



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

Inhoud

Inleiding	3
Waarom (extra) aandacht voor re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen?	3
Begeleiding van bijstandsgerechtigde moeders naar werk: organisatie en randvoorwaarden	5
Breng de groep beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep	5
Train klantmanagers om gendersensitief te werken	5
Bied klantmanagers voldoende ruimte voor begeleiding	6
Zorg voor voldoende (groeps-)trajecten voor werken aan zelfvertrouwen en oriëntatie op werken	6
Neem barrières rondom kinderopvang zo veel mogelijk weg	7
'Ontzorg' bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen wat betreft hun financiële situatie in de overgang naar werk	8
Maak tussenstappen naar regulier werk praktisch mogelijk en zorg voor nazorg	8
Investeer in de samenwerking met informele (vrouwen)organisaties	8
Verder lezen?	9

Inleiding

Deze handreiking is bedoeld voor (klantmanagers) Werk & Inkomen van gemeenten en gaat over de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen naar werk. In de handreiking staan adviezen en tips die je kunt gebruiken als het combineren van arbeid en zorg een rol speelt bij het re-integratietraject.

De handreiking is gemaakt op basis van het door [ZonMw](#) gefinancierde onderzoeks- en ontwikkelproject *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. De gemeente Rotterdam voerde dit project samen met partners uit. De ondersteuning in het project richtte zich op zwangere en net bevallen Rotterdamse vrouwen die bijstandsafhankelijk zijn, of dreigen te worden. Doel was om deze vrouwen te versterken in hun streven naar economische zelfstandigheid. In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* heeft een aantal projectmedewerkers en werkcoaches^[1] geëxperimenteerd met persoonsgerichte en intensieve begeleiding van de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Aan een deel van deze vrouwen is daarnaast een groepstraject aangeboden, gericht op het zetten van (tussen)stappen naar werk.

Onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut en het Erasmus MC hebben begeleidend onderzoek uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn beschreven in het [eindrapport](#).

Waarom (extra) aandacht voor re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen?

Uit onderzoek blijkt dat zich bij re-integratie van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen uitdagingen kunnen voordoen op vier niveaus: persoonlijke kenmerken en vaardigheden; het sociaal netwerk; de vraagzijde van de arbeidsmarkt en gemeentelijke ondersteuning. Hieronder benoemen we puntsgewijs de uitdagingen die in het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* naar voren kwamen als het gaat om de begeleiding van bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen naar werk.

Uitdagingen Persoonlijke kenmerken en vaardigheden:

- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen dragen vaak in hun eentje zorg voor hun kind(eren).
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben geen afgeronde opleiding en/of (recente) werkervaring.
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben daarom weinig zelfvertrouwen en geen reëel beeld van de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen zitten in een kwetsbare financiële situatie of hebben schulden.
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen kampen met (mentale) gezondheidsproblemen en/of stress.

Uitdagingen sociaal netwerk:

- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben een klein en eenzijdig sociaal netwerk.
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen hebben weinig mogelijkheden voor steun (bij de weg naar werk).
- Bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen vertrouwen formele organisaties voor ondersteuning niet altijd.

1 In Rotterdam worden klantmanagers 'werkcoaches' genoemd.

Uitdagingen vraagzijde arbeidsmarkt:

- Werkgevers zien de doelgroep vrouwen met jonge kinderen als een risico, omdat zij vaak in hun eentje zorgdragen voor kinderen.
- Er kan een mismatch zijn tussen wensen werkgevers en de doelgroep (bijvoorbeeld rondom flexibele werktijden).

Gemeentelijke ondersteuning:

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

In het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* is geëxperimenteerd met werkwijzen die tegemoetkomen aan deze belemmeringen.

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

Begeleiding van bijstandsgerechtigde moeders naar werk: organisatie en randvoorwaarden

In deze handreiking bespreken we hoe gemeenten de begeleiding van bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen kunnen inrichten en welke randvoorwaarden belangrijk zijn. Daarnaast geven we praktische tips en adviezen aan klantmanagers die bijstandsgerechtigde moeders met jonge kinderen in hun caseload hebben. De tips hebben betrekking op veelvoorkomende obstakels bij deelname aan re-integratieactiviteiten en het zoeken naar werk. Voor wie verder wil lezen hebben we aan het einde van de handreiking extra bronnen en informatie opgenomen over de begeleiding van (bijstandsgerechtigde) vrouwen (met kinderen) naar werk.

