Zelfie

Vrouwelijke statushouders op weg naar werk

Succesvol samen in beweging komen

Zelfie de Handreiking

Participatiebegeleiding van vrouwelijke statushouders
met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Inhoud

VOORWOORD 3

LEESWIJZER 4

DEEL 1 DE VOORBEREIDING 5

1A HET VRAAGSTUK 5

1B HET PROCES 7

1C KENMERKEN VAN DE GROEP 9

1D ROLLEN IN ZELFIE 11

1E DE METHODIEK 14

1F VALUE CASE 17

1G BUSINESS CASE 17

1H IMPLEMENTATIEPLAN 17

DEEL 2 DE UITVOERING 18

2A DE INTAKE 18

2B DE GROEPSFASE VAN ZELFIE 23

2C BEGELEIDEN VAN DE GROEPSFASE 25

2D SPELEN MET DE METHODIEK 27

2E FESTIVAL 28

2F MAATWERKFASE 29

2G BEGELEIDING MAATWERK 33

2H DE ONTDEKKINGSWAAIER 35

2I INTERVISIE EN CASUISTIEKBESPREKING 36

DEEL 3 ACHTERGRONDEN 38

3A CENTRALE CONCEPTEN 38

Gedeelde regie 38

Participatie 39

Gezond en arbeidsfit 39

3B SUCCESFACTOREN 39

DEEL 4 SLOT EN PRAKTISCHE INFORMATIE 40

NAWOORD 40

BRONNEN 42

COLOFON 45

VOORWOORD

Deze handreiking geeft praktische informatie over arbeidstoeleiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het is een hulpmiddel voor alle gemeenten en maatschappelijke organisaties, die een aanpak zoeken waarmee langdurig bijstandsgerechtigden toch perspectief kunnen vinden.

De handreiking is geschreven vanuit het project “Zelfie” in 's-Hertogenbosch (mogelijk gemaakt door financiering van ZonMW, 2022-2024). Dit project wordt inmiddels geïmplementeerd als één van de vaste voorzieningen in arbeidstoeleiding bij WeenerXL, het werk-ontwikkelbedrijf van de gemeente.

De opbrengst van Zelfie is niet alleen dat een aantal deelneemsters uit de bijstand ging. Anderen gingen werkervaring opdoen of een opleiding volgen. Nog belangrijker is, dat de meeste deelneemsters in beweging kwamen, zelfvertrouwen opbouwden, minder eenzaam werden en het leven positiever gingen bekijken. Het begeleiden van een dergelijk proces is zeer intensief en loont.

Door deze voorziening kunnen werkgevers mensen in dienst nemen die anders uit beeld zouden blijven; kunnen bijstandsuitkeringen soms beëindigd worden, waar dat onmogelijk leek; en worden mensen in een kwetsbare positie sterker dan zij zelf voor mogelijk hadden gehouden.

Deze handreiking is tot stand gekomen door - tijdens de gehele projectduur - van en door alle betrokkenen informatie te verzamelen; dit actieonderzoek is geleid door het Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid van Avans Hogeschool en door Apparent Onderzoek. Om een idee te geven van de dataverzameling: de deelneemsters tekenden, vertelden verhalen bij foto's en maakten kleine notities als er iets bijzonders werd gezegd. Werkconsulenten bouwden processen na met lego, kozen coachkaartjes om hun ervaringen te delen en reageerden op stellingen. Alle betrokkenen deden mee aan interviews en member checks. De onderzoekers ordenden en interpreteerden alle gegevens aan de hand van de onderzoeksvragen en legden voorlopige bevindingen opnieuw voor. Op die manier bouwden alle betrokkenen in real time samen aan ‘het verhaal van Zelfie'. In verschillende rondes werd de voorziening aangepast aan de inzichten, om tot het beste resultaat te komen. Deze handreiking is dan ook een doorleefd document, dat inspiratie zal bieden aan soortgelijke praktijken van arbeidstoeleiding.

Wil je met Zelfie aan de slag? Dan is een flexibele en dynamische beroepshouding van het grootste belang. Voor gebruik in andere contexten geldt, wat ook voor elke nieuwe groep van Zelfie geldt: “Zoals verwacht loopt alles anders" (vrij naar: Omdenken). Hoewel we dus in deze Handreiking veel ervaringen, suggesties en tips geven, is het belangrijk om de eigen situatie goed in kaart te brengen en “succesvol mee te bewegen” met wat er gebeurt.

In Zelfie doen vrouwelijke statushouders mee, met weinig onderwijservaring in de leeftijd van 28 tot 55 jaar, die een Participatiewet-uitkering ontvangen en langer dan drie jaar in Nederland zijn. Zij worden begeleid door werkconsulenten en trajectbegeleiders van gemeentelijk werk-ontwikkelbedrijf WeenerXL (WXL). Deelname aan deze voorziening is vrijwillig.

Het traject bij Zelfie duurt een jaar. Het eerste half jaar (groepsfase) komen deelneemsters in groepen 1 tot 2 dagdelen per week bij elkaar, onder leiding van een trajectbegeleidster. In het tweede half jaar krijgen zij individuele begeleiding (maatwerkfase).

Tijdens de projectfase deden 56 vrouwen mee. Uiteindelijk maakten 41 vrouwen het traject af. Hun score op de participatieladder was gemiddeld 1,5 stap hoger dan aan het begin van Zelfie. Acht deelneemsters zetten 3, 4 of zelfs 5 stappen op de participatieladder, veelal in de vorm van vrijwilligerswerk. Het aantal deelneemsters dat met betaald werk uit de bijstand ging is vier. Daarnaast zijn vijf andere deelneemsters om andere redenen uit de bijstand gestroomd. Daarmee is deze voorziening de investering waard.

Naast meer (arbeids-)participatie is ook geconstateerd dat er voor diverse deelneemsters andere waarden werden gerealiseerd. Zij kregen meer ontwikkelingskansen, een deel van de deelneemsters had minder gezondheidsproblemen en zij voelden zich minder eenzaam.

Naast deze Handreiking zijn er twee andere publicaties beschikbaar. In het digitale magazine lees je met beeld en geluid wat er in de projectperiode van 2022-2024 gebeurd is. In de onderzoeksrapportage lees je hoe het actieonderzoek is opgezet en wat dit heeft opgeleverd. Deze kun je opvragen via: perspectiefingezondheid@avans.nl

LEESWIJZER

Deel 1 van deze handreiking gaat stap voor stap in op de onderdelen van Zelfie, waar een **voorbereidingsteam** kennis van moet hebben. We geven achtergrondinformatie, bieden tips en reiken concrete stappenplannen aan. Omdat elke gemeente anders is en deze context keuzes bepaalt, wordt het materiaal gepresenteerd als werkmateriaal. Hiermee kun je als gemeente de stappen doorlopen waarmee je een participatieve methodiek als Zelfie vormgeeft. Uiteraard vertellen we daarbij hoe het bij Zelfie is gegaan, zodat dit als inspirerend voorbeeld kan dienen en zodat de kern van de interventie goed wordt overgedragen; van kennis over de doelgroep tot en met een implementatieplan.

Deel 2 van deze handreiking is bedoeld voor **uitvoerende professionals**, op het moment dat zij zich voorbereiden om aan de slag te gaan met de arbeidstoeleiding van deelneemsters. Hierin vind je tal van tips & tricks om de interventie vorm te geven. Na een uitgebreid actieonderzoek is het Zelfie-team een stuk wijzer geworden en helpt andere professionals hiermee graag verder om valkuilen te vermijden en een succes te maken van deze vorm van arbeidstoeleiding.

Deel 3 gaat dieper in op de achtergronden van Zelfie en is bedoeld voor **alle betrokken professionals**, van beleidsmedewerkers tot potentiële werkgevers. Hierin houden we drie concepten tegen het licht, waar veel gemeenten en werk-ontwikkelbedrijven het over hebben; gedeelde regie, participatie en gezond/arbeidsfit. Wat is de complexe betekenis achter deze begrippen? Dat hebben we tijdens het actieonderzoek van Zelfie samen uitgezocht. We delen in dit deel de belangrijkste inzichten en de succesfactoren van arbeidstoeleiding van deze vrouwen, die hiermee letterlijk en figuurlijk in beweging komen.

Deel 4 is tot slot een nawoord met uitnodiging en oproep aan alle gemeenten in Nederland om de groep vrouwelijke statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt niet op te geven, maar in hen te investeren door een participatieve werkwijze als Zelfie toe te passen. Zij zijn het dubbel en dwars waard! In dit deel volgt ook praktische informatie en referenties voor verdere verdieping.

DEEL 1 DE VOORBEREIDING

1A HET VRAAGSTUK

Arbeidstoeleiding
Zelfie is voortgekomen uit twee urgente en complexe maatschappelijke vraagstukken. Er is een arbeidstekort in verschillende sectoren en er wordt te vaak een langdurig beroep gedaan op de bijstand. Als meer mensen uit de bijstand aan het werk gaan, worden beide problemen opgelost. In principe zijn alle voorzieningen van arbeidstoeleiding op dit resultaat gericht.

De voorziening Zelfie richt zich specifiek op vrouwelijke statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij kunnen in reguliere trajecten niet starten, ze stagneren of vallen uit. De bestaande trajecten zijn onvoldoende afgestemd op de complexiteit van de arbeidstoeleiding bij deze doelgroep. Onder deze doelgroep spelen naast een participatievraagstuk ook andere urgente en complexe vraagstukken op het gebied van gender, migratie en onderwijs. In de voorbereidende fase van het Zelfie-project zijn de thema's met verschillende stakeholders in kaart gebracht, waarna gekozen is voor een actieonderzoek om de interventie te ontwikkelen. Tegelijkertijd bepaalden de stakeholders samen welk vraagstuk opgelost moest worden.

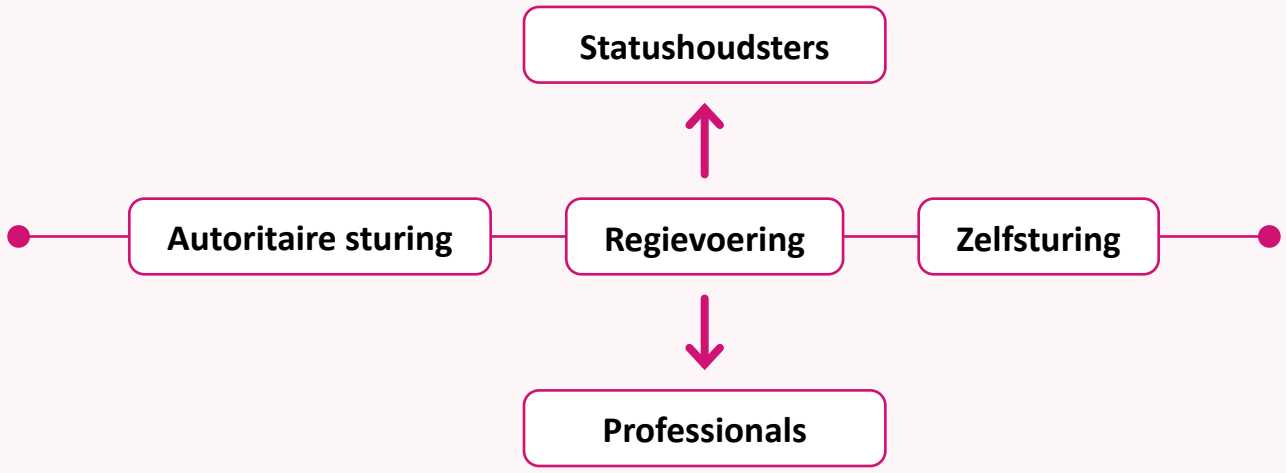
Het vraagstuk
Om te beginnen hebben vrouwen in het algemeen een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt (zie Glijn & van Egten, 2024; Emancipatiemonitor CBS, 2022). Zo hebben ze minder vaak dan mannen betaald werk, werken vrouwen vaker in deeltijd, hebben vrouwen gemiddeld een lager inkomen dan mannen, en vindt nog steeds een groot deel van de Nederlanders dat vrouwen minder horen te werken dan mannen.

Bovendien is de kans op het vinden van een baan vanuit de bijstand voor mensen met een migratieachtergrond kleiner dan voor mensen zonder migratieachtergrond. Met name vrouwen met een migratieachtergrond zijn minder vaak economisch zelfstandig, vooral als zij geen startkwalificatie hebben. Bijna 130 miljoen meisjes wereldwijd volgen nauwelijks of geen onderwijs (Girls Education, Unicef). Dit kan ook de achtergrond zijn van de vrouwen die voor Zelfie geselecteerd zijn.

Het voltooid hebben van basisonderwijs is, anders dan standaard in Nederland, voor deze vrouwen niet vanzelfsprekend. Maar onze samenleving is daar niet op ingericht: we verwachten dat iedereen kan klokkijken, lezen en schrijven, afspraken kan plannen en zich kan verplaatsen van A naar B. Dit kunnen grote opgaven zijn, als je dit nooit hebt geleerd.

Meer controle en wantrouwen
In de praktijk leidt dit verschil niet zelden tot oordelen en irritaties bij Nederlanders, die een andere norm hebben, óók bij professionals. De overheersende opvatting is dat in Nederland de emancipatie van vrouwen voltooid is. Dit heeft tot gevolg dat de verschillende uitkomsten van beleid voor vrouwen en mannen, of genderstereotypen onbespreekbaar zijn geworden. Dit verhindert gendersensitief werken (aldus Glijn & van Egten, 2024). Er wordt wel eens over deze en andere moeilijk bemiddelbare groepen bijstandsgerechtigden gesproken met de term ‘het granieten bestand'. Dit geeft aan dat er, volgens de instanties, geen beweging in deze ‘doelgroep’ te krijgen is. Vaak leidt dit tot meer controle en wantrouwen.

Gedeelde regie
Toch blijkt uit vele studies en pilots dat juist contact en aandacht bij deze groepen wel kan werken (Verloove & Vries, 2020). Contact vraagt om een open, gender- en cultuursensitieve houding van de betrokken professionals. Het vraagt tijd en vertrouwen. Vooral vraagt dit om het gedeeltelijk kunnen loslaten van controle om contact mogelijk te maken. In Zelfie noemen we dit Gedeelde regie. Gedeelde regievoering is een bijzondere vorm van sturen, gericht op het afstemmen van betrokkenen en van hun doelen en handelen tot een min of meer samenhangend geheel, met het oog op een bepaald resultaat. Deze manier van sturen staat tussen volledig autoritaire sturing en volledige zelfsturing in (DEV, z.d.).



Dit uitgangspunt heeft ertoe geleid dat er met Zelfie gekozen is voor het vormgeven van een participatieve werkwijze: het faciliteren van kaders waarbinnen ruimte is om in beweging te komen, richting betaald werk. De ervaring is, dat hierbij ook op andere levensdomeinen belangrijke stappen worden gezet. Denk aan meer sociale contacten, het aanmelden voor geestelijke gezondheidszorg, een inschrijving bij een kinderdagverblijf. Dergelijke 'stappen op de weg' zijn vaak nodig om de stap naar werk meer toegankelijk te maken. Daarom vraagt een voorziening als Zelfie een brede, integrale blik op het vraagstuk en de deelneemsters. Onderwerpen zoals positieve gezondheid, arbeidsfitheid, gedeelde regie en participatie spelen allemaal een cruciale rol in het proces.

In deze handreiking bieden we praktische tips en informatie aan gemeenten die ook vorm willen geven aan deze vorm van arbeidstoeleiding.

