

# **De doorstroom van vrouwen onder de loep**

## **Discussiestuk De Haagse Maatschap**

.....DE  
**HAAGSE**  
**MAATSCHAP**

.....  
SAMENWERKEN AAN ONDERWIJS & ARBEID

## **De Haagse Maatschap**

### ***Wilt u ons iets toesturen?***

Postbus 13870

2501 EW Den Haag

[L.Vianen@dehaagsemaatschap.nl](mailto:L.Vianen@dehaagsemaatschap.nl)

### ***Wilt u ons bezoeken?***

Riviermarkt 5

2513 AM Den Haag

[www.dehaagsemaatschap.nl](http://www.dehaagsemaatschap.nl)

Tel: (070) 3125200

## Verklarende lijst - afkortingen

AMW	Algemeen Maatschappelijk Werk
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg (oude leerlingwezen)
DHOM	Den Haag Op Maat
EVC	Eerder- of elders verworven competenties
HHS	Haagse Hogeschool
HWO	Haagse Welzijnsorganisaties
KvK	Kamer van Koophandel
MSS	Maatschappelijk Steun Systeem
NUG	Niet-uitkeringsgerechtigden
(D)OCW	Dienst Onderwijs Cultuur en Welzijn Gemeente Den Haag
RAS	Regionale Agenda's Samenleving
(D)SZW	Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheidsprojecten Gemeente Den Haag
UAF	Foundation for Refugee Students
WGS	Werkgeversservicepunt
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WWB	Wet Werk en Bijstand

## Achtergrond

Begin 2010 is De Haagse Maatschap van start gegaan.

In De Haagse Maatschap (DHM) hebben de deelnemende organisaties het doel om een infrastructuur te scheppen waarin vrouwen zich verder kunnen ontwikkelen door middel van onderwijs en (arbeids-) participatie. Het uitgangspunt hierbij is dat de vrouwen het heft in eigen hand nemen om talenten te benutten en hun eigen ontwikkelingsmogelijkheden op te pakken. In praktijk blijkt echter dat veel vrouwen een steuntje in de rug nodig hebben om hun talenten daadwerkelijk te benutten en maatschappelijk in te zetten. De organisaties die participeren in DHM zetten zich in om doorstroom van vrouwen op alle niveaus van de participatieladder beter mogelijk te maken.

De Haagse Maatschap is een samenwerking van verschillende, elkaar aanvullende (soms deels overlappende) instellingen. Zowel vrouwen(zelf-)organisaties als welzijnsinstellingen bereiken door hun laagdrempelige werkwijze vrouwen die het niet zelfstandig lukt om de weg naar onderwijs of arbeidsmarkt te vinden. De laagdrempeligheid van welzijns- en migrantenorganisaties maakt dat buurt-, vrouwen-, en moedercentra een uitstekende basis vormen voor verdere ontwikkeling van vrouwen. Echter het realiseren van opwaartse sociale en economische mobiliteit blijkt een behoorlijke uitdaging. De bestaande infrastructuur en expertise kan nog beter benut worden om vrouwen zich ook daadwerkelijk verder te laten ontwikkelen.

De deelnemende instellingen in De Haagse Maatschap nemen hun verantwoordelijkheid om te werken aan het benutten van de doe- en denkkraft van vrouwen (en mannen) in Den Haag. Zij bundelen hun krachten om over de grenzen van hun organisatie heen te kijken en werken *en* om drempels voor vrouwen te slechten. Daar waar nodig werken zij aan verbeterd aanbod ter activering van vrouwen, zodat vrouwen de regie over hun eigen leven krijgen en hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren, dan wel op andere manieren kunnen participeren in de samenleving. Efficiëntere samenwerking moet overlap en drempels wegnemen. Bij haar werkwijze houdt De Haagse Maatschap er rekening mee dat de infrastructuur ook ten goede moet komen van mannen.

## Werkwijze en verantwoording

In de eerste helft van 2010 zijn (conform de afspraken met de gemeente) ruim 50 casussen verzameld van zowel vrouwen die het niet lukt om zelfstandig de weg naar onderwijs en/of arbeidsmarkt te vinden (43 casussen), als van vrouwen die wél succesvol de stap naar onderwijs of arbeidsparticipatie hebben gemaakt (8 casussen) (zie ook bijlage 1).

Deze notitie is in de eerste plaats een analyse van deze casuïstieken en van gesprekken met medewerkers van instellingen die zich richten op welzijn, onderwijs en (arbeids-) participatie.

Daarnaast heeft De Haagse Maatschap in grote lijnen het aanbod voor vrouwen op het gebied van

participatie en activering in Den Haag in kaart gebracht en ingedeeld naar participatieniveaus (daarbij gebruik makend van de participatieladder). Ook die informatie is verwerkt in deze notitie.

De casuïstieken en aanvullende informatie geven inzicht in de knelpunten en succesfactoren voor ontwikkeling van vrouwen. Deze notitie is *geen* wetenschappelijke verhandeling, het is een beschrijving van de (brede) praktijk. Er worden denkrichtingen en mogelijke oplossingen aangedragen die aanzetten tot discussie, verdieping, gespecialiseerde inbreng en keuzes over vervolgacties.

Er wordt in deze notitie op basis van de casuïstieken een aantal randvoorwaarden geformuleerd voor doorstroming van kwetsbare vrouwen naar onderwijs of participatie op de arbeidsmarkt/in de samenleving:

1. Structureel aanbod van trainingen om vrouwen en mannen te versterken
2. Begeleiding
3. Benutten mogelijkheid tot ophogen taalniveau
4. Instroombevordering opleidingen
5. Financiering opleidingen
6. Mogelijkheid BBL- of werkervaringsplekken/praktijkleerplekken
7. Keten in beeld
8. Vrijwilligers door laten stromen
9. Betere afstemming tussen omstandigheden van vrouwen en re-integratieaanbod
10. Kinderopvang/-oppas
11. Bevorderen ondernemerschap

Met het formuleren van deze randvoorwaarden zet De Haagse Maatschap een volgende stap naar het werken aan oplossingen: De Haagse Maatschap selecteert een aantal - aan deze randvoorwaarden gerelateerde - acties om gedurende 2011 en 2012 verbetering in te realiseren. Daarvoor is en wordt samenwerking gezocht met relevante partners: samen wordt gewerkt aan een koppeling van aanbod en initiatieven.

Voor de helderheid: het actieplan (/pakket van maatregelen) dat vervolg geeft op deze notitie is een *apart* document. In dit vervolgdokument worden acties geselecteerd die nader worden verdiept en uitgewerkt met relevante partners.

## Inleiding

Het doel van deze notitie is een basis bieden om oplossingen voor doorstroom van vrouwen naar onderwijs en arbeidsmarkt in gang te zetten.

Bij het creëren van randvoorwaarden ter verbetering van de doorstroom van vrouwen naar onderwijs en arbeidsmarkt, zijn verschillende gemeentelijke diensten en organisaties in de keten betrokken. Met het verbeteren van de samenwerking tussen de ketenpartners kan winst worden behaald bij het creëren van veel van de randvoorwaarden voor ontwikkeling van vrouwen. Gezamenlijk kunnen zij er voor zorgen dat de lijnen tussen de organisaties korter worden en de doorstroom gemakkelijker.

De ketenpartners kennen echter verschillende werkwijzen, culturen en overtuigingen (zie bijlage 2). Het scheppen van randvoorwaarden voor doorstroom van vrouwen naar onderwijs en arbeidsmarkt betekent dan ook het onder de loep nemen van elkaars en de eigen procedures en het serieus nemen van elkaars expertise en ervaring. Samenwerking is alleen mogelijk als er overeenstemming komt over werkwijzen, als verwachtingen op elkaar af worden afgestemd en als elkaars sterke kanten worden benut. Kortom, gezamenlijk werken aan effectief partnerschap.

Deze notitie geeft handvaten voor acties op dit vlak. In het actieplan van De Haagse Maatschap worden dergelijke acties verdiept en uitgewerkt.

# Randvoorwaarden voor activering van vrouwen

Zoals eerder vermeld, is deze notitie een analyse van de in de werkgroep verzamelde casuïstieken. De casuïstieken geven inzicht in de randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor het bevorderen van de zelfredzaamheid en participatie van vrouwen.

De uitwerking van de 11 randvoorwaarden wordt hieronder per randvoorwaarde ingeleid met een casus<sup>1</sup>.

## 1. Structureel aanbod van trainingen om vrouwen en mannen te versterken

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon : is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
<p>Niveau 2:</p> <p>Karin is jonge moeder en huisvrouw (NUG-er). Haar man werkt.</p> <p>Ze heeft een opleiding op MBO 2 niveau (zorg en welzijn).</p> <p>Karin heeft geen structurele activiteiten buitenshuis.</p>	<p>Karin wil een BBL volgen, bij voorkeur in de kinderopvang.</p>	<p>Ze is erg onzeker en weet niet waar te beginnen met regelen van (financiering van) een opleiding of baan. Ze zoekt hierbij hulp.</p> <p>Karin wil meedoen aan versterkende trainingen in het buurthuis om mogelijkheden op het gebied van werk en scholing te onderzoeken. Op die manier kan ze op weg worden geholpen om zelf vervolgcacties te gaan ondernemen.</p> <p>Er is momenteel geen financiering voor het voortzetten van de trainingen, terwijl juist dergelijke trainingen vrouwen bewust maken van investeringen die zij (of hun partner) moeten doen t.b.v. hun ontwikkeling. Dit helpt bij het maken van plannen, nemen van stappen (zoals het werken en/of sparen voor een opleiding) om verder te komen.</p> <p>Voor Karin betekent het stopzetten van de trainingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teleurstelling: ze zag eindelijk mogelijkheden om stappen te gaan zetten en blijft nu hangen 'op niveau 2'.</li> </ul> <p>Dit betekent voor de vrouwen op de wachtlijst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het buurthuis biedt geen voortraject (willen geen worst voorhouden)</li> <li>• Voor NUG-ers is er geen aanbod</li> <li>• WWB-ers zijn afhankelijk van huidige (beperkte) aanbod gemeente</li> </ul> <p>Voor instellingen betekent het:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlies kandidaten wachtlijst, we kunnen ze momenteel niet "vasthouden";</li> <li>• De methodiek raakt binnen organisaties/samenwerkingspartners weer uit beeld;</li> <li>• Op termijn verlies van netwerkcontacten, hierin is veel tijd en energie in geïnvesteerd</li> </ul>	<p>Er is op dit moment geen training beschikbaar die haar doet inzien hoe ze zich verder kan ontwikkelen.</p>	<p>Karin solliciteert op dit moment op laaggeschoolde functies (onder haar niveau), maar ze heeft meer mogelijkheden.</p>

<sup>1</sup> De welzijnsprofessionals die geholpen hebben met het verzamelen van casuïstieken, werkten (in de meeste gevallen) voor het eerst met de participatieladder. Het was soms wennen om te werken met individuele kenmerken, registratie en bijpassende wetgeving. Niet voor iedereen was dit even gemakkelijk en niet alle volwassenenwerkers hebben de casussen even uitgebreid of bondig geformuleerd. Desalniettemin geven ze een goed inzicht in zowel de complexiteit van de casussen, als in de vaardigheden die er voor nodig zijn bij agogen om de vrouwen verder te kunnen helpen bij hun ontwikkeling.