Breng de groep beter in kaart en maak een analyse van de effectiviteit van instrumenten voor deze groep

Om bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen een passend re-integratie aanbod te bieden, is meer inzicht nodig in de diversiteit van deze doelgroep en wat voor hen effectief en doelmatig is. Maak hiervoor een nadere analyse van de groep bijstandsgerechtigde vrouwen (met jonge kinderen), waarbij je kijkt naar welke achtergrondkenmerken zij hebben. Maak ook een nadere analyse van de deelname van verschillende typen vrouwen aan de verschillende re-integratie instrumenten, waarbij je kijkt naar hoe effectief elk instrument is voor welk type deelnemster.

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

Een deelnemster aan Klaar voor een kind, klaar voor werk

Train klantmanagers om gendersensitief te werken

Gender verwijst naar de sociale en culturele rollen, gedragingen en verwachtingen die samenhangen met vrouwelijkheid en mannelijkheid. Aan de verschillende genders en bijbehorende rollen, gedragingen en verwachtingen komen ook verschillen in macht en status voort. Gender is niet hetzelfde als sekse. Sekse verwijst naar de biologische en fysieke eigenschappen van vrouwen en mannen.^[2]

Gendersensitief beleid erkent dat mannen en vrouwen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving, en dat zij als gevolg daarvan vaak verschillende en soms conflicterende behoeften, interesses, en prioriteiten hebben. Het opgestelde en uitgevoerde beleid houdt vervolgens rekening met de gender-gerelateerde factoren van het beleidsprobleem in kwestie. Dit betekent niet dat er voor mannen en vrouwen verschillende oplossingen of verschillend beleid komt, maar dat wordt gekeken naar de verschillende behoeftes, drempels, en andere ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.^[3]

Klantmanagers ervaren dat gendersensitief werken vaak nog lastig is. Deskundigheidsbevordering is een belangrijke stap om deze belemmering weg te nemen. Dit kan bijvoorbeeld via het volgen van trainingen of intervisie gericht op meer gendersensitief werken. Belangrijk is dat klantmanagers zich bewust zijn van hun eigen vooroordelen en stereotypen over de mogelijkheden en wensen van vrouwen wat betreft werk.

2 Daru, S., Mejdoubi, J., De Vaan, K. Visser, A. (2016). *Aandacht voor gender maakt de aanpak van huiselijk geweld effectiever*. Regioplan, Movisie & Atria.

3 International Labour Organization. (2007). *Manual for Gender audit facilitators. The ILO participatory gender audit methodology*. Geneva: International Labour Office.

Tips voor klantmanagers: Werk aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie

Voor vrouwen die geen reëel beeld hebben van hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de gevolgen van het aanvaarden van werk voor bijvoorbeeld het combineren met zorgtaken is het spannend om zekerheden als een krap, maar voorspelbaar inkomen en de continue nabijheid van kleine kinderen, los te laten.

- Investeer daarom in het opbouwen van een goede relatie met een bijstandsgerechtigde moeder met jonge kinderen.
- Ga op een open, enthousiaste en nieuwsgierige manier in gesprek en stel open vragen om aannames rondom het combineren van zorgtaken en betaald werk te toetsen.
- Overweeg om een keer op een informele locatie af te spreken, bijvoorbeeld door samen een wandeling in het park te maken. Dit kan bijdragen aan het krijgen van inzicht in de leefsituatie.
- Het inzetten van je eigen verhaal, of een soortgelijke casus van een andere client komt tegemoet aan de behoefte aan positieve rolmodellen.
- Bespreek wat persoonlijke motieven zijn om te gaan werken en wie de vrouw hierbij steun kan bieden. Stel samen met de vrouw concrete tussendoelen op naar werk, waarop je in de begeleiding telkens terug kan komen.

“ Ik probeer de vrouwen die gaan werken ook wel een realistisch beeld te laten zien. Het is gewoon pittig! En dan zeg ik ook van: "Dat heb ik ook gehad". Ik vertel dan ook wat er toen allemaal fout ging en dat ik toen heb bedacht dat ik het mezelf een beetje makkelijker moet maken. Dus bijvoorbeeld: het is niet erg om twee dagen achtereen hetzelfde te eten. Ze willen graag een perfecte moeder zijn en het perfect doen. Dan helpt het om ook over je eigen ervaringen te vertellen. ”

Een werkcoach betrokken bij Klaar voor een kind, klaar voor werk

Bied klantmanagers voldoende ruimte voor begeleiding

Als klantmanagers voldoende frequent contact kunnen onderhouden met bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in hun caseload, dan zijn zij beter in staat om belemmeringen bij arbeidsparticipatie goed in beeld te brengen. Door frequent en empathisch contact, kan bovendien het vertrouwen tussen klantmanager en client toenemen, wat een noodzakelijke basis is voor het gezamenlijk maken van een plan voor re-integratie. Tot slot is het belangrijk dat bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen hun verschillende (ondersteunings-)vragen kunnen managen samen met één persoon die zij vertrouwen en die voldoende tijd heeft. Dit vertrouwen, het gevoel dat er geluisterd wordt naar hun wensen en dat er gekeken wordt naar hun mogelijkheden en beperkingen, zorgt ervoor dat vrouwen bovendien gemotiveerder zijn.