Zelfie was in 2022-2024 een door ZonMW gefinancierd project in de gemeente 's-Hertogenbosch, waarin actieonderzoek en interventieontwikkeling gelijk op gingen. De onderzoeksrapportage kun je hier opvragen: perspectiefingezondheid@avans.nl

ONZE TIPS:

Maak in een heel vroeg voorbereidend stadium tijdens een stakeholder-bijeenkomst (en dus ook met vertegenwoordigers van de doelgroep!) helder welk vraagstuk opgelost moet worden

Ga aan de slag vanuit vertrouwen en formuleer samen een positieve (en haalbare) doelstelling

Inventariseer wat al geprobeerd is en bespreek waarom een standaard-aanpak niet werkt voor mensen in het 'granieten bestand'

Definieer bondig de kernbegrippen, richtinggevende principes, een gedeelde visie en kernwaarden (zie hoofdstuk 1G)

Laat de oorspronkelijke visie in de loop van de eerste twee jaar van uitvoering regelmatig terugkomen in gesprekken of (keten-)intervisie; zoek samen uit welke betekenis deze voor alle betrokkenen heeft, bijvoorbeeld werkconsulenten, trajectbegeleiders, coaches en zeker ook potentiële werkgevers (zie hoofdstuk 1D)

1B HET PROCES

Bijeenkomsten en maatwerk
Een traject bij Zelfie bestaat uit twee fasen: een groepsfase en een individuele fase. De groepsfase duurt een half jaar. Hierin wordt met een groep van ongeveer twaalf deelneemsters gewerkt, 1 of 2 keer per week. De individuele fase duurt ook een half jaar; hierin worden deelneemsters op maat gecoacht naar meer concrete stappen richting (arbeids-)participatie.

Locatie
De gemeente Den Bosch heeft met Zelfie gekozen voor een grote investering in het samenbrengen en faciliteren van groepen deelneemsters. Daartoe hebben deelneemsters de kans gekregen om samen met een trajectbegeleider een eigen ruimte in te richten in het Participatiehuis van WeenerXL, buiten de gemeentelijke locatie om waar zij de werkconsulenten normaal gesproken zien. De locatie voelt voor de deelnemers deels van hen en voelen zich daar veilig omdat zij daar met alleen maar vrouwen zijn, dit draagt bij aan een veilige leeromgeving. De trajectbegeleider en co-facilitator verzorgen de groepssessies (zie ook 1D) op een cultuur- en gendersensitieve wijze (Glijn & Egten, 2024).

Groepswerk
De reden voor het inzetten op groepswerk is, dat mensen nou eenmaal niet zomaar veranderen als er tegen hen of over hen wordt gepraat. "Niet over ons maar mét ons" is het devies. Ook heeft een groep een eigen dynamiek van sociale steun en solidariteit. De begeleiders werken er hard aan om deze dynamiek positief te kanaliseren. Dat gaat soms vanzelf, maar vaak zijn er allerlei interventies nodig, aansluitend bij wat er speelt in de groep. Het gaat dan bijvoorbeeld om creatieve activiteiten, dans en ontspanningsoefeningen, naar buiten gaan, op werkbezoek gaan, talenten ontdekken via workshops, waardevolle gesprekken voeren rondom thema 'werk', maar ook ouderschap en relaties (zie ook 1E).

ONZE TIPS:

Neem de tijd voor groepswerk: 1,5 tot 2 dagdelen per week, drie uur per bijeenkomst, minimaal een half jaar

Zorg voor een vaste locatie / groepsruimte waar de bijeenkomsten plaatsvinden

Neem tijd om structuur aan te brengen in het proces (vijf elementen)

Voeg kennis en ervaringen toe om de groep uit te dagen

Laat deelneemsters verbeelden of vertellen wat er veranderd is

Sluit aan bij de behoeften en, de leefwereld en (on-)mogelijkheden van de doelgroep, bijvoorbeeld als het gaat om het tijdstip en de locatie van de bijeenkomsten

Zorg voor gender- en cultuursensitieve begeleiding

Maak het proces een leerproces van de groep zelf

Zorg voor veiligheid

Gebruik alle zintuigen

Plan voorbereidingstijd in (minimaal 1 uur op 1 uur)

KERNPROCES
Een deelneemster zit in de bijstand.

Het proces van Zelfie begint bij de werkconsulenten, die het hele proces blijven meelopen.
De mijlpalen zijn Intake en uiteindelijk overdracht aan een Werkconsulent Plaatsing.

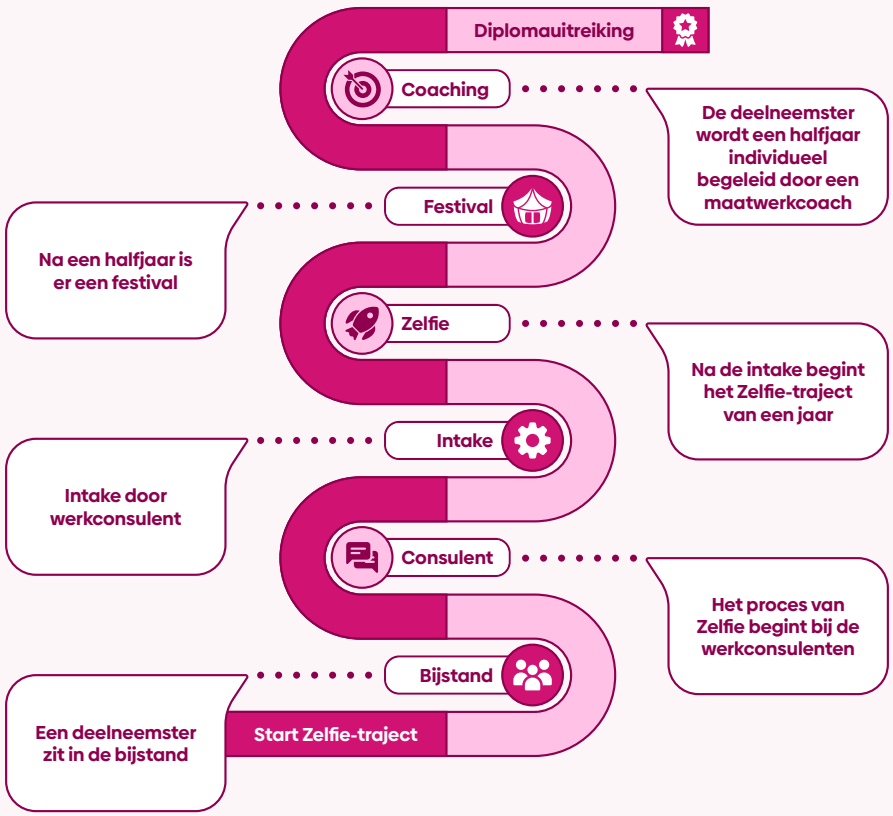
De intake wordt gedaan door de werkconsulent die aan de deelneemster is toegewezen, soms samen met een trajectbegeleider van Zelfie. Na de intake begint het Zelfie-traject van een jaar. Hierin komt de deelnemer een half jaar in een groep. Twee begeleiders begeleiden deze groepsfase. Na een half jaar is er een festival.

Daarna wordt de deelnemer een half jaar individueel begeleid door een maatwerkcoach (deze taak kan evt. vervuld worden door dezelfde personen, die ook de trajectbegeleiding deden). Resultaat is: meer participatie en voor sommigen zelfs economische zelfstandigheid. Na het doorlopen van volledige traject is de diplomauitreiking.

RANDVOORWAARDEN
Het werk- en ontwikkelbedrijf zorgt voor de ruimte, faciliteiten en werkconsulenten.
Het heeft ook een formele rol in het verzorgen van de uitkeringen en contacten met werkgevers.

CONTEXT
De deelnemer wordt ook beïnvloed door gezin (microsysteem), zorgprofessionals, werkgevers (mesosysteem), gemeenschappen (exosysteem) en de samenleving als geheel, waarin bijv.
De Participatiewet geldt (macrosysteem).

Bekijk de visuele en procesmatige weergave van het kernproces op de volgende pagina.



1C KENMERKEN VAN DE GROEP

Selectie
Zelfie is een vorm van cultuur- en gendersensitieve begeleiding van vrouwelijke statushouders in de leeftijd van 28 tot 55 jaar die weinig onderwijs hebben gehad, een Participatiewet-uitkering ontvangen en langer dan drie jaar in Nederland zijn. WeenerXL heeft voor deze selectiecriteria gekozen, maar andere keuzes zijn ook mogelijk. Hieronder gaan we in op argumenten voor bepaalde selectiecriteria.

Asielzoeker:
Iemand die zijn of haar herkomstland heeft verlaten om in een ander land bescherming (asiel) aan te vragen

Vluchteling:
Iemand die na asielaanvraag door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) erkend wordt als vallend onder het Vluchtelingenverdrag van de Verenigde Naties. Dat betekent dat iemand die in het herkomstland 'gegronde vrees' heeft voor vervolging op grond van ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging of het behoren tot een bepaalde sociale groep, recht heeft op deze vluchtelingenstatus.

Statushouder:
Zodra de IND een asielzoeker officieel als vluchteling erkent, krijgt deze een tijdelijke verblijfsvergunning voor vijf jaar. Een vluchteling met een verblijfsvergunning heet een 'statushouder'.

Statushouders:
(Oftewel vluchtelingen mét een verblijfsvergunning) hebben dezelfde rechten en plichten als Nederlanders op de arbeidsmarkt. Zij kunnen werken in loondienst, als zzp'er, als zelfstandig ondernemer, op een werkervaringsplek, een stage lopen of vrijwilligerswerk doen (SER).

Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) naar de maatschappelijke positie van statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, blijkt dat na vijfenhalf jaar 41 procent een baan heeft. Hiervan heeft 73 procent een deeltijdbaan en 84 procent een tijdelijk contract. Ook blijkt dat deze (deeltijd)banen vaak onvoldoende inkomsten opleveren om uit de uitkering te komen en financieel onafhankelijk te worden. Verder verschillen de baankansen per regio aanzienlijk - in de Randstad liggen de kansen op werk hoger dan in Zuid-Limburg (CBS).

De meeste statushouders zonder werk hebben een bijstandsuitkering en vallen daarom onder de Participatiewet. Dit houdt in dat zij een 'verplichting tot arbeidsinschakeling' hebben, aantoonbaar inspanning moeten leveren om aan werk te komen en een passend aanbod van werk moeten accepteren. De Participatiewet delegeert de verantwoordelijkheid voor de ondersteuning van statushouders bij het vinden van werk naar de gemeenten.

Samenstelling van een Zelfiegroep
Ondanks de criteria voor deelname kan ook een groep vrouwelijke statushouders nog behoorlijk divers zijn. Zo kunnen zij uit heel verschillende werelddelen komen, verschillende leeftijden hebben, uit verschillende gezinssamenstellingen komen en heel verschillende rollen in het leven hebben. Hierin zijn daarom keuzes te maken, die invloed kunnen hebben op het succes van de interventie.

De samenstelling van een groep kan heterogeen of homogeen zijn (Nieuwboer & Rood, 2018). Een heterogene groep is divers. Zo'n groep bestaat bijvoorbeeld uit mensen met verschillende culturen, herkomstlanden en leeftijden, zoals zojuist geschetst. Voordelen van een heterogene groep zijn dat hierin veel verschillende meningen en ervaringen besproken kunnen worden. Dat is belangrijk bij onderwerpen die iedereen aangaan en waarin iedereen een aandeel kan hebben.

Een homogene groep wordt gevormd op basis van gelijke kenmerken. Voordelen hiervan zijn dat de deelneemsters zich in elkaar herkennen en gemakkelijker ervaringen delen, vooral bij onderwerpen die gevoelig liggen, zoals gezondheid of talenten. Vrouwen kunnen zich bijvoorbeeld niet prettig voelen bij het aanwijzen van lichaamsdelen in het gezelschap van mannen. Ook hebben vrouwen soms nooit eerder de kans gekregen om te verwoorden wat zij willen.

De keuze om alleen met vrouwen te werken in Zelfie is ingegeven door het feit dat zij specifieke ontwikkelbehoeften hebben. Vrouwelijke statushouders hebben een ongunstige positie op de arbeidsmarkt. Deze vrouwen lijken moeilijker te bemiddelen te zijn vanwege de zorg voor kinderen, culturele verschillen ten aanzien van de verdeling van zorgtaken en lichamelijke en/of psychische gezondheidsklachten. Het project richt zich op vrouwelijke laagopgeleide* statushouders in de leeftijd van 28 tot 55 jaar die een Participatiewet-uitkering ontvangen en langer dan drie jaar in Nederland zijn. In de loop van het project zijn overigens enkele vrouwen buiten de criteria (bijv. ouder dan 55 jaar en wat hoger opgeleid) toegelaten. Problemen op verschillende gebieden, zoals eenzaamheid en uitzichtloosheid, vormden een belemmering om uit de bijstand te komen. Afstand tot de arbeidsmarkt was uiteindelijk het belangrijkste criterium om deelneemsters toe te laten.

*Met de term laagopgeleid bedoelen we letterlijk dat deze deelneemsters geen of een korte onderwijsloopbaan hebben gehad. Sommigen hebben alleen basisschool afgerond of ook dat niet. Zoveel mogelijk hebben we de term laagopgeleid vervangen of gespecificeerd door de term “met een geringe of geen onderwijscarrière”.

ONZE TIPS:

Een interventie als Zelfie is aan te passen voor elke groep met een aantal gedeelde kenmerken, waarbij geringe (arbeids-)participatie de kern is

Als je een interventie ontwerpt, sta dan stil bij het verschil tussen heterogene en homogene groepen

Verdiep je in de cijfers van je eigen gemeente, gebruik dashboards en registratie om een eerste lijst van kenmerken op te stellen

Als een groep met bepaalde kenmerken (bijv. vrouwen – mannen of een leeftijdscategorie of opleidingsniveau) logischerwijs een eigen aanpak nodig heeft, neem dan de tijd om een passende interventie te ontwerpen

Vraag in een heel vroeg stadium mensen met deze kenmerken om mee te komen praten of kies zo nodig voor mensen voor wie dit in het recente verleden gold, of sleutelfiguren uit de gemeenschap

Laat deze mensen vertellen over hun kenmerken en vul de eerdere lijst aan

Maak gezamenlijk een nadere keuze voor een specifieke groep en kies voor een duidelijke formulering van inclusie- en exclusiecriteria: wie kan meedoen? En wie niet?

1D ROLLEN IN ZELFIE

Een voorziening als Zelfie kan alleen plaatsvinden in een context waar al een goed netwerk is van alle betrokkenen. Vaak is zo'n netwerk gaandeweg de praktijk ontstaan. Iedere gemeente geeft op een eigen manier vorm aan de uitvoering van de Participatiewet.

Omdat veel structuren en samenwerkingen in de loop van de jaren gegroeid zijn, was het voor allen verhelderend om deze eens expliciet op papier te zetten. Hieronder zijn de verschillende rollen en taken benoemd.

Naar eigen inzicht kan een gemeente bepaalde rollen in elkaar schuiven, combineren of juist splitsen.
Ons pleidooi is wel om een brede blik te hebben en in te zetten op een netwerk van betrokken professionals, die de sociale kaart heel goed kennen en snel kunnen schakelen.

Ook is het werken met vrijwilligers en stagair(e)s onontbeerlijk. Het ontlast de trajectbegeleider, zeker als er meerdere talen en meerdere ondersteuningsbehoeften in de groep zijn.

Eén van de begeleiders van Zelfie (ook wel co-facilitator genoemd) was de coördinator van het Wijkplein, de plek waar inwoners met allerhande vragen terecht kunnen. Door ook een vertrouwensband op te bouwen met de deelneemsters van Zelfie was het heel nuttig om te kunnen schakelen tussen de deelneemsters en de ondersteuningsmogelijkheden. Zo kon een scootmobiel geregeld worden voor een vrouw die anders niet aan Zelfie had kunnen meedoen. Samen de huisarts bellen en echt een afspraak krijgen, iets wat de deelneemsters heel lastig vinden, ging wél met deze co-facilitator, in de pauze van een Zelfie-bijeenkomst. “Het is enorm waardevol om iemand bij de voorziening Zelfie te hebben, die zó goed ingevoerd is in alle processen en procedures van maatschappelijke ondersteuning,” vertelde de trajectbegeleidster.

