als voor de deelnemers onderling. Hierdoor ontstond al snel een veilige en vertrouwde sfeer, die ervoor zorgde dat verreweg de meeste deelnemers actief meededen en bereid waren om met de groep en de trainsters open over (hun) belemmeringen op weg naar werk te spreken. Trainsters gaven persoonlijke aandacht in de bijeenkomsten én waren voor en na afloop van de bijeenkomsten beschikbaar. De projectmedewerkers van de gemeente reageerden ook op appjes van deelnemers. De trainsters en projectmedewerkers geven aan dat er in de trajecten sprake was van een duidelijke structuur, met heldere afspraken waaraan de deelnemers zich dienden te houden, bijvoorbeeld over afwezigheid of afmelden.

Wat betreft de *inhoud* van het programma hebben betrokkenen bij de trajecten ervaren dat het herhalen van informatie cruciaal is. Alleen dan beklijft het. Belangrijk is ook dat de kennis die wordt aangeboden en de vaardigheden die worden geoefend nauw aansluiten bij waar de deelnemers op dat moment mee bezig zijn. Een voorbeeld is het maken van een cv. Dat gebeurt op het moment dat de deelnemers een (eerste) idee hebben over een potentiële werkgever waar ze zouden willen werken. Hierdoor is de ondersteuning op maat en actueel.

“ Voor deze doelgroep is duidelijkheid, structuur en een goede tijdlijn is echt belangrijk. Dat ze weten wat ze kunnen verwachten en waar ze aan toe zijn, dat scheelt echt de helft! En herhalen, herhalen herhalen. Want het landt niet de eerste keer bij deze groep. ”

Projectmedewerker

De opbouw van het programma - van kennismaken, naar oriëntatie op eigen talenten, mogelijkheden en wensen, empowerment en oriëntatie op de arbeidsmarkt - hierbij ondersteunend.

Resultaten van de trajecten

Betrokkenen bij de groepstrajecten zien veelal positieve resultaten bij de deelnemers. In beide trajecten was voorzien in kinderopvang. Voor veel deelnemers was het onwennig om gescheiden te zijn van hun jonge kind. De deelnemers aan het traject van Dona Daria gingen volgens de trainster in de eerste sessies vaak bij hun (huilende) kind kijken, die in naastgelegen ruimte werd opgevangen. Gaandeweg het traject werd dit minder.

“ Voor de moeders is loslaten en kinderen naar de kinderopvang brengen ook een leermoment. Hun kind loslaten om te werken aan jezelf, was niet per se logisch. Tijdens het traject stelden ze dat wel steeds meer op prijs en ging dat loslaten beter. Het kindje was blij en zichzelf waren ook blij. Blij dat ze andere mensen zagen en met andere ideeën in aanraking kwamen. Dus op het eind succes, met name wat betreft het loslaten van kinderen en het breder kijken dan het eigen kleine wereldje. ”

Trainster

Betrokkenen bij de groepstrajecten zien daarnaast dat het sociale netwerk van de deelnemers is vergroot. De deelnemers hebben elkaar tijdens de groepsbijeenkomsten goed leren kennen, en komen elkaar ook in de wijk tegen.

“ Het zijn toch vrouwen die allemaal soort van in hetzelfde schuitje zitten. Soms voelen zij zich erg eenzaam en op het moment dat ze elkaar dan ontmoeten, bijvoorbeeld in de supermarkt, of dat ze even samen iets ondernemen, dan maakt het toch een soort gedeeld leed, in plaats van alles altijd maar alleen moeten doen en alleen het moeten uitvinden. ”

Projectmedewerker

Ook wat betreft de motivatie voor en houding ten opzichte van betaald werk, zijn volgens de betrokkenen bij de groepstrajecten resultaten geboekt. Naar mate het traject vorderde, kregen deelnemers een steeds concreter – en realistischer – beeld van het werk dat zij zouden willen doen. Een onverwacht resultaat van de groepstrajecten was volgens de betrokkenen dat sommige deelnemers met de vader van hun kind(eren) met wie zij niet langer samen waren in gesprek gingen over de zorg voor de kinderen.

“ *Als er een vader in beeld is, durfden ze aan het begin geen afspraken te maken over gedeeld ouderschap, en aan het einde van de training wel.* ”
Trainster

Doordat deze deelnemers zich meer bewust waren geworden van hun wensen én belemmeringen bij zorgen en werken, zagen zij de noodzaak om dit gesprek aan te gaan.

Ervaringen van deelnemers

De goeddeels positieve ervaringen van de betrokken professionals bij de groepstrajecten komen overeen met de ervaringen die de geïnterviewde deelnemers hebben genoemd. Net als bij de startbijeenkomst en de training *Kiezen voor werk?*, was het starten met het groepstraject voor sommige deelnemers wat onwennig en niet alle deelnemers waren vanaf de start gemotiveerd.

“ *Nou, in het begin vond ik het een beetje van: "Ja, ik heb hier echt geen zin in", maar hoe meer ik ging, hoe gezelliger ik het vond. Het zijn ook lieve meiden allemaal. En ja, uit ieders verhaal haal je wel een stukje, wat je motiveert. Dus ja, ik ben nu niet meer zo van: "Oh ja, móét ik weer daar naartoe gaan. Ik vind het gewoon echt leuk om te gaan. Daarom zit ik ook hier, want ik vind het leuk. Ik ben even weg van huis.* ”
Alleenstaande moeder, 33 jaar

Dat kinderopvang was geregeld, op locatie (Dona Daria) of in de buurt, werd door de deelnemers zeer gewaardeerd. Niet alleen stelt de opvang de deelnemer in staat om de bijeenkomsten bij te wonen. Het is ook fijn om even niet bezig te zijn met de zorg voor het kind.

“ *Het was goed dat ik mijn kind kon meenemen naar Dona Daria. Het was daar erg gehorig, dus soms hoorde ik mijn kind huilen en dan kon ik er direct naar toe, dat was fijn. Ik vond het traject van Dona Daria goed, het is mooi dat je kind erbij kan blijven en het is goed, omdat je buiten komt.* ”
Alleenstaande moeder, 42 jaar

Een van de deelnemers geeft aan dat de kinderopvang haar niet alleen in staat heeft gesteld om het traject te volgen, maar dat het ook een positief effect op haar kind heeft. Zij spreekt thuis een andere taal en vindt het goed dat haar kind op de opvang Nederlands spreekt en met andere kinderen speelt.

Verreweg de meeste deelnemers zijn positief over het gevolgde groepstraject en zijn – soms na aanvankelijke scepsis – blij dat ze hebben kunnen deelnemen. De positieve beoordeling van de deelnemers heeft betrekking op verschillende onderdelen van de groepstrajecten.

Informatie en praktische vaardigheden

Bijna alle geïnterviewde deelnemers vinden dat ze in de groepstrajecten veel nuttig informatie hebben gekregen over de stappen die je moet zetten om aan het werk te gaan. Ook benoemen deelnemers dat het fijn was dat in groepsverband gewerkt kon worden aan het opstellen van een cv en dat er geoefend is met het voeren van sollicitatiegesprekken. Een van de deelnemers verwoordt dat het haar eerder, zonder hulp, niet goed lukte om deze stappen zelfstandig te zetten.

“ *Je wordt wat meer begrepen, er is respect voor elkaar, je weet allemaal waar je door heen gaat, niemand judged je hier. En nu is mijn cv op orde. Dat is ook belangrijk. Wij hadden allemaal een cv van de middelbare school, dat is natuurlijk verouderd. Ik leerde hier wat ik erin moest zetten en ook wat ik eruit kon laten, omdat de werkgever dat niet hoeft te weten. Ik heb zelf geen computer, als ik hoorde dat ik een cv moest maken, dan klapte ik al helemaal dicht. Ik was hier erg onzeker over. Hier kan ik het wel en het is eigenlijk niet zo moeilijk. Ze hebben me echt heel erg geholpen. Ik neem tegenwoordig echt alle hulp aan. Ik schaam me er niet meer voor om hulp te vragen en aan te nemen.* ”
Alleenstaande moeder, 30 jaar

Zelfvertrouwen

Door het in groepsverband werken aan een cv, en door de groepsgesprekken is het vertrouwen in eigen kunnen toegenomen, zo benoemt een aantal deelnemers. Door het traject hebben deelnemers meer zicht gekregen op wat zij te bieden hebben op de arbeidsmarkt, en op de stappen die zij kunnen zetten om te gaan werken.

“ *Het was een goed traject, want ik realiseer me nu dat ik ook dingen kan leren. Na het traject sta ik meer open om te leren en zie ik meer mijn mogelijkheden.* ”
Alleenstaande moeder, 35 jaar

Ontmoeten en leren van andere moeders

Een belangrijk element van de groepstrajecten is volgens de deelnemers het ontmoeten en leren kennen van andere moeders die "in hetzelfde schuitje" zitten. Een aantal geïnterviewde deelnemers geeft aan dat zij vriendinnen hebben gemaakt in de groep, of dat het fijn is dat ze nu vaker bekenden tegenkomen in de buurt. In de bijeenkomsten ervaren de deelnemers dat ze veel herkennen in de andere moeders en hun verhalen. Dat zorgt ervoor dat deelnemers meer durven praten over hun eigen situatie en hierdoor groeit het besef dat moeilijkheden die deelnemers ervaren niet particulier zijn, maar vaker voorkomen.

Tijd en aandacht voor jezelf

De geïnterviewde deelnemers vonden het groepstraject heel plezierig, omdat de bijeenkomsten momenten in de week waren die besteed werden aan henzelf. Doorgaans zijn de deelnemers de hele dag bezig met de zorg voor kind(eren) en het huishouden. In de bijeenkomsten konden zij ontspannen en een aantal uren aan zichzelf besteden. De gevarieerde inrichting van de (thema)bijeenkomsten sloot hier goed op aan. Enkele deelnemers noemen dat zij het fijn vonden dat er in de (thema)bijeenkomsten niet alleen maar "gepraat" werd en dat er ruimte was voor andere thema's dan alleen werk.

“ Bij yoga konden we in beweging komen. Dat was fijn; even rust, even zen. En de lifestyletraining was ook leuk. Je bent niet alleen bezig met informatie. We waren bezig met de groep, samen wat leuks doen. We konden koken, er waren hapje. ”
Alleenstaande moeder, 32 jaar

Gezien én geholpen worden

Het meest genoemd en op diverse wijzen verwoord is de persoonlijk aandacht en begeleiding die de deelnemers hebben gekregen. Ongeacht of de deelnemers goede, of minder goede ervaringen hebben met de begeleiding door de eigen werkcoach, noemen zij dat zij de intensievere begeleiding en persoonlijke aandacht nodig hebben om stappen richting werk te zetten. De trainsters en projectmedewerkers hebben gelegenheid om de deelnemers goed te leren kennen en ondersteuning op maat te bieden. Dit zorgt er volgens de deelnemers voor dat trainsters en projectmedewerkers meer begrip hebben voor de leefsituatie en ook willen en kunnen helpen bij zaken die niet direct met werk te maken hebben. Een aantal deelnemers geeft aan dat voor hen belangrijk was dat in de begeleiding niet de nadruk lag op de kortste weg naar werk(hervatting), maar wat voor hen écht nodig is om weer aan het werk te gaan. In de begeleiding door de werkcoach is hiervoor minder gelegenheid.

“ Bij de gemeente gaan de gesprekken alleen maar over hoe het gaat met werk zoeken. Bij Dona Daria kan je echt praten en je hart luchten. Die luisteren echt. En zij biedt echt hulp aan. Een jobcoach gaat niet in op dit soort dingen. Daar zouden ze wel aandacht aan kunnen besteden, maar het is ook logisch dat mensen niet alles aan de gemeente vertellen wat die gaat over je uitkering. De werkcoach is echt van de cv, de sollicitaties. Maar met Dona Daria is er echt die vertrouwensband, ook omdat zij ook haar eigen verhalen deelde. Zij heeft ook dingen meegemaakt. Ze snapt mij en het is meer gelijk. ”
Alleenstaande moeder, 34 jaar

“ De werkcoach helpt je wel met motiveren, maar de hulp van X [projectmedewerker] is meer knus, er wordt echt met je meegekeken. Hier krijg je meer hulp. Bij de werkcoach is het meer van "Heb je nog gesolliciteerd?". Hier heb ik het gevoel dat ik gehoord word, daar [bij de werkcoach] is het toch meer een lijstje afwerken. Je wordt hier gebeld, je krijgt hulp met je cv, je oefent met vragen die je kan stellen bij een sollicitatie". Dat helpt echt veel. ”
Alleenstaande moeder, 33 jaar

“Wij single moeders zitten allemaal in hetzelfde schuitje”

Dit is het verhaal van een alleenstaande moeder van 30 jaar. Zij kwam in de bijstand nadat zij een burn out had gekregen. Na een moeilijke tijd, waarin zij ook haar dochter kreeg, heeft zij zin om weer aan het werk te gaan.

"Mijn dochter is nu twee en een half. In het begin vond ik het echt moeilijk, al die hormonen, moeder zijn, enzovoort. Maar uiteindelijk ben ik toch wel klaar om te gaan werken. Dat vind ik ook belangrijk, want ik wil het goed doen voor mijn kindje.

Het was heel toevallig hoe ik bij dit traject terecht kwam. Ik zou een afspraak hebben met mijn werkcoach, maar die moest ik afzeggen. Toen we later de afspraak alsnog hadden, had zijzelf net voorlichting gehad over het traject. En toen dacht ze direct aan mij! En zo kwam ik erbij. Ik had het echt nodig! Dit traject is echt voor single moeders. Ze [trainers en projectmedewerkers] hebben meer geduld en kijken uitgebreider naar wat bij ons past. Wij als single moeders zitten wel met kinderen, we kunnen niet altijd oppas regelen. Daarom is het fijn dat er kinderopvang geregeld was. Voor mij was het de eerste keer dat ik mijn kind naar een kinderopvang bracht, dat is best eng, maar de eerste keer was dus gelijk heel leuk. Toen ging ik naar de eerste bijeenkomst. Dat voelde net als op school zitten. Ik was heel erg gemotiveerd, het was heel fijn.

We hadden twee keer in de week een bijeenkomst. Het is fijn om in een groep te zitten, want je hoort problemen van anderen en dan weet je dat je niet alleen bent. Moeders ervaren vaak dat er geen rekening wordt gehouden met hen. Vaak durf je daar niets van te zeggen, maar hier wel. Bijvoorbeeld dat je durft toe te geven dat je geen oppas hebt, of dat je huis niet op orde is en dat je daarom stress hebt en wat ruimte voor jezelf nodig hebt. Met elkaar in de groep kun je dit wel zeggen. In de groepsgesprekken leer je elkaar beter kennen. Je ziet zo de blokkades bij een ander en bij jezelf. Nu zijn er nog terugkommomenten. Wij hebben nu onze voorkeuren opgegeven voor werk, en nu zijn ze banen aan het zoeken. Ik ben erachter gekomen dat ik graag met jongeren zou willen werken. Ik heb het zelf vroeger niet gemakkelijk gehad, ik weet wat hun frustraties, zijn. Een jobcoach is voor mij aan het zoeken.

