



Projectverslag Zelfie

Colofon

29 november 2024

Het kernteam van Zelfie bestond uit:

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

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.

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

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

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.

Zelfie is een door ZonMW gesubsidieerd actieonderzoeksproject (2022-2024) binnen het programma Vakkundig aan het werk.

©2024

Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid – Avans Hogeschool

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding en vraagstelling	5
2 Methode	8
2.1 Onderzoeksbenadering	8
2.2 De studiepopulatie en andere betrokkenen	8
2.3 Interventie en onderzoeksactiviteiten	9
2.4 Kwaliteitsborging en ethische aspecten	15
3 Resultaten	17
3.1 Kwantitatieve resultaten van de interventie	17
3.2 Resultaten gekoppeld aan deelvragen	18
3.2.1 Gedeelde regie en de werkwijze van professionals	18
3.2.2 Gedeelde regie en participatie	27
3.2.3 Gedeelde regie, arbeidsfitheid en (positieve) gezondheid	30
4 Discussie	33
4.1 Inhoudelijke discussie	33
4.2 Methodologische discussie	35
5 Conclusie	36
Bronnen	37

Samenvatting

Vrouwelijke statushouders hebben een ongunstige positie op de arbeidsmarkt, met name wanneer zij een laag opleidingsniveau hebben. Gemeenten begeleiden deze vrouwen vanuit het Participatiewet om tot meer (arbeids-)participatie te komen. In de begeleiding door werkconsulenten gaat om verschillende redenen vaak meer aandacht uit naar mannelijke statushouders.

Het project Zelfie van Weener XL en Avans Hogeschool richtte zich juist op laagopgeleide vrouwelijke statushouders (28-55 jaar) met een bijstandsuitkering in het kader van de Participatiewet, die drie jaar of langer in Nederland verbleven. Doel was om hun arbeids- en maatschappelijke participatie te verhogen. Pijlers van de werkwijze van Zelfie waren gedeelde regie en gender- en cultuursensitieve begeleiding en samenwerking tussen ketenpartners. Daarbij werd de regie niet alleen gedeeld tussen professionals en de vrouwen, maar ook tussen verschillende betrokken professionals onderling.

Vrouwen konden door hun werkconsulent van Weener XL worden aangemeld voor Zelfie. Vervolgens konden zij na een intake met de trajectbegeleider een traject van een jaar volgen bij Zelfie. Een traject bestond om te beginnen uit een groepsfase van een half jaar, ook wel de empowermentfase en de ontdekkingslijn genoemd. Gedurende deze fase werd onder begeleiding van de trajectbegeleider en de co-facilitator gewerkt aan zelfvertrouwen, zelfstandigheid, het ontdekken van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie en de motivatie om te werken. De groepsfase werd gevolgd door een maatwerkfase, waarin de deelnemers individuele begeleiding kregen van een maatwerkcoach met als doel om stappen te gaan zetten richting meer (arbeids-)participatie. In totaal hebben vier groepen vrouwelijke statushouders deelgenomen aan Zelfie (56 vrouwen, waarvan 41 het traject hebben afgerond).

In de periode vanaf mei 2022 tot en met september 2024 is de werkwijze van Zelfie door middel van participatief actieonderzoek ontwikkeld en doorontwikkeld. Door co-creatie en reflectie werden nieuwe werkwijzen ontwikkeld en getest, met een focus op gedeelde regie en gender- en cultuursensitieve begeleiding.

Het Zelfie-project resulteerde in een gemiddelde stijging van 1,5 stap op de participatieladder. Acht vrouwen maakten aanzienlijke vooruitgang door 3 tot 5 stappen te zetten, vaak via vrijwilligerswerk. Het aantal deelnemers dat uit de bijstand ging is vier. Naast arbeidsparticipatie werden ook andere waarden gerealiseerd zoals bredere maatschappelijke participatie, kansengelijkheid, positieve gezondheid en het tegengaan van eenzaamheid.

Gedeelde regie omvatte het aansluiten bij de mogelijkheden en kwetsbaarheden van de deelnemers en hen uitdagen om nieuwe stappen te zetten. Dit proces vereist tijd en gender- en cultuursensitieve begeleiding van deelnemers. Ook de betrokken professionals deelden regie. Ketenintervisie bleek daarbij cruciaal. Commitment en structurele deelname van alle betrokken professionals was daarbij wel een belangrijke voorwaarde.



Maatwerk bleek essentieel vanwege de diverse samenstelling van de doelgroep. Gemeenten kunnen effectief maatwerk organiseren door gedeelde regie, een brede kijk op participatie en een persoonlijk werkprofiel te hanteren. Nazorg is nodig gebleken met het oog op duurzame resultaten.

De informatie die het onderzoek heeft opgeleverd is deels context-specifiek, maar levert bruikbare handvaten op voor soortgelijke projecten elders. Op basis van het actieonderzoek is een handreiking geschreven voor professionals die in andere gemeenten werken aan (arbeids-) participatie van vrouwelijke statushouders (Nieuwboer & Van der Aa, 2024a).



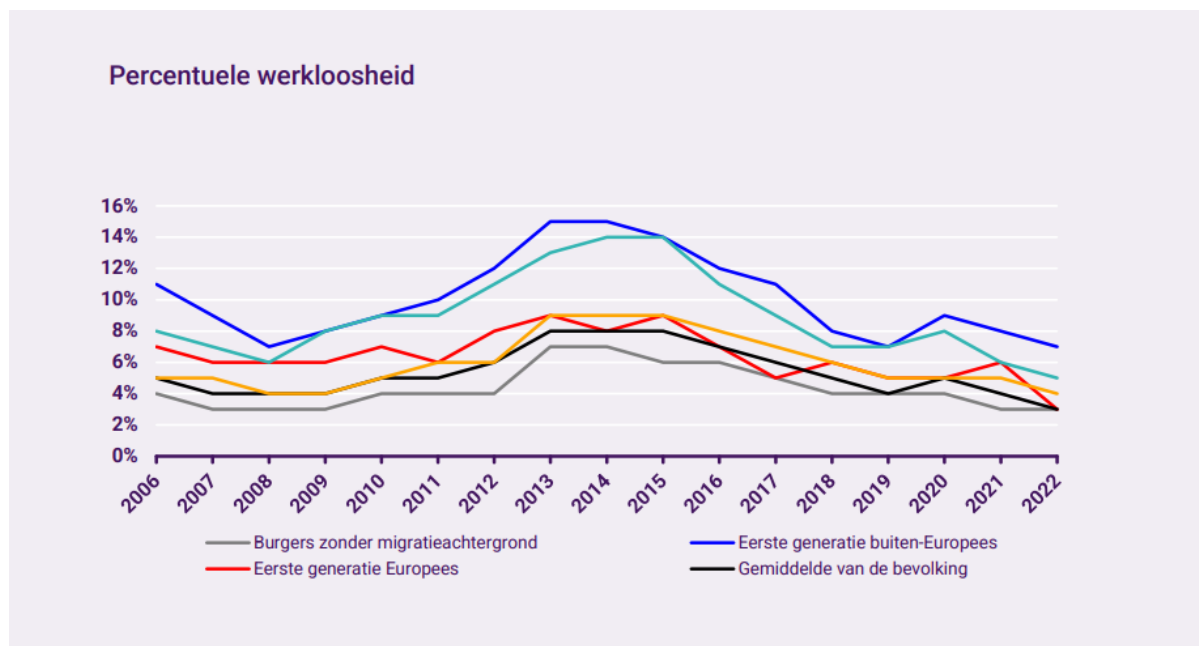
1 Inleiding en vraagstelling

Vrouwelijke statushouders hebben een ongunstige positie op de arbeidsmarkt. Dit blijkt uit een cohortstudie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2020) naar recente Syrische asielvergunninghouders dat slechts 11% van de Syrische vrouwen werk heeft, tegenover 44% van de mannen. De arbeidsparticipatie is niet alleen de eerste jaren na vestiging in Nederland laag, ook na vijftien jaar heeft slechts 45% van alle vrouwen die naar Nederland is gevlucht betaald werk. Deze zogenoemde 'gender gap' – het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen – blijkt voornamelijk voor te komen onder laaggeschoolde migranten (Barslund et al., 2017; Glijn & Egten, 2024).

Uit de Monitor arbeidsmarkt- en onderwijsposities van burgers met een migratieachtergrond (Significant Public, 2024) blijkt dat er niet veel verbeterd is. Ook bij een afnemende totale werkloosheid zijn mensen met een buiten-Europese migratieachtergrond in het algemeen (mannen en vrouwen) significant vaker werkloos.

Figuur 1

Percentuele werkloosheid



Overgenomen uit: *Factsheet Arbeidsmarkt- en onderwijsposities van burgers met een migratieachtergrond* (Significant Public, 2024).

Gemeenten richten hun begeleiding om diverse redenen meer op mannelijke dan op vrouwelijke statushouders (De Gruijter & Razenberg, 2019). Veelal wordt gedacht dat de man kansrijker is omdat hij meer werkervaring heeft of al langer in Nederland is. Vrouwelijke



statushouders 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. Voor vrouwelijke statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt is, door het ontbreken van een diploma en/of werkervaring, daarnaast vaak te weinig tijd en gelegenheid om hen voor te lichten en om hun eigen wensen en mogelijkheden in beeld te brengen (De Gruijter & Razenberg, 2019).

Weener XL wilde daarom samen met lokale partners en Avans Hogeschool de aanpak arbeidstoeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders doorontwikkelen. De processen en activiteiten van Weener XL zijn erop gericht mensen zo snel als dat kan zo goed mogelijk uit te laten stromen naar werk, rekening houdend met wat iemand kan. Deze aanpak werkt. Dit geldt ook voor een deel van de statushouders. Een groep waar de uitstroom naar werk achterblijft, zijn vrouwelijke statushouders. Uit een bestandsanalyse van Weener XL (het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch) is gebleken dat gemiddeld 80% van de vrouwelijke statushouders laagopgeleid is, oftewel dat het hoogst behaalde opleidingsniveau (vergelijkbaar met) mbo-niveau 1 is. Uit deze analyse blijkt dat de vrouwen weinig tot geen werkervaring hebben opgedaan in eigen land en de zorgtaak over de kinderen op zich nemen. Zij zien dit ook als hun verantwoordelijkheid. De vrouwen hebben moeite met het regelen van de randvoorwaarden in Nederland (bv. kinderopvang) waardoor werken lastig wordt. Ook hebben zij nog niet altijd een beeld bij hun eigen toekomst als 'zelfstandige' vrouw.

Dit project, Zelfie, bouwde voort op eerder opgedane kennis en ervaring bij Weener XL. Zo heeft Weener XL in 2018 het project 'parttime ondernemerschap voor vrouwen' uitgevoerd (met subsidie vanuit het PEZ-programma). De les die uit dit project is getrokken, is dat verborgen talenten, krachten en intrinsieke motivatie meer tot uiting komen bij gedeelde regie. Ook uit recent onderzoek van de Universiteit Utrecht naar werkzame bestanddelen in de begeleiding van bijstandsgerechtigden blijkt dat meer eigen regie van – met name laagopgeleide - bijstandsgerechtigden bij hun weg naar werk, leidt tot betere uitkomsten dan wanneer de regie op de arbeidstoeleiding bij de werkconsulent ligt (Verlaet et. al., 2020). Dat onderzoek laat ook zien dat bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt baat hebben bij een intensievere begeleiding. Daarnaast is een gender- en cultuursensitieve begeleiding (Verloove & De Vries, 2020) essentieel.

Zelfie beoogde de doorontwikkeling van een cultuur- en gendersensitieve begeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders (28-55 jaar) met een bijstandsuitkering die langer dan drie jaar in Nederland zijn door Weener XL en haar ketenpartners.

Pijlers van de doorontwikkeling van de aanpak arbeidstoeleiding vrouwelijke statushouders waren:

- De regie in het traject naar werk ligt, binnen de kaders van de Participatiewet, zoveel mogelijk bij de vrouwelijke statushouders zelf. De bijstandsgerechtigde geeft, vanuit intrinsieke motivatie, zelf vorm aan de weg naar werk en wordt daarin op maat ondersteund en begeleid door een professional. De gemeente ondersteunt en faciliteert. Zo ontstaat gedeelde regie. Gedeelde regie is het centrale begrip in Zelfie.



- Nauwe samenwerking met maatschappelijke partners in de stad, waardoor een meer gedifferentieerde re-integratieaanpak ontstaat.
- Werkconsulenten – die de afgelopen jaren al veel kennis hebben opgebouwd over de doelgroep – ontwikkelen nieuwe handelingsperspectieven voor de benodigde cultuursensitieve begeleiding.

Zelfie behelste zowel een traject voor vrouwelijke statushouders waarbij zij werden ondersteund in het zetten van stappen richting meer (arbeids)participatie, als een onderzoek waarbij het project werd gevolgd. De centrale vraagstelling van het onderzoek was:

Hoe draagt gedeelde regie tijdens het traject naar werk van laagopgeleide¹ vrouwelijke statushouders die door de professionals van Weener XL begeleid worden, bij aan de arbeidsparticipatie van deze vrouwen?

Onderstaande deelvragen zijn geformuleerd om bij te dragen aan het beantwoorden van de centrale vraag:

- 1) Onder welke omstandigheden werkt het project, hoe en voor wie? Wat zijn de ontwikkelstappen en wat kunnen we daarvan uit leren?
- 2) In hoeverre neemt de arbeidsmotivatie van de laagopgeleide vrouwelijke statushouders toe door gedeelde regie?
- 3) In hoeverre neemt maatschappelijke participatie van de laagopgeleide vrouwelijke statushouders toe door gedeelde regie?
- 4) In hoeverre neemt de self-efficacy (zelfovertuiging) van de laagopgeleide vrouwelijke statushouders toe door gedeelde regie?
- 5) Wat is de impact van gedeelde regie op de uitstroom naar betaald werk?
- 6) Wat zijn de succes- en faalfactoren van de samenwerkingsketen met gedeelde regie?
- 7) Wat is de impact van gedeelde regie op het in te zetten instrumentarium door professionals?
- 8) Wat is de impact van gedeelde regie op de bejegening door professionals?

¹ Laagopgeleid betekent hier letterlijk: zonder of met weinig onderwijservaring en veelal zonder startkwalificatie.



2 Methode

2.1 Onderzoeksbenadering

In het Zelfie-project is gekozen voor participatief actieonderzoek, omdat deze community-based benadering mensen in staat stelt met elkaar complexe problemen in het dagelijks werk en leven aan te pakken (Eelderink, 2024). Deze vorm van onderzoek sluit goed aan op de visie op gedeelde regie, die in dit project centraal stond. De kern van het actieonderzoek was 'samen uitzoeken hoe het beter kan'. Bij Zelfie onderzochten de deelnemers en de professionals zichzelf en hun handelen, en kregen daarbij zicht op wat (beter) werkte. Dat deden zij op een niveau en met de taal en middelen die tot hun beschikking stonden of gefaciliteerd door de professionals en actieonderzoekers. Via het actieonderzoek is inzichtelijk gemaakt waar de wensen, ervaringen en behoeftes van laagopgeleide vrouwelijke statushouders lagen ten aanzien van wat zij nodig hadden om aan het werk te gaan en te blijven. Wat werkte voor wie? Tegelijkertijd ontwikkelden de werkconsulenten en andere betrokken professionals nieuwe inzichten in wat werkte in het aansluiten bij de leefsituatie, wensen, behoeftes en beperkingen van de deelnemers.