UITVOERING	TAKEN
de werkconsulenten	• Zorgen voor de verwijzing naar het traject • Uitleg en enthousiasmeren • Volgen, monitoren, ondersteunen • Successen vieren • Financiële consequenties van keuzes communiceren • Na-coaching bieden • Contact met potentiële werkgevers onderhouden
de trajectbegeleider	• Begeleiding van de deelneemsters • Werving en intake verantwoordelijk van de groep • Groepsbijeenkomsten vormgeven • Activeren / motiveren • Vertrouwde persoon zijn / luisterend oor • Individuele aandacht geven • Werkbezoeken / excursies regelen, voorbereiden en uitvoeren • Festivals / diplomafeesten organiseren • Creëren van een netwerk met professionals, studenten en vrijwilligers • Rode draad door alle trajectfases bewaken • Elke deelneemster passend ondersteunen / coachen • Arbeidsfitheidsprofielen samenstellen • Rapporteren aan de werkconsulenten • Verantwoordelijk voor het organiseren van de juiste nazorg • Signalerende rol op veiligheid
de vrijwilligers en stagiair(e)s	• Praktische hulp, bijv. een minder mobiele deelneemster de trap op helpen of bij haar blijven tijdens een pauze • Het instrueren en begeleiden van subgroepjes • Iemand even apart nemen • Beluisteren welke vragen of zorgen er spelen • Werkvormen bedenken • Materialen voorbereiden en verzorgen • Meewerken aan het doen van onderzoek
de co-facilitator/maatschappelijk werker	• Activeren / motiveren • Medefaciliteren van de groepsbijeenkomsten • Verbinden/doorverwijzen (sociale kaart) • Rolmodel zijn • Praktische hulp • Arbeidsfitheidsprofielen samenstellen

de maatwerkcoaches	• Eén-op-één coaching • Plan opstellen en monitoren • Contact met potentiële werkgevers • Contact met werkconsulent • Zoeken naar participatieplekken • Netwerk bouwen voor deelneemsters • Activeren / stimuleren • Contact onderhouden met trajectbegeleider betreft de voortgang
RANDVOORWAARDEN	
werk- en ontwikkelbedrijf	• Uitkering verstrekken • Locatie voor het traject bieden • Aanmelden kandidaten en intake • Verbindingen leggen met aanpalende beleidsterreinen (zoals WMO, Jeugd, inburgering) • Accountmanager zijn voor werkgevers
management team	• Traject begroten • Financiële dekking verzorgen • Projectverantwoordelijkheid en coördineren

In de bovenstaande tabel staan de betrokken professionals ten tijde van het Zelfie-project en hun taken. Maar uiteraard zijn er nog veel meer betrokkenen bij de arbeidstoeleiding van de deelneemsters. Denk aan werkgevers, maar ook aan de zorgprofessionals die zij vaker wel dan niet nodig hebben, de gezinnen van de deelneemsters en de gemeenschappen waartoe zij zich rekenen. En in de projectfase hadden de deelneemsters van Zelfie dan ook nog te maken met onderzoekers en stagiaires van de hogeschool en vrijwilligers. Vanwege het succes van het betrekken van vrijwilligers worden deze ook bij de komende twee nieuwe groepen betrokken.

Allen vormen het weefwerk waarin de deelneemsters leven. Elke beweging in het weefwerk heeft invloed (Hamer, 2024). Daarom worden in Zelfie zo veel mogelijk ieders ervaring beluisterd en vormen gezocht om ervaringen direct te ‘vangen’ en te duiden en alles serieus te nemen. De conclusie is: er is geen quick fix of one-size-fits-all. Er is geen rechte lijn naar economische zelfstandigheid. Deze deelneemsters ervaren vaak kwetsbaarheid op meerdere fronten in hun leven. Per deelneemster is allereerst relationeel vertrouwen en vervolgens maatwerk nodig om in beweging te kunnen komen. En soms gaat die beweging naar betaalde arbeid.

ONZE TIPS:

Organiseer een startbijeenkomst met alle professionals en regelmatig terugkerende bijeenkomsten

Benoem en bespreek samen de (inhoud en invulling van) professionele rollen

Formuleer per professionele rol én vrijwilligersrol de taken

Vergelijk die daarna met elkaar en haal onzuiverheden er in overleg uit

Teken samen een organigram of ‘klantreis’

Identificeer knelpunten en los ze op

Werk proactief samen met de werkconsulent zodat de overgang naar een duurzaam vervolg soepel stroomlijnt

Zoek vroegtijdig contact met potentiële werkgevers en bouw een netwerk op

Heb je iedereen in beeld? Vraag deelneemsters aan de interventie wie nog meer invloed hebben op hun participatieniveau

1E DE METHODIEK

In het Zelfie-traject is gekozen voor een combinatie van groepswerk en individueel werk, in beide gevallen met een sterke mate van participatie door de deelneemsters zelf.

Participatief werken
Participatieve methodieken zijn al sinds 1960 in ontwikkeling. Bij participatieve groepsprocessen ligt de nadruk op de mondigheid van mensen. Hun stem, vaak vanuit de marge van de samenleving, moet en mag gehoord worden (Nieuwboer & Rood, 2018). De basis van participatief groepswerk is gelegd door Paulo Freire (pedagoog, 1921 – 1997). Hij leidde in de jaren zestig van de vorige eeuw het nationaal alfabetiseringsprogramma in noordoost Brazilië. Freire was van mening, dat taal een middel is, waarmee de werkelijkheid begrepen en beschreven wordt. Het beheersen van de taal geeft toegang tot invloed. Taal legt bovendien een soort filter over de werkelijkheid heen. Wat niet onder woorden wordt gebracht, bestaat niet. Als er bijvoorbeeld niet over armoede wordt gesproken en als er geen aandacht voor armoede is bij degenen die beleid en middelen regelen voor interventies en onderzoek, zal armoede onzichtbaar blijven. Dat geldt ook voor andere problemen, zoals segregatie, polarisatie, seksueel geweld of kansongelijkheid. Juist mensen met weinig invloed zijn hiervan de dupe.

Participatieve methoden draaien dit om. Professionals sluiten aan bij de mensen om wie het gaat. Ze vragen hen niet alleen naar ervaringen en meningen, maar werken samen met hen aan oplossingen.

Tijd en aandacht
In Zelfie kijken en luisteren de trajectbegeleiders en andere betrokken professionals goed en in de volle breedte naar hoe de deelneemsters zich aan hen presenteren. Door alle tijd en aandacht die zij aan hen kunnen besteden krijgen ze samen veel beter in beeld hoe hun werkprofiel eruit ziet (zie 2F en 2G). Door de regie over de arbeidstoeleiding echt te delen met de deelneemsters, krijgen zij er ook eigenaarschap over. Het wordt echt hún duurzame proces.

Kritische pedagogiek
Freires visie wordt ook wel de emancipatorische of kritische pedagogiek genoemd. Door de rol van het onderwijs heel anders te definiëren en te ontwerpen, wordt onderwijs een sociaal proces van de lerenden zelf. Door deze vorm van volwasseneneducatie of participatief sociaal werk kunnen zij zich een zinvolle positie verwerven in de maatschappij.

Het probleem dat veel volwassenen met een geringe of geen onderwijscarrière ervaren is dat gestandaardiseerde begeleiding of een gefixeerd (les-)programma geen rekening houdt met de informele leerprocessen die zij reeds hebben doorlopen, en waar zij in hun volwassen leven (zo goed en zo kwaad als het gaat) mee functioneren. Een vast kader van doelen en aanpak past niet altijd goed bij hun impliciete leerstrategieën, die door het leven zelf zijn gevormd. Sterker nog, als zij faalervaringen hebben met schools/formeel leren, zal dat gevoel van falen zich bij het moeten aanpassen aan een externe structuur snel gaan herhalen (Krumm & Plutzar, 2008).

Waar de volwassen deelneemstersgroep zo divers is, past daarom geen standaard interventie. Participatieve agogische methoden houden rekening met deze uitgangssituatie. Zo'n methode start daarom principieel bij de onderwerpen die voor de deelneemsters relevant en soms zelfs urgent zijn; maakt gebruik van creatieve werkvormen waardoor speels leren tot stand komt; en waar nodig en mogelijk wordt de moedertaal gebruikt om tot expressie en verdieping te komen. De resultaten, juist bij deelneemsters die blokkeerden in standaard (inburgerings-) cursussen, zijn goed: naast hun psychosociaal welbevinden en minder conflicten in de thuissituatie leidde de inzet van een participatieve methodiek tot een hoger mondeling Nederlands taalniveau, wat essentieel is voor maatschappelijke- en arbeidsparticipatie (Nieuwboer & Rood, 2016/2017).

Kennis van de groep
Participatief groepswerk begint bij kennis van de groep. Wat de groep denkt, weet en ervaart wordt uitgewisseld. Dat hoeft niet altijd door middel van een gesprek. Het kan ook, of juist, met andere vormen van expressie. Denk aan dans, toneel, muziek, tekenen, confrontaties van rolmodellen en verhalen vertellen. Gebruik van zulke creatieve expressie is met name aan te bevelen als er taalbarrières zijn. Bij Zelfie gaat het om laagopgeleide vrouwen: zij hebben een geringe of geen onderwijscarrière doorlopen. Van analfabeten en laaggeletterden is bekend dat zij vaak zeer goed zijn in memoriseren en sociaal-constructief leren door middel van imitatie en inprenting. Maar eigenlijk is het ook gewoon leuk voor iedereen.

Het brengt thema's op een ander niveau dan wanneer er alleen gepraat wordt. Mochten oeverloze of harde discussies ontstaan, dan is het vaak ook beter om naar een andere uitwisselingsvorm over te stappen, waardoor duidelijker wordt dat iedereen een eigen perspectief mag inbrengen.

Emancipatie en participatie
Het resultaat van participatief groepswerk is allereerst dat deelneemsters zich gehoord en gezien voelen. Voor volwassenen is dat extra belangrijk. Zij worden serieus genomen, hun beleving en hun leefwereld doen ertoe. Afhankelijk van hun eerdere positie in het land van herkomst is dat bij de deelneemsters van Zelfie soms voor het eerst! Dit is de basis voor emancipatie: vanuit deze erkenning ontwikkelen mensen zich. Het is voor deelneemsters soms erg wennen om een mening te mogen hebben en die uit te spreken. Daarom zijn veiligheid en gelijkwaardigheid in de groep van het grootste belang. Deze zijn er niet vanzelfsprekend. Daarom wordt met name in de eerste periode veel aandacht besteed aan het groepsproces en de omgangsregels. Praktisch betekent dit dat we zes weken besteden aan kennismaking waarin we groepsveiligheid creëren.

Vijf onderdelen voor effectief groepswerk
Twee dingen die kunnen misgaan bij leerprocessen zijn dat de deelneemsters het gevoel hebben te leren wat ze al weten (het gaat te langzaam) of het niet kunnen bijbenen (het gaat te snel). Iedere docent of begeleider weet dat dit bijna onvermijdelijk is in een groep met diverse leerniveaus. Daarom is het verstandig om de volgende vijf onderdelen te gebruiken in de groepsfase van een project zoals Zelfie (bron: Nieuwboer & Rood, 2018; 2022).

De trajectbegeleider improviseert en puzzelt samen met de deelneemsters steeds met deze elementen.
Het één of het ander kan de nadruk krijgen. Geen bijeenkomst, geen dag, is hetzelfde.

1. Mapping: het vaststellen van een beginpositie rond het thema. Mapping is het in kaart brengen van de situatie. Het helpt om kennis te maken en te weten wat iedereen (binnen het thema) bezighoudt. Wat weet men al? Waarvoor loopt men warm? Waar zit men mee? Wat is op dit moment voor deze persoon het meest relevant? Vanaf die positie vertrekt de deelnemer en het laat dan ook de eerste mogelijke stap naar verandering zien.

2. Interne perspectieven: het uitwisselen van ervaringen, meningen, vragen en oplossingen van de deelneemsters. Wat roept het thema op? Positieve en negatieve gevoelens, ervaringen en meningen? Door dit zorgvuldig te benoemen, krijgt iedereen de kans om aan te haken en mee te zoeken naar gedeelde kwesties en oplossingen. Iedereen wordt dan serieus genomen en doet actief mee. De begeleider zorgt ervoor dat alles uitgewisseld wordt en dat niets onbesproken blijft.

3. Externe perspectieven: het kennismaken met nieuwe informatie, rolmodellen, plekken, situaties en dilemma's. Door middel van onder andere het werken met stellingen, het uitnodigen van experts, het organiseren van excursies en het doen van rollenspellen ontdekt en onderzoekt de groep nieuwe mogelijkheden en acties. De begeleider observeert wat deze fase in de groep oproept en helpt de deelneemsters om de nieuwe informatie te verwerken, waar passend nieuwe inzichten te verwerven en op andere handelingsmogelijkheden te komen.

4. Oefenen: het denken en doen in de nieuwe situatie, zo concreet en creatief mogelijk, zodat er naar hartenlust geëxperimenteerd kan worden. De mogelijkheden zijn onbeperkt. Voorbeelden zijn samen aan iets bouwen, rollenspellen, elkaar verhalen vertellen, iets presenteren of iets voor elkaar maken, in een onbekende situatie handelen, reageren op vragen, taal oefenen en in actie komen.

5. Evalueren: vaststellen hoe de bijeenkomst ervaren is en welke opbrengst deze heeft gehad. De meest eenvoudige vorm is om te laten vertellen, uitbeelden of tekenen hoe men de bijeenkomst heeft gewaardeerd. Waardering is de voedingsbodem voor verandering en dus belangrijk om vast te stellen en te gebruiken als feedback. Daarnaast is het van belang om vast te stellen wat de deelneemsters nu meer weten, kunnen en ervaren dan in het onderdeel mapping.

ONZE TIPS:

Wees radicaal nieuwsgierig naar wat deelneemsters je te vertellen hebben

Bereid mogelijkheden voor, maar laat je altijd verrassen door de deelnemer(s)

Praat niet tegen of over de deelneemsters, maar met hen

Zorg dat beeldmateriaal dat je gebruikt herkenbaar is, of beter nog: laat deelneemsters hun eigen beeldmateriaal maken

Bedenk werkvormen die ruim baan geven aan alle inhoud die de deelneemsters zelf naar voren brengen

Heb aandacht en neem deze serieus voor alle invloeden die meespelen, bijvoorbeeld vanuit het gezin of hun gezondheid

1F VALUE CASE

Met een value case brengen alle betrokkenen samen in kaart welke waarde een interventie moet gaan opbrengen of heeft opgebracht. In Zelfie werd dit gedaan toen het project anderhalf jaar bezig was en nog driekwart jaar zou duren. Het voordeel daarvan was, dat het voor iedereen duidelijk was wat de voorziening inhoudt en dat men al veel ervaring had. Het doel op dat moment was dan ook om vast te stellen of Zelfie van een incidenteel project kon doorgroeien naar één van de vaste voorzieningen van WeenerXL.

Bij een value case wordt 'waarde' breed opgevat. Het gaat dus niet alleen om geld, maar ook om immateriële resultaten. Hieronder vind je een format hoe je dit met elkaar boven tafel kunt krijgen.

Wil je zelf een value case maken?

> Gebruik dit format

1G BUSINESS CASE

Een business case is een logisch vervolg op de value case. Nu alle betrokken partijen hebben uitgesproken wat ze van waarde vinden en wat hun aandeel is, kunnen zij afspraken gaan maken. Wie doet in de toekomst wat? Hoe regelen we het? Hoeveel kost dat? Hieronder vind je een format om hiermee aan de slag te gaan.

Zelf een business case maken?

> Gebruik dit format

1H IMPLEMENTATIEPLAN

In het implementatieplan staan de elementen die je kunt gebruiken om eenzelfde interventie als Zelfie in jouw gemeente vorm te geven.

