



Diane Bulsink
Corine van Egten

VERWEY
JONKER Instituut

Begeleiding van vrouwen met een
kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
richting opleiding en/of werk in Den Haag

De begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting opleiding en/of werk in Den Haag

Auteurs:

Diane Bulsink

Corine van Egten

Utrecht, Februari 2024

Inhoud

1 Samenvatting	4	5 Toeleiding van vrouwen richting werk en/of opleiding vanuit externe partijen	33
Inleiding	7	5.1. Trajecten voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe organisaties	33
1.1. Probleemstelling en onderzoeksvragen	8	5.2. Samenwerking met de gemeente (vanuit het perspectief van externe partijen)	34
1.2. Terminologie	11	5.3. Mogelijke verbetering voor de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding	35
1.3. Opzet van het onderzoek	11	5.4. Conclusie	37
2 Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag	14	6 Conclusies en aanbevelingen	39
2.1. Economische zelfstandigheid van vrouwen in Den Haag	14	6.1. Stand van zaken rond de begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag	39
2.2. Mannen en vrouwen met een bijstandsuitkering in Den Haag	14	6.2. Verbeterpunten en aanbevelingen	40
2.3. Typen trajecten voor bijstandsgerechtigden	17	Bijlage 1: Overzicht van voorzieningen van de gemeente Den Haag, waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken.	45
3 Beleid van de gemeente Den Haag gericht op de begeleiding van vrouwen richting werk en/of opleiding	19	Bijlage 2: Overzicht van trajecten voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe partijen	58
3.1. Economische zelfstandigheid	19		
3.2. Re-integratie en participatie	19		
3.3. Conclusies	23		
4 De dienstverlening van de gemeente voor vrouwen richting werk en/of opleiding	24		
4.1. De dienstverlening vanuit Den Haag Werkt	24		
4.2. De dienstverlening voor vrouwen	25		
4.3. Voorzieningen waar in de praktijk meer vrouwen gebruik van maken	25		
4.4. De begeleiding van vrouwen (en mannen) door casemanagers van Den Haag Werkt	29		
4.5. Samenwerking met de vrouwenorganisaties	30		
4.6. Conclusies	32		

Samenvatting

In dit rapport doen we verslag van een verkenning, uitgevoerd tussen augustus 2022 en juli 2023, naar de stand van zaken in Den Haag rond de begeleiding van vrouwen, met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, richting werk en/of opleiding. De onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut onderzochten hierbij de rol van de gemeente Den Haag en de Haagse vrouwenorganisaties en hun onderlinge samenwerking. Doel hiervan is om deze inzichtelijk te maken en mogelijkheden te vinden voor verbetering van de werkwijzen en handelingsperspectieven van deze stakeholders.

Deze verkenning maakt onderdeel uit van het project 'Meer kansen voor (niet-) uitkeringsgerechtigden vrouwen op de arbeidsmarkt: methode, handvatten en onderzoek om de economische zelfstandigheid van vrouwen in Den Haag te vergroten'. Binnen dit project werken de afdelingen Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten (SZW) van de gemeente Den Haag, Vrouwenacademie De Mussen en het Verwey-Jonker Instituut aan de bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag. Het project omvat ook een onderzoek naar de Vrouwenacademie¹ en wordt gefinancierd vanuit het ZonMw programma 'Vakkundig aan het werk'.

Het recente beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026'² van de gemeente Den Haag is in juni 2023 vastgesteld en biedt perspectief voor

vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, door aansluiting op 'doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van bijvoorbeeld vrouwen'. Hoewel voorliggend onderzoek dus de situatie vóór vaststelling van het beleidsplan beschrijft en sommige bevindingen uit interviews inmiddels niet meer overeenkomen met de actuele beleidssituatie, verwachten we dat dit rapport nuttige aanknopingspunten biedt voor de nadere uitwerking en uitvoering van het beleidsplan.

Met het oog op de verbetering van de doorstroom van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk en/of opleiding in Den Haag, hebben we de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Hoe verloopt op dit moment (eind 2022/begin 2023) binnen de gemeente Den Haag de toeleiding naar werk van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt?
2. Wordt daarbij gender- en cultuursensitief gewerkt?
3. Hoe krijgt de samenwerking vorm tussen de verschillende partijen (gemeente en vrouwenorganisaties die toeleiden naar werk en opleiding)?
4. Wat kan hierin verbeterd worden?

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Analyse van beschikbare documenten
- Focusgroep met vijf beleidsmedewerkers van de dienst SZW, uitgevoerd in februari 2023

1 Over het onderzoek naar de Vrouwenacademie wordt in separate publicaties gerapporteerd.

2 Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](https://www.raadsinformatie.nl)

- Focusgroep met zes consultants en casemanagers van Den Haag Werkt³, uitgevoerd in april 2023
- Interviews met zes professionals van een traject richting werk en/of opleiding voor (voornamelijk) vrouwen, uitgevoerd tussen september 2022 en juli 2023.
- Samenstellen van een overzicht van trajecten richting werk en/of opleiding voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe partijen

Vrouwen in de bijstand in Den Haag

Uit de verkenning blijkt dat vrouwen in Den Haag beduidend vaker niet economisch zelfstandig zijn dan mannen en dat dit voor lager opgeleide vrouwen in sterkere mate geldt. Ongeveer de helft van de bijstandsgerechtigden in Den Haag is vrouw en vrouwen zitten vaker dan mannen langdurig in de bijstand.⁴

Het beleid van de gemeente Den Haag

De gemeente Den Haag streeft naar een stijging van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen. Met het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026' wordt hier een extra impuls aan gegeven. In het beleidsplan, dat op 8 juni 2023 is vastgesteld door de gemeenteraad, staan verschillende plannen voor het bevorderen van de participatie en re-integratie van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De gemeente wil meer mogelijkheden bieden in haar dienstverlening voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Ook wil de gemeente de weerbaarheid van vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn vergroten. Hierbij wordt samenwerking opgezocht met de vrouwenorganisatie om te stimuleren dat vrouwen gebruik gaan maken van de diverse (financiële) regelingen om zich te kunnen ontwikkelen.

De dienstverlening van Den Haag Werkt

Vanuit Den Haag Werkt is het uitgangspunt voor de dienstverlening een generieke aanpak waarbinnen met passend aanbod maatwerk mogelijk is. Wel zijn er in de praktijk verschillende trajecten waar vooral vrouwen aan deelnemen. Bijstandsgerechtigde vrouwen van 27 jaar en ouder krijgen vaker dan mannen begeleiding in een van de Participatie-routes, zoals Participatie In Beweging. In de route Participatie Maximaal Haalbaar is de groep vrouwelijke 45-plussers oververtegenwoordigd, net als – in minder mate – bij Participatie Niet-actief. Daarnaast zijn er regelingen die belemmeringen wegnemen voor met name vrouwen om aan het werk te gaan of blijven. De mogelijkheid tot het inzetten van kinderopvang, is heel bepalend voor vrouwen om te kunnen gaan werken of om stappen daarnaartoe te kunnen zetten. Vrouwen (en ook mannen) met een bijstandsuitkering die in een re-integratie traject zitten, kunnen gebruik maken van de regeling kinderopvang en de kinderopvang-makelaars. Participatietrajecten vallen meestal niet onder de trajecten waarbij vergoeding voor kinderopvang (kinderopvangtoeslag) mogelijk is. De casemanagers van Den Haag Werkt zijn niet getraind in gendersensitiviteit en er is geen beleid, in de zin van richtlijnen of werkinstructies voor gendersensitief werken. In hoeverre de begeleiding goed aansluit bij wat nodig is voor een vrouwelijke kandidaat, hangt daardoor grotendeels af van de gendersensitiviteit en keuzes van de individuele casemanager.

Trajecten voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe partijen

In Den Haag worden naast de reguliere trajecten vanuit Den Haag Werkt, ook vanuit verschillende externe (vrouwen)organisaties trajecten aangeboden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te zetten richting werk en/of opleiding. Tussen de meeste van de geïnterviewde (vrouwen)organisaties die deze externe trajecten aanbieden en Den Haag Werkt (of de dienst SZW) is geen structurele samenwerking. Vanuit individuele casemanagers van de afdeling Participatie

³ Het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente Den Haag

⁴ Bronnen: [Bijstandsmonitor Den Haag \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/bijstand); [Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/bijstand) (september 2023)

⁵wordt wel incidenteel doorverwezen naar enkele van deze trajecten. De geïnterviewde casemanagers hebben echter geen gedeeld overzicht van het aanbod vanuit deze externe (vrouwen)organisaties. Het merendeel van deze externe (vrouwen)organisaties wijst geactiveerde kandidaten niet door naar Den Haag Werkt voor re-integratie: zij ervaren een grote afstand tot Den Haag Werkt en zijn niet goed op de hoogte van aanbod van deze partij.

De belangrijkste conclusies en aanbevelingen

Het relatief grote aandeel van vrouwen die (langdurig) in de bijstand zitten, vraagt om aandacht voor vrouwen en de oorzaken waardoor zij minder (snel) uitstromen. Het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026', is een goede stap richting het bevorderen van economische zelfstandigheid van vrouwen.

De dienstverlening vanuit Den Haag Werkt kent een generieke aanpak met maatwerk, waarbij de mate van gender- en cultuursensitiviteit sterk afhankelijk is van de individuele casemanager. Zo is er bijvoorbeeld geen gedeeld overzicht van de trajecten van (externe) vrouwenorganisaties, waardoor verwijzing hiernaar afhankelijk is van de kennis van individuele casemanagers. Ook zijn casemanagers niet getraind in gendersensitief werken.

Den Haag Werkt biedt verschillende trajecten waar, naar de verwachting van casemanagers, vooral vrouwen aan deelnemen. Er is echter geen informatie over hoeveel vrouwen deelnemen en hoe effectief deze trajecten voor hen zijn. Kijken we naar de regelingen die belemmeringen wegnemen voor met name vrouwen om aan het werk te gaan, dan constateren we dat vrouwen in een participatietraject meestal niet vallen onder de gemeentelijke regeling voor vergoeding van de kinderopvang.

⁵ De afdeling Participatie richt zich op mensen die met inzet van de voorzieningen (zoals een werkfit-traject, jobcoaching of loonkostensubsidie), naar verwachting niet binnen 18 maanden betaald aan het werk kunnen

Er is (nog) weinig samenwerking tussen de externe (vrouwen)organisaties die een traject bieden richting werk en/of opleiding en Den Haag Werkt. Met de afdeling Participatie lijkt iets meer contact te zijn. Dat wordt gezien als een gemis, want voor vrouwen met een grote kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, kan een aanbod dat zich richt op empowerment en emancipatie vanuit deze externe partijen, er mogelijk voor zorgen dat zij stappen kunnen zetten richting re-integratie. De nieuwe plannen voor werk en participatie, brengen hier mogelijk verbetering in. Ook de dienst OCW⁶ heeft hierin een verantwoordelijkheid: zij verleent de vrouwenorganisaties subsidies voor hun werkzaamheden. De gedeelde ambitie van beide afdelingen om te zorgen voor meer economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag, vraagt om een (meer) gezamenlijke aanpak.

De aanbevelingen die we doen voor de gemeente laten zich als volgt samenvatten:

- Breng de groep vrouwen die (langdurig) in de bijstand zit beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep.
- Maak (vergoeding voor de) kinderopvang of zoek naar alternatieve opvangmogelijkheden tijdens participatie-trajecten.
- Biedt casemanagers training in gendersensitief werken.
- Biedt de casemanagers een overzicht van het aanbod van externe (vrouwen)organisaties.
- Zorg voor (nog) meer samenwerking tussen de diensten OCW en SZW., om gendersensitief werken en de samenwerking tussen SZW en vrouwenorganisaties te versterken.

⁶ Onderwijs Cultuur en Wetenschap

1

Inleiding

In Nederland lopen vrouwen in economische zelfstandigheid⁷ achter op mannen: 66% van de vrouwen is in 2021 economisch zelfstandig, tegenover 81% van de mannen, blijkt uit de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek⁸.

Het kabinet heeft zich tot doel gesteld dat het aandeel economisch zelfstandige vrouwen stijgt, waarbij prioriteit wordt gegeven aan de vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Binnen de zesde ronde van Vakkundig aan het werk, zet ZonMw⁹ in op het bevorderen van economische zelfstandigheid van vrouwen door de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Hierbij gaat het met name om vrouwen met een bijstandsuitkering en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die een beroep doen op gemeenten bij het vinden van werk¹⁰.

Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die een voorbereidend traject volgen bij Haagse vrouwenorganisaties maken moeilijk de overstap naar betaald werk, bleek uit een verkenning ter voorbereiding op dit voorliggend onderzoek. Den Haag Werkt is het werk- en ontwikkelbedrijf van

de gemeente, vanuit deze organisatie worden mannen en vrouwen begeleid richting opleiding en/of werk. Echter de gemeente Den Haag bood (net als veel andere Nederlandse gemeenten) voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (nuggers) (ouder dan 27 jaar) met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die willen werken, de afgelopen jaren weinig mogelijkheden voor toeleiding richting opleiding of de arbeidsmarkt.

Het project 'Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen op de arbeidsmarkt: methode, handvatten en onderzoek om de economische zelfstandigheid van vrouwen in Den Haag te vergroten' wordt vanuit de zesde ronde van Vakkundig aan het werk gefinancierd. Binnen dit project werken de afdelingen Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten (SZW) van de gemeente Den Haag, Vrouwenacademie De Mussen en het Verwey-Jonker Instituut aan de bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag.

Onderdeel van het project is een verkenning van de stand van zaken in Den Haag wanneer het gaat om de begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting werk en/of opleiding. Het Verwey-Jonker Instituut onderzocht de rol van de gemeente Den Haag en de Haagse vrouwenorganisaties hierbij en hun onderlinge samenwerking, met als doel deze inzichtelijk te maken en mogelijkheden te inventariseren voor verdere verbetering van de werkwijzen en handelingsperspectieven van deze stakeholders. In dit rapport doen we verslag van het onderzoek.

De andere onderdelen van het project 'Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigde vrouwen op de arbeidsmarkt' zijn gericht op de Vrouwenacademie De Mussen: een initiatief van buurthuis De Mussen om vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te begeleiden richting opleiding/ werk.

7 Het persoonlijke inkomen uit arbeid of eigen onderneming hoger is dan de bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Bron: [Economisch zelfstandig \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)

8 Bron: [StatLine - Inkomen en economische zelfstandigheid: persoonskenmerken \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl) (september 2023)

9 In samenwerking met het ministerie van SZW, Divosa, VNG en UWV.

10 Bron: [Economische zelfstandigheid van vrouwen | ZonMw](https://www.zonmw.nl)

Voorliggend rapport beschrijft de context van de Vrouwenacademie, in de zin van beleid en dienstverlening van de gemeente Den Haag en de begeleiding door externe (vrouwen)organisaties.

1.1. Probleemstelling en onderzoeksvragen

Economische zelfstandigheid (= een eigen inkomen uit loon of onderneming van minimaal 70% van het minimumloon, oftewel minimaal het niveau van een bijstandsuitkering voor een alleenstaande) is een belangrijke factor in het terugdringen van armoede en het bevorderen van zelfvertrouwen en onafhankelijkheid van vrouwen. Economische zelfstandigheid zorgt ervoor dat vrouwen zich verder kunnen ontwikkelen en een zelfstandig leven kunnen leiden. Als vrouwen niet economisch zelfstandig zijn, kunnen ze in een afhankelijkheidspositie komen en financiële risico's lopen. Deze afhankelijke positie kan een belemmering vormen voor de persoonlijke ontwikkeling van vrouwen en mogelijk die van hun eventuele kinderen. In Den Haag, is het aandeel economische zelfstandige vrouwen lager dan gemiddeld. Volgens CBS is in Nederland (in 2021) 66% van de vrouwen economisch zelfstandig, in Den Haag is dit 61%).¹¹

Een deel van de **niet-economisch zelfstandige vrouwen** heeft een (kleine) deeltijdbaan en verdient daarmee minder dan het bijstandsniveau van een alleenstaande. Een groot deel heeft echter een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: zij zijn langdurig afhankelijk van een uitkering in het kader van de Participatiewet of zijn nuggen en hebben geen werk. Een **nugger (niet-uitkeringsgerechtigde)** heeft geen recht op een bijstandsuitkering (volgens de participatiewet) omdat de partner voor voldoende gezinsinkomen zorgt.

¹¹ [Economische zelfstandigheid naar wijk/buurt, 2021 \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2021/11/economische-zelfstandigheid-naar-wijk-buurt-2021)

Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben over het algemeen **weinig werkervaring**, vaak **geen startkwalificatie** (zijn dus lager opgeleid) en **geen recent afgeronde opleiding**. In Den Haag betreft het vrouwen die vaak op jonge leeftijd zijn getrouwd, door omstandigheden geen opleiding hebben afgerond en zich al jong op het moederschap hebben gericht. Hier kan een **traditioneel rolpatroon** in het gezin meespelen. Voor moeders met kleine kinderen kunnen **problemen met kinderopvang** (zowel qua beschikbaarheid als bijkomende kosten) een belemmering vormen om te gaan werken of een opleiding te volgen. Een deel van de vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft inmiddels geen jonge kinderen meer, maar ondervindt beperkingen vanwege de **leeftijd**, bijvoorbeeld voor het volgen van een voltijd-opleiding, doordat de aanvraag van studiefinanciering maar tot het 30e jaar mogelijk is. Vrouwen ervaren meer gezondheidsproblemen (lichamelijke beperkingen en psychische problemen) dan mannen. Ook kunnen een **gebrekige taalbeheersing** en een **klein sociaal netwerk**, vooral bij vrouwen met een migratieachtergrond, een belemmering vormen om een opleiding te volgen, werk te vinden of een baan op een hoger niveau te verkrijgen.¹²

Ook aan de **vraagzijde van de arbeidsmarkt** zijn er belemmeringen. Als het werk vraagt om een flexibele inzet, is dat soms lastig te verenigen met de zorg voor kinderen thuis.¹³ Veel werkgevers stellen eisen aan werknemers, zoals diploma's of qua taalniveau. Ook kan de afstand tot de werkplek een obstakel vormen om te gaan werken. Wanneer de werkplek ver van huis is, lastig te

¹² Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Mourik, K. van, Out, M. & Gruijter, M. de. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese ZonMw. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut en Movisie.

¹³ Gruijter, M. de & Hermans, L. (2019). Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

bereiken is met het openbaar vervoer en de vrouw niet kan fietsen, kunnen dit redenen zijn om niet te gaan werken.¹⁴

Er is vaak sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Wanneer er geen passende banen blijken te zijn, kan dit ervoor zorgen dat de vrouwen minder motivatie voelen om te werken.¹⁵

Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen in het overbruggen van de mismatch tussen deze vrouwen en de arbeidsmarkt, maar uit onderzoek blijkt dat zich verschillende **knelpunten** kunnen voordoen **in gemeentelijk beleid en uitvoering**.

De ondersteuning bij arbeidstoeleiding vanuit de gemeenten was tot voor kort **sterk gericht op een snelle uitstroom** uit de bijstand.¹⁶ Gemeenten richtten zich bij de arbeidstoeleiding veelal op de meest kansrijke personen.¹⁷ Bij het begeleiden van heteroseksuele (echt)paren betekent dit dat veel gemeenten zich richten op de begeleiding van de man, omdat hun vrouwelijke partner vaak een grotere kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft. Dit zien we bijvoorbeeld duidelijk bij de begeleiding van statushouders.¹⁸ Vanwege een veranderde visie op mensen die langdurig een bijstandsuitkering ontvangen, en wellicht vanwege de huidige tekorten op de arbeidsmarkt hebben gemeenten meer aandacht voor personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Gemeenten bieden over het algemeen weinig tijd en gelegenheid aan vrouwen die nog geen enkele beroepsidentiteit of specifieke beroepswens hebben, om

hun eigen mogelijkheden en wensen in beeld te brengen. Dit is een belemmering voor vrouwen die willen gaan werken, maar hulp nodig hebben dit om te zetten in een concreet plan.¹⁹ En als vrouwen wel weten welke richting zij op willen, zoals werken in de zorg of met kinderen, komen ze met **beperkte ondersteuning** niet tot concrete stappen om in hun gewenste werkveld terecht te kunnen komen.²⁰

De **aannames van klantmanagers** over 'minder kansrijke vrouwen' kunnen ook een rol spelen in het onbedoeld bekrachtigen van traditionele rolpatronen, vanuit de aanname dat sommige cliënten er de voorkeur aan zouden geven dat de vrouw thuis (bij de kinderen) blijft, zo blijkt uit onderzoek naar begeleiding van statushouders.²¹

Ook zijn lang **niet alle vrouwen in beeld** bij de gemeenten. Dit geldt vooral voor nuggers en voor nareizigers die recent naar Nederland zijn gekomen. Voorheen zetten gemeenten alleen in op het begeleiden van bijstandsgerechtigden richting werk (of opleiding). Ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen onder voorwaarden gebruikmaken van deze dienstverlening, maar in de praktijk vindt ondersteuning aan nuggers in de meeste gemeenten alleen plaats als zij hier zelf om vragen, via de juiste kanalen, en als zij voldoen aan (gemeente) specifieke criteria. Veel vrouwelijke niet-uitkeringsgerechtigden hebben geen zicht op of kennis van deze ondersteuningsmogelijkheden. Daardoor weten

14 De Gruijter & Hermans, 2019

15 De Gruijter & Hermans, 2019

16 SER, 2019. [Advies Inventarisatie Leven Lang Ontwikkelen in de sociale zekerheid \(ser.nl\)](#)

17 Razenberg, I., De Winter-Koçak, S., Taouanza, I., Van Hal, L. & Chrifi, J. (2018) Divers werven en selecteren in de praktijk. Handvatten ter versterking van culturele en etnische diversiteit aan de hand van voorbeelden in gemeenten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

18 Razenberg et al., 2018)

19 De Gruijter & Hermans, 2019

20 Treeck, J.van (2019) Aan motivatie geen gebrek Een kwalitatieve studie over de weg naar arbeidsparticipatie van Eritrese en Syrische vrouwen. [Masterthesis-Jorien-van-Treec.pdf \(socialevraagstukken.nl\)](#)

21 Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingen vrouwen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. De Gruijter & Hermans, 2019

zij de gemeente hiervoor niet te vinden. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat nuggers met de wens om te werken, hierbij nauwelijks ondersteuning krijgen.²²

Tot slot kan er sprake zijn van een **gebrek aan vertrouwen** tussen klantmanagers/casemanagers en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De afstand tussen burger en overheid kan twee kanten op werken en een bron zijn van wederzijds wantrouwen²³. Het ministerie van SZW stelt in het programmaplan Participatiewet in Balans dat de overheid vooral let op de regels en weinig oog heeft voor de mens achter de uitkering of de complexe problemen waar deze mee kampt. De uitgangspunten van het nieuwe participatiebeleid zijn vertrouwen en een realistisch en positief mensbeeld. Daarvoor is ook een cultuuromslag nodig in de hele keten: van denken in systemen naar er zijn voor mensen.²⁴

Uit de genoemde onderzoeken wordt duidelijk dat als er vanuit gemeenten en in arbeidstoeleidingsprojecten in de basis geen onderscheid gemaakt wordt in sekse, dit tot ongelijke uitkomsten leidt voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van de vrouw.²⁵

Recentelijk hebben meer gemeenten aandacht opgevat voor minder kansrijke werkzoekenden en nuggers, mede vanwege het onbenut arbeidspotentieel onder deze groep en personeelstekorten in veel sectoren. Dit biedt kansen voor veel vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

22 Gruijter, M.de, Hoogenbosch, A., Sikkema, M. (2022) [Meer vrouwen aan het werk](#)

23 Peeters, T. Smits van Waesberghe, E., Mesic, A., Wonderen, R. van (2020) Van persoonlijke krenking tot vertrouwensbreuk [19260_persoonlijke-krenking-tot-vertrouwensbreuk-WEB.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)

24 Ministerie van SZW (2023) Programmaplan Participatiewet in Balans. [Programmaplan Participatiewet in Balans \(overheid.nl\)](#)

25 Razenberg, I. Kahman, M., Gruijter, M. de (2018) [Mind the gap](#): barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen

Daarbij verdient het aanbeveling om in de begeleiding altijd gendersensitief te werk te gaan. Dat kan door rekening te houden met gendergerelateerde factoren en bewust te zijn van eventuele (eigen) aannames over de mogelijkheden en wensen van vrouwen. Dit vraagt ook om een persoonsgerichte benadering waarin hun achtergrondkenmerken, wensen en verwachtingen worden meegenomen. Zeker voor vrouwen die geen opleidings- of werker-ervaring hebben, is het belangrijk aandacht te hebben voor het ontdekken en ontplooiën van competenties. Op het moment dat er een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is waarbij genderspecifieke belemmeringen een rol spelen (bijvoorbeeld een traditionele rolopvatting waarbij de vrouw thuis dient te blijven) zijn er specifieke maatregelen nodig, en is activering het startpunt van de arbeidstoeleiding.²⁶

Het recente beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026'²⁷ van de gemeente Den Haag biedt perspectief voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, door aansluiting op 'doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van bijvoorbeeld vrouwen'. Met voorliggend onderzoek willen we aanknopingspunten identificeren voor nadere uitwerking van de voor-nemens in het beleidsplan.

