

## De Nieuwe Toekomst (DNT)

# DE NIEUWE TOEKOMST

Het werkblad dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties.



# Colofon

## **Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie**

Nederlandse Vrouwen Raad

[www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst](http://www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst)

*Contactpersoon*

Leyla Hamidi

[info@de-nvr.nl](mailto:info@de-nvr.nl)

070 346 93 04

Federatie Opvang

*Contactpersoon*

Liesbeth van Bommel

[l.vanbommel@opvang.nl](mailto:l.vanbommel@opvang.nl)

06 1513 5195

## **Referentie in verband met publicatie**

Oka Storms, Anouk Visser

De Nieuwe Toekomst (DNT)

Databank Effectieve sociale interventies

Utrecht, Movisie

februari 2018

# Inhoud

<b>Colofon</b> .....	<b>2</b>
<b>Inhoud</b> .....	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Beschrijving interventie</b> .....	<b>5</b>
1.1 Doelgroep.....	5
1.2 Doel .....	6
1.3 Aanpak .....	6
1.4 Inhoud van de interventie .....	8
<b>2. Uitvoering</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Onderbouwing</b> .....	<b>17</b>
<b>4. Onderzoek</b> .....	<b>26</b>
4.1 Onderzoek naar de uitvoering.....	26
4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten.....	28
4.3 Praktijkvoorbeeld.....	28
<b>5 Samenvatting Werkzame elementen</b> .....	<b>29</b>
<b>Aangehaalde literatuur</b> .....	<b>30</b>
Bijlage – Participatieladder .....	32

# Samenvatting

## Korte samenvatting van de interventie

De Nieuwe Toekomst (DNT) richt zich op participatie en economische zelfstandigheid van vrouwen met ervaringen met (ernstig) huiselijk geweld.

## Doelgroep

De doelgroep van DNT bestaat uit vrouwen (> 18 jaar) die te maken hebben gehad met (ernstig) huiselijk geweld en weer willen en kunnen werken aan hun toekomst, waarin ze streven naar meer controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid.

## Doel

Na het deelnemen aan DNT zijn deelnemers in staat om controle te nemen over hun eigen leven en hebben zij perspectief op economische zelfstandigheid.

## Aanpak

DNT bestaat uit een groepstraining gevolgd door een periode van persoonlijke coaching. Het trainingsdeel bestaat uit tien wekelijkse groepsbijeenkomsten, waarin activering en het toekomstperspectief centraal staat. Zo wordt onder andere gewerkt aan het herontdekken van passies en talenten en het verkrijgen en behouden van regie over het leven. Na de groepstraining worden deelnemers persoonlijk gecoacht door een vrijwilliger. Deze vrijwillige coaches begeleiden de deelnemers negen maanden bij het realiseren van hun doelen: het daadwerkelijk zetten van stappen in de richting van opleiding en werk.

## Materiaal

Voor de *doelgroep* is er een werkboek inclusief Persoonlijk Ontwikkelingsplan en *hand-outs* en een document met opdrachten.

Voor de *trainers* is er een handboek waarin onder meer zijn opgenomen het programma van de basistraining, een beschrijving van het coachingstraject en diverse bijlagen zoals de verschillende evaluatieformulieren.

Verder zijn er algemene materialen voor de uitvoerders: profielschets basistrainer, diverse voorbeelden van vacatureteksten voor werving coördinator, trainers en coaches, samenvatting van de training aan de coaches, certificaat van deelname en diverse *flyers* (voor informatie en werving).

## Onderzoek

Er is onderzoek gedaan naar de mening en ervaring van deelnemers aan DNT en het behalen van de beoogde resultaten (n=36) (Arcon, 2016). Vóór deelname aan DNT waren 22 van de 36 deelnemers 'geïsoleerd' of hadden enkel sociale contacten buitenshuis (dat wil zeggen geen betaald of onbetaald werk of deelname aan georganiseerd activiteiten). Na afloop is het aantal deelnemers dat onbetaalde en betaalde werkzaamheden verricht gestegen naar 17 van de 36 vrouwen (waarvan zes betaald werk hebben). Vijf deelnemers zijn na afloop van het DNT-traject een opleiding gaan volgen.

# 1. Beschrijving interventie

## 1.1 Doelgroep

### Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van De Nieuwe Toekomst (DNT) zijn vrouwen (> 18 jaar) die te maken hebben gehad met (ernstig) huiselijk geweld en weer willen en kunnen werken aan hun toekomst, waarin ze streven naar meer controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid.

### Intermediaire doelgroep

N.v.t.

### Selectie van doelgroepen

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor DNT zijn:

- Vrouw zijn en ervaringen hebben met (ernstig) huiselijk geweld.<sup>1</sup>
- Het huiselijk geweld is gestopt en door de vrouw voldoende verwerkt om zich te kunnen richten op haar toekomst; dit is vaak na een periode van crisisopvang en/of intensieve hulpverlening.
- Factoren die voor de vrouw ernstig belemmerend kunnen werken om zich op haar toekomst te richten zijn in beeld en er zijn stappen gezet om de belemmerende werking te verminderen. Specifiek gaat het daarbij om schuldenproblematiek en huisvesting.
- Deelnemster is gemotiveerd om het leven weer op te pakken en maatschappelijk actief te worden/een nieuwe wending aan het leven te geven.
- Deelnemster beheerst de Nederlandse taal voldoende (spreken, lezen en schrijven) om aan de training te kunnen deelnemen en de opdrachten te maken.
- Deelnemster heeft geen of zeer beperkt (on)betaald werk en heeft ondersteuning nodig om stappen te zetten richting economische zelfstandigheid.

Daarnaast moeten vrouwen cognitief in staat zijn om volwaardig aan de training te kunnen deelnemen en de opdrachten te maken. Het is lastig om hier een criterium aan te hangen. Cognitief minder begaafde vrouwen kunnen zeker aan DNT deelnemen, maar zullen daarbij soms meer uitleg en ondersteuning (van trainers en coaches) nodig hebben. De coördinator zal een inschatting moeten maken in hoeverre de potentiële deelnemster kan deelnemen en daarbij niet alleen de methodiek, maar ook de competenties van de trainer, de coach en de samenstelling van de groep in de overweging meenemen.

In de praktijk wordt DNT op enkele plaatsen ingezet voor de bredere groep vrouwen die (ernstig) geweld in afhankelijkheidsrelaties ervaren hebben, zoals slachtoffers van mensenhandel. De training lijkt voor deze doelgroep ook goed toepasbaar, mits de vrouwen niet te jong zijn. Het vergt vooral aanpassing in de begeleiding door de coaches en daarmee in de selectie, training en begeleiding van de coaches.

Contra-indicaties voor DNT zijn:

- Potentiële deelnemster heeft ernstige psychiatrische problematiek die haar deelname aan DNT belemmert.
- Potentiële deelnemster heeft ernstige verslavingsproblematiek die haar deelname aan DNT belemmert

---

<sup>1</sup> Deelnemster is slachtoffer geweest van herhaaldelijk en/of ernstig huiselijk geweld, dat wil zeggen: met grote fysieke, emotionele, sociale en/of financiële gevolgen. Dat een deelnemster slachtoffer is, hoeft niet te betekenen dat ze nooit zelf geweld heeft gebruikt. Bijvoorbeeld in de vorm van gewelddadig verzet: "Na een (lange) periode van geweld breekt er iets bij het slachtoffer en verzet zij zich (met veel geweld) tegen de agressie" (Verwijs & Lünemann 2012: 13).

- Potentiële deelnemster heeft aanvullende problemen (bijvoorbeeld schulden of huisvesting) die dermate groot of van invloed zijn op de deelnemster, dat deze haar belemmeren om deel te nemen aan DNT.
- Potentiële deelnemster is licht of ernstiger verstandelijk beperkt.

### Betrokkenheid doelgroep

De interventie is vanuit vragen uit de praktijk ontstaan. De basis van de interventie is in 2012-2013 ontwikkeld in een eerste pilot in Overijssel, waaraan een groep van achttien vrouwen deelnam. In het landelijke project (zie hoofdstuk 1.3) is de interventie verder doorontwikkeld en toegepast in acht gemeenten. In iedere gemeente heeft een groep van rond de twaalf vrouwen een training en begeleiding van een vrijwillige coach gehad. De ervaringen en evaluaties van de deelnemers, vrijwillige coaches en trainers zijn gebruikt in de doorontwikkeling.

## 1.2 Doel

### Hoofddoel

Na het deelnemen aan DNT zijn deelnemers in staat om controle te nemen over hun eigen leven en hebben zij perspectief op economische zelfstandigheid.

Afhankelijk van de startpositie en mogelijkheden van de deelnemster is daadwerkelijke economische zelfstandigheid soms op korte, maar vaker op langere termijn realiseerbaar. Zelden zal dit doel direct na afronding van de interventie behaald worden. Het perspectief hierop, dat wil zeggen een beeld van op welke manier economische zelfstandigheid bereikbaar is en hoe daar te komen, is wel bereikt.

### Subdoelen

Er wordt aan het hoofddoel gewerkt met behulp van de volgende subdoelen.

- Deelnemers hernemen controle over het eigen leven door orde en structuur te brengen in hun dagelijks leven.
- Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid: zij (h)erkennen hun eigen talenten, kwaliteiten, competenties en wensen.
- Deelnemers stijgen minimaal één trede op de Participatieladder\*; vrouwen die instromen op de onderste trede stijgen in ieder geval naar trede 3 (= deelname aan georganiseerde activiteiten).
- Deelnemers bouwen, herstellen of breiden hun sociaal netwerk uit en benutten dit om een trede verder te komen.

\* Zie bijlage voor meer informatie over de Participatieladder.

## 1.3 Aanpak

### Opzet van de interventie

DNT bestaat uit de vijf stappen zoals weergegeven in schema 1.

#### **Landelijk: Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en Federatie Opvang (FO)**

Op landelijk niveau ondersteunen deze organisaties het opstarten en de uitvoering van de interventie. Zij onderhouden een landelijk netwerk van relevante partners: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Vereniging Nederlandse gemeenten (VNG), Movisie en Hogeschool Windesheim en werken aan het opzetten van een landelijke beheerstructuur met exploitatie model.