Ik verwacht dat ik over een jaar of twee dat ik jongerencoach ben, mag ook begeleider zijn. Ik hoop dat dat lukt. En dat ik daarmee een plek heb gevonden, en dat ik in die baan kan doorgroeien. Breder kan kijken. Ik hoop dat ik op termijn 25 uur op z'n minst kan werken. Dan heb ik ook één dag voor mezelf. Tegen die tijd gaat mijn dochter ook naar school. En ik verwacht dat ik dan sterker sta op financieel gebied en dat ik mijn dochter kan geven wat ik vroeger niet heb gehad.

Als dit project er niet was geweest, dan had ik veel druk ervaren om te solliciteren. Daar zou ik helemaal overwelmed van raken. En dan raak ik helemaal in de war, ik voel me dan onzeker. En ook had ik dan geen opvang gehad. Hier werd het door de gemeente geregeld. Als dat er niet was geweest, dan had ik meer stress en was ik vervallen in oude patronen. Nu heb ik meer denkruimte.

Wat bijzonder is in het project, is dat je allemaal in hetzelfde schuitje zit. Allemaal moeders die je begrijpen. En dat heb je niet altijd bij de gemeente, soms heb je een coach die je niet begrijpt. Bijvoorbeeld als het een man is. Maar niet altijd hoor Ik heb een mannelijke werkcoach en die begrijpt mij wel. Moeders kunnen ook voor elkaar nadenken. Je ondersteunt elkaar goed, we hebben het ook goed met elkaar. Dat maakt het verschil."

4.5. Na de groepstrajecten

De groepstrajecten van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn afgesloten. Voor de deelnemers aan beide trajecten is er nazorg door de projectmedewerkers. *Kind & Werkgeluk* biedt maandelijkse terugkommomenten, al dan niet met een groepsactiviteit, waarin de deelnemers vragen kunnen stellen en praktische hulp kunnen krijgen van de projectmedewerkers bij hun volgende stap op weg naar werk. De projectmedewerkers werken hierbij samen met het Werkgeversservicepunt. Daar is een jobcoach beschikbaar die gespecialiseerd is in het toeleiden naar werk van de doelgroep moeders. Daarnaast krijgen de deelnemers reguliere ondersteuning van hun werkcoach.

Ervaringen van professionals

De projectmedewerkers merken dat de deelnemers het fijn vinden om naar de maandelijkse terugkommomenten te komen. Daar kunnen zij de andere deelnemers ontmoeten, en praktische tips, adviezen en hulp krijgen van de projectmedewerkers. De projectmedewerkers geven aan dat zij ook tussentijds, per telefoon of app bereikbaar zijn voor vragen van de deelnemers, of het bieden van een luisterend oor. Soms hebben deelnemers vragen die betrekking hebben op de reguliere begeleiding van de eigen werkcoach. Volgens de projectmedewerkers is soms sprake van misverstanden of miscommunicatie tussen de deelnemer en de werkcoach. De projectmedewerker kan dan nadere uitleg geven, of contact zoeken met de werkcoach.

Omdat de groepstrajecten pas aan het einde van de onderzoeksperiode zijn afgesloten, is het niet mogelijk om ervaringen met de stappen die de deelnemers daarna zetten, al goed in beeld te brengen. We hebben twee werkgevers gesproken waar deelnemers aan een traject van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* gaan starten met het opdoen van werkervaring, waaronder een van de Leerpraktijkcentra (LPC). Daar krijgen mensen met een uitkering en belemmeringen om de arbeidsmarkt te betreden, de kans om werkervaring op te doen. Extra ondersteuning kan hen helpen om structuur en inkomensafhankelijkheid te realiseren.

We vroegen aan deze werkgevers hoe de contacten met de projectmedewerkers en eventuele kandidaten tot nu toe zijn verlopen. Er zijn nog maar enkele kennismakingsgesprekken en matches gemaakt. Een van de werkgevers vertelt dat belangrijk is om bij de start goed zicht te krijgen op de mogelijkheden van zowel de deelnemster als de werkgever. Uit eerdere ervaringen met het plaatsen van vrouwen met kinderen vanuit de bijstand, weet deze werkgever dat het belangrijk is om zich flexibel op te stellen en rustig te beginnen.

“ *Ik ging in gesprek met de projectmedewerker. Toen heb ik wel mijn eisen op tafel gelegd, bijvoorbeeld de begin- en eindtijden. Toen bleek dat dat met de kandidaten nog niet ging. Dan ben ik flexibel en zeg: "Wat kan er wél?" Ik wil kandidaten eigenlijk direct 24 uur, maar als dat niet lukt, dan kan ik er in meegaan als het de eerste drie maanden 18 uur is. Toen heb ik kennisgemaakt met een kandidaat en die kwam proefdraaien. Dat is belangrijk, want dan krijg je ook een beetje feeling bij een kandidaat. En zie je ook hoe er vanuit de groep [de overige werknemers] gereageerd wordt op een kandidaat. Dat ging goed, dus nu zijn we het traject met elkaar aangegaan.* ”

Werkgever

Ook medewerkers van het Leer Praktijk Centrum benadrukken dat het zoeken is naar de juiste 'formule'. Bij het centrum is er gelegenheid om te wennen aan vaste aanvangstijden, inclusief het brengen en halen van kind(eren) naar opvang op school. Voor sommige deelnemsters is dit volgens het LPC een noodzakelijke tussenstap om uiteindelijk de instroom bij een reguliere werkgever mogelijk te maken.

“ *Dus dan maken ze bij ons eerst een tussenstap, zeg maar. We zeggen dan: "Joh, ga nu eerst eens op tijd je kindje naar school of opvang brengen en dan ga je naar je werk toe". Dan leren ze het dat gaat en dat ze daarna weer hun kind moeten ophalen en naar huis gaan en ook nog eten moeten maken. Bij ons kun je gewoon wennen aan dat soort zaken. Dat lijkt misschien voor veel mensen heel gewoon, maar als je dat niet gewend bent, dan moet je wel kunnen wennen. Dat kan bij ons heel gemakkelijk. Als het een keer niet lukt, dan is dat prima. Maar als je dat bij een betaalde baan doet, dan lig je er na drie keer uit. We proberen dit zo te ondervangen.* ”

LPC

Volgens de geïnterviewde werkgevers zijn veel deelnemsters nog onvoldoende 'arbeidsfit' om direct bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Verder is de schaarste aan (flexibele)

kinderopvang een grote belemmering. De ervaring van het LPC is dat de gemeente in sommige gevallen ervoor kunnen zorgen dat er snel kinderopvang kan worden geregeld. Bijvoorbeeld als een moeder extra taallessen gaat volgen, die gefinancierd worden met WEB-middelen^[19], of als er een Werkervaringsplaats-overeenkomst^[20] is opgesteld. Maar als deelnemsters het zelf moeten regelen, kan het heel lang duren voordat er plek beschikbaar is.

Ervaringen van deelnemsters

Zoals gezegd zijn de groepstrajecten afgesloten aan het einde van de onderzoeksperiode. De deelnemsters hebben nu nog weinig ervaringen met de eventuele ondersteuning die zij na afloop van het groepstraject krijgen. Het valt op dat er grofweg twee typen eerste ervaringen zijn met ondersteuning na afronding van de groepsbijeenkomsten. Een aantal deelnemsters heeft regelmatig contact met de projectmedewerkers en/of een jobcoach. Met hen werken zij aan het organiseren van een werk(ervarings)plaats. Deelnemsters aan de training via Dona Daria zijn na afloop van de groepsbijeenkomsten (vooral) aangewezen op de reguliere ondersteuning van hun werkcoach. Sommige deelnemsters vertellen dat hun werkcoach hen "niet begrijpt", of "heel streng" is. Andere deelnemsters zijn tevreden over de begeleiding van hun werkcoach, omdat hij of zij goed bereikbaar is en hen helpt bij het aanmelden voor een opleiding of een traject. Een paar deelnemsters zegt dat hun werkcoach er begrip voor heeft dat de zorg voor hun kleine kinderen vóórgaat. Zij hebben een ontheffing van de sollicitatieplicht (aangevraagd).

Observatie: Terugkombijeenkomst

Eind september zijn we aanwezig bij de terugkombijeenkomst van het project 'Klaar voor een Kind, Klaar voor Werk'. De bijeenkomst wordt geleid door een projectmedewerker van het project. De inloop begint om een uur of 9:00. De ruimte loopt vol, tot er ongeveer twaalf moeders zijn. De projectmedewerker ontvangt berichtjes op haar telefoon van moeders die wat later zijn, maar wel elk moment kunnen binnenkomen. "Niet zonder mij beginnen" zegt er een. De koffie en thee gaan rond en er staan koekjes op tafel. De sessie begint met nieuwtjes die in de groep gedeeld worden over baan-gerelateerde zaken.

19 Wet educatie en beroepsonderwijs. Dit zijn middelen voor volwassenenonderwijs en de aanpak van laaggeletterdheid.

20 In een werkervaringsplaatsovereenkomst staan afspraken over de functieomschrijving, het doel, de het aantal uren en de duur van de werkervaringsplaatsing.

Eén van de moeders heeft een baan gevonden. Er wordt haar een 'bokaal' overhandigt, namelijk een Dopper, en een doos Merci met als tekst: 'powervrouw'. Vanuit de groep krijgt zij positieve reacties en er wordt voor haar geklapt. Een tweetal andere deelnemers vertelt over hun recente sollicitatiegesprekken. Als laatste nieuwtje vertelt de projectmedewerker dat ze voor twee aanwezige moeders die hadden aangegeven in de *wellness & beauty* te willen werken, langs was gegaan bij een parfumerie. Niet alleen waren de mensen van de parfumerie enthousiast toen ze hoorde over het initiatief, ook hadden ze *goodiebags* meegegeven voor de deelnemers.

De bijeenkomst vervolgt met een spel. De projectmedewerker verdeelt de groep in twee. Allebei krijgen de groepen een a4'tje met vijf vragen daarop. Elke groep krijgt de tijd om gezamenlijk de vragen te doorlopen, antwoorden te bespreken en deze ook (beknopt) op papier te zetten. De prijs: een *goodiebag* van de parfumerie. De projectmedewerker vraagt de groepjes om hun antwoorden te delen. Vragen die behandeld worden gaan over manieren om te solliciteren, wat een open sollicitatie is, welke vragen je kunt verwachten tijdens een sollicitatiegesprek en wat de meest gevraagde beroepen zijn. Soms moeten ze een beetje aangespoord worden om het initiatief te nemen om de vraag te beantwoorden. Wanneer een moeder antwoord geeft, vullen andere moeders vaak aan. De projectmedewerker bevestigt de antwoorden van de deelnemers, en geeft hun complimenten. Ze voegt er af en toe informatie aan toe. Op de vraag wat een open sollicitatie is, concludeert ze bijvoorbeeld: "Je schrijft bijvoorbeeld een mail naar bedrijf waar geen vacatures openstaan, maar je toont je interesse. Misschien als er dan later wel een vacature openkomt, denken ze aan jou."

Na een korte pauze vervolgt de bijeenkomst met stellingen over moederschap: Wat zou je je kinderen mee kunnen geven voor later, dat ze het ook later kunnen doorgeven?; Hoe leer je je kinderen dat je het gesprek met je aan kunnen gaan?; Hoe kan je als ouder sfeer in huis creëren waarin kinderen zich veilig voelen moeilijke onderwerpen te praten?; Hoe zorg je ervoor dat je kinderen alles met je kunnen bespreken, ook wat niet normaal/makkelijk is? Er ontstaan eerlijke gesprekken tussen deelnemers. Bij het behandelen van deze vragen benadrukken moeders het belang van structuur, respect, en leren als basiswaarden om kinderen mee te geven. Open communicatie en een veilige sfeer thuis worden volgens hen bereikt door liefde, luisteren, en begrip te tonen, zonder boosheid. Door zelf als ouder een goed voorbeeld te zijn en lastige onderwerpen bespreekbaar te maken, voelen kinderen zich veilig om alles te delen.

De projectmedewerker sluit de bijeenkomst om 12:00 af en nodigt iedereen uit om van de lunch gebruik te maken die is klaargezet. Zowel moeders als kinderen die zijn meegenomen doen dit. Daarna is er nog een mogelijkheid voor moeders om te blijven en kort zaken één op één te bespreken met de projectmedewerkers. Diverse moeders maken hiervan gebruik.

4.6. Ervaringen met samenwerken rond gender-sensitieve begeleiding

Met het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft de gemeente Rotterdam ingezet op een integrale, gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde (aanstaande) moeders bij te dragen aan het duurzaam bevorderen van hun economische zelfstandigheid. Daarvoor heeft zij in de eigen organisatie veranderingen in gang gezet, eigen activiteiten (door)ontwikkeld én andere partijen met specifieke expertise benaderd. Diversion en Dona Daria hebben trainingen gegevens aan werkcoaches en bijstandsgerechtigde vrouwen met een jong kind. Dona Daria heeft daarnaast ook individuele trajecten aangeboden. Voor deelnemers aan *Kind & Werkgeluk* werden Mama's Garden en Single Super Mom betrokken. In deze laatste paragraaf van dit hoofdstuk staan we stil bij de ervaringen van de betrokken professionals en organisaties met de samenwerking in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.

Ervaringen van samenwerkingspartners

Volgens betrokkenen heeft de samenwerking met de gemeente een lastige start gehad. In de eerste periode hebben wijzigingen in de projectstructuur en in de projectleiding bij de gemeente geleid tot vertragingen en onduidelijkheden. Hierdoor werden activiteiten zoals de trainingen *Gender-sensitief werken* voor de werkcoaches en de training *Kiezen voor werk?* voor deelnemers later dan gepland uitgevoerd. Voor beide trainingen gold dat het voor de aanbieders lang onduidelijk bleef wie zou deelnemen. Dit maakte het lastig om de training op maat aan te bieden. Vanwege de wijzigingen bij de gemeente verliep de communicatie met de samenwerkingspartners soms rommelig. Dit had tot effect dat de partners minder zicht hadden dan gehoopt op de voortgang van de uitvoering van het project bij de gemeente. Diversion had een betrekkelijk kleine rol in het project. Zij geven aan dat door de vertraging bij de gemeente tijd is weggelekt die zij niet meer aan de uitvoering konden besteden. Diversion geeft overigens aan dat toen het project eenmaal goed op stoom kwam, het goed lukte om snel met elkaar te overleggen en te schakelen. Wel geven alle samenwerkingspartners aan dat de projectleider (te) veel taken heeft, waardoor het niet altijd lukte om elkaar te bereiken of om opvolging te geven aan gemaakte afspraken.