Het actieonderzoek duurde twee-en-een-half jaar (mei 2022 tot september 2024) en omvatte vier groepen deelnemers: Zelfie 1 en 2 en Zelfie 3 en 4. Via co-creatie is in verschillende iteratieve 'loops' in de praktijk gelijktijdig geleerd, doorontwikkeld en geïmplementeerd (zie paragraaf 2.3). Dit werd gedaan door middel van design thinking (Curedale, 2013), een (sub-)vorm van participatief actieonderzoek. Design thinking past uitstekend bij gedeelde regie en geeft daar ook vorm aan. De fasen die de onderzoekers samen met alle betrokkenen doorliepen waren: voorbereiden, ideeën vormen over de huidige en gewenste situatie, begrijpen wat de vernieuwing/verbetering moet zijn, bij alle betrokkenen nagaan of dit begrip juist is (valideren), de vernieuwing vormgeven (innoveren) en toepassen.

Zowel de vrouwelijke statushouders als de professionals droegen actief bij aan het creëren van de vernieuwde werkwijze. De onderzoekers hielpen hen de situatie ten volle te begrijpen (context-, succes- en faalfactoren), voorstellen te doen voor een krachtgerichte invulling van de begeleiding naar werk (co-creatie), deze uit te proberen (experimenteren) en erop te reflecteren voor een volgende verbeterlus (iteratie). Deze keuze betekende dat er een sterke verwevenheid was van activiteiten en onderzoek, en dat het onderzoek zelf eigenschappen van een interventie had: de deelnemers kwamen tijdens en door de activiteiten tot een nieuwe werkwijze (zie ook paragraaf 2.3).

2.2 De studipopulatie en andere betrokkenen

In het Zelfie-project onderscheidde we twee primaire doelgroepen:

1. Vrouwelijke statushouders in de leeftijd van 28 tot 55 jaar die weinig onderwijs hadden genoten, een Participatiewet-uitkering ontvingen en langer dan drie jaar in Nederland waren (hierna beschreven met de term "deelnemers"). In eerste instantie werd geschat dat er



zo'n 100 vrouwelijke statushouders in aanmerking zouden kunnen komen voor deelname.² Toen de trajectbegeleider deze vrouwen ging benaderen voor deelname, bleek echter dat zij niet allemaal aan de voorwaarden voldeden. Zo waren sommige vrouwen korter dan drie jaar in Nederland, bleek een deel van de vrouwen niet voldoende gemotiveerd, was er (nog) geen kinderopvang mogelijk en beschikten sommige vrouwen zelf niet over voldoende vaardigheden om deelname georganiseerd te krijgen in combinatie met de thuissituatie. Uiteindelijk deden tijdens de projectfase 56 vrouwen mee. 41 vrouwen maakten het traject af. Een deel van hen was afgefallen doordat bijvoorbeeld de partner ging werken en ze samen uit de uitkering gingen, een hogeropgeleide vrouw stopte omdat Zelfie niet bij haar paste en fysieke problemen had.

2. De betrokken professionals, namelijk de werkconsulenten, trajectbegeleider, co-facilitator en maatwerkcoaches. De trajectbegeleider en de co-facilitator begeleidde de groepsfase. De co-facilitator werkte daarnaast als coördinator bij Wijkplein Den Bosch vanuit Farent (een lokale sociaal werk-organisatie). De individuele begeleiding werd verzorgd door een team van maatwerkcoaches, bestaande uit de trajectbegeleider, professionals van het Refugee Team (een organisatie die zich inzet voor inburgering en participatie van vluchtelingen in de samenleving), een vrijwilliger en stagiaires uit het MBO, HBO en WO. Een overzicht van alle bij Zelfie betrokken professionals en hun taken is toegevoegd in bijlage 1.

Daarnaast was er in dit project ook aandacht voor de rol van werkgevers. Eenzijdig investeren in de intenties en *human capital* van (vrouwelijke) deelnemers is namelijk niet voldoende om aan het werk te komen (Stavenuiter et al., 2020). Daarbij werd in eerste instantie samengewerkt met Jobinvest, een bemiddelingsbedrijf tussen werkzoekenden en werkgevers. Oorspronkelijk was de rol van Jobinvest het begeleiden van deelnemers richting betaald werk door middel van taalondersteuning en maatwerktrajecten. Ook zouden zij werkgevers bewust maken van de meerwaarde van deze doelgroep. Door omstandigheden is deze samenwerking voortijdig beëindigd. Vervolgens is de begeleiding in de maatwerkfase voor een groot deel belegd bij Refugee Team. Daarbij kwam de focus te liggen op individuele coaching en plaatsing.

2.3 Interventie en onderzoeksactiviteiten

Het traject dat de vrouwen bij Zelfie doorliepen duurde een jaar. Het eerste half jaar (groepsfase) kwamen deelnemers in groepen 1 tot 2 dagdelen per week bij elkaar, onder begeleiding van een trajectbegeleider en een co-facilitator. In het tweede half jaar kregen zij individuele begeleiding van een maatwerkcoach (maatwerkfase). Dit traject werd vervolgens herhaald bij twee nieuwe groepen deelnemers.

Het actieonderzoek vond plaats op basis van interventies. Met andere woorden: er werden activiteiten (interventies) georganiseerd om naar effecten toe te werken, het actieonderzoek was een gemeenschappelijke inspanning van actieonderzoekers, deelnemers en professionals

² Deze cijfers komen voort uit een bestandsanalyse in Cognos, een systeem van Weener XL. Daarbij is gebruik gemaakt van criteria die in het systeem worden ingevuld. De zuiverheid van de bestandsanalyse is afhankelijk van goede, consequente en kloppende registratie. Hier wordt helaas niet altijd aan voldaan (er worden bijvoorbeeld niet altijd de juiste opleidingsniveaus, taalniveaus ingevuld), waardoor er vervuiling van de bestanden is opgetreden en deze gegevens niet volledig betrouwbaar zijn.



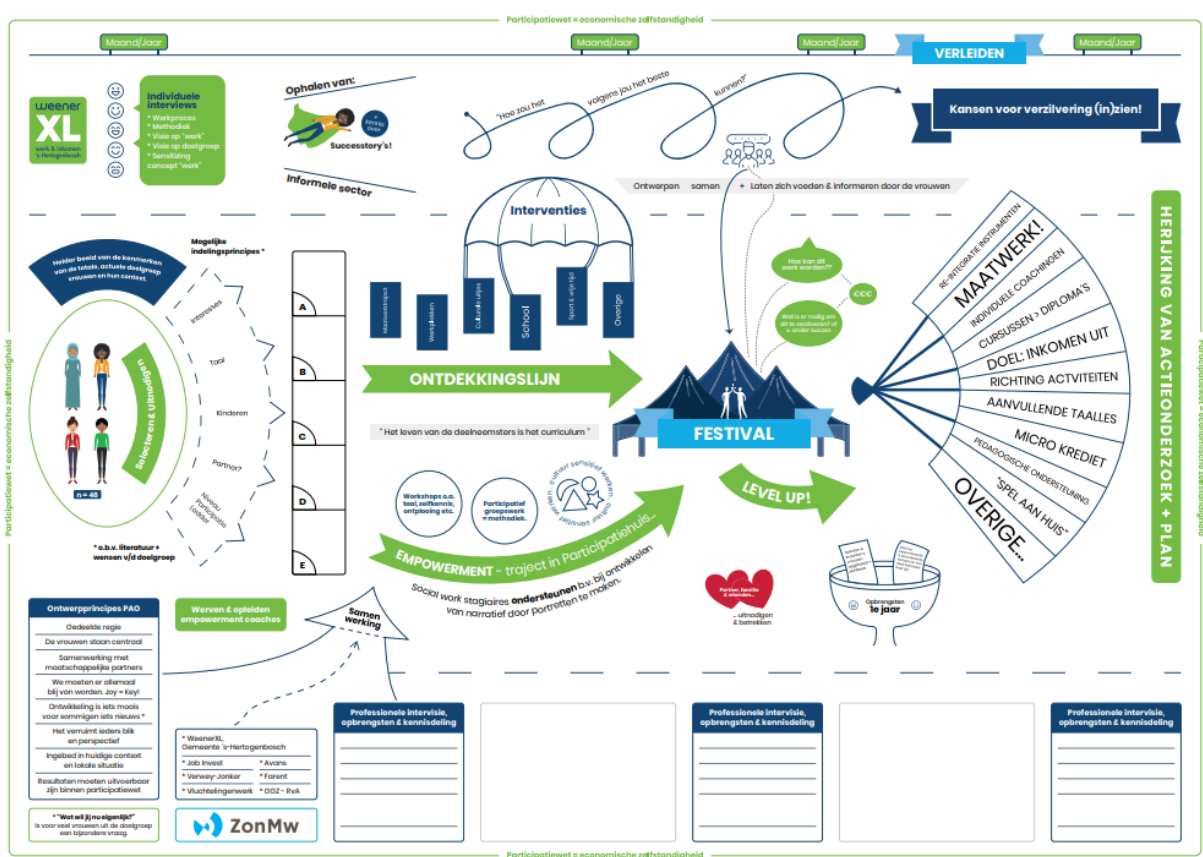
om op (onderdelen van) de interventies te reflecteren om tot een verbeterde praktijk te komen. Zelfie is gaandeweg door middel van co-creatie ontwikkeld. De doorlopen loops zagen er in grote lijnen als volgt uit:

- Fase 0: het hele proces van Zelfie is ontworpen vanuit literatuuronderzoek en stakeholderoverleg.
- Na groep 1 en 2 is een herijkings-sessie gehouden om het traject opnieuw te ontwerpen/te verbeteren.
- Na groepsfase van de groepen 3 en 4 zijn de value case en business case sessies gehouden om het traject nóg een keer tegen het licht te houden vanuit waarden en efficiëntie (richting een staande voorziening i.p.v. los project) en zijn opnieuw ontwerpkeuzes gemaakt.
- Na de maatwerkfase van groep 3 en 4 zijn er nog kleine wijzigingen aangebracht, bijvoorbeeld dat sommige deelnemers nog nazorg kregen ook al was het Zelfietraject voor hen afgerond.

Figuur 2 toont het gehele traject Zelfie inclusief de bijbehorende activiteiten, stakeholders en onderzoeksfasen.

Figuur 2

Infographic actieonderzoek Zelfie



Gedurende de looptijd van Zelfie zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

Activiteit 1: Empowermenttraject

Het Empowermenttraject bestond uit 24 bijeenkomsten participatief groepswork met in totaal 56 deelnemers en werd afgerond met een festival. Deze activiteiten vonden plaats in een speciaal voor Zelfie ingericht lokaal in het Participatiehuis van Weener XL, een gebouw waar allerlei activiteiten plaatsvonden om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de kans te bieden om meer te participeren. Beoogde effecten van het empowermenttraject waren: de deelnemers ontwikkelen hun zelfredzaamheid en de deelnemers ontdekken hun eigen talenten. Beoogde indirecte effecten hadden betrekking op meer waardering voor deelnemers in hun dagelijkse leefomgeving, aangezien ook familie en vrienden werden betrokken bij het traject en het festival.

Activiteit 2: Ontdekkingslijn

De ontdekkingslijn bestond uit 12 excursies/stages/gastlessen. Beoogde effecten waren: de deelnemers leren diverse soorten werk kennen en de deelnemers ontwikkelen hun motivatie voor arbeidsparticipatie. Een indirect beoogd effect was dat werkgevers in contact komen met de deelnemers en met potentiële nieuwe medewerkers. Voor Zelfie 1 en 2 was dit onderdeel van het Empowermenttraject. Voor Zelfie 3 en 4 werd dit als aparte activiteit tijdens het empowermenttraject aangeboden.

Het empowermenttraject en de ontdekkingslijn vormden samen de groepsfase van Zelfie, die een half jaar duurde.

Activiteit 3: Maatwerktraject

Na afronding van de groepsfase werd met elke deelnemer in een periode van een half jaar, binnen de kaders van de Participatiewet, een maatwerkplan opgesteld en stappen gezet naar meer participatie. Beoogde effecten waren: doen wat echt nodig is; ondersteuning, scholing of toeleiding per deelnemer en passende arbeidsparticipatie. Indirect beoogde effecten waren dat de deelnemers de (lokale) sociale kaart leren kennen en benutten. Zoals eerder beschreven, is gaandeweg besloten hier maatwerkcoaches voor in te zetten die de deelnemers intensief konden begeleiden.

Activiteit 4: Actieonderzoek met de deelnemers

Tijdens de voorgaande drie activiteiten in het empowermenttraject, de ontdekkingslijn en het maatwerktraject genereerden de deelnemers data, zoals foto's, een zelfportret, evaluatie na de bijeenkomst. Al deze uitingen gaven een beeld per deelnemer, wat de professionals gebruikten om de begeleiding verder vorm te geven.

Regelmatig zijn er zogenaamde member checks gedaan: (groeps)gesprekken om analyses en voorlopige conclusies aan de deelnemers voor te leggen en te verifiëren. Een voorbeeld van een uitnodiging is te vinden in bijlage 2. Tijdens de member checks gaven deelnemers waar mogelijk en nodig via een tolk aan hoe zij naar Zelfie en de verzamelde inzichten keken. In totaal hebben er elf (groeps)gesprekken plaatsgevonden met de deelnemers. Thema's die tijdens deze gesprekken besproken werden waren o.a. gedeelde regie, ontwikkeling in

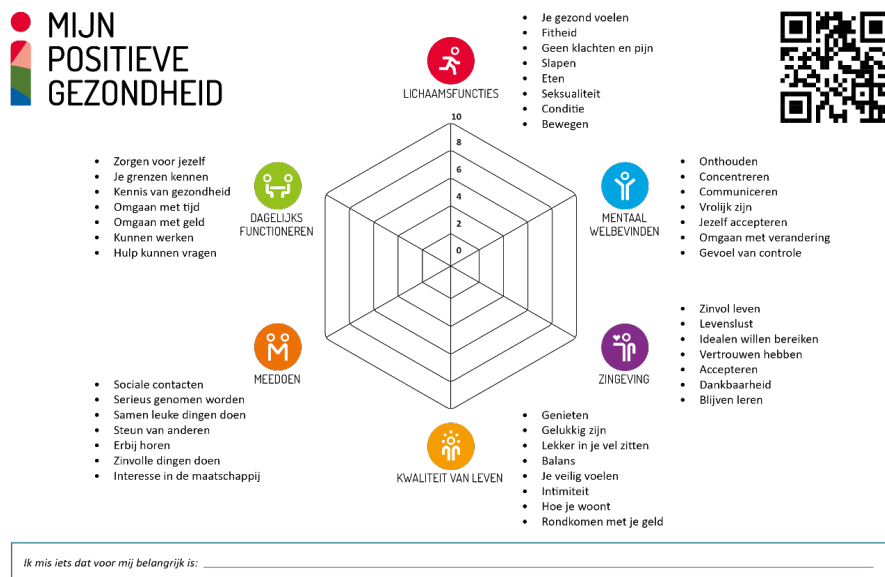


participatie en werk en (tussentijdse) evaluatie van het project. Ingezette werkvormen en materialen tijdens deze groepsgesprekken bestonden uit gevisualiseerde schaalvragen, een City Game, bouwen met lego en associatiekaarten. Beoogde effecten waren: de deelnemers geven begeleid vorm aan hun ontwikkeling en de deelnemers bouwen zelfvertrouwen en self-efficacy op.