De eerste randvoorwaarde voor het bevorderen van doorstroom van vrouwen naar onderwijs en arbeidsmarkt is het versterken van vrouwen (en mannen) door middel van trainingen.

Voor veel vrouwen waarvan casuïstiek verzameld is, geldt dat het hen ontbreekt aan vaardigheden om de juiste stappen naar educatie en werk te maken. We willen dat vrouwen zelf stappen gaan maken, maar de doelgroep waar DHM zich op richt (vrouwen die niet zelfstandig de weg naar onderwijs en arbeidsmarkt vinden), moet in veel gevallen worden aangeleerd hoe je in de Nederlandse samenleving het heft in eigen handen kunt nemen en regie kunt nemen over je eigen ontwikkeling.

Trainingen ter realisering van een reëel zelfbeeld en om te onderzoeken wat bij iemand past, dragen er toe bij dat vrouwen leren om zich verder te ontwikkelen. In trainingen worden vrouwen gestimuleerd om antwoorden te geven op vragen: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik en hoe moet ik dat aanpakken.

- Het gaat om trajecten die inspelen op vaardigheden, houding en kennis (o.a. van vraag en aanbod, scholingsmogelijkheden, leren initiatief nemen etc.), gezins-/tijdmanagement, zelfredzaamheid richting formele circuit (bijv. leren hoe je - zelf - je opleiding kunt bekostigen), loopbaanadvies t.b.v. verbetering van arbeidsmarktpositie en afgestemd op de (privé-) situatie van vrouwen;
- Daarbij is ook aandacht voor communicatie wenselijk: taalvaardigheid, maar ook interculturele vaardigheden en coaching (bijv. in een sollicitatieproces);
- Het gaat om trainingen met een flexibele duur, oftewel: afgestemd op de verschillende behoeftes van vrouwen qua intensiteit en duur van de trainingen (met realistische/strengere intakeprocedures). Hierdoor zal het resultaat het grootst zijn. Dit geldt tevens voor het maken van een stappenplan: om het stappenplan realiseerbaar te maken, dient de persoonlijke situatie van de vrouwen de leidraad te zijn en hieraan gekoppeld het bieden van nazorg.

Voor versterkende trainingen zijn verschillende succesvol gebleken methodieken voor handen (bijvoorbeeld 'van dromen naar doen' bij Zebra, empowerment- en arbeidsinpassingstrainingen bij Yasmin, PIT - persoonlijke investeringstraining of motivatietraining bij MCI, empowermentstrainingen bij Importante, methodiek van voormalige sociale dienst en arbeidsbureau Leiden, via Meander beschikbaar). Deze methodieken worden op dit moment echter niet structureel ingezet. De redenen hiervoor zijn:

- Welzijn en de meeste vrouwenorganisaties moeten de trainingen inkopen, wat te duur is binnen reguliere budgetten, ze zijn dus afhankelijk van (incidentele) derde geldstromen;
- Als subsidie voor handen is, is het ingewikkeld om trajecten in gang te zetten: voor deelnemers die een uitkering krijgen, is per deelnemer een tijdrovende weg nodig om toestemming voor deelname te krijgen van de werkpleinen en startbanen;

- WWB'ers kunnen in de meeste gevallen geen gebruik maken van het aanbod gericht op onderwijs en arbeidsparticipatie bij welzijn en vrouwenorganisaties. Zeker niet op het moment dat ze al in een ander traject zitten;
- De trainingen passen niet in het aanbod van werkpleinen of startbanen, omdat ze niet direct een baan opleveren. De bezoekers van de vrouweninstellingen hebben echter wel behoefte aan deze aanvullende trainingen (zie ook 9. over afstemming van reïntegratie-instrumenten en privésituatie van vrouwen), het is een noodzakelijke tussenstap naar verdere participatie.
- In de praktijktrainingen via startbanen zitten wel onderdelen gericht op zelfredzaamheid en communicatie (op tijd komen, kinderopvang regelen), maar te weinig om vrouwen echt het heft in eigen handen te kunnen laten nemen.

Doordat versterkende trainingen niet structureel worden ingezet, hebben welzijns- en vrouwenorganisaties hoofdzakelijk aanbod gericht op participatie op het laagste niveau: ontmoeting, sport, activiteiten, cursussen en workshops, voorlichting, diensten, bewustwording en taallessen. Van trajecten gericht op verdere ontwikkeling kunnen vrouwen te weinig gebruik maken.

Hoewel WWB'ers nog gebruik kunnen maken van trajecten en trainingen via startbanen en werkpleinen, komen NUG-ers hiervoor niet in aanmerking. Bovendien zijn de trajecten via startbanen en werkpleinen niet altijd toereikend voor de WWB-vrouwen (zie 9.).

Voor kwetsbare vrouwen geldt dus dat er vrijwel geen enkele training gericht op versterking richting onderwijs of arbeidsmarkt beschikbaar is. Voor vrouwen die vrijwilligerswerk willen doen is er wel 1001 kracht, een project dat zich richt op doorstroom van vrouwen naar vrijwilligerswerk.

Kortom, er is een kloof in het activeringsaanbod en daarmee een behoefte aan trainingen die vrouwen klaarstomen om verdere stappen te nemen in hun ontwikkeling naar onderwijs en arbeidsmarkt.

### ***Aanknopingspunten en denkrichtingen***

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Stadsbreed trainingen aanbieden vanuit welzijns- en vrouwenorganisaties, Mondriaan (uit WEB) en werkpleinen/startbanen	Vrouwen die eerst een versterkende training nodig hebben alvorens zich verder te kunnen ontwikkelen, op vaste momenten in laten stromen bij trainingen op laagdrempelige plekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan opzetten met ketenpartners</li> </ul>
Overleg en afspraken tussen OCW en SZW (en gelieerde/gesubsidieerde instellingen) over werkwijze NUG en WWB, verantwoordelijkheden en bijbehorende budgetten	terugdringen van bureaucratie bij deelname aan trainingsaanbod en efficiëntere doorstroom tussen voorzieningen door welzijn en vrouwenorganisaties een serieuze partner te maken instroom in het onderwijs en op de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Input geven voor overleggen HWO's, OCW en SZW t.b.v. welzijnsvisie van nieuw college</li> <li>• Organiseren themavergadering (september/november 2010)</li> </ul>

Stadsbrede 'train de trainers' opzetten voor welzijns- en vrouwenwerkers	Zonder (dure) inhuur van externen trainingen kunnen aanbieden binnen welzijnsinstellingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsidies aanvragen (opties: fonds 1818 of RAS)</li> <li>• Mensen vrijmaken binnen welzijn voor 2011</li> <li>• Opzetten trainingscyclus t.b.v. versterkende trainingen (samenwerking van vrouwenorganisaties, sbo en/of szw/startbanen)</li> <li>• Trainingen uitvoeren</li> </ul>
--	---	--

## 2. Begeleiding

Wat is het participatie niveau (wat doet mevrouw nu)?	Wat was haar situatie (bijv. voordat ze deelnam aan een traject)?	Welke randvoorwaarden/succes-factoren maken dat zij haar huidige situatie heeft bereikt?	Zijn deze randvoorwaarden structureel beschikbaar?
<p>Niveau 6:</p> <p>Fouzia is bemiddeld naar een stage op een zorgafdeling van een Verpleeghuis. Vanuit deze stage kon ze doorstromen naar een tijdelijke functie als zorghulp. Daarna is ze doorgestroomd naar een regulier contract als leerling (BBL) niveau 2 met einddoel doorstroom naar niveau 3.</p>	<p>Niveau 3:</p> <p>Fouzia nam deel aan educatie en activiteiten binnen een buurtcentrum</p>	<p>Motivatie, competenties en inzet van Fouzia zelf .</p> <p>Steun vanuit de werkgeverskant en bereidheid tot het maken van uitzonderingen op doorgaans gestelde eisen.</p> <p>Vanuit Welzijn: Begeleiding en training:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitgaan van en aansluiten bij de wensen/mogelijkheden van Fouzia</li> <li>• gebruikmaken van eigen netwerk /netwerk van het welzijn t.b.v. bemiddeling naar stage/ (vrijwilligers)werk/ scholing</li> <li>• regelmatig organiseren van 3-gesprekken met stagebegeleider/werkbegeleider, deze ook partner maken in meedenken/meewerken aan mogelijkheden tot verdere ontwikkeling of vervolgstappen voor Fouzia</li> <li>• Individuele coaching</li> <li>• Zorgen voor een stapsgewijs en voor Fouzia haalbaar proces, rekening houdend met prive- of gezinssituatie.</li> <li>• Bieden van nazorg, zowel voor de Fouzia als de werkbegeleider/werkgever.</li> </ul> <p>Flexibele trajectduur= aangepast aan tijd die nodig is om doel te bereiken en uitval in eerste periode (half jaar tot 1 jaar) daarna te voorkomen.</p>	<p>Er is geen structureel begeleidingsaanbod in de wijken. Als er op incidentele subsidies wel begeleiding en training wordt geboden, dan is de trajectduur soms te rigide, waardoor het proces/de begeleiding afgerond moet worden met het einddoel wel in zicht, maar nog niet behaald.</p>

Voor veel kwetsbare vrouwen is het lastig om effectief stappen te nemen in hun ontwikkeling. Het ontbreekt hen aan kennis en vaardigheden om de juiste wegen te bewandelen. Naast trainingen ter versterking, is begeleiding een belangrijke randvoorwaarden om vrouwen te helpen zich verder te ontwikkelen. Zoals het voorbeeld van Fouzia laat zien, zorgt goede begeleiding ervoor dat vrouwen leren om de juiste wegen te vinden op weg naar werk en scholing.