Uitvoering van de groepstrajecten

Bij de uitvoering van de groepstrajecten hebben de projectmedewerkers en trainsters - zowel van de gemeente als van Dona Daria - samengewerkt met de gemeente. Dona Daria en de gemeente zijn minder tevreden over hun onderlinge samenwerking bij het groepstraject door Dona Daria. Betrokkenen zijn niet tevreden over de wederzijdse bereikbaarheid van en communicatie. Als gevolg hiervan is de uitvoering van het groepstraject door Dona Daria op afstand komen te staan van betrokkenen bij de gemeente. Vanuit Dona Daria wordt opgemerkt dat dit ook gevolgen had voor de effectiviteit van hun begeleiding.

Dona Daria kreeg een via de gemeente een aantal aanmelding van deelnemers die naar hun inschatting nog niet klaar waren om deel te nemen aan het traject. Het lukte naar eigen zeggen niet om te overleggen met de gemeente over welke interventies mogelijk éérs, of beter ingezet zouden kunnen worden voor deze deelnemers. Daarnaast wilde Dona Daria graag afstemmen en samenwerken met de werkcoach die vanuit de gemeente de reguliere ondersteuning bij arbeidstoeleiding voor rekening neemt. Bijvoorbeeld om te overleggen over een volgende stap, zoals vrijwilligerswerk, of als gaandeweg het traject bleek dat de deelnemer ándere vragen en behoeften had, bijvoorbeeld op het terrein van gezondheid of financiën. Dit is niet van de grond gekomen. Al met al zeggen betrokkenen dat het goed zou zijn geweest als er meer vertrouwen en uitwisseling tussentijds was geweest.

Bij de uitvoering van (thema)bijeenkomsten is samengewerkt met Mama's Garden. Zij zijn blij dat de gemeente hen heeft benaderd om samen activiteiten voor de doelgroep vrouwen met jonge kinderen te organiseren. Tijdens hun eigen activiteiten zien ze vrouwen hieraan behoefte hebben. Als verbeterpunt zien zij dat de samenwerking eerder en minder ad hoc ingezet zou moeten worden. Nu had Mama's Garden het idee dat zij soms op het laatste moment werden 'ingevlogen', terwijl zij veel expertise hebben, zowel over hoe moeders te bereiken als over hoe je hen goed kan ondersteunen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van (informele) organisatie in de buurt of wijk.

“ *We merkten wel dat het in het project soms nog een beetje zoeken was..... Wij hebben zelf veel ervaring en ideeën, en kunnen gemakkelijk zo'n programma draaien. Maar soms kwamen ze pas op het laatste moment bij ons. We hebben dit ook met de projectleider besproken. Want: wij willen het eigenlijk ook goed kunnen inplannen en daar hebben we ook gewoon tijd voor nodig.* ”

Mama's Garden zou in een vervolgtraject graag zien dat de gemeente meer gebruik maakt van (informele) organisaties in de wijk. Belangrijk is om bij de start van de samenwerking stil te staan bij de randvoorwaarden, zoals heldere en tijdige communicatie, het benutten van elkaars expertise en realistisch begroten van de activiteiten. In hoofdstuk 2 en 4 hebben we de ontwikkeling en uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* beschreven. Hieruit zijn knelpunten en eventuele verbetermogelijkheden te destilleren, die we in het volgende hoofdstuk presenteren.

5 Knelpunten en verbetermogelijkheden

*In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste knelpunten en eventuele verbetermogelijkheden op basis van de verzamelde informatie uit de interviews met betrokkenen. Aan het einde van dit hoofdstuk noemen we de tips voor de gemeente die deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in de interviews hebben gegeven over de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met kinderen naar werk.*

5.1. Valse start van het project

Na de start van het project bleek dat het niet haalbaar was om het opgestelde projectplan uit te voeren. Een gebrek aan draagvlak voor de inzet van *dedicated* werkcoaches voor de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen en wisseling van het projectleiderschap zorgde ervoor dat de gemeente een pas op de plaats heeft moeten maken en het projectplan heeft aangepast. Hierdoor is aanzienlijke vertraging opgetreden. Dit alles had volgens geïnterviewde betrokkenen tot gevolg dat lang niet helder werd wat er wanneer van samenwerkingspartners werd verwacht. Betrokkenen zijn daarom minder tevreden over de (onderlinge) communicatie gedurende de uitvoering van het project. De training *gender-sensitief werken* voor werkcoaches - een onderdeel van het oorspronkelijke projectplan - is uitgevoerd. Maar de werkcoaches die aan deze training hebben deelgenomen, zijn daarna niet meer betrokken geweest bij de uitvoering. Hierdoor weten we niet of ze de opgedane kennis en vaardigheden in de praktijk hebben kunnen brengen.

Daarnaast verliepen de organisatie en uitvoering van de trajecten voor de deelnemers soms rommelig omdat tijdens het traject een alternatieve invulling moest worden ontwikkeld. Doordat de trajecten voor deelnemers veel later van start gingen dan aanvankelijk voorzien, is de uitvoering-fase veel later geëindigd. Hierdoor is het (nog) niet mogelijk is in beeld te brengen wat de resultaten zijn voor deelnemers op het gebied van arbeidsmarktparticipatie en financiële onafhankelijkheid. Overigens vinden geïnterviewde betrokkenen dat het 'winst' is dat naar aanleiding van de uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* veel scherper inzichtelijk is geworden wat mogelijke verbeterpunten zijn voor de uitvoering van (arbeidstoeleidings)trajecten voor deze doelgroep.

5.2. Nog geen Zorgpad Werk

Met een Zorgpad Werk zouden geboortezorgprofessionals handvatten krijgen voorgerichte toeliding van zwangere vrouwen naar *dedicated* werkcoaches. De adviezen in dit zorgpad zouden worden opgesteld zoals de andere zorgpaden in de stad en aansluiten bij het huidige Rotterdamse Aanmeldpunt voor de geboortezorg. Dit verloopt via Stevige Start (afdeling MO), waarin de geboortezorg en gemeente samenwerken aan een optimale start voor alle kinderen in Rotterdam. Door de eerder beschreven aanpassingen is de geplande ontwikkeling van een Zorgpad Werk naar de *dedicated* werkcoaches echter niet tot stand gekomen. Tegelijkertijd werkte Stevige Start aan de doorontwikkeling van de huidige zorgpaden. Op dit moment zijn er verschillende zorgpaden naar verschillende organisaties in het sociale domein. Die zorgpaden worden vervangen door één algemeen zorgpad dat verwijst naar het Aanmeldpunt voor Rotterdamse zwangere vrouwen. Zij nemen de triage naar verschillende organisaties op zich. Deze stappen worden in 2025 gezet.

5.3. Inzet van ervaringsdeskundigheid niet verankerd in alle fases van het project

In het projectplan was voorzien in het instellen van een zogenaamde 'spiegelgroep' van ervaringsdeskundigen. Dat wil zeggen: voormalig bijstandsgerechtigde moeders die gedurende alle fases van het project gevraagd en ongevraagd konden bijdragen aan de ontwikkeling, aanscherping en borging van het project. Van een continue betrokkenheid van de spiegelgroep is echter geen sprake geweest. Mede door de hierboven geschetste valse start kwam het proces van werving van potentiële spiegelgroepleden laat op gang. Daarom is gekozen voor een alternatieve invulling van de spiegelgroep. Dona Daria heeft een programma ontwikkeld waarin vrouwen uit de doelgroep met elkaar in gesprek zijn gegaan over uitdagingen en randvoorwaarden voor re-integratie van bijstandsgerechtigde moeders. Dona Daria heeft de uitkomsten uit deze bijeenkomsten opgeleverd aan de gemeente. Onder de deelnemers aan dit traject is actief geworven naar ervaringsdeskundigen om mee te denken over het project. Ondanks de beschikbare vrijwilligersvergoeding bleek dit niet haalbaar. Overigens is bij de werving van de deelnemers en de uitvoering van de trajecten wél gebruik gemaakt van ervaringsdeskundigen en ervaringsdeskundigheid.

Bij de startbijeenkomsten deed een moeder die na lange tijd in de bijstand in de zorg was gaan werken haar verhaal (live of via een door de gemeente geproduceerd filmpje). En bij de uitvoering van (thema) bijeenkomsten is samengewerkt met Mama's Garden, een informele organisatie voor moeders in Rotterdam. Geïnterviewde betrokkenen zijn het er over eens dat deze inzet zeer waardevol is geweest bij de uitvoering van het project. Verbeterpunten zijn er ook: de inzet van ervaringsdeskundigheid zou veel meer moeten worden ingebed in de trajecten voor deelnemers. Hiervoor zou vooraf een plan gemaakt moeten worden, waarbij informele organisaties planmatig worden betrokken en hun specifieke kennis wordt benut. Nu beperkte de samenwerking zich nog te veel tot het ad hoc 'invliegen' van ervaringsdeskundigen voor reeds belegde activiteiten. Ook was onvoldoende geregeld dat deze inzet werd vergoed. Geïnterviewde betrokkenen stellen tot slot dat en meer structurele samenwerking met organisaties in de wijk (formeel, maar vooral ook informeel) belangrijk is om (bijstandsgerechtigde) vrouwen snel in beeld te krijgen en effectief te kunnen doorverwijzen naar voor hen relevant (ondersteunings)aanbod.

5.4. Gebrek aan kinderopvangmogelijkheden en bestaans(on)zekerheid

In dit hoofdstuk staan we stil bij knelpunten die zich bij de uitvoering van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben gemanifesteerd. Schaarste van kinderopvangmogelijkheden en bestaansonzekerheid horen hier strikt genomen niet bij: bij de uitvoering van de trajecten voor deelnemers was juist door de gemeente voorzien in passende kinderopvang. Aangezien slechts een enkele deelnemer aan het werk (en uit de uitkering) is gegaan, kunnen we nog niet beschrijven welke gevolgen de vrouwen hebben ervaren voor het gezinsinkomen. Uit interviews met betrokkenen en deelnemers komt echter nadrukkelijk naar voren dat deze twee kwesties een prominente rol spelen bij de arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigde moeders. Omdat we verwachten dat na afloop van dit onderzoek méér deelnemers naar werk zullen worden begeleid, bespreken we deze knelpunten hier.

Uit de interviews blijkt dat bijstandsgerechtigde moeders er niet altijd voor open staan om hun kind(eren) naar de kinderopvang te brengen. Deze moeders vinden dat het kind beter af is 'thuis' en/of dat er geen kwalitatief goede opvang geboden wordt door deze organisaties. Daarnaast komt uit de interviews naar voren dat het bijstandsgerechtigde moeders vaak niet lukt om tijdig kinderopvang te organiseren, omdat zij de weg niet weten, of zich pas oriënteren en inschrijven op het moment dat een opleidingsplaats of werk actueel is. Geïnterviewde betrokkenen benoemen dat de gemeente onvoldoende re-integratieaanbod heeft waarbij is voorzien in kinderopvang. Dit is volgens hen een grote belemmering voor deelname van met name moeders.

Als bijstandsgerechtigden werk vinden en (gedeeltelijk) uitstromen uit de uitkering, is sprake van een ander 'financieel plaatje'. Uit de interviews komt naar voren dat bijstandsgerechtigde moeders het spannend vinden om de zekerheid van het weliswaar krappe, maar voorspelbare inkomen uit uitkering en toeslagen los te laten ten gunste van een inkomen uit werk. Door het toeslagenschandaal kan ook angst voor het aanvragen van toeslagen een rol spelen. Het lukt veel van deze moeders niet (zelfstandig) om een reëel beeld te krijgen van de eigen financiële situatie na het aanvaarden van werk.

Tot slot komt uit de interviews naar voren dat de kinderopvangtoeslag die ouders met een laag inkomen kunnen aanvragen niet geheel toereikend is om het hoge uurtarief van de kinderopvang volledig te 'dekken'. Ook dit is volgens geïnterviewden een belemmering bij het aanvaarden van betaald werk, zeker als er meerdere kinderen in het gezin zijn. Uit de interviews komt overigens naar voren dat door de uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* waardevolle kennis is opgedaan over mogelijkheden om bijstandsgerechtigde moeders ondersteuning te bieden bij zowel het organiseren van kinderopvang als het op een rijtje zetten van de eigen financiën. Geïnterviewde betrokkenen én deelnemers benoemen ook dat door het gebruikmaken van beschikbaar kinderopvangaanbod binnen *Klaar voor een kind, klaar voor werk* koudwatervrees bij deelnemers is weggenomen.

5.5. (Nog) geen sprake van inbedding in de reguliere uitvoeringspraktijk

Een van de ambities van het oorspronkelijke projectplan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* was dat werkcoaches intensieve en gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde moeders op weg naar werk zouden bieden en hiervoor extra tijd zouden krijgen. Dit bleek uiteindelijk niet haalbaar. In het aangepaste projectplan is ervoor gekozen om de intensieve en gender-sensitieve begeleiding te organiseren *naast* de reguliere begeleiding door werkcoaches in het kader van re-integratie. Speciale 'projectmedewerkers' voerden – weliswaar in afstemming met de werkcoaches van de deelnemers – het leeuwendeel van de activiteiten uit en trainers verzorgden een reeks van bijeenkomsten voor de deelnemers. Met de uitvoering van het gewijzigde projectplan zijn – zo blijkt uit de interviews – veel waardevolle ervaringen opgedaan. De lessen die getrokken kunnen worden, kunnen zeker relevant zijn voor de reguliere ondersteuning door werkcoaches in het kader van re-integratie. Tot op heden is de 'vertaalslag' naar de reguliere praktijk slechts in beperkte mate op gang gekomen. De inzichten uit het project zijn nog niet gedeeld met de reguliere teams van werkcoaches. Ook is nog niet uitgewerkt wat er nodig is om werkzame elementen uit *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zoals voldoende tijd en middelen, toe te passen in het reguliere werk van de werkcoaches. Overigens is de gemeente van plan om met de uitkomsten van onderhavige rapportage te onderzoeken hoe de begeleiding van deze doelgroep in het vervolg beter gestalte kan krijgen.

Voor een deel van de deelnemers geldt dat zij na afronding van het groepstraject nog intensief worden begeleid door de projectmedewerkers die – in samenwerking met een *dedicated* jobcoach – gericht op zoek zijn naar geschikte banen. Voor een ander deel van de deelnemers geldt dat zij na afronding van het groepstraject worden begeleid door de eigen werkcoach. Uit de interviews blijkt dat deelnemers en samenwerkingspartners in die gevallen constateren dat het gevolgde traject op zichzelf staat en dat de intensieve en gender-sensitieve begeleiding niet wordt doorgezet.

5.6. Tips van deelnemers voor de gemeente over de begeleiding van vrouwen met kinderen naar werk

In de interviews hebben we aan deelnemers aan *Klaar voor een kind klaar voor werk* gevraagd welke tips zij hebben voor de gemeente. Veel deelnemers willen meer begrip van de gemeente voor hun persoonlijke situatie. En ze spreken een duidelijke wens uit dat de gemeente kan zorgen voor (meer) kinderopvangplekken.