Een interventie als Zelfie implementeren?

> Gebruik dit format

DEEL 2 DE UITVOERING

2A DE INTAKE

Alleen een doorverwijzing vanuit een werkconsulent is niet voldoende om met een voorziening als Zelfie aan de slag te gaan. De ervaring leert dat het belangrijk is om een goed gesprek te voeren over de selectie, of een deelneemster in het traject past, de verwachtingen van de deelneemsters en de informatie die de trajectbegeleiders voor aanvang willen verstrekken. Want deelname aan Zelfie vraagt tijd en is niet vrijblijvend.

Wat gebeurt er bij Zelfie?
Iedere bijstandsgerechtigde wordt begeleid door een werkconsulent. Een werkconsulent kan een klant doorverwijzen naar verschillende voorzieningen, die het pad naar arbeidsparticipatie bevorderen. Eén daarvan is Zelfie.

De trajectbegeleider is zo vroeg mogelijk proactief in de samenwerking met de werkconsulent.

De werkconsulent bespreekt het traject met de deelnemer tijdens een regulier klantgesprek. Er wordt samen met de deelnemer een informatiefilmpje gemaakt door de trajectbegeleider van Zelfie bekeken. De werkconsulent motiveert de deelnemer om na t denken over deelname. Zij geeft aan wat de kenmerken zijn van een kandidaat en waarom Zelfie een optie is. De trajectbegeleider belt de kandidaat-deelneemsters, stuurt een schriftelijke uitnodiging, waarin ook een Zelfie flyer wordt bijgevoegd. Via een app-bericht krijgen zij ook het Zelfie informatiefilmpje toegestuurd. Dit materiaal geeft een goed beeld van de trajectbegeleider in het specifieke Zelfie-lokaal; het heeft als doel om deelneemsters direct al kennis te laten maken met het doel en de activiteiten van het project, hen te enthousiasmeren en op een vertrouwelijke wijze te motiveren voor het intakegesprek.

Wie zijn er bij?
In principe doet de trajectbegeleider het intakegesprek, dat plaatsvindt in het Zelfie-lokaal. Wanneer deelneemsters het fijn vinden zijn partners/familieleden/kennissen welkom om hen het eerste gesprek te ondersteunen. Tijdens het intakegesprek wordt er geïnteresseerd kennisgemaakt. Zelfie is een vrijwillige voorziening. Daarom moeten de werkconsulenten ook goed kunnen uitleggen wat het is en waarom zij denken dat het een goede optie voor de klant zou kunnen zijn. Zij moet weten welk pad de deelneemster al heeft afgelegd. Wat zijn de afspraken en verwachtingen? Omdat vaak de Nederlandse taal nog een flinke barrière vormt, vindt de intake zo nodig met een (telefonische) tolk plaats. Een warme overdracht is van belang. Voor deelneemsters die een warm contact hebben met hun werkconsulent kan het zinvol zijn om de werkconsulent ook uit te nodigen bij het intakegesprek. Na afloop van het intakegesprek wordt er altijd gevraagd hoe dat het traject voor de deelneemsters voelt. We vragen om hun motivatie te verhelderen middels de ‘schaalvraag’ 1-10: “hoeveel zin heb je om mee te doen"?

De uitnodiging en de intake zetten de juiste toon, maar het kan enige tijd duren voordat er vertrouwen is opgebouwd. Tegelijkertijd is de ervaring dat deelneemsters enthousiast zijn over de aandacht en tijd die ze krijgen bij Zelfie. Ze vertellen zelfs familieleden en buren over hoe fijn de voorziening is.

Geleerde lessen over de intake
In de projectfase was Zelfie nog onbekend bij de meeste werkconsulenten. Soms stuurden zij mensen door die niet aan de criteria voldeden. Soms stuurden ze juist niemand door. Zo ondervond het team de voor- en nadelen van selectie en instroom.

Door veel communicatie tussen de projectleider, de trajectbegeleider en de onderzoeksleider met de werkconsulenten werd Zelfie steeds meer gezien als een aantrekkelijke voorziening. De trajectbegeleider implementeerde de activiteit om tijdens de groepsfase je werkconsulent een bericht te sturen. De werkconsulent reageerde snel en zeer positief, dit gaf de deelneemsters meer motivatie en een goed gevoel. De relatie tussen de deelneemsters en hun werkconsulent werd zichtbaar minder angstig en verbeterde zich.

Daardoor ging het project meer leven en werden werkconsulenten zelf ook enthousiast. Het maandelijks uitgeven van de Zelfie-nieuwsbrief door de trajectbegeleider in samenwerking met de deelneemsters heeft positief bijgedragen aan de bekendheid van de voorziening maar ook aan het vertrouwen van de kwaliteit bij de werkconsulenten. Ook de vieringen van successen van de deelneemsters heeft positief bijgedragen aan de bekendheid en het vertrouwen van het project.

Soms is er twijfel over de geschiktheid van een kandidaat. Voordat een kandidaat definitief wordt aangemeld bespreekt de trajectbegeleider dit telefonisch met de werkconsulent.

Voor een levendig verslag met meer foto's, citaten en materialen verwijzen we graag naar het Zelfie digizine.

Standaardinformatie
Voor de nabije toekomst is het de bedoeling om bepaalde informatie over Zelfie visueel en digitaal beschikbaar te maken voor de kandidaat-deelneemsters, zodat de meest gestelde vragen – mogelijk in verschillende talen – snel beantwoord kunnen worden.

Tussentijdse instroom
In de praktijk heeft een werkconsulent continu met een wisselende caseload te maken. Net na de start van de groepsfase komt er iemand binnen voor wie Zelfie nu juist precies de goede voorziening is. Wat nu? De volgende voordelen van tussentijdse instroom zijn genoteerd:

Het is fijn voor de werkconsulent om iemand naar de meest passende voorziening te kunnen verwijzen

Wanneer deelneemsters er klaar voor zijn kunnen zij snel starten met een traject

Een enthousiaste nieuwe deelneemster kan de groep een positieve leerimpuls geven

Er zijn echter ook wat nadelen aan tussentijds instromen:

De kwaliteit van de groepsveiligheid staat onder druk

Groepsafspraken worden in het begin gemaakt; het gevoel van samen groep zijn neemt af bij continue instroom

Nieuwe deelneemsters zijn soms niet betrokken bij de eerste groepsfase (mapping, zie 1E), waardoor hun inbreng geringer is en hun traject korter wordt

Nieuwe deelneemsters missen soms belangrijke excursies of opdrachten

In de praktijk leidde dit ertoe dat de trajectbegeleider het laatste woord had over de vraag of iemand nog kon instromen, afhankelijk van de kenmerken van de deelneemster, de dynamica van de groep en de fase van het proces.

Afwijken van de deelnamecriteria
Eén van de ervaringen was, dat het beter was geen deelneemsters toe te laten die tegelijkertijd nog een inburgeringstraject doen. Het is te zwaar om het te combineren en bovendien heeft zelfstandige inspanning richting werk de voorkeur: Zelfie is geschikt voor deelneemsters die juist stagnatie en isolement ervaren, vaak enige tijd ná de inburgering of na het vastlopen in een inburgeringstraject.

Het kwam ook voor dat werkconsulenten een klant hadden die net wat ouder was, wat meer werkervaring had of toch al wat meer opleiding. Wat te doen? Ook hier zijn de voor- en nadelen op een rij gezet.

De voordelen zijn:

Het is makkelijker om sneller aan de benodigde groepsgrootte te komen

Iemand met een hoger niveau kan een rolmodel zijn

Iemand met hoger intelligentieniveau kan makkelijker uitgedaagd worden om zelf leerdoelen te formuleren en te omarmen

De nadelen zijn:

Vrouwen boven de 57 hebben minder arbeidsperspectief

Een grotere diversiteit zorgt voor minder cohesiegevoel in de groep (zie 1C)

Deelneemsters met meer of minder capaciteiten kunnen zich ergeren aan het niveau/gedrag/ tempo van de groepsbijeenkomsten

Deelneemsters zonder een verblijfstatus lopen het risico om het traject tussentijds te moeten verlaten vanwege terugplaatsing naar een asielzoekerscentrum

Deelneemsters die Zelfie willen combineren met andere voorzieningen of trajecten vinden het te zwaar

In de praktijk leidde dit ertoe dat de projectleider het laatste woord had over de vraag of iemand kon meedoen. Uit de ervaringen van Zelfie bleek niet het opleidingsniveau, maar de afstand tot de arbeidsmarkt het belangrijkste criterium te zijn.

ONZE TIPS:

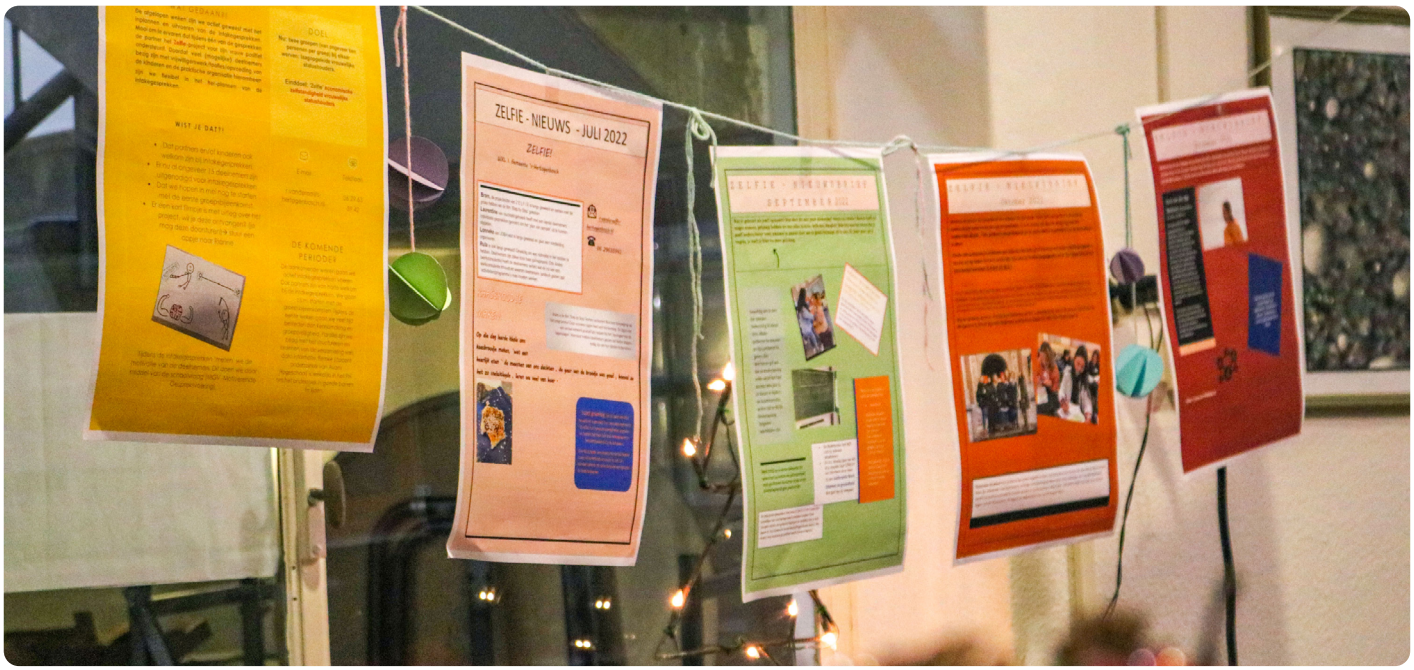
Zorg voor bekendheid over de nieuwe voorziening bij de werkconsulenten

Laat deelneemsters regelmatig contact opnemen met hun werkconsulent

Kies zorgvuldig of de voordelen van tussentijdse instroom opwegen tegen de nadelen

Kies zorgvuldig of de voordelen van het afwijken van selectiecriteria opwegen tegen de nadelen

Motivatie van deelneemsters is een belangrijkere voorwaarden dan leeftijd of ervaring



WAT MOET BESPROKEN WORDEN TIJDENS DE INTAKE?

Naam | LFT | BSN

Taal | Behoefte aan tolk | Telefoonnummer

Nationaliteit | Werkconsulent

Onderwijscarrière

Werkervaring

Hobby's/interesse

Vervoer/evt. belemmeringen

Gezinssamenstelling/behoefte aan kinderopvang

Motivatie voor voorziening (Zelfie)

Opmerkingen

Passend binnen de criteria voor deelname aan deze voorziening

2B DE GROEPSFASE VAN ZELFIE

Wat gebeurt er in de groepsfase?
Zelfie verzamelt een groep van ongeveer 12 deelneemsters, die samen de groepsfase van een half jaar (24 weken) starten. De groepsfase bestaat uit twee activiteiten:

Activiteit 1: Empowermenttraject. Output: 24 bijeenkomsten participatief groepswerk, uitmondend in een festival waarbij de deelneemsters zichzelf presenteren. Effecten: 1) de deelneemsters ontwikkelen zelfvertrouwen en zelfredzaamheid; 2) de deelneemsters ontdekken hun eigen talenten. 3) Indirect effect: Aangezien ook familie en vrienden worden betrokken bij het traject en het festival, krijgen de deelneemsters meer waardering in hun dagelijkse leefomgeving. Deelneemsters krijgen meer inzicht in de sociale kaart, want op het festival zijn ook sociale organisaties/werkgevers aanwezig. Bovendien verbetert hun relatie met de werkconsulenten omdat de 'ambtelijke drempel' verlaagd wordt tijdens het samen vieren op het festival.

Activiteit 2: Ontdekkingslijn. Output: 12 excursies/stages/gastlessen. Effecten: 1) de deelneemsters leren diverse soorten werk kennen; 2) de deelneemsters ontwikkelen hun motivatie voor (arbeids-)participatie. 3) Indirect effect: werkgevers komen in contact met de deelneemsters en met potentiële nieuwe medewerkers.

Globale invulling van de groepsfase
Hieronder staat wat globaal de bedoeling is van de te doorlopen ontwikkeling in de groepsfase. In de praktijk loopt het vaak wat anders. Dan sluit de trajectbegeleider aan op de behoeften en het tempo van de groep en ook op allerlei kansen die zich in de omgeving aandienen. Dit kan per groep of jaar verschillen. Zo is er eens een beeldend kunstenaar geweest die met de groep zelfportretten ging schilderen; bleek er een buurttuin te zijn waar de groep welkom was en bleek één van de deelneemsters de anderen naailes te kunnen geven.

1a. Kennismaken en aanhaken (week 1-4).
De deelneemsters stellen zich op diverse manieren aan elkaar voor. Met hun naam, en ook gestructureerd met bepaalde kenmerken. Deze kenmerken worden verzameld door middel van kennismakingswerkvormen, die visuele en/of verbale informatie opleveren (foto's, woorden, tekeningen etc.). Als slot van de kennismakingsfase maken de deelneemsters onder begeleiding hun persoonlijke collage, waarmee zij starten met het ontwikkelen van een talentenmap of portfolio.

De verzamelde data (hoe de deelneemsters zichzelf zien) kan eventueel later worden gestructureerd aan de hand van het model van Positieve gezondheid. Omdat het uit zes componenten bestaat, die verschillende factoren in het leven in kaart brengen, is het niet te complex en ook niet te simpel om veranderingen en patronen te ontdekken in factoren die een rol spelen bij maatschappelijke- en arbeidsparticipatie. Het kan dan ook deel gaan uitmaken van het werkprofiel van de deelneemster, waarmee in de maatwerkfase verder wordt gewerkt.