Op dit moment hebben organisaties niet de capaciteit om de begeleiding op zich te nemen. Medewerkers geven waar mogelijk individuele aandacht, maar er is onvoldoende tijd om deze taak naar behoefte uit te voeren. Dat geldt zowel voor welzijns- en vrouwenwerkers als voor de medewerkers\* bij de werkpleinen.

\* In deze notitie worden de termen werkcoaches, trajectbegeleiders, casemanagers e.a. door elkaar heen gebruikt. Er bestaat verwarring over de functiebenaming van de verschillende instellingen. In deze notitie wordt met deze termen bedoeld op de medewerkers die als contactpersoon optreden voor de klanten.

Begeleiding van de individuele vrouwen kan vele vormen aannemen. De elementen die begeleiding tot succes kunnen maken, zijn:

- Een basis om op terug te kunnen vallen voor meedenken, advies en hulp en op moeilijke momenten een luisterend oor bieden:
  - Adviezen geven om angsten te overwinnen, balans tussen privé en eigen ontwikkeling te vinden, over (nieuwe) drempels heen te stappen en perspectievolle keuzes te maken;
  - Helpen bij het zoeken van een passende opleiding (o.a. zorg);
  - Helpen bij bureaucratische aspecten van het zoeken en vinden van scholing en werk zoals het inschrijven als werkzoekende, het zoeken van de financiering voor opleidingen, het waarderen van buitenlandse diploma's, het zoeken van BBL- of leerwerkplekken en solliciteren en zoeken van (vrijwilligers-)werk;
  - In contact brengen met en introduceren bij juiste netwerken en instellingen. In dit geval gaat het niet alleen om mogelijke werkgevers, maar ook om organisaties voor kinderopvang, hulpinstellingen voor mantelzorgers en bijvoorbeeld schuldhulpverlening enz.;
  - Coachende, activerende en stimulerende gesprekken voeren, gericht op het krijgen en houden van geloof in eigen kunnen en vertrouwen (herstellen) in organisaties en instellingen (bijvoorbeeld door '3-gesprekken' van instelling, begeleider en cliënt). Het laatste is vooral van belang voor vrouwen die geen of negatieve ervaringen hebben met instituten. De vorm van begeleiding kan veel van de begeleiders vergen als het gaat om houding, kennis en vaardigheden. De begeleiders zullen immers open moeten staan voor vrouwen, goed zicht hebben op de organisaties en goed kunnen luisteren en feedback kunnen geven.

Op deze wijze zal de begeleiding effectief zijn in het dichten van gaten tussen organisaties en het zorgen voor een warme overdracht tussen bijvoorbeeld welzijnsactiviteiten of inburgering enerzijds en bemiddeling naar scholing en werk anderzijds. Verder zal deze vorm van de begeleiding effectiviteit van trainingen vergroten door het voorkomen van stilstand na trainingen.

Buurtcentra, scholen en vrouwenorganisaties zouden (nog) veel meer een front-office/eerste station kunnen zijn in de keten: een veilige haven met activiteiten van waaruit vrouwen door kunnen stromen

naar vrijwilligerswerk, onderwijs en arbeidsparticipatie en waar vrouwen terug kunnen komen. Dit is een werkwijze die een brug slaat tussen enerzijds het laagdrempelige aanbod voor activering, informatie en participatie bij de vrouwen- en welzijnsinstellingen en anderzijds het aanbod voor educatie en arbeids(re-)integratie bij scholen, werkpleinen en startbanen.

Vrouwenwerkers zien het nut in van een meer activerende werking, maar houden hun aanbod nu laagdrempelig omdat zij hun programma goedkoop moeten invullen. De recente verandering van productsubsidie naar budgetsubsidie biedt mogelijkheden om activiteiten beter te stroomlijnen in de keten. Daarvoor zijn wel de nodige aanpassingen gewenst:

- Er is een strategie (en afstemming) nodig (op de inzet van methodieken) voor het toeleiden van vrijwilligers, bezoeksters en deelnemers aan taal in de buurt naar inburgering, participatie, een opleiding of betaald werk.
- Begeleiding van reïntegratie is een vak, om hierin een rol te kunnen spelen, moeten vrouwenwerkers worden toegerust om individu-gericht en activerend te werken:
  - Vaardigheden voor activering: denken in stapsgewijze oplossingen;
  - Vaardigheden voor resultaatmeting: inzicht hebben in stappen die vrouwen hebben gemaakt en nog moeten maken (effect van welzijnswerk, bijv. werken met participatieladder);
  - Realistisch beeld van werkgevers en eisen op de arbeidsmarkt;
  - Kennis van inburgering (DHOM) en reïntegratie/sociale wetgeving, of:
  - Netwerk onder inburgerings- en reïntegratie-instellingen;
  - Meer samenwerking (i.p.v. concurreren) met collega-instellingen.

### ***Aanknopingspunten en denkrichtingen***

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Werkcoaches van SZW vrijmaken en trainen om in buurthuizen te werken (naar voorbeeld van Groningen: fulltime speciale consulent voor moeilijke doelgroepen met vertrouwen en affiniteit)	Begeleiding realiseren en warme overdrachten tussen welzijn en werkpleinen/startbanen mogelijk maken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met ketenpartners</li> </ul>
I-shops uitbreiden met trajectbegeleiders van DHOM, werkpleinen, startbanen	Aanbod van welzijn uitbreiden met begeleiding naar (vrijwilligers-) werk en onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met ketenpartners</li> </ul>
Welzijnsmakelaars creëren: welzijns- en vrouwenorganisaties versterken d.m.v. deskundigheidsbevordering vrouwenwerkers en versterken interne organisatieprocessen (evt. RAS) <sup>2</sup>	Vrouwenwerkers meer regie geven over begeleiding van vrouwen en doorverwijzing naar juiste instellingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainingsmodules ontwikkelen organisatieprocessen bekijken</li> </ul>
Afstemmen werkwijze welzijn op instellingen voor onderwijs en arbeidsparticipatie, bijv. DHOM	Overdrachten en samenwerking tussen instellingen vergemakkelijken, instellingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken mogelijkheden voor invoeren</li> </ul>

<sup>2</sup> Overigens worden I-shop medewerkers bijgeschoold door DSZW.

(denk aan participatieladder)	ontlasten, dubbel werk voorkomen	participatieladder en intakemethodieken binnen welzijn
Werkgroep (DHM uitbreiden)	Deskundigheidsbevordering welzijnswerkers: werkwijze van werkpleinen leren kennen en samenwerking opzoeken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calibris, werkgeversservicepunt, ZW Haaglanden en brancheservicepunt zorg uitnodigen bij de werkgroepvergaderingen van DHM, elkaar informeren, casussen bespreken, desgewenst werkbezoeken organiseren</li> </ul>
Begeleiding en nazorg door inburgeringsdocenten of docenten op andere opleidingen: warme overdracht naar begeleidingsplek	Zorgen dat vrouwen tijdens en na de inburgering of een opleiding niet uitvallen of stil blijven staan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoeken afspraken en invulling van nazorg.</li> </ul>
Werkcoaches en vrouwenwerkers, onderwijsinstellingen bekend maken met elkaars werk d.m.v. werkbezoeken aan welzijn en scholen, werkpleinen/ DHOM/startbanen etc.	Sociale dienst gebruik laten maken van het aanbod van scholen, welzijn en vrouwenorganisaties om WWB'ers die nog niet toe zijn aan trajecten (bijv. via Startbanen) door te kunnen verwijzen en andersom door te kunnen verwijzen naar SZW-instellingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informeel bijeenkomsten bij elkaar op de werkvloer, informatiemarkten, netwerkbijeenkomsten etc. organiseren</li> </ul>
Beleidsambtenaren, studenten coachingsopleiding inzetten als begeleiders	Inzetten van netwerk beleidsambtenaren voor werken scholingszoekenden + inzicht geven in complexiteit van het activeringswerk + stages realiseren coachingsopleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>OCW en SZW benaderen</li> <li>Opzetten begeleidingsplan</li> </ul>

### 3. Benutten mogelijkheid tot ophogen taalniveau (o.a. boven A2)

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
<p>Niveau 5:</p> <p>Maria werkt 2 dagdelen per week via een leerwerktraject bij Schroeders Kringloopwinkel.</p> <p>Ze besteedt 4 dagdelen per week aan verhoging van haar taalniveau via het Mondriaan.</p>	Opleidingstraject Kinderopvang BBL.	<p>Knelpunten Van Maria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>taalniveau</li> <li>financiering opleiding kinderopvang</li> </ul> <p>De vraag is of Maria de mogelijkheid krijgt (financiering en toestemming vanuit WWB) om haar taalniveau verder te verhogen bij Mondriaan.</p> <p>Plaatsing bij Schroeder sluit niet aan bij haar (leer)doelen. Maria heeft haar functie als overblijfskracht er voor op moeten zeggen en is hierdoor haar contacten met de kinderopvang (2Samen) kwijtgeraakt. Ze heeft zelf geen invloed kunnen hebben op</p>	Startbaan Mondriaan Schroeder	<p>Ja, misschien niet op korte termijn, dus passende tussenstappen inbouwen, zorgen dat ze actief, gemotiveerd blijft en een bepaald doel voor ogen kan houden (realistisch + passend bij interesse/wensen)</p> <p>Mogelijkheid tot taalniveau verhoging is een</p>

		<p>het bepalen van de keuze van werkzaamheden binnen Schroeder. Ze vraagt zich nu af: is dit werk verplicht? Ze gelooft er niet in dat haar taalvaardigheden hier zullen vergroten, ze heeft weinig contact met collega's of klanten, is meer in praktische zin in aan werk.</p> <p>Maria is het bepalen van een richting kwijt, voelt zich afhankelijk van mogelijkheden/keuzes die de gemeente en instellingen haar geven. Maria ervaart toename van sociaal isolement, ze verliest het netwerk waar ze zich gewaardeerd wist en waar ze een duidelijke rol had (binnen ouderparticipatie, overblijf, buurtcentrum).</p> <p>Knelpunten vanuit mijn rol als trainer/coach: Maria is officieel uit traject, de regie ligt bij de gemeente. Ik ben bang dat ze vast loopt, haar motivatie verliest en uiteindelijk thuis komt te zitten (ook vanwege de bezuinigingen en probleem met financiering kinderopvang). Haar casemanager heeft beperkte mogelijkheden tot het bieden van passend aanbod.</p> <p>Nodig: mogelijkheid tot taalniveau verhoging en volgen van een MBO opleiding, zodat er toekomstperspectief is. Voorkomen dat Maria steeds afgewezen wordt op taalniveau. Ze is leerbaar en gemotiveerd.</p> <p>Praktijkplek die aansluit bij interesse en behoefte van de klant.</p> <p>Warme overdracht!</p> <p>Procesgericht richtinggevend stappenplan.</p>		<p>voorwaarde. Maria heeft hiervoor zowel tijd als financiële steun bij nodig.</p>
--	--	---	--	--

Voor veel vrouwen is het verbeteren van hun taal een belangrijke voorwaarde om duurzaam betaald werk te vinden. Vrouwen die hun taal willen verbeteren, kunnen in principe gebruik maken van de wet inburgering, mits zij geen certificaat hebben waaruit blijkt dat zij geëxamineerd zijn op A2 of daarboven en mits toestemming vanuit de WWB. De lessen zijn gratis, mits de inburgeraar voldoende aanwezig is, anders is er een eigen bijdrage van €270.