Tips

- De gemeente zou het mogelijk moeten maken dat ik KAN werken. Dus dat er een kinderopvang is, maar ook dat ik flexibele tijden kan hebben, zodat ik mijn kind kan halen en brengen.
- De gemeente moet zich realiseren dat wij alleenstaande moeders zijn en wij geen hulp krijgen van iemand anders.
- Dat je een opleiding mag volgen.
- Mij als mens behandelen. Kijk eerst naar de situatie van de vrouw.
- Zorg eerst voor een goede opvangplek en geef de vrouw daarna de gelegenheid om zich te bewijzen. Niet zoals het nu gaat andersom: eerst een traject of werk en dan pas opvang regelen. Want er zijn wachtlijsten. Niet alleen bij kinderopvang, maar ook bij de BSO. Daar staan mijn kinderen ook op de wachtlijst.
- Vrouwen moeten ook willen werken. Je zou eigenlijk al vanaf de zwangerschap moeten gaan praten met moeders die hun kind niet naar de opvang willen brengen. En nagaan waarom ze dat niet willen. Wat zijn hun angsten? Dan kan er een programma komen om die angsten te overwinnen.
- Goed luisteren en meeleven en begrip hebben voor de situatie waar diegene in zit.
- Het is belangrijk dat je het kan vinden met je werkcoach. Dat die meedenkt, openstaat voor suggesties en er rekening mee houdt dat je moeder bent. Ik heb zelf een goede band met mijn werkcoach, maar hoorde van andere moeders tijdens bijeenkomsten dat zij het niet goed konden vinden met hun coaches....
- Eerst vragen hoe mensen zich voelen in plaats van haastige stappen te nemen. Ze moeten eerste de geschiedenis van die persoon weten. Niet pushen, maar ga gewoon rustig met de persoon om.
- Sommige ouders willen hun kinderen wel naar de kinderopvang brengen, maar sommige ouders willen gewoon zelf zorgen. Ik wil ook zelf zorgen, zelf eten geven, want die van mij is nog klein.
- Waar het echt op vastloopt is kinderopvang. Als je een groep vrouwen hebt die in de bijstand zit en aan het werk moet, dan zou je vanuit de gemeente ook opvang kunnen regelen. Dat zij dat echt organiseren. Maar, ook al helpt de gemeente met werk en kinderopvang, dat financiële dat je op niet veel meer uitkomt dan in de bijstand dat blijft. Dan hou je niets over.
- De gemeente moet anders gaan kijken naar vrouwen die kinderen hebben en bijvoorbeeld gezondheidsproblemen hebben. Die moeten gewoon meer met rust gelaten worden. Kijk je hebt ook jonge mensen die buiten hangen met een uitkering en gewoon chillen. Die zouden ze meer achterna moeten zitten om aan het werk te gaan. Maar vrouwen alleen met kinderen, die hebben hun handen vol. Ik zou wel graag meer begrip vanuit de gemeente willen daarvoor.

6 Werkzame elementen

*In dit hoofdstuk bespreken we eerst de werkzame elementen van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zoals we die uit de interviews met betrokkenen en deelnemers hebben gedistilleerd. Deze werkzame elementen vergelijken we met de werkzame elementen in de literatuur gevonden in de kennissynthese van Stavenuiter et al. (2020). Daarnaast vullen we deze kennissynthese aan met meer recente bronnen en projecten. We bespreken ook werkzame elementen die wel in de literatuur terugkomen, maar niet in het huidige project.*

6.1. Intensieve en gender-sensitieve begeleiding

De deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben (veel) intensievere begeleiding gekregen dan de reguliere ondersteuning bij re-integratie. Tijdens de groepstrajecten was er veelvuldig contact met de trainsters en gedurende het gehele traject was sprake van intensief gepland en ongepland contact met de projectmedewerkers. De betrokken professionals geven aan dat de deelnemers hen hierdoor (eerder) vertrouwden en open durfden te zijn over de belemmeringen die zij ervaren. De deelnemers vertellen dat zij de meer frequente contactmomenten "echt nodig" hadden. Zij konden naar eigen zeggen vaak direct bij de betrokken professionals terecht met vragen en problemen en werden vervolgens snel geholpen in het oplossen daarvan. In hun ervaring staat dit in schril contrast met het contact met een werkcoach die volgens hen vooral "vertelt" of "voorschrijft" wat zij moeten doen (om werk te vinden). Hoewel deelnemers (deels) begrip hebben voor deze rol van hun werkcoach, geven zij aan dat de intensievere en praktische begeleiding voor hen effectiever is. De projectmedewerkers en trainsters houden in hun begeleiding rekening met gender gerelateerde factoren. Zij hebben kennis over de leefsituatie van (alleenstaande) moeders in de bijstand en hun mogelijkheden en wensen. In hun begeleiding houden ze hier rekening mee, bijvoorbeeld door hierover met deelnemers in gesprek te gaan. En door te erkennen dat de thuissituatie van deze vrouwen een belemmering kan zijn voor werk.

Uit de literatuur blijkt eveneens dat intensieve en gender-sensitieve begeleiding werkt bij re-integratie. Werkcoaches of klantmanagers die vrouwen naar werk begeleiden zouden zich bewust moeten zijn van hun eigen aannames over de mogelijkheden en wensen van vrouwen. Daarnaast is het belangrijk om bewust te zijn van traditionele rolopvattingen, zoals het idee dat vrouwen thuis horen te blijven (Razenberg et al., 2018, in: Stavenuiter et al., 2020).

Een aantal andere belangrijke aspecten van gender- en cultuur-sensitieve arbeidstoeleiding blijken onder andere dat werkcoaches of klantmanagers aandacht moeten hebben voor de veiligheid en bestaanszekerheid van het gezin, empowerment van vrouwen, persoonlijke ontwikkeling en toekomstplannen, en het belang van randvoorwaarden specifiek voor vrouwen voor de toeleiding naar werk (Van Treeck, 2019; De Gruijter & Hermans, 2019, in: Stavenuiter et al., 2020). Om dit te kunnen doen zou bijvoorbeeld gebruik gemaakt kunnen worden van de kennis van (regionale en lokale) vrouwenorganisaties. Ook is het belangrijk om na te denken over welke regelingen ingevoerd kunnen worden om belemmeringen voor vrouwen weg te nemen en om te zorgen voor een divers aanbod aan trajecten zodat vrouwen een passend traject in kunnen gaan (Glijn & Van Egten, 2024).

Een andere invulling van gender (en cultuur-) sensitief handelen is om het een centrale rol binnen de organisatie te geven door een team van 'dedicated klantmanagers' aan te stellen. Deze klantmanagers kennen de doelgroep beter dan hun collega's, zijn getraind in gender- en cultuursensitiviteit en hebben soms zelf een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Dankzij een kleinere caseload kunnen zij meer persoonlijke aandacht bieden, intensievere begeleiding geven en zo beter aansluiten bij de leefwereld van de werkzoekenden. Uit onderzoek naar uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk blijkt dit een belangrijke factor te zijn in de toeleiding naar werk (Andriessen et al., 2021).

6.2. Integrale aanpak

Nauw gerelateerd aan de intensieve en gender-sensitieve begeleiding, is de persoonsgerichte aanpak in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Dit betekent dat in het project rekening is gehouden met de achtergrondkenmerken, wensen en verwachtingen van deelnemers. Zo is in de groepsbijeenkomsten veelvuldig aan de orde geweest wat een individuele deelnemer nodig heeft en wenst en is de verdere begeleiding en ondersteuning hierop ingericht. Dit betekent ook dat projectmedewerkers en trainers de deelnemers hebben ondersteund en begeleid bij zaken die niet direct betrekking hebben op betaald werk. Voorbeelden hiervan zijn het op een rij zetten van de financiële situatie (of warm doorverwijzen naar schuldhulpverlening), advies over gedeeld ouderschap en partneralimentatie, hulp bij het vinden van geschikte kinderopvang, introductie bij laagdrempelig aanbod voor ontmoetingen in de eigen wijk, etc. Uit eerder onderzoek blijkt ook dat wanneer meer naar de vrouwen in kwestie geluisterd wordt, belemmeringen voor arbeidsparticipatie beter geïdentificeerd kunnen worden (Stavenuiter et al., 2020). Uit de interviews komt naar voren dat de deelnemers het zeer waarderen dat zij voor (al) deze kwesties bij één persoon, of aanspreekpunt terecht kunnen.

Naar eigen zeggen zorgt dit ervoor dat zij goed en praktisch geholpen worden, in tegenstelling tot de ervaringen die sommige deelnemers hebben bij het zelfstandig zoeken naar ondersteuning bij meerdere loketten. Het werkt voor deze doelgroep goed dat zij hun verschillende (ondersteunings)vragen kunnen managen samen met één persoon die men vertrouwt en die voldoende tijd heeft. Dit vertrouwen, het gevoel dat er geluisterd wordt naar hun wensen en dat er gekeken wordt naar hun mogelijkheden en beperkingen, zorgt ervoor dat vrouwen bovendien gemotiveerder zijn (Stavenuiter et al., 2020).

Deze integrale aanpak, die rekening houdt met zaken die niet direct betrekking hebben op betaald werk, komt overeen met onderdelen van de 'Life-first benadering'. Dit is een benadering waardoor op termijn participatie op de arbeidsmarkt mogelijk wordt. Onderzoek van Andriessen en collega's (2019) haalt aan dat de volgende bestanddelen werkzaam zijn voor deze benadering: zorg, hulpverlening en psychologische ondersteuning. Persoonlijke aandacht, het aansluiten bij de wensen, interesses en participatiemogelijkheden, en met empathie met de deelnemers omgaan blijken hierbij onder andere belangrijk (Andriessen et al., 2019). Deze punten zien we ook terug in de persoonsgerichte aanpak van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk*.

6.3. Inzet op empowerment en het vergroten van zelfvertrouwen

In de groepsbijeenkomsten en de individuele begeleiding door de projectmedewerkers is gewerkt aan het vergroten van het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen van de deelnemers. Er is uitgebreid stilgestaan bij belemmeringen en kansen in de eigen leefsituatie. Uit de interviews komt naar voren dat de trainsters en projectmedewerkers veel aandacht hebben besteed aan het creëren van een veilige sfeer, waarin de deelnemers zich gaandeweg op hun gemak zijn gaan voelen. De trainsters en projectmedewerkers spreken de deelnemers bijvoorbeeld op een positieve en motiverende manier aan. In de groepsbijeenkomsten zijn diverse werkvormen ingezet, die de deelnemers op een andere manier naar zichzelf lieten kijken. Voor veel deelnemers – zo blijkt uit de interviews – was het voor het eerst in lange tijd dat zij over zichzelf en de eigen wensen en behoefte praatten in plaats van over die van hun kinderen. Al met al heeft dit een proces van bewustwording op gang gebracht: de deelnemers zijn uitgedaagd om na te denken over hun mogelijkheden en wensen bij het combineren van zorgtaken met betaald werk. Ook blijkt uit de interviews dat deelnemers veel praktische informatie hebben gekregen over financiën, kinderopvang, solliciteren en de arbeidsmarkt die voor hun eigen situatie relevant is. Aan deze betere kennispositie ontleen de deelnemers zelfvertrouwen.

Informele vrouwenorganisaties zetten zich vaker in als initiatiefnemers van diverse activiteiten, projecten en programma's om burgers, waaronder (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen, te activeren. Zij spelen een essentiële rol in de empowerment van vrouwen en helpen hen hun wensen en behoeften te verhelderen. Met deze initiatieven streven vrouwenorganisaties doorgaans naar een toename van (maatschappelijke) participatie, waarbij de stap naar betaald werk soms onderdeel uitmaakt. In zulke gevallen is het werkzaam als de gemeente en deze vrouwenorganisaties heldere afspraken maken over de concrete mogelijkheden voor doorstroming naar de arbeidsmarkt. Als vrouwenorganisaties een intensievere rol gaan spelen in de arbeidstoeleiding dient deze inzet bovendien vergoed te worden (De Gruijter et al., 2022). Onderzoek van Bulsink en Van Egten (2024) voegt hieraan toe dat het ook belangrijk is dat deze vrouwenorganisaties weet hebben van de sociale kaart, zodat zij vrouwen kunnen doorverwijzen naar andere organisaties die hen eventueel kunnen helpen om hun problemen op te lossen.

6.4. Benutten van ervaring(sdeskundigheid)

In de groepstrajecten is veel aandacht besteed aan onderlinge uitwisseling en steun tussen de deelnemers. Betrokken professionals constateren dat bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen vaak een klein en eenzijdig netwerk hebben. Door de groepsbijeenkomsten kwamen deelnemers die "in hetzelfde schuitje" zitten, met elkaar in contact. Dit werd door de deelnemers zeer gewaardeerd. Enerzijds omdat zij door deelname nieuwe contacten opdeden en aldus hun netwerk uitbreidden, anderzijds omdat zij in de groepsbijeenkomsten ervaringen hebben gedeeld. Naar eigen zeggen is het voor deelnemers fijn om te zien hoe anderen omgaan met dezelfde (type) belemmeringen en uitdagingen. Daarnaast kunnen deelnemers van elkaar leren en elkaar tips geven en steunen. Naast het onderling delen van ervaringen, is in *Klaar voor een kind, klaar voor werk* ook gebruik gemaakt van ervaringsdeskundigheid. In de training *Kiezen voor werk* speelde de *peer trainster* een belangrijke rol in het op gang brengen van een gesprek over werken en financiële zelfstandigheid. De interviews laten zien dat de deelnemers zich opstelden voor een dergelijk gesprek, nadat de *peer trainster* haar eigen ervaringen had gedeeld. Ook het verhaal van de ervaringsdeskundige moeder, die na een lange periode in de bijstand weer aan het werk was gegaan (bij de startbijeenkomsten) werd zeer gewaardeerd door de deelnemers. De ervaringsdeskundige is een rolmodel – de deelnemers konden zien en horen hoe een moeder met een vergelijkbare achtergrond, betaald werk heeft gevonden. Deelnemers kunnen zich aan de hand van deze ervaring voorstellen dat zijzelf ook stappen kunnen zetten richting betaald werk. In het verhaal van de ervaringsdeskundige kwam ook naar voren hoe de gemeente haar had geholpen. Dit draagt eraan bij dat deelnemers zich (meer) kunnen voorstellen dat zij ook betaald werk en zorg kunnen combineren en dat de gemeente hierbij kan ondersteunen.

Ook uit eerder onderzoek naar de *Kiezen voor werk* training blijkt dat het werkt dat de trainsters dicht bij de belevingswereld van de deelnemers staan. Het 'eigen verhaal' van de peertrainsters wordt ook hier herkenbaar genoemd. De peertrainsters geven de deelnemers een beeld van hoe zij zelf ook stappen kunnen zetten om bijvoorbeeld aan het werk te gaan, net zoals de peertrainsters die ingezet zijn voor de *Klaar voor een Kind, Klaar voor Werk* deelnemers hebben gedaan (De Gruijter et al., 2022). Het onderzoek 'Succesvol uit de bijstand' van Andriessen en collega's (2019) laat verschillende aanpakken zien voor de toeleiding naar werk die ervaringsdeskundigheid inzetten. Ook hieruit komt naar voren dat het voor alleenstaande vrouwen in de bijstand werkzaam is om een ervaringsdeskundige professional in te zetten. Het is hierbij belangrijk dat deze begeleider empathisch en geloofwaardig is.