Naast de member checks vonden aan het begin van het project en na afloop van deelname aan Zelfie individuele interviews plaats aan de hand van het eenvoudige model van Positieve Gezondheid. In eerste instantie was de intentie om de self-efficacy van de vrouwen in beeld te brengen, maar de hiervoor ontwikkelde vragenlijsten bleken te ingewikkeld voor de doelgroep van Zelfie. Er is overgestapt op een vereenvoudigde variant van de vragenlijst om Positieve Gezondheid in kaart te brengen. Het Gespreksinstrument Positieve Gezondheid bevat 42 korte vragen op zes dimensies of levensterreinen die samen de ervaren gezondheid vanuit een bredere kijk duiden (Huber, Jung & van den Brekel-Dijkstra, 2021), zie figuur 5. De zes dimensies in de eenvoudige versie van de vragenlijst zijn: 1) Lichaam; 2) Gevoel en gedachten; 3) Zinvol Leven; 4) Kwaliteit van leven; 5) Meedoen & 6) Dagelijks leven. De bijbehorende vragen per dimensie zijn weergegeven in bijlage 3.

Figuur 3

Dimensies vragenlijst positieve gezondheid



Overgenomen uit: <https://www.iph.nl/nieuws/doorontwikkeling-mijn-positieve-gezondheid/>

De deelnemers konden op iedere vraag 'nee', 'een beetje' of 'ja' antwoorden en daarbij ook aangeven of ze over dat item verder wilden praten. Deze antwoorden zijn vervolgens vertaald naar resp. score 0 (nee), 1 (een beetje) of 2 (ja), waarbij een uitzondering gold voor de items 3 (heb je pijn?), 6 (ben je vaak ziek?), 18 (maak jij je zorgen over je toekomst?) en 40 (geef



je meer geld uit dan je hebt?): hierbij zijn de scores anders: ja= 0, een beetje = 1, nee = 2. Per dimensie gaven de deelnemers ook nog een samenvattend cijfer op een 10-punts schaal. Deelnemers konden tussendoor en aan het einde van de vragenlijst toelichting geven op hun scores en benoemen waar ze graag aan wilden werken om gezonder te worden. Ook maakte degene die de vragenlijst afnam notities van narratieve informatie, bijvoorbeeld of een deelnemer moeite had met het begrijpen van een vraag, over hoe een deelnemer in haar vel zat en wat voor haar het belangrijkste was. De gesprekken werden gevoerd in het Nederlands, soms met behulp van Google Translate.

Het was een uitdaging om aparte afspraken op locatie te maken met deelnemers voor het onderzoek, waardoor er maar een beperkt aantal gesprekken over positieve gezondheid kon worden gevoerd. Beter werkte het om deelnemers tijdens of vlak na een activiteit van Zelfie even apart te nemen. Ook hielp het als er een vertrouwensband was: het was belangrijk dat de trajectbegeleider de onderzoeker introduceerde (warme overdracht) dan wel zelf de vragenlijsten afnam.

Uiteindelijk is met veel deelnemers ($N = 42$) wel één gesprek gevoerd om hun positieve gezondheid in beeld te brengen, maar niet twee. Daardoor is er geen sprake van een betrouwbare voor- en nameting (in totaal slechts 13 van de 41 deelnemers die het traject afronden). Sommige vragen werden niet goed begrepen en de indruk was dat er sociaal wenselijke antwoorden werden gegeven.

Twee onderzoekers hebben de data geanalyseerd op het niveau van de deelnemer (is er een verschil te zien in voor- en nameting?) en per dimensie (wat waren de scores voor de totale groep per dimensie en zien we daar nog verschillen tussen de voor- en nameting?). Dit leverde te weinig betrouwbare informatie op als gevolg van bovengenoemde beperkingen. Uiteindelijk is een overall-beeld tot stand gekomen op basis van de scores op de vragenlijst en de aanvullende narratieve data. Dit gaf een indicatie over de ervaren gezondheid van de vrouwen.

Ten behoeve van het delen van de regie door de trajectbegeleider, de ketenpartners en de werkconsulenten werden de volgende activiteiten ingezet:

Activiteit 5: Professionele ketenintervisiebijeenkomsten

Tijdens deze bijeenkomsten werd er door de trajectbegeleider samen met de actieonderzoekers, projectleider, werkconsulenten, maatwerkcoaches, vrijwilligers, stagiairs en professionals van andere deelnemende organisaties en werkgevers gezamenlijk gereflecteerd op de samenwerking met het oog op de ontwikkeling van de deelnemers. In totaal vonden zeven ketenintervisiebijeenkomsten plaats waarbij onder andere casussen werden besproken die exemplarisch waren voor dat moment in het project of waar dilemma's speelden. Beoogde effecten waren: de professionals herdefiniëren hun rol en samenwerking, de professionals versterken hun vertrouwen in gedeelde regie en er ontstaat gedragen kennis over succesfactoren en faalfactoren in de lokale samenwerkingsketen, gericht op de ondersteuning naar betaald werk. Een beoogd indirect effect was effectievere samenwerking in de keten, zoals kortere lijnen.



Activiteit 6: Actieonderzoek met betrokken professionals

Met de werkconsulenten zijn in totaal vier groeps gesprekken en vier individuele gesprekken gevoerd over het proces van aanmelding voor Zelfie (customer journey), de concepten participatie en gedeelde regie, de samenwerking met partners en hun handelingsperspectief. Het betrof leerbijeenkomsten waarin verbeteringen in de werkwijze werden verkend en uitgetoet. De gesprekken zijn gevoerd met behulp van verschillende creatieve werkvormen (zoals bouwen met lego, tekenen, associatie met behulp van zogenaamde gelukskaarten, futuring, casusbesprekingen). Van deze gesprekken zijn geluidsopnames gemaakt en van de visuele producten zijn foto's gemaakt. Op basis daarvan zijn verslagen geschreven die aan de deelnemers zijn voorgelegd ten behoeve van een member check. Beoogde effecten waren: de werkconsulenten krijgen inzicht in de talentontwikkeling van de deelnemers, de werkconsulenten werken kracht- en oplossingsgericht, de werkconsulenten leren van de opgedane ervaringen met de doelgroep, er ontstaat nieuwe handelingskennis over wat werkt en wat ook niet werkt (gedragen inzicht in faalfactoren) en die kennis wordt ingepast in de reguliere processen. Een beoogd indirect effect was een grotere sensitiviteit om krachtgericht te werken met laagopgeleide vrouwelijke deelnemers.

Daarnaast hebben de actieonderzoekers casuïstiekbesprekingen van de maatwerkcoaches bijgewoond en zijn er twee groeps gesprekken en één individueel gesprek gevoerd met de maatwerkcoaches en een individueel gesprek met co-facilitator over de opbrengsten en lessen van Zelfie, het concept werk (wat is er geleerd over hoe deelnemers kijken naar werk en wat is er nodig is om hen stappen te laten zetten richting meedoen), en de wijze waarop de begeleiding werd ingevuld.

Een overzicht van bovengenoemde dataverzamelmomenten is terug te vinden in bijlage 5.

Value case en business case bijeenkomsten

Om zicht te krijgen op de waarde van Zelfie zijn naast bovengenoemde activiteiten, richting het einde van de looptijd van Zelfie een value case bijeenkomst en een business case bijeenkomst georganiseerd met een afvaardiging van alle betrokken professionals. Doel was om vanuit de gemeente te beslissen of, hoe en in welke vorm Zelfie gecontinueerd ging worden. 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 Weener XL. De value case en de business case vonden plaats toen het project anderhalf jaar liep en nog bijna driekwart jaar zou duren. Het voordeel daarvan was dat het voor iedereen duidelijk was wat de voorziening Zelfie inhield en dat men al veel ervaring had.

Tijdens een value case bijeenkomst brachten alle betrokkenen samen in kaart welke (immateriële) waarde de interventie Zelfie had opgeleverd. Deelnemers aan deze value case waren de projectleider, trajectbegeleider, co-facilitator, stagiaires, vrijwilligers, werkconsulenten, maatwerkcoaches, beleidsmedewerkers van de gemeente/Weener XL, vertegenwoordigers van Vluchtelingenwerk als belangrijke ketenpartner en actieonderzoekers.



Daarnaast vond een business case bijeenkomst plaats waarin doorgerekend werd wat de kosten per deelnemende organisatie zijn en wat de directe en indirecte opbrengsten van Zelfie waren. Aan deze bijeenkomst namen de stuurgroep deel (bestaande uit afdelingshoofd Strategie & Beleid van Weener XL, afdelingshoofd Werk & Participatie van Weener XL, beleidsmedewerker Inburgering van Weener XL, financieel beleidsadviseur van Weener XL en de programmamanager), de trajectbegeleider en een onderzoeker. Gezamenlijk zijn zij nagegaan of en hoe het project op een financieel verantwoorde wijze kon worden voortgezet, welke ondersteuning daarvoor nodig was, en hoe de rollen van externe partners binnen Weener XL konden worden vastgelegd. Daarnaast werd beoordeeld of deze keuzes juist waren en waar het project het beste kon worden gepositioneerd. Tot slot is er gesproken over de stappen die nodig waren voor de structurele integratie van het project binnen de organisatie.

2.4 Kwaliteitsborging en ethische aspecten

In actieonderzoek is alles wat gebeurt data. Alle data die met onder 2.3.2 beschreven onderzoeksactiviteiten zijn verzameld werden teruggekoppeld naar de studiepopulatie, om de interpretaties te verifiëren. Deze laatste stap wordt ook wel 'member check' genoemd: bij de deelnemers werd nagegaan of de conclusies kloppen. Door deze *member checks* hebben de deelnemers en professionals ook gedeelde regie over het onderzoeksproces (Van der Zouwen, 2018).

Tijdens de groeps- en individuele gesprekken zijn geluidsopnames gemaakt. Hier zijn vervolgens verslagen van gemaakt. De data werden (gefaciliteerd) gegenereerd door de deelnemers en de professionals. De actieonderzoekers zorgden voor systematische verzameling, structurering, interpretatie, validering en rapportage van de data.

Om een zo realistisch en compleet mogelijk beeld te krijgen is *triangulatie* toegepast, zowel als het gaat om het bestuderen van de perspectieven van de verschillende betrokkenen als om de gebruikte methoden en instrumenten van dataverzameling (zie paragraaf 2.3.2).

Overkoepelend aan het project is een stuurgroep en een projectgroep geformeerd. De stuurgroep had o.a. als taak om een kritisch-constructieve blik op doelen en activiteiten van het project te geven en eventuele beleidsimplicaties te doordenken alsook het creëren van draagvlak binnen de gemeente. Gedurende de looptijd van Zelfie was er ook een project-/kerngroep actief binnen Zelfie. Deze bestond uit de projectleider, trajectbegeleider, actieonderzoekers en de co-facilitator. De projectgroep was verantwoordelijk voor het geven van input op expertisegebied en werkte als onderdeel van het algehele team om het project goed uit te voeren. De projectgroep leverde input voor het doordenken van implementatie en creëerde draagvlak binnen de eigen organisatie.

Tijdens Zelfie is door de actieonderzoekers en trajectbegeleider voortdurend gereflecteerd op de invulling van het proces. De actieonderzoekers hebben los van de vaste dataverzamelmomenten een logboek bijgehouden waarin zij reflecteerden op het proces en de inhoud van het actieonderzoek. De bevindingen werden vervolgens gedeeld in kwartaalrapportages met de stuurgroep, op basis waarvan aanpassingen gemaakt konden worden in de interventie.



De gebruikte instrumenten alsook de uitwerking van de onderzoekgegevens in verslagen, transcripten en andere documentatie is opvraagbaar bij de onderzoekers. Weener XL heeft met Avans een verwerkerovereenkomst afgesloten waarbij het format van Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) is gebruikt, dat juridisch is getoetst. Avans Hogeschool heeft een verantwoord databeleid, ondersteund door datastewards. Data werden in een beveiligde omgeving opgeslagen en pas na geanonimiseerde analyse in rapportages gebruikt. Deelnemers aan het project (statushouders en professionals) ontvingen een informatiebrief over het project. Hierin stond o.a. toegelicht welke bijeenkomsten en gesprekken plaatsvonden en hoe data uit de bijeenkomsten zou worden verwerkt. Daaraan was ook een speciaal, eenvoudig, informed consent formulier toegevoegd (zie bijlage 4). Toch kostte het erg veel tijd om uit te leggen wat het onderzoek inhield en om vertrouwen te winnen voor de benodigde dataverzameling, met name op het gebied van positieve gezondheid. De informatiebrief werd besproken tijdens het startgesprek/individuele gesprekken en ondertekend. Alle deelnemers aan Zelfie op één na gingen akkoord met deelname aan het onderzoek. Betrokken onderzoekers en studenten ondertekenden een geheimhoudingsverklaring, die juridisch is getoetst.



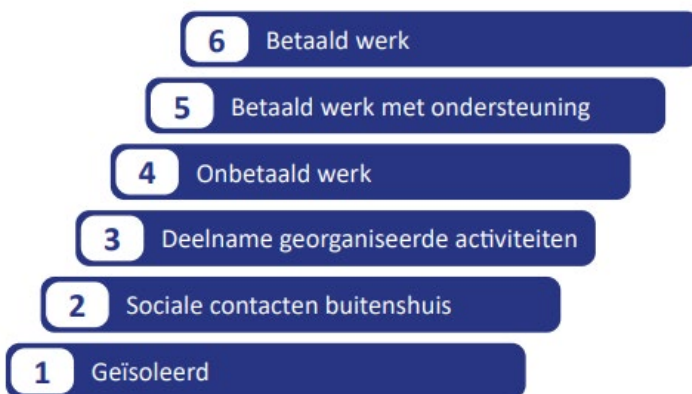
3 Resultaten

3.1 Kwantitatieve resultaten van de interventie

Tijdens de projectfase deden in totaal 56 vrouwen mee. Uiteindelijk maakten 41 vrouwen het traject af. Hun score op de participatieladder (zie figuur 4) was gemiddeld 1,5 stap hoger dan aan het begin van Zelfie. Acht deelnemers zetten 3, 4 of zelfs 5 stappen op de participatieladder, veelal in de vorm van vrijwilligerswerk. Het aantal deelnemers dat uit de bijstand ging is vier. Dit is lager dan het bij aanvang geplande doel (namelijk 30% van de deelnemers = 12 vrouwen). Uit de value case bleek dat er naast arbeidsparticipatie ook andere waarden zijn gerealiseerd zoals bredere maatschappelijke participatie, kansengelijkheid, positieve gezondheid en het tegengaan van eenzaamheid. Het opstellen van een business case heeft bovendien aangetoond dat de kosten van de interventie opwegen tegen het verminderd aantal bijstandsuitkeringen.

Figuur 4

De participatieladder



Overgenomen uit: *Meetlat van Participatie. Eenvoudig en eenduidig, voor en door gemeenten.* Vereniging Nederlandse Gemeenten. (2010).

Overigens werden er tijdens gesprekken met betrokken professionals wel zorgen geuit over de duurzaamheid van de resultaten die bij Zelfie zijn behaald. Zo gaf de co-facilitator aan:

"Dat mis ik nog steeds in de wereld van die vrouwen, die structurele verandering is er nog niet, een terugval gebeurt snel, en dan zijn ze niet meer in beeld, daar zit mijn zorg."

Na afloop van de Zelfie-trajecten van de vrouwen bood de trajectbegeleider officieus de nodige nazorg aan vrouwen die bijvoorbeeld tegen problemen met hun werkgever aanliepen. De co-facilitator gaf aan dat dit eventueel ook door een vrijwilliger of een maatschappelijk werker vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning opgepakt zou kunnen worden:



"Als er maar een 'muur' achter de vrouw is als zij valt, die haar dan vasthoudt en zegt: 'hier dit heb je nog nodig, laten we vanuit hier dit gaan doen'."