1b. Het dagelijks leven in kaart brengen (week 4-8)
De deelneemsters worden door de trajectbegeleider begeleid in het gebruik van vormen als een verhalenboom, prenten en dagritmekaarten. De Themismethodiek/Sociaal met taal is een methodiek voor participatief groepswerk, ontwikkeld in drie Europese landen, onder andere als onderdeel van een Erasmus+-project, en van daaruit is een docentenboek en een werkboek met participatieve werkvormen beschikbaar (Nieuwboer & Rood, 2022). Met de gekozen werkvormen visualiseren en bespreken de deelneemsters wat in hun dagelijks leven heel goed gaat, z'n gangetje gaat of minder goed gaat; en ook waar zij dagelijks mee bezig zijn. Ook worden werkvormen uit Mobility mentoring "Rust in je hoofd" ingezet. 'Voortburgeren' wordt hier ook gebruikt om de plek van de deelneemsters in de samenleving te versterken.

1c. Waarderend doelen stellen (week 9-12)
De deelneemsters zullen begeleid worden om te verwoorden wat hun ontwikkelstappen zijn richting meer maatschappelijke participatie en arbeidsparticipatie. Zij doen dat bijvoorbeeld met de Photovoice-methodiek. Photovoice is een methodiek waarmee deelneemsters hun eigen ervaringen documenteren met foto's en bijbehorende verhalen; dit leidt tot een directe representatie van hun meningen en omstandigheden (Blackman & Fairey, 2014).

1d. Talentontwikkeling: toewerken naar festival en festival zelf (week 13-24)
De deelneemsters werken in deze periode talenten uit. Sommige daarvan kunnen zij tijdens het festival inzetten en laten zien. Zij zijn dus medeorganisatoren en bijdragers aan het festival (ondersteund door trajectbegeleider en studenten). De deelneemsters ondernemen samen en individueel activiteiten op basis van talenten (bijv. samen koken, samen iets maken, een presentatie, een product, een plan). 'Het leven is de lesstof' is hier het leidende motto.

2. De ontdekkingslijn (week 1-24)
De trajectbegeleider zorgt samen met de Zelfie-projectmedewerkers voor een set aan interessante en aantrekkelijke excursies waar de deelneemsters kennis kunnen maken met allerlei soorten werk, cultuur en sociale organisaties. Het is van belang om hier een open houding in te hebben en te vragen – veel beroepen hebben traditioneel een zweem van 'geschikt voor mannen' of 'geschikt voor vrouwen' om zich heen, maar dat kan in andere culturen heel anders zijn en is onnodig beperkend. De ervaring leert dat de deelneemsters zich in het dagelijks leven soms niet realiseren dat mensen een betaald beroep aan het uitoefenen zijn. Excursies naar gewone alledaagse banen is dan ook een eyeopener en kan onvermoede talenten en verlangens naar boven brengen.

Excursies bieden ook kansen om het netwerk van potentiële werkgevers verder uit te breiden.

ONZE TIPS:

Maak een globale, maar niet dichtgetimmerde, opzet voor een empowermentgerichte groepsfase

Gebruik bestaande empowermentgerichte methodieken om je te laten inspireren en tijd te besparen

Nodig professionals/sociaal werkers/vrijwilligers/rolmodellen die we ontmoeten tijdens de ontdekkingslijn uit voor het festival en voor een wederdienst

Beweeg mee met de groep en peil op creatieve wijze hun behoeften, wensen en vragen

Ga naar buiten, op excursie. Bouw een netwerk op, zodat er snel iets te regelen valt; belast de plaats waar je naar toe gaat niet te lang en niet te veel

Laat deelneemsters ook suggesties aandragen voor excursies of werkplekbezoeken

Bied ruim aan en laat deelneemsters een minimumaantal excursies kiezen

Het kan efficiënt zijn om meerdere bijstandsgerechtigden uit andere voorzieningen mee te laten doen met de excursies

Ga naar locaties waar dat rolmodellen het ontvangst of het woord kunnen geven

2C BEGELEIDEN VAN DE GROEPSFASE

“Zij is heel lief en zorgt ervoor dat je hoop krijgt.” Dat is wat een deelneemster zei over de trajectbegeleidster. Hoewel het moeilijk in een werkwijze uit te schrijven is, is het wel de kern van de begeleiding. Een sociaal werker is méér dan een methodiek of een protocol; de persoonlijkheid en uitstraling van de sociaal werker is doorslaggevend.

Competenties
Belangrijke competenties van de trajectbegeleiders, vooral in de groepsfase, zijn:

Regie delen: de trajectbegeleider nodigt uit, vraagt en moedigt aan. Een gebrek aan sturing haalt de energie en taakgerichtheid uit de groep; een overmaat van sturing maakt de groep passief.

Vertrouwen geven en deelnemers uitdagen om de grenzen van hun mogelijkheden op te zoeken, waarbij het belangrijk is om hen te confronteren.

Perspectieven benutten: bij elk gesprek en elke uitwisseling vormen de verschillende gezichtspunten van de deelneemsters het startpunt (interne perspectieven): hun kennis, ervaringen, motivaties, waarden en houdingen. Zo nodig voegt de begeleider hieraan stap voor stap kennis toe en daagt de deelneemsters uit om hun gezichtspunten of meningen te heroverwegen (externe perspectieven).

Conflict ombuigen: in een groep zijn er altijd verschillen. De deelneemsters benaderen, door hun levenservaring en perspectief, dezelfde situatie op andere manieren. Het is belangrijk om vanaf het begin duidelijk te maken dat verschillen er mogen zijn en juist interessant zijn. Dit kan een goed leermoment zijn voor de professional. Maak dit visueel; iedereen heeft een persoonlijke rugzak met ervaringen waarmee zij naar Nederland is gekomen, in ieders rugzak zitten andere belemmeringen maar de gedeelde uitdaging in ieders rugzak is integreren naar (meer) participatie.

Onderzoeken en reflecteren: de begeleider zorgt voor zelfreflectie over de eigen positie, kwaliteiten, problemen, behoeften, en kansen bij zichzelf én de deelneemsters.

Omgaan met meerdere talen en culturen: Als een begrip niet naar behoren kan worden vertaald, moet de begeleider in staat zijn het te omschrijven en nuances/verschillen te benoemen. Hierbij moet ook gelet worden op verschillende taalgroepen. Hiernaast van belang dat je de kwaliteit beheerst om verbale taal te minimaliseren en je communicatie te ondersteunen begrijpelijke taal voor deelnemers.

Samenwerken: tijdens de groepsfase kan de trajectbegeleider veel (andere) ondersteuningsvragen opmerken. De ene deelnemer heeft behoefte aan opvoedingsondersteuning, de ander aan psychische zorg en weer een ander aan hulp bij scheiding. De begeleider kent de sociale kaart van de gemeente en kan gemakkelijk, op het juiste moment, doorschakelen naar de juiste diensten. Waarbij het als trajectbegeleider bij deze specifieke doelgroep vaak noodzakelijk is om als bruggetje te fungeren naar de juiste dienst en een warme overdracht te faciliteren.

Rolmodel zijn: de begeleider doet wat zij van de deelneemsters ook verwacht. Begeleiders zorgen voor de juiste ondersteuning van de deelneemsters en hun individuele behoeften en mogelijkheden en nemen deze realistische en positieve grondhouding dan ook zelf altijd aan. Kies indien mogelijk voor een biculturele sociaal werker, die nog sterker een voorbeeldfunctie kan hebben (Rood & Nieuwboer, 2017).

Het durven confronteren van de deelneemsters en het inbrengen van eigen ervaringen met betrekking tot kwetsbaarheid.

Valkuilen herkennen en vermijden: psychische problematiek, trauma, uitsluiting en roddel zijn vaak voorkomende valkuilen in deze doelgroepen. De trajectbegeleiders moeten deze herkennen en er acties over afspreken.

Deze competenties zijn verder uitgewerkt in Nieuwboer & Rood, 2022. Ze vragen een continue reflectie van de trajectbegeleiders en zij kunnen elkaar hierin helpen door feed-forward te geven.

De trajectbegeleidster van Zelfie vertelt:
"Meebewegen met de deelneemsters wordt enorm gewaardeerd. Mijn haar is wel eens geknipt in het lokaal, tijdens een gastles van een kapster; ik kwam een keer thuis met vlechtjes en ik heb geleerd hoe een hoofddoek te dragen. Voor de vertrouwensband is het belangrijk dat je echt meedoet en voordoet wat je ook van de deelneemsters vraagt."

Semi-gestructureerde opzet
Praktisch gezien is het slim om een vaste opzet te gebruiken bij het programma en ook om deze op te schrijven op een bord. Het geeft deelneemsters veiligheid en vertrouwen dat elke bijeenkomst een vaste structuur heeft. We noemen dit een semi-gestructureerde methode, waarin de structuur hetzelfde is, maar de inhoud elke keer anders.

Bijvoorbeeld:
- Welkom
- Koffie & thee
- Yoga
- Moodboard: wat vind je leuk
- Pauze
- Presentatie van de moodboard
- Afsluiten met liedje

ONZE TIPS:

Werk met twee trajectbegeleiders, die elkaar kunnen vervangen bij ziekte, en complementair zijn /verschillende rollen kunnen oppakken

Werk samen aan het aanscherpen van je competenties door elkaar feed-forward te geven

Wacht niet tot de groep helemaal stabiel is; begin alvast met minimaal acht personen en er kunnen nog wat mensen bij komen in de eerste vier weken

Daarna bepaalt de trajectbegeleider of het groepsproces toelaat dat er nog wijzigingen zijn

Houd een redelijke vaste structuur aan, waar de groep aan kan wennen; creëer binnen die structuur ruimte voor variatie in gespreks- en werkvormen en activiteiten

Bij meer variatie in taal en cultuur is meer begeleiding nodig, bijvoorbeeld door stagiaires en vrijwilligers

2D SPELEN MET DE METHODIEK

Improviseren binnen een participatieve structuur
Met dans beginnen? Met een liedje afsluiten? Soms wel, soms niet.

Het begeleiden van één of meerdere groepen tegelijk kan behoorlijk hectisch zijn. In een participatieve methode gebruik je geen blauwdruk om elke groep gelijk-op te laten lopen. Dat zou voor de begeleider wel handig zijn, maar er gaat veel waarde verloren die juist ontstaat door aan te sluiten op het tempo en de behoeften van de groep.

De trajectbegeleiders hebben de beschikking over onderdelen en elementen van de methodiek. Ze kunnen hiermee variëren. De methodiek geeft hen een steuntje in de rug om een volgende bijeenkomst of een serie bijeenkomsten te plannen. Beschouw het hele proces als een leerproces, ook voor de trajectbegeleiders. Zie 1E voor een toelichting op de vijf elementen van bijeenkomsten die regelmatig kunnen terugkeren, als een herkenbare structuur en patroon.

Naast ‘mapping’ en ‘interne perspectieven’ gaat het ook om externe perspectieven (het kennismaken met nieuwe informatie, rolmodellen, plekken, situaties en dilemma’s, bijvoorbeeld door excursies en gastlessen); oefenen (het denken en doen in de nieuwe situatie, zo concreet en creatief mogelijk, zodat er naar hartenlust geëxperimenteerd kan worden) en evalueren (vaststellen hoe de bijeenkomst ervaren is en welke opbrengst deze heeft gehad).

Spelen met elementen
De interventie bevat verder de volgende elementen:

Tijd en aandacht. Het voorgestelde traject is tijdsintensiever dan de standaard werkwijze van Weener XL. Dat wordt mogelijk gemaakt door de deelnemende statushouders groepsgewijs te begeleiden in een intensief programma en een actievere rol te geven. Er is wekelijks tijd en aandacht voor hun proces.

Relevantie en intrinsieke motivatie. Als de deelneemsters meer eigen regie kunnen voeren en de gelegenheid krijgen om het proces vanuit bestaande kennis, kunde en talenten te doorlopen, dan zullen zij meer vanuit een intrinsieke motivatie handelen; dat werkt beter dan extrinsieke motivatie om aan het werk te moeten.

Ontdekkingslijn. In het participatieve proces leren de deelneemsters elkaar én via de ontdekkingslijn diverse opties voor participatie en werk kennen, waardoor zij uitgedaagd worden om zich verder te ontwikkelen.

Oefening. Alle statushouders dragen actief bij aan het vormgeven van de groepsactiviteiten en zo ook aan het festival (empowermentlijn). Of zij nu iets bakken, een poster maken, een pitch geven, de ontvangst doen: potentieel zijn dit allemaal activiteiten waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen. Het empowermenttraject daagt dan ook uit om te kiezen, te doen, uit te blinken en dit uit te bouwen.

Hierbij is gebruik gemaakt van materiaal uit de methodieken Themis (inmiddels: Sociaal met taal, Nieuwboer & Rood, 2022) en Handreiking Actieve rol statushouders (Mulders, 2017).

ONZE TIPS:

Neem de (bij-)scholing van trajectbegeleiders serieus: verdiep je als organisatie in beschikbare participatieve methodes

Word creatief binnen een vaste structuur en leg een setje van jouw favoriete werkvormen aan: met het groeien van je ervaring wordt dit steeds leuker en makkelijker

Neem de tijd om naar de uiteindelijke doelen van de interventie toe te werken, bouw dit op, met elke groep opnieuw

2E FESTIVAL

Mijlpalen vieren
In Zelfie hebben we gekozen voor het organiseren van een festival. Het is een mijlpaal. De groepsfase wordt afgesloten en de maatwerkfase start. Mijlpalen zijn belangrijk in participatieve methodieken. Ze zorgen voor de feestelijke erkenning van het gedane werk en het zijn rituelen om de overgang te maken naar een nieuwe stap. Het vieren van een mijlpaal met een festival heeft ook een positieve impact op andere professionals van verschillende onderdelen in de organisatie, de gemeente en het bredere netwerk. Het hoeft geen festival te zijn, bepaal zelf wat de beste vorm en naam is voor een mijlpaal in je eigen interventie.

Voorbereiden en uitnodigen
Het festival is een moment waar deelneemsters naar toe kunnen leven. Ook is het belangrijk dat er allerlei mensen worden uitgenodigd om in de feestvreugde te delen. En tenslotte is een festival ook een gelegenheid om talenten te laten zien. Het is dan ook een moment ván de deelneemsters, maar tegelijkertijd is het wel een klus om een festival te laten plaatsvinden.

Bekijk hier de after-movie van het eerste Zelfie Festival:
Project Zelfie: weer trots kunnen zijn op jezelf – Weener XL

Bekijk hier het interview van DTV tijdens het tweede Zelfie Festival:
Laagopgeleide vrouwelijke statushouders worden via catwalk aan baan geholpen | DTV Nieuws

Belangrijk is, dat de deelneemsters al in een vroeg stadium van de groepsfase kennismaken met het festival. Dit motiveert hen en geeft een beeld over wat hen te wachten staat. Dit kan al tijdens het intakegesprek voor het traject Zelfie. Nu er een aftermovie van een festival is, kan dit al gebruikt worden om deelneemsters te informeren, als deelneemsters hier voor open lijken te staan en al enthousiast zijn om mee te gaan doen.

Gedurende de groepsfase wordt er veel gesproken over het festival en samen aan de voorbereiding gewerkt. Wacht hier niet mee. In eerste instantie namen we er in Zelfie vier weken voor, maar dat is veel te kort. Tijdens de groepsfase is er vaak benoemd dat het 'festival van de deelneemsters is' 'jullie bepalen welke muziek we spelen, wie er mag komen en wat we gaan doen'. Deze stijl van communiceren geeft eigenaarschap.

We betrekken de deelneemsters in het maken van de uitnodiging, het kiezen van de muziek, het beslissen wie er uitgenodigd mag komen, het kiezen van de kleur van de ballonnen, dit zorg voor draagvlak.

Samen eten verbindt. Het is een belangrijk onderdeel van het Zelfie Festival. Het zorgt op een leuke manier voor draagvlak. We hebben deelneemsters tegoedbonnen gegeven van de supermarkt en thuis laten koken. Ook deelneemsters van andere trajecten in het Participatiehuis en zelfs buurtbewoners kunnen iets lekkers klaarmaken en meenemen. Dit zorgt voor meer publiek en impact.