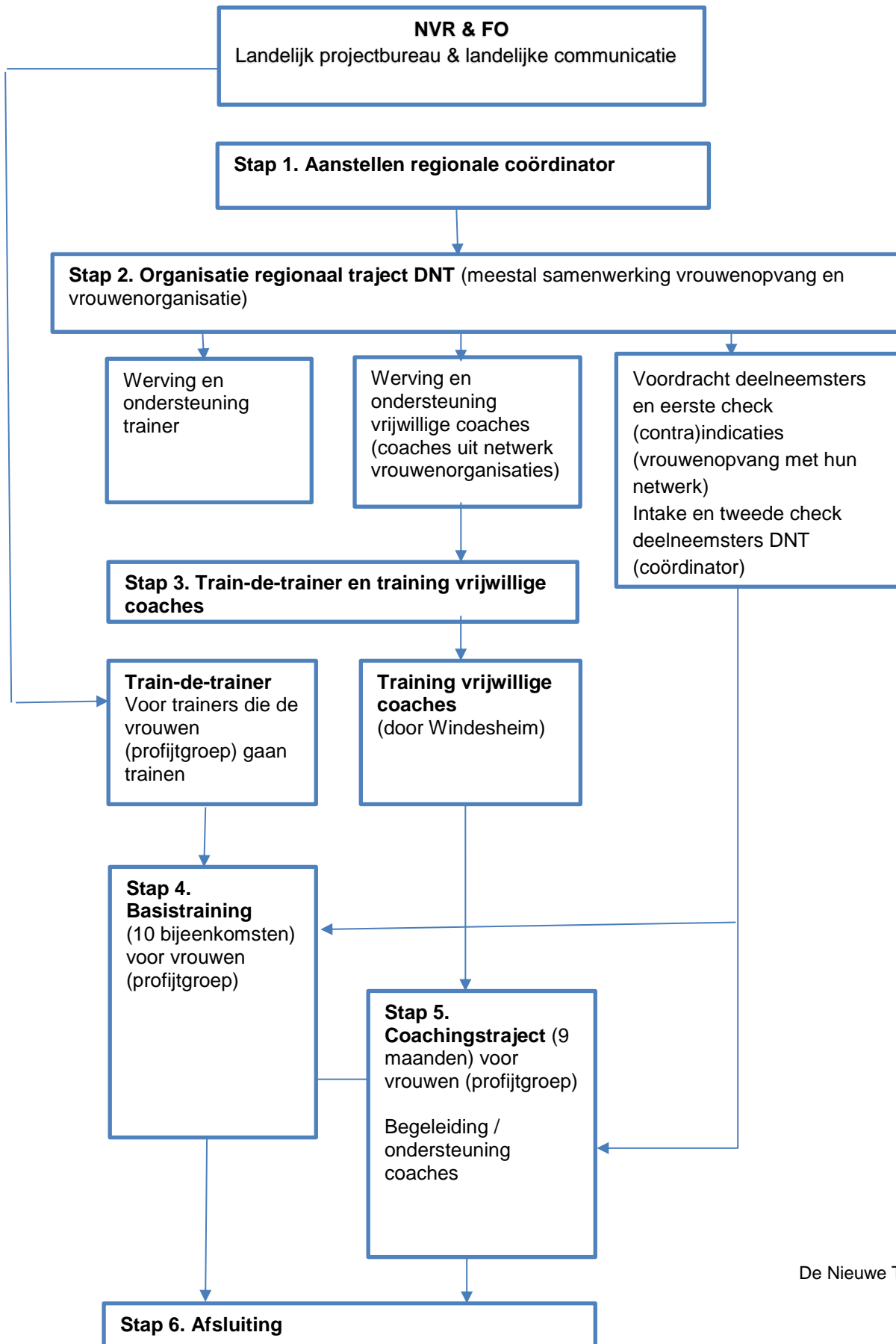
#### **Stap 1. Aanstellen regionale coördinator**

Er wordt een regionale coördinator aangesteld bij een bij de NVR aangesloten vrouwenorganisatie of bij een instelling voor vrouwenopvang.

## Stap 2. Organisatie regionaal traject

De coördinator draagt zorg voor: (1) de uitwerking in bijvoorbeeld een projectplan en de realisering van financiering, (2) werving, screening en ondersteuning van trainers en (3) van de vrijwillige coaches en (4) de werving en screening van deelnemers en de koppeling van deelnemers en vrijwillige coaches.

Schema 1. De Nieuwe Toekomst



### **Stap 3. Train-de-trainer en training vrijwillige coaches**

- (1) Train-de-trainer: landelijk is er een hoofdtrainer (georganiseerd door NVR/FO landelijk). Deze persoon traint de basistrainers in vier dagdelen in het geven van de basistraining aan de doelgroep. Daarnaast is zij bereikbaar als vraagbaak voor inhoudelijke vragen.
- (2) Training vrijwillige coaches: de vrijwillige coaches worden in vier dagdelen getraind in het begeleiden van de vrouwen.

### **Stap 4. Basistraining**

De deelnemers volgen een training van tien bijeenkomsten. Onder begeleiding van een professionele trainer in een groep van minimaal acht en maximaal 12 deelnemers ontwikkelen zij een toekomstperspectief dat bij hen past. Iedere bijeenkomst duurt een dagdeel (vier uur), plus pauzes. Doorgaans wordt ervoor gekozen om een bijeenkomst van 9.30 tot 14.00 uur te laten lopen, met een korte en een lange pauze. Op die manier sluiten de tijden goed aan op schooltijden van eventuele kinderen. De frequentie van de bijeenkomsten is in het begin van de basistraining intensiever en kan naar het einde toe minder intensief worden (in het begin eens per week en vanaf ongeveer halverwege de basistraining eens in de twee of drie weken). Meer ruimte tussen de bijeenkomsten geeft deelnemers de tijd om hun huiswerkopdrachten te doen, stappen te zetten in het controle nemen over het eigen leven en perspectief te creëren op economische zelfstandigheid. Vasthouden aan de wekelijkse bijeenkomsten creëert meer regelmaat, wat kan bijdragen aan een grotere betrokkenheid. De basistrainer bepaalt de frequentie op basis van de mogelijkheden van de groep en de eigen inschatting.

### **Stap 5. Coachingstraject**

Naast de training hebben de deelnemers een vrijwillige persoonlijke coach die hen begeleidt bij het realiseren van hun doelen. Het coachingstraject loopt deels parallel aan de basistraining. Vanaf bijeenkomst 4 maken deelnemers kennis met hun coach. Deze coach blijft gemiddeld negen maanden actief. De frequentie van de contacten is deels afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van zowel de deelnemer als de coach, maar een richtlijn is eens per één of twee weken. Vaak is de intensiteit van het contact in de eerste periode wat hoger omdat de relatie tussen coach en deelnemer nog moet worden opgebouwd en de deelnemer baat heeft bij meer ondersteuning. Daarna kan het zinvol zijn om iets langer de tijd te hebben tussen twee afspraken zodat deelnemers ook de kans krijgen om het een en ander te doen (zoals het schrijven van een sollicitatiebrief, het voeren van een netwerkgesprek of het aanmelden bij een opleiding).

### **Stap 6. Afsluiting**

Feestelijke afsluiting van de training en het coachingstraject, georganiseerd door de coördinator.

Stap 1, 2 (deels) en 3 (deels) zijn eenmalig. Het aanstellen van de regionale coördinator hoeft niet opnieuw te gebeuren voor ieder traject. Wat betreft de organisatie van het traject (stap 2) hoeft alleen de werving van de deelnemers en de koppeling van de deelnemers aan de vrijwillige coaches voor ieder traject te gebeuren. Stap 3 is enkel nodig wanneer er sprake is van een nieuwe trainer of nieuwe coaches. Als trainers en/of coaches nieuwe groepen blijven trainen of coachen, blijven zij ondersteuning krijgen in de vorm van terugkomdagen (trainer) of intervisie (coaches).

## **1.4 Inhoud van de interventie**

### **Landelijk: NVR en FO**

Deze organisaties vormen samen de landelijke coördinatie. Zij:

- organiseren de train de trainer voor basistrainer DNT, inclusief de inhuur van de hoofdtrainer
- onderhouden een landelijke *pool* van trainers en organiseren terugkomdagen
- onderhouden een landelijk netwerk van regionale coördinatoren inclusief bijeenkomsten
- stellen de materialen beschikbaar
- dragen zorg voor de communicatie en pr op landelijk niveau en ondersteunen lokale communicatie
- verstrekken informatie en vervullen een vraagbaakfunctie



- werven fondsen voor landelijke activiteiten ondersteunend aan de lokale initiatieven.

Op deze manier ondersteunen zij de regionale aanvragen en uitvoering en werken zij mee aan kwaliteitsbewaking en implementatie.

### **Aanstellen regionale coördinator (stap 1)**

Er wordt een coördinator aangesteld bij een bij de NVR aangesloten vrouwenorganisatie of bij een instelling voor vrouwenopvang. Het initiatief hiertoe wordt genomen door een van deze twee organisaties, vaak nadat zij via de landelijke organisaties van DNT hebben gehoord en meer informatie hebben gekregen. De coördinator hoeft geen nieuw aan te stellen persoon te zijn, maar kan al in dienst zijn van een van de twee organisaties.

### **Organisatie regionaal traject (stap 2)**

De eerste activiteit van de coördinator is samenwerking zoeken met de vrouwenopvang respectievelijk vrouwenorganisatie (als deze er nog niet is) en een projectplan uitwerken dat ook gebruikt kan worden voor een financieringsaanvraag. Als de financiering rond is, kan worden gestart met de uitvoering: het organiseren van een trainingslocatie, het werven van trainer(s) en coaches en de deelnemers goed in beeld krijgen.

De coördinator draagt er ook zorg voor dat informatie over DNT lokaal op de juiste plekken terechtkomt, zodat vrouwen kunnen worden doorverwezen. Denk hierbij aan de vrouwenopvang maar ook aan andere organisaties die betrokken zijn bij de hulpverlening, zoals Veilig Thuis. Eén coördinator kan voor meerdere gemeenten het DNT-traject ondersteunen.

Bij het werven van *trainers* kijkt de coördinator naar trainers in het netwerk van de vrouwenopvang, de landelijke trainerspool of haar eigen netwerk. Bekendheid met de doelgroep en de problematiek van huiselijk geweld is namelijk een vereiste. Potentiële trainers kunnen ook bij de betrokken gemeente bekend zijn of anders via mediakanalen geworven worden. De coördinator checkt de voorwaarden (zie onder competenties trainer) en ziet erop toe dat de potentiële trainer kan deelnemen aan de train-de-trainer. Bij vragen rond de deelnemers en de basistraining is de coördinator eerste aanspreekpunt voor de trainer(s).

De coördinator ziet erop toe dat *coaches* worden geworven, voert met hen selectie- en intakegesprekken en regelt de training van de coaches. Coaches worden geworven uit het netwerk van de vrouwenorganisatie. Het kan zijn dat de coördinator, indien deze deel uitmaakt van deze organisatie, zelf de werving uitvoert of hierover afspraken maakt met de betrokken vrouwenorganisatie.

De werving, selectie en voordracht van *deelnemers* voor DNT wordt gedaan door een hulpverlener/ondersteuner binnen de vrouwenopvang of uit het netwerk van de vrouwenopvang, zoals medewerkers van Veilig Thuis, maatschappelijk werk of (leden van) sociale wijkteams. Zij kunnen inschatten of DNT een passend traject voor de betreffende vrouw is en of zij in staat is om een dergelijk traject op dat moment te volgen. De deelnemers zitten in de laatste fase van de opvang of komen daar vandaan, maar toeleiding vanuit bijvoorbeeld maatschappelijk werk of een organisatie met een aanbod voor deze groep (zoals bijvoorbeeld een verwerkingsgroep) is ook mogelijk. De verwijzer gaat met de potentiële deelnemer in gesprek. Zij of hij geeft informatie, probeert zo nodig te motiveren en geeft ondersteuning zodat de vrouw in kwestie een beslissing kan nemen. De coördinator voert vervolgens een intakegesprek waarin ze nagaat of de potentiële deelnemer een goed beeld heeft van wat DNT is en wat deelname aan het traject van haar vraagt en voor haar kan betekenen. Deze werkwijze betekent dat de check op de indicaties en contra-indicaties vooral plaatsvindt voorafgaand aan het intakegesprek en wordt gedaan door iemand die de persoon in kwestie al langer kent. In het intakegesprek krijgt de coördinator tevens een beeld van de potentiële deelnemer en haar doelen, informatie die zij kan gebruiken om een zo goed mogelijke match met een coach tot stand te brengen.

*Deelnemers en coaches worden gematcht* door de coördinator. Zij kijkt naar gemeenschappelijke interesses en hobby's, vergelijkbare opleiding of werkverleden, de persoonlijkheid van zowel deelnemer als coach en de behoefte van de deelnemer. Matching is een belangrijk onderdeel omdat een deelnemer en coach een bepaalde klik moeten hebben om het traject goed te doorlopen.

### **Train-de-trainer en training vrijwillige coaches (stap 3)**

Hogeschool Windesheim heeft de training voor de coaches speciaal ontwikkeld voor vrijwilligers die in het kader van DNT coach willen zijn voor vrouwen die ervaring hebben met huiselijk geweld. De training wordt gehouden op een locatie in de regio op vier doordeweekse avonden of twee hele dagen in het weekend. De training start met een uiteenzetting van de taken en doelen van DNT. Cruciaal daarbij is dat de coaches het doel 'stap verder komen op de Participatieladder' onderschrijven en dat zij zich realiseren dat het stimuleren van zelfredzaamheid in de coaching centraal staat. Tevens biedt de training een theoretische basis voor het coachen, aangevuld met praktische oefeningen. De coaches verkennen ook hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden in het coachen en ze krijgen achtergrondinformatie over het onderwerp huiselijk geweld.