Met het oog op de verbetering van de doorstroom van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt naar werk en/of opleiding in Den Haag, hebben we de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Hoe verloopt op dit moment binnen de gemeente Den Haag de toeleiding naar werk van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt?
2. Wordt daarbij gender- en cultuursensitief gewerkt?
3. Hoe krijgt de samenwerking tussen de verschillende partijen vorm?
4. Wat kan hierin verbeterd worden?

26 Razenberg et al, 2018

27 Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](#)

1.2. Terminologie

De term 'seksse' wordt gebruikt om te verwijzen naar het biologische verschil tussen mannen en vrouwen. Het begrip 'gender' heeft betrekking op de sociaal-culturele rollen die aan de seksen gekoppeld zijn, en de verschillen in macht die daaruit voortvloeien.

'Gendersensitief' houdt in: voldoende rekening houden met de verschillende rollen, wederzijdse verwachtingen en afhankelijkheden van mannen en vrouwen.²⁸

Gendersensitief is niet hetzelfde als genderspecifiek. Rekening houden met genderrollen betekent niet dat voor alle vrouwen een andere aanpak nodig is dan voor mannen. Voor sommige vrouwen speelt gender geen rol in het vinden van werk, zij kunnen op dezelfde manier begeleid worden als mannen. Maar voor andere vrouwen kan een genderspecifieke aanpak wel nodig zijn. Gendersensitief houdt dus in: het herkennen van de (mogelijke) invloed van gender en daarop passend handelen.

'Cultuursensitief' houdt in: rekening houden met de culturele achtergrond en waarden van de cliënt, en daarop afgestemde zorg of ondersteuning bieden.²⁹

'Genderneutraal' is de tegenhanger van gendersensitief. Bij genderneutraal wordt geen onderscheid gemaakt in gender.

Waarom gender- en cultuursensitief werken? Bij een genderneutrale werkwijze kan onbedoeld de begeleiding van vrouwen tot ongelijke uitkomsten leiden, doordat geen rekening wordt gehouden met verschillende rollen,

verwachtingen en afhankelijkheden van mannen en vrouwen. Veel vrouwen hebben dan ook extra, of andere ondersteuning nodig om dezelfde kans te krijgen als mannen. Bijvoorbeeld om meer vrouwen voor technische beroepen te interesseren. Daarnaast hangen sommige genderverschillen samen met de culturele achtergrond. Een traditioneel rolpatroon in een gezin, waarbij de vrouw voor de kinderen hoort te zorgen en de man voor het inkomen, is vaak cultureel bepaald, overigens ook in de Nederlandse cultuur. In de begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is het daarom van belang dat er gender- en cultuursensitief wordt gewerkt.

1.3. Opzet van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, bestaat het uitgevoerde onderzoek uit de verschillende onderdelen die we hieronder kort bespreken.

Analyse van beschikbare documenten

We zijn het onderzoek gestart met een analyse van beleidsstukken van de diensten OCW en SZW waarin informatie te vinden is over de dienstverlening voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richting werk en/of opleiding en economische zelfstandigheid. We hebben van beide diensten een beleidsmedewerker gevraagd om ons deze informatie aan te leveren. Hiernaast hebben we bij de dienst SZW ook relevante cijfers en onderzoeken opgevraagd over de doelgroep: vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Verder hebben we in de online tool EVA van SZW, de 'Werkzoekende Instrumenten Gids', gezocht naar trajecten en regelingen waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken (zoals trajecten richting de zorgsector) of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen (zoals kinderopvangregelingen).

²⁸ [Gendersensitief handelen bij huiselijk geweld wat doet de gemeente](#)

²⁹ [Cultuursensitief werken in de zorg en het sociaal domein \(pharos.nl\)](#)

Focusgroep met beleidsmedewerkers van de dienst SZW

We hebben in februari 2023 een focusgroep gehouden met beleidsmedewerkers van de dienst SZW. Hierbij waren vier beleidsadviseurs en de teammanager van het team Participatie en Werk aanwezig.

In deze focusgroep bespraken we het beleid van de gemeente Den Haag voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast gingen we in op de trajecten en regelingen vanuit de gemeente, waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen. Ook bespraken we de dienstverlening van Den Haag Werkt³⁰ en gingen we in op de vraag in hoeverre gendersensitieve begeleiding door de casemanagers wordt gestimuleerd vanuit beleid en management. Verder vroegen we de beleidsmedewerkers naar de samenwerking met Haagse vrouwenorganisaties.

Focusgroep met casemanagers van Den Haag Werkt

We hebben ook een focusgroep gehouden met casemanagers vanuit het werken ontwikkelbedrijf van de gemeente Den Haag: Den Haag Werkt, in april 2023. Hieraan namen twee consultants van het project Maatschappelijk fit en vier casemanagers arbeidsontwikkeling deel. In hoofdstuk 4 wordt Den Haag Werkt nader toegelicht.

Tijdens dit gesprek gingen we in op de trajecten en regelingen vanuit de gemeente. Het ging hierbij specifiek om trajecten/regelingen waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen. Hiernaast bespraken we de dienstverlening die Den Haag Werkt biedt en de begeleiding vanuit de casemanagers voor vrouwen (en mannen). Hierbij werd aandacht

besteed aan gendersensitief werken. Verder vroegen we naar de samenwerking met de vrouwenorganisaties.

De casemanagers zijn geworven via een interne mail aan alle casemanagers, waarop (maximaal vier) geïnteresseerden zich konden aanmelden. Door deze zelfselectie, verwachten we dat we ondanks het relatief kleine aantal personen in vergelijking tot de gehele groep casemanagers, een goed beeld hebben verkregen van de werkwijze van casemanagers en hun kennis over het onderwerp.

Interviews met professionals van een traject richting werk en/of opleiding voor (voornamelijk) vrouwen

In Den Haag zijn enkele tientallen (40-60) organisaties actief die zich richten op laagdrempelige taalcursussen, culturele activiteiten, eenzaamheidsbestrijding, het vergroten van weerbaarheid (tegen geweld) en/of economische zelfredzaamheid. In de laatste categorie zijn er organisaties die zich heel concreet inzetten op vrouwen toeleiden naar werk en opleiding, maar ook een groot aantal dat zich richt op bijv. armoedebestrijding, activering en participatie.

Voor de interviews zijn zes organisaties geselecteerd die een traject voor (voornamelijk) vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aanbieden. Voor een deel ging het hierbij om vrouwenorganisaties. We interviewden in de periode september 2022 tot juli 2023 de volgende professionals van deze organisaties:

- De directeur van Stichting Yasmin³¹
- De oprichter en algemeen coördinator van Stichting Polka (centrum voor Poolse vrouwen)³²

³¹ [Traject Werk - Stichting Yasmin](#)

³² [Nederlands - Polka \(polkacentrum.nl\)](#)

³⁰ Het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente Den Haag.

- De projectleider van het leerwijkbedrijf (van Calibris Advies)³³
- Een programmamanager en trainer bij Lef op de arbeidsmarkt (van Talentcoach)³⁴
- De projectleider van de Schilderswijkmoeders (van Buurtcentrum de Mussen)³⁵
- Een jobcoach van het uitstapprogramma op maat (van Stichting De Haven)³⁶

Tijdens deze interviews vroegen we deze professionals naar het traject dat zij aanbieden, hun ervaringen met vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en wat er nodig is om ervoor te zorgen dat deze vrouwen stappen maken richting werk en/of opleiding. Ook vroegen we uitgebreid naar de samenwerking met de gemeente. Verder vroegen we hen naar wat vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van de gemeente Den Haag nodig hebben om stappen naar werk te kunnen zetten.

Samenstellen van een overzicht van trajecten richting werk en/of opleiding voor (vooral) vrouwen vanuit externe partijen

We hebben een overzicht en beschrijving gemaakt van de trajecten richting werk en/of opleiding voor (vooral) vrouwen vanuit externe partijen. Het ging hierbij om trajecten die zich specifiek op vrouwen richten of waarvan het grootste gedeelte van de doelgroep vrouw is. Daarbij ging het om trajecten vanuit andere organisaties dan de gemeente Den Haag en het aanbod waar de gemeente standaard gebruik van maakt (ofwel de trajecten in de online tool EVA). We werden hierbij geholpen door de projectleider van Vrouwenacademie de Mussen. We vonden deze trajecten via het netwerk van Vrouwenacademie

de Mussen, de afdeling Emancipatie van de dienst OCW en de Sociale kaart van Den Haag.

Leeswijzer

We beginnen dit rapport met een uiteenzetting van de gegevens die bekend zijn over de doelgroep: vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag. In hoofdstuk drie gaan we in op het beleid van de gemeente Den Haag wanneer het gaat om het bevorderen van de economische zelfstandigheid van vrouwen en de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding vanuit de gemeente. In het hoofdstuk dat daarna komt bespreken we de dienstverlening van de gemeente voor vrouwen richting werk en/of opleiding in de praktijk. Hierbij gaan we ook in op trajecten en regelingen waar in de praktijk vooral vrouwen gebruik van maken of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen. We bespreken in dit hoofdstuk ook de samenwerking met de vrouwenorganisaties, vanuit het perspectief van de medewerkers van de gemeente. In hoofdstuk vijf gaan we in op de trajecten van andere partijen dan de gemeente, gericht op de toeleiding van (voornamelijk) vrouwen naar werk en/of opleiding. Ook bespreken we de samenwerking tussen deze partijen, waaronder verschillende vrouwenorganisaties, en de gemeente. We sluiten dit hoofdstuk af met verbeteruggesties voor de gemeente, wanneer het gaat de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding. Deze suggesties zijn gedaan door medewerkers van organisaties die een traject aanbieden voor (voornamelijk) vrouwen. Tot slot volgt hoofdstuk zes waarin we de conclusies van onze verkenning presenteren en aanbevelingen doen voor de gemeente Den Haag.

33 [WijkLeerbedrijf Den Haag Centrum | Calibris Advies](#)

34 www.talentcoach.nl

35 <https://www.demussen.nl/projecten/ensure/schilderswijk-moeders/>

36 [Maatwerk projecten voor ons uitstapprogramma op maat - De haven \(dehaven.nl\)](#)

2

Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag

Voor we de rol bespreken van de gemeente Den Haag bij de toeleiding van vrouwen richting werk en/of opleiding, geven we allereerst informatie over de doelgroep: vrouwen met een afstand tot of een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag.

Deze groep, vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bestaat uit vrouwen met een bijstands- of andere uitkering en uit niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers): vrouwen jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd zonder recht op een uitkering (doorgaans doordat de partner voldoende inkomen heeft). Over deze laatste groep zijn geen cijfers beschikbaar, omdat ze geen bijstandsuitkering hebben en dus niet geregistreerd worden door de gemeentelijke dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de gemeente Den Haag. Over de bijstandsgerechtigden konden we voor het onderzoek gebruik maken van het 'Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag'³⁷ waarin mannen en vrouwen met een bijstandsuitkering in 2015 konden worden gevolgd tot januari 2019. En van de Bijstandsmonitor Den Haag waarin gegevens over de periode juli 2017 – januari 2022 staan. Hieronder geven we een overzicht van relevante informatie vanuit dit Dashboard en de Bijstandsmonitor. Deze kennis hebben we aangevuld met relevante informatie vanuit de 'Emancipatiemonitor 2018'³⁸ en de Stadsenquête³⁹ van de gemeente Den Haag.

37 Bron: [Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag \(cbs.nl\)](#) (september 2023)

38 Bron: [IO \(dataplatform.nl\)](#)

39 Bron: [Stadsenquête \(incijfers.nl\)](#)

2.1. Economische zelfstandigheid van vrouwen in Den Haag

Uit de Stadsenquête 2022 blijkt dat 40% van de vrouwen geen betaalde baan heeft, tegenover 29% van de mannen. Vrouwen met een baan werken vaker 24 tot 36 uur (25% tegenover 14% van de mannen). Mannen werken vaker fulltime (81% tegenover 47% van de vrouwen). Vrouwen geven vaker dan gemiddeld als reden aan dat zij niet of parttime werken omdat zij zorg voor de kinderen hebben (15% versus 3% voor mannen). Voor de overige redenen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen minimaal.

Van de hoger opgeleide vrouwen verdient 15% niet genoeg om in het eigen onderhoud te voorzien (tegenover 7% van de hoger opgeleide mannen). Lager opgeleide vrouwen hebben veel vaker dan gemiddeld moeite om in het eigen onderhoud te kunnen voorzien (47%). Lager opgeleide vrouwen zijn vergeleken met een jaar eerder minder economisch zelfredzaam (van 33% niet zelfredzaam in 2021, naar 47% in 2022).

2.2. Mannen en vrouwen met een bijstandsuitkering in Den Haag

Op 1 januari 2022 waren er in Den Haag 25.033 personen met een bijstandsuitkering. Hiervan was 52% vrouw en 48% man. Ook in 2015 was net iets meer dan de helft (52%) van de bijstandsgerechtigden vrouw: 17.460 vrouwen en 16.300 mannen, blijkt uit de cijfers van het 'Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag'⁴⁰. In de 'Emancipatiemonitor 2018' van de gemeente Den Haag vonden we dat op 1 februari 2018 15.282 vrouwen (52%) en 14.334 mannen een bijstandsuitkering kregen in Den Haag.

40 Bron: [Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag \(cbs.nl\)](#) (september 2023)

Uit cijfers van november 2023 (zie figuur 1) zien we dat het aantal bijstandsgerechtigden is afgenomen sinds 2022 en dat de verhouding mannen-vrouwen inmiddels omgekeerd is: 52% mannen en 48% vrouwen. De groep vrouwen in de bijstand bestaat voor bijna de helft uit alleenstaanden van 45 jaar of ouder. Ook de groep van 27 tot 45 jaar is relatief groot: alleenstaande moeders in deze leeftijd vormen 21% van de vrouwen in de bijstand en alleenstaande vrouwen in deze leeftijd 10%.

Vrouwen vaker langere tijd continu in de bijstand dan mannen

In figuur 1 zien we dat vrouwen ook duidelijk vaker dan mannen langere tijd in de bijstand zitten: van de vrouwen zit 85% meer dan 18 maanden in de bijstand, van de mannen is dit 77%. Van de vrouwen met een bijstandsuitkering is meer

dan de helft 45 jaar of ouder en ontvangt deze uitkering langer dan 18 maanden. Ruim een kwart van de bijstandsgerechtigde vrouwen heeft eenzelfde langere uitkeringsduur en is 27 tot 45 jaar oud.

Een soortgelijk beeld krijgen we uit het dashboard, als we kijken naar de groep mensen die continu (dus op alle peilmomenten die elk half jaar plaatsvinden tussen januari 2016 en januari 2019) in de bijstand zat. Daar zien we dat van deze groep van in totaal 18.170 personen, uit 10.270 vrouwen en 7.900 mannen bestaat. Zie figuur 2 hieronder. Dit betekent dat van de vrouwen die in 2015 in de bijstand zaten, bijna zestig procent (59%) in de periode tot 1 januari 2019 continu in de bijstand heeft gezeten. Van de mannen is dit een minder groot aandeel, namelijk bijna de helft (48%).

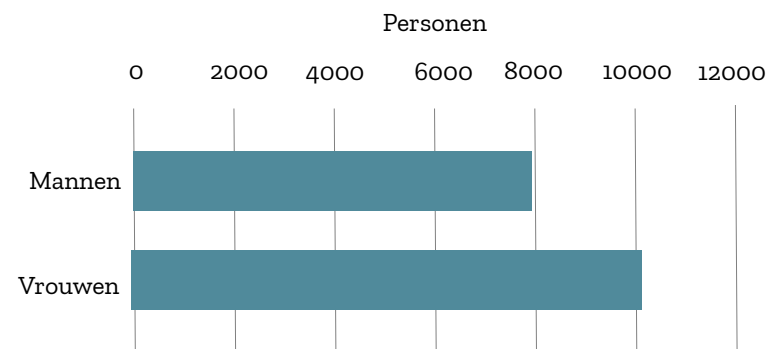
Figuur 1 Kenmerken Haagse bijstandsgerechtigden naar geslacht, leeftijd, gezinssamenstelling, uitkeringsduur, per november 2023 (percentages)

	Aantal	gezinssamenstelling				uitkeringsduur		
		Alleenstaande	Alleenstaande ouder	Gehuwden en samenwonenden	Anders	1-3 maanden	3 tot 18 maanden	18 mnd of langer
Mannen	10.929	79%	1%	18%	2%	5%	18%	77%
Vrouwen	10.266	61%	32%	6%	1%	3%	12%	85%
	t/m 26	588	4%*	2%*	0%*	0%*	1%*	2%*
	27-45	3.464	10%*	21%*	2%*	1%*	2%*	5%*
	45+	6.214	47%*	9%*	3%*	0%*	1%*	56%*
Totaal	21.195	70%	16%	12%	2%	4%	15%	81%

* Percentage van totaal aantal bijstandsgerechtigde vrouwen in Den Haag

Bron: [Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag \(cbs.nl\)](https://dashboard.bijstand-en-re-integratie-den-haag.cbs.nl)

Figuur 2: Continue in bijstand, naar geslacht, 2015- januari 2019



Bron: [Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag \(cbs.nl\)](#)

In de Emancipatiemonitor 2018⁴¹ wordt informatie geven over het aantal verstrekte bijstandsuitkeringen in februari 2018. Hieruit blijkt dat bij een werkloosheidsduur tot 3 jaar meer mannen dan vrouwen een uitkering ontvangen. Bij een werkloosheidsduur langer dan 5 jaar ontvangen meer vrouwen een bijstandsuitkering en bij een werkloosheidsduur van 10 jaar of langer is het aantal vrouwen bijna dubbel zo groot als het aantal mannen.

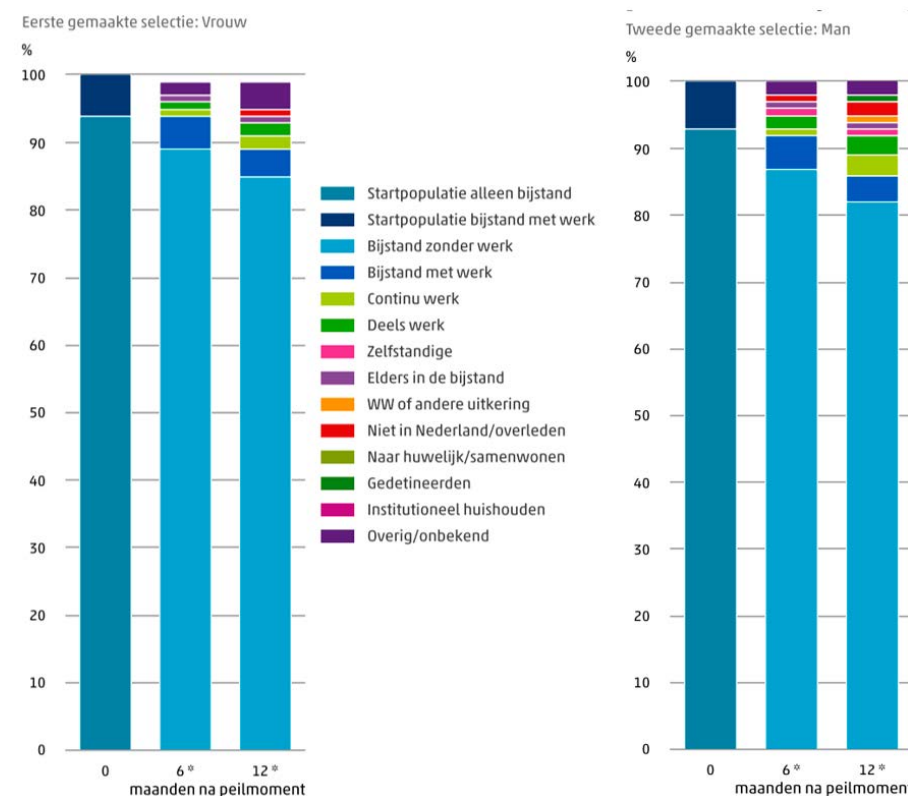
Uit de bijstandsmonitor Den Haag⁴² blijkt dat van de vrouwen die op 1 januari 2020 een bijstandsuitkering kregen, 85% van de vrouwen in de leeftijd 27 – 50 jaar na 12 maanden (nog) in de bijstand zat, tegenover 71% van de vrouwen tot 27 jaar. Bij vrouwen van 50 jaar en ouder was dit 90% en bij mannen (totaal van alle leeftijden) was dit 81%.

Kortom, op grond van de cijfers kunnen we concluderen dat in vergelijking met mannen, er een relatief grote groep vrouwen is die langdurig in de bijstand zit en dat jonge vrouwen (tot 27 jaar) sneller uitstromen.

41 Bron: [io \(dataplatform.nl\)](#)

42 Bron: [Bijstandsmonitor Den Haag \(cbs.nl\)](#)

Figuur 3 Situatie 6 en 12 maanden later van personen in de bijstand op 1 januari 2020



Bron: Bijstandsmonitor Den Haag (CBS)

Minder grote verschillen tussen mannen en vrouwen na uitstroom uit de bijstand

Het 'Dashboard bijstand en re-integratie Den Haag' biedt ook informatie over hoe het Hagenaars met bijstand die uitstroonden is vergaan. In 2015 zijn 3.040 mannen en 2.410 vrouwen uitgestroomd uit de bijstand. Drie jaar later was van deze vrouwen bijna veertig procent (39%) aan het werk, 1% van hen haalde

het inkomen uit werk plus bijstand en een tiende zat weer in de bijstand. Bij de mannen waren deze percentages nagenoeg hetzelfde.

De Bijstandsmonitor laat zien dat van de 26.400 bijstandsgerechtigden op 1 januari 2020 1580 vrouwen na een jaar waren uitgestroomd, en 1750 mannen. De mannen waren iets vaker dan vrouwen uitgestroomd richting (deels) werk of als zelfstandige, maar de verschillen qua uitstroomprofiel zijn klein.

2.3. Typen trajecten voor bijstandsgerechtigden

Bijstandsgerechtigde vrouwen krijgen vaker dan mannen begeleiding in een van de Participatie-routes (zie figuur 4). Vooral bij Participatie In Beweging zien we relatief veel vrouwen, zowel in de leeftijd 27-45 jaar als 45-plussers. En in de route Participatie Maximaal Haalbaar is de groep vrouwelijke 45-plussers oververtegenwoordigd, net als – in minder mate – bij Participatie Niet-actief. Bij DHW, Participatie activering en bij Inburgering zien we juist veel jonge vrouwen.

Figuur 4 Route (type begeleiding) van bijstandsgerechtigden, november 2023

	Aantal	DHW	Participatie Activering	Participatie In beweging	Participatie Max Haalbaar	Participatie Niet Actief	Sociaal Intensief	Inburgering	Overig
Mannen	10.929	12%	3%	33%	20%	12%	11%	8%	1%
Vrouwen	10.266	10%	4%	41%	29%	10%	3%	3%	1%
t/m 26 jaar	588	33%	21%	12%	2%	4%	9%	13%	6%
27-45	3.464	16%	4%	45%	21%	3%	5%	4%	2%
45 jaar en ouder	6.214	4%	2%	41%	36%	13%	2%	1%	0%
Totaal	21.195	11%	3%	37%	24%	11%	7%	5%	1%

Bron: gemeente Den Haag, dienst SZW

Conclusies

We kunnen concluderen dat vrouwen in Den Haag aanmerkelijk vaker niet-economisch zelfstandig zijn dan mannen en dat dit voor lager opgeleide vrouwen in sterkere mate geldt.