“ Anderen hebben hun partners die hun kunnen supporten – maar als alleenstaande moeder is het wel fijn om echt iemand te hebben van: "Hé, je kan het en als je ervoor wil gaan, dan moet je er echt voor gaan". ”

Een deelneemster aan Klaar voor een kind, klaar voor werk

Tips voor klantmanagers: Bied praktische hulp en warme doorverwijzing naar ander ondersteuningsaanbod

Bij de begeleiding wordt doorgaans uitgegaan van een bepaalde mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Het is de bedoeling dat een werkzoekende op aangeven van een klantmanager zelf(-standig) activiteiten onderneemt bij de weg naar werk, bijvoorbeeld bij het zoeken naar kinderopvang. Het lukt een deel van de bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen niet om deze activiteiten zelfstandig uit te voeren.

- Stel in de begeleiding van deze vrouwen 'zelfredzaamheid' niet als eis of voorwaarde voor het nemen van een volgende stap.
- Bied praktische hulp of een warme doorverwijzing naar ander (gemeentelijk) ondersteuningsaanbod. Monitor in dat geval of de ondersteuning door derden daadwerkelijk op gang komt.
- Bespreek met de vrouw wat er nodig is om gaandeweg zelf (meer) de regie op het eigen traject te nemen, om ongewenste afhankelijkheid te voorkómen.

“ Ik ben echt geholpen, met een gerichtere zoektocht. De begeleiding ging echt over mij: ik heb direct info gekregen over wat ik nodig had. ”

Een deelneemster aan Klaar voor een kind, klaar voor werk

Zorg voor voldoende (groeps-)trajecten voor werken aan zelfvertrouwen en oriëntatie op werken

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

Concrete ingrediënten van dit type trajecten zijn:

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

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

“ *We hadden twee keer in de week een bijeenkomst. Het is fijn om in een groep te zitten, want je hoort problemen van anderen en dan weet je dat je niet alleen bent. Moeders ervaren vaak dat er geen rekening wordt gehouden met hen. Vaak durf je daar niets van te zeggen, maar hier wel. Bijvoorbeeld dat je durft toe te geven dat je geen oppas hebt, of dat je huis niet op orde is en dat je daarom stress hebt en wat ruimte voor jezelf nodig hebt. Met elkaar in de groep kun je dit wel zeggen.* ”
Een deelneemster aan Klaar voor een kind, klaar voor werk

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

Neem barrières rondom kinderopvang zo veel mogelijk weg

Schaarste aan kinderopvangplekken én onbekendheid met (het regelen van) kinderopvang zijn voor bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen belangrijke obstakels bij deelname aan re-integratieactiviteiten én bij het zoeken naar werk. Bied begeleiding op maat bij het regelen van kinderopvang en het aanvragen van toeslagen aan vrouwen die op zoek zijn naar werk. Zorg als gemeente voor geormerkte kinderopvangplaatsen om deelname aan re-integratieactiviteiten voor vrouwen met kinderen mogelijk te maken. Zoek samen met peuteropvang en voorschoolse educatie naar een goede aansluiting op participatie-trajecten, zodat deze qua tijden en locaties passen bij het traject.

Kinderopvangorganisaties hanteren vaak een hoger uurtarief dan dat de belastingdienst vergoedt. Zo blijft een restbedrag over voor de moeder. Zeker als er sprake is van meerdere kinderen, kan dit in de papieren lopen. Overweeg om waar nodig het restbedrag te vergoeden.

Tips voor klantmanagers: Ga vroegtijdig in gesprek over het combineren van zorg voor kinderen en werk

Veel bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen in een re-integratietraject hebben behoefte aan opvang. Zij zijn immers bezig met het zetten van stappen richting werk, zoals een opleiding, training of groepstraject. Soms lukt het om de opvang te regelen in het eigen netwerk. Maar vooral bij bijstandsgerechtigde vrouwen die in hun eentje zorgdragen voor kinderen zijn de mogelijkheden hiervoor vaak heel beperkt. Om allerlei redenen kunnen bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen daarnaast wantrouwen hebben ten opzichte van formele kinderopvang.