### **Basistraining, coachingstraject en afsluiting (stap 4, 5 en 6)**

DNT bestaat uit twee onderdelen: de basistraining bestaande uit 10 bijeenkomsten en het coachingstraject. Het volledige traject wordt gezamenlijk afgesloten.

#### **De basistraining**

De basistraining bestaat uit 10 bijeenkomsten:

- Bijeenkomst 1: Kennismaking & introductie
- Bijeenkomst 2: Talenten & kwaliteiten – beeld van eigen kwaliteiten en talenten
- Bijeenkomst 3: Ervaring – beeld van eigen ervaringen
- Bijeenkomst 4: Pitch & Coach – leren pitchen en eerste kennismaking coach
- Bijeenkomst 5: Wat wil ik? – weten wat je wil doen op het gebied van (vrijwilligers)werk of opleiding
- Bijeenkomst 6: Opruimen van hindernissen
- Bijeenkomst 7: Netwerken
- Bijeenkomst 8: Sollicitatiebrief & cv
- Bijeenkomst 9: Netwerk & sollicitatiegesprek
- Bijeenkomst 10: Afronding & certificering

#### **Iedere bijeenkomst bestaat uit de volgende onderdelen.**

##### Introductie: opwarmer en terugblik

De bijeenkomsten starten met een opwarmer en terugblik op de vorige bijeenkomst (met uitzondering van de eerste bijeenkomst). Tijdens de *opwarmer* wordt de vraag gesteld 'Wat is goed of nieuw?' Door alle deelnemers iets van afgelopen week te laten delen wat voor hen goed of nieuw is, wordt een positieve sfeer aan het begin van iedere bijeenkomst gecreëerd. Tijdens de *terugblik* wordt aan de deelnemers gevraagd wat zij nog weten van de vorige bijeenkomst en of ze zijn toegekomen aan het maken van het huiswerk.

##### De bijeenkomsten

Het middenstuk van de bijeenkomsten betreft altijd de inhoud van de desbetreffende bijeenkomst.

De eerste paar bijeenkomsten ligt de focus op de persoon van de deelnemer, naarmate de training vordert is er steeds meer aandacht voor de positie van de deelnemer ten opzichte van de samenleving en haar rol hierin. In bijeenkomst 1 is er een kennismaking en een eerste start met het programma.

In bijeenkomst 2 tot en met 6 gaat het over de kwaliteiten, competenties en talenten van de deelnemer. Er wordt een persoonlijke pitch gemaakt, er wordt gekeken naar de wensen ten aanzien van opleiding en werk (het formuleren van een persoonlijk doel) en er wordt gekeken naar eventuele hindernissen die het lastig maken om te starten. Door het herkennen en benoemen van kwaliteiten, talenten en positieve ervaringen, deze te presenteren en hierop te reflecteren in het licht van hun persoonlijke doelstelling, ontwikkelen deelnemers gaandeweg een meer positief zelfbeeld en meer vertrouwen in eigen kunnen.

Om talenten en kwaliteiten te ontdekken, wordt in bijeenkomst 2 gewerkt aan het herkennen en erkennen van eigen kwaliteiten en het reflecteren op zichzelf. Dit gebeurt onder andere door het spelen van het Kwaliteitenspel. In bijeenkomst 3 wordt gekeken naar ervaringen en welke ervaringen bruikbaar zijn voor de

toekomst. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door het maken en gezamenlijk bespreken van een tijdlijn met positieve ervaringen. Tijdens bijeenkomst 4 oefenen de deelnemers met pitchen door opnames te maken, terug te kijken en de *feedback* te bespreken. Op deze manier leren de deelnemers zichzelf en hun kwaliteiten aan anderen te presenteren. In bijeenkomst 5 verkennen deelnemers waar hun affiniteit ligt als het gaat om (vrijwilligers)werk of opleiding en wat hun wensen en grenzen hiervoor zijn. Bijeenkomst 6 gaat over 'Opruimen van hindernissen' en is vooral gericht op het opruimen van mentale barrières. Deze kunnen worden veroorzaakt door het ontbreken van kinderopvang, geen orde en structuur in het dagelijks leven en daarom geen mogelijkheid zien om te gaan werken, schuldenproblematiek. Barrières of problematiek wordt hier niet opgelost, maar dit is wel de plek om de problematiek en (acties richting) oplossingen expliciet te benoemen en te vertalen naar afspraken en het Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

In bijeenkomst 7 tot en met 9 gaat het expliciet over netwerken en solliciteren. Zo wordt in bijeenkomst 7 uitgelegd wat een netwerk is en wordt het eigen netwerk in kaart gebracht met behulp van PAGE: bij wie kun je terecht voor **P**raktische steun, **A**dvies en informatie, **G**ezelschap en **E**motionele steun. Hierdoor krijgen de deelnemers zicht op de sociaal-emotionele steun en de praktische steun in hun eigen netwerk, welke beide belangrijk zijn om stappen te zetten richting economische zelfstandigheid. Tijdens bijeenkomst 8 wordt een sollicitatiebrief en cv geschreven. Ook wordt een netwerkgesprek gevoerd (huiswerk) dat tijdens de bijeenkomst wordt geëvalueerd. Bijeenkomst 9 staat in het teken van het verfijnen van gesprekstechnieken (verbale en non-verbale communicatie) en oefenen door middel van rollenspel.

In bijeenkomst 10 wordt de basistraining afgesloten met de groep. De deelnemers kunnen laatste vragen stellen en de training wordt feestelijk afgesloten. De deelnemers ontvangen een certificaat (zie hoofdstuk 2 – Kwaliteitsbewaking).

Tijdens de bijeenkomsten wordt gebruik gemaakt van verschillende werkvormen: luisteren en denken wordt afgewisseld met een actieve werkvorm. Dit heeft een tweeledig doel: aan de ene kant helpt dit om het geleerde te concretiseren, anderzijds sluit het daarmee ook aan op de verschillende leerstijlen van de deelnemers. De thema's en onderdelen zijn per bijeenkomst uitgewerkt in werkvormen en opdrachten. Deze werkvormen en opdrachten kunnen deels – en moeten soms zelfs – op maat worden aangepast aan de groep en aan de voorkeur van de trainer. Opwarmers en aanvullingen op het programma zijn vrij om in te vullen, passend bij de groep en de persoon van de trainer. De inhoudelijke onderdelen (het middenstuk) staan grotendeels vast, maar soms past een variant van dezelfde oefening beter bij de groep.

### *Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)*

Als een rode draad door de basistraining en het coachingstraject loopt het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP). Het POP is onderdeel van het werkboek van de deelnemers en is een plan voor de middellange termijn waar ze tijdens de basistraining aan werken en waarin ze de persoonlijke doelen in haalbare en realistische stappen voor het komende jaar vastleggen (veel stappen zetten de deelnemers pas tijdens het coachingstraject). Tijdens iedere bijeenkomst krijgen deelnemers handvatten voor het maken van hun POP. Deze handvatten worden uitgewerkt in oefeningen en huiswerkwerkopdrachten zodat het POP ook daadwerkelijk steeds meer invulling krijgt. Het POP is een belangrijk instrument om persoonlijke doelen, concrete acties en in- en externe hulpbronnen te benoemen en vast te houden. Het helpt tevens om orde en structuur aan te brengen in het traject. Het dient tot slot als houvast voor de coaches en helpt hen om richting te houden tijdens het coachingstraject.

### Afsluiting bijeenkomsten

Aan het eind van iedere bijeenkomst is tijd gereserveerd om de opbrengsten van die dag in het POP te integreren. Daarna wordt het huiswerk toegelicht en is er ruimte voor opmerkingen vanuit de groep.

### **Het coachingstraject**

De deelnemers maken kennis met hun persoonlijke coach aan het einde van bijeenkomst 4. De coachingsperiode start vanaf deze bijeenkomst. De coaches leveren ondersteuning op maat gedurende negen maanden. In het begin van het coachingstraject besteden coaches vooral tijd aan het opbouwen van vertrouwen van de deelnemer. Coach en deelnemer maken onderling afspraken over hun contact. Dit

gaat bijvoorbeeld over waar ze gezamenlijk afspreken, hoe ze omgaan met het plannen en eventueel afzeggen van een afspraak en hoe ze met elkaar in contact blijven (WhatsApp, bellen, mailen).

Het POP vormt de basis van het coachingstraject. Hierin staat het einddoel en de verschillende stappen die gezet kunnen en moeten worden om het doel te bereiken. De coach kijkt mee naar de doelen en de invulling van deze doelen en biedt concrete ondersteuning bij het zetten van de benodigde stappen. Denk hierbij aan het meegaan naar een afspraak of een netwerkgesprek mee voorbereiden. Gedurende het coachingstraject zullen er stappen bijkomen en stappen wijzigen. Het plan is leidend voor het coachingstraject, maar niet heilig. Het POP vormt de rode draad voor het coachingstraject en wordt zo nodig aangepast gedurende het traject wanneer omstandigheden veranderen.

Tijdens de training heeft de deelnemster haar netwerk in beeld gebracht en is duidelijk geworden of het netwerk voldoende sterk en voldoende ondersteunend is. Dit zal vaak niet het geval zijn en dat betekent dat netwerkversterking vanaf het begin een onderdeel van het coachingstraject zal zijn. Soms kunnen hier gericht acties op worden ondernomen, die dan vaak onderdeel van het POP zijn. Soms gaat het om ondersteuning of bewustmaking van kleine mogelijkheden of activiteiten die zich aandienen. Bijvoorbeeld als een buurvrouw aanbiedt om een keer in te springen door op de kinderen te passen.

Naarmate het traject vordert neemt het contact tussen coach en deelnemster langzaam af naar één keer in de twee weken tot zelfs eens in de drie weken. Dit is afhankelijk van de voortgang van de deelnemster en diens ondersteuningsbehoefte. Een coach onderneemt doorgaans concrete activiteiten met de deelnemster. Dat kan zijn: op geregelde tijden een gesprek over hoe het gaat en welke stap de deelnemster nu gaat zetten, samen achter de computer om een sollicitatiebrief te schrijven of meegaan naar de gemeente, een opleidingsinstituut, een stageadres, et cetera.

Een coach stimuleert het behalen van de doelen door een positieve, motiverende, stimulerende en bekrachtigende houding aan te nemen. De nadruk ligt op datgene wat een deelnemster al kan en welke stappen zij al heeft gezet. Deze positieve houding gaat gepaard met veel complimenten geven voor de (kleine) stappen die worden gezet. Deelnemers hebben vaak bijkomende problemen zoals contact met ex-partner en schulden. Soms zijn de problemen dermate groot dat er aandacht voor moet zijn. Afhankelijk van wat er speelt kan een coach soms toch iets voor een deelnemster betekenen. Echter, de coach is geen hulpverlener, zij richt zich op het versterken van eigen regie en strategieën en het uitbreiden van handelingsmogelijkheden.. Als duidelijk wordt dat de problematiek te ernstig is en dus te belemmerend werkt, neemt de coach contact op met de coördinator. Het is aan haar om in overleg met de vrouw en met haar begeleider (meestal maatschappelijk werker vanuit de opvang) na te gaan wat verder mogelijk is.

### **Afsluiting**

Het DNT-traject (de basistraining en het coachingstraject) wordt gemeenschappelijk en feestelijk afgesloten. De bijeenkomst wordt georganiseerd voor alle deelnemers en – voor het feestelijk gedeelte – ook voor hun naasten (familie, vrienden) en hun coaches. Mogelijk kunnen ook trainer(s) en wethouder/beleidsmedewerker de bijeenkomst versterken. De invulling van deze bijeenkomst is vrij, maar zij dient twee doelen: (1) evaluatie van het DNT-traject en (2) bekrachtiging van de deelnemers.