Veruit de grootste groep inburgeraars wordt opgeleid tot niveau A2. Hiermee kunnen zij toegang krijgen tot het MBO. Binnen het MBO zijn er mogelijkheden om een beroepsopleiding te combineren met extra taallessen (zie ook 4. en 5.).

Daarnaast is er een mogelijkheid om in de inburgering te worden opgeleid tot niveau staatsexamen 2. Hiermee kunnen inburgeraars toegang krijgen tot HBO en WO. Deze laatste mogelijkheid wordt echter niet altijd geboden (en vrouwen -werkers- kennen de regelmatig veranderende regels onvoldoende om er aanspraak op te kunnen maken).

Veel kwetsbare vrouwen willen hun taal verbeteren, maar stuiten op belemmeringen om gebruik te maken van taalaanbod.

- Tussen de casemanagers zit veel verschil in de mogelijkheden die klanten krijgen om verder te leren dan niveau A2. Inburgeraars zijn afhankelijk van individuele intakers bij DHOM die hun kwaliteiten en potentie zien, om te worden ingedeeld bij groepen op staatsexamenniveau (overigens lijkt het onduidelijk bij wie deze verantwoordelijkheid ligt: bij DHOM of bij de taalscholen die testen afnemen);
- De intakeprocedures van inburgering zijn niet altijd transparant voor deelnemers. De nadruk ligt op het cadeau dat inburgering is. Als vrouwen vervolgens te maken krijgen met boetes en consequenties, dan wordt dit als verwarrend en afschrikwekkend ervaren. Een duidelijke uitleg van aanbod en consequenties in het eerste contact is wenselijk;
- Wegens grote caseload (er is gesproken over 600 klanten per trajectregisseur) is het niet mogelijk voor de medewerkers van DHOM om begeleiding te bieden aan mensen die inburgeringsplichtig of -behoefstig zijn;
- De meeste vrouwen komen in inburgeringstrajecten die *niet* gericht zijn op arbeidsparticipatie. Na de inburgering vallen vrouwen in een gat;
- Er is ook een groep mensen die beter kan door worden verwezen naar lagere participatievormen dan inburgering (bijv. OBV), dit mag (officieel) niet;
- De intakers van DHOM moeten binnen de wettelijke kaders blijven, hoewel dit soms niet de oplossing voor vrouwen is;
- Welzijns- en vrouwenorganisaties werven honderden vrouwen voor inburgering, maar uiteindelijk stromen er om bureaucratische redenen (zie ook 10.) weinig mensen in in een inburgeringscursus. Deze vrouwen raken vervolgens weer uit beeld. Dit is een risico voor de organisaties, want het is des te moeilijker om de vrouwen na deze teleurstellende ervaring weer binnen te krijgen bij ander aanbod, laat staan te motiveren.

### ***Aanknopingspunten en denkrichtingen***

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Ketenaanpak	Doorstroom van bijv. taal in de buurt naar inburgering bevorderen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitvoerende partijen van taal in de buurt en inburgering bij elkaar brengen en overdrachtmomenten creëren</li> </ul>
Kleiner caseload DHOM	Meer aandacht voor plaatsing van klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbaarheid bespreken gemeente</li> </ul>
Bekendmaken mogelijkheden tot ophogen taalniveau t.b.v. MBO-opleiding bij Mondriaan	Meer instroom van vrouwen in beroepsonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In combinatie met andere acties inzetten op Mondriaan (zie 4.)</li> </ul>
Workshop 'herkennen van competenties' bij intakers voor bijv. inburgering	Bewustwordingsacties om in te taken op basis van kwaliteiten > als iemand staatsexamen kan, daar ook op inzetten (is wettelijk mogelijk zolang mensen geen diploma A2 hebben)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren bewustwordingsacties (let op tijdgebrek en grote caseload)</li> </ul>
Mogelijkheid tot staatsexamen voor WWB'ers	Perspectief op duurzame uitstroom uit WWB door volgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelen toestemming vanuit WWB om in te</li> </ul>

	van staatsexamen	burgeren tot staatsexamenniveau 2
--	------------------	-----------------------------------

#### 4. Instroombevordering opleidingen

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
Niveau 5: Ann is Sociaal Cultureel Werker (gesubsidieerd)	Ze wil een MBO opleiding volgen en zoekt daarna een reguliere baan als Sociaal Cultureel Werker	Ann was ingeschreven voor een opleiding, maar na lange tijd geen bericht te hebben gekregen, werd duidelijk dat de opleiding bij het Mondriaan niet start. Een alternatief is haar niet bekend.	De opleiding van het Mondriaan startte niet.	Ann is gemotiveerd en bekostiging is via haar werkgever geregeld.

De huidige informatievoorziening van opleidingen blijkt niet voldoende om vrouwen ook daadwerkelijk in te laten stromen. Vrouwen die zich melden met interesse voor een opleiding worden geacht zelf vervolgstappen te kunnen zetten. Dit is echter vaak een te hoge drempel: in praktijk kunnen ze dit niet zelf.

Loopbaanvoorzieningen bij scholen (testen leerbaarheid, beroepskeuze: wat wil je, geschiktheid) worden vaak alleen ingezet voor zittende studenten. Bovendien zijn deze methodieken niet afgestemd op de grotere tijdsinvestering die noodzakelijk is om de kwetsbare vrouwen waar DHM zich op richt een juist opleidingsadvies te geven.

Het inburgeringsexamen A2 biedt toegang tot het MBO, maar de doorstroom vanuit inburgering naar MBO is beperkt. Dit heeft te maken met de kosten van opleidingen (zie 5.). Met name regelmatig contact tussen bijv. inburgeringdocenten en vrouwenwerkers en de opleidingen kan een belangrijke bijdrage leveren bij de instroom in een geschikte opleiding.

#### Aanknopingspunten en denkrichtingen

Instrument	Doel	Acties
Bekendheid van sociale kaart bij inburgeringsdocenten	Doorverwijzing van inburgering naar vervolgaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betrekken bij DHM</li> </ul>
Schakeltrajecten (naar vb. van HHS)	Vrouwen (bijv. vanuit inburgering of vrouwenorganisaties) klaarstomen voor een MBO-opleiding + een selectiemoment voorafgaand aan opleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haalbaarheid bespreken</li> </ul>
EVC: van ervaring naar competenties en naar bewijzen van competenties (oog voor diversiteit in ervaringen in het schema in kunnen passen)	Realisme in instroom in onderwijs krijgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haalbaarheid bespreken</li> </ul>
De intakes van Mondriaan bij welzijn of vrouwenwerkers die met vrouwen naar intakes komen of	Vangnet voor vrouwen realiseren (en alternatieven bij afwijzingen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afspraken realiseren tussen Mondriaan, HHS, INHolland en</li> </ul>

contact houden met intakecentrum		vrouwenorganisaties
Voor parttime WWB'ers een opleiding aanbieden	Volledige uitstroom uit WWB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbaarheid bespreken</li> </ul>
Voorlichting bij buurthuizen en bij vrouwenwerkers over het aanbod van scholen (veelal Mondriaan) en deelname scholen aan werkgroep van DHM	Verbetering van informatie-uitwisseling tussen onderwijs en welzijn zodat vrouwen worden doorgestuurd met een realistischer beeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren voorlichtingsbijeenkomst en Mondriaan e.a. trajecten bij vrouwenorganisaties</li> </ul>

## 5. Financiering van opleidingen voor werkenden, NUG-ers of wwb'ers

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
Niveau 3: Sofia volgt Nederlandse les bij een vrouwenorganisatie (ze is niet inburgeringsplichtig).	Ze wil een MBO-opleiding volgen.	Sofia heeft toestemming nodig om te werken (i.v.m. haar status) en zoekt bekostiging voor haar opleiding.	Onbekend	Het lukt Sofia niet om zelf stappen te nemen om verder te komen.

Veel vrouwen die niet zelfstandig de weg naar onderwijs en arbeidsmarkt vinden, hebben een te laag inkomen om zelf een opleiding te kunnen bekostigen. Voor Sofia komt dit doordat ze niet kan werken i.v.m. haar status. Voor andere vrouwen geldt dat ze geen recht hebben op studiefinanciering (beschikbaar tot 30 jaar) en voor WWB'ers worden opleidingen alleen bekostigd als er een baangarantie aan vast zit (wat zelden voor komt). Dit maakt studeren duur.

Om vrouwen zich verder te laten ontwikkelen, is het noodzakelijk om het onderwijs financieel toegankelijk te maken voor 30+-ers.