Verder constateren we dat in Den Haag, net iets meer dan de helft van de mensen in de bijstand vrouw is en dat dit percentage al jaren stabiel is. Ook zien we dat vrouwen naar verhouding minder vaak uit de bijstand stromen dan mannen en dus een langere periode continu in de bijstand zitten. Kijken we naar degenen die uitstromen, dan zien we geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen, qua uitstroomprofiel, of qua terugkeer in de bijstand na verloop van tijd.

Qua begeleidingstraject zien we vrouwen vanaf 27 jaar relatief vaak in de participatieroutes In beweging, Max haalbaar en Niet-actief, terwijl we jonge vrouwen aanmerkelijk vaker bij DHW en bij Participatie Activering zien.

3

Beleid van de gemeente Den Haag gericht op de begeleiding van vrouwen richting werk en/of opleiding

In dit hoofdstuk gaan we allereerst kort in op het emancipatiebeleid van de gemeente Den Haag, wat betreft de economische zelfstandigheid van vrouwen. In de rest van het hoofdstuk bespreken we het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026', waarbij we specifiek inzoomen op de plannen voor re-integratie en participatie van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We sluiten het hoofdstuk af met conclusies.

3.1. Economische zelfstandigheid

De gemeente Den Haag streeft ernaar dat meer vrouwen aan het werk gaan en economisch zelfstandig worden, zodat zij sterker staan in de maatschappij en beter eigen keuzes kunnen maken. In het 'uitvoeringsprogramma Vrouwenemancipatie 2020-2022'⁴³ staat dat de gemeente streeft naar een stijging van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag. Een nieuw beleidsplan is in voorbereiding.

43 Bron: RIS307292_Bijlage (raadsinformatie.nl). Het uitvoeringsprogramma is op het moment dat dit rapport wordt geschreven nog van kracht.

3.2. Re-integratie en participatie

De gemeente Den Haag is verantwoordelijk voor de re-integratie en participatie van inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren en ondersteuning nodig hebben. Het recente beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026'⁴⁴ biedt context en kaders, presenteert de ambities van de gemeente Den Haag en de aanpak om die ambities te realiseren op het gebied van re-integratie en participatie.

Wettelijk kader

De gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie en participatie van inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren en ondersteuning nodig hebben. Dit zijn mensen met een bijstandsuitkering, niet-uitkeringsgerechtigden en mensen die eerder door de gemeente met loonkostensubsidie aan het werk zijn geholpen en vervolgens (ziek) uit dienst zijn gegaan. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026)

Participatiewet

Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving, bij voorkeur door het verrichten van betaald werk en dat gemeenten tegelijkertijd zorgen voor een vangnet als het tegenzit. Het

In het beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026' is de volgende

44 Bron: Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 (raadsinformatie.nl)

ambitie geformuleerd: Met dit beleidsplan spreken we de ambitie uit dat we zo veel mogelijk mensen aan het werk helpen en als dat (nog) niet lukt dat we hen een ander duurzaam perspectief bieden. Daarmee vergroten we bestaanszekerheid en zorgen we ervoor dat iedereen gelijkwaardig meedoet. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026).

Veranderende doelgroep

In het beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026 wordt een beeld geschetst van de huidige situatie: het totale aantal mensen dat aan het re-integreren is, de afgelopen jaren is gedaald. Wel zijn de re-integratietrajecten langer gaan duren en een steeds grotere groep mensen ontvangt langdurig een bijstandsuitkering. De gemeente realiseert zich dat door de krapte op de arbeidsmarkt, de doelgroep die zij bedient een grotere kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft dan eerder het geval was: Vrijwel iedereen die zelfstandig kan werken is momenteel aan het werk. Alleen personen die het niet zonder ondersteuning redden op de arbeidsmarkt, of die te grote belemmeringen ervaren die werk in de weg staan, doen nu nog een beroep op de gemeentelijke voorzieningen. Dat een groot deel van de gemeentelijke doelgroep steeds meer te maken heeft met complexe problematiek die (regulier) werk bemoeilijkt was ook de conclusie van het Werkoffensief +500 45. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026).

Vanuit deze veranderde context is dan ook de volgende missie voor de komende jaren geformuleerd: Onze missie is om samen met onze partners, zo veel

mogelijk inwoners duurzaam aan het werk te krijgen, juist in deze tijd van krapte. Dat geldt ook voor mensen die nu nog een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Daarmee bieden we iedereen een kans op werk en op economische zelfstandigheid. Voor degenen voor wie werk (nog) niet haalbaar is bieden we een ander perspectief zodat ook zij gelijkwaardig kunnen meedoen (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026).

Aandacht voor vrouwen

Wanneer het gaat om re-integratie en het bevorderen van participatie van vrouwen, dan is het belangrijk om allereerst te benoemen dat de gemeente Den Haag geen doelgroepenbeleid heeft. In het beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag Werk 2023-2026' staat hierover het volgende: We zorgen dat het aanbod overzichtelijk is en blijft en aansluit op doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van bijvoorbeeld vrouwen, statushouders en jongeren. Het uitgangspunt is een generieke aanpak gebaseerd op de acht hoofdcategorieën voorzieningen, waarbinnen met passend aanbod maatwerk mogelijk is. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026). Hoe ervoor wordt gezorgd dat het aanbod aansluit op doelgroep-specifieke behoeften wordt in het beleidsstuk niet verder uitgelegd. In de focusgroep vertelt een beleidsmedewerker van de dienst SZW hier wel iets over: "Hoewel we geen doelgroepenbeleid hebben en dus geen apart beleid voor vrouwen, doen we wel aan maatwerk. Bij iedereen wordt gekeken wat diegene nodig heeft en sluiten we aan bij de behoefte van diegene. Dus in de praktijk zal dit bij vrouwen daardoor, anders zijn dan bij mannen. Daarin sluiten we wel aan."

Ook zijn er in het beleidsstuk verschillende plannen opgenomen die zich specifiek op vrouwen richten. Deze hangen samen met de eerdere genoemde veranderde context: de krapte op de arbeidsmarkt en de afname van het aantal mensen dat aan het re-integreren is.

45 Het werkoffensief +500 liep in de vorige collegeperiode (van 2018 t/m 2022). Het doel was om iedereen in de bijstand te spreken en het aantal bijstandsgerechtigden substantieel terugdringen door in vier jaar tijd jaarlijks 500 mensen extra uit de bijstand aan het werk te helpen. Doordat er in voorgaande jaren weinig kansen op de arbeidsmarkt waren, is een grote groep mensen langdurig afhankelijk geworden van bijstand. Bron: [ciebrief aanpak Plus 500 \(raadsinformatie.nl\)](https://www.raadsinformatie.nl)

De aandacht voor vrouwen in dit beleidsplan is nieuw ten opzichte van het vorige beleid. In het Aanvalsplan Werkgelegenheid: Den Haag maakt werk! uit 2015 worden vrouwen niet genoemd, het aanvalsplan is geheel genderneutraal. Jongeren en ouderen (50-plussers) worden daar wel benoemd als groepen waar extra aandacht voor nodig is. Ook het Werkoffensief +500 (2019-2022) is qua terminologie en activiteiten geheel genderneutraal.

Meer mogelijkheden voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) en aandacht voor vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn.

In het Aanvalsplan Werkgelegenheid: Den Haag maakt werk! zijn niet-uitkeringsgerechtigden benoemd, als deel van de groep (naast bijstandsgerechtigden) om garantiebanen voor te realiseren. Verder wordt geen expliciete aandacht aan nuggers of niet-economisch zelfstandige vrouwen besteed in dit beleidsstuk of in het Werkoffensief +500.

In het nieuwe beleid wil de gemeente meer aandacht besteden aan niet-uitkeringsgerechtigde en niet-economisch zelfstandige vrouwen. Hiermee wordt gestart vanuit een wijkgerichte benadering in Den Haag Zuidwest gericht op het verbeteren van de arbeidsparticipatie van de inwoners van Zuidwest. Onderdeel hiervan is het activeren en naar werk begeleiden van niet-uitkeringsgerechtigden die nog niet in beeld bij de gemeente zijn. Indien nodig met meer inzet van regionale en gemeentelijke re-integratievoorzieningen, waaronder ook de inzet loonkostensubsidie. Binnen deze benadering krijgt de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen in het bijzonder aandacht, hiervoor worden de volgende redenen genoemd: Het aandeel onbenut arbeidspotentieel bij vrouwen is namelijk groter dan onder mannen. Ondanks dat de arbeidsparticipatie van vrouwen de laatste jaren is toegenomen en vrouwen beter zijn opgeleid en meer uren zijn gaan werken, blijft het aantal Haagse vrouwen dat economisch zelfstandig is achter bij het landelijk gemiddelde. Na een zogenaamde levensveranderende gebeurtenis, een gebeurtenis waarbij een inkomen van de partner geheel of gedeeltelijk wegvalt, zijn vrouwen vaak niet

in staat zich financieel te redden. Niet-werkende, maar ook parttime werkende vrouwen lopen dit risico. Bij parttime werk zijn er minder doorstroommogelijkheden (mobiliteit) op de arbeidsmarkt en minder kansen op promotie. En dat terwijl de huidige arbeidsmarkt wel kansen biedt voor vrouwen om zich te ontwikkelen en actief mee te doen. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026)

Hiernaast wil de gemeente de weerbaarheid van vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn vergroten, via de vrouwenorganisaties en -netwerken in de stad. Hierbij richten de plannen zich niet alleen op vrouwen, maar ook op mannen. In het beleidsplan staat hierover het volgende: Actieve participatie van de vader in het huishouden is voor veel vrouwen belangrijk om de drempel naar werk te verkleinen. Via mannenorganisaties en -netwerken gaan we impact creëren en bewustwording vergroten dat ook een actieve rol van de partner/vader in het huishouden essentieel is voor vrouwen om (meer) te kunnen werken. Verder valt in het beleidsplan te lezen dat het opzetten van een toegewijd team en een bundeling van kennis en informatie over bijvoorbeeld opleidingen, taalcursussen en financieringsmogelijkheden voor studie of stage (met name voor degenen die de weg niet weten te vinden naar de juiste instanties), een belangrijk onderdeel van de aanpak van de gemeente is. In het onderstaande kader, geven we de concrete actieplannen van de gemeente weer vanuit het beleidsplan.

Het is bijzonder dat de gemeente Den Haag extra mogelijkheden zoals loonkostensubsidie, wil bieden aan niet-uitkeringsgerechtigden. Gemeenten hebben de taak om werkzoekenden naar werk te begeleiden en ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen onder voorwaarden gebruikmaken van deze dienstverlening. In de praktijk vindt ondersteuning aan nuggers in de meeste gemeenten echter alleen plaats als zij hier zelf om vragen, via de juiste kanalen, en als

zij voldoen aan (gemeente)specifieke criteria⁴⁶. Gemeenten krijgen financiële middelen vanuit het rijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Die middelen zijn vooral voor mensen in de bijstand bedoeld. Er is een financiële prikkel om mensen uit de bijstand te helpen, deze is er niet voor nuggers.

Extra aandacht voor vrouwelijke gezinsmigranten

Verder valt in het beleidsplan te lezen dat de gemeente Den Haag een pilot wil starten waarbij vrouwelijke gezinsmigranten een duaal inburgeringsaanbod - waarin taalles gecombineerd wordt met participatie via (vrijwilligers)werk - krijgen en zij dus gebruik kunnen maken van de re-integratie- en participatievoorzieningen. Omdat gezinsmigranten geen uitkering ontvangen, krijgen zij normaal gesproken in Den Haag geen re-integratievoorzieningen aangeboden. Zij krijgen dus geen ondersteuning om hun inburgeringstrajecten op die manier duaal vorm te geven. Dit terwijl vrouwelijke gezinsmigranten juist extra drempels ervaren die het opbouwen van een nieuw leven en de weg naar (arbeids)participatie in de weg staan, zoals economische afhankelijkheid van de partner, onvoldoende kennis van de Nederlandse taal en maatschappij en het ontbreken van een sociaal netwerk⁴⁷.

Wegnemen belemmering door hoge eigen bijdrage kinderopvang

Ook is er in het beleidsplan aandacht voor belangrijke randvoorwaarden die nodig zijn voor bijstandsgerechtigden om te kunnen re-integreren en participeren. De gemeente constateert dat de hoge eigen bijdrage voor kinderopvang, de mogelijkheden van bijstandsgerechtigden met kinderen om te re-integreren en maatschappelijk te participeren beperkt. De gemeente Den Haag voorzag in een tegemoetkoming van de eigen bijdrage, maar enkel tot het wettelijk maximaal uurtarief. Doordat het uurtarief van veel kinderopvangcentra hoger is geworden dan het maximaal te vergoeden uurtarief, kwamen de extra kosten

voor rekening van de ouder. Sinds juni 2023 biedt de gemeente via de bijzondere bijstand een mogelijkheid voor een extra vergoeding, boven het wettelijk maximaal uurtarief. ⁴⁸ Dit zal waarschijnlijk vooral voor vrouwen de mogelijkheden om te re-integreren en maatschappelijk te participeren in de praktijk vergroten. Ook zijn enkele maatregelen genomen om meer kinderen meer uren aan voorschoolse educatie en peuteropvang te laten deelnemen.⁴⁹

De beleidsadviseurs van SZW over de doelgroep 'vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt'

De beleidsadviseurs van SZW geven in de focusgroep aan dat ze het belangrijk vinden om aandacht te hebben voor de doelgroep 'vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt'. Zij zien verschillende drempels waar vrouwen tegenaan lopen, waarbij de toegang tot de kinderopvang de grootste drempel vormt. Een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal speelt een rol bij (een deel van de) vrouwen met een migratieachtergrond en het feit dat vrouwen niet altijd flexibel kunnen zijn richting een werkgever wanneer zij zorgen voor kinderen. De beleidsadviseurs geven hiernaast aan dat de gemeente zich ook richt op andere vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, maar bijvoorbeeld wel een kleine deeltijd baan hebben. Een beleidsadviseur zegt: "In vergelijking met de andere drie grote gemeenten⁵⁰, zijn Haagse vrouwen minder economisch zelfstandig. Dit betekent dat zij niet actief zijn op de arbeidsmarkt of maar een beperkt aantal uren werken. De gemeente Den Haag is bezig om vrouwen economisch zelfstandig te maken, want als er bij deze vrouwen iets gebeurt in hun leven (een life event, zoals een scheiding of het overlijden van hun partner) dan kunnen deze vrouwen zich financieel niet redden en komen zij in de bijstand terecht. Wat opvalt is dat de beleidsadviseurs geen

⁴⁶ Bron: [219012 - Meer vrouwen aan het werk.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)

⁴⁷ Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](#)

⁴⁸ Bron: [Informatiebrief kinderopvang \(inclusief voorschoolse educatie\) RIS315633 \(raadsinformatie.nl\)](#)

⁴⁹ Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](#)

⁵⁰ Amsterdam, Rotterdam en Utrecht.

melding maken van een drempel die vrouwen mogelijk ervaren in contact met de overheid.

3.3. Conclusies

In het emancipatiebeleid van de gemeente Den Haag is te vinden dat de gemeente streeft naar een stijging van het aandeel economisch zelfstandige vrouwen. Met het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026' wordt er ook vanuit de dienst SZW een extra impuls gegeven aan het economisch zelfstandig maken van vrouwen. In het beleidsstuk zijn verschillende plannen opgenomen die zich specifiek op vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt richten, hiermee wordt een nieuwe weg ingeslagen. Bijzonder is dat de gemeente meer mogelijkheden wil bieden in haar dienstverlening voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Daarnaast wil de gemeente de weerbaarheid van vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn vergroten, via de vrouwenorganisaties en -netwerken in de stad. Hierbij wordt samenwerking opgezocht met de vrouwenorganisatie om te stimuleren dat vrouwen gebruik gaan maken van de diverse (financiële) regelingen om zich te kunnen ontwikkelen. Verder richten de plannen zich niet alleen op vrouwen, maar ook op mannen. De gemeente wil stimuleren dat partners en vaders er zich bewust van worden dat actieve participatie in het huishouden en het gezin door hen, de drempel voor vrouwen verlaagt om aan het werk te gaan.

Door het verhogen van de vergoeding voor kinderopvangkosten en de maatregelen gericht op voorschoolse educatie zullen meer ouders hier gebruik van kunnen maken

4

De dienstverlening van de gemeente voor vrouwen richting werk en/of opleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de dienstverlening richting werk en/of opleiding vanuit Den Haag Werkt in het algemeen en specifiek voor nuggers, waarna we ingaan op de dienstverlening aan vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hierna bespreken we voorzieningen (trajecten en regelingen) waar in de praktijk meer vrouwen gebruik van maken. In paragraaf 4.4 gaan we vervolgens in op de begeleiding van vrouwen (en mannen) door casemanagers van Den Haag Werkt. Hierna volgt de samenwerking vanuit de dienst SZW en Den Haag Werkt met de vrouwenorganisaties. We sluiten het hoofdstuk af met conclusies.

4.1. De dienstverlening vanuit Den Haag Werkt

Den Haag Werkt is het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente Den Haag. Na een brede intake wanneer mensen een uitkering vanuit de Participatiewet aanvragen, worden zij begeleid bij re-integratie door een casemanager vanuit Den Haag Werkt of komen zij terecht bij een casemanager van Participatie. De afdeling Participatie richt zich op mensen die met inzet van de voorzieningen naar verwachting niet binnen 18 maanden betaald aan het werk kunnen. Degenen die dit naar verwachting wel kunnen en dus een minder kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, worden vanuit Den Haag Werkt begeleid bij hun re-integratie.

Op 1 januari 2023 waren 22.658 personen in beeld voor begeleiding richting school, werk of participatie. Van hen werden 3.686 personen begeleid richting werk of school bij Den Haag Werkt; 18.972 mensen ontvingen dienstverlening vanuit Participatie. (Bron: beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026)

Om te zorgen voor een betere aansluiting en een doorlopende lijn van participatie en re-integratie, is gestart met het project Maatschappelijk fit⁵¹. Het project is bedoeld voor de doelgroep die klaar is bij de afdeling Participatie, maar nog niet klaar is voor 'Den Haag Werkt' omdat de stap naar een (betaalde) baan nog te groot is⁵². In het beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026 staat dat er in 2023 ruimte is voor 250 personen om een maatschappelijk fittraject te volgen met als doel dat ze zich ontwikkelen richting een vorm van participatie of re-integratie. Bij Participatie worden monitoringsgesprekken gevoerd waarbij er wordt nagegaan of er perspectief is op werk. Mensen stromen in de praktijk dus door van Participatie naar het project Maatschappelijk fit of een Werkfit-traject bij Den Haag Werkt wanneer zij verdere stappen kunnen zetten richting re-integratie⁵³.

De dienstverlening voor nuggers

Sinds het nieuwe beleidsplan van kracht is, biedt de gemeente meer mogelijkheden in de dienstverlening voor nuggers. Daarvoor had de gemeente voor nuggers (boven de 27 jaar) een heel terughoudend beleid en bood zij voor deze

51 Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](#)

52 Bronnen: Focusgroep met casemanagers van Den Haag Werkt; ['Maatschappelijk Fit' bereidt Hagenaars in de bijstand voor op betaalde baan | Al het nieuws uit Den Haag \(rodi.nl\)](#); [Maatschappelijk Fit: kansen bieden, energie geven in Den Haag - Regio Online](#)

53 Bron: Focusgroep met beleidsmedewerkers van SZW

groep alleen lichte dienstverlening⁵⁴ 55. Van de geïnterviewde casemanagers van Den Haag Werkt horen we dat nuggers van alle dienstverlening gebruik mogen maken, behalve de medische keuring, PD (gesprek met een psycholoog) en een STiP-baan (STiP staat voor Sociaal Traject in Perspectief. Een STiP-baan is een gesubsidieerde baan voor Hagenaars die al geruime tijd een bijstandsuitkering ontvangen).

4.2. De dienstverlening voor vrouwen

Wanneer het gaat om de begeleiding van vrouwen vanuit Den Haag Werkt, dan kent de gemeente geen specifieke aanpak voor de begeleiding van vrouwen bij verordening (zie paragraaf 3.1 over het beleid), er is wat dit betreft geen doelgroepenbeleid. Ook zijn er geen casemanagers die zich speciaal op vrouwen richten⁵⁶.

Uit de focusgroep met de casemanagers van Den Haag Werkt blijkt hoe de dienstverlening aan vrouwen (en mannen) er in de praktijk uitziet:

- In het geval van een echtpaar, wordt zowel de man als de vrouw richting werk begeleid.
- In het geval van een echtpaar, spreken de casemanagers de man en vrouw apart over hun wensen, belemmeringen en mogelijkheden m.b.t. participatie. In principe hebben de man en de vrouw elk hun eigen casemanager

⁵⁴ Deze lichte dienstverlening voor nuggers bestond uit: Inschrijven en advies geven over hoe ze stappen kunnen maken richting werk of participatie. Nuggers kwamen niet voor een werkfittraject in aanmerking. Wel werden zij soms doorverwezen naar partners in de stad, zoals de vrouwenorganisaties.

⁵⁵ Bron: Focusgroep beleidsmedewerkers SZW.

⁵⁶ Bron: Focusgroep met beleidsmedewerkers van SZW en focusgroep met casemanager van Den Haag Werkt

en zijn deze gesprekken apart. Wanneer dit praktisch gezien handiger is (bijvoorbeeld wanneer een casemanager de man en de vrouw begeleidt, maar wil dat zij samen meer uren gaan werken), kan de casemanager via het hoofd van de afdeling aanvragen dat het gesprek met beide partners samen wordt gehouden.

- De begeleiding van de vrouw wordt in principe niet voortgezet op het moment dat haar gezin geen bijstandsuitkering meer ontvangt (omdat de man werk gevonden heeft). Ditzelfde geldt ook voor de man.
- De begeleiding van een vrouw kan op verzoek van de vrouw voortgezet worden op het moment dat haar gezin geen bijstandsuitkering meer ontvangt (omdat de man werk gevonden heeft). De omgang hiermee zou anders zijn sinds de casemanagers meer dienstverlening voor nuggers kunnen bieden: Als één van de personen uit de uitkering is, kan aan de partner op verzoek begeleiding worden geboden.
-

4.3. Voorzieningen waar in de praktijk meer vrouwen gebruik van maken

Dat er geen doelgroepenbeleid is, neemt echter niet weg dat er bepaalde voorzieningen zijn, waar vrouwen in de praktijk meer gebruik van maken, volgens de beleidsmedewerkers van de dienst SZW en de casemanagers van Den Haag Werkt in de focusgroepen. In bijlage 1 geven wij een overzicht van voorzieningen (trajecten en regelingen) waar in de praktijk naar verwachting vooral vrouwen gebruik van maken of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen.

Trajecten

De gemeente Den Haag biedt verschillende leerlijnen. Een goed voorbeeld van een traject waar vrouwen in de praktijk meer gebruik van maken is de leerlijn

Zorg Werkt. Deze leerlijn is erop gericht om meer mensen praktijkgericht te trainen (op de werkvloer bij werkgevers) en/of op te leiden voor een baan in de zorg. Deelnemers kunnen laagdrempelig beginnen met een werkfittraject dat is toegespitst op de zorg. Er zijn mogelijkheden om door te stromen naar een werkontwikkeltraject, een stage, opleiding, een leerplek bij het Wijkleerbedrijf of naar een betaalde baan (dat laatste vooral in de thuiszorg)⁵⁷.

Andere trajecten waar in de praktijk meer vrouwen gebruik van maken zijn 'Mijn buuf' (een traject voor activering van vrouwen in sociaal isolement met een taalachterstand: dit traject richt zich dus ook specifiek op vrouwen) en 'Sparkle in style' (een basisopleiding voor uiterlijke verzorging: nagelstyliste, kapper, visagie of kledingstylist).

We hebben deze trajecten in eerste instantie gevonden via de online tool EVA. (Deze zijn daarna voorgelegd aan de geïnterviewde beleidsmedewerkers van de dienst SZW en casemanagers van Den Haag Werkt ter aanvulling en validatie). Alle professionals van SZW die contact hebben met cliënten hebben de mogelijkheid om van de online tool EVA gebruik te maken. In deze 'Werkzoekende Instrumenten Gids' zijn alle instrumenten te vinden die kunnen worden ingezet in de begeleiding van mensen naar werk. De online gids ondersteunt dus de professionals van SZW bij het selecteren van de juiste voorzieningen die zij kunnen inzetten voor hun cliënt. Wat opvalt, is dat het aantal trajecten dat specifiek gericht is op vrouwen in de online tool EVA, beperkt is en dat deze zich allemaal richten op sectoren waar veel vrouwen werken.