## 2. Uitvoering

### Materialen

Voor de uitvoering van de interventie zijn de volgende materialen beschikbaar.

#### *Materialen voor de profijtgroep*

- Werkboek voor de deelnemers
- Opdrachten voor de deelnemers
- Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Werkboek, opdrachten en POP worden door de trainer aan de deelnemers verstrekt en komen in één map. De trainer kan al deze materialen downloaden en ze in hun geheel, tijdens de eerste bijeenkomst, of per bijeenkomst uitdelen.

#### *Materialen voor de uitvoerders*

- Handboek De Nieuwe Toekomst, in 2017 uitgegeven door FO / NVR. Deel 1 bevat de interventiebeschrijving met een korte beschrijving van de basistraining en een beschrijving van het coachingstraject. In deel 2 is het programma van de basistraining uitgeschreven.
- Evaluatieformulieren voor de trainer en de coördinatoren.

#### *Overige materialen:*

- Certificaten voor de deelnemers
- Korte beschrijving van de training voor de coaches
- Profielschets basistrainer
- Diverse voorbeelden van vacatureteksten voor werving coördinator, trainers en coaches
- Diverse flyers (voor informatie en werving)

Op [www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst](http://www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst) staat informatie over DNT en is een aantal materialen te downloaden. De rest van de materialen is beveiligd met een inlogcode.

### Locatie en type organisatie

#### **Organisatie**

Op lokaal niveau wordt DNT idealiter gezamenlijk uitgevoerd door een bij de NVR aangesloten vrouwenorganisatie en de regionale vrouwenopvang. De vrouwenorganisaties beschikken over een goed netwerk voor het werven van geschikte vrijwilligers en de vrouwenopvang kent de doelgroep en de problematiek goed. Beide kennen het lokale speelveld. Als er geen vrouwenorganisatie is die kan participeren, dan kan een andere organisatie betrokken worden die kennis en ervaring heeft met werven van vrijwilligers voor een dergelijk traject (coaching van kwetsbare doelgroep). Afhankelijk van de betreffende instelling kan de vrouwenopvang DNT eventueel zelfstandig uitvoeren.

#### **Locatie**

##### Training

De locatie waar DNT kan worden uitgevoerd, moet in ieder geval goed bereikbaar zijn voor deelnemers. Niet alle deelnemers zijn in het bezit van een auto of rijbewijs, sommige vrouwen vinden het lastig of spannend om met het openbaar vervoer te komen. Bovendien moeten de deelnemers op tijd weer thuis of op school kunnen zijn om hun kinderen op te vangen. Nabijheid is dus essentieel.

Verder moet het in de ruimte mogelijk zijn om de privacy te bewaken en moet de ruimte voldoende groot zijn om rond te kunnen lopen.

##### Coaching

De coaches laten het van de deelnemer afhangen waar ze afspreken: bij de deelnemer thuis, op een neutrale plek of eventueel bij de coach thuis. Het heeft de voorkeur om bij de deelnemer thuis af te

spreken. Op die manier ziet een coach direct hoe een deelnemster woont en hoe het er thuis aan toe gaat. Bovendien is dit een vertrouwde omgeving voor de deelnemster en dit maakt het soms makkelijker om contact te maken en te werken aan het POP.

### Opleiding en competenties van de uitvoerders

Om een regionaal DNT-traject uit te rollen zijn er een coördinator, een trainer en vrijwillige coaches nodig. Hieronder volgt een beschrijving.

*Coördinatoren* zijn verantwoordelijk voor de organisatie van het regionale DNT-traject. De functie is op hbo-niveau. Benodigde competenties:

- Affiniteit met de doelgroep en empowermentprocessen
- Aantoonbare ervaring met het initiëren en aansturen van processen/projecten en bezit organisatorische vaardigheden
- Ervaring met begeleiding van vrijwilligers
- Bij voorkeur ervaring met ondersteuning van coaches (onder andere door middel van intervisie)
- Bekend zijn met de organisaties en het werkveld waarbinnen deelnemers worden geworven
- Ondernemend zijn en in staat om zelfstandig te werken.

De *Trainer* (basistraining) geeft de basistraining van tien bijeenkomsten aan de deelnemers. Om als trainer van DNT aan de slag te kunnen, volgt iedere trainer de train-de-trainer van DNT. De functie is op hbo-niveau.

Benodigde competenties:

- Vakbekwaamheid en ervaring met trainen
- Kan omgaan met weerstand en is in staat om deelnemers te motiveren
- Kan flexibel inspelen op veranderingen in de groep of bij individuele deelnemers en tegelijk het doel van de training voor ogen houden
- Ervaring en affiniteit met de doelgroep vrouwen met (ernstig) huiselijk geweldervaringen
- Kennis en inzicht in de problematiek en drempels van deze doelgroep in relatie tot het zetten van stappen in de richting van maatschappelijke participatie
- In staat zijn om oplossingsgericht te werken
- Kan de eigen kracht van mensen benoemen en helpen vertalen naar competenties.

*Vrijwillige coaches* begeleiden een deelnemster gedurende een periode van negen maanden. Een coach hoeft niet per se ervaring te hebben met het onderwerp huiselijk geweld of met de doelgroep. Ook is er geen opleidingseis. Levenservaring is wel wenselijk. Om als DNT-coach aan de slag te kunnen, volgt iedere coach de opleiding tot vrijwillige coach van DNT.

Benodigde competenties:

- Is goed op de hoogte van en onderschrijft het doel van DNT
- Is goed op de hoogte van en onderschrijft de plaats van het coachingstraject en de rol van de coach binnen DNT
- Is gemotiveerd voor DNT en de rol van coach
- Is in staat om te motiveren en aan te sporen tot actie zonder zelf de regie over te nemen
- Is in staat om actief te luisteren, gericht vragen te stellen, te spiegelen en daarbij het doel in het oog te houden
- Kan waar nodig voldoende afstand bewaren, dat wil zeggen: laat zich niet meeslepen in de diversiteit van problemen
- Kan zich richten op de stappen die de deelnemster wil en moet zetten, dat wil zeggen: kan gericht coachen op maatschappelijke activering en werkt daarbij planmatig.

Zie voor andere competenties het handboek.

### Kwaliteitsbewaking

Eerder zagen we al dat DNT eisen stelt aan de trainer en aan de coaches die de vrouwen begeleiden. Er zijn trainingen voor basistrainers en coaches en er komen terugkomdagen voor trainers die eerder de train-de-

trainer hebben gevolgd en opnieuw een basistraining geven. Onderzocht wordt op welke manier coördinatoren elkaar kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld door het organiseren van een landelijke coördinatorenbijeenkomst.

Verder wordt op de volgende manieren in kwaliteitsbewaking voorzien.

- In de laatste bijeenkomst evalueert de trainer de training door middel van een vragenlijst en is er tijd om goede en minder goede elementen te bespreken. De resultaten van de evaluaties worden verzameld en doorgenomen door de coördinator die ook mogelijke leerpunten formuleert.
- Aan het certificaat dat deelnemers na afloop van de training krijgen uitgereikt, zijn criteria verbonden waaraan zij minimaal moeten hebben voldaan.
- Gedurende het coachingstraject bespreekt de coach regelmatig de samenwerking en de voortgang op basis van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Het POP wordt zo nodig bijgesteld.
- Aan het eind van het DNT-traject vult de deelnemer een evaluatieformulier in met begeleiding van de coach of coördinator. Het evaluatieformulier bevat vragen om de eindsituatie van de deelnemer in beeld te brengen en vragen naar de mening over en ervaringen met het traject. De coördinator verzamelt en verwerkt deze formulieren.
- De coördinator heeft gedurende het coachingsgesprek regelmatig contact met de coaches om het verloop van het traject te bespreken. Gedurende het coachingstraject zijn er twee tot drie intervisiebijeenkomsten om coaches te ondersteunen bij het coachen. Zij leren daar onder andere de focus vast te houden.
- De leerpunten uit de evaluaties worden landelijk verzameld en zo nodig vertaald in aandachts- en verbeterpunten. Via verschillende kanalen (bijvoorbeeld de website en landelijke ontmoetingsdagen) worden deze gedeeld.

### Randvoorwaarden

Om DNT goed te kunnen neerzetten is het volgende nodig.

- Ondersteuning vanuit landelijk aanspreekpunt (FO en NVR) als het gaat om (pr-)materialen, (mogelijke) contacten met gemeenten en organisatie van de train-de-trainer.
- Bij voorkeur samenwerking tussen vrouwenopvang en vrouwenorganisatie.
- Voldoende financiering om de basistraining, training en ondersteuning van de coaches en het coachingstraject uit te voeren.
- Aanwezigheid van een 'vangnet' voor deelnemers, bijvoorbeeld in de persoon van een *casemanager* vanuit de vrouwenopvang. Ondersteuning van de casemanager kan nodig zijn, omdat als gevolg van de huiselijk geweldervaringen problemen kunnen rijzen die de voortgang van het traject belemmeren en die de coach niet zelf kan – of moet willen – oplossen.
- Het parallel organiseren van basistraining en individuele coaching.
- Een goede match tussen de individuele coaches en deelnemers.

### Basistraining:

- Persoonlijke aandacht voor het individu tijdens de training, werken met vaste trainsters.
- Bij de planning van de bijeenkomsten rekening houden met de schooltijden van kinderen.
- Voorwaarden waaraan de locatie moet voldoen: voldoende nabij in verband met reistijd deelnemers; voldoende faciliteiten (zoals ruimte en middelen voor de oefeningen en pauze/lunch).

### Coachingstraject:

- Ondersteuning coaches tijdens coachingstraject (intervisiebijeenkomsten, contact met coördinator en mogelijkheden voor onderling contact, bijvoorbeeld via een groepsapp).
- Gedurende de loop van de training houdt de coördinator de individuele coaches op de hoogte van het verloop van de trainingen en de voortgang van de deelnemers.

## Implementatie

Om DNT lokaal te implementeren kan gebruik gemaakt worden van de beschikbare materialen op de website, de kennis en contacten van beide landelijke organisaties (NVR en FO) en via hen de ervaringen en kennis van de coördinatoren die al werken of gewerkt hebben met DNT. Zoals beschreven is er een train-de-trainer voor basistrainers die op verzoek wordt georganiseerd, en een training voor de coaches beschikbaar.

Op dit moment (december 2017) wordt een kleine *quickscan* naar bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie uitgevoerd om een beeld te krijgen van wat voor de belangrijkste *stakeholders* (vrouwenorganisatie, vrouwenopvang en de gemeente als belangrijkste financier) van belang is om DNT te kunnen en willen implementeren.

Tot slot is er een monitoringsystematiek in voorbereiding waarmee resultaten landelijk in kaart kunnen worden gebracht.

## Kosten

De kosten vallen uiteen in eenmalige aanloopkosten en terugkerende kosten. De exacte kosten zijn afhankelijk van de lokale situatie, bijvoorbeeld de beschikbaarheid van een gratis trainingslocatie binnen de vrouwenopvang. Ook hoeven kosten voor de coördinator in de aanloopfase niet altijd voor rekening van de DNT-financier te komen, bijvoorbeeld wanneer een projectleider in dienst van vrouwenopvang of -organisatie de opdracht heeft een DNT-traject op te starten.

Uren die de coördinator maakt, worden deels gezamenlijk met de contactpersoon van de meewerkende organisatie gemaakt. Aangezien de verdeling hiervan steeds verschilt worden ze voor het gemak onder 'coördinator' begroot. Extra komen hier nog bij de uren die de aanmelders aan werving, informeren en motiveren van vrouwen besteden. Omdat de meeste aanmeldingen via de vrouwenopvang lopen, worden daar de meeste uren geïnvesteerd.