### Aanknopingspunten en denkrichtingen

Instrument	Doel	Acties
Opleidingscheques	Volwassenen die niet in aanmerking komen voor studiefinanciering ondersteunen door bekostiging van hun studie (naar voorbeeld van UAF)	Haalbaarheid van deze instrumenten bespreken met OCW
Micro-leerkredieten		
Bekostiging van een (afgebakend) aantal mbo-opleidingen voor 30+'ers		
Studiefonds		
'Adopteren' van vrouwen t.b.v. MBO-diploma		

## 6. Mogelijkheid voor BBL- of werkervaringsplekken/praktijkwerkplaatsen (evt. met behoud van uitkering)

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
<p>Niveau 4:</p> <p>Sangeeta is actief in ouderparticipatie, tussentijdse opvang en MR op de basisschool van haar kinderen.</p> <p>Ze neemt deel aan educatief aanbod m.b.t opvoeding: Ze heeft certificaten ontvangen van o.a. cursus "Kindersymphonie" en "Öuderbetrokkenheid".</p>	<p>Sangeeta's wens is om een BBL in de kinderopvang of Kraamzorg te volgen. Eventueel wil ze ook werken in de administratie. Ze heeft hierin een MBO2 opleiding en enige werkervaring in het verleden.</p>	<p>Een BBL kinderopvang is niet haalbaar gebleken omdat er geen betaalde BBL plekken beschikbaar zijn. Sangeeta zou tijdens de opleiding stage moeten lopen en de opleidingskosten zelf dragen. Dit is financieel niet haalbaar. Haar man heeft een wisselend inkomen, verdient perioden weinig tot niets. Een bijdrage leveren aan het gezinsinkomen is een belangrijke doelstelling voor haar. Ze moet dus kunnen werken en leren.</p> <p>Het opleidingstraject 2 Samen "Leidster Tussenschoolse Opvang" (niveau 2) met doorstroom naar BBL niveau 3 (met baangarantie), is een eenmalige optie geweest. Ze kan hier helaas niet meer in instromen.</p> <p>De praktijktrainingen via startbaan zijn niet meer toegankelijk voor NUG-ers.</p> <p>Voor de administratieve richting heeft ze een te laag opleidingsniveau en verouderde werkervaring.</p> <p>Kraamzorg leek een optie. Na een voorlichting binnen het buurthuis heeft ze gesolliciteerd en was al zo goed als zeker aangenomen, maar naar nu blijkt, gaat de voorkeur bij de organisatie uiteindelijk toch uit naar mensen die al in het bezit zijn van een kwalificatie.</p>	<p>Op dit moment niet beschikbaar: geen aanbod / ondersteuning / middelen voor doorstroom naar BBL voor NUG-ers.</p>	<p>Ja, het perspectief is realistisch. Sangeeta beschikt over voldoende capaciteiten, motivatie en inzet om een BBL traject te volgen en met succes af te ronden. Ze wordt gesteund door haar partner en omgeving. Er is geen sprake van belemmeringen, ook niet t.a.v. opvang van de kinderen. Binnen de familie wordt dit geregeld totdat er een structurele oplossing voor is (na-schoolse opvang).</p>

Casussen laten zien dat het voor vrouwen ontzettend lastig is om werkervaring op te doen, zeker betaald. Voor veel van de vrouwen is directe instroom in reguliere banen nog een stap te ver.

Een combinatie van werken en leren is een geschikte methodiek voor deze vrouwen, maar er is op dit moment vrijwel geen draagvlak bij werkgevers om BBL plekken beschikbaar te stellen. Zelfs 'gemakkelijke' kandidaten zijn lastig 'weg te zetten' in BBL plekken. Ook geld trekt werkgevers niet over de streep. Bedrijven willen bovendien vaak mensen voor minimaal 24 uur en dat past meestal niet bij wat de vrouwen nodig hebben.

Hoewel BBL-plekken en -opleidingen een belangrijke randvoorwaarde zijn voor vrouwen om in te kunnen stromen in onderwijs en op de arbeidsmarkt, zijn deze plekken dus onvoldoende beschikbaar. Er wordt zowel door werkgevers, als door welzijn en onderwijs geëxperimenteerd met BBL-opleidingen voor speciale doelgroepen, maar ook daarbij worden drempels ondervonden. Een van de problemen is dat deze opleidingen niet altijd vraaggericht zijn en dus niet opleiden tot een concreet beroep, waardoor er geen uitzicht op werk en op bekostiging van de opleiding (zie 1.). Een ander

probleem is dat trajecten die wél vraaggericht zijn opgezet, niet voldoende ingesteld zijn op de mogelijkheden van vrouwen (bijv. werktijden, realistisch beeld van mogelijkheden, vaardigheden op de werkvloer etc.).

Er zijn mogelijkheden vanuit het WGS voor BBL-trajecten in de zorg met baangarantie, maar in de werving hiervoor is beperkt contact met vrouwenorganisaties. Aangezien er slechts 9 van de 50 plekken vol komen op basis van het UWV-bestand, liggen hier opleidingsmogelijkheden voor de vrouwen.

De sterke kant van welzijn en vrouwenorganisaties (het denken vanuit de vrouwen en wat zij nodig hebben) en de sterkte kant van de vraaggerichte instellingen (weten wat er voor nodig is om succesvol te participeren op de arbeidsmarkt) kan een waardevolle combinatie zijn voor het organiseren van vraaggerichte trajecten die aansluiten bij werkzoekende vrouwen.

### **Aanknopingspunten en denkrichtingen**

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Vraaggerichte BBL-trajecten zonder de realiteit van het aanbod op de arbeidsmarkt uit het oog te verliezen: structurele samenwerking tussen WGS, opleidingen en vrouwenorganisaties bij vraaggerichte re-integratieprojecten	Werkgelegenheidstrajecten die aansluiten bij de arbeidsmarkt voorzien van voldoende instroom en borgen van de kwaliteit van projecten zodat vrouwen worden binnengehouden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGS in werkgroep DHM betrekken</li> <li>• Afspraken over samenwerking</li> </ul>
Leerwerkbedrijf met daarbij coaching om lange termijn doelen te realiseren	Een plek waar mensen (onbetaald) praktijkervaring op kunnen doen (in eerste instantie in eenvoudige functies)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbaarheid bespreken</li> </ul>
Inzetten netwerk van instellingen voor BBL-plekken	Regelen van stages, BBL-plekken, (vrijwilligers-) werk en scholing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrekken regioregisseur en ZW Haaglanden in WG</li> <li>• Werkgroep bekend maken met stagekanalen</li> </ul>
Bedrijven opzetten	Vrouwen betaald en begeleid laten werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbaarheid bespreken</li> </ul>
Activeringscentra	Participatie en zorg in de wijk inzetten en tegelijkertijd werkervaring op laten doen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiment MOOI monitoren</li> </ul>
Beroeps Begeleidende Vorming	Stages in welzijn met opleidingsplek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haalbaarheid bespreken</li> </ul>

### **7. Keten in beeld**

<b>Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?</b>	<b>Wat wil mevrouw bereiken?</b>	<b>Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?</b>	<b>(Waar) is dit beschikbaar?</b>	<b>Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?</b>

Niveau 3: Mirjan volgt een opleiding en cursussen, meerdere dagdelen per week	Ze wil een medisch beroep uitoefenen	Mirjan heeft veel vertraging opgelopen door psychische problemen (trauma)	Onbekend	Dit is moeilijk in te schatten, vanwege haar psychische toestand
--	--------------------------------------	---	----------	--

Veel vrouwenwerkers helpen vrouwen tussen hun reguliere werkzaamheden door met advies voor doorstroom naar onderwijs en werk. Het is ook voor de vrouwenwerkers lastig om de juiste wegen te vinden en ze stuiten allemaal apart op dezelfde vragen in het contact met collega-instellingen. Ze weten niet bij wie ze terecht kunnen met hun casussen. Andersom kennen collega-instellingen (gericht op onderwijs en arbeidsparticipatie) het aanbod van welzijn maar beperkt. Er is over en weer weinig kennis van elkaars vraag en aanbod.

In DHM is een slag gemaakt door een werkgroep op te zetten om casussen te bespreken. Deze kan nog verder uitgebreid worden:

- Meer kennis van elkaars aanbod en elkaar voorzien van contactpersonen (bijv. kennis van mogelijkheden via UAF, Den Haag Op Maat, Onderwijsservicecentra, Studiefonds etc.), zodat er gemakkelijker doorverwezen kan worden naar het juiste aanbod en effectieve begeleiding (en contact op kan worden genomen in geval van problemen);
- En mogelijkheid tot doorverwijzen naar hulpverlening (bijv. naar AMW voor oorlogsgetroffenen – niet beschikbaar in Den Haag).

### **Aanknopingspunten en denkrichtingen**

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Een eenvoudige sociale kaart van organisaties die relevant zijn om elkaar te kennen en kunnen contacteren op basis van casussen waar ze tegenaan lopen.	Deelnemers warm overdragen, bijv. deelnemers van taal in de buurt (welzijn) warm overdragen naar inburgering (SZW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen (door DHM) sociale kaart met naam, telefoonnummer, taken en doelgroep van organisaties</li> </ul>
Werkgroep van DHM uitbreiden om casussen en ontwikkelingen in het werkveld te bespreken	Aansluiten bij elkaar en bij de keten zorg>welzijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking opzoeken met STIOM, gezien hun inspanningen om de keten tussen zorg en welzijn te dichten.</li> </ul>
Versterken werktafels/maatschappelijk steunsysteem (mss)	Benutten bestaande infrastructuur om organisaties dichterbij elkaar te brengen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiden doelgroepen en deelnemende organisaties MSS</li> </ul>
Verbindende vrouwennetwerken	Delen en verspreiden van kennis en informatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Vrouwen)netwerken aan elkaar verbinden en overkoepelen</li> </ul>

### **8. Vrijwilligers door laten stromen**

<b>Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw</b>	<b>Wat wil mevrouw bereiken?</b>	<b>Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke</b>	<b>(Waar) is dit beschikbaar?</b>	<b>Indruk contactpersoon: is mevrouws</b>
---	----------------------------------	---	-----------------------------------	---

nu?		knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?		doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
<p>Niveau 4:</p> <p>Angie (NUG-er) is actief in het organiseren van activiteiten voor de Somalische vereniging Den Haag.</p> <p>Ze is lid van de vrijwilligersraad van het buurthuis. Ze is actief in diverse werkgroepen en verzorgt de kinderopvang aldaar.</p> <p>Ze is leidster tussentijdse opvang, actief in ouderparticipatie en lid MR Jan Lighthartschool.</p> <p>Ze geeft opvoedings-voorlichting en informatie over de Nederlandse samenleving aan groepen binnen buurtcentra etc.</p> <p>Angie is lid van de werkgroep buurtvrouwen.</p> <p>In het verleden heeft ze diverse cursussen gevolgd o.a. via HOF en educatie m.b.t. opvoedingsvraagstukken in buurtcentra of binnen onderwijs.</p> <p>Angie heeft deelgenomen aan een opleidingstraject in de zorg. Ze heeft dit met goed resultaat afgesloten, (certificaat) maar dit heeft niet geleid tot doorstroom naar een betaalde functie of BBL.</p> <p>Ze is bestuurslid geweest bij bewonersorganisatie Buurtstation.</p>	<p>Angie wil uiteindelijk, na jarenlang actief te zijn als vrijwilligster, een betaalde functie.</p>	<p>Knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taal blijft een reden waardoor doorstroom stagneert</li> <li>- Geen beroepsopleiding dus geen startkwalificatie</li> <li>- Traditionele kleding</li> </ul> <p>Er speelt ook gevaar voor armoedeval. Angie moet minimaal 20 uur betaald werk vinden om dit te voorkomen.</p>	<p>Binnen de gemeente zijn diverse projecten waarvoor vrijwilligers vanuit de doelgroep allochtone vrouwen geworven worden. Zij worden hierbij ingezet als ervaringsdeskundigen.</p> <p>Hierbij valt te denken aan projecten via STIOM, Stichting Mantelzorg, de i - shop medewerkers, GGD, Opvoedingsvoorlichting etc.</p> <p>Ook Angie wordt voor dergelijke projecten regelmatig gevraagd en ingezet. Voorstel zou zijn om dergelijke functies bij goed functioneren uiteindelijk om te zetten in betaalde arbeid. Het is zeer frustrerend dat coördinatoren/begeleiders van dergelijke projecten wel betaald worden maar de ervaringsdeskundigen niet.</p>	<p>Ja, Angie is zeer gemotiveerd, toont initiatief en inzet en weet de activiteiten waarin ze participeert op een succesvolle wijze uit te voeren.</p> <p>De eerder genoemde knelpunten vormen in dat geval geen belemmering.</p> <p>Belemmeringen komen pas naar voren wanneer het om betaalde activiteiten gaat.</p>