3.2 Resultaten gekoppeld aan deelvragen

Het doel van het actieonderzoek was om de praktijk te verbeteren en om Zelfie te ontwikkelen. Hoewel de onderzoeksvragen aanvankelijk een kwantitatieve benadering suggereerden, is de realiteit te complex en waren de deelnemers te divers om uniforme uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van gedeelde regie. Wel kunnen we een kwalitatieve beschrijving geven van de bevindingen en de context.

In lijn daarmee kan ten aanzien van deelvraag 1 (*Onder welke omstandigheden werkt het project, hoe en voor wie? Wat zijn de ontwikkelstappen en wat kunnen we daarvan uit leren?*) worden opgemerkt dat er geen generieke ontwikkelstappen kunnen worden beschreven. Al snel werd duidelijk dat er te veel unieke factoren waren en het te complex was om patronen te ontdekken. Dat betekent enerzijds dat er geen als-dan-methode kan worden beschreven en anderzijds dat het participatief op maat blijven werken met deze doelgroep nodig is en kan leiden tot de gewenste resultaten.

Met het oog op de leesbaarheid zijn de overige deelvragen geclusterd over deze thema's: gedeelde regie en de werkwijze van professionals (paragraaf 3.2.1), gedeelde regie en participatie (paragraaf 3.2.2), en gedeelde regie en arbeidsfitheid en gezondheid (paragraaf 3.2.3). Per paragraaf worden de resultaten van het cluster deelvragen beschreven en geïllustreerd met citaten:

- In paragraaf 3.2.1. worden de onderzoeksresultaten beschreven ten aanzien van de succes- en faalfactoren van de samenwerkingsketen (deelvraag 5) en het instrumentarium (deelvraag 6) en de bejegening door professionals (deelvraag 7).
- In paragraaf 3.2.2 worden de onderzoeksresultaten beschreven ten aanzien van de maatschappelijke participatie van de deelnemers (deelvraag 3) en de uitstroom naar betaald werk (deelvraag 5).
- In paragraaf 3.2.3 worden de onderzoeksresultaten beschreven ten aanzien van arbeidsmotivatie (deelvraag 2) en zelfovertuiging (deelvraag 4).

3.2.1 Gedeelde regie en de werkwijze van professionals

In de interventielogica van Zelfie is gedeelde regie het mechanisme om tot meer maatschappelijke- en arbeidsparticipatie te komen. Het was daarmee ook richtinggevend voor de werkwijze van de professionals. Ten opzichte van bestaande trajecten vanuit Weener XL kregen de deelnemers van Zelfie veel meer ruimte om groepsgewijs en individueel te ontdekken wat hun krachten en talenten zijn (eigen regie). Professionals waren ondersteunend aan dat proces. Tijdens Zelfie zijn er nieuwe inzichten ontwikkeld over de manieren waarop gedeelde regie ingevuld kan worden.

Zoals gezegd speelden drie typen professionals een grote rol bij Zelfie: de betrokken werkconsulenten van Weener XL, de begeleiders van de groeps-/empowermentfase (de



trajectbegeleider en de co-facilitator) en de maatwerkcoaches die de deelnemers begeleiden tijdens de individuele maatwerkfase. We beschrijven hierna achtereenvolgens welk instrumentarium zij inzetten en op welke wijzen zij de deelnemers bejegenden om tot gedeelde regie te komen.

Instrumentarium van professionals

Zelfie begon op het moment dat de werkconsulenten de deelnemers aanmeldden en vervolgens samen met de trajectbegeleider de intake deden. Na een jaar begeleiding vanuit Zelfie namen zij de deelnemers weer over. Zij gaven aan wanneer mogelijk van tevoren leervragen met de deelnemers te willen formuleren. Maar dit was niet voor alle deelnemers een haalbare kaart, zoals een van de werkconsulenten aangaf:

"Soms is er iemand die überhaupt niet weet wat zij met haar leven wil en dan is die leervraag helemaal niet in beeld."

Een deelnemer bevestigde dat ze zich hier gedurende Zelfie sterk in heeft ontwikkeld:

"Heel belangrijk: concentreren op wat wil jij. En welke weg je moet lopen. Vroeger: ik wil, maar ik weet niet wat je moet doen. Dat was echt moeilijk voor mij. Nu: oké, ik weet wat ik moet doen."

Er bleek een groot verschil te bestaan tussen deelnemers die vanuit Team Participatie werden aangemeld, die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hadden en waarvan de leervraag vaak niet duidelijk was en de deelnemers die vanuit Team Regie werden aangemeld, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner was en die vaker een leervraag hadden.

Daarnaast zetten de werkconsulenten onder andere het instrument participatieladder in. Opvallend genoeg bleek dit instrument in al zijn eenvoud juist niet te passen bij de weerbarstige realiteit van de deelnemers. Zo bleken zij niet altijd een lineaire ontwikkeling in één richting door te maken, of sloegen zij soms stappen over. In de publicatie over participatie behorend bij de Handreiking van Zelfie (Nieuwboer & Van der Aa, 2024c) wordt dit verder toegelicht.

De werkconsulenten hadden bovendien een 'formele' rol vanuit de Participatiewet. In zeldzame gevallen werden de werkconsulenten door de trajectbegeleider en co-facilitator of maatwerkcoaches ingelicht wanneer een deelnemer veelvuldig afwezig was. Deze kon dan een brief naar de deelnemer sturen, om haar uit te nodigen voor een gesprek, eventueel in aanwezigheid van de trajectbegeleider.

De trajectbegeleider en co-facilitator organiseerden en leidden de empowerment-/groepsfase. Voor de groepsbijeenkomsten was een aparte ruimte (het 'Zelfielokaal') beschikbaar in het Participatiehuis. Dit was voor de vrouwen een vaste, vertrouwde plek die ze wekelijks bezochten.



De trajectbegeleider en de co-facilitator werkten volgens principes van participatief groepswork, onder meer geïnspireerd door de Themismethodiek/Sociaal met Taal (Nieuwboer & Van 't Rood (2022)). Stapsgewijs werd wekelijks met de vrouwen gewerkt aan kennismaking, het in kaart brengen van het dagelijks leven, het waarderen doelen stellen en talentontwikkeling, uitmondend in een festival. Parallel daaraan organiseerden de trajectbegeleider en co-facilitator een ontdekkingslijn bestaande uit excursies naar potentiële werkgevers/werkervaringsplaatsen, sociaal-maatschappelijke voorzieningen zoals de bibliotheek en ondersteunende/zorgorganisaties zoals Reinier van Arkel (aanbieder van specialistische geestelijke gezondheidszorg). De deelnemers konden ook zelf ideeën aandragen voor de invulling van de excursies.

De trajectbegeleider en de co-facilitator zetten in de groepsfase tal van instrumenten op flexibele wijze in om deelnemers te activeren. Er is met hen getekend, genaaid, gedanst, gesproken. Er is geëvalueerd met een eenvoudige schaalvraag, er is met Google Translate en met tolken gewerkt. Een deelnemer gaf aan:

"En hier bij Zelfie: hun vragen aan jou: wat vind jij leuk? Jij bepaalt. Niet hun gaan zeggen: dit moet je doen en dit moet je doen. Hun vragen aan jou: wat vind jij leuk?"

Echt gedeelde regie toepassen bij de bijeenkomsten bleek niet altijd makkelijk, aldus de trajectbegeleider:

"De deelnemers geven zelf aan het moeilijk te vinden om met ideeën te komen. De keuzes die de begeleider voorlegt, vinden zij vaak prima en leuk. Het opschrijven van wensen wordt wel gestimuleerd, maar het is een zoekproces."

"Zijn de deelnemers echt open? Kunnen zij formuleren wat zij willen of is het vooral sociaal wenselijk? De vrouwen kunnen ook ander gedrag tonen, dan dat zij in hun wensen aangeven."

Opvallend was bijvoorbeeld dat enkele deelnemers niet aanwezig waren bij excursies die zij zelf hadden voorgesteld. Over het algemeen betekende het delen van regie bij de trajectbegeleider en co-facilitator vooral dat zij heel flexibel en dynamisch een instrumentarium moesten inzetten. Het ging er niet per se om welke activiteit werd gekozen, maar om de competenties van de trajectbegeleider en co-facilitator om altijd te blijven proberen, altijd iets nieuws voor te stellen, te blijven aansluiten bij de groep en te blijven prikkelen. En dit behoort precies tot de kern van het werken met een participatieve methode en het delen van regie tussen deelnemers en professionals.

Vaak speelden er allerlei zaken bij de vrouwen die deelname aan Zelfie en meer participatie belemmerden. De co-facilitator verwoordde het als volgt:

"Heel vaak zag je dat vrouwen aangaven: 'ik ben ziek, ik heb rugpijn, in de opvoeding gaat het niet goed, mijn zelfvertrouwen is heel laag, mijn familie is het



daar niet mee eens of ik ben daar niet mee opgevoed. Dat zijn zo veel obstakels, dat je denkt: hier is een hulpverlener hard nodig"

Vanuit haar rol bij het Wijkplein kende de co-facilitator de sociale kaart goed en kon zij de vrouwen waar nodig doorverwijzen naar passende ondersteuning. Omdat gedurende looptijd van Zelfie duidelijk werd dat de stap naar het Wijkplein voor veel vrouwen te groot was, is de co-facilitator tijdens de maatwerkfase van Zelfie 3 en 4 spreekuur gaan houden in het Participatiehuis, de locatie van Zelfie. Daarnaast organiseerde ze voorlichtingen tijdens de groepsfase. Zo nodigde ze bijvoorbeeld een brugfunctionaris uit die de vrouwen kon informeren over het schoolsysteem en vanuit betrokkenheid bij Stichting Leergeld kon vertellen over de mogelijkheden om ondersteuning te krijgen bij bijvoorbeeld de aanschaf van een laptop voor de middelbare school.

Gedurende de groepsfase bleken zowel stagiairs als vrijwilliger(s) onmisbaar ter ondersteuning van de trajectbegeleider en co-facilitator. Het ontlastte hen, zeker als er meerdere talen en meerdere ondersteuningsbehoeften waren in de groep.

Na een half jaar groepsfase namen de maatwerkcoaches de begeleiding van de vrouwen, op individuele basis, over. Het doel van de maatwerkfase was om verdere stappen te zetten richting participatie. Elke vrouw had een werkmap met allerlei verzameld en zelf geproduceerd materiaal uit de groepsfase en een werkprofiel waarin haar talenten, voorkeuren en arbeidsfitheid in beeld werd gebracht. Ook de maatwerkcoaches zetten verschillende manieren van werken op flexibele wijzen in, aansluitend bij wat nodig was bij de betreffende deelnemster. Zo waren deelnemers in eerste instantie vaak onwetend over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, overzagen ze niet alles of moesten ze drempels overwinnen. Een van de maatwerkcoaches gaf in een van de eerste gesprekken met de deelnemers aan: "We gaan stappen zetten, maar jij mag kiezen".

Om de vrouwen op weg te helpen zetten de maatwerkcoaches onder meer beroepenkaarten in om te laten zien wat er allemaal mogelijk was en te filteren welke beroepen een deelnemster al dan niet aanspraken. Om aan te sluiten bij de deelnemers was het van belang dat de maatwerkcoaches veel mogelijkheden tot participatie kenden in Den Bosch, zodat er per geval naar een passende werk/werkervaringsplek kon worden gezocht.

Onder het motto 'niet praten maar doen' gingen de maatwerkcoaches ook samen met de vrouwen langs bij plekken waar zij bijvoorbeeld vrijwilligerswerk zouden kunnen doen. De werkconsulenten gaven aan dat hier bij Zelfie tijd voor genomen kon worden en dat dit echt bijdroeg aan de ontwikkeling van de vrouwen. Ook hierbij bleek het werken met vrijwilligers en stagiairs van meerwaarde, omdat zij waar nodig extra tijd en aandacht konden geven.

Wanneer deelnemers dreigden af te haken of stil bleven staan, zetten de coaches motiverende gespreksvoering in om vrouwen (weer) in beweging te krijgen.

Zowel de groepsfase als de maatwerkfase werd op feestelijke wijze afgesloten. De groepsfase werd afgesloten met een festival waarin de vrouwen zichzelf en hun leerproces aan



betrokkenen en hun gezinsleden presenteerden. De maatwerkfase mondde uit in een diploma-uitreiking waarbij de deelnemers nog een keer in het zonnetje werden gezet.

Bejegening door professionals

De verschillende betrokken professionals hebben tijdens het project veelvuldig gereflecteerd op hun eigen bejegeningstijl. Zo schreef het projectteam van Zelfie in het midterm Digizine:

"Project Zelfie leert ons dat veel aannames bij ons als professionals niet compleet zijn (bijvoorbeeld waarom vrouwen wel of niet kunnen werken) of soms zelfs compleet verkeerd, bijvoorbeeld dat na drie jaar in Nederland de taal op een basisniveau is, of dat de inzet van een tolk gewenst is. Het intensief werken met de doelgroep en in gesprek blijven met elkaar geeft ons zeer waardevolle informatie waar we in onze reguliere voorzieningen te weinig achter komen."

De betrokken professionals hadden verschillende rollen, waardoor hun bejegening ook anders was. De werkconsulenten, die veelal bij Team Regie of team Participatie van Weener XL werkten, stonden tijdens Zelfie meer op afstand van de deelnemers. Ze meldten hen aan, waarna ze samen met de trajectbegeleider de intake deden. Nadat Zelfie was afgelopen namen de werkconsulenten de begeleiding van de deelnemers weer over. Zij gaven aan waarde te hechten aan meetbare vooruitgang en realistische doelen. Hierbij waren er wel verschillen tussen werkconsulenten die bij verschillende teams werkten. Bij team Participatie werden kleine stappen naar meer participatie al gewaardeerd, terwijl de verwachtingen bij team Regie hoger waren. Tegelijkertijd gaven zij aan dat het om maatwerk ging:

"Voor de een is drie maanden genoeg, de ander heeft een jaar nodig om meer zelfvertrouwen te krijgen".

De co-facilitator gaf ook aan dat werkconsulenten mede door Zelfie breder waren gaan kijken dan alleen de uitstroom naar werk.

Een vertrouwensband met de deelnemers was volgens werkconsulenten de basis om stappen te kunnen zetten:

"Soms moet je werken aan gedragsverandering en dat lukt alleen als je een relatie met mensen kunt opbouwen."

"Luisteren. Echt: gezien en gehoord worden. Duidelijk zijn. Samen naar voren gaan."

"Soms moet je mensen een beetje uit hun comfortzone duwen."

Hier komt gedeelde regie duidelijk terug: niet de doelen als werkconsulent voorop stellen, maar aansluiten bij waar de deelnemers stonden en tegelijkertijd blijven uitdagen en prikkelen. Hoewel de werkconsulenten wat op afstand stonden, toonden zij waar mogelijk wel hun betrokkenheid bij de deelnemers door bijvoorbeeld af en toe te werken op de



locatie van Zelfie, belangrijke activiteiten (zoals het festival en de diploma-uitreiking) bij te wonen of positief te reageren wanneer de deelnemers hen zelf informeerden over gezette stappen. Daarbij dient opgemerkt te worden dat werkconsulenten van Team Regie hier, vanwege hun lagere caseload, meer ruimte voor hadden dan werkconsulenten van Team Participatie.