Hieronder staat een ruwe indicatie van de kosten

### *Aanloopkosten:*

Uren coördinator: schrijven projectplan, regelen financiering, werven trainer (80 uur x € 75,=	€ 6.000
Train-de-trainer per basistrainer (excl. uren basistrainer)	<u>500</u>
<i>Totaal</i>	<i>€ 6.500</i>

### *Terugkerende kosten (voor een groep van 12)*

Uren coördinator uitvoering DNT (180x € 75,=)	€ 13.500
Kosten basistraining inclusief locatie en certificaatuitreiking	8.000
Materialen (mappen deelnemers, certificaat, lunches, enz.)	1.500
Kosten training aan coaches (indien coaches aanblijven hoeft de training niet herhaald te worden)	4.500
Vrijwilligersvergoeding, reis- + ov-kosten coaches	4.000
Extra (indien geboden) kosten kinderopvang tijdens training	2.000
Secretariële ondersteuning/overige kosten (zoals intervisiebijeenkomsten coaches)	<u>4.000</u>
<i>Totaal</i>	<i>€ 37.500</i>



### 3. Onderbouwing

#### Probleem

##### Aard, ernst en gevolgen

Deelnemers aan DNT hebben gedurende een periode in hun leven te maken gehad met geweld in huiselijke sfeer. Hun gevoel van eigenwaarde is daardoor minimaal en vaak schamen ze zich dat deze situatie heeft kunnen bestaan. Voorafgaande aan hun deelname aan DNT hebben de deelnemers al stappen gezet om de huiselijk geweldsituatie te stoppen en hun ervaringen te verwerken. Zij zijn op een punt gekomen dat ze naar de toekomst willen en kunnen kijken. Dit wil echter niet zeggen dat ze hun ervaringen geheel hebben verwerkt of dat alle daarmee samenhangende problemen zijn opgelost.

Het probleem waar DNT aan werkt is het ontbreken van een perspectief op economische zelfstandigheid en het gebrek aan controle over het eigen leven van vrouwen met huiselijk geweldervaringen. Perspectief hebben op economische zelfstandigheid betekent dat vrouwen weten wat hun persoonlijk doel is, dat dit doel een realistische optie is, welke stappen nodig zijn en wat er nodig is om deze stappen te kunnen zetten. Het persoonlijke doel is het soort werk of opleiding dat iemand wil doen en stappen zijn bijvoorbeeld een werkstage of een inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Onder economische zelfstandigheid wordt verstaan dat vrouwen voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van een partner, familie of uitkering en dat hun financiële draagkracht voldoende is voor hun basisbehoeften. Controle over het eigen leven gaat over het ontbreken van orde en structuur in het dagelijks leven, maar vooral ook het niet zelf het leven in eigen hand (kunnen) nemen niet in staat zijn om een gewenste eindsituatie te formuleren en acties te ondernemen die deze dichterbij brengen.

Uit onderzoek blijkt dat veel slachtoffers van huiselijk geweld beperkt participeren op meerdere gebieden, zeker als het om langdurig en ernstig geweld gaat. Mensen hebben een basis in het leven nodig om te kunnen participeren. Een van de eerste levensbehoeften is veiligheid. Wanneer er sprake is van geweld, kunnen mensen zich niet goed richten op andere zaken (Daru, 2014). Na een periode van (ernstig) huiselijk geweld moeten veel slachtoffers hun participatie in de samenleving (opnieuw) vormgeven.

Veel vrouwen in de vrouwenopvang (ambulant en residentieel) hebben op meerdere terreinen problemen. Bijna alle vrouwen hebben een inkomen op uitkeringsniveau als zij al een inkomstenbron hebben. Een aantal onderzoeken geeft aan dat een inkomen onder het sociaal minimum, geen betaald werk en een laag opleidingsniveau risicofactoren zijn die vrouwen kwetsbaar maken voor partnergeweld. Economische onafhankelijkheid werkt dan preventief voor (herhaling van) partnergeweld. Dit verband wordt overigens niet in alle onderzoeken gevonden (Sijbrandij, Jonker & Wolf, 2008).

Participatie is een breed begrip. Onderscheid wordt gemaakt tussen participatie op de arbeidsmarkt, onderwijsparticipatie, politieke participatie, maatschappelijke participatie en sociale participatie (Van Houten & Winsemius, 2010; Jager-Vreugdenhil, 2011). Met uitzondering van politieke participatie zijn deze participatievormen hier relevant. Arbeidsparticipatie is 'de bijdrage die een individu of bijvoorbeeld een specifieke bevolkingsgroep levert aan het arbeidsproces'. Door middel van arbeid, deelt de participant in de winst: inkomen (Jager-Vreugdenhil 2011: 80). Jager-Vreugdenhil (2011: 82) stelt dat 'onderwijsparticipatie zou kunnen worden gezien als een vorm van economische participatie, omdat een belangrijk doel van het onderwijs is om op te leiden voor de arbeidsmarkt'. Zij vult aan dat onderwijs onder andere ook opleidt tot zelfredzaam burger en deelnemer aan maatschappelijke structuren. Maatschappelijke participatie gaat over deelname van mensen in formele

burgerorganisaties, zoals actieve deelname in vrijwilligersorganisaties. Sociale participatie wil zeggen het deelnemen aan sociale netwerken zoals contacten onderhouden met familie en vrienden en elkaar als burens helpen (Van Houten & Winsemius, 2010; Jager-Vreugdenhil, 2011).

DNT richt zich op economische zelfstandigheid en van daaruit op participatie op de arbeidsmarkt. Echter, dit is voor het merendeel van de doelgroep van DNT een te ambitieus doel om in één jaar tijd te behalen. Om toch de ontwikkeling naar het perspectief op economische zelfstandigheid in beeld te brengen wordt gebruik gemaakt van de Participatieladder. Dit is een hulpmiddel om verschillende niveaus van participatie zichtbaar te maken. De ladder bestaat uit zes treden die corresponderen met verschillende niveaus: van sociaal geïsoleerd tot betaald werken zonder ondersteuning (zie ook de bijlage). Het is niet altijd noodzakelijk om achtereenvolgens de verschillende niveaus te doorlopen. De Participatieladder wordt als hulpmiddel door gemeenten nog regelmatig gebruikt, maar tegenwoordig heeft deze minder een normatieve lading dan voorheen. Dat wil zeggen dat betaald werken zonder ondersteuning niet altijd en niet voor alle burgers als meest gewenste uitkomst wordt beschouwd.

### **Spreading**

Al jaren wordt geschat dat er in Nederland jaarlijks minstens 200.000 personen slachtoffer worden van (evident) huiselijk geweld dat wordt gepleegd door ongeveer 100.000 à 110.000 plegers (Van der Veen & Bogaerts, 2010). Partnergeweld is de meest voorkomende vorm van huiselijk geweld (ruim 60%), waarbij vrouwen in 60% van de gevallen slachtoffer zijn (Van der Veen & Bogaerts, 2010).

Op het gebied van arbeids- en onderwijsparticipatie blijkt uit onderzoek dat slachtoffers van huiselijk geweld vaak geen werk, geen eigen inkomen of een inkomen op bijstandsniveau hebben (Mitchell & Hodson, 1983; Wolf, Jonker, Nicholas, Meertens & Te Pas, 2006; Sijbrandij, Jonker & Wolf, 2008 in: Wolf & Jonker, 2015). Van Dijk, Veen & Cox (2010) laten zien dat een kwart van de slachtoffers van huiselijk geweld aangaf niet naar werk, school of opleiding te gaan en een op de zeven slachtoffers gaf aan zijn of haar baan verloren te hebben. Voor vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld (in vergelijking met mannen) zijn deze gevolgen het grootst (Van Dijk e.a., 2010). De (toekomstige) economische zelfstandigheid van slachtoffers komt hierdoor in het geding. Op het gebied van maatschappelijke participatie zijn ons geen studies bekend.

Voor een flink aantal vrouwen gaat het ook om sociale participatie. Bij slachtoffers van huiselijk geweld (partnergeweld) is er vaak sprake van verlies van contact met de familie, maar ook met vrienden en kennissen (Van Dijk e.a., 2010; Mitchell & Hodson, 1983; Wolf e.a., 2006; Sijbrandij e.a., 2008 in: Wolf & Jonker, 2015). Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen die in de vrouwenopvang zitten of hebben gezeten en door hun verhuizing naar een andere regio hun relaties zijn kwijtgeraakt. Ook geldt het voor vrouwen met een migratie-achtergrond die weinig relaties in Nederland hebben of deze door de geweldsituatie zijn verloren.

### **Gevolgen**

De gevolgen van gebrek aan perspectief op economische zelfstandigheid en onvoldoende controle over het eigen leven van vrouwen met huiselijk geweldervaringen zijn meerledig. Denk onder andere aan langdurige afhankelijkheid van uitkeringen, problematiek met schuldhulpverlening en (dreiging tot) uithuiszetting. Op relationeel gebied: problematiek met jeugdzorg als er kinderen zijn, problemen met de ex-partner en bezoekenregelingen. Dergelijke problematiek kan ook resulteren in lichamelijke en psychische problemen. Deze kluwen van problemen staat het toewerken naar zelfstandigheid in de weg. Bovendien lopen vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld een verhoogd risico op herhaling van geweld. Zij verkeren in een kwetsbare positie omdat belangrijke beschermende factoren als economische zelfstandigheid en een sociaal netwerk ontbreken.

## Oorzaken

### Laag zelfbeeld en gebrek zelfvertrouwen

Laag zelfbeeld of weinig zelfvertrouwen is een van de gevolgen van huiselijk geweld. Janssen, Wentzel & Vissers (2015: 31) schrijven dat 'mensen die mishandeld en misbruikt worden, zich vaak letterlijk gebruikt voelen: hun gevoelens en behoeften zijn genegeerd.' Huiselijk geweld veroorzaakt hierdoor schade aan het zelfbeeld en zelfvertrouwen van mensen". Ook hun vertrouwen in andere mensen wordt ondermijnd. Men ondervindt meer problemen met het (zelf)vertrouwen naarmate men op jongere leeftijd voor het eerst met huiselijk geweld is geconfronteerd (Van Dijk e.a., 2010).

### Geen opleiding of werk en slechte financiële situatie

Een slechte financiële situatie is zowel risicofactor als gevolg van huiselijk geweld. Daru, Mejdoubi, De Vaan & Visser (2016: 12-13) schrijven op basis van een literatuurstudie: 'Financiële afhankelijkheid bij vrouwen vergroot de kans op mishandeling (Bornstein, 2006). Als er niet voldoende inkomen is voor eigen levensonderhoud en huisvesting, wordt het ook moeilijker om de partner te verlaten (Kim & Gray, 2008). Vooral vrouwen zonder werkervaring lopen een groot risico, omdat zij na het verlaten van hun partner weinig kans hebben op een ander inkomen dan een bijstandsuitkering (Anderson, 2007). Dit onderstreept het belang van arbeidsparticipatie en daarmee financiële onafhankelijkheid om herhaling van huiselijk geweld te voorkomen.

Van Dijk en anderen (2010) beschrijven hoe meer dan 40% van de slachtoffers van huiselijk geweld moest verhuizen en eenzelfde percentage zichzelf financiële beperkingen moest opleggen. Een kwart gaf aan niet naar werk, school of opleiding te kunnen gaan en een op de zeven slachtoffers van huiselijk geweld gaf aan zijn of haar baan verloren te hebben (Van Dijk e.a., 2010).

### Klein of geen en weinig ondersteunend sociaal netwerk

Voor slachtoffers van huiselijk geweld is het sociale netwerk weinig ondersteunend en soms juist een bron van onveiligheid. Wanneer de dader van huiselijk geweld de (ex-)partner is, is scheiding het belangrijkste gevolg in de relationele sfeer van het slachtoffer (> 80%). Vaak is er sprake van verlies van contact met de familie, maar ook met vrienden en kennissen (Van Dijk e.a., 2010). Wanneer vrouwen in de opvang komen is dat dikwijls in een andere regio en keren zij ook niet terug naar de regio van herkomst. Dat betekent ook dat een sociaal netwerk opnieuw moet worden opgebouwd.