2F MAATWERKFASE

Wat is de maatwerkfase?
Na de groepsfase van Zelfie breekt het tweede half jaar aan, waarin individuele begeleiding plaatsvindt. Iedere deelneemster krijgt een coach, die - zo intensief als nodig - meedenkt en zoekt naar geschikte volgende stappen op de participatieladder. De basis voor de begeleiding is het werkprofiel dat in de groepsfase samen met de deelneemsters gemaakt is. Iedere deelneemster heeft een eigen werkprofiel (zie het format hieronder). Daaruit blijkt wat haar kansen en obstakels zijn. De coach heeft een goed zicht op en contact met een breed netwerk van potentiële werkgevers. Daardoor kunnen er concrete voorstellen op tafel komen en een route bepaald worden, waar de deelnemer zo veel mogelijk zelf initiatieven in kan gaan nemen. De coach houdt uiteraard de vinger aan de pols.

Overdracht van groepsfase naar maatwerkfase
Voor de deelneemsters is het van belang dat zij begrijpen dat het traject ook na de groepsfase en het festival nog doorgaat. Dit lukt, door de laatste drie weken van de groepsfase alle fases uit te tekenen en individuele gesprekken te voeren, vooral als er vragen zijn.

Het is verder essentieel dat de maatwerkcoach een goed inzicht heeft in de ontwikkeling die de deelneemster tijdens de groepsfase heeft doorgemaakt. Ook is het voor de meeste deelneemsters lastig om een nieuwe professional te gaan vertrouwen, maar dit gaat vaak goed als er vertrouwen is tussen de trajectbegeleider en de coach. Daarom wordt er tijd uitgetrokken voor een goede warme overdracht, waar de trajectbegeleider, de coach én de deelneemster bij aanwezig zijn. Het zou goed zijn om dit al vóór het festival te laten plaatsvinden.

De gemeente 's-Hertogenbosch heeft overigens in de komende implementatiefase gekozen voor een andere constructie: de trajectbegeleider van het groepsproces wordt daarna zelf de coach in de individuele maatwerkfase. Op die manier is er geen knip tussen beide fases, maar wel een andere manier van werken.

Te grijpen kansen
Tijdens de groepsfase is er veel tijd besteed aan het laten opbloeien van de deelneemsters.
Een greep uit wat wij bij Zelfie gehoord hebben:

- er bij zijn: de deelneemsters hebben het toch maar gedaan! Naar de groepslocatie komen, actief meedoen en Nederlands spreken, zo goed en zo kwaad als het ging. De deelneemsters hebben zich ontwikkeld
- elkaar helpen: deelneemsters gaven elkaar adviezen en praktische hulp
- zich uiten: soms met handen en voeten, maar steeds een beetje beter in het Nederlands kunnen vertellen wat hen bezig hield
- zelfvertrouwen: serieus genomen worden, er mogen zijn, gehoord worden, dit zijn kwaliteiten die de deelneemsters meenemen, eigen keuzes maken voor hun toekomst
- geduld, zorgzaamheid, plezier: allemaal eigenschappen en ervaringen die zij voorheen soms niet hebben gehad en nu niet meer loslaten
- planning, op tijd komen, gedragsregels opvolgen: Zelfie is een goede oefenschool voor toekomstig werk
- een groei-mindset: veel deelneemsters zijn van een statische mindset ‘dat kan ik toch niet’ overgegaan naar een groei-mindset ‘wat zou ik nog meer kunnen?’

Ook al zijn deze kansen niet direct concreet werkgerelateerd, ze bieden een veel betere uitgangspositie dan de deelneemsters hadden vóór de interventie. Datgene waar jeugd in Nederland bijna vanaf dag 1 vanzelfsprekend mee opgroeit, is nu aan het ontkiemen in deze deelneemsters: beweging en ontwikkeling.

Te overwinnen obstakels
We hebben van deelneemsters van Zelfie gehoord dat zij obstakels ervaren om vervolgstappente zetten naar meer participatie:

- psychische en lichamelijke problemen: sommigen staan op een ggz-wachtlijst
- zorg voor kinderen: dit slokt veel tijd en aandacht op en de bereidheid om kinderopvang te gebruiken is gering
- de motivatie voor andere vormen van participatie dan hun moederschap is gering: de deelneemsters willen zorgen dat hun kinderen het goed doen in de samenleving
- actieradius: openbaar vervoer is duur en fietsen is moeilijk, daardoor is het zoekgebied voor werk klein
- angst voor financiële onzekerheid: laagbetaald werk op tijden waarop kinderen naar school zijn, levert niet meer op dan uitkering die ze nu hebben.
- hoge verwachtingen van werk: het liefst zou werk echt goed aansluiten bij hun talenten
- inflexibiliteit van werkgevers in het laagopgeleide segment, catering werkt bijvoorbeeld met vaste tijden. De combinatie met alleenstaand ouderschap is dan lastig
- ontbreken van sensitiviteit bij werkgevers in omgang en communicatie met deze gevoelige doelgroep
- Visieverschillen met de Nederlandse normen en waarden en de visie van de partners en familie van onze deelneemsters. Het voorbereiden van de deelneemsters op arbeidstoeleiding is pas geslaagd wanneer hun partner thuis hier ook positief tegenover staat.

Obstakels horen erbij: iedereen die gaat werken kent ze. Is de reistijd niet te lang, hoe doe ik het met de kinderen, verdient het genoeg? Daarom is het belangrijk om dit soort vragen niet te bagatelliseren, maar samen goed door te spreken en goede afwegingen te helpen maken. De coach kan – soms samen met de werkconsulent die uiteindelijk verantwoordelijk is - de deelneemster helpen om dingen uit te zoeken en zelfs angsten wegnemen. Hoe werkt de kinderopvang echt? Kunnen we samen uitrekenen welke fiscale gevolgen dit inkomen heeft?

Nu wordt het spannend
Voor sommige deelneemsters is de maatwerkfase erg spannend, omdat er nu verwacht wordt dat er daadwerkelijk stappen gezet worden. De praktijk heeft laten zien dat de eerste afspraken met een werkconsulent Plaatsing en Uitstroom vaak worden afgemeld. Veel deelneemsters hebben pas net geleerd om afspraken te maken en op te volgen: het helemaal zelfstandig doorpakken is dan een uitdaging, maar wordt ook in het werk van hen verwacht. Ook hier gaat het om zelfvertrouwen en vertrouwen in nieuwe contacten. Aandacht hiervoor, geduld én aanmoediging zijn op hun plaats.

Arbeidsfit en gezond
In Hoofdstuk 3A gaan we dieper in op de begrippen Arbeidsfit en gezondheid en hoe deze betekenis kregen in het Zelfie-project.

Arbeidsfit verwijst naar de mate waarin een persoon in staat is om werk te verrichten en succesvol deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Het begrip houdt rekening met verschillende aspecten van iemands fysieke, mentale en sociale capaciteiten en vaardigheden die nodig zijn om werk te vinden, te behouden en uit te voeren. Dit omvat:

1. Fysieke fitheid
De persoon is lichamelijk in staat om het werk te verrichten. Dit betekent voldoende kracht, uithoudingsvermogen en gezondheid om de fysieke eisen van de baan aan te kunnen.

2. Mentale fitheid
De persoon heeft de mentale gezondheid en cognitieve vaardigheden om werk te verrichten. Dit omvat zaken als stressbestendigheid, concentratievermogen, probleemoplossend vermogen en emotionele stabiliteit.

3. Vaardigheden en Competenties
De persoon beschikt over de benodigde kennis, vaardigheden en competenties die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Dit kan technische vaardigheden, beroepsspecifieke kennis en soft skills zoals communicatie en teamwork omvatten.

4. Arbeidsmotivatie
De persoon heeft de motivatie en de wil om te werken. Dit omvat een positieve werkhouding, ambitie en doorzettingsvermogen.

5. Sociale vaardigheden
De persoon heeft de nodige sociale vaardigheden om assertief te zijn om samen als huishouden één lijn te hebben in de voordelen van werken/meedoen en hier samen achter te staan; en bovendien effectief samen te werken met collega's en klanten, zoals communicatievaardigheden, empathie en samenwerking.

6. Arbeidsmarktkennis
De persoon heeft inzicht in de eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt, en is in staat om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe eisen in de werkomgeving.

Arbeidsfit zijn betekent dus dat iemand in staat is om niet alleen een baan te krijgen, maar deze ook succesvol en duurzaam kan behouden.

Positieve gezondheid
In het Zelfie-project zijn veel deelneemsters bevraagd op diverse aspecten van hun gezondheid. Daartoe werd de vereenvoudigde versie van het model voor Positieve gezondheid (IPH) gebruikt, dat ook wordt gebruikt bij diverse andere projecten van de gemeente 's-Hertogenbosch.

1) Lichaam
Voel jij je gezond? Voel jij je fit? Heb je pijn? Slaap je goed? Eet je gezond? Ben je vaak ziek? Kan je goed bewegen?

2) Gevoel en gedachten
Kan je dingen goed onthouden? Kan je goed nadenken? Kan je goed zien en horen? Voel jij je vrolijk? Ben je blij met wie je bent? Weet je wat je moet doen als het niet goed gaat? Beslis je zelf over belangrijke dingen?

3) Zinvol Leven
Vind jij je leven zinvol? Heb je 's morgens zin om op te staan? Zijn er dingen die je graag wil doen in je leven? Maak jij je zorgen over je toekomst? Accepteer jij je leven zoals het is? Ben je dankbaar voor je leven? Heb je zin om nieuwe dingen te leren?

4) Kwaliteit van leven
Geniet je van het leven? Ben je gelukkig? Voel jij je goed? Kan jij je leven aan? Voel jij je veilig? Ben je tevreden over hoe je woont? Heb je genoeg geld om je rekeningen te betalen?

5) Meedoen
Heb je contact met andere mensen? Nemen andere mensen je serieus? Heb je vrienden? Heb je mensen die je kunnen helpen? Heb je het gevoel dat je erbij hoort? Heb je werk of doe je andere dingen die je belangrijk vindt? Wil je graag weten wat er in je dorp of stad gebeurt?

6) Dagelijks leven
Kan je goed voor jezelf zorgen? Weet je wat je kan en niet kan? Weet je hoe je gezond kunt leven? Kan jij jouw dag goed indelen? Geef je meer geld uit dan je hebt? Kan je werken? Weet jij hoe je hulp kan vragen?

Hoe stel je een werkprofiel op?
Maak een aantrekkelijk document met bijvoorbeeld ruimte voor een eigen foto en wat persoonlijke stijl. Stel vragen die voor het doel van de interventie (arbeidsparticipatie of maatschappelijke participatie) het meest van belang zijn. Stel ze op een eenvoudige en positieve manier.

Wil je ook zo'n werkprofiel maken?

> Gebruik dit format

ONZE TIPS:

Informeer de deelneemsters over de verschillende fasen van de interventie, zoals: de groepsfase, het festival en de maatwerkfase. Maak dit zo beeldend mogelijk. Maak erbij duidelijk wat zij kunnen verwachten en wat in elke fase van hen verwacht wordt

Zorg voor een goede en tijdige warme overdracht tussen de trajectbegeleider en de maatwerkcoach, zodat er ook continuïteit in vertrouwen blijft bestaan

Werk met een arbeidsprofiel, waarin de kansen en obstakels per deelnemer zichtbaar worden. Dit zorgt voor een reële inschatting van verdere ontwikkeling, in plaats van te hoge of te lage verwachtingen. Stel een arbeidsprofiel op dat goede informatie oplevert voor de overdracht.

Blijf oog houden voor het levensverhaal van de deelnemer en de beweging die soms grillig verloopt. Er is meestal geen rechte opgaande lijn op de participatieladder. Wees flexibel en creatief en speel in op wat de deelnemer op dat moment nodig heeft.

Werk vanuit de presentiebenadering

Zorg voor een brede/integrale kijk, bijvoorbeeld door gebruik te maken van elementen van arbeidsfitheid en het gespreksinstrument Positieve Gezondheid

Blijf enige begeleiding en aanmoediging bieden tot de deelnemer afspraken zelfstandig oppakt, eventueel in de vorm van nazorg

2G BEGELEIDING MAATWERK

De maatwerkfase duurt als leidraad maximaal een half jaar en bestaat uit gemiddeld één individueel gesprek per week. Om het zo laagdrempelig mogelijk te maken, kunnen deze gesprekken ook plaatsvinden bij deelneemsters thuis. De maatwerkcoach neemt het initiatief tot de gesprekken. Idealiter worden de deelnemers gedurende de maatwerkfase dusdanig enthousiast dat het initiatief overgenomen wordt door de deelnemer. De coach bewaakt samen met het team van de maatwerkfase dat de ontwikkeldoelen passen binnen het afgesproken tijdsbestek en bespreken de tijdsplanning met de deelnemer. Wanneer er tijd technisch zorgen worden gesignaleerd wordt dit door de coach besproken met de trajectbegeleider en wordt er in samenwerking met de werkconsulent gezocht naar oplossingen.

Overgang en overdracht
In de overgang van groepsfase naar maatwerkfase is het van groot belang dat de deelnemers begrijpen hoe het proces loopt en zich realiseren dat het project niet is afgelopen. Wanneer er als facilitator wordt gekozen om andere professionals in te zetten voor de individuele begeleiding, als de bekende trajectbegeleiders van de groepsfase, is het verstandig om de maatwerk-coachen de laatste minimaal twee groepsbijeenkomsten uit te nodigen. De stap naar de maatwerkfase is voor deelnemers groot omdat de daadwerkelijke concrete acties naar participatie voor veel deelnemers overvalt en groter is dan dat we zouden willen en misschien ook wel hadden verwacht. Het bleek een tijd intensieve keus om door de trajectbegeleider met de maatwerkcoach om met iedere deelnemer een individueel overdrachtsgesprek te plannen en uit te voeren. De gesprekken inplannen met alle persoonlijke agenda's is een tijdrovende klus waarbij er ook een aantal gesprekken opnieuw ingepland moeten worden vanwege no-shows. Desondanks werd bij de derde en vierde groepen de werkwijze gemist om geen individuele gesprekken te voeren omdat de kennismaking met de nieuwe coach en de verplichting naar de uitkeringsinstantie nauwelijks voelbaar was. De ervaring was dat de vrouwen de trajectbegeleider enorm vertrouwen, wanneer er een fysiek overdrachtsgesprek is met de boodschap: ‘wanneer de voortgang niet goed loopt betrekt jouw coach de trajectbegeleider en je werkconsulente’ helpt dit gedurende het traject om de regie te delen.

Regie
Er worden notities gemaakt en afspraken worden vastgelegd. Er wordt gebruik gemaakt van het werkprofiel waarop idealiter de deelnemer eigen notities maakt. De maatwerkcoach maakt notities op het teams bestand waar dat andere coaches en trajectbegeleider ook aantekeningen maken. Via een gedeeld bestand kunnen vragen aan elkaar gesteld worden en kan je een andere maatwerkcoach inspireren met advies.

De samenwerking tussen de maatwerkcoach en de vrouwen start vanuit gedeelde regie. Dit begint bijvoorbeeld met de vraag waar dat de vrouwen het liefst met hun maatwerkcoach afspreken. Is dat bij het Participatiehuis of bij hun eigen huis? Er wordt vanaf het begin onderzocht en uitgediept wat zij het liefste zouden wensen qua participatie, dit wordt aangevuld en bekritiseert door de coach. Het bleek voor het Zelfie team ingewikkeld om gedeelde regie te verwoorden en hierin te beslissen hoeveel regie dan door de coach/teamlid gepakt mag worden. De valkuil van de focus op gedeelde regie was dat dit soms ervaren werd als ‘de volledige regie ligt bij de deelnemers'. De rol van de trajectbegeleider was met regelmaat een kritische blik op de regieverdeling. Er werd dan specifiek gezegd dat er óók regie mag en zelfs moet liggen door het zelfie-teamlid waarvan ook bleek dat deze regie ook nodig was bij het zetten van daadwerkelijke participatiestappen.