6.5. Tussenstappen naar regulier werk

De deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben extra ondersteuning gekregen bij de weg naar werk. Veel deelnemers staan er 'thuis' alleen voor bij de zorg voor het huishouden en kind(eren) en hebben een (ervaren) afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen is het nemen van tussenstappen op weg naar regulier werk belangrijk. Deze tussenstappen blijken ook uit de literatuur erg belangrijk (Stavenuiter et al., 2020; Verloove, 2021). Zo noemt Verloove (2021) in een artikel over vrouwelijke nieuwkomers dat het goed is om in een divers aanbod van trajecten te werken met realistische tussenstappen die op weg helpen naar duurzame arbeidsdeelname, zoals het ontdekken van talenten en mogelijkheden. In een onderzoek naar een andere doelgroep, namelijk vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, wordt duidelijk dat het vergroten van zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen noodzakelijke tussenstappen zijn naar arbeidsparticipatie (De Gruijter et al., 2021).

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* begint het zetten van de eerste stappen met activering. Door deelname aan een intensief groepstraject komen de deelnemers "de deur uit" en ontmoeten ze nieuwe mensen. Ook wordt zo gewerkt aan het ontwikkelen van een dagritme dat past bij toekomstig werk. In de groepsbijeenkomsten is niet alleen kennis overgebracht over werken, financiën, solliciteren, etc., maar ook geoefend met bijvoorbeeld het voeren van een gesprek met een potentiële werkgever en het onder woorden brengen van de eigen wensen rond werk. Ook het gegeven dat binnen het project was voorzien in kinderopvang kan worden beschouwd als een 'oefening'. Voor veel deelnemers was dit een eerste kennismaking met kinderopvang.

Daarnaast is het mogelijk om éérs – in een stage of werkervaringsplaats – ervaring op te doen met werk(en). Werkgevers die dit type werk bieden, zijn erop ingericht om (extra) begeleiding te bieden aan mensen die lang niet, of nooit, betaald werk hebben verricht. Als een stage of werkervaringsplaats goed bevalt, is vaak doorstroom naar regulier werk mogelijk. De werkcoach kan als een bijstandsgerechtigde aan het werk gaan en voldoende gaat verdienen om uit de uitkering te stromen, het dossier *on hold* zetten en gedurende een aantal maanden nog niet afsluiten. Dit kan ervoor zorgen dat deelnemers de stap naar werk gemakkelijker durven te zetten.

6.6. Kinderopvang

Hierboven noemden we al dat deelnemers aan het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* vaak voor het eerst kennismaken met formele kinderopvang. Uit de interviews komt naar voren dat deze kennismaking de meeste deelnemers goed is bevallen. Een aantal geïnterviewde deelnemers geven aan dat zij het aanvankelijk "spannend" vonden om hun kind weg te brengen, maar dat de opvang hen én hun kinderen goed bevalt. De kinderen hebben gelegenheid om met andere kinderen kennis te maken en te spelen en zij kunnen op de opvang ook nieuwe dingen leren. De deelnemers zelf ervaren dat het fijn is om "je handen vrij te hebben", en dingen voor zichzelf te kunnen doen. De weerstand die sommige deelnemers aan het begin van het project hadden tegenover kinderopvang(organisaties) is goeddeels weggeëbd. Een belangrijk obstakel voor het kunnen combineren van de zorg voor het gezin en betaald werk wordt daarmee geadresseerd. De kanttekening die we hier bij plaatsen is dat we in het onderzoek hebben gezien dat de schaarste aan passende en betaalbare kinderopvang wél een reële belemmering is. Hetzelfde geldt voor het gegeven dat deelnemers niet altijd goed weten hoe zij zelfstandig in de schaarse 'markt' opvang kunnen organiseren.

Uit een genderscan van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam merken onderzoekers De Jong en De Blank (2020) op dat er weinig voorzieningen zijn die het combineren van zorg en betaald werk vergemakkelijken. Dit vormt een uitdaging, vooral voor vrouwen met de zorg voor jonge kinderen. Hun advies is om (bijna) gratis kinderopvangfaciliteiten aan te bieden, zodat vrouwen zorg en werk beter kunnen combineren en hun participatie- of re-integratietraject kunnen doorlopen. Daarnaast kan ondersteuning bij het regelen van kinderopvang, bijvoorbeeld door mee te gaan bij de eerste kennismaking, een waardevolle aanvulling zijn (Glijn & Van Egten, 2024). In twee interventies die Stavenuiter en collega's (2020) behandelen in hun literatuuroverzicht wordt de kinderopvang geregeld tijdens de trainingen die vrouwen volgen om stappen naar werk te zetten, wat een grote belemmering voor de doelgroep wegneemt.

6.7. Meer inzicht in (de specifieke obstakels en kansen van) de doelgroep

De gemeente heeft door het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* het zoeklicht laten schijnen op de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. De aanleiding hiervoor is dat deze groep vaak langdurig in de bijstand verblijft. De perceptie van werkcoaches is dat bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen niet willen werken (als de kinderen klein zijn) of dat hun ingewikkelde leefsituatie hen hiervan weerhoudt. Door in het project intensief met een groep deelneemsters aan de slag te gaan, heeft de gemeente veel kennis opgedaan over specifieke obstakels, maar ook over de wensen, motivatie en mogelijkheden van deze doelgroep. De projectsetting maakte mogelijk om op individueel niveau met uitdagingen én kansen aan de slag te gaan. Betrokkenen bij het project hebben hiermee waardevolle ervaringen opgedaan over kansrijke aanpakken, bejegening en praktische oplossingen. Ook is in het kader van het project nader kennisgemaakt met belangrijke informele organisaties uit de wijk. Dit zijn plekken waar de doelgroep gemakkelijk(er) bereikt kan worden en organisaties die mogelijkheden hebben om laagdrempelig en informeel ondersteuning te bieden op andere levensdomeinen. De uitdaging is om deze ervaringen op te nemen in de reguliere arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigden.

In een onderzoek naar niet-uitkeringsrechtige vrouwen blijken dezelfde elementen werkzaam. Zo heeft ook deze groep een economisch kwetsbare positie; bij werkloosheid van hun partner of door echtscheiding belanden zij en hun kinderen snel in de bijstand. Gemeenten kunnen baat hebben bij investeringen in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van deze vrouwen. Gemeenten hebben ook van deze groep vaak een beperkt beeld van de diverse achtergronden binnen de groep niet-uitkeringsgerechtigden, waardoor beleid dat zich op deze groep richt, vaak niet goed aansluit op hun ondersteuningsbehoeften. Hiervoor blijkt dat samenwerken met informele vrouwenorganisaties gemeenten een beter inzicht kan geven in de verschillende achtergronden van deze doelgroep en in hun behoefte aan begeleiding bij het vinden van werk (De Gruijter et al., 2022).

6.8. Werkzame elementen uit ander onderzoek

Buiten de werkzame elementen uit het project blijken er meer elementen belangrijk te zijn in het begeleiden van vrouwen naar werk.

Verbinden van de leefwereld en de systeemwereld

Zo blijkt uit onderzoek naar niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen dat het verbinden van de leefwereld met de systeemwereld essentieel is. Informele vrouwenorganisaties kunnen hierin een waardevolle rol vervullen, vooral door vrouwen te ondersteunen en te stimuleren in hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. Deze organisaties fungeren als een brug tussen het gemeentelijk beleid en de dagelijkse realiteit van deze vrouwen. Dankzij deze brugfunctie kunnen zij bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn van vrouwen over de ondersteuningsmogelijkheden die de gemeente biedt bij het zoeken naar werk. Om de voordelen van samenwerking tussen gemeenten en vrouwenorganisaties in de begeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen naar de arbeidsmarkt optimaal te benutten, is het belangrijk dat beide partijen blijven investeren in hun relatie. Gemeenten kunnen hierbij, bijvoorbeeld via subsidievoorwaarden, bevorderen dat er sterke netwerken ontstaan en dat kennis en ervaringen effectief worden uitgewisseld (De Gruijter et al., 2022).

Inzetten op de vertrouwensrelatie tussen de doelgroep en de overheid

Ook het inzetten op een vertrouwensrelatie tussen uitkeringsgerechtigden en de overheid is werkzaam in de toeleiding van vrouwen naar werk. Uit onderzoek naar het vertrouwen dat bijstandsgerechtigde burgers hebben in de bijstand blijkt dat een gebrek aan vertrouwen een belangrijke belemmering vormt voor effectieve ondersteuning. Zoals eerder gezegd kunnen bijstandsgerechtigden wantrouwen ervaren tegenover de overheid, wat leidt tot terughoudendheid om hun situatie volledig te delen. Hierdoor blijven hulpvragen soms verborgen en wordt ondersteuning minder effectief ingezet. Het herstellen van wederzijds vertrouwen maakt het mogelijk om een meer open communicatie te bevorderen, waardoor de daadwerkelijke behoeften van mensen beter in kaart kunnen worden gebracht. Daarnaast voelen mensen zich meer gesteund en serieus genomen, wat bijdraagt aan hun motivatie en zelfvertrouwen om deel te nemen aan werktrajecten (Van Echtelt et al., 2024).

Investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt

Ander onderzoek naar re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt noemt dat een groot deel van het succes van re-integratie bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt ligt. Een goede introductie bij werkgevers, inclusief werkgeverschap en begeleiding op de werkvloer is heel belangrijk. Gemeenten kunnen werkgevers activeren door lokale netwerkevenementen of bedrijfsbezoeken te organiseren. Deze initiatieven helpen niet alleen bij het creëren van matches, maar versterken ook het begrip van werkgevers voor de uitdagingen en mogelijkheden van deze doelgroep. Het is waardevol om samen te werken met bedrijven die zich inzetten voor inclusiviteit (Stavenuiter et al., 2020; Glijn & Van Egten, 2024).

7 Opbrengsten en effecten

*In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de verwachte effecten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* vanuit het perspectief van de gemeente en betrokken samenwerkingsorganisaties. Hierna bespreken we de opbrengsten vanuit het perspectief van de deelnemers. Welke opbrengsten ervaren zij? En wat zijn hun plannen als het gaat om werk?*

7.1. De verwachte opbrengsten vanuit het perspectief van de gemeente en samenwerkingsorganisaties

De start van de uitvoering van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* had een aanzienlijke vertraging. Op dit moment is een deel van de deelnemers nog bezig met hun traject. Daarom is het volgens betrokkenen nog te vroeg om te benoemen wat de opbrengsten en effecten van het project precies zullen zijn. Om die reden heeft onderzoek zich geconcentreerd op het in beeld brengen van opbrengsten en effecten van de groepstrajecten voor deelnemers. In de interviews met betrokkenen hebben we wel stilgestaan bij hun *verwachtingen* over de opbrengsten en effecten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* op de middellange termijn.

Activering van de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen

Betrokken professionals zien de activering van de doelgroep als belangrijkste opbrengst van het project. Deelnemers zijn zich volgens hen bewust geworden van hun eigen wensen en mogelijkheden rond het combineren van zorgtaken en betaald werk. Ook hebben zij door het project meer vertrouwen gekregen in hun mogelijkheden (op de arbeidsmarkt). Dit is volgens betrokken professionals een belangrijke eerste stap op weg naar werk.

Betere kennispositie en vaardigheden

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is veel aandacht besteed aan het voorlichten van deelnemers over onderwerpen die te maken hebben met (de combinatie van) zorg en werk, zoals kinderopvang, eisen aan een cv, solliciteren en (potentiële) werkgevers. Volgens betrokkenen ontbrak het bij aanvang bij veel vrouwen aan actuele kennis over deze onderwerpen. Daarnaast hebben de deelnemers in de groepstrajecten en de individuele begeleiding veel oefeningen gedaan, bijvoorbeeld gespreksvoering, het onder woorden brengen van de eigen wensen, het maken van een cv en het voeren van een sollicitatiegesprek. Hierdoor zijn de deelnemers – die doorgaans hiermee weinig recente ervaring hadden – vaardiger geworden.

Uitbreiding van het (sociale) netwerk

Door deelname aan de groepstrajecten hebben de deelnemers hun sociale netwerk vergroot. Hieraan was volgens betrokkenen behoefte: naar hun indruk hebben veel bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen een relatief klein en bovendien eenzijdig netwerk. Doordat deelnemers nu meer moeders kennen – en die ook in de wijk tegenkomen – hebben zij meer mogelijkheden voor onderlinge steun. Betrokkenen vertellen dat er vriendschappen zijn ontstaan en deelnemers soms op elkaars kinderen passen.

“ *Die verbondenheid onderling vond ik een gewenst onvoorzien effect. Je ziet elkaar wekelijks, er ontstaat vertrouwen. Een van de deelnemers zei: "Ik ga een barbecue organiseren en iedereen is uitgenodigd". Sommigen vrouwen hadden tranen in hun ogen. Die eilandjes worden samengebracht.* ”

Trainster

Deelnemers hebben in de groepstrajecten en individuele begeleiding ook kennisgemaakt met formele en informele organisaties, ook in hun eigen wijk. Volgens betrokkenen weten deelnemers nu beter waar zij terecht kunnen met hun vragen.

Realistischer beeld van (combinatie van zorg en) werk

Volgens betrokken professionals hebben deelnemers – die doorgaans geen (recente) werkervaring hebben – een meer realistisch beeld gekregen van hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Er is met deelnemers gesproken over werkwensen, financiële consequenties en mogelijkheden om de zorg voor het gezin te combineren met betaald werk. De deelnemers hebben praktijkervaring opgedaan met het gebruik van kinderopvang. Dit geeft hen inzicht in de mogelijkheden om van kinderopvang gebruik te maken als ze aan het werk gaan. Daarnaast heeft een deel een stage of werkervaringsplaats gehad en daarmee praktische ervaring opgedaan met werken.

Betrokken professionals zien naast opbrengsten voor de deelnemers, ook opbrengsten voor de gemeente en samenwerkingspartners.

Inzicht in belang van gender-sensitief werken en een persoonsgerichte aanpak

Betrokkenen bij *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben ervaring opgedaan met gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Hiervoor heeft de gemeente samengewerkt met organisaties met veel ervaring op dit terrein. Door *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn betrokkenen zich er meer van bewust geworden dat het loont om in het kader van re-integratie rekening te houden met specifieke gender-gerelateerde uitdagingen. Daarnaast zijn in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* positieve ervaringen opgedaan met het inzetten ervaringsdeskundigheid. Volgens betrokkenen is bij de gemeente het besef gegroeid dat het loont om (structureel) samen te werken met (informele) organisaties in de wijk om de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen goed te kunnen ondersteunen.