Een van de uitgangspunten van Zelfie was cultuur- en gendersensitief werken. De werkconsulenten hadden al een training interculturele vaardigheden gevolgd. Een van hen gaf aan dat ze mensen met een andere culturele achtergrond daardoor beter begreep, maar dat zij hen daardoor niet per definitie anders behandelde. Tegelijkertijd was ze zich er wel bewust van dat hun culturele achtergrond een rol kon spelen bij de doelen die de deelnemers al dan niet stelden. Een werkconsulent vond dat de deelnemers hem te veel op een voetstuk plaatsten. Hij sprak de hoop uit dat zij hem na Zelfie meer vanuit gelijkwaardigheid zouden aanspreken, doordat ze meer zelfvertrouwen en eigenwaarde hadden ontwikkeld en er ook meer vanuit gedeelde regie kon worden gewerkt. Een andere werkconsulent gaf aan dat de vrouwen daar tijdens Zelfie wel stappen in zetten:

"Bij deze dames zit er vaak zoveel energie in zelfvertrouwen creëren, en dat zij zelf een plan mogen maken. Deze vrouwen stellen zich vaak zo afhankelijk op, ze vragen aan de werkconsulent wat mag ik gaan doen, en nu is het meer dat ze zelf nadenken wat ze willen. En doordat je weet hoeveel daarin bij sommige deelnemers in is geïnvesteerd, sta je er nog meer bij stil, wat is nu haar plan, waar je bij andere inwoners sneller zou zeggen: "Nu gaan we deze stap zetten"."

In de groepsfase werkten de trajectbegeleider en de co-facilitator met de deelnemers aan empowerment. Vanuit gedeelde regie was balans tussen sturen en loslaten in de groep van belang om taakgericht te blijven en de energie te behouden en tegelijkertijd de groep niet passief te maken. Ze nodigden uit, vroegen en moedigden aan. Zowel de trajectbegeleider als de co-facilitator stonden dichtbij de vrouwen, stelden hen op hun gemak en luisterden goed naar hen. De trajectbegeleidster gaf aan op gelijkwaardige basis mee te doen door soms ook uit haar comfortzone te stappen:

"Meebewegen met de deelnemers 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 deelnemers vraagt."

Ook ruimte bieden aan de verschillende perspectieven van de vrouwen, deze waar nodig aanvullen en aangeven dat verschillen er mogen zijn, waren belangrijke aspecten van de bejegening door de trajectbegeleider en de co-facilitator. Door dit te benoemen creëerden ze vertrouwen, veiligheid en ruimte voor uitwisseling en leren. De co-facilitator zei hierover:

"De groepsdynamiek was heel goed, er werd veel gedeeld met elkaar, de thema's waren soms best intens en dan werd er ook gehuild samen."



Zowel de trajectbegeleidster als de co-facilitator heeft zelf "een paar keer mee gehuild". Voor de co-facilitator gold dat het voor haar zelf "ook heel dichtbij" was, doordat zij onder meer een achtergrond als vluchteling had en "veel dingen die zij meegemaakt hebben, ook zelf [...] meegemaakt" had. Mede daardoor kon zij bovendien als rolmodel fungeren én de deelnemers confronteren met hun eigen gedrag betreffende onder meer de relatie met hun partner en de opvoeding van hun kinderen. Bijvoorbeeld door de vraag te stellen: "Wat voor beeld geef jij je kind mee als je de hele dag in bed ligt?" Of "Hoe reageer je als je met je kinderen op straat loopt [en je komt een groep mannen tegen]?" De vrouwen werden daardoor in de ogen van de co-facilitator "echt wakker":

"Je kunt iedereen de schuld geven, maar er is ook een deel van jouzelf. Het eigen maken van het probleem is vaak weg, en dat probeer ik terug te brengen."

Geprobeerd werd om de deelnemers zelfvertrouwen te geven en hen verantwoordelijkheid te laten nemen, een gevoel van eigenaarschap te geven. Dat was passend bij het werken met gedeelde regie. Wanneer er thema's speelden die de deelname aan Zelfie en meer participatie in het algemeen belemmerden, liet de co-facilitator de deelnemers zelf met de vraag om hulp komen, zodat ze ook echt stappen konden zetten en leerden dit zelfstandig te doen. Maar wanneer een vrouw vastliep doordat ze er bijvoorbeeld meerdere keren niet in slaagde haar hulpvraag goed over te brengen richting een doktersassistente, hielp ze haar vervolgens bij dit telefoontje, zodat er wel een afspraak met de huisarts werd ingepland.

Het gender- en cultuursensitief werken gaven de trajectbegeleider en de co-facilitator (samen met de stagairs en vrijwilligers) allereerst vorm door de vrouwen veel tijd en aandacht te geven. Daardoor was er ruimte voor maatwerk: ze konden aansluiten bij de specifieke wensen en behoeften van de deelnemers en eveneens oog hebben voor hun kwetsbaarheden en eigenheden als vrouw met een vluchtelingenachtergrond afkomstig uit een andere cultuur. Zo werd er niet alleen gepraat tijdens de groepsbijeenkomsten, maar juist ook minder talige creatieve activiteiten ingezet, waardoor de vrouwen zich op een andere manier konden uitdrukken en speels leren tot stand kwam. Waar nodig en mogelijk werd de moedertaal gebruikt om tot expressie en verdieping te komen. Daarnaast werden de vrouwen met behulp van allerlei werkvormen, voorlichtingen en excursies op weg geholpen in de Nederlandse maatschappij, bijvoorbeeld als het ging om reizen met openbaar vervoer, maar bijvoorbeeld ook door informatie te geven over Stichting Leergeld. Bovendien konden de vrouwen in de groepsfase vanuit hun eigen perspectief met elkaar in gesprek over verschillende onderwerpen zoals opvoeding en de verhouding met hun partner. Tot slot was de rolmodelfunctie van de co-facilitator van belang voor het cultuur- en gendersensitief werken alsmede de gelijkwaardige opstelling richting de vrouwen: ook de begeleiders stapten uit hun comfortzone.

De maatwerkcoaches, die de individuele trajecten begeleidde, zagen gedeelde regie als het afleggen van een gedeelde weg:

"Je begint samen en op sommige momenten zal je deelnemer iets voor je lopen en geef je ze een duwtje en volg je ze, op het andere moment heeft ze je juist voor je"



nodig, en moet je even trekken, en uiteindelijk kom je wel samen over die finish heen."

Een van hen vergeleek het met een regenboog, die ontstaat door de combinatie van zon en regen (ups en downs), maar uiteindelijk naar een pot met goud leidt. Een belangrijk uitgangspunt in de wijze waarop de maatwerkcoaches en trajectbegeleider en co-facilitator de vrouwen bejegenden, was "meevaren op ontwikkelingen in het leven van de vrouwen". De presentiebenadering van Baart (2004) werd daarbij genoemd als inspiratiebron voor hun handelen. Dat betekende oprechte betrokkenheid tonen, buiten de gebaande paden treden wanneer dat nodig was en vooral blijven aansluiten op het proces en behoeften van de deelnemster, bijvoorbeeld door bij haar thuis af te spreken als zij dat voorstelde, mee te gaan naar fietsles of een sombere deelnemster op te vrolijken door een spelletje te doen. Een vrouw gaf aan dat zij zich echt gezien voelde door haar maatwerkcoach:

"Ik heb gevoel: zij [de maatwerkcoach] voelt wat jij voelt. Ik heb het idee hier [in Nederland], de mensen zij kijken niet naar jouw gevoel. Iedereen is bezig met zichzelf. Terwijl door haar heb ik wel gezien: er zijn ook andere mensen, die hebben ook aandacht voor jou. Bijvoorbeeld als ik over mijn problemen begin te praten, zie ik aan haar ogen en ik zie: zij begrijpt het en zij voelt het direct eigenlijk."

De maatwerkcoaches gaven op deze wijze ook handen en voeten aan het cultuur- en gendersensitief werken: ze hadden oog voor de verschillende mogelijkheden en kwetsbaarheden van de vrouwen en boden maatwerk door aan te sluiten bij waar de deelnemster was en wat zij nodig had om een volgende stap te kunnen zetten. Zowel de maatwerkcoaches als de trajectbegeleider en de co-facilitator benoemden dat deelname aan Zelfie om commitment van de deelnemers vroeg en dus niet vrijblijvend was. Toch moesten zij de vrouwen actief blijven stimuleren om drempels te overwinnen. Ook stelden de maatwerkcoaches af en toe grenzen als iemand bijvoorbeeld vaak afwezig was of als iemand geen realistische plannen had, bijvoorbeeld als het ging om werk. Dat zagen maatwerkcoaches als lastig, maar nodig. Het bleef zoeken naar de juiste balans tussen meebewegen en grenzen stellen/juist uitdagen, streven naar het hoogst haalbare en niet overvragen, zonder te gaan "pamperen", zodat de zelfstandigheid van de vrouwen werd gestimuleerd. Intercollegiaal overleg tussen maatwerkcoaches, maar ook ketenintervisie met bijvoorbeeld werkconsulenten, was daarbij helpend.

De samenwerkingsketen

Behalve met de deelnemers deelden de professionals de regie ook met elkaar. Dit betekende dat zij regelmatig met elkaar moesten afstemmen over de werkwijze en achterliggende visie. Gemeenschappelijke ketenintervisie is essentieel gebleken om dit goed vorm te geven. Tijdens de looptijd van Zelfie heeft er zeven keer een ketenintervisie plaatsgevonden. Bij deze bijeenkomsten werd aan de hand van (meestal) drie casussen van gedachten gewisseld over dilemma's, successen en mislukkingen. Het uitwisselen van de perspectieven tussen de verschillende betrokken professionals en vrijwilligers hielp om tot een gezamenlijke visie, uitgangspunten en afspraken te komen, bijvoorbeeld als het ging om gedeelde regie, wanneer iemand arbeidsfit beschouwd kon worden en welke werkgevers bij



welke deelnemers konden passen. De werkconsulenten, die tijdens Zelfie meer op afstand van de vrouwen stonden, gaven aan dat zij op deze manier ook betrokken bleven bij het project en de vrouwen.

Een belangrijk aandachtspunt tijdens de ketenintervisie was de structurele aanwezigheid van alle betrokken typen professionals. Enkele werkconsulenten en vertegenwoordigers van werkgevers namen slechts sporadisch deel aan de intervisie. Dit maakte het lastig om een gemeenschappelijk begrip te ontwikkelen over de kwetsbaarheid van de doelgroep en de noodzaak van transparante communicatie. Tijdens een bespreking werd het belang van gezamenlijke afstemming besproken. Een van de deelnemers aan de ketenintervisie verwoordde dit als volgt:

Het begint ermee dat je van dezelfde waarden uitgaat, dezelfde uitgangspunten: dit is een doelgroep die misschien een andere aanpak nodig heeft [...] we hebben hier iets specifieks op poten gezet. En dat commitment zou er bij alle betrokken professionals moeten zijn. [...] en dan snap ik dat mensen die dichtbij een werkgever zitten, altijd uitgaan van de vragen of de eisen die een werkgever stelt en wij [kerngroep Zelfie, trajectbegeleider, co-facilitator en coaches] zullen altijd uitgaan van de klant, maar ergens zullen wij elkaar moeten vinden.

Door met elkaar in gesprek te gaan konden de betrokkenen zich bewust worden van de vele uitdagingen waarmee de deelnemers werden geconfronteerd, en heldere afspraken worden gemaakt over wat het betekent om 'arbeidsfit' te zijn, zowel vanuit het perspectief van de werkgever als vanuit dat van de vrouwen. Het ontbreken van een aantal relevante betrokkenen aan tafel belemmerde het delen van perspectieven en remde de ontwikkeling van een gezamenlijke visie, heldere verwachtingen en een afgestemde werkwijze.

Een ander aandachtspunt was het informeren van de werkconsulenten over de stand van zaken bij de deelnemers. Zij gaven in een groepsgesprek aan graag meer op de hoogte te willen zijn als er iets speelde bij een deelnemer. De trajectbegeleider en maatwerkcoaches hebben de vrouwen gestimuleerd om de werkconsulent zelf op de hoogte te houden. Dit werd gewaardeerd, maar kwam niet altijd uit de verf. Ook gaven de werkconsulenten aan eerder mee te willen denken over welke plannen van vrouwen al dan niet realistisch waren, bijvoorbeeld om te kijken of er financiering mogelijk was voor het volgen van een opleiding. Een van hen zei hierover:

Ik had een vrouw van 55 en wij kregen de vraag of ze nagel-/beautystyliste zou kunnen worden zonder een intentieverklaring van een werkgever. En die mevrouw blijft daar heel lang op zitten. Dus als je de leervraag in de eerste 3 maanden helder hebt, kun je ook op realistische vervolgstappen sturen. En nu zit ik in maand 12 en dan zeg ik: er is geen geld voor [het kost 1000 euro], het is niet realistisch, er is geen garantie. Dat stelt iemand teleur.

Een cruciaal moment tijdens Zelfie waren de overdrachtsmomenten van de ene naar de andere fase en daarmee van de ene naar de andere professional. De professionals dienden op



dergelijke momenten extra aandacht te hebben voor het opbouwen van persoonlijk vertrouwen bij elke deelnemster. Het tonen van betrokkenheid door de werkconsulenten tijdens de empowermentfase (bijv. door het festival te bezoeken). Een warme overdracht van de trajectbegeleider naar de maatwerkcoaches aan het einde van de groepsfase en van de trajectbegeleider naar de werkconsulenten aan het einde van het maatwerktraject, droegen daaraan bij.

Onverwachte of ongeplande veranderingen, zoals professionals die van baan wisselden of uitvielen, konden zowel positieve als negatieve effecten hebben. Enerzijds moest men altijd alert zijn op continuïteit en erg veel investeren in het bekendmaken van en vertrouwd raken met de participatieve werkwijze van Zelfie. Anderzijds kon een nieuwe professional ook precies de juiste persoon zijn die competenties meebracht die goed aansloten op deze werkwijze. Bij het werven van professionals was uiteraard het gender- en cultuursensitief werken altijd een aandachtspunt.

In september 2024 is er een artikel gepubliceerd in het vakblad Sozio waarin de verschillende perspectieven op gedeelde regie verder worden toegelicht en geanalyseerd.³

3.2.2 Gedeelde regie en participatie

Onder deze noemer zullen we ingaan op de volgende deelvragen:

4. In hoeverre neemt maatschappelijke participatie van de deelnemers toe door gedeelde regie?
5. Wat is de impact van gedeelde regie op de uitstroom naar betaald werk?

De maatschappelijke participatie van de deelnemers is gedurende de looptijd van Zelfie aanmerkelijk toegenomen. Zij vonden lang niet altijd een betaalde baan, maar er zijn wel volop stappen gezet richting meer participatie in allerlei vormen: van het volgen van meditatielessen tot vrijwilligerswerk tot betaalde banen. Waar deelnemers vooruitgingen, rapporteerden zij ook een toename in empowerment en regievoering:

"Voordat ik met het project begon, durfde ik niet zo veel contact met andere mensen te hebben. Ik gebruikte de taal ook niet veel toen. Ik had altijd angst. En daarna, nu voel ik me sterker. Ik durf meer Nederlands te spreken. Ik weet het is nog niet perfect, maar ik durf het meer te gebruiken. Ik ga meer naar afspraken. Ik voel me in het algemeen sterker."

"Vroeger ging ik alleen naar school of was thuis. Nu ben ik pas om 5 of 6 uur thuis. Ik werk tot half drie, daarna met de kinderen naar de logopedie, voetbal, zwembad van de kinderen of ik sport zelf. Ik heb aan mijn coach gevraagd of ik kon sporten, nu ga ik naar Basic-Fit".

