



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


Meer vrouwen aan het werk

Samenvatting

Marjan de Gruijter
Arwen Hoogenbosch
Marte Sikkema




Meer vrouwen aan het werk



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

Auteurs
Marjan de Gruijter
Arwen Hoogenbosch
Marte Sikkema



Utrecht, januari 2022

Samenvatting

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

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

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

Aanleiding

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

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

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



Uitvoering *Meer vrouwen aan het werk*

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

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

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

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

Meerwaarde voor niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

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

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

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

Randvoorwaarden

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

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

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

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

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

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

Taal

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

Tijd

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

Opvolging

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

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

Terugkoment(en)

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

Meerwaarde samenwerking gemeenten en vrouwenorganisaties

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

Zicht op de doelgroep

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

Empowerment in de arbeidstoeleiding

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

Verbinden van leef- en systeemwereld

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

Randvoorwaarden

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

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

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

Draag het nug-beleid van de gemeente actief uit

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

Faciliteer vrouwenorganisaties om brugfunctie te vervullen

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

COLOFON

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

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

ISBN 978-94-6409-142-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, januari 2022.

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

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