Reflectie op het aanbod van trajecten vanuit de focusgroepen

Tijdens de focusgroepen met de beleidsmedewerkers van SZW en casemanagers van Den Haag Werkt hebben we gevraagd of het aanbod aan trajecten

voldoende is om ervoor te zorgen dat vrouwen de stap naar werk en/of opleiding kunnen maken.

Deze vraag blijkt voor de beleidsmedewerkers echter niet goed te beantwoorden doordat er bij de monitoring geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen: "Omdat we geen doelgroepenbeleid hebben, weten we niet of dit voor vrouwen voldoende werkt. Alles wordt gemonitord, maar daarin mixen we de hele groep, en zien we dus niet of vrouwen hiermee geholpen worden. Misschien werkt het goed voor mannen en niet voor vrouwen, maar we meten het niet, dus we weten het niet."

Verder wordt in de focusgroep met de beleidsmedewerkers nog benoemd dat vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag niet altijd goed op de hoogte lijken te zijn van de trajecten die Den Haag Werkt kan bieden. "Daar moeten we in de komende periode naar kijken, hoe we vrouwen meer kunnen wijzen op de mogelijkheden. En dat we bijvoorbeeld bij vrouwenorganisaties of basisscholen langsgaan en dat we daar dan iets vertellen over de mogelijkheden", zegt een van de deelnemers aan de focusgroep. Deze ideeën sluiten aan bij een eerder besproken concreet actieplan uit het beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026: We stimuleren vrouwen gebruik te maken van de diverse (financiële) regelingen om zich te kunnen ontwikkelen. We gaan de bekendheid over de regelingen vergroten via de Haagse sociale kaart en het netwerk van de vrouwenorganisaties.

In de focusgroep met de casemanagers wordt aangegeven dat in bepaalde sectoren geen trajecten worden geboden die zouden passen bij de behoeftes van vrouwen. "Sommige vrouwen willen bijvoorbeeld schoonheidsspecialiste of kapster worden of werken in een andere tak dan waar wij trajecten in bieden." Ook geeft een van de deelnemers aan dat het belangrijk is dat niet alleen de focus ligt op uitstroom naar werk en uit de uitkering, maar ook op het economisch zelfstandig en onafhankelijk maken van vrouwen. Wanneer je er op die

⁵⁷ Bron: [Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 \(raadsinformatie.nl\)](https://www.raadsinformatie.nl/Beleidsplan-Werk-en-Participatie-Den-Haag-2023-2026)

manier naar kijkt is bijvoorbeeld werk in de thuiszorg niet zo handig, omdat vrouwen hier veelal kleine contracten krijgen van maximaal 24 uur.

Regelingen

Kijken we naar de regelingen waar vrouwen in de praktijk meer gebruik van maken, dan kunnen we deze regelingen die in Den Haag gelden opsplitsen in twee categorieën:

1. Regelingen die zich richten op alleenstaande ouders (dit zijn veelal vrouwen⁵⁸):
 - Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Alleenstaande ouder met kind jonger dan 5 jaar. Een alleenstaande ouder met een kind dat jonger is dan 5 jaar, hoeft tijdelijk niet te werken maar behoudt wel de uitkering. Wel moet degene bereid zijn om de re-integratie of participatieverplichtingen in te vullen in de vorm van scholing.
 - Vrijlating alleenstaande ouders. Een alleenstaande ouder van 27 jaar of ouder met de zorg voor een kind jonger dan 12 jaar, mag een deel van de extra inkomsten uit werk behouden zonder dat dit wordt ingehouden op de uitkering⁵⁹.
2. Regelingen die zich richten op tijdelijk niet kunnen deelnemen door o.a. zwangerschap:
 - Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Arbeidsongeschikt korter dan 6 maanden (door zwangerschap). Wanneer een bijstandsgerechtigde arbeidsongeschikt is door zwangerschap⁶⁰, dan kan deze met behoud van uitkering tijdelijk stoppen met het traject.
 - Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Adempauze korter dan 3 maanden (door zwangerschap). Wanneer een bijstandsgerechtigde een tijdje niet

mee kan doen aan een traject, door bijvoorbeeld zwangerschap, dan kan degene een 'adempauze' krijgen. In deze tijd hoeft degene niet te werken of mee te doen aan een traject.

Hiernaast zijn er verschillende regelingen die zich richten op ouders, namelijk voor de kinder- en peuteropvang. Omdat in de praktijk voor met name vrouwen het ontbreken van betaalbare kinderopvang een belemmering is om aan het werk te gaan⁶¹, noemen we deze regelingen ook in het overzicht in bijlage 1. Het gaat om de volgende regelingen:

- *Ooievaarsregelingen en Ooievaarspas. Bestaat uit verschillende regelingen o.a. een tegemoetkoming voor de kinderopvang bij een bijstandsuitkering en gratis peuteropvang.*
- *Regeling kinderopvang. Regeling voor bijstandsgerechtigden in Den Haag die voorziet in een tegemoetkoming van de kosten van de kinderopvang, naast de kinderopvangtoeslag van de belastingdienst (deze is maximaal 96% van een bepaald uurtarief, de gemeente vult deze aan.).*
- *Peuteropvang. Iedere Haagse peuter mag 8 uur per week naar de peuteropvang komen. De kosten zijn laag en voor kinderen met een Ooievaarspas is het gratis.*
- *Makelaar Kinderopvang. Deze helpt bij het vinden en regelen van kinderopvang.*

⁵⁸ Bron: [\(Gezond\) leven - Emancipatiemonitor 2022 | CBS](#)

⁵⁹ Deze regeling valt onder de afdeling inkomensbeheer van de gemeente Den Haag.

⁶⁰ Volgens een casemanagers in de focusgroep moet er in dit geval sprake zijn van een medische reden.

⁶¹ [319180_Re-integratie-van-vrouwen-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt_WEB-1.pdf](#)

Kinderopvang

De hierboven genoemde regelingen zijn lokale regelingen. De landelijke regelgeving voor kinderopvang bepaalt dat er alleen recht is op kinderopvangtoeslag (uitgekeerd door de Belastingdienst) als de ouder en diens toeslagpartner werkt, studeert of een traject volgt om werk te vinden. Of verplicht een inburgeringscursus bij een gecertificeerde instelling volgt.¹ Volgens de Belastingdienst wordt onder een traject naar werk verstaan dat men aan een programma deelneemt om aan de slag te kunnen. Een voorbeeld van zo'n traject naar werk is een re-integratietraject.²

Daarnaast kunnen gemeenten een aanvulling op de kinderopvangtoeslag verstrekken. Of een sociaal-medische indicatie (SMI) verstrekken, wanneer er psychische, sociale of lichamelijke problemen zijn binnen het gezin en er geen recht (meer) is op kinderopvangtoeslag. Hiermee kan het kind in de leeftijd van 0 tot 12 jaar enkele dagen per week naar de kinderopvang.³

1 [Wanneer heb ik recht op kinderopvangtoeslag? | Rijksoverheid.nl](#)

2 [Kan ik kinderopvangtoeslag krijgen? \(belastingdienst.nl\)](#)

3 [Wanneer heb ik recht op kinderopvangtoeslag? | Rijksoverheid.nl](#)

Reflectie op regelingen vanuit de focusgroepen

Tijdens de focusgroepen met de beleidsmedewerkers van SZW en de casemanagers van Den Haag Werkt hebben we gevraagd of deze regelingen voldoende voorzien in wat er nodig is voor vrouwen om de stap te kunnen maken naar werk/opleiding.

Hierbij wordt door de deelnemers van de focusgroep met de beleidsmedewerkers aangegeven dat de mogelijkheid om kinderopvang in te zetten, heel bepalend is voor of een vrouw met een of meerdere kind(eren) en een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kan gaan werken of stappen kan zetten richting werk. Probleem is echter dat er te weinig aanbod is van kinderopvang in Den Haag en dat het inzetten van kinderopvang geld kost voor met name vrouwen in een participatietraject, aldus de beleidsmedewerkers. Een deelnemer aan de focusgroep zegt hierover: "Als je wat verder afstaat van de arbeidsmarkt en je jezelf nog moet ontwikkelen en kunnen werken aan je activering (geldt voor mensen die niet binnen anderhalf jaar richting werk kunnen), dan is het lastige dat participatietrajecten niet vallen onder de trajecten waarbij je vergoeding voor kinderopvang krijgt. Maar je kan daar wel recht hebben op vergoeding voor peuteropvang of voorschoolse educatie." In de gemeente Den Haag hebben ze een kinderopvangregeling (zei hierboven). De landelijke kinderopvangtoeslag is maximaal 96% van een bepaald maximaal tarief. De gemeente Den Haag betaald de overige 4% eigen bijdrage voor mensen die een gemeentelijke uitkering hebben en in een re-integratie traject zitten, zodat dit geen drempel is om aan het werk te gaan. De regeling geldt dus niet voor vrouwen die in een participatie-traject zitten.

De regeling kinderopvang geldt ook niet voor de vrouwen in het Maatschappelijk fit project, horen we in de focusgroep met de casemanagers. Hierin wordt, net als bij de beleidsmedewerkers, ook gezegd dat plek in de kinderopvang een probleem is, net als de financiering hiervan. "Als de kinderopvang qua plek en financiering geregeld is, biedt dit al heel veel mogelijkheden meer" zegt een casemanager bijvoorbeeld. Daarnaast vertelt een van de casemanagers dat de kinderopvangregeling van kracht is zolang een kandidaat een uitkering heeft en in een re-integratie traject zit. Zodra degene dan een baan heeft (vaak wordt hiermee het minimumloon verdient), dan vervalt deze regeling en dan loont het niet meer om te werken omdat degene er dan over het geheel financieel op achteruitgaat. Verder benoemt een van de casemanagers dat ontmoedigd wordt wanneer vrouwen (ouder dan 27 jaar) zich willen ontwikkelen en een

opleiding willen volgen, uitstroom uit de uitkering door te gaan werken gaat doorgaans voor. "Een opleiding volgen met behoud van uitkering, is alleen mogelijk bij een ontheffing alleenstaande ouder en die vervalt als kind 5 jaar wordt" vertelt de casemanager. Als iemand kan werken mag degene natuurlijk wel een opleiding volgen, maar op eigen kosten en in de eigen tijd⁶². Inmiddels zijn per januari 2024 de mogelijkheden voor scholing met een bijstandsuitkering in de Regeling re-integratie participatiewet gemeente Den Haag verruimd: dit is nu toegestaan indien dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling⁶³. In sommige gevallen kan de gemeente toestaan dat iemand meer dan 2 jaar een opleiding volgt naast de bijstand. De bepaling 'uiterlijk tot het jongste kind 5 jaar is' staat nog wel in de Regeling. Iemand met een bijstandsuitkering (ouder dan 27 jaar) en geen recht op scholing naast bijstand, kan doorgaans wel een BBL-opleiding in de zorg doen omdat dit traject ook in inkomen voorziet en degene dan (grotendeels) geen uitkering meer nodig heeft, maar geen BOL-opleiding waarbij dit niet het geval is.

4.4. De begeleiding van vrouwen (en mannen) door casemanagers van Den Haag Werkt

De beleidsmedewerkers geven aan dat zij niet weten in hoeverre de casemanagers van Den Haag Werkt gendersensitief werken. Hier is in elk geval geen actief beleid op. Wel weet een van de beleidsmedewerkers ons te vertellen dat de casemanagers bij Syrische gezinnen kijken wie er het best kan re-integreren o.a. op basis van wie de meest kansrijke opleiding heeft. Het is hierbij niet zo dat zij bij mensen die oorspronkelijk uit gemeenschappen komen waar traditionele opvattingen over man-vrouwrollen heersen, automatisch als eerste met de re-integratie van de man starten.

⁶² Mensen hebben recht op studiefinanciering wanneer zij voor hun 30^{ste} een opleiding zijn gestart.

⁶³ <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR714178/1>

Een casemanager arbeidsontwikkeling zegt dat mannen en vrouwen gelijk worden behandeld vanuit Den Haag Werkt: ze kunnen gebruik maken van dezelfde voorzieningen, de bejegening in het gesprek is hetzelfde, alleen hun problemen zijn anders, waardoor de begeleiding er in de praktijk wel anders uitziet. De geïnterviewde casemanagers besteden naar eigen zeggen evenveel tijd aan de man als aan de vrouw tijdens het eerste gesprek. Het stellen van vragen tijdens het eerste gesprek is maatwerk, hierdoor zullen de vragen die zij in de praktijk aan mannen en vrouwen stellen anders zijn, maar dit zijn ze niet op voorhand. En mannen en vrouwen krijgen over het algemeen evenveel ondersteuning bij arbeidstoeleiding, in de beleving van de casemanagers.

De casemanagers geven verder aan dat zij open het gesprek ingaan en proberen om niets in te vullen. Een consulent van Maatschappelijk fit zegt bijvoorbeeld: "Ik staat altijd heel open in een gesprek. De kandidaat is aan het woord. Ik vraag door en probeer niets in te vullen. Je vult niet in als het gaat om traditionele rollen. Tenzij kandidaten zelf iets aangeven."

Wanneer het gaat om aannames over de wensen van vrouwen, dan geven verschillende casemanagers aan dat zij die misschien wel hebben, maar hun best doen om deze aannames geen rol te laten spelen in de begeleiding. Een van de casemanagers zegt bijvoorbeeld: "Misschien heb ik deze wel, maar dat mogen we niet uitvoeren. We zijn zozegd objectief. Meestal ga ik er onbevangingen in, maar ik focus op de voorkeuren zoals die in de brede intake staan vermeld of in andere rapportages of cv. Daar ga ik dan op voortborduren." Later in het gesprek geven enkele casemanagers aan dat het lastig is om te beoordelen in hoeverre hun aannames over mannen en vrouwen, van invloed zijn op de begeleiding. Een casemanager zegt hierover: "Dit is lastig om te beantwoorden, omdat je je misschien niet van die aannames bewust bent. Je moet teruggaan naar gesprekken en nadenken of wat je gezegd hebt gebaseerd is op bepaalde aannames of niet." De casemanagers in de focusgroep vertellen ons dat zij niet worden getraind in gendersensitief werken.

Een uitzondering waarvan de geïnterviewde casemanagers aangeven dat zij wel anders omgaan met mannen dan met vrouwen, vormt de situatie waarbij de partner van degene die zij begeleiden bij Participatie zit. Dan gaan de casemanagers er wanneer de man bij Participatie zit, automatisch vanuit dat hij niet in staat is tot het zorgen voor de kinderen. Terwijl ze deze veronderstelling bij een vrouw die in Participatie zit op voorhand niet hebben. Volgens de consultants zitten vrouwen soms bij Participatie omdat zij op dat moment hun prioriteit niet bij betaald werk leggen, maar bij de zorg voor de kinderen. Dit geldt voor mannen doorgaans niet. Die zitten vaak bij Participatie omdat zij niet in staat zijn om te werken, vanwege dezelfde redenen zijn zij doorgaans ook niet in staat om voor de kinderen zorgen, aldus de casemanagers.

Wanneer vrouwen alleenstaande ouder zijn, wordt hier rekening mee gehouden. Het gaat er hierbij dan niet zozeer omdat degene een vrouw is, maar meer om wat het alleenstaand ouderschap met zich meebrengt, zoals het matchen van werktijden en tijden van school/kinderopvang van de kinderen. Een casemanager arbeidsontwikkeling zegt hierover: *“Bij een alleenstaande moeder, beveel ik zorg en schoonmaakwerk aan. Ik leg alle sectoren uit. Maar doe wel aanbeveling op basis van flexibiliteit en niet omdat ze vrouw is. Ik doe dat wel bij alleenstaande moeders. Ik ben nog geen alleenstaande vader tegengekomen, anders zou ik dit ook bij hen doen.”* Een andere casemanager vult aan: *“Ik vraag altijd naar de ex-partner of ze co-ouderschap hebben. Dat hebben ze nooit. Dat zou zoveel makkelijker zijn voor vrouwen qua dagen en kinderopvang.”*

In de praktijk krijgen de casemanagers veel te maken met traditionele rolpatronen bij hun vrouwelijke kandidaten of partners, dit belemmert de re-integratie van vrouwen. Vrouwen willen zelf voor hun kinderen zorgen waardoor zij niet kunnen werken en soms willen mannen niet dat hun vrouw gaat werken. Een casemanager vertelt bijvoorbeeld: *“Je belt een vrouw, dan krijg je de man aan de lijn en mag ze niet werken. Dat lijkt mij ook een groot probleem. Dat ze willen maar niet mogen.”* Een andere casemanager geeft aan dat ze in dat geval probeert de vrouw te ondersteunen in haar stappen richting werk: *“Ik*

vraag gelijk: maar wil jij dan werken? Of moet je echt thuis zitten? En aan de hand daarvan probeer ik dan te helpen als ze aangeeft dat ze wel wil werken.”

4.5. Samenwerking met de vrouwenorganisaties

De vrouwenorganisaties worden gesubsidieerd vanuit subsidieregelingen zoals Emancipatie, Verbinding & anti-discriminatie, Samen sociaal & vitaal en Jeugd en hebben daarover contact met de dienst OCW. Vanuit SZW en 'Den Haag Werkt' is er geen structurele samenwerking met de vrouwenorganisaties in de stad ⁶⁴, wel wordt samenwerking als voornemen genoemd in het nieuwe beleidsplan.

Soms hebben casemanagers van Den Haag Werkt contact met een vrouwenorganisatie, er is echter geen structureel, overkoepelend contact met de vrouwenorganisaties dat dit individuele niveau overstijgt. Verder is er geen vast aanspreekpunt vanuit Den Haag Werkt richting de vrouwenorganisaties en de casemanagers hebben ook geen vast aanspreekpunt binnen elk van de vrouwenorganisaties ⁶⁵. De geïnterviewde casemanagers arbeidsontwikkeling van Den Haag Werkt geven aan dat zij geen (of alleen in uitzonderlijke gevallen) contact hebben met een van de vrouwenorganisaties.

In het nieuwe beleidsplan (verschenen kort vóór het interview met de casemanagers) is overigens wel sprake van beoogde samenwerking met de vrouwenorganisaties, om niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen te bereiken.

Vanuit het project Maatschappelijk Fit is er wel iets vaker incidenteel contact met een van de vrouwenorganisaties. Een consultant van Maatschappelijk Fit legt uit dat wanneer een standaard traject niet passend is voor een bepaalde vrouwelijke kandidaat (de gemeente koopt verschillende trajecten in bij externe

64 Bron: Focusgroep beleidsmedewerkers SZW en focusgroep casemanagers Den Haag Werkt.

65 Bron: Focusgroep casemanagers Den Haag Werkt

partijen), de consultants op de sociale kaart 66 kijken naar andere mogelijkheden. Hier staan ook de vrouwenorganisaties op. De consultants hebben geen overzicht van wat de vrouwenorganisaties bieden wanneer het gaat om het zetten van stappen richting werk. Een consultant zegt hierover: "Het is meer dat we er iets over horen, dat het uit de sociale kaart komt of dat je het intypt en dat het dan naar boven komt. We hebben hiervan geen overzicht."

De samenwerking tussen de gemeente en de vrouwenorganisaties vindt verder vooral plaats vanuit de afdeling 'Participatie'. Het gaat dan om mensen die nog niet klaar zijn voor re-integratie omdat zij nog niet 'werkfit' zijn. Vanuit Participatie worden vrouwen dan soms naar een vrouwenorganisatie verwezen, wanneer de casemanager denkt dat een bepaald traject vanuit een vrouwenorganisatie bij degene zou past 67. Volgens een beleidsmedewerker is het echter wel een hele uitdaging om contacten te onderhouden met alle partijen die taalcurssussen en trajecten bieden. De medewerkers van de afdeling participatie delen onderling informatie over het aanbod vanuit o.a. de vrouwenorganisaties, maar er is naast de sociale kaart geen lijst van aanbod voor vrouwen. De beleidsmedewerker benadrukt dat het belangrijk is dat de casemanagers goed zicht hebben op het aanbod in het algemeen (dit geldt niet alleen voor het aanbod voor vrouwen).

Andersom is het ook belangrijk dat de vrouwenorganisaties goed op de hoogte zijn van het aanbod van o.a. Den Haag Werkt vertelt een beleidsmedewerker van SZW: "Vrouwenorganisatie kunnen een belangrijke rol spelen in het voortraject voor vrouwen die willen re-integreren op de arbeidsmarkt. Ook kunnen deze vrouwenorganisaties een belangrijke rol spelen in de informatievoorziening richting vrouwen. Vooral als het gaat om informatie over geldzaken, taalcurssussen, dienstverlening en ondersteuning naar werk of opleiding. Ze kunnen

ervoor zorgen dat vrouwen empowered worden, zich bewust worden van hun kansen en mogelijkheden en dat zij zich persoonlijk kunnen manifesteren. Belangrijk is dat de vrouwenorganisaties niet alleen binnen hun groepen een veilige omgeving creëren, maar ook dat ze deze vrouwen naar buiten toe hun eigen weg leren vinden." Degene geeft aan dat het belangrijk is dat vrouwen vanuit de vrouwenorganisaties verwezen worden naar andere organisaties die hen helpen om hun problemen op te lossen. Om dit te kunnen moeten zij goed op de hoogte zijn van de sociale kaart.

In lijn met het nieuwe beleidsplan, lijkt het erop dat er vanuit SZW op beleidsniveau al meer contact wordt gezocht met de vrouwenorganisaties. Een van de beleidsmedewerkers vertelt bijvoorbeeld dat zij een afspraak heeft om langs te gaan bij een vrouwenorganisatie. Een andere deelnemer aan de focusgroep met beleidsmedewerkers van SZW benoemt dat het belangrijk is dat zij optrekken met de collega's van de afdeling emancipatie van OCW. De dienst OCW heeft namelijk de kennis over de vrouwenorganisaties en de trajecten die zij doen. Belangrijk is volgens degene dat SZW ook laat weten wat 'Den Haag Werkt' te bieden heeft. Beide diensten hebben er belang bij dat zij samenwerken. "Wat nu heel erg helpt is plannen op elkaar afstemmen. En nu gaan we kijken hoe we in onze werkplannen naar elkaar kunnen verwijzen, dat is voor ons een goede stok achter de deur".

De geïnterviewde casemanagers arbeidsontwikkeling geven aan dat zij geen behoefte hebben aan (meer) samenwerking met de vrouwenorganisaties, omdat het aanbod van de vrouwenorganisaties zich veelal richt op de stappen die vrouwen moeten zetten voordat zij aan re-integratie beginnen en dan zijn deze vrouwen dus (nog) niet bij hen in een re-integratie traject. Voor de consultants van Maatschappelijk fit is dit anders, zij hebben hier wel behoefte aan. Een van de consultants denkt dat het verwijzen van vrouwen naar trajecten van vrouwenorganisaties voor de vrouwen zelfvertrouwen en zelfverzekerdheid zou kunnen opleveren, doordat zij zich hier misschien meer kunnen openstellen door de veiligheid en laagdrempeligheid van vrouwengroepen.

66 [Home Page - Sociale Kaart Den Haag](#)

67 Bron: Focusgroep beleidsmedewerkers SZW

4.6. Conclusies

Wanneer het gaat om de begeleiding van vrouwen vanuit Den Haag Werkt, dan kent de gemeente geen specifieke aanpak voor de begeleiding van vrouwen bij verordening. Er is geen sprake van doelgroepenbeleid. Ook zijn er geen casemanagers die zich speciaal op vrouwen richten.

In het nieuwe beleidsplan is wel sprake van een aanbod dat aansluit op doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van bijvoorbeeld vrouwen. Het uitgangspunt is een generieke aanpak, waarbinnen maatwerk mogelijk is. Daarnaast wordt een pilot genoemd waarin mogelijk een toegewijd team (niet-uitkeringsgerechtigde) vrouwen kan ondersteunen.

Wel zijn er in de praktijk verschillende trajecten waar vooral vrouwen aan deelnemen en regelingen die belemmeringen wegnemen voor met name vrouwen om aan het werk te gaan of blijven. In hoeverre het aanbod aan trajecten voldoende is om ervoor te zorgen dat vrouwen de stap naar werk en/of opleiding kunnen maken, blijkt voor de beleidsmedewerkers van SZW niet goed te beantwoorden. Bij de monitoring wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Volgens zowel de beleidsmedewerkers van SZW als de casemanagers van Den Haag Werkt, is de mogelijkheid tot het inzetten van kinderopvang, heel bepalend voor vrouwen om te kunnen gaan werken of om stappen daarnaartoe te kunnen zetten. Gebruik maken van de regeling kinderopvang die ervoor zorgt dat een groter deel van de kosten worden vergoed, is echter niet altijd mogelijk. Zo geldt de regeling niet voor vrouwen in een participatie-traject.