³ Zie ook Gijsbers, F., Nieuwboer, C. & Van der AA, R. (2024). Gedeelde regie bij arbeidstoeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders in de bijstand. *Sozio*, 3, 10-15.



"Eerst ik moest wachten op de mensen, die dingen voor mij gingen doen. Ik wil dat: ik ga mensen vragen. Nu ik kan gewoon alles zelf doen. Ik durf. Eerst niet."

"Deze jaar ben ik heel blij. Zelfie was heel leuk voor mij. Ik alles weten nu, over de toekomst van mijn kinderen, waar ik aanvragen van bijvoorbeeld leergeld moet doen. Ik gevonden ook heel goede baan, ik werk bij Essent. Ik ben blij. Ik ben bezig nu."

Hoewel niet elke deelnemster tot een hogere participatie is gekomen, maakt een analyse duidelijk dat stilstand of teruggang in het participatieniveau vaak buiten de invloedssfeer van de betrokkenen lag, zoals fysieke beperkingen, huiselijk geweld, ongeplande zwangerschap, geen toestemming van de huwelijkspartner en taalbarrières.

Werkconsulenten volgden de Participatiewet en voerden deze uit. Het uiteindelijke doel daarvan is arbeidstoeleiding. Omdat niet alle deelnemers dezelfde competenties en mogelijkheden hadden, bleek dat dit proces heel flexibel moest zijn. Soms moesten er andere stappen worden gezet. De werkconsulenten hadden verschillende opvattingen over wat participatie inhield. Zo discussieerden zij tijdens een groepsinterview over de vraag: is op een terrasje zitten ook participatie? "Als het alleen plezier is niet", zei de één. Een ander: "Jawel, je maakt ergens onderdeel van uit." "Maar ik zie het toch pas als participatie als iemand maatschappelijk iets nuttigs doet. Al is het maar het voorkómen van zorgkosten." "Zelfs als je niets kan, maar je probeert toch het goede te doen." Dit is allemaal moeilijk te beoordelen en te monitoren, daar zijn zij het over eens. Ze vonden het juist daarom belangrijk om de tijd te nemen en de situatie echt beter te leren kennen. "Hele kleine succesjes vieren."

Een werkconsulent gaf aan dat 80% van de klanten met vallen en opstaan uiteindelijk toch betaald werk vindt, ook al duurt het wel eens twee jaar. Vanuit hun professionele rol vonden de werkconsulenten 'betaald werk' wel de gewenste toekomst. Tegelijkertijd waren zij realistisch en gaven ze aan ook mensen te begeleiden bij wie het vermogen om te werken echt gering is.

Alleen de deelname aan de groepsfase van Zelfie betekende voor veel vrouwen al een stap naar meer participatie. Meer het huis uit, meer mensen zien en van elkaar leren. Of zoals één van de deelnemers het verwoordde:

"Je kunt van elkaar leren. Andere culturen. Advies, of dingen die je niet weet. [...] Bijvoorbeeld over opvoeden of eten, of van andere culturen."

Gedurende de groepsfase werkten de trajectbegeleider en co-facilitator aan participatie door deelnemers te activeren en te motiveren om zich verder te ontwikkelen. Het was daarbij soms zoeken naar de balans tussen werken aan persoonlijke groei en economische zelfstandigheid. Ontwikkeling kon op verschillende leefgebieden plaatsvinden, zoals gezondheid, sociale relaties en financiën. Individuele aandacht van de professionals, onderlinge betrokkenheid en steun onder de vrouwen en het ontdekken van mogelijkheden door middel van bijvoorbeeld werkbezoeken, waren hierbij van belang:



"Wij werken met mensen die zich helemaal onderaan de participatieladder bevinden. Door activiteiten zien we hun houding veranderen. Ze krijgen wat meer zelfvertrouwen, ze pakken meer het podium of durven mee te doen met een gesprek. Gedrag is belangrijk. Hoe stellen ze zich op, komen ze op tijd, zijn ze positief in de groep? Ik zie mensen in actie. (trajectbegeleider)

Hierbij gold dat het besef aanwezig was dat een stap anders dan naar werk voor sommige vrouwen groter was dan een stap naar werk.

Tijdens de groepsfase werd ook in kaart gebracht welke belangstelling en talenten de deelnemster had; wat haar omstandigheden waren; hoe haar (brede, positieve) gezondheid was en hoe 'arbeidsfit' zij was. Op basis daarvan pakten de maatwerkcoaches de individuele begeleiding op.

Ook de maatwerkcoaches gaven aan dat er bij een groot deel van de deelnemers veel "zwarte wolken" waren, waardoor betaald werk (nog) niet haalbaar was. Daarom mocht Zelfie in hun ogen niet te resultaatgericht zijn: het proces en een brede, integrale kijk op de situatie waarin de deelnemers zich bevinden, was wat hen betreft minstens zo belangrijk. Elke stap was er één. Daarbij probeerden zij de deelnemers wel steeds uit te dagen en hun horizon te verbreden zodat zij een beter beeld kregen van wat er allemaal mogelijk was. Immers: je kunt niet kiezen als je niet weet wat er kan. Een van de maatwerkcoaches gaf aan dat deelnemers soms onrealistische plannen hadden zoals advocaat worden of het volgen van een kappersopleiding. Zij probeerde dan steeds in gesprek te gaan over wat dit van de vrouwen vroeg en te zoeken naar wat wel mogelijk was.

Verder vertelden de maatwerkcoaches dat ze niet te veel praatten maar vooral ook dingen ondernamen met de deelnemers. Zo bezochten zij bijvoorbeeld samen plekken waar vrijwilligerswerk mogelijk was. Op die manier kregen ze de vrouwen letterlijk en figuurlijk in beweging richting meer participatie.

Over het algemeen is het grootste verschil tussen een reguliere aanpak en de Zelfie-aanpak in de tijd en aandacht die aan deelnemers is besteed. Dat lijkt een tegenstrijdigheid: door een veel grotere inzet van professionals zoals de trajectbegeleider en de maatwerkcoach kwam juist ook meer activiteit en verantwoordelijkheid bij de deelnemers tot stand. Voor veel vrouwen was de stap naar een regulier traject van Weener XL te groot, omdat er minder tijd en aandacht mogelijk is. Zelfie bood hen daarom een unieke kans om meer eigen regie te ontwikkelen.

Al met al bleek de participatieladder niet aan te sluiten bij de realiteit van de deelnemers, die bijvoorbeeld niet altijd een lineaire ontwikkeling doormaakten en soms tussenstappen zetten. Dit gaf aanleiding tot een uitgebreidere beschouwing op het centrale attenderende concept participatie en de participatieladder vanuit verschillende dimensies, inclusief de wettelijke en wetenschappelijke dimensies (Nieuwboer & Van der Aa, 2024c). In deze publicatie wordt tevens gesuggereerd om een meer narratief instrument te ontwikkelen.



3.2.3 Gedeelde regie, arbeidsfitheid en (positieve) gezondheid

Tijdens Zelfie bleek het moeilijk om een eenduidige visie te geven op wanneer iemand arbeidsfit is, omdat dit van veel verschillende factoren afhing, waaronder iemands fysieke, mentale en sociale capaciteiten en vaardigheden die nodig zijn om werk te vinden, te behouden en uit te voeren. De complexiteit van de begrippen arbeidsfitheid en gezondheid gaf aanleiding tot een uitgebreidere beschouwing op deze centrale attenderende concepten (Nieuwboer & Van der Aa, 2024b).

In de groepsfase verruimde de ontdekkingslijn de horizon van de vrouwen doordat zij kennismaakten met verschillende soorten werk (bijv. door excursies naar een beautysalon, een naaiatelier, een boerderij, ouderenzorg, catering, basisschool), en verschillende vormen van sociale en maatschappelijke participatie (bijv. naar een bibliotheek, de uit-agenda, een museum en gratis festivalachtige activiteiten in de stad). Een deelnemster zei over een bezoek aan het gemeentekantoor:

"Het bezoek aan de gemeente, daar was een meneer die vertelde over de catering. Hij vertelde 'als jij goed werkt, dan kun jij daar werken, ook als je nog niet goed Nederlands praat'. Ik vroeg daarna aan [de trajectbegeleider] of ik daar kon gaan werken."

Uiteindelijk heeft zij een baan in de catering gevonden. Dit is een voorbeeld van hoe de ontdekkingslijn bijdroeg aan het ontwikkelen van motivatie voor arbeidsparticipatie.

Om informatie te verzamelen om maatwerk te kunnen bieden (wat werkt voor wie) werd per deelnemster en (in het kader van gedeelde regie) samen met haar een uniek werkprofiel opgesteld. Dit werkprofiel bestond uit vragen zoals 'waar ben je goed in?', 'wanneer kun je werken?' en 'is hier kinderopvang voor nodig?' (Nieuwboer & Van der Aa, 2024b). De trajectbegeleider en de maatwerkcoach bekeken op basis van de antwoorden welke factoren beïnvloedbaar waren. Voorbeelden van factoren die buiten de invloedssfeer van het Zelfie-team lagen, waren bijvoorbeeld de voorkeur van een deelnemster om te wachten tot haar kindje naar school ging, of het inzicht dat een vrouw weliswaar stappen had gemaakt om uit sociaal isolement te komen, maar dat de stap naar werk op dat moment teveel van haar vroeg. Ook gezondheid speelde vaak een rol. Zo ontwikkelde een deelnemster fysieke klachten, waardoor zij meer moeite had om haar huis uit te komen. Deelnemen aan activiteiten van Zelfie lukte wel door aanvraag van een regiotaxi, maar betaald werk bleek teveel fysieke belemmeringen met zich mee te brengen.

Het werkprofiel werd ingezet bij de overdracht van groepsfase (trajectbegeleider) naar maatwerkfase (coach), de overgang van de maatwerkfase (coach), de overgang naar werkconsulent van het einde van het traject en, wanneer van toepassing, naar plaatsing (werkconsulent Plaatsing en Uitstroom) en de overgang van uitstroom (werkconsulent) naar arbeid (werkgever). In dit proces gingen veel dingen goed, maar het was ook lastig op bepaalde cruciale overgangen, waar het vertrouwen weer opgebouwd moest worden en de kwetsbaarheid van de deelnemers soms weer naar boven kwam. Het werd duidelijk dat



arbeidsfit zijn niet alleen betekent dat iemand in staat is om een baan te krijgen, maar deze ook succesvol en duurzaam kan behouden. Hoe dichter bij het concrete werk, des te minder ruimte er is voor de kwetsbaarheid van de deelnemster. De eisen en verwachtingen van de werkgever worden dan prominenter. Dit liep soms op teleurstellingen uit. Zo werd er bij sommige deelnemers inflexibiliteit van werkgevers in het laagopgeleide segment ervaren: catering werkt bijvoorbeeld met vaste tijden. De combinatie met alleenstaand ouderschap was dan lastig. Ook werd ervaren dat sommige werkgevers rigide waren in afspraken over werkdagen. Zo kon een deelnemster niet beginnen met werk omdat de werkgever eiste dat zij werkte op een dag waarop zij nog taallessen volgde in het kader van het inburgeringstraject.

Ook hadden sommige werkgevers onvoldoende sensitiviteit in omgang en communicatie met deze kwetsbare doelgroep. Zo ontving een deelnemster per app een bericht dat haar proefplaatsing plotseling afliep. Een andere deelnemster moest van functie veranderen omdat zij niet zelfstandig genoeg werd bevonden, zonder eerst met de deelnemster te zoeken naar andere mogelijkheden om aan die zelfstandigheid te werken. Deze 'faalervaringen' hadden grote impact op de deelnemers en leidden tot terugval in arbeidsfitheid én gezondheid. De teleurstelling van het verlies van perspectief op werk leidde bij een deelnemster tot depressieve gevoelens en zij dreigde in een sociaal isolement terecht te komen, wat ook weer impact hadden op haar kinderen: *"Ik heb het gevoel dat ik terug naar nul ben"*.

Een van de geleerde lessen is dan ook dat werkgevers tijdig en actief betrokken moeten worden bij het gesprek over 'wanneer is iemand arbeidsfit voor welke werkgever' en er aandacht nodig is voor een sensitieve benadering in de begeleiding naar/op werk.

Positieve gezondheid

Met veel deelnemers ($N = 42$) is één gesprek gevoerd om hun positieve gezondheid in beeld te brengen, maar niet twee. Door de ontbrekende data is het onmogelijk om algemene uitspraken over de hele groep deelnemers te doen. De vragen naar positieve gezondheid bleken vaak te complex en de data onbetrouwbaar in wetenschappelijke of diagnostische zin. Wel kan er een overall-beeld gegeven worden op basis van de data (in combinatie met de aanvullende kwalitatief verzameld gegevens) dat een indicatie geeft van de ervaren gezondheid van de deelnemers.

Uit de ingevulde formulieren bleek dat veel vrouwen klachten ervoeren op de pijler *lichaamsfuncties*. Deze hielden soms naar eigen zeggen een vicieuze negatieve spiraal met *mentaal welbevinden* in stand, vooral omdat de fysieke klachten de slaapkwaliteit negatief beïnvloedden. Deelnemers kampten met fysieke en/of psychische klachten (vaak veroorzaakt door hun traumatische verleden) die invloed hadden op hun mogelijkheden tot participatie:

"Je voelt als dood. Je beweegt alleen, maar niet echt. Je voelt niet echt iets. Ik heb ook als je naar feest gaat enzo. Ik zie hen lachen, echt blij. Ik probeer het, maar het lukt niet". "De therapeut zei: je bent beschadigd, maar daar moet je mee leren omgaan."



Bij de dimensie *Meedoen* valt op dat de interventie, het project Zelfie, een rol speelde in de positieve score. Voor deelnemers was dit project een aangename, sociale en zinvolle besteding van de dag en een vorm van participatie. De activiteiten bij Zelfie, taallessen en zorg voor de kinderen werden gezien als de belangrijkste bezigheden van de week. Als het gaat om de dimensie *Dagelijks leven* leken veel vrouwen hun Nederlandse taalvaardigheid (nog) niet voldoende te vinden om met vertrouwen aan een baan te durven beginnen. Een deel van de vrouwen zag wat ze hieraan konden doen (meer taallessen en Nederlands praten) en ander een deel was met name gefocust op het aanpakken van hun fysieke en mentale gezondheid. Verder viel onder deze pijler op dat de deelnemers vonden dat ze bewust en adequaat met geld omgingen.

Over hun *Kwaliteit van leven* waren de meeste deelnemers gematigd positief. De deelnemers gaven aan zich veilig te voelen, tevreden te zijn over waar ze woonden en het leven aan te kunnen. Het gelukkig zijn en 'je goed voelen' ging daarentegen voor een aantal vrouwen niet of slechts een beetje op.

Op de dimensie *Zinvol leven* bleken de vrouwen tot slot over veel veerkracht te beschikken. Ze zagen hun leven als zinvol en hadden door contact met vrienden en familie het idee mee te doen.