Taken en competenties
Naast de individuele gesprekken heeft de maatwerkcoach nog vele andere taken. Bijv. contacten leggen met werkgevers, oefenplekken helpen creëren, helpen om kinderopvang te regelen en andere voorwaarden scheppen.

De maatwerkcoach moet over de volgende competenties beschikken:

Flexibiliteit en creativiteit: bijvoorbeeld in hoe de gesprekken worden gevoerd. Het is soms beter om een stuk gaan lopen in plaats van een gesprek aan tafel te voeren; thuis in plaats van op de locatie. Soms is het nodig om een deelnemer bij de hand nemen en voor te bereiden op te nemen stappen.

Zien wat nodig is en werken vanuit de presentiebenadering en gedeelde regie (meebewegen en grenzen stellen/bewaken)

Inzetten van methodieken zoals motiverende gespreksvoering en instrumenten zoals sectoren-/beroepenkaarten

Kennis van sociale kaart en weten tot waar je expertise reikt; waar nodig doorverwijzen

Contacten onderhouden met potentiële werkgevers en werkconsulenten

Overdracht naar werkgever of werkconsulent
De maatwerkfase kan op vier manieren eindigen. Uiteraard bij uitstroom naar betaald werk. Maar het komt ook voor dat deelneemsters uitstromen naar een oefenplek, (vrijwilligers-)werk, een opleiding of naar een andere werkconsulent die hen niet bij Zelfie heeft aangemeld. Ook de gezinssituatie en het totale gezinsinkomen speelt een rol. Een deelneemster stroomde uit omdat haar echtgenoot ging werken.

ONZE TIPS:

Geef de deelneemsters veel tijd en aandacht

Spreek met deelneemsters thuis af

Betrek gezinsleden met het maken van het maatwerkplan

Start vroeg met oefenen op een werkplek, zodat er tijdens het oefenen ook nog maatwerkbegeleiding is

Wees niet te strak met de einddatum, soms is net twee weken extra begeleiding de sleutel naar duurzaamheid

Licht werkgevers goed voor over (on-)mogelijkheden en kwetsbaarheid deelnemer/doelgroep

Betrek vanaf de start de werkconsulente, waardoor er middels samenwerking één plan wordt uitgestraald

2H DE ONTDEKKINGSWAAIER

Een menu aan activiteiten
Een onderdeel van de groepsfase is het aanbieden van een menu aan activiteiten en excursies. Omdat hiervoor een netwerk wordt opgebouwd van mogelijkheden en contactpersonen hebben we bij Zelfie een ontdekkingswaaier gemaakt.

Dit dient als hulpmiddel voor de trajectbegeleiders om opties te kunnen aanbieden en de activiteiten efficiënt te kunnen organiseren. Een ontdekkingswaaier is altijd een dynamisch document: er kunnen activiteiten bij komen of afvallen.

Bij het maken van een ontdekkingswaaier is het handig om te bedenken in welk kader een excursie of activiteit wordt ondernomen, bijvoorbeeld:

Kennismaken met soorten werk (bijv. naar een beautysalon, een naaiatelier, een boerderij, ouderenzorg, catering, basisschool)

Meer sociale en maatschappelijke participatie (bijv. naar een bibliotheek, de uit-agenda, een museum en gratis festivalachtige activiteiten in de stad)

Weten waar zorg en ondersteuning te vinden is (bijv. computerhulp, het wijkplein, een tweedehandswinkel, gemeenteloket, eerste hulp bij geldzaken)

Gemotiveerd worden voor een opleiding (bijv. mbo/hbo)

Benieuwd naar de ontdekkingswaaier van Zelfie?

> Bekijk de ontdekkingswaaier

Om privacy-redenen zijn hier de contactgegevens niet in opgenomen. Het gaat om een voorbeeld.

2I INTERVISIE EN CASUISTIEKBESPREKING

Professionele reflectie
In het Zelfie-project is op twee manieren vormgegeven aan intervisie en casuïstiekbespreking als vormen van professionele reflectie. Dit is en blijft uiterst belangrijk in het toepassen van een participatieve methode, omdat maatwerk geboden is. Daarom is het advies om deze twee vormen van reflectie altijd mee te blijven nemen in het plannen van de interventie.

In Zelfie werken professionals vanuit verschillende rollen en taken samen (zie 1D) en bestaan er verschillende overdrachtsmomenten. Het gaat om de overdracht van groepsfase (trajectbegeleider) naar maatwerkfase (coach); de overgang van de maatwerkfase (coach) naar plaatsing (werkconsulent Plaatsing en Uitstroom) en de overgang van uitstroom (werkconsulent) naar arbeid (werkgever).

Ketenintervisie
De diverse professionals hebben tijdens de duur van het Zelfie-project (tweeënhalf jaar) acht keer tijdens ketenintervisie met elkaar gesproken om kritisch te kijken naar wat wiens rollen zijn in eenzelfde casus en vanuit welke uitgangspunten er wordt gewerkt.

De ervaring is dat er bij Zelfie méér afstemming nodig is dan bij een reguliere bijstandsgerechtigde. Dit komt doordat de deelneemsters een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt. En vooral ook, doordat deze deelneemsters grote drempels ervaren om van de ene naar de andere professional door te schakelen. Daar kan een goede warme overdracht en begrip over wat een specifieke individuele deelneemster nodig heeft echt het verschil maken.

Bij Zelfie initieert de trajectbegeleider de afspraak tot ketenintervisie en bereidt deze voor. Het is ook een moment om andere professionals te laten ervaren wat Zelfie inhoudt. De afspraak vindt daarom plaats in het lokaal van Zelfie. De trajectbegeleider laat zien en ervaren wat er allemaal gebeurt, bevordert de binding met het project, zodat de unieke aanpak voor deze deelneemsters gevoeld wordt. Dit gebeurt door vers geplukte bloemen en gesneden fruit op tafel, hiernaast doen we een welkomsoefening die ook met de deelnemers ingezet zou kunnen worden. De kernwaarden van de voorziening (zie 1A) worden hierdoor levend gehouden. Hier kunnen de werkconsulenten later op voortborduren.

De trajectbegeleider geeft aan: “We merken af en toe dat werkconsulenten onderschatten hoe ingewikkeld het is - en we hebben gemerkt dat zij meer aandacht aan de vervolgbegeleiding van ‘onze vrouwen’ besteden, wanneer zij dat zich meer realiseren.” Het is dan ook van belang om kleine succesjes te delen en te vieren: wat gaat al goed?

Casuïstiekbespreking
Met de betrokken partners hebben we in het Zelfie-project ook één keer per maand bij elkaar gezeten om de deelneemsters te bespreken. Hierbij waren altijd aanwezig: de trajectbegeleider, de co-facilitator, een collega van WeenerXL, stagiaires, maatwerkcoaches. De bijeenkomsten duren anderhalf uur. Iedere deelneemster wordt kort besproken. De trajectbegeleider zorgt ervoor dat het gesprek gaat over “need to know” in plaats van “nice to know". Zo houdt het gesprek focus en professionaliteit.

Dit is heel praktisch en zinvol! Deze bijeenkomsten starten met een ontvangst met goede sfeer. We ervaren veel tegenslagen in de begeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders. Niet alles ligt binnen onze invloedsfeer. Er zijn deelneemsters die afhaken, afzeggen, of niet eens afzeggen; persoonlijke omstandigheden die plannen in de weg staan; werkgevers die inzeturen te laag vinden en nog veel meer knelpunten. Er zijn veel momenten waarop je elkaar nodig hebt om gemotiveerd te blijven en te blijven zoeken naar mogelijkheden. Toch probeert iedereen positief en constructief te blijven. Vaak kunnen wij samen dilemma's oplossen en creatief worden in het bedenken van nieuwe mogelijkheden om aan deelneemsters voor te leggen, ook vanwege de diverse samenstelling van de groep die aan deze overleggen deelneemt.

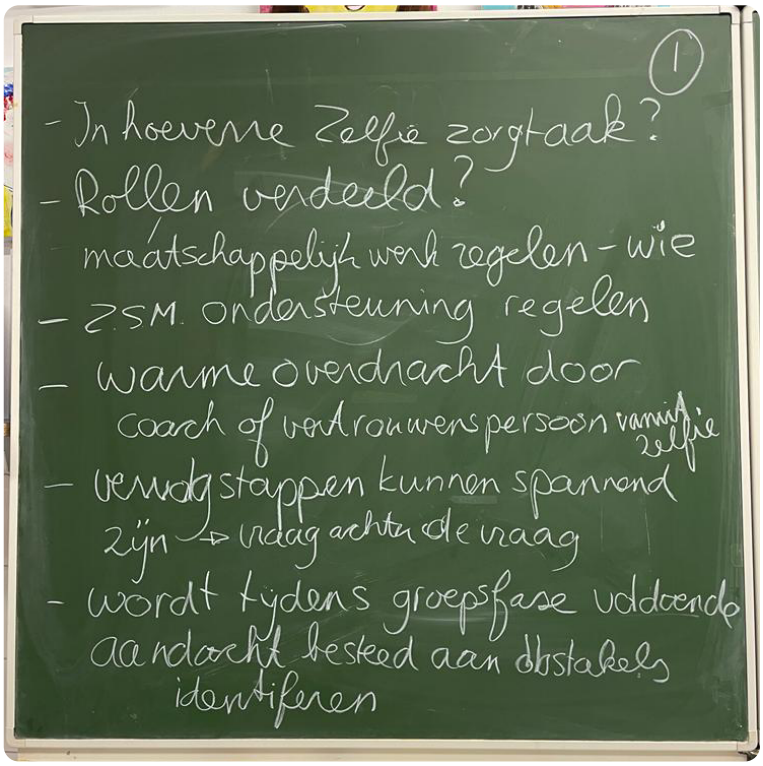
De sfeer bepaalt de toon. Vers fruit op tafel, soms een stukje chocola, een zelf geplukt boeket uit de tuin, muziek aan. Een goede voorbereiding en een leuke start om samen even in te checken helpt erg om opbouwend in gesprek te gaan. Bijvoorbeeld: iedereen noemt een succesmoment van Zelfie in de afgelopen twee maanden.

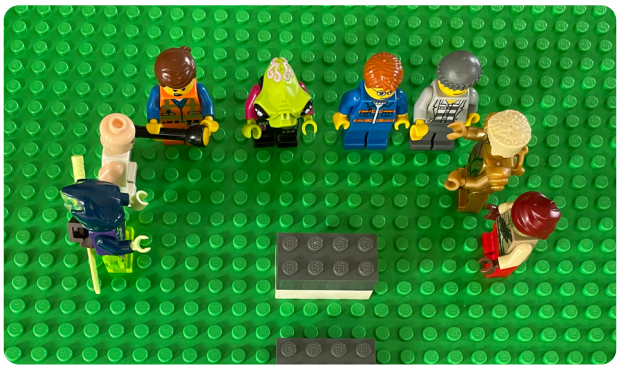
ONZE TIPS:

Blijf investeren in ketenintervisie, minimaal drie keer per jaar

Blijf investeren in casuïstiekbespreking, bijvoorbeeld één keer per maand

Zorg voor een heel goede sfeer en een professionele constructieve bespreking





DEEL 3 ACHTERGRONDEN

3A CENTRALE CONCEPTEN

Het zijn vaak alledaagse begrippen, die we allemaal gebruiken - en pas na een aantal weken of maanden (of soms wel eens jaren) kom je erachter dat er verschillende interpretaties zijn. Wat betekent werk? Het blijkt een begrip te zijn waar we allemaal andere associaties bij hebben. Participatie? We hechten er waarde aan, maar welke waarde eigenlijk? Wanneer ben je helemaal gezond of gezond genoeg om te kunnen werken?

Juist die verschillen hebben we in het Zelfie-project opgezocht. Het zijn zogenaamde attenderende begrippen die ons moeten interesseren, omdat ze ons gedrag op manieren sturen, die we maar beter expliciet kunnen maken. En dat kunnen we alleen samen.

Een attenderend begrip (soms beter bekend in het Engels: sensitizing concept) is een begrip dat meerdere dimensies heeft, afhankelijk van wie het gebruikt. Zo'n begrip is richtinggevend en verkennend. Het kan een begrip zijn dat eerder geoperationaliseerd werd, maar toch op meerdere manieren geïnterpreteerd kan worden. Daardoor is het veranderbaar of nog te ontwikkelen (Smaling, 2021).

Waarom is dit belangrijk?
De realiteit die onderzocht wordt, is vaak complexer dan op het eerste gezicht - namelijk vanuit één dimensie of betekenis of operationalisering - wordt verondersteld. Door deze dimensies expliciet in kaart te brengen komen er betekenissen aan het licht, die sturend blijken te zijn voor het gedrag van de betrokkenen. Pas als we de impliciete betekenissen begrijpen, begrijpen we ook het gedrag van betrokkenen. En pas daarna kunnen we, indien gewenst, iets aan dat gedrag veranderen (Guldenmund, 2009).

Gedeelde regie

Tijdens het project is vastgesteld dat **gedeelde regie** tijdens het traject bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van de deelneemsters. Alle betrokkenen, zowel professionals als deelneemsters, geven aan dat het delen van regie essentieel is geweest voor het resultaat (namelijk gemiddeld anderhalve trede stijging op de participatieladder). Tegelijkertijd hebben zij ook ervaren dat dit een complex relationeel communicatieproces is en blijft – niet alleen tussen de werkconsulenten en de deelneemsters, maar ook tussen professionals met hun verschillende rollen en taken onderling.

Artikel over gedeelde regie

> Lees het artikel hier

Participatie

Het doel van Zelfie was **arbeidsparticipatie**. Toch bleek tijdens het project, dat het bredere begrip participatie in de praktijk veel vaker werd gehanteerd. Arbeidsparticipatie zou een eindresultaat zijn van de arbeidstoeleiding, maar tijdens het traject gaat het ook om allerlei andere vormen van maatschappelijke participatie. Door middel van acht perspectieven hebben we participatie in beeld gekregen.

Artikel over participatie

> Lees het artikel hier

Gezond en arbeidsfit

In het project is ook de **gezondheid** van de deelneemsters betrokken. Immers, de vraag was 'wat werkt voor wie' en een manier om dat in kaart te brengen was, om per deelneemster een eigen profiel op te stellen waarvoor de zes elementen van positieve gezondheid een houvast boden. In het kader van het project moest dit leiden tot een inschatting of een deelneemster **arbeidsfit** was. Ook hierover hebben we een apart artikel geschreven.

Artikel over gezond en arbeidsfit

> Lees het artikel hier

Het doel van het uitdiepen van attenderende begrippen is om vast te stellen met welke 'gevulde' of 'geoperationaliseerde' begrippen verder gewerkt wordt. Het begrip is dan 'definitief vastgesteld'.

Bij de drie concepten die in Zelfie een centrale rol speelden is dit eigenlijk niet het geval. De complexiteit van de begrippen is weliswaar verhelderd, maar ze blijven complex en in verschillende contexten anders ingevuld. Het is een illusie om tot overeenstemming te komen. Overeenstemming is niet nodig: afstemming wel. Het gaat niet om definitieve conceptuele kennis, maar om praktische adequate kennis (Rijkeboer, 1989). Uit het Zelfie-project is gebleken dat het essentieel is om in dialoog met elkaar te blijven verkennen wat bijstandsgerechtigden en werkconsulenten verstaan onder werk, participatie en arbeidsfitheid. Dit is en blijft juist onderdeel van het werk.

3B SUCCESFACTOREN

Tijdens het Zelfie-project zijn steeds kwartaalrapportages gemaakt om te reflecteren en te leren.
De geleerde lessen zijn beknopt weergegeven in succesfactoren.