De samenwerking vanuit Den Haag Werkt met de vrouwenorganisaties vindt vooral plaats doordat individuele casemanagers incidenteel contact hebben met een medewerker van zo'n organisatie. Het meeste contact is er vanuit de afdeling Participatie. Vanuit deze afdeling worden vrouwen soms naar een vrouwenorganisatie verwezen door een casemanager wanneer deze denkt dat een bepaald traject bij degene past. Een gedeeld overzicht van het aanbod ontbreekt. In hoeverre de begeleiding goed aansluit bij wat nodig is voor een vrouwelijke kandidaat, hangt af van de keuzes en de gendersensitiviteit van de individuele casemanager. De casemanagers van Den Haag Werkt zijn niet getraind in gendersensitiviteit. De focusgroep maakte dat een deel van de casemanagers zich er bewust van werd, dat zij mogelijk onbewuste aannames hebben m.b.t. vrouwen (en mannen).

5

Toeleiding van vrouwen richting werk en/of opleiding vanuit externe partijen

In dit hoofdstuk gaan we allereerst in op de trajecten van externe (vrouwen) organisaties die (voornamelijk) vrouwen toeleiden richting werk en/of opleiding. Hierna gaan we in op de samenwerking met de gemeente, vanuit het perspectief van geïnterviewde medewerkers van een deel van deze partijen. We sluiten het hoofdstuk af met verbeter suggesties voor de gemeente, wanneer het gaat om de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding. Deze suggesties zijn gedaan in de interviews met de medewerkers van organisaties die een traject aanbieden voor (voornamelijk) vrouwen.

5.1. Trajecten voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe organisaties

Vanuit verschillende organisaties (waaronder vrouwenorganisaties) worden trajecten aangeboden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te zetten richting werk en/of opleiding. In bijlage 2 geven we een overzicht van deze trajecten. Het gaat hierbij niet om het reguliere aanbod van Den Haag Werkt (deze trajecten stonden dus niet in de online tool EVA), maar om extern aanbod.

Het gaat hierbij om trajecten die zich specifiek op vrouwen richten:

- 'Jij en Yasmin Werk' van Stichting Yasmin
- 'Polki dla Polek: Hoe zoek je een baan in Nederland?' van Stichting Polka
- 'Coöperatie E.V.A.'
- 'Schilderswijkmoeders' van Buurtcentrum De Mussen

En om trajecten waar in de praktijk veelal vrouwen aan deelnemen zoals 'Lef op de arbeidsmarkt' van Talentcoach en het uitstapprogramma op maat van Stichting De Haven.

Sommige van deze trajecten hebben tot doel om vrouwen direct aan een (betere) baan en/of opleiding te helpen (en waar dit niet mogelijk is aan vrijwilligerswerk). Andere trajecten zijn vooral gericht op het activeren van vrouwen en/of ter voorbereiding van re-integratie. Na afloop van zo'n (voor)traject worden deze vrouwen verwezen naar andere externe partijen, waar zij vervolgstappen kunnen zetten richting werk en/of opleiding. De begeleiding vanuit het traject zelf blijft dan soms nog doorlopen.

We hebben verschillende (vrouwen)organisaties die deze trajecten aanbieden geïnterviewd en van hen horen we dat het voor een deel van de doelgroep lukt om na afloop van het traject een baan te vinden of aan een opleiding te beginnen. Wanneer het niet lukt om stappen richting werk en/of opleiding te maken, dan ligt dit volgens deze geïnterviewden veelal aan een of meerdere van de volgende belemmeringen:

- Vrouwen zitten vast in een traditioneel rollenpatroon: ze zijn verantwoordelijk voor de kinderen en het huishouden en soms mantelzorg en hebben een partner die hieraan niet bijdraagt.
- Kinderopvang is niet beschikbaar en/of duur.
- Degene beheerst de Nederlandse taal niet goed.
- Bij sommige vrouwen ontbreekt de eigen motivatie om te gaan werken (zij moeten gaan werken vanuit de gemeente, maar zijn hiervoor niet zelf gemotiveerd).
- Een combinatie van situationele factoren (bijvoorbeeld door een persoonlijke crisis als een scheiding en/of ziekte).

Een van de geïnterviewden zegt over de combinatie van zorgtaken en een traditioneel rolpatroon bijvoorbeeld: *“Wanneer het niet lukt, dan heeft dat hiermee te maken: veel vrouwen zijn structureel overbelast. Door het moeder zijn en doordat zij ‘gedwongen’ in een traditioneel rolpatroon moeten leven. En ook al hebben vrouwen zelf eigen wensen, hun leefwereld is traditioneel. Vrouwen moeten zich hieraan ontworstelen, zich daaruit los maken en denken ‘nu is het mijn tijd’. Ik denk dat daar de grootste uitdaging in zit, in vrouwen emanciperen en empoweren.”*

Een andere geïnterviewde noemt betaalbare kinderopvang: *“Bij onze doelgroep moet er niet zo’n dure kinderopvang zijn en moet kinderopvang moet beschikbaar zijn. Voor vrouwen die geen ervaring hebben met werk en die de voordelen hiervan nog niet hebben ervaren, is dit een grotere drempel.”*

Deze genoemde belemmeringen komen overeen met de factoren die bekend zijn uit de onderzoeksliteratuur (beschreven in hoofdstuk 1). Daarnaast benoemen verschillende geïnterviewden ook dat het werken aan zelfvertrouwen, empowerment en emancipatie van vrouwen erg belangrijk is om stappen naar werk en/of opleiding te kunnen zetten. Een geïnterviewde zegt bijvoorbeeld: *“Wat nodig is ervoor zorgen dat een vrouw inzicht krijgt in het systeem (de relaties met anderen om haar heen), empowerment en emancipatie. Het gaat om maatwerk afgestemd op de situatie van de betreffende vrouw. Voordat je deze vrouwen gaat begeleiden naar werk, moet je hierin investeren en ervoor zorgen dat vrouwen hun eigen kracht leren te ontdekken. En dit moet je methodisch inzetten, zodat vrouwen in groepen dit proces doorlopen”.*

Een andere geïnterviewde vertelt over het vergroten van zelfvertrouwen en het verbeteren van het mentale welzijn: *“Het gaat bij onze doelgroep veelal over beter betaald werk met betere voorwaarden. Ik merk dat het heel belangrijk is om meer zelfvertrouwen op te bouwen bij de vrouwen. Veel vrouwen worstelen met psychologische problemen (somberheid, depressie, etc.) en gebrek aan zelfvertrouwen. Als dit beter gaat, dan is het belangrijkste obstakel overwonnen.”*

Wat is empowerment?

In de interviews met vrouwenorganisaties wordt meermaals over empowerment gesproken. Omdat deze term in de interviews niet nader is gedefinieerd, geven we hier een toelichting op dit begrip.

Empowerment is een concept dat is ontstaan in de jaren 60, vanuit de burgerrechten- en vrouwenbewegingen. Empowerment wordt vaak gezien als een methode om individuen en groepen te versterken zodat iedereen een volwaardige plek heeft in de samenleving, zonder daarbij maatschappelijke kwetsbaarheden zoals discriminatie op de arbeidsmarkt te negeren. Bij empowerment staat sociale inclusie voorop, maar wel met een duidelijk geloof in en appèl op de eigen krachten. Waar het gaat om begeleiding richting (arbeids) participatie heeft empowerment betrekking op versterking van het zelfbeeld en het vertrouwen in eigen kunnen en het ontdekken eigen kwaliteiten¹.

¹ [Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt](#)

5.2. Samenwerking met de gemeente (vanuit het perspectief van externe partijen)

Uit de interviews met externe partijen die trajecten richting werk en/of opleiding aanbieden voor (voornamelijk) vrouwen, blijkt dat het merendeel van de geïnterviewde organisaties niet structureel samenwerkt met Den Haag Werkt en/of de dienst SZW. Een van de geïnterviewde vrouwenorganisaties noemt het contact 'minimaal'. Deze organisatie heeft bijvoorbeeld geen contact met Werk en Inkomen, maar wordt gesubsidieerd door OCW en hebben daar

contact mee. Wel lijkt hierin sinds kort iets veranderd, zo vertelt een van de geïnterviewden ons enige tijd na het oorspronkelijke interview. Bij deze vrouwenorganisatie is de wethouder op bezoek geweest, om te vertellen over de trajecten van Den Haag Werkt. Ze gaan nu ook een informatiebijeenkomst organiseren waarbij twee vertegenwoordigers van Den Haag Werkt over hun programma's gaan vertellen.

Een andere organisatie, die vooral gericht is op toeleiding naar (ander) betaald werk, werkt wel structureel samen met Den Haag Werkt. Zo vertelt een medewerker van deze organisatie, dat zij elke zes weken overleg hebben met medewerkers van de gemeente. In dit overleg worden individuele cases besproken. De geïnterviewde vertelt dat het contact met Den Haag Werkt goed is. Zo heeft degene het idee dat zij aansluiting proberen te zoeken en dat ze samen kijken naar mogelijke verbeteringen. Ook het bespreken van de kandidaten verloopt goed.

Doorverwijzing van gemeente Den Haag naar de trajecten van externe partijen

Wanneer het gaat om de doorverwijzing vanuit de gemeente naar trajecten richting werk en/of opleiding van de externe partijen, dan blijkt dat de geïnterviewde organisaties geen doorverwijzingen krijgen vanuit de casemanagers van Den Haag Werkt, maar dat casemanagers van de afdeling Participatie kandidaten wel incidenteel naar sommige van deze trajecten verwijzen. Van een geïnterviewden horen we dat de casemanagers vanuit de afdeling Participatie de kandidaat na doorverwijzing blijven volgen, maar dat de casemanager van Participatie en de medewerker van het traject, elkaar niet op de hoogte houden van het verloop van het traject van de deelnemer. *"We koppelen niet terug naar de gemeente want daarvoor worden we niet gefinancierd", aldus de geïnterviewde. Naar de andere trajecten wordt helemaal niet verwezen vanuit Den Haag Werkt of de afdeling Participatie. Mensen komen via andere kanalen (zoals de afdeling WMO, het Centrum voor Jeugd en Gezin of een psycholoog) of op eigen initiatief.*

Verwijzing naar Den Haag Werkt vanuit de trajecten van externe partijen

Drie van de vier geïnterviewde externe partijen die trajecten richting werk en/of opleiding bieden voor (voornamelijk) vrouwen, wijzen kandidaten niet door naar Den Haag Werkt. Een van de geïnterviewden geeft hierbij aan niet op de hoogte te zijn van wat de gemeente kan bieden op het gebied van werk: "Wij weten dat UWV begeleidingstrajecten kan bieden, daar verwijzen we wel naar toe. Zij (de gemeente) zijn bij mij onbekend, en ik weet niet wat ze te bieden hebben, dus daarom verwijs ik er niet naar door. Ik moet weten onder welke omstandigheden ik mensen daarnaartoe kan verwijzen." Ook een geïnterviewde van een andere organisatie zegt hierover dat de gemeente voor haar 'heel ver weg' is, om omdat er geen vaste contactpersonen zijn om naar door te verwijzen en ze niet weet of iemand daar in goede handen is. Iemand op locatie in de wijk vanuit de gemeente zou volgens haar helpen.

5.3. Mogelijke verbetering voor de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding

Vanuit geïnterviewde medewerkers van organisaties die een traject aanbieden waaraan (voornamelijk) vrouwen deelnemen, worden verschillende suggesties gedaan voor verbetering door de gemeente wanneer het gaat om de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding. Hieronder bespreken we deze verbetersuggesties.

De mogelijkheid om kinderopvang te kunnen inzetten

Net als door de beleidsmedewerkers van SZW en de casemanagers van Den Haag Werkt, wordt ook vanuit deze geïnterviewden veel genoemd dat de mogelijkheid tot het inzetten van kinderopvang cruciaal is voor veel vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt om stappen te kunnen zetten richting werk en/of opleiding. Kinderopvang zou beschikbaar moeten zijn en de vergoeding voor kinderopvang zou ook mogelijk zou moeten zijn tijdens een voortraject naar werk, aldus verschillende geïnterviewden.

Meer aandacht voor de stappen die vrouwen moeten zetten voordat ze naar werk begeleid kunnen worden

Verschillende geïnterviewden benadrukken dat een grote groep vrouwen eerst empowerment nodig heeft, voordat zij kunnen beginnen aan re-integratie. Een geïnterviewde geeft bijvoorbeeld aan: *"Als je nu kijkt naar het klantenbestand van SZW, dan zie je dat iedereen die kan werken een baan heeft. Degenen die nu geen baan hebben, hebben andere belemmeringen."*

Gebruik maken van het aanbod van andere organisaties zoals de vrouwenorganisaties, zodat vrouwen die stappen kunnen zetten

De vrouwenorganisaties en organisaties in welzijn, zouden hierbij meer kunnen worden ingezet. Een geïnterviewde zegt bijvoorbeeld: *"Wanneer het gaat om vrouwen met migratieachtergrond: wees je bewust van de spagaat waar die vrouwen in zitten en empower ze en schakel de vrouwenorganisaties in om die stappen te zetten. Iemand begeleiden naar werk blijft altijd maatwerk en zoek daar iemand bij waar degene vertrouwen in heeft (dit kan ook iemand vanuit SZW zijn) en zorg voor continuïteit van contact."*

Ook geven enkele geïnterviewden aan dat zij vanuit de informele sector meer tijd, persoonlijke aandacht en maatwerk aan deelnemers kunnen bieden, dan de gemeente kan. Ook kunnen zij aansluiten bij de culturele achtergrond van deelnemers. De gemeente zou er dan ook bij gebaat zijn wanneer zij vrouwen zouden doorverwijzen naar dit traject. Deze geïnterviewde zegt: *"Ik denk dat het apparaat van de gemeente Den Haag zich meer zou moeten richten op samenwerking in plaats van het alleen willen doen. Waarom niet samen en gebruik maken van elkaars talenten? Trajecten kunnen naast elkaar bestaan, zo heb je meer capaciteit en zo kun je samen meer voor elkaar krijgen in plaats van dat andere partijen worden gezien als concurrent."*

Een goede connectie tussen de vrouwenorganisaties en re-integratie vanuit de gemeente

De geïnterviewden zouden dus graag meer samenwerken met Den Haag Werkt, maar vooralsnog is er nog geen goede verbinding tussen de vrouwenorganisaties en Den Haag Werkt, er worden termen gebruikt als 'versnippering' en 'eilandjes'.

Begeleidingstrajecten van vrouwenorganisaties en van de gemeente worden nu niet op elkaar afgestemd. Daardoor kan het in de praktijk voorkomen dat een vrouw op eigen initiatief gestart is met een traject bij een vrouwenorganisatie, maar dat degene hier mee moet stoppen van de casemanager om een traject vanuit Den Haag Werkt te kunnen gaan doen. Voor vrouwen zelf is het soms lastig om hierover met de casemanager in gesprek te gaan als ze het lopende traject wil voortzetten, maar vrouwenorganisaties kunnen hierin niet bemiddelen of ondersteunen omdat zij geen contact hebben met de casemanagers. Een geïnterviewde zegt bijvoorbeeld: *"Soms durven vrouwen deze gesprekken niet aan, ze zijn bang voor gevolgen voor hun uitkering. Ik zeg altijd tegen vrouwen, vraag eerst toestemming van je klantmanager, maar dit doen ze niet altijd."*

Een geïnterviewde van een vrouwenorganisatie geeft precies aan wat nodig zou zijn bij de samenwerking met de afdeling SZW van de gemeente: een vaste contactpersoon, samen wederzijdse behoeften analyseren en afspraken maken over de zaken waarbij je kunt samenwerken.

Het ontbreken van een goede connectie tussen vrouwenorganisaties en SZW heeft deels te maken met de subsidiering van vrouwen- (en welzijns) organisaties, die via OCW loopt. Een geïnterviewde geeft aan dat als een vrouwenorganisatie naar SZW gaat, deze wordt verwezen naar OCW en dat er geen contact is tussen beide afdelingen over projectplannen van vrouwenorganisaties die richting werk en/of opleiding willen begeleiden. Een geïnterviewde benoemt dat de ambtenaren van OCW en SZW meer samen zouden moeten nadenken over de connectie tussen deze twee domeinen. Degene zegt hierover: *"Er zou*

meer activering vanuit welzijnsorganisaties moeten zijn naar werk, dit mist doordat de bekendheid van elkaars trajecten mist (de trajecten die SZW biedt en de trajecten die de vrouwenorganisaties bieden) en de verbinding tussen OCW en SZW mist ook. Deze gemeentelijke afdelingen zouden moeten nadenken over hoe ze in de praktijk meer op de hoogte zouden kunnen zijn van elkaars mogelijkheden."

Informatie over de trajecten van Den Haag Werkt

Uit de interviews blijkt dat er ook nog veel onbekend is bij de vrouwenorganisaties (en waarschijnlijk ook bij vrouwen zelf) over wat er mogelijk is aan begeleiding en trajecten vanuit Den Haag Werkt. Dit zou verbeterd kunnen worden wanneer meer informatie over de trajecten die Den Haag Werkt aanbiedt, actief wordt gedeeld met andere organisaties en met vrouwen die zouden willen werken en wanneer Den Haag Werkt meer outreachend zou werken, aldus een van de geïnterviewden. "Dus dat er een overzicht voor bijstandsgerechtigden is met hierin wat de mogelijkheden zijn. Zij hebben vaak geen idee wat er is qua aanbod en ook een casemanager kent niet alle trajecten die kunnen worden ingezet. Dan kan er ook meer komen vanuit de mensen zelf. Ook vanuit welzijn/de vrouwenorganisaties kan er dan gezegd worden, bijvoorbeeld 'Je hebt in de horeca gewerkt, bij de gemeente Den Haag hebben ze een mooi project met horeca'. Kortom, SZW zet trajecten meer in de etalage, zodat mensen daar zelf enthousiast van kunnen worden en dit geldt ook de vrouwenorganisaties, organisaties in welzijn en scholen. Nu zijn mensen heel afhankelijk van hun casemanager en wat die aanbiedt."

In het beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023-2026 valt te lezen dat de gemeente van plan is om de bekendheid over de regelingen te vergroten via de Haagse sociale kaart en het netwerk van de vrouwenorganisaties (zie paragraaf 3.2). Vanuit SZW is er inmiddels actie ingezet om informatie te geven over de trajecten vanuit Den Haag Werkt bij (voor zover wij weten) minimaal één vrouwenorganisatie (zie paragraaf 5.2).

Beeldvorming over de bejegening vanuit de gemeente

Vanuit de interviews maken we op dat bij de externe organisaties het beeld leeft dat de gemeente Den Haag bij re-integratie vooral de nadruk legt op dat vrouwen 'moeten gaan werken', in plaats van dat zij aansluiten bij de eigen motivatie van vrouwen. Een geïnterviewde zegt bijvoorbeeld: "Vanuit de vrouwenorganisaties, vanuit welzijn is er een bepaald beeld van (de begeleiding door) SZW: 'Dan moeten ze van alles en is er geen oog meer voor de mens.' Enkele geïnterviewden suggereren dat Den Haag Werkt vrouwen anders zou moeten bejegenen. Een geïnterviewde noemt een voorbeeld van vrouw die werd uitgenodigd voor een gesprek bij de gemeente om te praten over werk. Zij heeft hier twee weken voorafgaand aan het gesprek heel veel spanning door gehad, aldus de geïnterviewde. "Daar zie je toch een kloof tussen overheid en burgers. Vroeger hadden ze loketten in de wijk, maar die zijn er nu niet meer. Dat is wel wat ik mis. Angst voor de overheid, het vertrouwen is er niet, de wijkbewoners willen niet naar de overheid en de overheid weet niet hoe ze de bewoners kunnen bereiken. Beide partijen zouden daar stappen in kunnen zetten. Het initiatief daartoe zou vanuit de overheid moeten komen. Ik denk dat je dan meer bereikt dan wanneer je iets oplegt. Kijk eens hoe je de bejegening zou kunnen verbeteren zodat mensen een ander beeld krijgen van de gemeente en er minder bang voor zijn. Nu is het erg formeel qua taalgebruik en veel 'moeten.'"

Investeren in vrouwen

Voor vrouwen die begeleiding van de gemeente krijgen, is het belangrijk dat meer geïnvesteerd wordt in opleiding, volgens enkele geïnterviewden. Men noemt het belang van inzetten op duurzaam werk en niet op de kortste weg naar werk, om het volledige arbeidspotentieel te benutten. Een van de geïnterviewden zegt bijvoorbeeld: "Vrouwen met een migratieachtergrond worden toch met regelmaat richting schoonmaakwerk begeleid, maar deze vrouwen hebben veel meer kwaliteiten. Mensen kunnen veel meer dan op het eerste gezicht zo lijkt. Dit laatste geldt ook voor mannen met een migratieachtergrond."

5.4. Conclusie

In Den Haag worden vanuit verschillende externe (vrouwen)organisaties trajecten aangeboden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te zetten richting werk en/of opleiding. Uit gesprekken met medewerkers van enkele van deze trajecten, blijkt dat de meeste van hen niet structureel samenwerken met Den Haag Werkt en/of de dienst SZW. Wel worden er vanuit de afdeling Participatie soms kandidaten doorverwezen naar enkele van deze trajecten. Het merendeel van de externe organisaties wijst kandidaten niet door naar Den Haag Werkt, zij ervaren een grote afstand tot Den Haag Werkt en zijn niet goed op de hoogte van het aanbod van deze partij.

Vanuit de geïnterviewde medewerkers van organisaties die een traject aanbieden waaraan (voornamelijk) vrouwen deelnemen, worden verschillende suggesties gedaan voor verbeteringen door de gemeente wanneer het gaat om de toeleiding van vrouwen naar werk en/of opleiding. Kinderopvang zou voor meer vrouwen beschikbaar moeten zijn en er worden suggesties gedaan voor verbetering van de begeleiding en bejegening van vrouwen. Tevens worden verschillende mogelijkheden genoemd voor een betere samenwerking tussen externe (vrouwen)organisaties die trajecten bieden richting werk en/of opleiding, en Den Haag Werkt/SZW. Zo zou de gemeente meer gebruik moeten maken van het aanbod van andere organisaties, zoals de vrouwenorganisaties. Andere partijen kunnen zaken bieden die voor de gemeente niet mogelijk zijn, zoals een meer persoonlijke aanpak. Ook kunnen de vrouwenorganisaties en organisaties in welzijn worden ingezet voor het bereiken van vrouwen die nog niet in beeld zijn bij de gemeente (zoals nuggers) en voor de empowerment en emancipatie van vrouwen. Dit is voor veel vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt nodig voordat zij stappen kunnen zetten richting werk. Een goede connectie tussen deze (vrouwen)organisaties en Den Haag Werkt is ook belangrijk, zodat vrouwen na activering bij een (vrouwen)organisatie door kunnen gaan naar re-integratie bij Den Haag Werkt. Deze organisaties kunnen

ook helpen om de kloof tussen de leefwereld van vrouwen en de systeemwereld van de overheid te overbruggen.

Het Beleidsplan biedt al een kader voor meer samenwerking tussen gemeente en vrouwenorganisaties. Dit kan door de beleidsafdelingen OCW en SZW gezamenlijk uitgewerkt worden, zodat vrouwen- en welzijnsorganisaties een toeleidende en voorbereidende rol krijgen in de (gemeentelijke) trajecten richting opleiding/werk.

6

Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk presenteren we de conclusies van deze verkenning. We beginnen met een korte weergave van de stand van zaken wanneer het gaat om de begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag. Hierna zoomen we in op verbetermogelijkheden hierbij. Tot slot volgen onze aanbevelingen voor de gemeente Den Haag.

6.1. Stand van zaken rond de begeleiding van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in Den Haag

Vrouwen in de bijstand

Ruim de helft van de bijstandsgerechtigden in Den Haag is vrouw en ook zitten er veel meer vrouwen dan mannen langdurig in de bijstand. Er is dus reden om aandacht te besteden aan vrouwen en aan oorzaken waardoor zij minder (snel) uitstromen, zoals het ontbreken van werkervaring en geschikte diploma's, traditionele rolpatronen, problemen met kinderopvang, een gebrekkige taalbe-

Het beleid

Het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026', is een goede stap richting het bevorderen van economische zelfstandigheid van vrouwen. In het beleidsplan staan verschillende plannen voor het bevorderen van de participatie en re-integratie van vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met aandacht voor doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van bijvoorbeeld vrouwen. Een nieuw uitgangspunt is dat de gemeente meer mogelijkheden wil bieden in haar dienstverlening voor niet-uitkeringsgerechtigden

(nuggers). Ook wil de gemeente de weerbaarheid van vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn vergroten, waarbij de samenwerking wordt opgezocht met de vrouwenorganisatie.