- Ga vanaf de start van de begeleiding met de vrouw in gesprek over het combineren van zorg voor kinderen en betaald werk, ook als van een concreet traject of uitzicht op werk nog geen sprake is.
- Bespreek samen hoe het was toen de vrouw zelf een kind was en wat de vrouw haar kinderen toewenst.
- Ook hier kan het delen van eigen ervaringen of dilemma's rondom het gebruik van kinderopvang behulpzaam zijn.
- Bespreek met de vrouw dat het gebruikmaken van kinderopvang tijdens een re-integratietraject kan worden gezien als een manier om zélf ervaring op te doen met het gebruik van kinderopvang en het combineren van zorgtaken en activiteiten buitenshuis. Bespreek tussentijds de ervaringen.
- Ga vervolgens na of de kinderopvang die tijdens het re-integratietraject wordt gebruikt, kan worden voorgezet na afloop van het re-integratietraject. Dit kan helpen om de volgende (tussen)stappen richting werk te vergemakkelijken en continuïteit te waarborgen.

'Ontzorg' bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen wat betreft hun financiële situatie in de overgang naar werk

Een deel van de vrouwen haalt zekerheid uit het krappe, maar voorspelbare inkomen uit uitkering en toeslagen. Er is een vrij hardnekkig beeld dat 'alles' wat men verdient, zou opgaan aan kosten voor kinderopvang. Zorg voor praktische ondersteuning die bijstandsgerechtigde vrouwen met kinderen in staat stelt om een reëler beeld te krijgen van de eigen financiële situatie na het aanvaarden van werk en het aanvragen van toeslagen.

Tips voor klantmanagers: Maak samen met de bijstandsgerechtigde vrouw een overzicht van haar financiële situatie

Bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen die weer aan het werk willen, hebben vaak niet volledig zicht op de financiële gevolgen van deze stap. Dit kan een grote drempel zijn om weer aan het werk te gaan.

- Vul samen met de bijstandsgerechtigde moeder een rekentool in.
- Zo krijgt zij een goed overzicht van haar financiële situatie vóór (met bijstand) en ná (met werk) deze overgang. Bespreek dit overzicht samen.
- Besteed aandacht aan welke compenserende maatregelen er zijn om een eventuele (aanvankelijke) daling van het inkomen op te vangen.

Maak tussenstappen naar regulier werk praktisch mogelijk en zorg voor nazorg

Als de stap naar regulier werk te groot is, is het opdoen van ervaring met werk(en) in een stage of werkervaringsplaats een goede tussenstap. Werkgevers die dit type werk bieden, zijn erop ingericht om (extra) begeleiding te bieden aan mensen die lang niet, of nooit, betaald werk hebben verricht. Als een stage of werkervaringsplaats goed bevalt, is vaak doorstroom naar regulier werk mogelijk. Investeer daarom als gemeente in het opbouwen van een netwerk van maatschappelijk betrokken werkgevers die ervaring hebben, of willen opdoen, met de doelgroep bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen. Een (*dedicated*) jobcoach kan hier een belangrijke rol in vervullen. Als bijstandsgerechtigde vrouwen met jonge kinderen eenmaal werk hebben gevonden, zet dan de begeleiding waar nodig voort in de periode na de start van werk (nazorg). Dit voorkomt dat vrouwen uitvallen bij (nieuwe) belemmeringen in bijvoorbeeld hun persoonlijke situatie. Overigens kunnen ook werkgevers baat hebben bij deze nazorg.

Tips voor klantmanagers: Laat vrouwen met jonge kinderen die werk hebben gevonden niet direct los

Maak bij vrouwen met jonge kinderen die werk hebben gevonden en voldoende gaan verdienen om uit de uitkering te stromen, gebruik van de mogelijkheid om het dossier on hold te zetten en gedurende een aantal maanden nog niet af te sluiten. Dit kan ervoor zorgen dat deelnemers de stap naar werk gemakkelijker durven te zetten en dat de begeleiding nog enige tijd kan worden voortgezet.

- Ondersteun de vrouw bij praktische kwesties die zij bij het (starten met) werken kan tegenkomen.
- Stel bijvoorbeeld samen een calamiteitenplan op: wat kun je doen als je kind ziek is en je moet werken?

Investeer in de samenwerking met informele (vrouwen)organisaties

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

Verder lezen?