Een belangrijke randvoorwaarde voor ontwikkeling van vrouwen is de doorstroom van vrijwilligerswerk naar onderwijs of betaald werk. In de meeste buurthuizen en bij migrantenzelforganisaties zijn vrijwilligers al jarenlang actief. Ze vervullen een belangrijke functie, maar het lukt hen niet om door te stromen naar betaalde banen. Voor deze vrouwen is het belangrijk om perspectief te creëren:

- Opleidingsmogelijkheden tot professional;
- Vrijwilligers in welzijn 'betalen', dat wil zeggen: onderscheid maken tussen vrijwilligerswerk en een groep medewerkers die een aparte functie krijgt met bijbehorende vaste vergoeding.

### **Aanknopingspunten en denkrichtingen**

Instrument	Doel	Acties
BONK	Vrijwilligersvergoedingen betalen (voor zover dit nog niet gebeurt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekendheid van BONK vergroten</li> </ul>

EVC	Perspectief creëren voor vrijwilligers en realistisch beeld van mogelijkheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mogelijkheden onderzoeken</li> </ul>
-----	---	---

## 9. Betere afstemming tussen omstandigheden van vrouwen en aanbod van werkpleinen/startbanen

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouw's doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
<p>Niveau 2:</p> <p>Andrea is alleenstaande moeder (dit is een probleem binnen de familie/gemeenschap) met WWB-uitkering.</p> <p>Er is sprake van een rustadvies i.v.m. o.a. een hernia en stress i.v.m. opvoedingsproblematiek (zoon van 16)</p>	<p>Andrea wil op korte termijn: maatschappelijke participatie en verbeteren van haar taalvaardigheden.</p> <p>Ze wil uit haar isolement komen en sterker staan t.a.v. druk/bemoeienis van haar familie.</p> <p>Op langere termijn: behalen van een beroepskwalificatie via een BBL traject.</p>	<p>Andrea wil deelnemen aan versterkende trainingen in het buurthuis. Dit om haar isolement te doorbreken en eigen mogelijkheden te onderzoeken m.b.t. (vrijwilligers-) werk of scholing. Belangrijke voorwaarden: laagdrempeligheid trainingen - ze was bekend in het buurthuis - daarnaast is bereikbaarheid belangrijk.</p> <p>Knelpunten: Andrea's contactpersoon van de sociale dienst gaat niet akkoord met deelname aan de trainingen. Er is een ander traject voor mevrouw uitgezet. Resultaat uiteindelijk: Andrea is geplaatst bij de visafslag in Scheveningen. Dit ging al snel mis, gezondheidsklachten verergerden. Ze moest een hernia operatie ondergaan en zit sindsdien thuis.</p> <p>Vorig jaar is Andrea (42 jaar) door haar familie uitgetrouwd. Er is sprake van huiselijk geweld. Ze is gelukkig opnieuw in beeld binnen het buurthuis.</p> <p>Randvoorwaarden tot een succesvoller resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Iemand eigen regie laten houden</li> <li>Aansluiten bij vraag van vrouw en bij haar eigen activiteiten of initiatieven en het netwerk dat ze al heeft opgebouwd (in dit geval binnen het buurthuis)</li> <li>Rekening houden met beperkingen.</li> <li>Vanuit het buurthuis werd ingezet op het doorbreken sociaal isolement en empowerment, na plaatsing bij de visafslag is Andrea eigenlijk weer in isolement teruggevalen en heeft het geruime tijd geduurd voordat de stap naar het buurthuis weer werd gemaakt. Inmiddels is er sprake van een behoorlijke toename van haar problematiek.</li> </ul> <p>Te vaak worden WWB klanten op ongeschoold werk geplaatst dat lichamelijk te zwaar is (in combinatie</p>	<p>Bij het buurthuis (mits toestemming sociale dienst en doorgang financiering van trainingen bij het buurthuis)</p>	<p>Andrea's wens tot deelname aan de trainingen was zeker realistisch. Binnen de voorbereidingsgroep was motivatie en inzet aangetoond. Nodig was aansluiten bij eigen mogelijkheden en tempo van ontwikkelingsmogelijkheden.</p> <p>Wanneer Andrea binnen de veiligheid die geboden wordt vanuit het buurthuis zich verder had kunnen ontplooiën, verwachten we dat ze sterker had gestaan t.a.v. de druk die er vanuit haar familie/omgeving op haar werd uitgeoefend.</p> <p>Wanneer Andrea daarnaast ook stappen had kunnen maken - gebruik makend van het bestaande netwerk binnen het buurthuis - richting een volwaardige vrijwilligersfunctie of mogelijk een BBL traject dan had dit ook bijgedragen aan haar zelfredzaamheid/emancipatie/doorbreken sociaal isolement.</p>

		<p>met zorgtaken gezin of i.v.m. fysieke belastbaarheid) en/of geen perspectief voor de lange termijn biedt (tijdelijke contracten, hoog uitval risico). Of ze worden op een werkervaringsplaats geplaatst waarbij geen zicht op regulier werk is. Dergelijk werk levert netto weinig op.</p> <p>Het is belangrijk dat vrouwen - die ook over de capaciteiten en motivatie daartoe beschikken - de mogelijkheid geboden wordt het taalniveau te verhogen nodig voor het volgen van een MBO opleiding niveau 2 of 3.</p>		
--	--	---	--	--

Werkzoekenden die staan geregistreerd bij de werkpleinen en een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, ondervinden problemen met de toegang tot geschikte re-integratie-instrumenten.

- Bij startbanen zijn op dit moment beperkte middelen voor re-integratie: er kunnen op dit moment alleen snel bemiddelbaren (afstand van minder dan 3 maanden tot de arbeidsmarkt) worden gereïntegreerd. Dat betekent dat vrouwen die een langere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, niet begeleid kunnen worden, de werkdruk is te hoog.
- Reïntegratie-instrumenten kunnen alleen worden ingezet, mits zij gekoppeld zijn aan een baangarantie om in aanmerking te komen voor bekostiging. Een baangarantie is voor veel vrouwen echter niet reëel gezien de moeilijke groepen en de moeilijke arbeidsmarkt van dit moment.
- Uitkeringsgerechtigde vrouwen mogen niet meedoen aan trajecten via welzijn, aangezien deze niet altijd direct gericht zijn op een baan.
- Door de werkdruk bij de werkpleinen en te weinig geld is er geen tijd om in eerste contact meer te weten te komen over klanten, waardoor het moeilijk is om vrouwen door te sturen naar de juiste inkomensvoorziening en reïntegratietrajecten. Hierdoor komen vrouwen in trajecten terecht die niet reëel zijn in hun privésituatie (bijvoorbeeld vrouwen die te maken hebben met zware omstandigheden - huiselijk geweld, lichamelijke, psychische klachten alleenstaande moeders, mantelzorgers, schulden).
- Bij startbanen bestaan voortrajecten voor het volgen van onderwijs, maar daar kunnen mensen niet aan deelnemen omdat er geen baangarantie aan veel opleidingen vastzit. De sociale dienst kan geen toestemming voor deelname geven.
- Vrouwen in kwetsbare posities hebben behoefte aan 'veilige' werkplekken. Dat wil zeggen: werkervaring opdoen op plekken die ze kennen. Ze haken af bij te grote stappen (het is voor sommigen al lastig om naar de markt te gaan, laat staan om - al dan niet met mannen - in een fabriek te werken). De ervaring leert dat de ambitie om vrouwen grote stappen te laten nemen, in veel gevallen leidt tot teleurstelling, de vrouwen raken ontmoedigd. 'Veilige' werkplekken zijn onvoldoende beschikbaar (zie ook 6.).

### ***Aanknopingspunten en denkrichtingen***

Instrument	Doel	Acties
(Aanvullende) afspraken met werkpleinen over doorverwijzing naar hulpverlening en/of welzijn	Contra-indicaties durven toepassen waar een te groot afbreukrisico is: niet opnemen in trajecten direct naar werk, maar richten op doorbreken sociaal isolement en empowerment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toestemming van de sociale dienst om WWB'ers te activeren via welzijn</li> <li>• Afspraken maken tussen szw en ocv en zorg</li> </ul>
Kleinere caseload voor werkcoaches of neerleggen van verantwoordelijkheden voor re-integratie bij welzijn (zie 2.)	Meer holistisch werken bij werkpleinen (i.p.v. alleen uitkeringen verstrekken), zodat vrouwen terecht komen in trajecten die inzetten op duurzame uitstroom	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bespreken met szw</li> </ul>
Veilige werkplekken/ praktijkwerkplekken (zie 5.)	Laagdrempelig aanbod voor re-integratie van vrouwen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken mogelijkheden (ook vanuit wsw en Haeghe)</li> </ul>
Communicatietrainingen voor werkzoekenden en werkcoaches	Communicatie en doelstellingen van trajecten duidelijker maken: voorkomen van teleurstelling bij trajecten die geen baan opleveren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bespreking met szw</li> </ul>

## 10. Kinderopvang/-oppas

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet mevrouw nu?	Wat wil mevrouw bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt mevrouw/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is mevrouws doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
Niveau 1: Saida staat op de wachtlijst voor een cursus.	Ze wil haar Nederlandse taal verbeteren.	Het lukt Saida niet om kinderopvang te regelen.	Niet beschikbaar of te duur.	Saida heeft potentie om haar Nederlands te verbeteren.