De Succesfactoren van Zelfie

> Bekijk de Succesfactoren hier

DEEL 4 SLOT EN PRAKTISCHE INFORMATIE

NAWOORD

Zelfie is geen wondermiddel. Het is geen toverformule die economische zelfstandigheid in één klap mogelijk maakt. Wat Zelfie wél is, is een krachtig, realistisch project dat inzicht biedt in de weg naar economische onafhankelijkheid. Waar Joris Luyendijk ons met de "zeven vinkjes" wees op de privileges die succes vergemakkelijken, richt Zelfie zich op de zeven voorwaarden die nodig zijn om economische zelfstandigheid te bereiken. Voor veel deelnemers aan het project zijn deze voorwaarden verre van vanzelfsprekend: toegang tot goed onderwijs, deelname aan de arbeidsmarkt, een stabiel inkomen, financiële kennis en vaardigheden, sociale zekerheid en ondersteunende voorzieningen, een gezonde en veilige werkomgeving, en gunstige persoonlijke omstandigheden.

Deze handreiking laat zien hoe Zelfie als methodiek en aanpak kan bijdragen aan betere toegang tot die voorwaarden. Het project bracht in kaart wat wel en niet werkt in de praktijk, met als belangrijkste kenmerk dat de vrouwen zelf aan het stuur stonden. De professionals ondersteunden, maar het waren de deelneemsters die de richting bepaalden en de stappen zetten. Zij hielden de regie, ze gaven vorm aan hun eigen proces.

Zelfie gaat echter verder dan alleen het economische domein. Het project heeft waarde toegevoegd aan de samenleving in zijn breedste vorm. De impact was voelbaar in de netwerken van de vrouwen zelf, in de samenwerkingsverbanden met ketenpartners en professionals, en binnen onze eigen organisatie. Deze bredere, maatschappelijke waarde is wat mij betreft de kern van wat Zelfie heeft blootgelegd.

Het succes van Zelfie blijkt niet alleen uit de stappen die de vrouwen hebben gezet in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, maar ook uit de keuze om het project voort te zetten, ook na de ZonMw-subsidieperiode. De gemeente 's-Hertogenbosch herkent de waarde van Zelfie binnen grotere maatschappelijke thema's zoals eenzaamheid, participatie, schuldenproblematiek, gezondheid en integratie. De door het project bereikte resultaten overstijgen de individuele successen en bieden nieuwe inzichten voor beleidsmakers en organisaties die met deze doelgroepen werken.

Wat Zelfie ons ook heeft geleerd, is hoe belangrijk het is om onze eigen ideeën over ambitie te herzien. Vaak is ons beeld van succes gekleurd door een westerse bril. Door in gesprek te gaan met de vrouwen in het project, werden we uitgedaagd om met andere ogen naar ambitie, passie en ontwikkeling te kijken. Dit proces van wederzijds leren en begrip hebben we vastgelegd in een indrukwekkende fotoreportage van de hand van de getalenteerde Bossche fotografe Wiosna van Bon. Deze beelden, samen met de verhalen van de vrouwen, geven een krachtig en divers beeld van wat ambitie voor iedereen kan betekenen.

Voor ons markeert dit nawoord geen einde, maar een nieuw begin. De lessen die we hebben geleerd, de inzichten die we hebben opgedaan, willen we delen met anderen. Met de Zelfie-fotografie exposeren we door heel Nederland om het gesprek aan te gaan over verschillende denkbeelden rondom ambitie en economische zelfstandigheid. We hopen daarmee anderen te inspireren en te overtuigen dat een aanpak zoals die van Zelfie essentieel is om échte verandering te realiseren.

Zelfie heeft ons laten zien waar waarde wordt toegevoegd: in de vrouwen zelf, hun netwerken, de samenleving, en in onze eigen manier van denken en handelen. De weg naar economische zelfstandigheid is geen gemakkelijke route, maar Zelfie heeft aangetoond dat met de juiste ondersteuning, ruimte voor zelfregie en een gezamenlijke inspanning, grote stappen mogelijk zijn. Dit is nog maar het begin.

Bram van der Veer
Programmamanager jongeren & statushouders Weener XL

INSPIRATIEBRONNEN

Barslund, M., Bartolomeo, A. di, & Ludolph, L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. CEPS Policy Insight No. 2016/ 06, CEPS, Brussels.

Blackman, A. & Fairey, T. (2014). The Photovoice Manual. A guide to designing and running participatory photography projects. Opgehaald augustus 2024 van: https://connect.photovoice.org/photovoice-manual/

ChatGPT, prompt 1 augustus 2024. "Geef een definitie van arbeidsfit"

Curedale, R. (2013). Design thinking: process and methods manual. Topanga: Design Community College Inc.

DEV (z.d.), opgehaald 26 augustus 2024 van: https://www.damhuiselshoutverschure.nl/waar-hebben-we-het-eigenlijk-over-regievoering

Drie goede vragen. Opgehaald 26 augustus 2024 van: https://3goedevragen.nl/de-3-goede-vragen/over-3-goede-vragen/

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

Eiselin, W.F.A (2022). Tekst & Toelichting Participatiewet. Stand van zaken per 1-1-2022. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Emancipatiemonitor CBS (2022), opgehaald 26 augustus 2024, https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2022/

Foronda, C., Baptiste, D., Ousman, K., & Reinholdt, M. (2016). Cultural humility: A concept analysis. Journal of Transcultural Nursing, 27, 210-217. https://doi.org/10.1177/1043659615592677

Gerrickens P. (2017). Het kwaliteitenspel. Opgehaald 26 augustus 2024 van: https://www.kwaliteitenspel.nl/images/HIKASHOP/Inkijkpaginas_pdf/Handleiding-Kwaliteitenspel-2017-Inkijkpaginas.pdf

Girls Education, opgehaald 26 augustus 2024 van Unicef, https://www.unicef.org/education/girls-education

Glijn R.D.W. & Egten, C.R. van (2024). Inspiratiegids gender- (en cultuur)sensitief handelen. Begeleiden van vrouwen naar betaald werk en economische zelfstandigheid. Verwey Jonker instituut.

Groot, N. de & Zwet, R. van de (2018). Wat werkt bij implementatie van sociale interventies. Utrecht: Movisie.

Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: Beleid en Maatschappij, 2019 (46) 1, pp. 7-22.

Gruijter, M. de, Asmoredjo, J., & Sikkema, M. (2021). Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering:

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

Hamer, M. (2024). Wat in kluwen geweten wordt.
Hoe zinvol om te gaan met ervaringskennis in onderzoek. Werkplaats Sociaal Domein Zuyd.

Hees S. van, Boogaarts-de Bruin S., Bell L. de, Vries S. de, Lange F., Renkens J., Holder F. ten & Vermeij J. (2024) Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk? Onderzoeksrapport Participatie met Perspectieven, HAN University of Applied sciences.

Huber, M. (2012). Positieve gezondheid, wat is het? Opgehaald 26 augustus 2024 van: https://www.iph.nl/positieve-gezondheid/wat-is-het/

Huber, M., Jung, H.P. & van den Brekel-Dijkstra, K. (2021). Handboek Positieve Gezondheid in de huisartspraktijk. Samenwerken aan betekenisvolle zorg. Houten: BSL.

Infographic cultuursensitief werken, opgehaald 26 augustus 2024 van Pharos, https://www.pharos.nl/kennisbank/infographic-wat-is-cultuursensitief-werken/

Institute for Positive Health (IPH.nl) (z.d.). Eenvoudige tool Mijn Positieve Gezondheid. Opgehaald op 26 augustus 2024 van: https://www.iph.nl/eenvoudige-tool-mijn-positieve-gezondheid/

Kessels & Smit the learning company (n.d.). Intervisiemethodes. Opgehaald 26 augustus 2024 van: https://www.kessels-smit.com/files/Intervisiemethodes.pdf

Krumm, H-J., Plutzar, V. (2008). Tailoring language provision and requirements to the needs and capacities of adult migrants. Opgehaald 26 augustus 2024 van Council of Europe: https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/background-documentd-and-studies

Mannen zijn op, vrouwen worden buitengesloten, opgehaald 26 augustus 2024 van Binnenlands bestuur: https://www.binnenlandsbestuur.nl/ruimte-en-milieu/sociale-aanpak-energietransitie-blijft-steken?tid=TIDP6345123XFCE4BBB14EF64978AF95CD017A5EB803YI5&utm_campaign=BB_NB_Dagelijks&utm_medium=email&utm_source=binnenlandsbestuur

Masselink, R., & Jong, J. de, (2013). Handboek Appreciative Inquiry. Co-creatie van vernieuwing in cultuur, bedrijf en samenleving. Nieuwerkerk aan de IJssel: Gelling Publishing.

Mulders J. (2017). Handreiking Actieve rol statushouders. Betrek hen bij de plannen en uitvoering van uw (gezondheids)beleid, Pharos

Nieuwboer & Rood (2022). Sociaal met taal: inburgeren met waardevolle gesprekken. Uitgeverij Coutinho, Bussum

Nieuwboer, C. & Van ’t Rood, R. (2022). Sociaal met Taal. Inburgeren met waardevolle gesprekken. Bussum: Coutinho

Nieuwboer, C. (2020). Toch leerbaar! Succes maken van de Z-route. Les. Vol. 2020, Uitgave 38

Nieuwboer, C.C. & Rood van ’t, R. (2016). Learning language that matters. A pedagogical method to support migrant mothers without formal education experience in their social integration in Western countries. International Journal of Intercultural relations, 51, 29-40

Nieuwboer, C.C. & Rood van’t, R. Progress in proficiency and participation. An adult learning approach to support social integration of migrants in western societies. In: Beacco, J.-C., Little, D., Krumm, H.-J. and Thalgott, Ph. (eds.) (2017), The Linguistic Integration of Adult Migrants: Some Lessons from Research. Berlin: De Gruyter Mouton in cooperation with the Council of Europe. Opgehaald 26 augustus 2024 van De Gruyter: https://www.degruyter.com/view/books/9783110477498/9783110477498-027/9783110477498-027.xml

Nieuwboer, C.C. & Rood, R.A. (2018). Groepsgewijs uitdagen. In: C. Nieuwboer & M. Reijners (red.) Verandering begeleiden. Een agogische basis voor sociaal werkers. Noordhoff, 2018

Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2020). Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2020. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

Rood, R. van 't & Nieuwboer, C. (2017). Themis Handboek. Opgehaald: 26 augustus 2024 van: http://ideal-participation.eu/themis/site/wp-content/uploads/2016/10/Themis-Handboek-2017.pdf

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67

Schutz, W. C. (1958). Firo: a three-dimensional theory of interpersonal behavior (Ser. Rinehart books in the assessment of personality). Rinehart.

Significant Public (2024). Arbeidsmarkt- en onderwijsposities van burgers met een migratieachtergrond.

Smaling, A. (2009). Generaliseerbaarheid in kwalitatief onderzoek. Kwalon, 14, 3

Statushouders en werk, opgehaald 26 augustus 2024 van SER: https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Charterdocument-Statushouders-en-werk.pdf

Statushouders, huisvesting en integratie, opgehaald 26 augustus 2024 van CBS: https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2021/statushouders-huisvesting-en-integratie/

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2012). Appreciative Inquiry. In M. Ruijters, & R.-J. Simons, Canon van het leren. (77-89). Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.

Toolkit Taalintegratie van volwassen migranten van de Raad van Europa. Opgehaald 26 augustus 2024 van Council of Europe: https://www.coe.int/nl/web/language-support-for-adult-refugees/home?desktop=true

Vereniging Nederlandse Gemeenten. (2010). Meetlat van Participatie. Eenvoudig en eenduidig, voor en door gemeenten. Opgehaald 26 augustus 2024 van VNG: https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2010/re_integratie/20100219_brochure_participatieladder.pdf

Verlaat, T., de Kruijk, M., Rosenkranz, S., Groot, L., & Sanders, M. (2020). Onderzoek Weten wat werkt: samen werken aan een betere bijstand, Eindrapport. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Verloove J. & de Vries, S. (2020). Handreiking Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten. KIS.

Verloove, J., & Vries, S. de (2020). Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Eindrapportage. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

ZonMW (2016). Samen beslissen. Opgehaald 26 augustus 2024 van ZonMW: https://www.zonmw.nl/nl/samen-beslissen

ZonMW (2020). Bramtool. Opgehaald 26 augustus 2024 van ZonMW: https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/gezondheidsbescherming/jeugd/programmas/project-detail/academische-werkplaatsen-transformatie-jeugd/verbetering-van-de-toegang-tot-de-jeugdzorg-een-studie-naar-het-expliciteren-van-keuzes-en-monitori/verslagen/

Zouwen, T. van der. (2022). Actieonderzoek doen. Een routewijzer voor studenten en professionals. Amsterdam: Boom Uitgevers.

Zouwen, T. van der. (2023). Co-Creatie in werkbijeenkomsten. Het onzichtbare zichtbaar maken. Haarzuilens: Heart Media

COLOFON

© 2024 WeenerXL

Het project Zelfie is tot stand gekomen en uitgevoerd met vele betrokkenen. Als eerste noemen we de deelneemsters, die zoveel vertrouwen in het team en het project stelden en deze aanpak voor velen na hen hebben willen helpen ontwikkelen. De werkconsulenten van WeenerXL waren altijd bereid om te reflecteren en te leren; dit droeg enorm bij aan het ontwikkelen van de voorziening. De maatwerkcoaches van Refugee team hebben de deelneemsters geweldig geholpen in hun individuele zoektocht naar werk. Verder bedanken we iedereen die gastlessen en excursies heeft helpen verzorgen. Ook de stagiair(e)s en vrijwilligers speelden een onmisbare rol. Het managementteam van WeenerXL heeft dit proces gesteund en besloten Zelfie voort te zetten als voorziening, zodat meer deelneemsters van deze aanpak kunnen profiteren.

Het kernteam bestond uit:

Bram van der Veer is programmamanager bij WeenerXL en projectleider van het Zelfie-project 2022-2024

Rianne van der Aa is trajectbegeleider van Zelfie en trainer en coach bij WeenerXL, het werk- en ontwikkelbedrijf van de Gemeente ’s-Hertogenbosch

Muna Mohamed is coördinator van Wijkplein Den Bosch vanuit Farent en co-facilitator van het Zelfie-project 2022-2024

Femke Gijsbers was vanuit het Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid van Avans Hogeschool onderzoeksprojectleider van het ZonMW-project Zelfie van 2021-2024. Zij is nu wijkmanager in de Gemeente ’s-Hertogenbosch.

Christa Nieuwboer was als lector bij het Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid van Avans Hogeschool eindverantwoordelijk voor het actieonderzoek Zelfie 2021-2023 en daarna als senior onderzoeker bij Apparent Onderzoek verantwoordelijk voor de kennisdeling.

Sophie Bouwens en **Donna Schalk** rondden, vanuit het Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid van Avans Hogeschool (lectoraat Participatieve Innovatie in het Jeugdlandschap), de taken van de onderzoeksprojectleiding af in 2024.

Contact
Voor meer informatie over de voorziening Zelfie kunt u bellen met WeenerXL: **073-6158615**
Voor de Onderzoeksrapportage kunt u mailen met Avans Hogeschool: perspectiefingezondheid@avans.nl

---

Attentie
Indien u deze handreiking geprint leest, ziet u verwijzingen naar aanvullende documenten.
We raden u aan de handreiking digitaal te openen om toegang te hebben tot alle materialen.

Organisaties

Gemeente 's-Hertogenbosch
> Bezoek de website

Weener XL
> Bezoek de website

Avans Hogeschool
> Bezoek de website

ZonMW
> Bezoek de website

Farent
> Bezoek de website

Vluchtelingenwerk Zuid-Nederland
> Bezoek de website

Refugee team
> Bezoek de website

JobInvest
> Bezoek de website

Reinier van Arkel
> Bezoek de website

Apparent Onderzoek
> Bezoek de website

Themis
> Bezoek de website

Zelfie

Vormgeving: Colin de Bijl - Studio Colide