Gruijter, M. de, Waelput, A., Verstappen, M., met medewerking van Mohabier, K., & Jonkeren, E. (2025). Evaluatie project "Klaar voor een kind, klaar voor werk". Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/handreiking-evaluatie-project-klaar-voor-een-kind-klaar-voor-werk/>

In dit rapport wordt verslag gedaan van het onderzoek naar de ontwikkeling en uitvoering van *Klaar voor een kind, klaar voor werk*. Het rapport beschrijft de ervaringen van betrokken professionals en deelnemers en brengt werkzame elementen, knelpunten en verbetermogelijkheden in kaart. Het rapport bevat conclusies en aanbevelingen voor gemeenten, die zijn gebruikt bij het schrijven van deze handreiking.

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

In dit rapport is een overzicht gemaakt voor gemeentes van 'wat werkt' bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op basis van literatuur en bestaande interventies. Deze worden op vier niveaus besproken: persoonlijke factoren en vaardigheden, het sociale netwerk, vraagrijke arbeidsmarkt en gemeentelijke ondersteuning. Voor een overzicht van interventies, zie pagina 23- 26 en pagina 45-55.

Tipsheet - Wat je als werkcoach écht moet weten.

De door Diversion ontwikkelde methodiek *Kiezen voor Werk?* is een training van twee dagdelen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De methodiek is gericht op voorlichting, bewustzijnsvergroting en het stimuleren van een mentaliteitsverandering over betaald werk en financiële zelfredzaamheid. In het programma worden taboes en belemmeringen met betrekking tot werk bespreekbaar gemaakt door vrouwelijke peer educators met een vergelijkbare achtergrond. *Kiezen voor Werk?* is binnen het project *Klaar voor een kind, klaar voor werk* ingezet. Diversion ontwikkelde een tipsheet die dient als naslagwerk voor klantmanagers die bijstandsgerechtigde vrouwen begeleiden naar werk.

Online training: Vrouwelijke nieuwkomers begeleiden op weg naar werk | Movisie.

Deze e-learning van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) focust op het begeleiden van vrouwelijke nieuwkomers naar werk. Een belangrijk doel is bewustwording van klantmanagers van onbewuste gender-gerelateerde voorkeuren in toeleiding naar werk. Het programma biedt handvatten om stereotypen te doorbreken en geeft inzichten om een meer gender-sensitieve en cultuur-sensitieve benadering toe te passen, zodat vrouwen gelijke kansen krijgen in het arbeidsproces. De training benadrukt het belang van het doorbreken van traditionele rolpatronen en biedt praktische tools voor klantmanagers om deze nieuwe benadering toe te passen in hun begeleiding.

Training inclusief werken: e-learning en fysieke training "inclusief werken aan werk" | Movisie.

Doel van de training en e-learning is uitvoerende professionals (klantmanagers, participatiecoaches, trajectbegeleiders, etc.) in staat te stellen inclusieve dienstverlening te bieden en de uitstroom naar werk of participatie van mensen met een migratieachtergrond die in de bijstand zitten te vergroten.

Hoe divers is mijn organisatie?: QuickScan Diversiteitsensitieve Begeleiding.

Met deze quick scan kunnen gemeenten en uitvoeringsorganisaties eenvoudig inzicht krijgen in de mate waarin er op diversiteits-sensitieve wijze begeleiding naar werk wordt gegeven.

Handreiking: Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk.

Deze handreiking komt voort uit het project 'Participatie met perspectieven: arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders' van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, lectoraat Arbeid en gezondheid. De handreiking is opgezet rond vier 'praktijkvragen' die de professional zichzelf stelt wanneer deze een vrouwelijke statushouder naar werk begeleidt. Deze praktijkvragen zijn: Wie heb ik voor me?; Wat heeft deze vrouw nodig?; Hoe maken we een duurzame match?; Wat vraagt dit van mij als professional?

Inspiratiegids gender- (en cultuur) sensitief handelen - Verwey-Jonker Instituut.

Het Verwey-Jonker Instituut maakte een inspiratiegids met aanbevelingen rond gender (en cultuur-)sensitief werken bij de begeleiding van vrouwen richting werk. De gids bevat inzichten, tips, en voorbeelden voor klantmanagers en hun leidinggevenden.

Inspiratiegids Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk | KIS.

Deze inspiratiegids van KIS is gericht op professionals die werken met mensen met een migratieachtergrond en biedt inzichten, tips en voorbeelden om deze groep effectiever te begeleiden naar werk, met aandacht voor gemeentebestuur, cliëntrelaties, werkgevers en professionele ontwikkeling. Zie bijvoorbeeld hoofdstuk 2 (p.12-25), waar bij de verschillende stappen van begeleiding naar werk per stap uiteen wordt gezet hoe gender- en cultuursensitief te werken, geïllustreerd met voorbeelden.

COLOFON

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

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

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

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

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