De dienstverlening van Den Haag Werkt

De dienstverlening van Den Haag kenmerkt zich doordat er sprake is van een generieke aanpak met maatwerk dat sterk afhankelijk is van de individuele casemanager. Er zijn regelingen die belemmeringen wegnemen voor met name vrouwen om aan het werk te gaan of blijven. Vanuit Den Haag Werkt worden verder verschillende trajecten aangeboden, aan sommige van deze trajecten nemen naar verwachting meer vrouwen deel.

Trajecten vanuit externe (vrouwen)organisaties

In Den Haag worden naast de reguliere trajecten vanuit Den Haag Werkt, ook vanuit externe (vrouwen)organisaties trajecten aangeboden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te zetten richting werk en/of opleiding. Tussen de meeste van de (vrouwen)organisaties en Den Haag Werkt (of de dienst SZW) is geen structurele samenwerking. Vanuit individuele casemanagers van de afdeling Participatie⁶⁸ wordt wel incidenteel doorverwezen naar enkele van deze trajecten. Het merendeel van deze externe (vrouwen)organisaties wijst geactiveerde kandidaten (nog) niet door naar Den Haag Werkt voor re-integratie, onder andere doordat men onvoldoende zicht heeft op de mogelijke trajecten.

⁶⁸ De afdeling Participatie richt zich op mensen die met inzet van de voorzieningen (zoals een werkfit-traject, jobcoaching of loonkostensubsidie), naar verwachting niet binnen 18 maanden betaald aan het werk kunnen.

6.2. Verbeterpunten en aanbevelingen

Geen informatie over de effectiviteit van reguliere trajecten voor vrouwen

Wanneer het gaat om re-integratie en het bevorderen van participatie, dan is het uitgangspunt van de gemeente Den Haag een generieke aanpak, waarbinnen met passend aanbod maatwerk mogelijk is. Belangrijk is dan om inzicht te hebben voor wie, wanneer, welk aanbod passend is. Het geboden maatwerk voorkomt nu niet dat veel vrouwen langdurig in de bijstand zitten. Er is geen informatie over de effectiviteit van reguliere trajecten van Den Haag Werkt of Participatie69 voor vrouwen, omdat niet inzichtelijk is wat hiervan de resultaten zijn voor de verschillende typen bijstandsgerechtigden.



Aanbeveling: Breng de groep vrouwen die (langdurig) in de bijstand zit beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep

Voor maatwerk en een passend aanbod voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, is meer inzicht nodig in de verschillende typen cliënten (op basis van geslacht, gezinssituatie en wellicht andere kenmerken, zoals gezondheid) en wat voor hen effectief en doelmatig is. Hiervoor dient een nadere analyse te worden gemaakt van de vrouwen die (langdurig) in de bijstand zitten, waarbij er gekeken wordt naar welke achtergrondkenmerken zij hebben. Ook dient er een nadere analyse te worden gemaakt van de deelname van verschillende typen (mannen en) vrouwen aan de verschillende instrumenten, waarbij gekeken kan worden naar hoe effectief elk instrument is voor welk type cliënt. Een dergelijke analyse draagt bij aan inclusief beleid waarbij het maatwerk voor verschillende typen vrouwen (en mannen) goed onderbouwd kan worden.

Vrouwen die deelnemen aan een participatie-traject krijgen geen vergoeding voor de kinderopvang

Alle geïnterviewden voor dit onderzoek zijn het erover eens: de mogelijkheid om kinderopvang in te zetten, is heel bepalend voor of een vrouw met een of meerdere kind(eren) kan gaan werken of stappen kan zetten richting werk. Probleem is echter dat er te weinig aanbod is van kinderopvang in Den Haag. Verder kunnen vrouwen met een bijstandsuitkering die in een re-integratie traject zitten gebruik maken van de regeling kinderopvang, maar participatie-trajecten vallen vaak niet onder de trajecten waarbij vanuit de Belastingdienst vergoeding voor kinderopvang mogelijk is. De recent verbrede toegang tot peuteropvang en voorschoolse educatie kunnen voor ouders in een participatie-traject kansen bieden om aan activiteiten deel te nemen, maar gezien het aantal uren en de openingstijden van deze voorzieningen is dit geen volwaardig alternatief voor kinderopvang.



Aanbeveling: Vergroot de toegang tot kinderopvang tijdens participatie-trajecten

Zorg ervoor dat ook vrouwen die aan een participatie-traject deelnemen ook gebruik kunnen maken van de kinderopvang. Verken hiertoe de mogelijkheden om meer participatie-trajecten onder de voorwaarden voor de landelijke kinderopvangtoeslag te laten vallen en pas de criteria voor gemeentelijke vergoedingen aan, zodat ook vrouwen in deze trajecten in aanmerking komen. Zoek samen met peuteropvang en voorschoolse educatie naar een goede aansluiting op participatie-trajecten, qua tijden en locaties. En bekijk de mogelijkheden om gastouderopvang te bevorderen, om het aantal laagdrempelige opvangplaatsen te vergroten.

Casemanagers werken niet structureel of bewust gendersensitief

De geïnterviewde casemanagers van Den Haag Werkt lijken zich niet goed bewust te zijn van hun eigen aannames ten aanzien van vrouwelijke kandidaten.

Hoewel de casemanagers gender-gerelateerde vraagstukken zoals traditionele rolpatronen tegenkomen, gaan ze hier op verschillende manieren mee om, waardoor de kans bestaat dat die rolpatronen juist verder versterkt worden. De casemanagers zijn er niet op getraind om gendersensitief te werken. Het gaat er hierbij om bewust te zijn van mogelijke genderverschillen, en om te kunnen beoordelen wanneer een genderspecifiek instrument het meest geschikt is (een aanbod speciaal gericht op vrouwen) en wanneer een generiek instrument. Hoe goed de begeleiding voor vrouwen aansluit op doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken, is nu sterk afhankelijk van de individuele casemanager.



Aanbeveling: Biedt casemanagers training in gendersensitief werken

Om ervoor te zorgen dat de begeleiding die de casemanagers bieden, zo goed mogelijk aansluit bij doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken van vrouwen, is het van belang om hen te trainen in gendersensitief werken. In een dergelijke training krijgt men meer inzicht in het eigen referentiekader, in de doelgroep-specifieke behoeften en vraagstukken en handvatten om hier mee om te gaan. Hierdoor krijgen vrouwen mogelijk meer gelijke kansen op uitstroom uit de bijstand. Een mogelijke training die de casemanagers zouden kunnen volgen is de e-learning: [vrouwelijke nieuwkomers begeleiden op weg naar werk | KIS](#). Voor een eerste kennismaking met gendersensitief (en cultuursensitief) werken en meer concrete handvatten is een inspiratiegids geschreven, deze is te vinden op de [website van het Verwey-Jonker Instituut](#).



Aanbeveling: Maak beleids- en werkprocessen meer responsief en gender- en cultuur sensitief

Naast het versterken van gender- en cultuursensitieve competenties van casemanagers, zijn ook op beleids- en managementniveau aanpassingen nodig, om de juiste context en randvoorwaarden te bieden. Voor een responsieve begeleiding, waarbij de noden van mensen centraal staan en niet het systeem, de regels of het geld, is voldoende tijd en gelegenheid nodig om te ontdekken wat werkelijk voor mensen van betekenis is. 70

Geen gestructureerde doorlopende lijn van begeleiding door laagdrempelige externe (vrouwen)organisaties naar gemeentelijke trajecten naar werk of opleiding

Zeker voor vrouwen met een grote kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, kan een aanbod dat zich richt op empowerment en emancipatie vanuit laagdrempelige externe partijen, er mogelijk voor zorgen dat zij stappen kunnen zetten richting een re-integratie-traject van de gemeente. Nuggers en andere vrouwen die bij de gemeente niet in beeld zijn, worden vaak wel bereikt door (vrouwen)organisaties die een laagdrempelig aanbod hebben gericht op empowerment of activering. En ook voor uitkeringsgerechtigde vrouwen is soms eerst persoonlijke aandacht nodig om zelfvertrouwen op te bouwen en eigen toekomstplannen te kunnen maken. Externe (vrouwen)organisaties kunnen hier maatwerk op bieden en vrouwen motiveren en voorbereiden op een traject richting opleiding of werk. Op die manier kan ook de kloof tussen de gemeentelijke systeemwereld en de leefwereld van vrouwen overbrugd worden. Een doorgaande lijn, in de zin van structurele doorverwijzing richting gemeentelijke trajecten, ontbreekt echter momenteel.

Verwijzing naar trajecten van externe (vrouwen)organisaties is afhankelijk van de kennis hierover bij de betreffende casemanager

Vanuit individuele casemanagers van de afdeling Participatie⁷¹ wordt incidenteel doorverwezen naar trajecten van externe (vrouwen)organisaties die een traject aanbieden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te kunnen zetten richting werk en/of opleiding. De casemanagers hebben echter geen gedeeld overzicht van het aanbod vanuit deze externe (vrouwen)organisaties. Op dit moment is het hierdoor afhankelijk van de kennis van een individuele casemanager of zo'n traject mogelijk wordt aangeboden aan een kandidaat. Ook is weinig bekend over de effecten en de kwaliteit van de activiteiten van vrouwenorganisaties, terwijl deze kennis wel van belang is om goed te kunnen zien waar deze activiteiten en die van de gemeente elkaar aanvullen.



Aanbeveling: Biedt de casemanagers een overzicht van het aanbod van externe (vrouwen)organisaties

Zorg ervoor dat casemanagers een overzicht hebben van het aanbod van externe (vrouwen)organisaties, zodat de kennis over deze trajecten voor alle casemanagers beschikbaar is. Het overzicht van de trajecten die wij in ons onderzoek vonden (zie bijlage 2) kan hiervoor een eerste begin zijn.

⁷¹ De afdeling Participatie richt zich op mensen die met inzet van de voorzieningen (zoals een werkfit-traject, jobcoaching of loonkostensubsidie), naar verwachting niet binnen 18 maanden betaald aan het werk kunnen.



Aanbeveling: Vergroot inzicht in de effecten van trajecten van vrouwenorganisaties

Als er bij casemanagers meer bekend is over de effecten van activiteiten door vrouwenorganisaties, zullen ze meer geneigd zijn om hiernaar te verwijzen en hiermee samen te werken. Deze kennis kan vergroot worden door onderzoek en evaluatie, maar bijvoorbeeld ook door ervaringen van deelnemers te delen met casemanagers.

Er is te weinig samenwerking

Er is in de praktijk weinig samenwerking tussen externe (vrouwen)organisaties die een traject aanbieden voor (voornamelijk) vrouwen om stappen te kunnen zetten richting werk en/of opleiding en Den Haag Werkt. Ook wordt vanuit het merendeel van deze trajecten niet doorverwezen naar Den Haag Werkt. De (vrouwen)organisaties die deze trajecten aanbieden, ervaren een grote afstand tot Den Haag Werkt en zijn niet goed op de hoogte van aanbod van Den Haag Werkt. Hierdoor worden mogelijk kansen gemist wanneer het gaat om de doorstroom van vrouwen die geactiveerd zijn, naar re-integratie. Het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026', sluit hierop aan. Zo wil de gemeente de bekendheid over de regelingen vergroten via de Haagse sociale kaart⁷² en het netwerk van de vrouwenorganisaties. Vanuit een van de vrouwenorganisaties horen we dat de beleidsmedewerkers van de afdeling SZW⁷³ al begonnen zijn met het in de praktijk brengen van deze plannen: zo zullen medewerkers vanuit Den Haag Werkt op een informatie-avond van deze vrouwenorganisatie komen vertellen over het aanbod. Ook de dienst OCW⁷⁴ heeft hierin een verantwoordelijkheid, gezien de ambities van deze beleidsafdeling wanneer het gaat om het bevorderen van de economische

⁷² Home Page - Sociale Kaart Den Haag

⁷³ Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten

⁷⁴ Onderwijs Cultuur en Wetenschap

zelfstandigheid van vrouwen en het feit dat zij de vrouwenorganisaties subsidies verlenen voor hun werkzaamheden.



Aanbeveling: Werk meer samen, zowel extern als intern

Zeker in een periode waar sprake is van een groot tekort aan personeel in vrijwel alle sectoren, is het belangrijk dat de gemeente Den Haag gezamenlijk optrekt met partners en zodoende ook kansen biedt aan mensen die nu nog ver van de arbeidsmarkt staan. Ook kent Den Haag naar verhouding een grote groep vrouwen die langdurig een bijstandsuitkering hebben. Veel van hen zullen eerst empowered moeten worden, voordat zij stappen kunnen zetten richting werk en/of opleiding. Hiervoor zouden externe (vrouwen)organisaties en wijkorganisaties (nog) meer kunnen worden ingezet, om goed aan te sluiten bij de leefwereld van deze vrouwen en om voor hen de drempel te verlagen om stappen richting arbeidsmarkt te zetten. Verder is het van belang dat er een goede doorstroom is van vrouwen die op termijn kunnen werken en die al stappen hebben gemaakt richting de arbeidsmarkt bij een externe (vrouwen) organisatie. Zodat zij op het juiste moment, verdere begeleiding krijgen richting werk en/of opleiding. Dit biedt kansen om de dienstverlening vanuit Den Haag Werkt aan te laten sluiten op wat deze vrouwen op dat moment nodig hebben om zich te kunnen ontwikkelen. En past binnen het steven van de gemeente Den Haag om te zorgen voor een soepeler overgang voor inwoners die vanuit participatie zo ver zijn dat ze de stap naar re-integratie kunnen zetten.

Meer samenwerking tussen de beleidsafdelingen OCW en SZW zou kunnen zorgen voor minder versnippering en een betere aansluiting van het aanbod in de stad. Zo zouden bijvoorbeeld de beleidsmedewerkers van de dienst OCW de collega's van SZW kunnen betrekken bij het vormgeven van subsidiekaders, voor vrouwenorganisaties met een plan voor het opzetten van een traject om vrouwen te begeleiden richting opleiding en/of werk., zodat die plannen ook

aansluiten op de re-integratie bij Den Haag Werkt. We raden beide beleidsafdelingen dan ook aan om elkaar (nog meer) te betrekken wanneer er vanuit een van de afdelingen beleid wordt gemaakt voor vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt of beleid dat hieraan raakt. Ook raden we de beide diensten aan om gezamenlijk op te trekken bij het maken van een plan voor het oplossen van de hierboven geconstateerde knelpunten en bijvoorbeeld het opstellen van richtlijnen of werkinstructies voor gendersensitief en inclusief werken. De gedeelde ambitie van beide afdelingen om te zorgen voor meer economisch zelfstandige vrouwen in Den Haag, vraagt om een (meer) gezamenlijke aanpak.

Het nieuwe beleidsplan 'Werk en Participatie Den Haag 2023-2026', is een goede stap richting het bevorderen van economische zelfstandigheid van vrouwen en een gendersensitieve en inclusieve aanpak, met genderspecifieke onderdelen waar nodig. Bovenstaande aanbevelingen bieden aanknopingspunten om de nieuwe beleidsdoelen om te zetten naar de uitvoering.

Bijlage 1:

Overzicht van voorzieningen van de gemeente Den Haag, waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken.

Werkzoekende Instrumenten Gids

Sinds juni 2021 hebben alle professionals van SZW die contact hebben met cliënten de mogelijkheid om van de online tool EVA gebruik te maken. In deze 'Werkzoekende Instrumenten Gids' zijn alle instrumenten te vinden die kunnen worden ingezet in de begeleiding van mensen naar werk. Bij elk instrument staat in de toelichting vermeld voor welke doelgroep, in welke fase van de begeleiding en onder welke voorwaarden het instrument kan worden ingezet. De online gids ondersteunt de professionals van SZW bij het selecteren van de juiste voorzieningen die zij kunnen inzetten voor hun cliënt.

We hebben in de 'Werkzoekende Instrumenten Gids' gezocht⁷⁵ naar instrumenten waarvan naar verwachting vooral vrouwen gebruik maken of die in de praktijk vooral belemmeringen voor vrouwen om aan het werk te gaan/blijven wegnemen⁷⁶. Vervolgens hebben we deze lijst ter validatie en aanvulling voorgelegd in de focusgroepen met de beleidsmedewerkers van de dienst SZW en de casemanagers van Den Haag Werkt. Op basis hiervan is het onderstaande overzicht van voorzieningen tot stand gekomen⁷⁷. We hebben deze

⁷⁵ Op 18 mei 2022

⁷⁶ Gezocht op trefwoorden: 'vrouwen', 'nuggers', 'zorg' en 'kind(eren)'.

⁷⁷ Wanneer een voorziening uit de online tool EVA komt, hebben we de beschrijving hiervan precies overgenomen uit dit systeem.

voorzieningen ingedeeld in twee categorieën: 'trajecten' en 'regelingen'. We beginnen het overzicht met de trajecten.

Trajecten

1 Leerlijn Zorg Werkt

Den Haag Werkt

Samenvatting

Je gaat je ontwikkelen in een traject. Je leert de competenties om te kunnen werken in de zorg met uitzicht op een betaalde baan.

Doel

Uiteindelijk een baan vinden binnen de zorg.

Werkwijze

Je gaat je ontwikkelen binnen een traject in de sector Zorg. Hierbij leer jij om te werken in de zorg. Hierna heb je een betaalde baan in de zorg als alles goed gaat. De leerlijn Zorg Werkt omvat meerdere trajecten, namelijk:

- Voortraject Zorg
- Werkontwikkeltraject Zorg Werkt (WOT) inclusief Stagestoel
- Leerbedrijf in de Wijk - Zorg (wijkleerbedrijf zorg)
- Bemiddelen naar werk.

Als je het leuk vindt om in de zorg te werken heb je eerst een gesprek met een werkbegeleider. Jij en de werkbegeleider bepalen samen welk van deze trajecten het beste bij jou past. Hierna kun je misschien een vervolgtraject doen of heb je misschien al een betaalde baan binnen de zorg.

Onderscheidende aanpak

Bij het bedrijf werk je in de praktijk aan de ontwikkeling van je competenties onder begeleiding van een medewerker van het bedrijf en/of werkbegeleider.

Toelichting doelgroep

Alle doelgroepen. Zie verder voorwaarde deelname.

Voorwaarden deelname

Je kunt meedoen met een traject binnen de Leerlijn Zorg Werkt als je:

- Gemotiveerd bent om in de zorg te werken;
- Een Verklaring omtrent Gedrag kunt overleggen (VOG);
- Minimaal vier uur per week kunt werken;
- Fysiek en mentaal in staat bent om in de zorg te werken. Je moet dus kunnen bukken, tillen, lopen en staan;
- Geen verslaving of een belemmering hebt waardoor je niet in de zorg kunt werken;
- Nederlands spreekt en instructies in het Nederlands kunt begrijpen;
- Verder geen problemen hebt die werk in de zorg belemmeren;
- kinderopvang kunt regelen (of laten regelen) als je kinderen onder de 12 jaar hebt.

Door te nemen door Casemanager.

Indien alles ja: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien misschien: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien nee bij 1 t/m 5 en 8: geen inzet Leerlijn Zorg werkt mogelijk.

Indien nee bij 5 t/m 7: bespreek geval door team Leerlijn Zorg Werkt.

Samenwerkingspartners

Calibris, Verpleeghuizen, Thuiszorgorganisaties, Ziekenhuizen en Welzijnsorganisaties.

1a Traject binnen de leerlijn Zorg Werkt: Voortraject Zorg (Werkfit zorg Werkt)

Den Haag Werkt

Samenvatting

Werkfit bij Calibris voor het leren van de basisvaardigheden en werknemersvaardigheden in de zorg.

Doel

Je hebt werkritme opgedaan en een aantal dingen rondom het werk geleerd. Je weet hoe je het beste uit jezelf kunt halen en je weet wat je kansen zijn om een baan te vinden, of dat nu in de zorg is of niet. Misschien kun je doorstromen naar een werkontwikkeltraject in de zorg. Voor meer informatie hierover kun je op de link op deze pagina klikken. Soms kun je hierna ook al aan de slag in de (thuis)zorg.

Werkwijze

Als je in de zorg wilt werken maar je kunt nog niet naar een werkontwikkeltraject of naar een betaalde baan, dan kun je het traject bij Calibris doen. In een traject van drie maanden leer je de basisvaardigheden binnen de (thuis)zorg. Als het nodig is kan dit langer duren. Eerst heb je een intake en wordt er, samen met de werkbegeleider, gekeken welk soort traject je kunt gaan doen. De jobcoaches en werkbegeleiders van Calibris volgen je tijdens het traject en kijken waaraan gewerkt gaat worden. Dan moet je denken aan werknemersvaardigheden en je mogelijkheden om aan het werk te gaan in een betaalde baan, of hoe je het beste uit jezelf kunt halen en of het mogelijk is dat je binnen de zorg blijft werken. Na het traject kun je eventueel aangemeld worden voor een Werkontwikkeltraject.

Voorwaarden deelname

Je kunt meedoen met een traject binnen de Leerlijn Zorg Werkt als je:

- Gemotiveerd bent om in de zorg te werken;
- Een Verklaring omtrent Gedrag kunt overleggen;
- Minimaal vier uur per week kunt werken;
- Fysiek en mentaal in staat bent om in de zorg te werken. Je moet dus kunnen bukken, tillen, lopen en staan;
- Geen verslaving of een belemmering hebt waardoor je niet in de zorg kunt werken;
- Nederlands spreekt en instructies in het Nederlands kunt begrijpen;
- Verder geen problemen hebt die werk in de zorg belemmeren; kinderopvang kunt regelen (of laten regelen) als je kinderen onder de 12 jaar hebt.

Door te nemen door Casemanager.

Indien alles ja: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien misschien: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien nee bij 1 t/m 5 en 8: geen inzet Leerlijn Zorg werkt mogelijk.

Indien nee bij 5 t/m 7: bespreekgeval door team Leerlijn Zorg Werkt.

1b Traject binnen de leerlijn Zorg Werkt: Werkontwikkeltraject Zorg Werkt

Den Haag Werkt

Samenvatting

Je leert werken in de zorg, bijvoorbeeld in de thuiszorg, in een ziekenhuis of in een verpleeghuis. Je kunt zelfs een opleiding gaan volgen (MBO- niveau 1, 2 of 3). Na dit traject heb je een baan in de zorg.

Doel

Je bent voorbereid op een betaalde baan in de (thuis)zorg. Je voelt je na dit traject beter en je bent zelfstandiger geworden. Het traject stopt als je een betaalde baan in de zorg hebt voor minimaal twaalf uur per week. Je kunt ook

een vervolgtraject gaan doen. Voor meer informatie hierover kun je klikken op de link op deze pagina.

Werkwijze

Je gaat werken in de zorg. Je leert wat je moet doen om het werk goed uit te kunnen voeren. Als je wilt en dit kunt is het mogelijk om een opleiding te volgen en je diploma te halen. Tijdens het traject werk je in verschillende zorginstellingen in Den Haag. Zo kan je meteen oefenen wat je hebt geleerd. Natuurlijk wordt je hierbij goed begeleid door een werkbegeleider van Den Haag Werkt.

Voorwaarden deelname

Je kunt meedoen als je:

- Gemotiveerd bent om in de zorg te werken;
- Een Verklaring omtrent Gedrag kunt overleggen;
- Minimaal vier uur per week kunt werken;
- Fysiek en mentaal in staat bent om in de zorg te werken. Je moet dus kunnen bukken, tillen, lopen en staan;
- Geen verslaving of een belemmering hebt waardoor je niet in de zorg kunt werken;
- Nederlands spreekt en instructies in het Nederlands kunt begrijpen;
- Verder geen problemen hebt die werk in de zorg belemmeren;
- kinderopvang kunt regelen (of laten regelen) als je kinderen onder de 12 jaar hebt.

Door te nemen door Casemanager. Indien alles ja: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien misschien: Leerlijn Zorg Werkt.

Indien nee bij 1 t/m 5 en 8: geen zorg.

Indien nee bij 5 t/m 7: bespreekgeval door team Leerlijn Zorg Werkt.

Aanvullende informatie

De begeleider rapporteert elke zes weken over de ontwikkeling. Je kunt deze informatie vinden in de klantkaart, bij de doelmatigheidsrapportage. Je levert

na dit traject een arbeidsovereenkomst in waarop staat hoeveel uur je werkt. Als je minimaal twaalf uur per week betaald werkt, stopt het traject. Als dit niet het geval is wordt je voor de resterende uren overgedragen aan de case-manager arbeidsontwikkeling.