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* was gelegenheid om deelnemers intensiever en op een bredere manier te ondersteunen dan doorgaans mogelijk is in de reguliere uitvoeringpraktijk van re-integratie. Bijvoorbeeld rondom het concreet organiseren en aanvragen van kinderopvang en het maken van overzicht van de eigen financiën. Betrokken professionals geven aan dat door deze persoonsgerichte aanpak kwesties niet alleen sneller konden worden aangepakt, maar ook dat hierdoor het vertrouwen van de deelnemer in de gemeente toenam.

7.2. Opbrengsten vanuit het perspectief van de doelgroep

De deelnemers noemen in hun eigen woorden voor een deel dezelfde opbrengsten als betrokken professionals. Diverse geïnterviewde deelnemers benoemen dat het fijn is dat de gemeente aandacht aan hen besteedt en rekening houdt met hun leefsituatie. Naar eigen zeggen ontbrak dit soms in de reguliere begeleiding door de eigen werkcoach. Deelnemers beamen dat zij met plezier hebben kennisgemaakt met andere moeders, vooral omdat zij het als steunend hebben ervaren om te horen dat anderen met soortgelijke uitdagingen te maken hebben en om ervaringen te delen.

“ *In de groep heb ik geleerd om te praten om mijn mening te geven, ik heb meer vertrouwen in mezelf. Ik kan hier hulp krijgen van de projectmedewerker. Ik kan mijn vragen stellen, ook als zou blijken dat ik niet in de zorg kan werken.* ”
Alleenstaande moeder, 32 jaar

De deelnemers hebben verschillende ervaringen als het gaat om nut en noodzaak van de in het project aangedragen kennis en opgedane vaardigheden. Divers deelnemers denken dat zij de opgedane kennis en vaardigheden (gaan) toepassen.

“ *Ja, het heeft me zeker geholpen. Stel dat ik over 2 maanden klaar ben om te werken, dan weet ik hoe ik moet solliciteren en bijvoorbeeld toeslagen moet aanvragen.* ”

Alleenstaande moeder, 32 jaar

“ *Het was echt behulpzaam. Vooral bij het solliciteren. De eerste keer was dat spannend. Ik wist eerst helemaal niet hoe het werkte!* ”

Alleenstaande moeder, 39 jaar

Andere deelnemers benoemen dat de aangereikte kennis en vaardigheden voor hen minder nuttig waren.

“ *Ik heb vaker zo'n traject gelopen bij de gemeente en het is allemaal een beetje hetzelfde. Cv nakijken, etc. Dat is niet echt nieuw voor mij en dat heb ik ook al zelf gedaan.* ”

Alleenstaande moeder, 39 jaar

De deelnemers aan de groepstrajecten hebben verschillende ervaringen als het gaat om de vraag of deelname aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hen concreet heeft geholpen om aan het werk te gaan. Een deel is positief over hun kansen op werk. Zij geven aan zij gekoppeld zijn of worden aan een jobcoach en dat ook de projectmedewerker betrokken blijft bij het zoeken van een passende werk(ervarings)plek, of opleiding. Dit geeft hen vertrouwen dat het vinden van betaald werk zal lukken.

Er zijn ook deelnemers die minder optimistisch zijn over hun kansen op het vinden van werk na afronding van het groepstraject. De belangrijkste reden die de deelnemers hiervoor noemen is dat zij kleine kinderen hebben. Enerzijds geven deze deelnemers aan dat zij zélf voor hun kleine kind willen zorgen en dat zij geen gebruik willen maken van opvang.

“ Ze lieten zien dat het niet moeilijk is om werk te vinden, als je wat hulp krijgt. Het was een goed traject, maar misschien meer voor moeders met oudere kinderen. Want voor moeders met kleine kinderen, zoals ik, is het lastig om gelijk alles te veranderen en te gaan werken. De boodschap die je hoort is: je móét gaan werken, maar het is lastig om te doen wat ze [gemeente] willen. Alles moet in één keer veranderen, maar dat is ook moeilijk voor de kinderen. Zij zullen het niet begrijpen als de moeder er niet voor hen is. ”

Alleenstaande moeder, 40 jaar

Anderzijds hebben zij er nog onvoldoende vertrouwen in dat het hen gaat lukken om de zorg voor kinderen succesvol te combineren met werken, vooral omdat passende, betaalbare kinderopvang schaars is.

“ Ja het [groepstraject] motiveert je om 's ochtends op te staan. Maar de praktische belemmeringen, die blijven. Als ik een sollicitatie heb, dan vragen ze hoe oud mijn jongste kind is. En of ik opvang heb geregeld. Als ik zeg dat ik dat nog niet heb, dan krijg ik de baan niet. ”

Alleenstaande moeder, 36 jaar

Kortom, een deel van de geïnterviewde deelnemers vindt dat het project hen op dit moment niet dichterbij betaald werk heeft gebracht, voornamelijk omdat zij denken geen gebruik van kinderopvang kunnen of willen maken. Betaald werk komt volgens deze deelnemers wél in het vizier als hun kinderen groter zijn.

“ Als je grotere kinderen hebt, dan kun je werken. Maar nu kan het gewoon niet met ophalen en wegbrengen. Dat is allemaal halverwege de dag. Werkgevers verwachten dat je 6-8 uur per dag werkt. Dus het daarover hebben met andere vrouwen is wel fijn. Maar heeft verder niet echt geholpen. ”

Alleenstaande moeder, 40 jaar

Aan het werk door begeleiding *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Dit is het verhaal van een alleenstaande moeder van 33 jaar, met een zoontje in de basisschoolleeftijd. Zij heeft vanaf haar zestiende tot een aantal jaar geleden in het buitenland gewoond. Eenmaal terug in Nederland bleek het lastig om zelf werk te vinden. Door begeleiding in het kader van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft zij werk gevonden.

"Ik ga vanaf volgende week werken, dat vind ik spannend! Ik heb kinderopvang gevonden. Ik heb geluk gehad en een plekje gevonden dicht bij het werk. Dat was niet makkelijk, want mijn zoon heeft plus opvang nodig. Ik heb het voornamelijk zelf geregeld, maar ik heb wel hulp gehad, van de projectmedewerker en het wijkteam.

Ik had deze vacature gezien bij Hallo Werk [matchingsplatform waarmee werkzoekenden en werknemers direct met elkaar in contact kunnen komen]. Maar het was een baangarantiebaan. Die is niet voor ons bestemd, maar voor bijvoorbeeld Wajongers. Ik vond het echt een toffe baan, dus ik heb het toch geprobeerd. Ik heb gezegd: "Ik heb nog nooit in Nederland gewerkt, dus ik heb ook een achterstand". Ik heb dus echt voor mezelf gepleit en het is gelukt!

Ik begin met 24 uur. Het is eerst een proefplaatsing. Het is een uitdagende baan, dus ik ga kijken of ik het aankan. Na de proefplaatsing wordt het voltijds. Want ik wil echt uit de uitkering, want zolang je die hebt, zit je toch vast aan de gemeente. Als je werkt, heb je een eigen inkomen en kun je alles zelf beslissen. Nu moet je toestemming vragen om op vakantie te gaan. Ik wil daarvan af.

Ik begin met dagdiensten. Dat is goed te combineren met de kinderopvang. Als ik later bijvoorbeeld tot zeven uur moet werken, dan kan mijn familie mijn zoontje ophalen.

Zonder de projectmedewerker had ik deze baan niet gevonden. Want ik kende Hallo Werk niet, en ik heb geen Nederlandse diploma's. De projectmedewerker heeft mij verteld dat ik mijn diploma moest laten waarderen. Dat wist is daarvoor niet. Ik ben hier echt geholpen, met een gerichtere zoektocht. De begeleiding ging echt over mij: ik heb direct info gekregen over wat ik nodig had.

Of ik een tip heb voor andere moeders? Blijf positief. Het is moeilijk. Het maakt je onzeker, als het niet lukt. Dan denk je dat je niet goed genoeg bent om een baan te doen. Je wilt ook een baan hebben, waarmee je niet terugkomt in de uitkering.

En een tip voor de gemeente is: de werkcoaches zijn te veel op afstand. Hier had ik elke week contact, anders kreeg ik een telefoontje van de projectmedewerker. Dat werkt veel beter."

8 Randvoorwaarden voor borging en overdraagbaarheid

*In dit hoofdstuk gaan we in op de borging van de resultaten van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in de gemeente Rotterdam. We bespreken de belangrijkste randvoorwaarden voor de gemeente en de deelnemers die uit de interviews naar voren zijn gekomen.*

Succesvolle handelingswijzen en -perspectieven en randvoorwaarden die uit het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* voortkomen, kunnen het beschikbare instrumentarium in de re-integratiepraktijk verrijken. Enerzijds door het handelen (door werkcoaches) in de dagelijkse praktijk. Anderzijds door toevoeging van nieuw instrumentarium in het Instrumentenhuis. Hieronder staan we stil bij randvoorwaarden om dit te realiseren.

8.1. Voldoende draagvlak

Uit interviews met alle betrokkenen komt naar voren dat draagvlak binnen de gemeente voor de (extra) aandacht voor bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen van cruciaal belang is. De re-integratie van deze doelgroep vraagt van de gemeente en hun betrokken medewerkers extra inspanningen en investering. Overigens benoemen geïnterviewden dat deze inspanningen en investering zullen lonen. Hiermee bedoelen ze dat deze doelgroep naar hun verwachting hierdoor eerder, of meer succesvol, kan uitstromen uit de bijstand en economisch zelfstandig kan worden. De valse start van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft zichtbaar gemaakt dat het belangrijk is om de inzet en inspanningen die (extra) nodig zijn van tevoren zichtbaar te maken en ruimte te maken in de caseload van betrokken werkcoaches en andere medewerkers.

Delen ervaringen, uitkomsten en resultaten *Klaar voor een kind, klaar voor werk met M&A teams*

Anders dan aanvankelijk de bedoeling was, is ondersteuning en begeleiding van de deelnemers aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* maar in beperkte mate uitgevoerd door werkcoaches. Daartoe aangestelde projectmedewerkers hebben het leeuwendeel van de 'extra' begeleiding geboden. Om de uitkomsten en resultaten van het project ten goede te laten komen aan werkcoaches – die immers allemaal bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in hun caseload hebben – is het nodig om deze te verspreiden en te delen. Daar horen ook de ervaringen en tips uit de training *gender-sensitief werken bij*, evenals de inbedding van een gender sensitieve aanpak in de reguliere praktijk van re-integratie.

8.2. Samenwerking uitbreiden en vasthouden

Uit de interviews komt naar voren dat alle betrokkenen vinden dat een goede samenwerking tussen betrokken partijen cruciaal is. Dit geldt allereerst voor geledingen binnen de gemeente. Zo kan bijvoorbeeld Team Kinderopvang structureel betrokken worden voor het organiseren van kinderopvangplekken voor deelnemers aan groepstrajecten en/of werkervaringsplaatsen. In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zorgde de samenwerking tussen gemeenten en organisaties die gespecialiseerd zijn in gender-sensitieve begeleiding ervoor dat de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen passende ondersteuning kunnen krijgen. De samenwerking met informele organisaties (voor ondersteuning van vrouwen) in de wijk zorgt ervoor dat deelnemers (meer) gebruik kunnen maken van laagdrempelige ondersteuning en hun netwerk kunnen uitbreiden in de eigen leefomgeving. Met *Moeders van Rotterdam* kan worden samengewerkt voor vroege signalering en toeleiding. Uit de interviews komt naar voren dat betrokken partijen het belangrijk vinden dat de samenwerking gelijkwaardig is en dat optimaal gebruik wordt gemaakt van elkaars expertise.

8.3. Voldoende beschikbaarheid van trajecten voor activering en empowerment (in het instrumentenhuis)

Het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft laten zien dat zowel werkcoaches als bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen behoefte hebben aan een traject/trajecten waarin via een persoonsgerichte aanpak stap voor stap wordt gewerkt aan de toeleiding naar werk. Het is belangrijk dat werkcoaches bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen naar deze trajecten kunnen toeleiden. Dit betekent dat er voldoende trajecten beschikbaar moeten zijn.

Even belangrijk, zo bleek uit de interviews, is dat er kinderopvang kan worden georganiseerd en aangeboden aan deelnemers van deze trajecten. De veronderstelling dat de doelgroep altijd zélf deze opvang kan regelen is niet reëel gegeven zowel de leefsituatie van de doelgroep als de wachtlijsten en tarieven van kinderopvangorganisaties. Een mogelijke oplossing is het organiseren/inkopen van *dedicated* plaatsen voor kinderen van alleenstaande ouders in een re-integratietraject.

8.4. Voldoende beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen bij werkgevers

In het project *Klaar voor een Kind, klaar voor werk* is nog maar in beperkte mate sprake van doorstroom van deelnemers naar betaald werk of werkervaringsplaatsen. Uit de interviews komt naar voren dat veel deelnemers op korte termijn de opgedane kennis en vaardigheden in (de groepstrajecten van) het project kunnen gaan inzetten op de arbeidsmarkt. In veel gevallen zal het volgens de geïnterviewden in eerste instantie gaan om het opdoen van werkervaring bij werkgevers die rekening kunnen houden met de uitdagingen van de doelgroep. Ook hier is het van belang dat er voldoende plekken beschikbaar zijn én dat kinderopvang beschikbaar is.

9 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk bespreken we de conclusies uit de evaluatie. We sluiten dit hoofdstuk af met aanbevelingen voor de gemeente Rotterdam en haar samenwerkingspartners én voor andere gemeenten die werk willen maken van re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen.

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft de gemeente Rotterdam geëxperimenteerd met gender-sensitieve en intensieve begeleiding van de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Doel hiervan is om deze vrouwen te begeleiden naar betaald werk en zo bij te dragen aan het duurzaam bevorderen van hun economische zelfstandigheid. Het project had de volgende subdoelen:

- Betrekken van ervaringsdeskundigen in alle fasen van het onderzoek.
- Brede bewustwording over de wederzijdse beïnvloeding tussen zelfredzaamheid van vrouwen, werk en bijstand en een breed scala aan leefdomeinen, meer specifiek gezondheid en welzijn van de (aanstaande) moeder en haar kind.
- Tijdig in beeld hebben van bijstandsgerechtigde vrouwen en hun zwangerschap/jong ouderschap via samenwerking tussen Werk & Inkomen en geboortezorg.
- Versterken van een integrale aanpak door ondersteuning op verschillende leefdomeinen en samenwerking met professionals uit die domeinen.
- Versterken van de deskundigheid van werkcoaches die vrouwen begeleiden.
- Brede borging van de opgedane inzichten en handelingsperspectieven in de gemeente.

Ons onderzoek heeft zich gericht op de ervaringen van de vrouwen die de gender-sensitieve en intensieve begeleiding kregen aangeboden, en de ervaringen van betrokkenen bij de uitvoering hiervan. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste inzichten uit de evaluatie en reflecteren we op de vraag of, en in hoeverre de (sub)doelstellingen van het project zijn behaald.