### Lichamelijk letsel en gedragsproblemen

Van de slachtoffers van huiselijk geweld heeft bijna twee vijfde te maken gehad met lichamelijk letsel, bij 13 tot 15% gaat het zelfs om blijvend lichamelijk letsel. Rond de 20% van de slachtoffers van lichamelijk, seksueel en overig geweld heeft verslavingsproblemen gekregen. Een even groot percentage deed een poging zichzelf van het leven te beroven: In het algemeen leidt huiselijk geweld vaker tot eet- en medicijnproblemen dan tot drank- en drugsproblemen (Van Dijk e.a., 2010). Deze problematiek beperkt de mogelijkheid om te participeren.

### Onvoldoende grip op het dagelijks leven

Na huiselijk geweld en een eventuele periode in de opvang moeten slachtoffers hun leven weer op de rit krijgen. Structuur en regelmaat geven rust. Het geeft letterlijk en figuurlijk ruimte om problemen het hoofd te bieden. Slachtoffers herwinnen de greep op hun leven en komen weer steviger in hun schoenen te staan. Hierbij hebben zij behoefte aan ondersteuning bij de organisatie en praktische uitvoering van het huishouden en bij regelzaken, zoals huisvesting en financiën (Tierolf, Lünemann & Steketee, 2014; Wolf & Jansen, 2011).

## Aan te pakken factoren

DNT richt zich op vier van de vijf boven beschreven factoren.

1. Emotionele gevolgen: Laag zelfbeeld / gebrek zelfvertrouwen

Dit sluit aan bij subdoel 2: Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid (2).

## 2. Geen opleiding of werk en slechte financiële situatie

Dit sluit aan bij subdoelen 1 en 3: Deelnemers hernemen controle over het eigen leven door orde en structuur te brengen in het dagelijks leven (1). Deelnemers stijgen minimaal één trede op de participatieladder (3).

## 3. Klein of geen sociaal netwerk

Dit sluit aan bij subdoelen 2 en 4: Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid (2). Deelnemers bouwen, herstellen of breiden sociaal netwerk uit en benutten dit om een trede verder te komen (4).

## 4. Onvoldoende grip op het dagelijks leven

DNT richt zich ook op deze oorzaak door middel van praktische ondersteuning, bijvoorbeeld het uitzoeken van financiële regelingen en het grip krijgen op het dagelijks leven in de vorm van *timemanagement*. Het gehele traject grijpt hierop in door de opbouw in kleine stappen, het houvast dat het POP biedt en de regelmatige ondersteuning door de coaches.

Dit sluit aan bij subdoel 1: Deelnemers hernemen controle over het eigen leven door orde en structuur te brengen in het dagelijks leven.

## Verantwoording

In de onderstaande paragrafen wordt eerst de visie en vervolgens de aanpak verantwoord.

### Verantwoording visie

DNT sluit aan bij en bouwt waar mogelijk voort op Krachtwerk (Wolf, 2016), het krachtgericht begeleidingstraject dat in veel instellingen voor vrouwenopvang is geïmplementeerd. Net als Krachtwerk maakt DNT gebruik van krachten, mogelijkheden en hulpbronnen in de omgeving, sluit aan bij eigen keuzes van deelnemers voor wat belangrijk is om aan te werken, formuleert samen met hen kleine, haalbare doelen en werkt vooral aan het uitbreiden van het handelingsvermogen van cliënten. De aanpak is toekomstgericht, wat zich onder andere vertaalt in een oplossingsgerichte manier van werken (zie verderop).

Conceptueel sluiten de uitgangspunten en de benadering van DNT aan bij het empowermentconcept zoals neergezet door Boumans (2015) in haar op literatuuronderzoek gebaseerde publicaties *Naar het hart van empowerment*, deel 1 en 2. Empowerment, aldus Boumans, is een kritisch begrip waarin de relatie tussen individu en maatschappij, een machtsvraagstuk, centraal staat. Het gaat over de balans tussen bepaald worden en zelf bepalen. 'Empowerment is het proces van toenemende kracht én toenemende macht. Het is de dubbele strijd om meer greep te krijgen op persoonlijke beperkingen en kwetsbaarheden alsook op de maatschappelijke omstandigheden die handelingsmogelijkheden inperken.' Om empowerment van een individu mogelijk te maken, is het noodzakelijk om zowel het individuele niveau, als het niveau van sociaal handelen en het niveau van de samenleving daarbij te betrekken. Keuzenkamp (2017: 14) gebruikte in haar oratie het werk van Van Regenmortel (2008). Zij wijst op de paradox die het begrip empowerment in zich heeft: 'Je kan anderen niet empoweren, mensen moeten dat zelf doen. De omgeving dient het echter te faciliteren, door een appel te doen op de – manifeste en latente – krachten van betrokkenen en hun omgeving, door hulp- en steunbronnen toegankelijk te maken voor iedereen, in het bijzonder voor kwetsbare groepen en voor personen die 'anders' zijn.' (Van Regenmortel, 2008).

In haar vervolgstudie probeert Boumans antwoord te geven op de vraag op welke manier empowerment van mensen in de praktijk werkt en hoe hun empowermentsprocessen ondersteund kunnen worden. Ze formuleert daartoe vier categorieën: (1) Wat kunnen mensen zelf doen, (2) wat kunnen mensen samen doen, (3) wat kunnen professionals doen en (4) wat kan de bredere samenleving (Boumans, 2015: 8). Zonder te beweren dat DNT ingrijpt op al deze niveaus, verhoudt de interventie zich wel hier toe. Hierna wordt kort uiteengezet op welke manier.

Op het eerste niveau draait het om de persoon zelf: *wat kan zij zelf doen?* Het gaat zowel om praktische als existentiële strategieën. Praktische strategieën om meer regie te ervaren, zitten in alle bijeenkomsten van de training verweven. Door middel van kennisoverdracht en oefeningen krijgen deelnemers inzicht en leren zij hoe zij stappen kunnen zetten op de Participatieladder. Tijdens de coachingsperiode ondersteunen coaches de inzet van deze vaardigheden in de praktijk. Existentiële strategieën wordt beschreven als 'strategieën waarbij men op zichzelf reflecteert en opnieuw betekenis leert geven aan tegenslagen en beperkingen'. In de basistraining van DNT staat zelfreflectie centraal in een groot deel van de bijeenkomsten: reflectie op talenten en kwaliteiten. Het gaat dan primair om positieve zelfreflectie, passend bij het idee van Krachtwerk (Wolf, 2016) zoals hierboven beschreven.

Boumans (2015) beschrijft hoe onderzoek ten tweede wijst op empowerment door middel van activiteiten van samenwerkende lotgenoten of *peers*, zoals *peer support* programma's en *peer communities*. De opzet van DNT is een lotgenotengroep die de basistraining gezamenlijk doorloopt. 'Onderzoek laat zien dat het samen reflecteren en samen werken door gelijkwaardige subjecten een krachtig middel kan vormen voor empowerment omdat het allerlei individuele en collectieve effecten teweeg kan brengen. Het heeft de potentie om wederkerige steun te bewerkstelligen, individueel en collectief herstel te stimuleren [...]' (Boumans, 2015). In de praktijk zijn de ervaringen met de lotgenotengroep tijdens de training positief: vrouwen ervaren het als een veilige omgeving om te delen, te reflecteren, elkaar feedback te geven en elkaar te steunen.

Ten derde speelt professionele ondersteuning een belangrijke rol in het proces van empowerment. Passend bij DNT beschrijft Boumans (2015) op basis van het Strengths model: 'Professionals kunnen zich inspannen om de veerkracht en mogelijkheden die iemand bezit, maar waar hij of zij misschien geen toegang toe heeft, aan te boren'. In DNT wordt de professionele ondersteuning gegeven door de trainer die de tien bijeenkomsten begeleidt. In het coachingstraject zijn er geen professionals maar vrijwilligers gekoppeld aan de deelnemers. Coaches worden weer ondersteund in hun taak door de coördinator (professional). Boumans beschrijft dat het proces van cliënten centraal staat en noemt een aantal aandachtspunten, waarbij de basistraining en het coachingstraject vooral insteken op 'ondersteuning [die] zich hoofdzakelijk richt op het versterken van veerkracht, regie, eigen strategieën en het uitbreiden van handelingsmogelijkheden op verschillende levensgebieden.'

Op het vierde niveau staat de maatschappelijke facilitering van empowerment of in andere woorden: 'de rol van de samenleving' centraal. Het gaat op dit niveau om 'de mogelijkheden die in de samenleving kunnen worden gecreëerd, door middel van landelijk, lokaal en instellingsbeleid en door onderzoek, om empowerment te stimuleren' (Boumans, 2015: 78). Dit niveau is van belang voor het uitvoeren en de doorontwikkeling van de interventie en de inbedding in lokale structuren, maar valt buiten de *scope* van de interventie zelf.

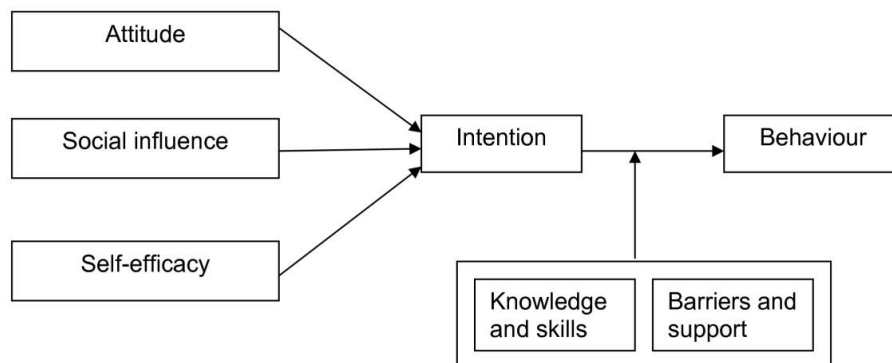
### **Verantwoording aanpak**

'Na het deelnemen aan DNT zijn deelnemers in staat om controle te nemen over hun eigen leven en hebben zij perspectief op economische zelfstandigheid'. Om dit doel te verwezenlijken richt DNT zich op het in gang zetten van handelen en het zetten van stappen die uiteindelijk kunnen leiden tot betaald werk. Uit onderzoek is bekend dat daadwerkelijke gedragsverandering alleen tot stand komt als op meerdere terreinen wordt ingezet. De aanpak van DNT sluit aan bij het ASE-model (De Vries, Dijkstra & Kuhlman, 1988), gebaseerd op de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1985) en de Theory of Reasoned Action (Fishbein & Ajzen, 2010). Dit gedragsmodel (zie schema 2) gaat er vanuit dat gedrag voorafgegaan wordt door de intentie om dit gedrag te vertonen. Die intentie wordt beïnvloed door:

- *attitude*: opvattingen over en waarderingen van voor- en nadelen van het gedrag
- *sociale invloed*: inschattingen van wat belangrijke anderen van het gedrag vinden (injunctieve norm), van wat belangrijke anderen doen (descriptieve norm) en van de ervaren sociale druk en/of steun
- *eigen-effectiviteit* of waargenomen gedragscontrole: de inschatting dat iemand zelf het gedrag kan uitvoeren in verschillende contexten en onder verschillende omstandigheden.

De Vries en anderen (1988) benoemen daarnaast twee factoren die van invloed zijn op het proces om intentie om te zetten in gedrag: *kennis en vaardigheden* enerzijds en *barrières en support* anderzijds.

**Schema 2. ASE-model volgens De Vries e.a. (1988)**



#### *Attitude*

Om de intentie te hebben bepaald gedrag te gaan vertonen, is een positieve houding nodig (attitude). Een voorwaarde om deel te nemen aan DNT is motivatie om het leven weer op te pakken en maatschappelijk actief te worden c.q. het leven een nieuwe wending te geven. Deze voorwaarde komt zowel tijdens de voordracht als de *screening* van de deelnemers aan bod. Bekrachtiging van motivatie en positieve houding blijven gedurende het gehele traject terugkomen: zowel door stil te staan bij successen als door te helpen tegenslagen te verwerken en zo mogelijk te overwinnen.