Het (kunnen) regelen van kinderopvang is een belangrijke randvoorwaarde voor doorstroom van vrouwen naar onderwijs en werk. Op het moment dat vrouwen een opleiding willen volgen, willen inburgeren of aan het werk gaan, blijkt het organiseren (van bekostiging) van kinderopvang een belangrijke belemmering, met name voor de vrouwen met een beperkt netwerk en weinig geld (vaak alleenstaande moeders of vluchtelingenvrouwen).

- Kinderopvang is alleen geregeld voor verplichte inburgeraars of ingeschreven werkzoekenden.
- Inschrijven als werkzoekende (of als inburgeringsbehoefte) heeft voor NUG-ers weinig effect, omdat het werkplein aangeeft niets voor hen te kunnen betekenen.
- Er zijn casussen bekend van casemanagers die WWB'ers afraden om gebruik te maken van kinderopvang, omdat de kosten hiervoor te hoog zijn geworden.
- Welzijn organiseert instroom in inburgeringstrajecten, maar de georganiseerde kinderopvang voldoet niet aan de eisen van de gemeente, waardoor vrouwen niet kunnen deelnemen en uit beeld raken.

Een onderscheid tussen kinderopvang en kinderoppas (bijv. door dit onderscheid te koppelen aan een maximum aantal uren) kan mogelijk een oplossing bieden, aangezien er dan flexibeler kinderoppas kan worden geregeld.

### Aanknopingspunten en denkrichtingen

Instrument	Doel	Acties
Lobby	faciliteiten scheppen voor WWB'ers, niet-WWB'ers en studerende om betaalbare opvang te kunnen realiseren: loskoppelen kinderopvang en oppas (niet gelijkschakelen).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overleg met gemeente/VNG om wegen te zoeken</li> <li>• Evt. andere communicatiemiddelen inzetten</li> </ul>
Voorlichting voor vrouwen van welke regelingen ze gebruik kunnen maken om kinderopvang te kunnen bekostigen en hoe ze zelf een netwerk kunnen opbouwen	Stimuleren en aanreiken van tips aan vrouwen om zelf kinderopvang te regelen (zie ook 1.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opnemen in plannen van de instellingen</li> </ul>
Kinderopvang als leerwerkbedrijf bij ROC	BBL-plekken creëren en aansluiten opvang bij opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken mogelijkheden</li> </ul>

### 11. Bevorderen ondernemerschap

Wat is het huidige participatieniveau / wat doet meneer nu?	Wat wil meneer bereiken?	Wat / welke randvoorwaarden is/zijn nodig (welke knelpunten loopt meneer/begeleider tegenaan) ?	(Waar) is dit beschikbaar?	Indruk contactpersoon: is meners doelstelling realistisch / is er perspectief op verdere participatie?
Niveau 2: Rachid heeft een WW-uitkering en is momenteel bezig met een IRO-traject van het UWV	Hij is bouwkundige en civieltechnisch tekenaar en wil een eigen onderneming (ZP) opzetten: een bureau voor advies en tekenwerk. Hij is bezig met zijn ondernemingsplan.	Om te beginnen moet Rachid zijn IRO traject afronden voordat hij met een eigen onderneming kan beginnen. Verder moet Rachid een goed ondernemingsplan met een goede financiële begrotingen maken en heeft hij financiën nodig voor het opzetten van zijn bureau. Het is moeilijk om een instantie of cursus te vinden die Rachid (intensief) helpt bij het schrijven van het financiële gedeelte van zijn plan en hem de kneepjes van boekhouding bijbrengt. Het is voor hem ook moeilijk om aan een	Er zijn geen instanties (bij hem of begeleiders bekend) waar Rachid terecht kan voor intensieve begeleiding bij het schrijven van (onderdelen van) hun ondernemingsplan; er is ook geen instantie (bekend) die microkredieten verstrekt aan mannen.  Rachid heeft zelf een cursus (workshop) gevolgd bij de KvK Haaglanden, maar dat was niet voldoende voor	Een eigen onderneming starten en runnen is haalbaar. Rachid is hoogopgeleid, is er serieus mee bezig, bezit de nodige competenties voor het ondernemerschap en hij verstaat zijn vak.

		startbudget te komen. Er worden dit jaar microkredieten verstrekt, maar alleen vrouwen komen daarvoor in aanmerking.	hem. Zijn coach bij het UWV is het niet eens met zijn plan om een eigen bedrijf op te zetten. Hij is momenteel bezig met solliciteren.	
--	--	--	--	--

Vrouwenorganisaties worden geconfronteerd met vragen van vrouwen *en* mannen die een onderneming willen starten. Op dit moment sturen zij hen door naar de reguliere instellingen (voor zover die bekend zijn binnen welzijns- en vrouwenorganisaties), maar die blijken soms te ver van de belevingswereld van de ondernemers in spé af te liggen. Er kan meer gebruik worden gemaakt van elkaars aanbod en er kan structureel aanbod worden uitgebreid met behulp van elkaars expertise. Er worden projecten uitgevoerd en opgestart om de weg naar ondernemerschap voor vrouwen te vergemakkelijken. Daarbij is vooral aandacht nodig voor:

- Intensieve begeleiding bij het opstellen van een ondernemingsplan en begeleiding bij het regelen van financiering (helpen bij regelen startsubsidie);
- Coaching tijdens het starten van een onderneming;
- Beschikbaarheid van microkrediet (*ook* voor mannen en *ook* in Leidschendam-Voorburg).

#### ***Aanknopingspunten en denkrichtingen***

<b>Instrument</b>	<b>Doel</b>	<b>Acties</b>
Voorlichtingsbijeenkomsten/ rondleidingen bij kredietinstellingen	Microkredieten via SZW reguliere instellingen toegankelijker maken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken met gezamenlijke vrouwenorganisaties</li> </ul>
Ondernemersacademie Importante (in ontwikkeling)	Tussenfase creëren vanuit vrouwenorganisaties naar ondernemershuis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proces Importante versterken door de werkgroep te informeren en breder netwerk te betrekken</li> </ul>
Inzetten vrouwen (business) - netwerken voor coaching van potentiële ondernemers	Begeleiding en coaching bieden bij ondernemingsplan en regelen financiering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken maken</li> </ul>

## Overzicht instrumenten en acties

Randvoorwaarden		Instrumenten	Acties	Gespreks- / samenwerkingspartners
Betere Afstemming omstandigheden vrouwen en aanbod van werkpleinen/ startbanen e.a.	Structureel aanbod van trainingen om vrouwen en mannen te versterken	<p>Gezamenlijk <b>stadsbrede versterkende trainingen</b> aanbieden vanuit welzijns- en vrouwenorganisaties, Mondriaan (uit WEB) en werkpleinen/startbanen</p> <p>Trainingen beschikbaar maken voor <b>NUG-ers en WWB'ers</b></p> <p>'<b>Train de trainers</b>' voor welzijns- en vrouwenwerkers</p>	<p><b>Organiseren themavergadering</b> (september/november 2010):</p> <p>Welke instrumenten hebben de voorkeur/zijn haalbaar?</p> <p><b>Afspraken over werkwijze NUG en WWB,</b> verantwoordelijkheden en bijbehorende budgetten (toestemming vanuit sociale dienst voor activering via Welzijn en doorverwijzing naar zorg), caseloads en werkwijzen m.b.t. registratie</p> <p><b>Plan opzetten</b> met ketenpartners</p> <p><b>Input</b> geven voor overleggen <b>hwo's, ocw en szw</b> t.b.v. welzijnsvisie van nieuw college</p> <p><b>Trainingsmodules en organisatieveranderingstrajecten</b> (interne processen) ontwikkelen</p>	SZW en OCW (en gelieerde/gesubsidieerde instellingen: ROC, welzijnsinstellingen en vrouwenorganisaties)
	Begeleiding	<p><b>Kleinere caseload</b> werkcoaches werkpleinen</p> <p><b>Werkcoaches</b> vrijmaken en trainen om <b>in buurthuizen</b> te werken (naar voorbeeld van Groningen: fulltime speciale consultant voor moeilijke doelgroepen - vertrouwen en affiniteit)</p> <p><b>I-shops uitbreiden met trajectbegeleiders</b> van DHOM, werkpleinen, startbanen</p> <p><b>Nazorg door inburgeringsdocenten</b> (of andere opleidingen)</p> <p><b>Welzijnsmakelaars</b> creëren: welzijns- en vrouwenorganisaties versterken d.m.v. deskundigheidsbevordering van vrouwenwerkers en versterken interne organisatieprocessen (evt. RAS)</p> <p><b>Communicatietrainingen</b> voor werkzoekenden en werkcoaches</p>		
	Benutten mogelijkheden	<b>Kleinere caseload/meer begeleidingstijd</b> DHOM		

ophogen taalniveau	(Bekendheid van mogelijkheden tot combineren) <b>MBO en taalverhoging</b>		
	<b>Workshops ‘herkennen van competenties’</b> voor medewerkers van DHOM, werkpleinen		
	Mogelijkheid tot <b>staatsexamen WWB’ers</b>		
Financiering opleidingen	<b>Opleidingscheques</b>	Haalbaarheid onderzoeken	
	<b>Micro-leerkredieten</b>		
	Bekostiging van een (afgebakend) aantal <b>MBO-opleidingen voor 30+’ers</b>		
	<b>Studiefonds</b>		
	‘ <b>Adopteren</b> ’ van vrouwen t.b.v. MBO-diploma		
Mogelijkheid BBL - of werkervaringsplekken / praktijkwerkplaatsen	<b>Veilige werkplekken/</b> praktijkwerkplekken/ leerwerkbedrijven <b>met coaching</b> om lange termijndoelen te realiseren	Haalbaarheid bespreken en experiment MOOI monitoren	Idem + Haeghe/WSW
	<b>Samenwerking</b> tussen WGS, opleidingen en vrouwenorganisaties <b>bij vraaggerichte re-integratieprojecten</b>		
	<b>Leerwerkbedrijf + coaching</b>		
	Beroeps Praktijk Vorming ( <b>BPV</b> ): vrijwilligersplekken bij welzijn met evc om werkervaring op te doen		
	<b>Bedrijven</b> opzetten		
	Inzetten <b>netwerk</b> voor BBL-plekken		
	<b>Activeringscentra</b>		