4 Discussie

4.1 Inhoudelijke discussie

In dit actieonderzoek is 'gedeelde regie' als centraal en attenderend begrip behandeld en daarmee geladen met betekenis door alle betrokkenen. Het delen van regie bleek een continu proces van afwegen en afstemmen. De inzet van participatieve methoden is daarbij onmisbaar gebleken. Dergelijke methodes vinden hun oorsprong in het Freiriaans gedachtengoed, dat niet-westers is (Nieuwboer & Van 't Rood, 2016). In zulke sociaal-constructivistische benaderingen staat de dialoog centraal en mogen vanzelfsprekendheden uitgelicht worden om er samen betekenis aan te geven. Tijdens Zelfie is er door de trajectbegeleider en andere professionals veel aandacht besteed aan het groepsproces, omgangsregels en het creëren van veiligheid en gelijkwaardigheid. In alle (onderzoeks)activiteiten met de deelnemers werden werkvormen ingezet die de deelnemers stimuleerden om de inhoud zelf naar voren te brengen, zoals gevisualiseerde schaalvragen, een City Game, bouwen met lego en associatiekaarten. De inzet van participatieve methoden droeg bij aan het gevoel van de deelnemers gezien en gehoord te worden.

Eerder is geconstateerd dat reguliere begeleidingstrajecten vanuit de Participatiewet te weinig tijd en gelegenheid boden om vrouwelijke statushouders te informeren en om hun eigen wensen en mogelijkheden in beeld te brengen. Bij Zelfie is hier juist uitdrukkelijk op ingezet. Daarbij ging gedeelde regie hand in hand met gender- en cultuursensitief werken. Professionals, zowel werkconsulenten als de trajectbegeleider, co-facilitator en maatwerkcoaches, deelden regie met de deelnemers. Daardoor was er voor deelnemers meer ruimte dan anders om groepsgewijs en individueel te ontdekken wat hun krachten en talenten waren en waar ze naartoe wilden werken. Onder meer in de veilige omgeving van het Zelfielokaal in het Participatiehuis zochten professionals zo veel mogelijk aansluiting bij de wensen en (on-)mogelijkheden van deelnemers. Tegelijkertijd probeerden zij hen waar nodig te prikkelen om een volgende stap te zetten. De professionals sloten ook aan bij de positie van de deelnemers als vrouwen met een vluchtelingenachtergrond, afkomstig uit een andere culturele en maatschappelijke context.

In totaal stroomden vier deelnemers van Zelfie uit de bijstand. Het opstellen van een business case heeft aangetoond dat de kosten van de interventie opwogen tegen het verminderde aantal uitkeringen vanuit de Participatiewet. Daarmee is het de investering waard gebleken. Daarnaast bleek uit de value case dat er naast uitstroom naar betaald werk ook andere stappen werden gezet op de participatieladder, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk.

Gedurende het onderzoek werd wel duidelijk dat de participatieladder onvoldoende aansloot bij de realiteit van deze groep vrouwen, die soms tussenstappen of stappen terug zetten in hun ontwikkeling. De participatieladder bleek daarmee geen passend instrument. Daarom bepleiten we het ontwikkelen van een nieuw, narratief instrument om participatiedoelen te bespreken.



De stappen die de deelnemers tijdens Zelfie zetten, leken op het oog soms klein. Maar elke gezette stap maakte dat de vrouwen zich sterker voelden en meer eigen regie over hun leven ervoeren.

Tegelijkertijd werden de tijdens Zelfie gezette stappen nog als broos gezien, waardoor er vragen werden opgeworpen over de duurzaamheid van de behaalde resultaten. Deze broosheid werd onder meer duidelijk bij vrouwen die met werkgevers te maken kregen waarbij de gender- en cultuursensitiviteit nog onvoldoende aanwezig was. Dit vormde ook aanleiding om nazorg te bieden aan vrouwen die Zelfie weliswaar hadden afgerond, maar problemen ervoeren in het contact met hun werkgever.

Werkbezoeken, plaatsingen en activiteiten zoals de Zelfie-festivals hebben weliswaar gezorgd voor meer bekendheid met deze doelgroep onder werkgevers. Toch is het van belang gebleken werkgevers tijdig en structureler te betrekken en met hen te werken aan meer gender- en cultuursensitiviteit. Dat gold ook voor een deel van de andere betrokken professionals. Gedurende Zelfie bleek ketenintervisie cruciaal om tot een goede samenwerking te komen, die gestoeld was op gezamenlijke waarden, een gedeelde visie en referentiekader en een afgestemde werkwijze. Belangrijke voorwaarde voor het samen leren over gedeelde regie bleek commitment en structurele deelname van alle betrokken professionals bij deze ketenintervisie.

Een ander aandachtspunt bij de gezette stappen is dat de urgentie om economisch zelfredzaam te worden niet altijd prominent aanwezig leek bij de deelnemers. Zij kwamen immers, onder andere door het project Zelfie, uit hun isolement en ze kwamen, dankzij een bijstandsuitkering, financieel rond. Dit roept de vraag op in hoeverre er bij de deelnemers een intrinsieke wens en mogelijkheid tot economische zelfredzaamheid is. Bij een deel van de vrouwen leken er eerst stappen op andere terreinen gezet te moeten worden voordat betaald werk in beeld komt. Dit roept ook de vraag op is of de deelnemers zich bewust waren van deze tijdelijkheid, hun verplichting om betaald werk te zoeken, en welke impact het op termijn heeft dat zij afhankelijk zijn van de bijstandsuitkering. Het is van belang om de deelnemers te bevestigen in hun talent om bewust met geld om te gaan, maar ook om met de deelnemers in gesprek te gaan over de bron van hun inkomen.

De meerwaarde van Zelfie lag verder niet in spectaculaire veranderingen op het gebied van gezondheid of arbeidsfitheid. Veel aspecten hiervan werden beïnvloed door tal van factoren buiten de invloedssfeer van de professionals en de deelnemers zelf. Arbeidsfitheid en gezondheid waren bovendien moeilijk te meten of vast te stellen. Toch gaven betrokken professionals en deelnemers aan dat Zelfie heeft bijgedragen aan het wegnemen van hindernissen om tot participatie te komen. In die zin zit de kracht van Zelfie ook in het voorkomen van verergering van problemen waarmee de vrouwen en hun gezinnen te maken hebben. Dat is van waarde voor de deelnemers zelf, maar kan maatschappelijk gezien ook kostenbesparend zijn.

Dat er verandering nodig is in de arbeidstoeleiding van deze doelgroep vrouwen, is evident. Vrouwelijke deelnemers in de bijstand hebben aanzienlijk lagere kansen op economische



zelfstandigheid vergeleken met welke andere groepering in Nederland dan ook. De begeleiding van deze vrouwen was tot dusver nog niet voldoende afgestemd op hun unieke behoeften en kenmerken. Met Zelfie is dat wel het geval. De informatie die het onderzoek heeft opgeleverd is deels context-specifiek, maar levert zeker bruikbare handvaten op voor soortgelijke projecten elders. Op basis van het actieonderzoek is er dan ook een handreiking geschreven voor professionals die in andere gemeenten werken aan (arbeids-)participatie van vrouwelijke statushouders (Nieuwboer & Van der Aa, 2024a). En hoewel Zelfie zich richtte op een specifieke doelgroep, is juist door de gekozen adaptieve aanpak de verwachting dat de resultaten en leeropbrengsten toegepast en opgeschaald kunnen worden naar andere groepen vrouwen én mannen in economisch kwetsbare situaties.

4.2 Methodologische discussie

Zelfie heeft kennis opgeleverd over methoden van actieonderzoek. Door alles wat gebeurde te behandelen als data en deze data in een continu reflectief proces te convergeren en divergeren (Van der Zouwen, 2022) kwamen uiteindelijk conclusies naar voren die de praktijk hebben verbeterd.

Het verrichten van actieonderzoek met de doelgroep laagopgeleide vrouwelijke statushouders bleek hierbij wel uitdagend. Zo was het moeilijk om met deze groep deelnemers echt samen actieonderzoek vorm te geven. Met behulp van verschillende werkvormen onderzochten de deelnemers - met hoofd, hart en handen - hun eigen situatie. Het vroeg een bepaald abstractieniveau om deze met enige afstand te beschouwen. Sommige deelnemers vonden dit nog moeilijk. Het tempo tijdens gesprekken lag voor sommige vrouwen ook hoog. Voor deelnemers vroeg dit een behoorlijke beheersing van de Nederlandse taal. Tijdens de member-checks gaven deelnemers met behulp van een tolk aan hoe zij keken naar de inzichten die er werden verzameld. Hierbij werd duidelijk dat niveauverschillen, bijvoorbeeld als het ging om taalbeheersing tussen de deelnemers, van invloed waren op de wijze waarop zij konden participeren.

Gezondheid en arbeidsfitheid bleken moeilijk meetbare kenmerken van deelnemers aan Zelfie. De beschikbare instrumenten waren, hoewel vereenvoudigd, toch te talig en te ingewikkeld. De resultaten van de Positieve Gezondheidsmetingen bleken tegenstrijdigheden en gebreken te bevatten. De daarbij gevoerde gesprekken leverden wel narratieve informatie per deelnemer op. Arbeidsfitheid was niet duidelijk gedefinieerd en is niet consistent gemonitord. Dit leidde ertoe dat er een eenvoudig werkprofiel per deelnemer, samen met haar, werd opgesteld. Het advies is om niet te veel vast te houden aan het meetinstrument van Positieve Gezondheid en de verwachtingen om het als standaard gespreksinstrument in te zetten ook te relativiseren. Maatwerk is daarbij het belangrijkste. Dat wil zeggen: het gesprek aangaan, tijd en aandacht nemen om de unieke omstandigheden per deelnemer op het spoor te komen. Ook lijkt het beter haalbaar als de professionals (trajectbegeleiders, maatwerkcoaches) in gedeelde regie samen met de deelnemer gerichte informatie verzamelen en vastleggen in een visueel aantrekkelijk document, in tegenstelling tot onderzoekers die gestandaardiseerde vragenlijsten afnemen.



5 Conclusie

De hoofdvraag was: *Hoe draagt gedeelde regie tijdens het traject naar werk van laagopgeleide vrouwelijke statushouders die door de professionals van Weener XL begeleid worden, bij aan de arbeidsparticipatie van deze vrouwen?*

Tijdens Zelfie is vastgesteld dat gedeelde regie in combinatie met gender- en cultuursensitief werken bijdroeg aan de (arbeids-)participatie van deze vrouwen. Er werden stappen gezet op de participatieladder, gemiddeld anderhalve trede stijging. Aandachtspunt hierbij is de duurzaamheid van deze resultaten, wat geborgd kan worden door middel van nazorg.

Gedeelde regie bestond enerzijds uit aansluiten bij de deelnemers en hun mogelijkheden en kwetsbaarheden en hen anderzijds prikkelen en uitdagen om nieuwe stappen te zetten. Deelnemers werden zo door professionals gestimuleerd om meer regie te nemen, waarbij de professional tegelijkertijd regie behield in het sturen daarop. Daarbij hebben professionals ervaren dat gedeelde regie veel tijd vergt en een complex relationeel communicatieproces is en blijft – niet alleen tussen de professionals en de deelnemers, maar ook tussen professionals met hun verschillende rollen en taken onderling.

Gezien de diverse samenstelling van de doelgroep en de verschillende kwetsbaarheden waarmee zij kampen, is er geen quick fix mogelijk: er is maatwerk nodig. Tegelijkertijd kunnen we concluderen dat een voorziening ontworpen kan worden met kaders die dit juist mogelijk maken. Het is duidelijk geworden dat gemeenten effectief maatwerk kunnen organiseren door te werken met:

- Gedeelde regie (continue interactie)
- Een brede kijk op participatie (inclusief arbeid, maar niet uitsluitend)
- Een persoonlijk werkprofiel (gezond en arbeidsfit)

Naast dit rapport heeft het project Zelfie een handreiking opgeleverd met aanbevelingen voor gemeenten die dit willen toepassen (Nieuwboer & Van der Aa, 2024a).



Bronnen

- Baart, A. (2004). *Theorie van de presentie*. Boom Lemma Uitgevers.
- 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.
- Curedale, R. (2013). *Design thinking: process and methods manual*. Design Community College Inc.
- Eelderink, M. (2024). *Handboek participatief actieonderzoek: samen bouwen aan een betere wereld* (Derde, gewijzigde druk). Uitgeverij SWP.
- Gijsbers, F., Nieuwboer, C. & Van der Aa, R. (2024). Gedeelde regie bij arbeidstoeleiding van laagopgeleide vrouwelijke statushouders in de bijstand. *Sozio*, 3, 10-15
- 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. Geraadpleegd op 12 november 2024, van <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/inspiratiegids-gender-en-cultuur-sensitief-handelen/>
- Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij, 2019 (46) 1*, pp. 7-22.
- Huber, M., Jung, H.P. & van den Brekel-Dijkstra, K. (2021). *Handboek Positieve Gezondheid in de huisartspraktijk. Samenwerken aan betekenisvolle zorg*. Houten: BSL.
- 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/>
- Nieuwboer, C., & Rood, R. van 't. (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., & Rood, R. van 't. (2022). *Sociaal met taal: inburgeren met waardevolle gesprekken*. Uitgeverij Coutinho.
- Significant Public (2024). Arbeidsmarkt- en onderwijsposities van burgers met een migratieachtergrond. Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/01/17/factsheet-arbeidsmarkt-en-onderwijsposities-van-burgers-met-een-migratieachtergrond-algemene-conclusies>
- Sociaal Cultureel Planbureau. (2020). *Syrische statushouders op weg in Nederland: de ontwikkeling van hun positie en leefsituatie*. Geraadpleegd op 1 november 2024, van: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/06/04/syrische-statushouders-op-weg-in-nederland>
- Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, M., Mourik, K. van, Out, M., & Gruijter, M. de (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/ Movisie.
- 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*. Universiteit Utrecht.
- Verloove, J., & Vries, S. de (2020). *Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten*. Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Zouwen, T. van der. (2022). *Actieonderzoek doen. Een routewijzer voor studenten en professionals*. Boom.
- Nieuwboer, C. & van der Aa, R. (2024a). *Zelfie de Handreiking Participatiebegeleiding van vrouwelijke statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 22-11-2024, van: [weenerxl.nl/wp-content/uploads/2024/11/Handreiking-Zelfie.pdf](https://www.weenerxl.nl/wp-content/uploads/2024/11/Handreiking-Zelfie.pdf)
- Nieuwboer, C. & van der Aa, R. (2024b). *Zelfie de Handreiking – bijlage Centraal concept Gezond en Arbeidsfit*. Geraadpleegd op 22 november 2024, van: <https://www.weenerxl.nl/wp-content/uploads/2024/11/Centraal-concept-Gezond-en-arbeidsfit.pdf>
- Nieuwboer, C. & van der Aa, R. (2024c). *Zelfie de Handreiking – bijlage Centraal concept Participatie*. Geraadpleegd Geraadpleegd op 24-11-2024, van: <https://www.weenerxl.nl/wp-content/uploads/2024/11/Centraal-concept-Participatie.pdf>



Bijlage 1 Bij Zelfie betrokken professionals en hun taken

UITVOERING	TAKEN
de werkconsulenten	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiding van de deelnemers• 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 deelnemer 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	<ul style="list-style-type: none">• Praktische hulp, bijv. een minder mobiele deelnemer 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 deelnemers
- 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



Bijlage 2 Voorbeeld van een uitnodigingsbrief membercheck

Centre of Expertise Perspectief in Gezondheid
Breda, 's-Hertogenbosch



ons kenmerk Evaluatie project Zelfie
datum 27 sept 2023

contactpersoon drs. Femke Gijsbers
telefoon 06 22527501
e-mail f.gijsbers@avans.nl

Beste

Jij hebt het afgelopen jaar meegedaan met project Zelfie. Jouw traject bij Zelfie is nu klaar. Ik, Femke, wil graag met jou praten over wat jij daar hebt geleerd.