#### *Sociale omgeving*

Ondersteuning voor het gedrag vanuit de sociale omgeving is een tweede factor. De sociale omgeving heeft grote invloed op gedrag: afkeuring of goedkeuring door belangrijke naasten heeft invloed op attitude en uiteindelijk op gedrag. Bij belangrijke naasten gaat het om familie en vrienden maar bijvoorbeeld ook een trainer of coach. Binnen het DNT-traject wordt deze sociale steun gegeven door de trainer, de coach en de andere deelnemers. Juist omdat de doelgroep van DNT vaak in een sociaal isolement is gekomen, is het van belang dat zij in de eigen sociale omgeving steun krijgen bij het zetten van vervolgstappen. Een knelpunt is dat vrouwen die in de opvang hebben gezeten vaak in een andere regio zijn gaan wonen en dat hun netwerk beperkt is, zowel op het gebied van sociale contacten als op het gebied van praktische ondersteuning. Bovendien is het oorspronkelijke netwerk mogelijk onveilig. DNT richt daarom onder andere op het bouwen, herstellen of uitbreiden van het eigen sociaal netwerk. In de training (bijeenkomst 7) wordt het sociaal netwerk in kaart gebracht en ingedeeld met behulp van PAGE (Praktische steun, Advies en informatie, Gezelschap en Emotionele steun), Hieraan worden doelen verbonden en vastgelegd in het POP. Gedurende het coachingstraject worden stappen gezet om deze doelen te behalen.

#### *Eigen-effectiviteit*

Eigen-effectiviteit is het geloof in eigen kunnen. In het kader van DNT: achten de deelnemers zich in staat om controle te nemen over hun leven en stappen te zetten richting economische zelfstandigheid? Het gaat hierbij niet om wat zij daadwerkelijk kunnen, maar om wat zij denken dat ze

kunnen. Als er voldoende eigen-effectiviteit is, vergroot dat de kans dat er de intentie is om het gedrag te veranderen. Het werken aan eigen-effectiviteit loopt als een rode draad door de interventie. Zo wordt gewerkt aan zelfvertrouwen: het reflecteren op eigen talenten en kwaliteiten (vooral in de bijeenkomsten 2, 3 en 5) en dit in de praktijk brengen (vooral gedurende het coachingstraject). Er wordt ook gewerkt aan eigen-effectiviteit aan de hand van het zichtbaar maken van praktische hindernissen. Het doel van bijeenkomst 6 is de weerstand die deelnemers hebben (gebaseerd op praktische bezwaren) zoveel mogelijk weg te nemen, door deelnemers te informeren over de mogelijkheden van de kinderopvang en door te kijken naar hun timemanagement en mogelijkheden om dit te verbeteren. In de basis gaat bijeenkomst 6 over weerstand. Weerstand uit zich op allerlei manieren waarbij vaak praktische bezwaren worden gebruikt om onderliggende vormen van weerstand, zoals angst en onzekerheid, te verdoezelen.

#### *Kennis en vaardigheden*

De basistraining is zowel op het gebied van kennis als vaardigheden gericht op (1) talenten en kwaliteiten en (2) werk (of werkgerelateerd, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk) en solliciteren. Bijvoorbeeld: kennis opdoen over wat talenten en kwaliteiten zijn (bijeenkomst 2) en toepassen op zichzelf (bijeenkomst 3); kennis over het opstellen van een sollicitatiebrief en een cv (bijeenkomst 8); gesprekstechnieken en verbale en non-verbale communicatie (bijeenkomst 9). Vaardigheden: pitchen over eigen kwaliteiten en ervaringen (bijeenkomst 4); een eigen sollicitatiebrief en cv opstellen en een netwerkgesprek voeren (bijeenkomst 8). Alle kennis en vaardigheden opgedaan in de basistraining, worden gedurende het coachingstraject in de praktijk gebracht.

#### *Barrières en sociale steun*

Aan het overkómen van praktische *barrières* wordt een hele bijeenkomst gewijd: bijeenkomst 6 'opruimen van hindernissen'. Het dan gaat bijvoorbeeld over het organiseren van kinderopvang, het aanvragen van toeslagen en timemanagement. De coach werkt hier samen met de deelnemer verder aan.

*Sociale steun* is cruciaal in de interventie en komt in verschillende onderdelen terug. Je ziet het ook terug in de vorm: een lotgenotengroep tijdens de basistraining. Bijeenkomst 7 staat in het teken van het in kaart brengen van het eigen netwerk met als doel praktische en sociale steun te vragen.

Daarnaast is er het negen maanden durende coachingstraject. Als tijdens bijeenkomst 7 blijkt dat het ondersteunende sociaal netwerk klein is, wordt het versterken en uitbreiden van dat netwerk een onderdeel van het POP en het coachingstraject.

#### **Verantwoording in relatie tot activering richting (arbeids)participatie**

Het hoofddoel van DNT is controle nemen over het eigen leven en perspectief op economische zelfstandigheid. In het verlengde hiervan ligt de ambitie om daadwerkelijk economisch zelfstandig te zijn. In verreweg de meeste gevallen is dat alleen bereikbaar door betaald werk dat een inkomen boven het sociale minimum oplevert. Op basis van deze ambitie is ook gekeken in hoeverre DNT aansluit bij wat bekend is over werkzame elementen bij activeren richting arbeidsparticipatie. Er zijn geen onderzoeken bekend over activering van deze specifieke doelgroep en daarom is gekeken naar activering van mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Uit de literatuur komt naar voren dat elementen die te maken hebben met het creëren van een positief ondersteunende omgeving bevorderend kunnen werken. Dan gaat het bijvoorbeeld om het tot stand brengen van een vertrouwensrelatie, het ontbreken van druk om door te stromen naar werk en van tijdsdruk om een traject af te ronden (Lub, 2017). In een kennissynthese van het Kennisplatform Werk en Inkomen (Bakker & Van Eekert, 2013) wordt gesteld dat werken met groepen ook bijdraagt aan een veilig leerklimaat: 'In een groep kunnen mensen herkenning van hun problemen vinden en kunnen mensen elkaar stimuleren'. Daarbij is het belangrijk om een houding over te dragen 'dat je van fouten kunt leren'. De Nieuwe Toekomst creëert een dergelijke beschermde omgeving waarin vrouwen ruimte en tijd krijgen om te leren, zowel in de training als later tijdens het coachingstraject.

In eerder genoemde kennissynthese (Bakker & Van Eekert, 2013) en in de overzichtsstudie van Lub (2017) over participatiebevordering van bijstandsontvangers worden selectiviteit en maatwerk (individuele aandacht, aansluiten bij interesses en intensief contact) als belangrijke randvoorwaarden voor de effectiviteit van re-integratieprogramma's genoemd. In de re-integratiepraktijk worden deze meestal ingezet op knelpunten die de participatie belemmeren. In DNT gaat het veeleer om aansluiten op wensen en talenten van deelnemers. Ook voor deze meer positieve benadering is onderbouwing te vinden in de literatuur. Onderzoek naar re-integratietrajecten voor vluchtelingen laten zien dat trajecten waarin het in kaart brengen van competenties en vaardigheden centraal stond of het in kaart brengen van kwalificaties en behoeften en het maken van een 'geïndividualiseerd werkplan', succesvol waren (Booijink, Van den Enden & Keuzenkamp, 2017). In Lub (2017) is eveneens te lezen dat mensen in de bijstand die geactiveerd worden richting de arbeidsmarkt, gemotiveerd worden als de activiteiten goed aansluiten bij hun wensen, behoeften en capaciteiten. Het achterhalen van realiseerbare wensen, behoeften en van kwaliteiten vormt een belangrijk onderdeel van de basistraining DNT en wordt vertaald naar concrete doelen en stappen in het POP. In het coachingstraject ondersteunt de coach de deelnemer bij het hieraan invulling geven.

In de literatuur zijn veel aanwijzingen te vinden voor het belang van een sociaal netwerk voor arbeidsparticipatie. Heel concreet als het gaat om het vinden van een baan, meer indirect voor uitwisseling en informatie en ter ondersteuning in het omgaan met werkloosheid en het gemotiveerd blijven voor het zoeken van een baan (Lub, 2017). Hoewel positieve familie- en vriendencontacten ondersteunend zijn, gaat het bij het vinden van werk vooral om contacten met mensen op de arbeidsmarkt (inclusief familie en vrienden). DNT erkent het belang van een ondersteunend netwerk en pakt dit op in training en coachingstraject. Het resultaat is nog niet altijd een voldoende stevig netwerk, maar deelnemers ontwikkelen wel vaardigheden om hun netwerk verder te verstevigen.

#### **Verantwoording aanpak in relatie tot de subdoelen**

1. Deelnemers hernemen controle over hun leven door orde en structuur te brengen in het dagelijks leven.
2. Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid.
3. Deelnemers stijgen minimaal één trede op de Participatieladder; vrouwen die instromen op de onderste trede stijgen in ieder geval naar trede 3 (= deelname aan georganiseerde activiteiten).
4. Deelnemers bouwen, herstellen of breiden hun sociaal netwerk uit en benutten dit om een trede verder te komen.

Om orde en structuur te brengen in het dagelijks leven (subdoel 1), wordt een Persoonlijk Ontwikkelingsplan opgesteld. In het POP leggen de deelnemers een realistische doel voor het komende jaar vast en ontwikkelen zij een stappenplan om het doel te bereiken. Hiermee wordt al tijdens de eerste bijeenkomst gestart. Aan het einde van iedere bijeenkomst wordt tijd gereserveerd om de opbrengsten van die dag in het stappenplan te integreren. De persoonlijke coach kan een actieve rol hebben in het formuleren van de doelen en het opstellen van het POP door als sparringpartner te fungeren tijdens de contactmomenten met de deelnemer. Vooral tijdens de coachingsperiode wordt gewerkt aan het zetten van de benodigde stappen. Daarnaast oefenen/werken de deelnemers aan het maken van afspraken en deze nakomen: zowel in het contact met de coach als in relatie tot de stappen die gezet moeten worden om het doel te bereiken. Tot slot wordt gewerkt aan orde en structuur in het dagelijks leven door oplossingen te zoeken voor obstakels of barrières. Bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang en toeslagen en het leren managen van tijd (bijeenkomst 6 en het coachingstraject), zodat er tijd en ruimte is om stappen te zetten.

Aan subdoel 2 – herstel van gevoel van eigenwaarde om te werken aan perspectief op economische zelfstandigheid – wordt gewerkt in de training en coaching. Tijdens de training leren deelnemers



hun eigen kwaliteiten, talenten en mogelijkheden ontdekken en in kaart brengen. Ze leren deze herkennen. Ze oefenen in een veilige omgeving en worden bekrachtigd door de trainer en de andere deelnemers. Belangrijk in het coachingstraject is positieve feedback geven, stappen ondersteunen en successen benoemen. Deze feedback, gecombineerd met de gezette stappen, geven vertrouwen in eigen kunnen en groeien en versterken het gevoel van eigenwaarde. Bovendien blijkt het feit dat iemand vrijwillig coach wil zijn (moeite voor jou wil doen en voor langere tijd regelmatig aanwezig is) een sterke positieve invloed op het gevoel van eigenwaarde van de deelnemer te hebben (Arcon, 2016).

Subdoel 3 – Minimaal één trede stijgen op de Participatieladder – wordt bereikt door het stellen van een realistisch, haalbaar doel in het POP. Het is van belang realistische doelen te stellen, dat wil zeggen: rekening houdend met de trede waarop wordt ingestroomd én met andere factoren zoals opleiding, ervaring, kwaliteiten en thuiswonende kinderen. Vervolgens is het belangrijk dat de deelnemer doelgericht kleine stappen zet en van de coach regelmatig positieve en gerichte feedback krijgt die de zelfwerkzaamheid van de deelnemer ondersteunt (in tegenstelling tot dingen overnemen).