Vrijwilligers laten doorstromen + Instroombevordering opleidingen	<b>O&amp;O-fondsen</b> (beperkt inzetbaar)	Informatie inwinnen over mogelijkheden	SZW en OCW (en gelieerde/gesubsidieerde instellingen: welzijnsinstellingen en vrouwenorganisaties)
	<b>BONK</b>		
	<b>EVC</b> voor vrijwilligers en bij intakes van opleidingen		
	<b>Schakeltrajecten</b>		
	<b>Intakes</b> bij Mondriaan in samenwerking met <b>welzijn</b>		
	<b>Voorlichting</b> bij buurthuizen over aanbod scholing en aansluiten bij <b>werkgroep</b>		
Keten in beeld	<b>Een eenvoudige sociale kaart</b> van organisaties die relevant zijn om elkaar te kennen en kunnen contacteren op basis van casussen waar ze tegenaan lopen	Opstellen (door DHM) sociale kaart met naam, telefoonnummer, taken en doelgroep van organisaties	N.v.t.
	<b>Versterken MSS/werktafels</b>	Mogelijkheden bespreken met deelnemende organisaties	SZW, OCW (en gelieerde/gesubsidieerde instellingen: welzijnsinstellingen en vrouwenorganisaties)
	Werkcoaches en vrouwenwerkers, onderwijsinstellingen bekend maken met elkaars werk d.m.v. <b>werkbezoeken</b> aan welzijn en scholen, werkpleinen/DHOM/startbanen/BONK etc.	Actieplan opzetten voor deskundigheidsbevordering vrouwenwerkers en werkcoaches m.b.t. welzijn, scholing en arbeidsparticipatie	Werkgroep en breder netwerk (zie ketenaanbod)
	<b>Werkgroep</b> van DHM uitbreiden om casussen en ontwikkelingen in het werkveld te bespreken, korte lijnen te leggen en gezamenlijk oplossingen te zoeken	Betrekken nieuwe partners in werkgroep	Capabel, Sagenn, Mondriaan (inburgeringsdocenten), STIOM, WGS, BSP, Calibris, ZW Haaglanden, regioregisseur ondernemersinstellingen zoals KvK
	<b>Verbinden van vrouwennetwerken</b>	Met belangrijke mogelijkheden bespreken	Vrouwennetwerken
Begeleiding	<b>Voorlichtingen/rondleiding</b>	Actieplan opzetten voor	Vanuit de (grotere

	<b>gen/intakes en begeleiding bij vrouwenorganisaties en buurthuizen:</b> regel(ing)en kinderopvang, kredietinstellingen ondernemerschap, stagekanalen	informatie en begeleiding aan vrouwen (let op: vast tijdstip voor excursies van buurthuizen, scheelt organisatie)	netwerk van) vrouwen-organisaties i.s.m. werkgroep, HHS, INHolland etc.
	Inzetten vrouwen (business) -netwerken voor <b>coaching</b>	Actieplan opzetten voor coachingspool	Vrouwennetwerken en ondernemersorganisaties
	<b>Maatjesprojecten</b> m.b.v. oranjefonds (voor financiering, maar helpen ook bij werving van vrijwilligers, bieden kennisdagen aan en hebben beloning voor koppels)	Onderzoeken mogelijkheden via Oranjefonds	Oranjefonds en partners in de stad, waaronder HOF.
	<b>Beleidsambtenaren</b> inzetten als begeleiders	Opzetten begeleidingsplan	Gemeente SZW en OCW
	<b>Samenwerking met coachingsopleidingen</b>	Haalbaarheid onderzoeken	Opleidingen en partners in Den Haag
Kinderopvang	<b>Lobby</b>	Overleg met gemeente/VNG om wegen te zoeken  Evt. andere communicatiemiddelen inzetten	SZW en OCW (en gelieerde/gesubsidieerde instellingen: welzijnsinstellingen en vrouwenorganisaties)
	<b>Voorlichting</b> (zie ook 1) regel(ing)en kinderopvang	Plan opzetten met vrouwenorganisaties	Vrouwenorganisaties en welzijn
	<b>Leewerkbedrijf bij ROC</b> starten	Haalbaarheid onderzoeken	ROC
Ondernemerschap	<b>Voorlichting/ rondleidingen</b> bij kredietinstellingen	Plan opzetten	SZW en kredietverstrekkers
	<b>Ondernemersacademie</b> Importante (in ontwikkeling)	Themavergadering organiseren  Werkgroep informeren (en samenwerking zoeken)	Ondernemerschaps partners (zie document - opzet themavergadering)
	Inzetten <b>vrouwen (business-) netwerken</b> voor coaching	Afspraken maken, coachingspool	Vrouwenorganisaties en netwerken



## Bijlage 1 - gegevens onderliggende casussen

Uitkeringssituatie	Casussen	Succesverhalen
Werkend	5	1
NUG	8	4
UWV	1	
WWB	6	1
Uitkering LIMOR (Landelijke Instelling voor Maatschappelijke Ondersteuning en Rehabilitatie)	1	
Onbekend	22	2
<b>Totaal aantal casussen</b>	<b>51</b>	<b>8</b>

## Bijlage 2 verschillende culturen en overtuigingen ketenpartners, een indruk

Verhouding diensten t.o.v. activering naar onderwijs en arbeidsmarkt		
OCW en gelieerde instellingen	SZW en gelieerde instellingen	Analyse
Overtuiging: ontwikkelingsprocessen kosten tijd. Snelheid werkt averechts en kost soms zelfs meer dan langdurige reïntegratie (zorgkosten). Geduldig/uitgaan van vertrouwen in mogelijkheden van cliënt.	Overtuiging: vrouwen z.s.m. uit de WWB (/WW/ZW) brengen. Grote caseload. Snel in traject en gericht op resultaat/uitstroom. Niet altijd vertrouwen in inzet van klant en in goede afloop van langdurige trajecten.	Er heersen verschillende culturen en visies: Szw investeert alleen in mensen die geld kosten (wwb), welzijns- en vrouwenorganisaties willen iedereen een kans geven. Vanuit beide diensten zijn de verschillende visies begrijpelijk. Voor sommige vrouwen werkt de aanpak van SZW, voor anderen is een andere aanpak noodzakelijk. Voor deze laatste groep kan welzijn worden ingezet, maar dit vraagt om een duidelijke strategie, expertise en politieke keuze.
Helpen, randvoorwaarden scheppen voor vrouwen, zodat ze zich verder ontwikkelen. Ervaring is: cliënten redden zich niet > wel informatie over en doorverwijzing naar zorg, maar geen expertise en tijd voor begeleiding (terwijl meegaan naar instanties soms eigenlijk nodig is).	Uitgangspunt is: cliënten zijn zelfredzaam > geen structurele begeleiding, alleen monitoring (digitaal of af en toe een telefoontje). Vrouwen moeten het zelf doen. Als vrouwen meer begeleiding nodig hebben, dan is daar geen tijd voor.	De begeleiding van vrouwen is bij geen enkele instelling opgenomen in haar doelstellingen, of wordt in praktijk structureel uitgevoerd.
Kennis van wetgeving waar vrouwen onder vallen (en welk aanbod ze gebruik van kunnen maken) ontbreekt grotendeels.	Denken vanuit wetgeving: welk aanbod kan ik inzetten voor deze cliënt? Onbekendheid met aanbod van welzijn en vrouwenorganisaties.	Welzijns- en vrouwenorganisaties moeten directe lijnen hebben met aanbod van szw en andersom. Voor sommige groepen is er geen aanbod, omdat ze niet onder wetgeving vallen, maar ze kunnen zich ook niet zelf redden. Hier zouden welzijn/vrouwenorganisaties een rol kunnen spelen.
Buiten de boot > hoe binnen de boot krijgen?	Buiten de wet is buiten de boot.	'Binnen de boot krijgen' zou de rol kunnen zijn van welzijn en vrouwenorganisaties, maar de infrastructuur en expertise ontbreekt.
Geen kennis van en vertrouwen in werkwijze szw (soms: vrouwen niet meer doorsturen naar gelieerde instellingen).	Geen kennis van en vertrouwen in werkwijze vrouwenorganisaties en welzijn.	De welzijns- en vrouwenorganisaties hebben mensen die door willen stromen,

Aan szw wordt verweten dat zij geen mogelijkheden bieden aan vrouwen om door te stromen (aanbod is te hoogdrempelig voor de vrouwen).	Aan welzijns- en vrouwenorganisaties wordt verweten vrouwen in hun eigen circuit (bijv. taal in de buurt) vast te houden (alleen de plichtigen gaan door naar inburgering).	maar wwb'ers moeten door naar szw, daar hebben de vrouwenwerkers geen vertrouwen in. Er kan veel meer gebruik van elkaars expertise worden gemaakt, maar dan moeten wel elkaars afwegingen en mogelijkheden duidelijk worden. De lijnen moeten veel korter: warme overdrachten.
Geen realistisch beeld van arbeidsmarkt en wat (welke methodieken) nodig is om hier te functioneren.	Geen realistisch beeld van de klanten.	Voor een gezonde arbeidsmarkt is zowel kennis van werkzoekenden als van de arbeidsmarkt noodzakelijk.
Onvoldoende inzicht brengen wat methodieken opleveren.	Trajecten afzetten tegen kosten/baten.	Als welzijns- en vrouwenorganisaties serieus genomen wil worden, zullen ze hun resultaten veel inzichtelijker moeten maken (binnen de perken van bureaucrativering) en moet szw af en toe de ruimte van de wetten benutten (op inschattingsvermogen van de werkcoaches vertrouwen).
NUG-ers	WWB'ers	De vraag is: zijn de vrouwen- en welzijnsinstellingen ook een tussenstap voor WWB'ers? En is andersom: is SZW er ook ter ondersteuning van NUG-ers?
Activeren en participeren (wordt nu op bezuinigd).	Reïntegreren (ook op bezuinigd).	Als je in deze taakstellingen wilt schuiven dan vraagt dat om budgetten, korte lijnen en warme overdrachten.
Geen tijd voor bemoedigende, individuele aanpak.	Geen tijd voor bemoedigende individuele aanpak.	Beide organisaties zien werkzoekenden buiten de boot vallen, maar hebben niet het vermogen om dit te voorkomen.
Gevoel niet serieus genomen te worden.	Vrouwen- en welzijnsorganisaties lijken geen serieuze partner te zijn bij instroom op de arbeidsmarkt (iig niet structureel).	Vrouwen- en welzijnsorganisaties kennen de frustratie om aan het eind van processen te worden benaderd om 'een blik vrouwen open te kunnen trekken', zonder daarvoor uren/geld te krijgen en betrokken te worden bij de uitvoering van trajecten. Hun expertise en werkwijze wordt hiermee niet benut en op waarde geschat.