9.1. Conclusies van de evaluatie

Gender-sensitieve begeleiding brengt bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in beweging

Het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is gestart vanuit de constatering dat de reguliere inzet van werkcoaches vaak niet voldoende is om bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen naar werk te begeleiden. Zij hebben bij re-integratie vaker te maken met problemen en belemmeringen op het gebied van wonen, schulden, tekortschietende sociale netwerken, gezondheid, etc. Daarom is in het project aan vrouwen met jonge kinderen intensieve begeleiding en een groepstraject aangeboden om concrete (eerste) stappen richting werk te zetten. Zowel in de begeleiding als in de groepstrajecten is rekening gehouden met de behoeften en drempels van deze vrouwen die vaak in hun eentje de zorg voor kinderen voor rekening nemen. De ervaringen van de deelnemers, betrokken professionals en samenwerkingspartners met de gender-sensitieve begeleiding zijn positief. De extra tijd en aandacht die is besteed aan het in beeld brengen van kansen en belemmeringen bij deelnemers om aan het werk te gaan, zorgen ervoor dat de deelnemers zich meer gezien voelen en dat het vertrouwen in de gemeentelijke dienstverlening rondom re-integratie kan toenemen. Betrokken professionals krijgen omgekeerd meer zicht op en begrip voor de vaak complexe leefsituatie van deelnemers, waardoor ze hier beter op kunnen aansluiten in hun begeleiding.

In de begeleiding en groepstrajecten krijgen de deelnemers informatie en kennis over (de weg naar) werk en de gelegenheid om te oefenen met vaardigheden, zoals het opstellen van een cv of het voeren van een sollicitatiegesprek. Hierdoor hebben de deelnemers een meer reëel beeld van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In de begeleiding en groepstrajecten wordt gebruik gemaakt van ervaringsverhalen van voormalig bijstandsgerechtigde vrouwen die laten zien dat en op welke wijze zij obstakels hebben overwonnen. Dergelijke voorbeelden dragen bij aan het zelfvertrouwen van deelnemers en het geloof in eigen kunnen als het gaat om het combineren van zorgtaken en werk.

Deelnemers waardeerden het enorm dat zij met allerlei vragen terecht konden bij de betrokken projectmedewerkers en trainsters, óók met vragen die niet direct betrekking hadden op werk. Het is fijn – zoals een deelnemer het verwoordde – dat er iemand naast je staat en je niet alles alleen hoeft te doen. Uit ons onderzoek blijkt bovendien dat door deelname aan *Klaar voor een kind, klaar voor werk* deelnemers hun netwerk hebben kunnen vergroten. Deelnemers vonden het prettig om vrouwen te ontmoeten die zich in soortgelijke situaties bevinden. Bovendien komen zij elkaar tegen in wijk en bij de school van de kinderen.

Het projectteam van *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft een belangrijk obstakel voor deelname aan re-integratie activiteiten - namelijk kinderopvang - weggenomen: het projectteam heeft kinderopvang/opvang georganiseerd voor die momenten dat de deelnemers deelnamen aan bijeenkomsten in het kader van het project. Voor veel van de deelnemers was dit een eerste kennismaking met formele kinderopvang. Deze kennismaking is volgens betrokken deelnemers en professionals goed bevallen.

Door de vertraagde start van de uitvoering van de begeleiding en groepstrajecten is het (te) vroeg voor resultaten rondom uitstroom naar werk. Zoals verwacht hebben veel deelnemers behoefte aan tussenstappen naar regulier betaald werk, bijvoorbeeld via stages en werkervaringsplekken. Een aantal van hen heeft die (tussen)stap gezet. Desgevraagd hebben betrokken professionals positieve verwachtingen over de uitstroom naar werk van de deelnemers, op voorwaarde dat de intensieve begeleiding kan worden voortgezet. Een deel van de geïnterviewde deelnemers geeft aan zich verzekerd te voelen van de doorgaande betrokkenheid van de projectmedewerkers bij hun weg naar werk. Deze deelnemers zijn positief over hun kans op werk op de korte termijn. Geïnterviewde deelnemers die na het groepstraject voornamelijk reguliere begeleiding van de werkcoach krijgen, zijn minder optimistisch over hun kans op werk in de nabije toekomst. Dit wordt sterk beïnvloed door hun verwachting dat het hen niet (zelfstandig) zal lukken om tijdig passende kinderopvang te regelen.

Gender-sensitieve begeleiding staat nog te veel op zichzelf

Na de start van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft de gemeente een pas op de plaats gemaakt en het projectplan aangepast. In de oorspronkelijk opzet van het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* was het uitgangspunt dat een aantal *dedicated* werkcoaches binnen de reguliere teams de integrale gender-sensitieve begeleiding aan bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen zouden gaan uitvoeren. Na de start van het project bleek dit in de praktijk niet uitvoerbaar: de bestaande werkdruk van de werkcoaches was hoog, inpassing van de nieuwe werkwijze zou te ingewikkeld blijken en daarmee was er onvoldoende draagvlak (of mogelijkheid) om het project op de ontworpen wijze uit te voeren. Om het belangrijkste element alsnog te kunnen uitvoeren zijn speciaal aangestelde projectmedewerkers aan de slag gegaan met de extra intensieve, gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen.

We constateren dat er door deze verandering feitelijk een aparte projectstructuur voor de re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen is ontstaan, naast die van de reguliere teams en werkwijzen. Hierdoor is de ambitie om binnen de reguliere teams integrale en gender-sensitieve begeleiding te bieden buiten beeld geraakt. Zo hebben de deelnemers gedurende de looptijd van het project weliswaar extra begeleiding op maat gekregen, maar zijn de opgedane ervaringen (nog) niet 'terugvertaald' naar de reguliere handelingswijzen van werkcoaches en M&A teams. Ook is er (nog) geen ervaring opgedaan met de randvoorwaarden om deze gender-sensitieve begeleiding binnen de reguliere teams te kunnen bieden. Er is immers gebleken dat de begeleiding extra tijd vraagt die met de huidige caseload van werkcoaches in de M&A-teams niet geboden kan worden.

Het feit dat *Klaar voor een kind, klaar voor werk* in de praktijk is uitgevoerd als een losstaand project heeft twee dingen betekend. In de praktijk van de uitvoering van het project bleek dat betrokkenen bij de uitvoering van het project veel zaken ad hoc hebben moeten regelen en minder leken te kunnen steunen op de reguliere ondersteuning binnen W&I. Het mandaat voor het project was onvoldoende groot om bijvoorbeeld te komen tot de ontwikkeling van een Zorgpad Werk, dat niet van de grond is gekomen. Voor het ontwikkelen en optuigen van een structurele samenwerking met de geboortezorg is meer nodig dan een verkenning van mogelijkheden in het kader van een tijdelijk en betrekkelijk kleinschalig project.

Dit wijst op het tweede aspect: op welke wijze is het mogelijk om binnen de bestaande werkprocessen aan de slag te gaan met het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van innovatieve werkwijzen (in dit geval gender-sensitieve integrale begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen)? Ondanks de gezamenlijke voorbereiding, de steun en betrokkenheid van de directie en van externe partners bleek in dit geval dat alleen via een afzonderlijke projectstructuur de innovatie was uit te proberen. Dit vraagt reflectie voor wat dit betekent voor toekomstige innovaties.

9.2. Aanbevelingen

Op basis van ons onderzoek hebben we een aantal aanbevelingen geformuleerd voor de gemeente Rotterdam en haar samenwerkingspartners én voor andere gemeenten die werk willen maken van re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. De aanbevelingen hebben betrekking op wat er nodig is voor de doelgroep, wat wenselijk is voor borging en wat het werken aan en onderzoeken van innovatieve werkwijzen vraagt.

Breng de groep bijstandsgerechtigde vrouwen (met jonge kinderen) beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep

Om bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen een passend re-integratie aanbod te bieden, is meer inzicht nodig in de diversiteit van deze doelgroep en wat voor hen effectief en doelmatig is. Hiervoor dient een nadere analyse te worden gemaakt van de groep bijstandsgerechtigde vrouwen (met jonge kinderen), waarbij er gekeken wordt naar welke achtergrondkenmerken zij hebben. Ook dient er een nadere analyse te worden gemaakt van de deelname van verschillende typen vrouwen aan de verschillende re-integratie instrumenten, waarbij gekeken kan worden naar hoe effectief elk instrument is voor welk type deelneemster.

Laat de doelgroep niet los

Gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen leidt tot activering en een (hernieuwde) oriëntatie op betaald werk. Tegelijkertijd heeft ons onderzoek laten zien dat deze doelgroep vaak kwetsbaar is op meerdere levensdomeinen en te maken heeft met stevige obstakels bij de weg naar werk. Naar verwachting hebben veel bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen tussenstappen naar werk nodig, juist ook om in de praktijk te experimenteren en ervaringen op te doen met de combinatie van zorg en betaald werk. Zet daarom de intensieve en persoonsgerichte begeleiding voort, bij voorkeur niet alleen totdat vrouwen betaald werk hebben gevonden, maar (waar nodig) ook in de periode na de start van werk (nazorg).

Neem bekende barrières als kinderopvang en bestaansonzekerheid zoveel mogelijk weg

Ons onderzoek laat zien dat schaarste aan kinderopvangplekken én onbekendheid met (het regelen van) kinderopvang voor bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen belangrijke obstakels zijn bij deelname aan re-integratieactiviteiten én bij het zoeken naar werk. In *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn daarvoor een aantal oplossingen ingezet: regelen van kinderopvang/plekken om vrouwen te laten ervaren hoe dit zowel henzelf als hun kind(eren) ten goede kan komen. En door in de trainingen en begeleidingen te helpen bij het zoeken naar een kinderopvangplaats, het aanvragen van kinderopvangtoeslag en waar nodig een gemeentelijke aanvulling te geven in de kosten.

Om hier stappen in te zetten zijn aanvullende acties nodig dan wat tot nu toe regulier lijkt rondom kinderopvang. Een daarvan is begeleiding op maat bij het regelen van kinderopvang en het aanvragen van toeslagen aan vrouwen die op zoek zijn naar werk. Een andere optie is om als gemeente te zorgen voor een aantal geormerkte plekken, zodat deelname aan re-integratieactiviteiten voor deze doelgroep praktisch mogelijk wordt.

Een deel van de vrouwen haalt zekerheid uit het krappe, maar voorspelbare inkomen uit uitkering en toeslagen. In *Klaar voor een kind, klaar voor werk* hebben deelneemsters trainingen en begeleiding gekregen waardoor zij een reëler beeld hebben gekregen van de eigen financiële situatie na het aanvaarden van werk en hoe het zit met toeslagen. Zorg er als gemeente voor dat vrouwen op maat begeleiding kunnen krijgen bij het krijgen van overzicht van hun financiën/inkomen en het aanvragen van toeslagen.

Zorg voor voldoende aanbod van (groeps)trajecten voor werken aan zelfvertrouwen en oriëntatie op betaald werk

Bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen dragen vaak in hun eentje zorg voor het huishouden en de kinderen. Door (jong) moederschap en opvolgende zwangerschappen heeft deze doelgroep vaak geen (recente) werkervaring en (een) weinig (realistisch) beeld van de arbeidsmarkt. De (ervaren) afstand tot de arbeidsmarkt is groot. Deelname aan een groepstraject dat gericht is op empowerment en een praktische eerste oriëntatie op werken, zorgt ervoor dat deelneemsters meer inzicht én vertrouwen krijgen in hun eigen mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt. Concrete ingrediënten van dit type trajecten zijn:

- Onderlinge steun in groepsverband; uitbreiding sociale netwerk.
- Oriëntatie op eigen wensen en mogelijkheden rondom (combineren van) zorgtaken en werk.
- Inzet van ervaringsdeskundigheid en rolmodellen.
- Ontwikkelen van 'ritme' bij de combinatie van zorgtaken en activiteiten buitenshuis.
- Kennis over werken, financiën, solliciteren en praktisch oefenen met bv solliciteren.

Zorg er daarom als gemeente voor dat er voldoende van dit type trajecten – vaak aangeboden door (maatschappelijke) organisaties met expertise op het terrein van gendersensitief werken – beschikbaar zijn voor de doelgroep. Belangrijk aandachtspunt hierbij is een heldere taakverdeling en goede afspraken tussen de werkcoach en de uitvoerders van een dergelijk traject, zodat voor de deelneemster helder is bij wie zij terecht kan met welke vragen. Een tweede aandachtspunt is een goede overdracht na afronding van een traject, zodat de continuïteit van de inzet vanuit de gemeente gewaarborgd wordt.

Maak tussenstappen naar regulier werk praktisch mogelijk

Als de stap naar regulier werk te groot is, is het opdoen van ervaring met werk(en) in een stage of werkervaringsplaats een goede tussenstap. Werkgevers die dit type werk bieden, zijn erop ingericht om (extra) begeleiding te bieden aan mensen die lang niet, of nooit, betaald werk hebben verricht. Als een stage of werkervaringsplaats goed bevalt, is vaak doorstroom naar regulier werk mogelijk. Investeer daarom als gemeente in het opbouwen van een netwerk van maatschappelijk betrokken werkgevers die ervaring hebben, of willen opdoen, met de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Een (*dedicated*) jobcoach kan hier een belangrijke rol in vervullen.

Investeer in de samenwerking met informele (vrouwen)organisaties

Formele en informele (vrouwen)organisaties in de wijk kennen zowel de leefwereld van vrouwen om wie het gaat als die van de gemeente. Daarmee kunnen ze een brugfunctie vervullen. Zij kunnen in de buurt of wijk een belangrijke bron van informatie of steun zijn voor bijstandsgerechtigde vrouwen met jongere kinderen. In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* zijn goede eerste ervaringen opgedaan met het samenwerken met informele (vrouwen)organisaties. Zij hebben de expertise en netwerken om bijvoorbeeld laagdrempelige bijeenkomsten met *peers* en rolmodellen te organiseren, of mee te denken over de verdere ontwikkeling van re-integratieaanbod voor de doelgroep. Investeer als gemeente in het opbouwen en onderhouden van een netwerk met dit type *grassroot* organisaties. Om deze organisaties in staat te stellen een brugfunctie te vervullen tussen de leefwereld van de doelgroep en die van de het beleid, zijn afspraken nodig over vergoeding, onkosten (al dan niet in natura) en vrijwilligersbijdragen voor de inzet van deze organisaties en hun vrijwilligers. Via subsidievoorwaarden kunnen gemeenten sturen op uitwisseling van kennis en ervaringen in de relatie en het netwerk met de gemeente en andere partijen.