Flankerende instrumenten die vaak bij dit traject worden ingezet zijn:

- Makelaar Kinderopvang;
- MCT en TOA test;
- Taaltraining Flankerend.

Samenwerkingspartners

Sagenn als je taallessen volgt en Menskracht 7 (onderdeel van ROC Mondriaan) als je de opleiding 'Thuishulp A' volgt.

1c Traject binnen de leerlijn Zorg Werkt: Leerbedrijf in de Wijk – Zorg (wijkleerbedrijf zorg)⁷⁸

Calibris advies en Theewisse

Samenvatting

Bij het Wijkleerbedrijf Zorg volg je de opleiding: Assistent dienstverlening en zorg, niveau 1. Hierna krijg je een baan in de thuiszorg.

Doel

Na een succesvol traject heb je een landelijk erkend diploma Zorg niveau 1 en een baan in de thuiszorg.

⁷⁸ Deze beschrijving is aangepast op basis van de [website over het Wijkleerbedrijf](#) en een interview met een medewerker.

Werkwijze

De opleiding heeft de volgende onderdelen:

- Twee dagen in de week volg je stage, twee dagen krijg je les;
- De lessen bestaan uit vakvaardigheden, persoonlijke ontwikkeling, Nederlands, rekenen etc.
- Een dag stage bij een werkgever en een dag informele stage bij cliënten thuis⁷⁹.

Voorwaarden deelname

Je kunt meedoen als je:

- Een bijstandsuitkering hebt en woont in Den Haag⁸⁰;
- De Nederlandse taal genoeg beheerst om een opleiding op niveau 1 in het Nederlands te volgen;
- Lichamelijk geen belemmeringen hebt. Je gaat taken in het huishouden doen;
- Geen allergieën hebt voor stof of huisdieren;
- Gemotiveerd bent om het traject succesvol te doorlopen, commitment is een vereiste;
- Een Verklaring Omtrent Gedrag kunt overleggen;
- Vier dagen beschikbaar bent: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 09:00 tot 16:30 uur;
- Geen startkwalificatie/ diploma hebt, ook geen buitenlandse diploma's die in Nederland gewaardeerd en geregistreerd zijn.

Overige informatie⁸¹

Vier keer per jaar zijn er startmomenten.

⁷⁹ Op de [website over het Wijkleerbedrijf](#) staat dat studenten twee dagen stage lopen in de wijk. De studenten ondersteunen oudere wijkbewoners bij verschillende activiteiten thuis. Na een half jaar informele stage gaan de studenten stage lopen bij een thuiszorgorganisatie.

⁸⁰ Iedereen mag meedoen en de opleiding volgen (ook nuggers), maar de voorkeur gaat uit naar mensen met een bijstandsuitkering. Bron: [Wijkleerbedrijf Den Haag Centrum | Calibris Advies](#).

⁸¹ Bron: Interview medewerker Wijkleerbedrijf Calibris Advies

- Start Wijkleerbedrijf locatie Centrum: september en maart
- Start Wijkleerbedrijf locatie Schilderswijk: december en juni

1d Traject binnen de leerlijn Zorg Werkt: Bemiddelen naar werk (inzet accountmanager)

Den Haag Werkt

Samenvatting

In dit traject ga je solliciteren en wordt je begeleid door een accountmanager van Den Haag Werkt die samen met jou naar een passende baan gaat zoeken.

Doel

Het doel is het vinden van een baan.

Werkwijze

We zoeken vacatures die bij jou passen en we melden je aan voor banenmarkten en speedmeets (ontmoetingen met werkgevers). Samen met het Sollicitatiecentrum helpen we je bij het solliciteren. Ook geven we je tips over je HalloWerk-profiel. Je houdt zelf een lijstje bij van je sollicitaties. Dat mail je elke week naar je accountmanager. Je accountmanager neemt wekelijks contact met je op om te bespreken hoe het gaat.

Voorwaarden deelname

Je kan meedoen als:

- Je graag wilt werken en je volgens je casemanager of regisseur klaar bent om te solliciteren;
- Jij en je begeleider weten wat je wilt doen en wat je (aan)kan;
- Je elke week 12 uur of meer bezig kunt zijn met solliciteren;
- Je minstens 2 dagdelen beschikbaar bent voor begeleid solliciteren bij het Sollicitatiecentrum;
- Je een uitgebreid HalloWerk-profiel hebt.

2 Leerlijn Detailhandel Werkt⁸²

Den Haag Werkt

Samenvatting

Je ontwikkelt je op eigen niveau bij het traject dat bij jou past. Afhankelijk van wat jij wilt en kunt kan de lengte van het traject verschillen. Ook kun je binnen de leerlijn meerdere trajecten volgen.

Doel

Aan het einde van het WOT ben je zelfstandiger, heb je voldoende werkervaring opgedaan en beheers jij de werkmentaliteit om in de winkel te kunnen werken. Je weet wat er daar van je wordt verwacht om je werk goed te kunnen doen. Daardoor is het vinden van een baan een stuk makkelijker geworden voor jou. Als je het goed doet biedt de winkel je soms een contract aan. De ontwikkeling van de kandidaat wordt gemeten aan de hand van de doelmatigheidsrapportage en van Dariuz.

Werkwijze

In het Werk Ontwikkel Traject (WOT) Detailhandel leer je hoe het is om in een winkel te werken bij één van de winkelketens waar we mee samenwerken. Je gaat je ontwikkelen binnen een traject in de sector Detailhandel. Hierbij leer jij om te werken in de detailhandel. Hierna heb je een betaalde baan in de detailhandel als alles goed gaat. De leerlijn Detailhandel Werkt omvat meerdere trajecten, namelijk:

- [WOT Detailhandel \(winkels\)](#)
- [Werkfit Schroeder van de Kolk](#)
- [Werktontwikkeltraject Schroeder van de Kolk](#)

⁸² In de focusgroep met de casemanagers van Den Haag Werkt geven de deelnemers aan dat meer vrouwen dan mannen aan deze leerlijn deelnemen.

- [Werkfit/ Werkontwikkeltraject Kringloop Den Haag](#)
- WOT Duinrell
- [Bemiddelen naar werk \(inzet accountmanager\)](#)

Als je het leuk vindt om in de detailhandel te werken heb je eerst een gesprek met een werkbegeleider. Jij en de werkbegeleider bepalen samen welk van deze trajecten het beste bij jou past. Hierna kun je misschien een vervolgtraject doen of heb je misschien al een betaalde baan in de detailhandel

Voorwaarden deelname

Je kunt meedoen met een traject binnen de Leerlijn Detailhandel als je:

- Gemotiveerd, flexibel, vriendelijk en representatief bent om in de detailhandel te werken;
- Eventueel een Verklaring omtrent Gedrag kunt overleggen;
- Minimaal vier uur per week kunt werken;
- Fysiek en mentaal in staat bent om in de winkel te werken. Omdat je in een winkel staat moet je dus kunnen bukken, tillen, lopen en staan;
- Op het moment van aanmelding Nederlands kan praten, lezen en schrijven op B1 niveau
- Verder geen problemen hebt die werk in de detailhandel belemmeren;
- Kinderopvang kunt regelen (of laten regelen) als je kinderen onder de 12 jaar hebt.

3 Activering: Mijn buuf⁸³

Samenvatting

Traject voor vrouwen in sociaal isolement met een taalachterstand.

⁸³ In de focusgroep geven de casemanagers arbeidsontwikkeling en de consultants van het project 'Maatschappelijk fit' van 'Den Haag werkt', aan dat dit traject vanuit de afdeling 'Participatie' wordt ingezet.

Doel

Werken aan zelfredzaamheid als basis voor zelfregie, zelfontplooiing en emancipatie.

Werkwijze

Volgens mijn Buuf is zelfredzaamheid de basis voor zelfregie, zelfontplooiing en emancipatie. Behalve naar werkplekken, wordt er ook naar opleidings- en trainingsmogelijkheden gezocht voor deelnemers in ruil voor productie van relatiegeschenken.

- Maatwerk, eerst laten 'landen' en een veilige omgeving creëren
- Persoonlijke begeleiding door het aantal deelnemers en het aantal begeleiders in verhouding te laten zijn.
- Hulp bij het zoeken naar oplossingen voor persoonlijke problemen die remmend werken op participatie.
- Informatie over het leven en de regels in Nederland.
- Werknemersvaardigheden aanleren.
- Versterken van eigenwaarde door het samenwerken aan een gezamenlijk doel waar het "ertoe doen" een belangrijke beloning is.
- Workshops, trainingen en coaching eventueel in samenwerking met andere organisaties en bedrijven;
- Profijt van het netwerk van de begeleiders en opdrachtgevers in zowel bedrijfsleven, de overheid en de politiek.

Kansen op betaald werk (na invoering van de WAB) door eigen uitzendbureau.

Onderscheidende aanpak Traject voor vrouwen in sociaal isolement met een taalachterstand.

Toelichting doelgroep

Voor wie?

- Vrouwen die niet of weinig actief deelnemen aan de samenleving.
- Sociaal geïsoleerde (migranten)vrouwen.
- De taal niet voldoende spreken

- Huiselijk geweld
- Financiële problemen zijn redenen waardoor vrouwen niet of weinig actief deelnemen aan de samenleving
- Mijn Buuf is een individueel traject

Voorwaarden deelname

- Burger kan binnen 12 maanden naar DHW
- Er is momenteel geen arbeidspotentie
- Sociaal geïsoleerde (migranten)vrouwen
- Burgers die de taal niet voldoende spreken
- Burgers die de zorg voor het gezin hebben,
- Burgers met een gebrek aan familie/vrienden/kennissen in de directe omgeving
- Burgers waar huiselijk geweld speelt
- Burgers die financiële problemen hebben

4 Activering: Sparkle in style⁸⁴

Samenvatting

- Traject voor basisopleiding voor uiterlijke verzorging. Nagelstyliste, kapper, visagie, kledingstylist. Op de verschillende vakgebieden worden er workshops gegeven en wordt de basiskennis aan de kandidaten geleerd.

Doel

- Aan het einde heeft de burger een Certificaat bij Sparkle Styles
- Burger wordt via maatwerk begeleid naar de volgende stap, werken in een salon, zzp of een traject bij DHW.

⁸⁴ In de focusgroep geven de casemanagers arbeidsontwikkeling en de consulenten van het project 'Maatschappelijk fit' van 'Den Haag werkt', aan dat dit traject vanuit de afdeling 'Participatie' wordt ingezet.

Werkwijze

De ambassadeurs van dit traject zijn Aziza el Ouai en Nathalie de Bies. Het traject kan worden verlengd in overleg met de consulent.

Wat is het?

- Wij brengen bewoners samen om te werken aan hun eigen toekomst door middel van talentontwikkeling en het bieden van een professionele werkomgeving.
- We begeleiden kandidaten naar werk in max 6 maanden
- De organisatie heeft meerdere outlets • Winkel • Nagelstudio • Werkplaats • Klusbedrijf

Wat ga ik doen?

- Deelnemen aan een begeleidingstraject van maximaal 6 maanden
- Kandidaten gaan werknemersvaardigheden opdoen
 - Kandidaten lopen mee op stagedagen
- Kandidaten worden opgeleid in een praktisch vak zoals.. kapster, stylist, klusjesman, naaister.

Wat heb ik aan het einde?

- Certificaat bij Sparkle Styles
- Wordt via maatwerk begeleid naar de volgende stap, werken in een salon, zzp of een traject bij DHW.

Is het wat voor mij?

- Vind je het leuk om te werken in uiterlijke verzorging
- Vind je het leuk om te werken in een klusbedrijf, er wordt geleerd on the job.
- Affiniteit met klussen/naaien, en uiterlijke verzorging is wel gewenst.

Hoeveel tijd kost het?

- 3 maanden en een beetje meer of minder

- 2 dagen in de week met daarbovenop stage dagen (in geval van Sparkle Styles) waarvoor je beschikbaar moet zijn.

Wanneer is het?

- In overleg.

Toelichting doelgroep

Traject voor basisopleiding voor uiterlijke verzorging. Nagelstyliste, kapper, visagie, kledingstylist.

Voorwaarden deelname

- Kandidaat kan binnen 6 of 18 maanden aan de slag
- Kandidaat heeft voldoende motivatie
- Kinderopvang moet van te voren geregeld zijn
- Kandidaat met een grote kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
- Gebrek aan werknemersvaardigheden
- Taal is geen vereiste
- Kandidaten van alle leeftijden zijn welkom
- Psychische klachten
- Verslaving problematiek in afrondende fase
- Kandidaten kunnen zowel mannen als vrouwen zijn
- Formeel moet er kinderopvang geregeld worden

Schaalvragen:

- Arbeidspotentie: 3
- Arbeidsmotivatie: 3
- Ontwikkelperspectief:
- 4 Schaal: 1= laag, 5 is hoog

Regelingen

1 Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Alleenstaande ouder met kind jonger dan 5 jaar

SZW

Samenvatting

Dit instrument kan worden ingezet als je niet kunt werken omdat je alleen voor een kind dat jonger is dan 5 jaar moet zorgen. Je hoeft dan tijdelijk niet te werken.

Doel

Je kan zelf voor je kind zorgen totdat hij of zij 5 jaar wordt. Heb je meer kinderen, dan kun je hen volledige zorg geven totdat je jongste kind 5 jaar wordt. Doordat je een opleiding volgt, vind je later makkelijker een baan. Na 6 maanden word je uitgenodigd door je regiehouder voor een bespreking van het scholingsplan. Of het doel is bereikt, hangt af van de afspraken in het plan van aanpak.

Werkwijze

Je bent alleenstaande ouder en zorgt voor minstens één kind dat jonger dan 5 jaar is. Hierdoor kan je geen werk aannemen, kan je niet werken aan je re-integratie- en participatieverplichting en kan je ook geen andere tegenprestatie doen voor je uitkering. Om je uitkering toch te houden, vraag je 'ontheffing van je arbeidsverplichting en tegenprestatieverplichting' aan. Dit betekent dat je niet hoeft te werken van de gemeente. Het kan dan wel zijn dat je in de tussentijd zult gaan studeren. Dit heet de 'studieplicht'. Hieronder zie je wanneer dit voor jou geldt.

Hoe vraag je de ontheffing aan?

Je mag je uitkering houden als je scholing gaat volgen. Je moet zelf het verzoek om ontheffing indienen. Je spreekt met je begeleider af wat je denkt te gaan doen. Binnen 6 maanden moet je een voorstel indienen.

Heb je géén havo-, vwo- of mbo-2-diploma (startkwalificatie)?

Dan moet je scholing of een opleiding kiezen die je later meer kans geeft op een baan. Je bespreekt binnen 6 maanden je voorstel voor een opleiding met je begeleider. Als dit voorstel goed is, zet je begeleider dit in het scholingsplan. Als je geen opleiding wil volgen die jouw kansen op de arbeidsmarkt vergroot – die jou een 'startkwalificatie' geeft – dan heb je geen recht meer op ontheffing van de arbeidsverplichting. Dan moet je weer gaan werken. Misschien kan je dan wel via Den Haag Werkt een BBL- of BOL-opleiding of training gaan doen om je kansen op een baan te vergroten.

Heb je wél een havo-, vwo- of mbo2-diploma (startkwalificatie)?

Dan moet je een mbo4-opleiding kiezen. Je bespreekt je voorstel voor een opleiding met je begeleider. Als dit voorstel goed is, zet je begeleider dit in het scholingsplan.

Heb je een mbo-4-diploma of een hoger diploma?

Dan moet je zelf een voorstel doen voor een re-integratie of participatietraject. Vraag je begeleider om informatie hierover. Als het nodig is, ga je samen met de regiehouder op zoek naar een traject dat bij jou past. Het traject moet jouw kansen op de arbeidsmarkt vergroten, en moet minimaal 8 uur per week zijn. Denk bijvoorbeeld aan een aanvullende opleiding of training, een leerwerkplek, of vrijwilligerswerk.

Voorwaarden deelname

Je kan de ontheffing krijgen als je alleenstaande ouder bent, en je in je eentje voor minstens één kind zorgt dat jonger is dan 5. Je moet wel zelf het verzoek om ontheffing indienen. En je bent bereid om scholing te volgen. Je krijgt in

totaal nooit meer dan 5 jaar ontheffing. Dus als je al eerder een ontheffing hebt gehad, wordt die van de 5 jaar afgetrokken.

2 Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Arbeidsongeschikt korter dan 6 maanden.

SZW

Samenvatting

Soms kan je een tijdje niet meedoen aan een traject. Dit kan komen doordat je bijvoorbeeld je been hebt gebroken, of doordat je zwanger bent. We zeggen dan dat je 'arbeidsongeschikt' bent. Je krijgt dan de tijd om weer beter te worden, zodat je hierna weer aan een traject kan meedoen.

Doel

Je herstelt en kan hierna weer voor een deel of helemaal meedoen aan een traject naar werk.

Werkwijze

Je spreekt met je begeleider af hoe lang jij hiervoor nodig hebt. Het mag niet langer duren dan zes maanden totdat je weer mee kunt doen aan een traject. In die tijd hoef je dus niet te werken of mee te doen aan een traject. Als je zwanger bent, kan je zestien weken stoppen: acht weken vóór en acht weken na de bevalling. Je kunt ook zes weken voor en tien weken na de bevalling stoppen. Je casemanager of regisseur heeft één keer contact met je tijdens je arbeidsongeschiktheid om te kijken hoe het gaat.

Voorwaarden deelname

Je kan meedoen als:

- Je een probleem met je gezondheid hebt of zwanger bent;
- Het probleem plotseling is ontstaan en niet kan wachten (het is 'acuut');
- Je het probleem binnen zes maanden kan oplossen.

3 Tijdelijk niet kunnen deelnemen: Adempauze korter dan 3 maanden

SZW

Samenvatting

Soms heb je een probleem waardoor je een tijdje niet mee kan doen aan een traject. Je kan dan een 'adempauze' krijgen waardoor je tijd hebt om dit probleem op te lossen. In deze tijd hoef je niet te werken of mee te doen aan een traject.

Doel

Je krijgt de tijd om je probleem op te lossen zodat je hierna weer kan meedoen aan een traject naar werk.

Werkwijze

Je moet die tijd gebruiken om je probleem op te lossen, zodat je daarna weer aan je traject kan werken. Je spreekt met je begeleider af hoe je het probleem gaat oplossen en welke acties daarvoor nodig zijn. Je spreekt ook af hoe lang de adempauze duurt. Een adempauze duurt maximaal drie maanden. Een adempauze kan NIET worden verlengd. Het is wel mogelijk om een tweede periode van 3 maanden adempauze te geven. In de Klantkaart moet de eerste periode van de adempauze worden afgesloten en moet er een nieuwe voorziening worden opgevoerd.

Voorwaarden deelname

Je kan meedoen als:

- Je het probleem binnen 3 maanden zelf kan oplossen (je bent 'zelfredzaam');
- Het probleem niet te maken heeft met je gezondheid;
- Het probleem plotseling is ontstaan en niet kan wachten (het is 'acuut');
- Het probleem in 3 maanden op te lossen is.

Bij zwangerschap 16 weken termijn aanhouden (8 weken voor en 8 weken na bevalling of 6 weken voor en 10 weken na bevalling). Dus adempauze alleen inzetten vanaf 7 maanden zwanger.

4 Ooievaarderegelingen (en Ooievaarderspas)

SZW

Samenvatting

Als je een laag inkomen hebt kun je in aanmerking komen voor korting op veel activiteiten, de ooievaarderegelingen.

Doel

Aan het einde heb je een Ooievaarderspas voor jou en je gezin of maak je gebruik van één van de Ooievaarderegelingen.

Werkwijze

Je komt in aanmerking voor een Ooievaarderegeling wanneer je een laag inkomen hebt. Daarnaast zijn er ook speciale regelingen voor mensen met kinderen, langdurig zieken, mensen met een beperking en voor ouderen. Met de Ooievaarderspas kun je korting krijgen op activiteiten. Verder zijn er de volgende regelingen voor iedereen met een laag inkomen:

- Ooievaarderspas, korting op sport, ontspanning en cultuur;
- Haagse zorgverzekering;
- Individuele inkomenstoelage bij grote uitgaven;
- Bijzondere bijstand bij onverwachte kosten;
- Kwijtschelding van gemeentelijke belastingen;
- Toeslagen van de Belastingdienst.

Dit zijn de regelingen voor mensen met kinderen:

- Tegemoetkoming kinderopvang bij een bijstandsuitkering;
- Gratis peuteropvang;

- Voordeel voor schoolgaande kinderen met de ooievaarderspas;
- Gratis identiteitskaart voor jongeren.

Voorwaarden deelname

Jouw situatie en inkomen bepalen of je in aanmerking komt voor een ooievaarderegeling. Op de website van de Gemeente Den Haag kunt je een checklist invullen om te kijken voor welke regeling je in aanmerking komt.

5 Makelaar Kinderopvang

SZW

Samenvatting

Een kinderopvangmakelaar helpt je om kinderopvang te vinden en te regelen.

Doel

Aan het einde van deze gesprekken heb je samen met de makelaar kinderopvang voor je kind of kinderen opvang geregeld. Hierdoor heb jij zelf tijd en ruimte om weer aan het werk te gaan of een re-integratietraject te volgen.

Werkwijze

Eerst heb je een intakegesprek met de makelaar kinderopvang. Jullie bespreken samen wanneer dit gesprek is. In dit gesprek krijg je informatie over:

- Het aanmelden bij een kinderopvang;
- Het aanvragen van kinderopvangtoeslag;
- Een bijdrage die je in sommige gevallen van de gemeente krijgt: de 'tegemeetkoming kinderopvang';
- De soorten kinderopvang die er zijn;
- Welke opvang er bij jou in de buurt is;
- Hoeveel geld je zelf kan betalen voor kinderopvang.

Je makelaar houdt in de gaten welke kinderopvang er beschikbaar is. Samen kijk je bij welke opvang jij je kind kunt plaatsen. Daarna krijg je hulp bij het inschrijven. De makelaar vraagt voor jou een overeenkomst aan voor deze kinderopvang. Ook vraagt de makelaar kinderopvangtoeslag voor je aan bij de Belastingdienst en helpt je het formulier voor de tegemoetkoming kinderopvang in te vullen. De makelaar verstuurt dit formulier naar Bureau Kinderopvang. Er wordt gekeken naar hoeveel geld je zelf kan betalen, of je parttime werk doet en of je schulden hebt bij de Belastingdienst. Misschien kom je in aanmerking voor een Sociaal Medische Indicatie. Deze regeling is er voor mensen die tijdelijk niet kunnen werken, maar wel geld nodig hebben voor kinderopvang.

Voorwaarden deelname

Je kan meedoen als je recht hebt op een uitkering. Je bent óf bezig met een werkt-
raject, óf je hebt een parttime baan met een aanvullende bijstandsuitkering.

Overige regelingen/voorzieningen (niet vanuit EVA)

6 Regeling kinderopvang

Heeft u een bijstandsuitkering en gaat uw kind naar een kinderdagverblijf, gastouder of buitenschoolse opvang? En volgt u een traject naar werk via de gemeente? Dan kunt u voor de kosten van de kinderopvang een tegemoetkoming bij de gemeente aanvragen, naast de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.

Voorwaarden

U heeft een bijstandsuitkering en u volgt een traject bij de gemeente om aan werk te komen. Of u heeft parttime werk en uw inkomen wordt aangevuld met een bijstandsuitkering.

U kunt pas een overeenkomst met de kinderopvangorganisatie ondertekenen nadat u met uw consulent heldere afspraken heeft gemaakt over wat u gaat doen om aan het werk te komen.

U moet het aanvraagformulier zo snel mogelijk nadat u de overeenkomst met de kinderopvangorganisatie heeft ondertekend opsturen. Uw aanvraag moet uiterlijk 2 maanden na het afsluiten van de overeenkomst bij de gemeente binnen zijn. Is uw aanvraag te laat? Dan kan de gemeente de extra tegemoetkoming niet over de volledige periode uitbetalen.

Tegemoetkoming van de gemeente

De extra tegemoetkoming van de gemeente is 4 procent van het uurtarief van de kinderopvang. De gemeente houdt daarbij maximale uurprijzen aan die de Belastingdienst hanteert. U vindt deze uurprijzen op de [website van de Belastingdienst\(externe link\)](#). Sommige kinderopvangorganisaties rekenen een hoger uurtarief. Over het verschil krijgt u dus geen tegemoetkoming van 4 procent.