Wat vond jij goede dingen van het project? Wat vond jij niet goed? Wat is er in jouw leven veranderd? Hoe voel jij je nu Zelfie klaar is? Dat soort vragen gaan we samen bespreken. Wij leren graag van jou!

Het gesprek duurt een uurtje en zal zijn op **Het Participatiehuis** in 's-Hertogenbosch. Maar als jij wilt, kunnen we ook bij Avans Hogeschool of bij jou thuis afspreken. Ik wil met jou samen een **datum + tijd** afspreken. Ik heb jou ook een bericht via Whatsapp gestuurd. Als jij dat wilt, regel ik een tolk bij het gesprek.

Met vriendelijke groet,

Femke Gijsbers
docent-onderzoeker project Zelfie

Dit project wordt mede mogelijk gemaakt door:



Bijlage 3 Vragen per dimensie vragenlijst Positieve Gezondheid (eenvoudige versie)

IPH - eenvoudige tool – 7 vragen per dimensie:

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:

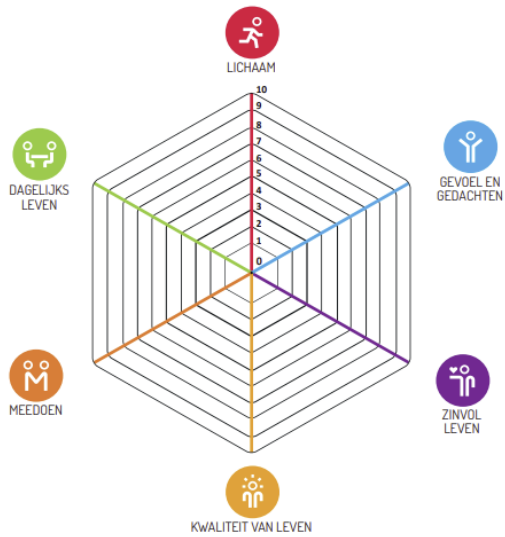
Heb je contact met andere mensen? Nemen andere mensen je serieus? Heb je vrienden? Heb je mensen die je kunnen helpen? Heb je het gevoel dat je erbij hoort? Heb je werk of doe je andere dingen die je belangrijk vindt? Wil je graag weten wat er in je dorp of stad gebeurt?

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?



Je bent klaar met de vragen.
Pak het spinnenweb erbij.
Zet een rondje om het cijfer dat je gegeven hebt.
Doe dat voor elk onderwerp.
We gaan nu een figuur tekenen.
Trek lijnen tussen de rondjes die je hebt gezet in het spinnenweb.
Dat figuur heet het spinnenweb Positieve Gezondheid.



Bijlage 4 Informatiebrief en informed consentformulier deelnemers

1 Spelregels voor deelname project Zelfie V1 _ april 2022

Instemming met spelregels bij het Zelfie project

Beste deelnemer

Wat goed dat jij mee wilt \doen aan dit Zelfie-traject. Samen werken we in de groep aan onze ontwikkeling. We gaan samen leren en ontdekken, dat noemen we onderzoek. Als je wilt leren moet je je fijn voelen. Dan moet je alles durven vragen en kunnen zeggen. Daarvoor is een veilige groep nodig. Een groep waarin jij je fijn voelt. Daar zorgen we allemaal samen voor.

Tijdens de eerste bijeenkomsten gaan we samen bespreken wat jij nodig hebt om te kunnen leren. Toch willen we vooraf al enkele regels met je bespreken en afspreken. Die staan in dit document. We vragen van jou dat jij deze onderschrijft en je hieraan houdt.

Lees ze rustig door en zet dan je handtekening voor akkoord onder het document.

*Met vriendelijke groet,
Rianne, Muna en Femke*



Muna & Rianne



Femke

Groepsnaam: (code: Z1/ Z2 / Z3 / Z4)
Facilitators groepsproces:	Rianne van der Aa & Muna Mohammed
Actieonderzoeker Avans:	Femke Gijsbers
Duur van het traject:	1 jaar: eerst in een groep, daarna maatwerk.
Groepstijden:	woensdag of donderdag van 9:00- 12:00
Frequentie:	ongeveer 1 x per week, soms 2 x per week
Waar:	In het Participatiehuis – Lucas van Leijdenstraat 31 – 'sH



Bijlage 5 – Overzicht dataverzamelmomenten

Type dataverzameling	Datum	Deelnemers	Thema's	Werkvormen
Keteninterview	29-9-2022	Trajectbegeleider en co-facilitator, actieonderzoekers, 2 medewerkers Jobinvest, projectleider Zelfie, vrijwilliger, 2 werkconsulenten	Taak- en rolverdeling betrokken professionals en vrijwilligers en wat daarvoor nodig is	Groepsgesprek o.b.v. flaps met rolinvulling
	15-12-2022	Trajectbegeleider, 2 vrijwilligers, projectleider Zelfie, 1 werkconsulent, actieonderzoeker	Start maatwerkfase Ontwikkeling begrip doelgroep en taakopvatting, rollen, samenwerking Cases perspectieven stappen naar werk deelnemers Casus deelnemer problematiek diverse leefgebieden	Groepsgesprek a.d.h.v. 3 cases (plenair en in kleinere groepen met plenaire terugkoppeling en nabespreking)
	7-3-2023	Trajectbegeleider, projectleider Participatiehuis, inhoudelijk adviseur/onderwijsmakelaar Weener XL, 2 maatwerkcoaches, vrijwilliger, projectleider Zelfie, werkconsulent, actieonderzoeker	Stand van zaken project en verdere werkwijze maatwerkfase Z1 en 2 Communicatie onderling en naar deelnemers	Groepsgesprek o.a. o.b.v. overzicht betrokkenen, rollen en samenwerkingsrelaties
	11-5-2023	Trajectbegeleider, projectleider Zelfie, werkconsulent, vrijwilligers, 2 maatwerkcoaches, inhoudelijk adviseur/onderwijsmakelaar Weener XL, actieonderzoeker	Ontwikkeling begrip doelgroep, taakopvatting, rollen, samenwerking Cases m.b.t. motivatie deelnemer Casus m.b.t. medische problemen deelnemer	Groepsgesprek a.d.h.v. 3 cases (plenair en in kleinere groepen met plenaire terugkoppeling en nabespreking)
	28-9-2023	Trajectbegeleider, projectleider Zelfie, werkconsulent, inhoudelijk adviseur/onderwijsmakelaar Weener XL, actieonderzoeker	Dilemma's m.b.t. casus m.b.t. medische problemen bespreken	Reflectie op casus m.b.v. matrix
	13-12-2023	Werkconsulenten (1 Team Regie, 1 Team Inburgering, 1 Team Participatie, 2 maatwerkcoaches, vrijwilliger, 1 stagiaire	Casus samenwerking (sociaal domein) Casus wat kun je bereiken met deelnemers Casus benadering deelnemers door werkgevers	Groepsgesprek a.d.h.v. 3 cases (plenair en in kleinere groepen met plenaire terugkoppeling en nabespreking)



	5-6-2024	Trajectbegeleider, 2 maatwerkcoaches, 2 werkconsulenten, projectleider WXL, vrijwilligster, inhoudelijk adviseur/onderwijsmakelaar Weener XL, actie-onderzoekers	Mooiste herinneringen Zelfie Casus beëindiging proefplaatsing Casus vereiste beschikbaarheid werkdagen Casus lange wachttijd (2 maanden) regelen proefplaatsing	Groepsgesprek a.d.h.v. 3 cases (plenair en in kleinere groepen met plenaire terugkoppeling en nabespreking)
Werkconsulent en				
<i>Groepsgesprekken</i>	15-6-2022	4 werkconsulenten (2 Team Participatie en 2 Team Regie), actie-onderzoeker	Processchets (customer journey)	Tekenen Groepsgesprek
	3-3-2023	5 werkconsulenten (2 Team Participatie, 2 Team Regie, 1 Team Inburgering; 1 Team Plaatsing en Uitstroom reageerde via mail), actie-onderzoeker	Ervaringen en voorlopige resultaten Zelfie (afronding maatwerkfase Zelfie 1 en 2) Betekenis concept gedeelde regie	Associatie o.b.v. kaarten (Puur geluk) Schaalvragen Groepsgesprek
	22-6-2023	5 werkconsulenten (2 Team Participatie, 2 Team Regie, 1 Team Plaatsing en Uitstroom), actie-onderzoekers	Betekenis concept participatie	Tekenen/lego groepsgesprek
	17-4-2024	6 werkconsulenten (4 Team Participatie, 2 Team Regie), actie-onderzoekers	Meerwaarde Zelfie Samenwerking met betrokkenen Ontwikkeling handelingsperspectief	Tekenen Groepsgesprek
<i>Individuele gesprekken</i>				
	28-9-2022 t/m 31-8-2023	Individuele gesprekken werkconsulenten (1 Team Participatie, 2 Team Regie, 1 Team Inburgering)	Succesverhalen, ervaringen doelgroep, ontwikkeling begeleidingsstijl	Individuele interviews
Maatwerkcoaches				
<i>Groepsgesprekken</i>	26-10-2023	4 coaches Zelfie 1 en 2, actie-onderzoeker	Opbrengsten tot dusver Ideale begeleidingsproces (individueel en gezamenlijk) Betekenis concept Werk	Lego Futuring Groepsgesprek
	12-6-2024	3 coaches Zelfie 3 en 4 inhoudelijk adviseur/onderwijsmakelaar	Maatwerkfase (wat behouden/versterken en wat veranderen) en	Glad-sad-mad Tekening Groepsgesprek



		Weener XL, actie-onderzoeker	Invulling rol coach en wat daarvoor nodig is	
<i>Individuele gesprekken</i>	5-6-2024	1 coach Zelfie 3 en 4	Coach die niet bij groepsgesprek 12-6-2024 kon zijn; zelfde thema's	Individueel interview via Teams
	26-6-2024	1 co-facilitator Zelfie 3 en 4	I.v.m. afwezigheid groepsgesprek 12-6-2024	Individueel interview op locatie Participatiehuis
Casuïstiekbesprekingen maatwerkcoaches	Doorlopend			
Membercheck deelnemers	21-12-2022 (1 deelnemer) 22-12-2022 (3 deelnemers) 18-01-2023 (vijf deelnemers) 19-01-2023 (2 deelnemers)	Gesprek actieonderzoeker – deelnemers	<p>Wat vind jij van project Zelfie tot nu toe?</p> <p>Kon je meebeslissen over wat jullie in de groep deden "Deelnemers worden steeds assertiever" Kun jij hier voorbeelden van noemen?</p> <p>"Moederschap" en "betaald werk". Kan jij die combineren? Vertel eens.</p> <p>Zelfie is gericht op werk. Hoe denk jij nu over werk? Is je motivatie meer of minder geworden?" (schaal 1-10)</p> <p>Ik kan mezelf zijn en zeggen wat ik wil in de groep.</p> <p>Je doet mee aan Zelfie. Wat vinden ze er thuis van?</p> <p>Wat kon er beter? Wat moeten wij met de volgende groep anders doen? (adhv kaart)</p>	<p>Associatiekaarten</p> <p>Cijfer laten geven op uitgetekende schaal van 1 tot 10</p> <p>Na afloop: persoonlijke memo's /reflecties/inzichten beschreven</p>
	10-7-2023	Groepsgesprek deelnemers (n=4?) Z3 Z4 met actieonderzoeker	Samen bouwen aan ideale stad - sensitizing concept Participatie & Werk	<p>1. Fields of View City Game - Bouw je ideale stad.</p> <p>2. Samen bespreken wat we hoe vrouwen kijken naar werk en meedoen aan het sociale leven.</p>



	30 -8-2023	Groepgesprek met 8 deelnemers, actieonderzoeker en twee stagiaires	Opdracht: Wat is meedoen (= participatie) voor jou? Hoe kun je meedoen in Nederland? Wanneer doe je volwaardig/ genoeg mee volgens jou?	Teken hieronder samen de verschillende stappen. Kun je een volgorde aanbrengen?
	21-12-2023 (4 deelnemers) en 25 januari 2024 (1 deelnemer die Somaliëch spreekt, ook tolk aanwezig)	Membercheck actieonderzoeker en deelnemers na groepsfase Z3Z4	<p>Wat vind jij van project Zelfie tot nu toe?</p> <p>Kon je meebeslissen over wat jullie in de groep deden "Deelnemers worden steeds assertiever" Kun jij hier voorbeelden van noemen?</p> <p>"Moederschap" en "betaald werk". Kan jij die combineren? Vertel eens.</p> <p>Zelfie is gericht op werk. Hoe denk jij nu over werk? Is je motivatie meer of minder geworden?" (schaal 1-10)</p> <p>Ik kan mezelf zijn en zeggen wat ik wil in de groep.</p> <p>Je doet mee aan Zelfie. Wat vinden ze er thuis van?</p> <p>Wat kon er beter? Wat moeten wij met de volgende groep anders doen? (adhv kaart)</p>	<p>Associatiekaarten</p> <p>Cijfer laten geven op uitgetekende schaal van 1 tot 10</p> <p>Na afloop: persoonlijke memo's /reflecties/inzichten beschreven</p>
	4-6-2024 (2 deelnemers zonder tolk) 19-6-24 (2 deelnemers)	Actieonderzoekers met deelnemers	<p>Blader door het boek 'Samen reik je zoveel hoger' en kies een afbeelding die jou helpt te vertellen: hoe is jouw leven veranderd door Zelfie?</p> <p>Wie was in jouw ontwikkeling tijdens Zelfie belangrijk voor jou?</p>	<p>Associatie-afbeeldingen</p> <p>Foto's van betrokken coaches</p>



	met telefonische tolk) 26-04- 24 (1 deelnemers zonder tolk)		Kies een afbeelding die uitdrukt hoe jij jouw toekomst ziet? Doorvragen op: wat heb je nodig? Evaluatie: Wat ging goed en wat kon er beter in de fase waarin je begeleiding kreeg van de coach? Wat moeten wij met de volgende groep vrouwen anders doen? (10 min.)	
Gesprekken positieve gezondheid	Periode 9-9- 2022 t/m 24- 3-2022	Individuele gesprekken met 21 deelnemers (voormeting Z1 en Z2)	Positieve Gezondheid	Interview a.d.h.v. het eenvoudige model van Positieve Gezondheid (PG)
	Periode 16-3- 23 t/m 28-8- 23	Individuele gesprekken met 16 deelnemers (voormeting Z3 en Z4)	Positieve Gezondheid	Interview a.d.h.v. het eenvoudige model van Positieve Gezondheid (PG)
	Periode 25-10- 23 t/m 8-11- 2023	Individuele gesprekken met 4 deelnemers (Nameting Z1 en Z2)	Positieve Gezondheid	Interview a.d.h.v. het eenvoudige model van Positieve Gezondheid (PG)
	Periode 16-4- 24 t/m 22-5- 24	Individuele gesprekken met 14 deelnemers (Nameting Z3 en Z4)	Positieve Gezondheid	Interview a.d.h.v. het eenvoudige model van Positieve Gezondheid (PG)
"Alles is data"- notities van de bijeenkomsten	Periode april 2022- decem- ber 2023	Alle 56 deelnemers	Alle onderzoeksvragen	Alle activiteiten tijdens de groepsfase



Donna Schalk

Docent-Onderzoeker Participatieve Innovatie in het
Jeugdlandschap

NEEM CONTACT OP

✉ d.schalk@avans.nl

Sophie Bouwens

Docent-Onderzoeker Participatieve Innovatie in het
Jeugdlandschap

NEEM CONTACT OP

✉ sb.bouwens@avans.nl