Zorg voor borging van gender-sensitieve begeleiding in de reguliere re-integratiepraktijk

De gemeente Rotterdam heeft samen met partners verschillende manieren en middelen ontwikkeld en ingezet om bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen een gender-sensitieve begeleiding te bieden. In dit onderzoek hebben we in beeld gebracht hoe trainingen en extra projectmedewerkers hieraan hebben bijgedragen. De ervaringen van zowel vrouwen zelf als van professionals laten zien dat dit nieuwe inzichten, meer zelfvertrouwen en minder wantrouwen naar de gemeente heeft opgeleverd. De genoemde tussenstappen naar werk, evenals het kennismaken met kinderopvang, bleken voor vrouwen belangrijke elementen te zijn. Tot nu toe gebeurde dit echter via een aparte projectstructuur. Voor integratie in het reguliere werk van W&I zijn er daarom verschillende stappen nodig: vasthouden van en doorwerken met deze brede aanpak en tegelijkertijd stappen zetten om deze aanpak te laten landen bij managers en uitvoerders.

De subsidieronde van ZonMw (2020) bood de gemeente Rotterdam kansen om een integrale, gender-sensitieve begeleiding van bijstandsgerechtigde (aanstaande) moeders op te zetten. Deze kon én bijdragen aan het duurzaam bevorderen van hun economische zelfstandigheid én aan het verkleinen van de intergenerationele overdracht van sociaaleconomische problematiek van ouder(s) naar hun kinderen. De betrokkenen binnen en buiten de gemeenten zagen hier kansen in. Dat gold ook voor W&I van wie de werkwijze zou worden beïnvloed en die de facto eigenaarschap zouden krijgen. Dat er desondanks een aparte projectstructuur nodig was, vraagt om reflectie op de geconstateerde wrijving tussen ambitie, gevoelde urgentie, (vermeend) draagvlak en de uiteindelijke realiteit.

De re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen vraagt van de gemeente, medewerkers en de betrokken stakeholders extra inspanningen en investeringen. Het vooraf zichtbaar maken welke inzet en inspanningen (extra) nodig zijn en wat dat doet op de werkdruk/caseload, kan bijdragen aan het draagvlak. In de (ontwikkel)fase is de inbreng van professionals, trainers en (middel)management essentieel: door hen vooraf te betrekken komen eventuele praktische aandachtspunten scherper in beeld, is er meer gelegenheid om oplossingsrichtingen te onderzoeken, wordt inpassing van nieuwe werkwijze in de huidige manier van werken vanaf het begin geadresseerd en zijn er meer mogelijkheden om het project uit te voeren zoals vooraf bedacht.

10 Literatuur

ABF Research. (2022). Arbeidsmarktprognoses kinderopvang. Delft: ABF Research. Via <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3f2e5998771c7316354f251fcef7f4e2cbf47588/pdf>.

Afdeling Buitengewone Zaken. (2023). Verbetering dienstverlening voor burgers met laag doenvermogen. Via: https://afdelingbuitengewonezaken.nl/wp-content/uploads/2023/11/20230603_SZW_Opleverdocumten_Onconventioneel_Onderzoek-Final-V2.pdf.

Andriessen, S., Huberts, S., Van der Veen, S., Van der Steege, N. & Blom, M. (2019). Succesvol uit de bijstand. Kansrijke aanpakken en hun werkzame elementen. Barneveld/ Den Haag: Significant.

Andriessen, S., Stavenuiter, M., & Sikkema, M. (2021). Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk. Inspiratiegids voor professionals om het goede verschil te maken bij arbeidstoeleiding. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bakker, L. & Dagevos, J. (2017). Arbeidsmarktparticipatie asielmigranten: streefde start en blijvende achterstand. In: Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek. Den Haag: WODC.

Bannink, D. & Bosselaar, H. (2018). Het probleem samenwerken. Duiden en verbinden: ironische uitwegen uit vastgelopen samenwerking. Den Haag: Boom Bestuurskunde.

Berk, V. de, Van de Camp, L., Jongebreur, W., Reiff, E. & Jongerius, M. (2021). Domeinoverstijgend samenwerken in de praktijk. Eindrapportage monitoring en evaluatie. Utrecht: Significant.

Bouma, S., Coenen, L. & Kerckhaert, A. (2011). Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. De stand van zaken. Zoetermeer: Research voor Beleid.

Broekroelofs, R., Kastelein, C. & Kok, E. (2019). Alliantie Samen werkt het! Deelverkenning Vrouwen met onbetaalde zorgtaken en: zonder inkomen uit werk of uitkering (nuggers) of met een inkomen uit werk en deel uitmakend van een huishouden onder de armoedegrens. Utrecht: Movisie.

Bulsink, D. & Van Egten, C. (2024). Begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting opleiding en/of werk in Den Haag. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

CBS/SCP (2020). Emancipatiemonitor. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van, Dinmohamed, S., Eggink, E., Schans, P., & Kadrouch-Outmany, K. (2024). Vertrouwen in de bijstand. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van, Eggink, E., & Sadiraj, K. (2023). Een brede blik op bijstand. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. & Putnam, L. (2019). Arbeidsmarkt in kaart: Werkgeverseditie 2. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Fenger, M., Hek, P., Simonse, R., Hartog, M. den, Aa, P. H. J. van der, Sepp, A. F., & Buren-Bense, S. A. van. (2023). Eindevaluatie *Samen voor Zuid*: In het kader van kennis-gedreven werken aan bevordering van arbeidsparticipatie op Rotterdam-Zuid 2018-2023 (KNAPRZ).

Gelderblom, A. Koning, J. de & Lachhab, K. (2007). Effecten van 'zachte' kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie; een literatuurstudie. Rotterdam: SEOR.

Gemeente Rotterdam, Erasmus MC en Stichting De Verre Bergen (2023). *Moeders van Rotterdam*, Evaluatie en ambitie voor de Rotterdamse aanpak rondom zwangerschap en geboorte. <https://www.sdvb.com/app/uploads/2024/02/2023-Publicatie-Moeders-van-Rotterdam-evaluatie-en-ambitie.pdf>.

Gemeenteraad Rotterdam (2016). Verordening tegenprestatie Participatiewet Rotterdam 2015. <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR348721/1#:~:text=Artikel%207.-,Ontheffing%20verplichting%20tegenprestatie,altijd%20tijdelijk%20van%20aard%20is>.

Glijn, R. & Van Egten, C. (2024). Inspiratiegids gender- (en cultuur) sensitief handelen Begeleiden van vrouwen naar betaald werk en economische zelfstandigheid. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Groos, J. V., Hilgevoord, V. W., Simonse, O., Mors, E. T., Venhoeven, L., & Molenaar, M. (2023). Rapportage kinderopvangtoeslag met WLZ-indicatie: onderzoek naar het gebruik van kinderopvangtoeslag door gezinnen waarvan één van de ouders een WLZ-indicatie heeft: KCPEG en D&B onderzoeksrapport in opdracht van Dienst Toeslagen, onderdeel van het ministerie van Financiën (Doctoral dissertation, Leiden University).

Gruijter, M. de & Hermans, L. (2019). Opweg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Gruijter, M. de & Ter Woerds, S. (2005). Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vluchtelingen; vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière?'. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Gruijter, M. de, Asmoredjo, J., & Sikkema, M. (2021). Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Gruijter, M. de, Hoogenbosch, A. & Sikkema, M. (2022). Meer vrouwen aan het werk. Samenwerken van gemeenten en informele vrouwenorganisaties bij de arbeidstoeleiding van niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Huijnk, W. & Andriessen, I. (2016). Integratie in zicht? Integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Inspectie Justitie en Veiligheid. (2023). Het kind van de rekening. Waarom door de toeslagenaffaire gedupeerde gezinnen te maken kregen met een kindbeschermingsmaatregel. Den Haag: Inspectie van Justitie en Veiligheid.

Jong, E. de & Blank, M. de. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.

Jong, E. de & De Blank, M. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.

Jong, T. de, Kraus, S. & Servage, R. (2013). Arbeidsparticipatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote gemeenten. Amsterdam: Aletta, E-quality.

Kanne, P. & Driessen, M. (2021) Vertrouwen in overheid na drie grote kwesties. I&O Research. Via: https://206.wpcdnnode.com/ioresearch.nl/wp-content/uploads/2021/03/bwebpr21_mrt_nrc_betrouwbare-overheid_def.pdf (accessed 4 January 2024).

Kippersluis, H. van, & Zhang, H. (2023). Verminderde toegang tot kinderopvang vergroot genderongelijkheid. ESB 108 (4827S), 23 november 2023.

Klaver, J., Odé, A., Smit, W. & Witkamp, B. (2016). Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Lusse, M., Kassenberg, A., Kletter, P (2021). Omgaan met armoede in de jeugdgezondheid Handreiking voor professionals in de geboorte en jeugdgezondheidszorg. Hogeschool Rotterdam, Hanzehogeschool Groningen & NCJ.

Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A., Taylor, S., & Commission on Social Determinants of Health (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Lancet (London, England), 372(9650), 1661–1669.

Olsthoorn, M. & Roeters, A. (2023). Kennisnotitie. Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktkrapte: Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ommeren, M., van, Volker, F., Folkeringa, M. & Engelen, M. (2011). Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk. Eindrapport. Zoetermeer: Research voor Beleid.

Pijpers, F., Vanneste, Y. & Ferron, F. (2019). Stress bij kinderen: hoe houden we het gezond. Utrecht: NCJ.

Portegijs, W. & Van den Brakel, M. (2018). Emancipatiemonitor 2018. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.

Razenberg, I., Kahmann, M. & De Gruijter, M. (2018). Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Reinhoudt, L., Huijsman, R. & Van Wijngaarden, J. (2022). Willen mensen met multiproblematiek wel integrale ondersteuning? In: Sociale Vraagstukken, 14 april 2022.

Roeters, A., & Bucx, F. (2018). Kijk op kinderopvang. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Smeets, M.D.D., (2018). Alleenstaande moeders en de tegenprestatie. Erasmus Universiteit te Rotterdam, Faculteit der Sociale Wetenschappen: Masterthesis.

Sociaal Economische Raad. (2014). Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Sociaal Economische Raad. (2018). Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., van Mourik, K., Out, M. & de Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Stegers E. (2017). Sociale verloskunde: gelijke kansen op een gezonde start. Nederlands tijdschrift voor geneeskunde, 161, D2277.

Stegers E., Waelput, A., Peeters, P. (2021). Het noodzakelijke samenspel tussen kwetsbare moeder, medische zorg en sociaal domein. Redactie. Sociale Verloskunde. Houten: Bohn Stafleu van Loghum; 2021.

Talman, J., Engelen, M., Donker van Heel, P., ten Hoeve, Y., Hippert, N. & Taus, S. (2021). Gelijke kansen en non-discriminatie bij re-integratie. Bevindingen op basis van groepsgesprekken met medewerkers van gemeenten. De beleidsonderzoekers.

Treeck, J. van (2019). Aan motivatie geen gebrek. Een kwalitatieve studie over de weg naar arbeidsparticipatie van Eritrese en Syrische vrouwen. Master thesis Universiteit Utrecht.

Van den Muijsenbergh, M. & Oosterberg, E. (2022). Persoonsgerichte zorg voor iedereen. Utrecht: Prelum.

Van Egten, C., Acherrat, F., Rook, E. & Stavenuiter, M. (2024). Meer kansen voor (niet-) uitkeringsgerechtigde vrouwen Praktische stappen voor leerwerktrajecten voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Veer, I., van den Hof, M., Roseboom, T., & van Gaalen, R. (2023). Vooral kinderen uit bijstandsgesinnen geen kansrijke start: Ouderlijke hulpbronnen in de eerste duizend dagen tot en met de basisschoolperiode. (Statistische Trends). Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/vooral-kinderen-uitbijstandsgesinnen-geen-kansrijke-start>.

Verloove, J. (2021, 29 juli). Geef vrouwelijke nieuwkomers echt een kans om aan de slag te gaan. Sociale Vraagstukken.

Wildenburg, A. (2022). De Participatiewet in balans: uitstroom stimuleren door minder belemmeringen. Stimulansz, via <https://www.stimulansz.nl/uitstroom-stimuleren/#:~:text=Ongeveer%2070%25%20van%20alle%20bijstandsgerechtigden,diverse%20redenen%20het%20hoogst%20haalbare>.

Yrkes, M., & Dulk, L. den, (2015). Arbeid- en zorgbeleid in de participatiesamenleving. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31), p. 510-528).

Bijlage 1 Tijdpad *Klaar voor een kind, klaar voor werk*



Bijlage 2 Respondenten

Figuur 10.5. Geïnterviewde deelnemers *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Datum interview	Leeftijd moeder	Gezinssituatie	Leeftijd jongste kind	Opleidingsniveau
Nov 2023	33	Partner	1 jaar	Middelbaar opgeleid, niet afgerond
Nov 2023	35	Alleenstaand	2 jaar	Praktisch opgeleid
Nov 2023	32	Alleenstaand	2 jaar	Middelbaar opgeleid, niet afgerond
Nov 2023	33	Partner in buitenland	6 maanden	Hoogopgeleid
Nov 2023	37	Alleenstaand	1 jaar	Praktisch opgeleid
Nov 2023	39	Alleenstaand	1 jaar	Praktisch opgeleid, niet afgerond
Nov 2023	40	Alleenstaand	4 jaar	Basisschool afgerond
Nov 2023	36	Partner in buitenland	2 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	40	Alleenstaand	1-2 jaar	Basisschool afgerond
Sep 2024	36	Samenwonend met partner	1 jaar	Basisschool in land van herkomst afgerond
Sep 2024	42	Alleenstaand	8 maanden	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	35	Alleenstaand	8 maanden	Praktisch opgeleid
Sep 2024	36	Alleenstaand	3 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	40	Alleenstaand	Onbekend	Hoogopgeleid
Sep 2024	32	Alleenstaand	1 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	32	Alleenstaand	1 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	36	Alleenstaand	3 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	39	Alleenstaand	2 jaar	Basisschool in land van herkomst
Sep 2024	31	Alleenstaand	<4 jaar	Praktisch opgeleid
Sep 2024	34	Alleenstaand	<4 jaar	Praktisch opgeleid
Sep 2024	40	Alleenstaand	1 jaar	Praktisch opgeleid
Sep 2024	33	Alleenstaand	4 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	30	Alleenstaand	2,5 jaar	Middelbaar opgeleid
Sep 2024	32	Alleenstaand	1,5	Basisschool in land van herkomst

Figuur 10.6. Geïnterviewde betrokkenen bij de uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*

Datum interview	Organisatie
Diverse momenten; laatst Okt 2024	Projectleider
Mrt en sept 2024	Projectmedewerkers <i>Klaar voor een kind, klaar voor werk</i> (2)
Sept 2024	Trainsters <i>Kind & Werkgeluk</i> (2)
Sept 2024	Dona Daria (2)
Sept 2024	Diversión
Okt 2024	Mama's garden
Okt 2024	Leer Praktijk Centrum
Okt 2024	Werkgever

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Rotterdam
Auteurs	Drs. M. de Gruijter Drs. A. Waelpuut (Erasmus MC) M. Verstappen, MSc
Medewerking van	Drs. K. Mohabier, MD (Erasmus MC) E. Jonkeren, MD, MA (Erasmus MC)
Illustratie	Bewerking Melanie Kouters, Freepik
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut 2025 Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-94-6409-367-4 - Handreiking: 978-94-6409-368-1
© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, Februari 2025.

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.