Bron: [Den Haag - Vergoeding kinderopvang](#)

7 Peuteropvang

Haagse kinderen van 2,5 tot 4 jaar zijn welkom op de peuteropvang. Daar kunnen kinderen samen spelen en leren. En vooral plezier maken. Zo krijgt elke Haagse peuter de kans op een goede start op de basisschool. Een ochtend op de peuteropvang bestaat uit vriendjes maken, nieuwe dingen leren, knutselen en buiten spelen. Maar ook uit leren delen met andere kinderen en spelen met cijfers en letters.

Meer tijd en aandacht

Iedere Haagse peuter mag 8 uur per week naar de peuteropvang komen. De kosten zijn laag. Voor kinderen met een Ooievaarspas is het zelfs gratis.

Sommige peuters hebben net iets meer tijd en aandacht nodig. Zij hebben recht op extra gratis uren spelen en leren. Zij komen in totaal 16 uur per week. Dit kan op ruim 130 plekken in de stad. Dit zijn zowel locaties voor peuteropvang als kinderdagverblijven. Op deze plekken is extra tijd en aandacht voor bijvoorbeeld beweging, zelfstandigheid en oefenen met cijfers en letters. Bij het [Centrum Jeugd & Gezin Den Haag \(CJG\)\(externe link\)](#) kijkt de verpleegkundige van het consultatiebureau of uw kind van deze extra gratis uren gebruik mag maken. U kunt ook bellen naar (070) 752 80 00.

Wat kost het?

Hoeveel de peuteropvang kost, hangt af van uw persoonlijke situatie. Voor de laagste inkomens zijn de kosten ongeveer € 10 euro per maand. Met de [reken-tool\(externe link\)](#) kunt u zelf makkelijk uitrekenen wat de peuteropvang voor u kost. De aanbieders van peuteropvang rekenen ook graag voor u uit wat de kosten zijn. Voor kinderen met een [Ooievaarspas\(externe link\)](#) is het gratis.

Bron: [Den Haag - Haagse Peuteropvang](#).

8 Vrijlating alleenstaande ouders⁸⁵

Soms mag u naast uw bijstandsuitkering extra geld verdienen. Dit extra inkomen uit werk wordt dan niet ingehouden op uw uitkering. Dit heet vrijlating van inkomsten. U hoeft vrijlating niet aan te vragen. Als u aan de voorwaarden voldoet, krijgt u de vrijlating vanzelf. U krijgt geen vrijlating als u een eigen onderneming heeft.

Vrijlating alleenstaande ouders

Bent u 27 jaar of ouder? En bent u een alleenstaande ouder die zorgt voor een kind jonger dan 12 jaar? Dan mag u 6 maanden 25% van uw netto-inkomen

houden, tot maximaal € 249 per maand (in 2023). Na deze 6 maanden mag u maximaal 30 maanden 12,5% van uw netto-inkomsten houden. Dat is maximaal € 155,74 per maand (in 2023).

Bron: [Den Haag - Bijstand en werken](#)

⁸⁵ Inkomensbeheer voert deze regeling uit.

Bijlage 2:

Overzicht van trajecten voor (voornamelijk) vrouwen vanuit externe partijen

Hieronder volgt een overzicht van trajecten gericht op stappen richting werk en/of opleiding vanuit andere partijen dan de gemeente Den Haag. Deze trajecten behoren ook niet tot het standaard pakket aan trajecten waarvan Den Haag Werkt gebruik maakt (de trajecten stonden niet in de online tool EVA). We hebben deze trajecten gevonden middels het netwerk van Vrouwenacademie de Mussen, de afdeling emancipatie van de dienst OCW en de Sociale kaart van Den Haag. Hierbij hebben we gekeken naar trajecten die zich specifiek op vrouwen richten of waarvan het grootste gedeelte van de doelgroep vrouw is.

1 Schilderswijkmoeders van Buurtcentrum De Mussen

Naam van het traject: Schilderswijk Moeders

Organisatie: Buurtcentrum De Mussen, Schilderswijk Moeders

Eventuele samenwerkingspartners: Formele en informele organisaties in de wijk waar wijkbewoners naar worden doorverwezen voor ondersteuning bij persoonlijke problematiek op alle leefgebieden (bijvoorbeeld WMO, CJG, STEK, JIT, Helpdesk Geldzaken, Juridische diensten, STMEE) Er wordt integraal gewerkt tussen de verschillende diensten binnen De Mussen. Voorschool, kind- en jeugdactiviteiten, BSO, Volwasseneducatie.

Verwijzing naar informatie over het traject (link): <https://www.demussen.nl/projecten/ensure/schilderswijk-moeders/>.

Voor meer informatie neemt contact op met: Buurtcentrum de Mussen: 070 - 388 8700

Korte samenvatting: De Schilderswijk Moeders werken op vrijwillige basis als vertrouwenspersoon in de Schilderswijk. Zij bouwen vertrouwen op met de wijkbewoner, komen achter de voordeur en ondersteunen wijkbewoners bij hun vragen op diverse leefgebieden. Eén van de doelstellingen binnen ons project is het vergroten van de zelfredzaamheid van wijkbewoners. Hiervoor wordt de participatieladder gebruikt.

Doelgroep: Wijkbewoners die vragen hebben of ondersteuning nodig hebben. Bij aanvang van het project Schilderswijk Moeders in 2013 lag de focus op het bereiken van geïsoleerd levende vrouwen. Tegenwoordig helpen de Schilderswijk Moeders ook mannen. De verhouding is 70% vrouwen en 30% mannen.

Doel:

- Het stimuleren van zelfredzaamheid en ontwikkeling van wijkbewoners volgens de participatieladder
- Het ondersteunen van de wijkbewoners en indien nodig doorverwijzen naar formele hulpverlening
- Persoonlijke ontwikkeling van de Schilderswijk Moeders volgens de participatieladder

Werkwijze/activiteiten: De activiteiten van de Schilderswijk Moeders:

- Het volgen van de training vertrouwenspersoon
- Outreachend werken (benaderen van wijkbewoners)
- Het zelfstandig draaien van inloopsprekuren
- Het langdurig begeleiden van wijkbewoners
- Het activeren van wijkbewoners
- Het bijwonen van bijeenkomsten t.b.v. deskundigheidsbevordering, teambuilding en het bespreken van casuïstiek
- Deelname aan intervisie en aanvullende trainingen
- Actief samenwerken met de formele hulpverlening in de wijk

Resultaten: De Schilderswijk Moeders bereiken jaarlijks gemiddeld 550 wijkbewoners via het spreekuur en de langdurige ondersteuning. Daarnaast zijn

er veel outreachende contacten (c.a. 300) op straat, in winkel, school- en speelpleinen waar veel wijkbewoners op informele wijze antwoord krijgen op hun vraag of wegwijs worden gemaakt. Ruim de helft van de wijkbewoners die langdurige ondersteuning krijgen, stijgen minimaal 1 trede op de participatieladder. Veel wijkbewoners worden geactiveerd door de Schilderswijk Moeders om deel te nemen aan activiteiten in de buurt zoals koffieochtenden, sporten of het volgen van een cursus. Zodra een wijkbewoner aangeeft toe te zijn om te gaan werken of studeren, wordt deze geholpen bij het vinden van vrijwilligerswerk of aangemeld bij de Werkplaats of Vrouwenacademie van de Mussen. (Bron: de resultaten van de kortdurende en langdurende ondersteuning van de Schilderswijk Moeders worden anoniem geregistreerd in een cliëntvolgsysteem). Eén van de doelen is de persoonlijke ontwikkeling van de Schilderswijk Moeders zelf. Gemiddeld bestaat het team uit 20 tot 24 Schilderswijk Moeders. De afgelopen drie jaar zijn er vijf vrouwen uitgestroomd, waarvan drie naar betaald werk en twee vrouwen naar een opleiding (bij de Vrouwenacademie en het ROC).

Voorwaarde voor deelname: De Schilderswijk Moeders bieden iedereen die daar behoefte aan heeft een luisterend oor. Afhankelijk van de vraag wordt er gekeken of de Schilderswijk Moeders de wijkbewoner kan ondersteunen om zelf de eigen problemen te leren oplossen. Wanneer dit onvoldoende lukt dan wordt er gekeken naar aanvullende ondersteuning of zorg in het netwerk van professionele hulp. Op het gebied van verslavingszorg en rondom verblijfsvergunningen en illegaliteit bieden de Schilderswijk Moeders geen ondersteuning behalve dan de toeleiding naar de juiste professionele hulpverlening.

Bij de selectie van nieuwe Schilderswijk Moeders wordt gekeken naar de volgende aspecten: Voldoende sociale vaardigheden, open houding naar mensen van een andere cultuur, betrouwbaarheid, sociale vaardigheden, voldoende NL-taal beheersing, persoonlijke balans, digitale vaardigheden, inzetbaarheid van minimaal 12 uur per week, betrokkenheid bij het project, de wijkbewoners en collega Schilderswijk Moeders.

Overige informatie: Er is een kloof tussen de leefwereld van de gezinnen in de wijk en de systeem wereld van de professionals. De Schilderswijk Moeders

komen achter de voordeur bij de gezinnen en hebben contact met de professionele hulpverlening. Hierdoor vormen zij, als informele ondersteuners, een verbindende schakel tussen de wijkbewoners en de professionele hulpverlening.

2 LEF op de arbeidsmarkt van Talentcoach

Naam van het traject: LEF op de arbeidsmarkt

Organisatie: Talentcoach

Eventuele samenwerkingspartners: Aegon, Nationale Nederlanden, a.s.r.(verzekeringsmaatschappij), diverse gemeentes, buurthuizen en organisaties die direct contact met onze doelgroep hebben (zoals Colors of Impact, ROC Mondriaan, Stichting Jeugdwerk, in Den Haag).

Verwijzing naar informatie over het traject (link):

www.talentcoach.nl, <https://youtu.be/KjayY-Y3SY>

Voor meer informatie neemt contact op met: www.talentcoach.nl

Korte samenvatting: Talentcoach koppelt mensen met een klein budget en zonder werk aan professionals uit het bedrijfsleven die willen leren coachen of hier affiniteit mee hebben. Zij begeleiden deze mensen met hun hulpvraag in een loopbaantraject van drie maanden.

Doelgroep: Mensen met een minimuminkomen die zelf geen coaching kunnen betalen of op een andere manier kunnen krijgen, die stappen willen maken richting werk en daarbij een steuntje in de rug nodig hebben. Het grootste gedeelte van de doelgroep is vrouw, maar mannen kunnen ook aan het traject deelnemen.

Doel: Begeleiden naar zelfredzaamheid en zelfstandigheid door ze te begeleiden in het maken van stappen richting een betaalde baan.

Werkwijze/activiteiten: Een deelnemer wordt gekoppeld aan een vrijwillige coach uit het bedrijfsleven. Dit is iemand die nog beter wil leren coachen en die gelooft in leren in de praktijk

Het traject bestaat uit de volgende elementen:

- Een uitgebreid intakegesprek

- Matchmaking: De deelnemer wordt gekoppeld aan een loopbaancoach uit het bedrijfsleven
- 5-10 coachgesprekken
- Online training 'een onweerstaanbaar CV'
- Workshop 'imago en identiteit'
- Storytelling: 'Wat is jouw verhaal?' (Gericht op het duidelijk maken van waarom de deelnemer aantrekkelijk is voor een werkgever)
- Het schrijven van een pitch van 1 minuut met een tekstschrijver.
- Een loopbaanevent: de deelnemer laat de eigen pitch zien aan mensen uit het bedrijfsleven.

Resultaten (indien bekend):

- 100% van de deelnemers vergroot zijn/haar zelfvertrouwen
- 100% van de deelnemers vergroot zijn/haar netwerk
- 65% van de deelnemers vindt binnen 6 maanden een nieuwe baan

(Bron: [Website van talentcoach](#))

Voorwaarde voor deelname:

Minima zijn, woonachtig zijn in gemeente waar het programma plaatsvindt (o.a. Den Haag). Reflectief vermogen hebben. Voldoende Nederlands beheersen om te kunnen lezen en schrijven en mee kunnen doen in de workshops. Gemotiveerd zijn. Op zoek zijn naar werk, vrijwilligerswerk of scholing. Leeftijd tussen 27-58 jaar.

3 Jij en Yasmin Werk van Stichting Yasmin

Naam van het traject: Jij en Yasmin Werk

Organisatie: Stichting Yasmin

Samenwerkingspartners: Leerwerkbedrijf Schilderswijk, ROC Mondriaan, Vrouwenbuurtlab in Laak.

Verwijzing naar informatie over het traject (link):

[Traject Werk - Stichting Yasmin](#)

Voor meer informatie neemt contact op met:

info@stichtingyasmine.nl

Korte samenvatting:

Sinds 2012 organiseert stichting Yasmin activiteiten richting werk en opleiding voor vrouwen met een grote kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In de loop van jaren de producten van Yasmin doorontwikkeld en in een traject samengevoegd om vrouwen integraal te ondersteunen bij hun stappen naar economische zelfredzaamheid.

Het traject 'Jij en Yasmin werk' richt zich op verbetering en versterking van taal, zelfvertrouwen en zelfinzicht, arbeidsmarktvaardigheden, sociale en werknemersvaardigheden. Verder krijgen de deelnemers individuele coaching om te werken aan hun doelen en ambities naar werk en opleiding.

Doelgroep: Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die stappen willen maken richting opleiding, werk of vrijwilligerswerk.

Doel: Doorstroom van vrouwen naar opleiding, werk of vrijwilligerswerk.

Werkwijze/activiteiten: In januari en september start steeds een nieuw traject. Elk traject duurt een half jaar en bestaande uit verschillende trainingen (welke hiervan gevolgd worden is maatwerk, de training Sterk krijgt iedereen):

- Taaltraining (B1 of B2)
- De training Sterk (empowerment training gericht op de eigen kracht en zelfinzicht)
- De training Doen (gericht op timemanagement, planning maken, doelen formuleren, motivatie en drijfveren)
- De training Werk (sollicitatietraining; hoe je een goed cv maakt, vacatures zoeken, hoe je je presenteert aan een werkgever, etc.)
- Persoonlijke coaching door vrijwillige coaches (gericht op de belemmeringen die vrouwen ondervinden waardoor ze hun doelen niet behalen). De deelnemers volgen een half jaar lang wekelijkse groepsbijeenkomsten en wekelijkse taaltrainingen, waarin persoonlijke ontwikkeling en arbeidsvaardigheden centraal staan.
- Na de groepstraining worden deelnemers persoonlijk gecoacht door een vrijwilliger. Deze vrijwillige coaches begeleiden de deelnemers nog negen maanden bij het realiseren van hun doelen.

Resultaten: 65% van de vrouwen die het traject volgen stromen door naar werk, opleiding of vrijwilligerswerk (meestal is dit werk of vrijwilligerswerk) (Bron: gegevens die Yasmin zelf bijhoud).

Voorwaarde voor deelname: A2 niveau Nederlands en voldoende motivatie.

Overige informatie: Voor vrouwen die te maken hebben gehad met huiselijk geweld en die weer willen en kunnen werken aan hun toekomst, waarin ze streven naar meer controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid, biedt Yasmin de training 'Weerbaarheid' en coaching, zodat deze vrouwen daarna door kunnen stromen naar het traject "Jij en Yasmin werk'.

4 Polki dla Polek: Hoe zoek je een baan in Nederland van Stichting Polka

Naam van het traject: Polki dla Polek (Poolse vrouwen voor Poolse vrouwen): Hoe zoek je een baan in Nederland?

Organisatie: POLKA – Centrum voor Poolse Vrouwen

Eventuele samenwerkingspartners: Polish Professional Women in The Netherlands (PPW)

Verwijzing naar informatie over het traject (link): <https://polishprofessionalwomen.com/polki-dla-polek-jak-szukac-pracy-w-holandii/>

Voor meer informatie neemt contact op met: www.polishprofessionalwomen.com

Korte samenvatting: De training is ontwikkeld voor alle Poolse vrouwen die in Nederland verblijven, een baan willen vinden of van baan willen veranderen. We willen iedereen helpen die gemotiveerd is om een baan te vinden die past bij haar (of zijn) ambities. Daarom delen we onze kennis en ervaring in een uitgebreide cursus van drie modules. We weten dat het bereiken van doelen een uitdaging kan zijn en soms is externe hulp erbij essentieel. We kunnen gebruik maken van jarenlange professionele ervaring in verschillende sectoren en branches van Nederlandse bedrijven, waaronder onze trainers die werkzaam zijn bij diverse HR-afdelingen gespecialiseerd in het

werven en opleiden van werknemers. We geloven dat onze kennis en ervaring de cursisten zal helpen bij het vinden van een baan.

Doelgroep: Poolse vrouwen die in Den Haag en omgeving wonen

Doel: De doelgroep helpen om een (betere) baan in Nederland te vinden

Werkwijze/activiteiten:

- 3 deel daagse sessie op zaterdag van 10 tot 14u;
- diverse workshops begeleid door zakelijke Poolse vrouwen werkzaam in Nederland en gespecialiseerd in de werving en opleiding van werknemers;
- zowel individuele als groepsopdrachten;
- huiswerk ter voorbereiding van de volgende sessie;

Sessie 1: Wie ben ik en hoe presenteer ik dit als waarde voor een toekomstige werkgever?

- verhalen horen van Poolse vrouwen die een lonend carrière pad hebben opgebouwd in Nederland;
- informatie uit je CV halen die belangrijk is voor een werkgever en leren hoe je dit communiceert; je carrière doelstelling definiëren.

Sessie 2: Hoe schrijf ik een CV dat mijn kansen op een sollicitatiegesprek vergroot?

- je actualiseert je kennis van het belangrijkste document in het sollicitatieproces;
- je krijgt individueel advies;
- je cv wordt door een professioneel nagelezen.

Sessie 3: Hoe bereid ik me voor op een sollicitatiegesprek?

- je krijgt praktisch advies over hoe je je kunt voorbereiden op een sollicitatiegesprek;
- - je vertelt over jezelf aan de hand van je cv en je carrière doel;
- je krijgt de kans om je sollicitatiegesprek te oefenen.

Resultaten (indien bekend): Korte termijn: meestal gaat het over 2-3 vrouwen (van de 15) die na het afronden van de training snel een (nieuwe/meer geschikte) baan vinden. (Bron: interview coördinator van Polka)

Voorwaarde voor deelname:

- een korte motivatie schrijven
- een korte intake enquête invullen
- de kosten van de training (10 euro) van te voren betalen
- kennis van de Poolse taal (deze training wordt in het Poolse gegeven).

Overige informatie: We hebben geen vaste datums voor de start van de training. Meestal wordt deze 1 keer per jaar gegeven.

5 Uitstapprogramma op maat van Stichting De Haven

Naam van het traject: Uitstapprogramma op maat.

Organisatie: Stichting De Haven

Eventuele samenwerkingspartners: De gemeente Den Haag

Verwijzing naar informatie over het traject (link): [Maatwerk projecten voor ons uitstapprogramma op maat - De Haven \(dehaven.nl\)](https://www.dehaven.nl/maatwerk-projecten-voor-ons-uitstapprogramma-op-maat)

Voor meer informatie neemt contact op met: Op de website van De Haven staat een contactformulier: zie [Contact met De Haven - stoppen met prostitutie - Stichting De Haven](https://www.dehaven.nl/contact)

Korte samenvatting: Stichting De Haven is er voor mensen die werken in de seksindustrie. Als een vrouw uit de seksindustrie wil stappen, biedt De Haven een uitstapprogramma op maat. Dat programma wordt volledig samen met de vrouw ontwikkeld.

De stap naar werk buiten de prostitutie is groot. De jobcoach van De Haven helpt een vrouw een ontwikkeling in gang te zetten en stimuleert haar om stappen te zetten richting een opleiding of een baan. Dit is altijd in samenwerking met regionale ondernemers.

Doelgroep: Het uitstapprogramma op maat is er voor mensen die uit de seksindustrie willen stappen.

Doel: Mensen die dat willen, helpen om uit de seksindustrie te stappen.

Werkwijze/activiteiten: Voor iedere client die buiten de prostitutie wil gaan werken of een opleiding wil gaan volgen, wordt een plan op maat gemaakt. Jobcoaching kan het volgende inhouden:

- Nederlandse taallessen

- Hulp bij het in kaart brengen van vaardigheden en het maken van een c.v.
- Zoeken naar werk of vrijwilligerswerk
- Begeleiding bij een sollicitatie
- Zoeken van opleidingsmogelijkheden en de financiering hiervan
- Begeleiding op het werk (aan de vrouw) en begeleiding aan het stageadres of de werkgever

6 Coöperatie E.V.A.

Naam van het traject: Coöperatie Eva

Organisatie: Coöperatie Eva U.A.

Eventuele samenwerkingspartners: O.a.:

- Stichting Yasmin
- Stichting Single SuperMom
- Stichting Vers & Vrij
- Stichting PEP
- Stichting Cash2Grow
- Stichting Jeugdwerk

Verwijzing naar informatie over het traject (link): <https://www.cooperatie-eva.nl/> Voor meer informatie neemt contact op met: Coöperatie Eva U.A. 0613276904 cooperatie.eva@gmail.com

Korte samenvatting: Coöperatie Eva heeft tot doel vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het opstarten en uitbouwen van een eigen onderneming, op weg naar economische zelfstandigheid. Vanuit de coöperatie worden vrouwen ondersteund in het starten en uitbouwen van hun ondernemingen. Zij ontvangen hier trainingen voor en worden begeleid en gecoacht.

Doelgroep: De belangrijkste doelgroep van dit project bestaat uit vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het gaat veelal om migranten, vluchtelingen, alleenstaande moeders en ouderen.

Doel: Vrouwen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het opstarten en uitbouwen van een eigen onderneming, op weg naar economische zelfstandigheid.

Werkwijze/activiteiten: Coöperatie Eva brengt vrouwen met een passie voor ondernemen dichterbij tot de arbeidsmarkt. Deze vrouwen worden met kennis en verantwoordelijkheid voorbereid op het zelfstandig ondernemerschap. Zij kunnen bij Eva ondernemen met behoud van uitkering. Geld dat zij verdienen investeren zij in een opleiding of in hun onderneming. Eva ondersteunt de vrouwen met de administratie, marketing en de huisvesting van hun onderneming. En Eva stimuleert hen om samen te werken, gebruik te maken van elkaars talenten en samen nieuwe concepten te ontwikkelen. Coöperatie Eva biedt trainingen en coaching, niet alleen voor ondernemersvaardigheden maar ook op het persoonlijke vlak.

Resultaten (indien bekend): Ieder jaar stromen er een paar leden uit naar een betaalde baan, een vervolgopleiding of een eigen onderneming en komen er weer nieuwe leden bij. Er komen steeds meer leden bij (ondanks de uitstroom): van zeven begin 2018 tot twintig leden nu (september 2023).

Voorwaarde voor deelname: Als potentiële leden interesse hebben om lid te worden, vullen zij eerst een aanmeldformulier in. Daarna volgt een intakegesprek om te kijken of coöperatief ondernemen geschikt is. Als dit het geval is dan moet er – als diegene een bijstandsuitkering heeft – eerst toestemming worden gevraagd aan de gemeente voor ondernemen met behoud van uitkering. De voorwaarden voor deelname zijn o.a.: motivatie, redelijk niveau Nederlands (ongeveer A2), talent voor ondernemerschap, bereidheid om niet alleen te “halen” bij de coöperatie maar ook te “brengen” (bij te dragen).

Overige informatie: Coöperatie Eva biedt ook stageplaatsen en werkervaringsplekken. Dit aanbod zal in 2024 worden uitgebreid via het project “FlexStagiair”. De stageplaatsen en werkervaringsplekken kunnen ook voor jongens/mannen zijn en zij kunnen ook deelnemen aan onze activiteiten. Het starten van een eigen onderneming kan alleen voor vrouwen onder de paraplu van Coöperatie

Eva. Er zijn andere coöperaties in Den Haag en omgeving waar mannen lid van kunnen worden. De reden waarom we een vrouwencoöperatie hebben opgericht is om een veilige omgeving te creëren van vrouwen onder elkaar en ook om emancipatie te bevorderen, omdat vrouwen nog steeds minder kansen hebben op de arbeidsmarkt dan mannen.

COLOFON

Opdrachtgever ZonMw, programma Vakkundig aan het Werk
Auteurs Diane Bulsink
Corine van Egten

Foto omslag AdobeStock 356356627
Uitgave Verwey-Jonker Instituut
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:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-301-1
© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, April 2024.

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.