Het vierde en laatste subdoel – bouwen, herstellen of uitbreiden van het sociaal netwerk en dit benutten om een trede verder te komen – wordt bereikt door het netwerk om te beginnen goed in beeld te krijgen, met de verschillende functies die netwerkliden kunnen hebben, en vervolgens acties te bedenken en stappen te zetten om het netwerk zo nodig te versterken. Daarnaast ontdekken deelnemers door middel van zelfanalyse talenten en kwaliteiten die ze met meer zelfvertrouwen aan de buitenwereld kunnen presenteren, om zo ook hun basis voor uitbreiding van het netwerk te versterken.

Om deze subdoelen te behalen, wordt gebruik gemaakt van oplossingsgericht werken (De Jong et al., 2015).

#### Oplossingsgericht werken

DNT maakt gebruik van uitgangspunten van 'oplossingsgericht werken' en zet technieken uit het oplossingsgericht werken in (De Jong & Kim Berg, 2015). Oplossingsgericht werken heeft een aantal uitgangspunten waarbij DNT in het bijzonder raakt aan: (1) Kleine stapjes kunnen tot grote veranderingen leiden, (2) De toekomst is maakbaar en onderhandelbaar en (3) De taal van probleembeschrijvingen (*problem talk*) is een andere dan die van de oplossingsbeschrijvingen (*solution talk*). Gesprekken over problemen zijn meestal gericht op het verleden. De taal van oplossingen is positiever, hoopvoller en meer gericht op de toekomst en op mogelijkheden (De Jong & Kim Berg, 2015).

Door de huiselijk geweldervaringen is het gevoel van eigenwaarde van deelnemers aan DNT vaak minimaal. Zij schamen zich dat deze situatie heeft kunnen bestaan. De focus van DNT is gericht op de toekomst en niet op het verleden. Dit wil niet zeggen dat hetgeen gebeurd is, ontkend wordt. Wel moet vermeden worden om het verleden bepalend te laten zijn voor de toekomst. Gericht op de toekomst en met realistische, haalbare doelen worden stappen (stapje voor stapje) gezet richting economische zelfstandigheid. Oplossingsgericht werken richt zich op het herstellen van het oplossend vermogen zodat mensen in staat zijn om op hun eigen manier en indien nodig met hulp uit hun omgeving hun problematische situatie om te bouwen naar een meer gewenste situatie.

Van trainers wordt gevraagd dat zij oplossingsgericht kunnen werken. Coaches maken in de training kennis met oplossingsgericht werken en leren oplossingsgerichte technieken (vragen).

## 4. Onderzoek

### 4.1 Onderzoek naar de uitvoering

a) Arcon (2016). *Effectmeting De Nieuwe Toekomst. Uitrol methodiek in 2015*. Deventer: Arcon.

b) Op twee momenten zijn gegevens verzameld: voorafgaand aan de training en na afloop van het totale traject, beide keren met behulp van een vragenlijst. Voor de beginmeting zijn gegevens verzameld van 73 deelnemers (uit de acht groepen die in 2015 hebben gedraaid) aan DNT; gegevens van 15 deelnemers zijn niet meegenomen in de vergelijking, aangezien hun groepen later van start gingen (N=58). Aan de eindmeting namen 36 vrouwen deel. Centrale vragen: wat zijn de meningen en ervaringen van de deelnemer en worden de beoogde resultaten behaald? Aan het eind van het coachingstraject hebben de vrijwillige coaches een evaluatieformulier ingevuld waarin is gevraagd naar hun mening en ervaringen.

#### c) Profiel deelnemers

Bij aanvang van het traject is de gemiddelde leeftijd 34,5 jaar. Bijna de helft van de deelnemers (46%) is gescheiden. Een andere grote groep, ruim 41%, is ongehuwd. De meerderheid van de deelnemers, ruim 60%, heeft één of meer kinderen. Het grootste deel van de vrouwen (38%) is geboren in Nederland. Daarnaast zijn er relatief veel deelnemers geboren in Marokko (24%). De meerderheid heeft een opleiding in het lbo (17%) of mbo (28%) afgerond, terwijl 14% geen enkele opleiding heeft afgerond. De rest is verspreid over alle vormen van voortgezet en hoger onderwijs.

#### Is DNT toegepast zoals beschreven?

Op basis van een eerder uitgevoerde pilot is DNT in 2014/2015 verder ontwikkeld en vastgelegd in een handleiding en train-de-trainer. De deelnemers aan de acht groepen hebben een basistraining doorlopen en vervolgens ondersteuning van een getrainde vrijwillige coach ontvangen. In de loop van het traject blijkt dat voor enkele vrouwen DNT te hoog gegrepen is. Het komt voor hen te vroeg in hun verwerkingsproces of zij zijn niet in staat om goed aan de training deel te nemen, bijvoorbeeld omdat zij het Nederlands te slecht beheersen. Ook nemen enkele vrouwen deel die al een eind richting arbeidsmarkt op weg zijn en voor wie DNT misschien niet noodzakelijk is. Op basis van deze ervaringen zijn de indicatiecriteria en de selectie in 2017 aangescherpt.

#### Wat zijn meningen en ervaringen van deelnemers?

Uit de evaluatie blijkt dat deelnemers vinden dat ze veel geleerd hebben. Ze geven onder meer aan dat zij hun eigen kwaliteiten beter hebben leren kennen, meer zelfvertrouwen hebben gekregen en nieuwe inzichten over zichzelf hebben opgedaan.

- *"Ik durf nu een stap te nemen in mijn leven."*
- *"Dat je altijd dingen kunt leren, hoe oud je ook bent."*
- *"Ik heb ontdekt wat voor werk ik wil en welke opleiding daarbij hoort."*

Ook de bijdrage van de coaches wordt erg gewaardeerd door de deelnemers. Deelnemers geven aan veel geleerd te hebben van de coaches, zoals solliciteren (cv en brief), het maken van afspraken en omgang met anderen. Vrouwen voelen zich gesterkt omdat een onbekende zoveel tijd en aandacht aan hen besteedt zonder dat het hun baan is. Maar ook op andere vlakken hebben de coaches een bijdrage geleverd:

- *"Door mijn coach ben ik een heel sterke vrouw geworden, zij gelooft in mij, door haar ben ik heel erg trots op mezelf wat ik doe."*
- *"Ik heb geleerd om ergens voor te gaan. Je moet doelen stellen en daar in kleine stapjes naar toe gaan."*

- "Zij heeft mij geleerd om meer in mezelf te geloven, want ik ben goed bezig."

De meeste respondenten zijn tevreden over de duur van het traject. Voor enkelen zou het traject wat langer mogen duren, vooral het contact met de coach.

### **Wat zijn meningen en ervaringen van uitvoerders?**

Coaches oordelen bijzonder positief over DNT. Velen laten weten dat het traject ook waardevol is voor henzelf. Zij geven aan het leerzaam te vinden en graag coach te willen blijven in de toekomst. Het geeft de coaches energie en voldoening om de deelnemers te steunen en te stimuleren om deel te nemen aan de maatschappij.

De duur van het coachingstraject ervaren de coaches als prima. De tijdsinvestering die het traject met zich meebrengt, valt mee. Wel vinden enkele coaches het moeilijk om geduldig te zijn en om te gaan met de angst en pijn van de deelnemers.

De coaches hebben ook enkele verbeterpunten aangedragen:

- Meer informatie over de deelnemers
- Extra training voor de coaches (naast de tweedaagse training)
- Meer tijd voor contact met de deelnemers
- Duidelijk geformuleerde verwachtingen.

### **Resultaten**

Vóór deelname aan DNT bevonden 22 van de 36 deelnemers zich op de laagste twee treden van de Participatieladder. Na afloop is dat aantal tot de helft gedaald. Het aantal deelnemers dat onbetaalde en betaalde werkzaamheden verricht is gestegen: bij de nulmeting hadden 10 vrouwen werk waarvan 1 betaald. Na afloop van het traject hadden 17 van de 36 vrouwen werk, waarvan zes betaald. Vijf deelnemers zijn na afloop van het traject een opleiding gaan volgen.

Aan de deelnemers is gevraagd om een rapportcijfer te geven aan de mate waarin zij zelfstandig hun persoonlijke doel menen te kunnen bereiken. Bij aanvang geven deelnemers zichzelf een gemiddeld rapportcijfer 5,8, na afloop een 6,2.

### **Succes- en faalfactoren**

#### **Inhoud**

Opdrachtgevers (gemeenten), landelijke en regionale coördinatoren en de contactpersonen in de vrouwenopvang zien de coaching door vrijwillige coaches als een van de belangrijkste succesfactoren. Dat betreft verschillende elementen: de mogelijkheid om maatwerk te bieden, de langere periode van ondersteuning, de coaching zelf in de zin van stimuleren en ondersteunen van zelfwerkzaamheid. Zoals hierboven vermeld waarderen ook de deelnemers de vrijwillige inzet van de coach bijzonder. Wil dit een succesfactor zijn, dan dient de match te kloppen en de ondersteuning van de coaches goed geregeld te zijn.

Een faalfactor die coördinatoren, trainers en coaches signaleren, is dat praktische problemen rond huisvesting, financiën en kinderopvang – en soms ook (de regelgeving rond) sollicitatieplicht – de focus op stappen naar arbeidsparticipatie in de weg kunnen zitten.

#### **Uitvoering**

Contactpersonen van de betrokken vrouwenorganisaties, vrouwenopvang en de gemeenten noemen als succesfactor ook de aanvullende expertise en mogelijkheden van beide uitvoerende partijen. Problematisch is soms de start (projectplan en financiering rond krijgen). Het vergt de nodige tijd en de aanloopkosten worden niet altijd direct gedekt. Toeleiding en selectie vergen aandacht, geduld en tijd. Tegelijkertijd moet ervoor worden gewaakt dat de toelatingscriteria te streng worden, waardoor DNT alleen nog een *niche* zou kunnen bedienen. Dit stelt eisen aan de flexibiliteit van de aanpak en aan de competenties en ondersteuning van de uitvoerders.

(Bronnen: Quickscan bevorderende en belemmerende factoren implementatie<sup>2</sup> (2017) en lokale evaluaties (2015, ongepubliceerd))

### **Belangrijkste aanpassingen op basis van (proces)evaluaties**

Op basis van de evaluaties (praktijkonderzoek en lokale evaluaties) is in 2017 in het bijzonder de integratie van de basistraining in het coachingstraject versterkt. De opbouw in de basistraining is duidelijker en systematischer uitgewerkt en de vervlechting van POP met de training en de huiswerkopdrachten is duidelijker zichtbaar gemaakt voor deelnemers en coaches. Het POP legt een belangrijke basis voor het coachingstraject. De coaches worden op een aantal momenten al tijdens de trainingsperiode betrokken bij het de ontwikkeling van het POP. Op die manier krijgen zij ook meer informatie over de deelnemer en krijgt de coachingsrelatie eerder in het traject kans zich te ontwikkelen en sterker te worden. Daarnaast is een meer methodische ondersteuning van de coaches gedurende het coachingstraject toegevoegd.

Andere aanpassingen zijn: regelen doorverwijzing voor problemen die de aanpak belemmeren, (indien mogelijk) via de coördinator naar bijvoorbeeld de casemanager bij de vrouwenopvang. Aanpassing toelatingscriteria waardoor deze helderder zijn en voldoende bandbreedte laten voor aanpassing van de basistraining. De programma-opzet is daardoor strakker en kernelementen per bijeenkomst zijn helder. Binnen dit kader wel ruimte laten voor de trainer om aanpak aan te passen aan de groep en de eigen expertise.

De aanpassingen zijn verwerkt in een herziene versie van het handboek (2017).

## **4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten**

N.v.t.

## **4.3 Praktijkvoorbeeld**

Niet aanwezig

---

<sup>2</sup> In najaar 2017 en voorjaar 2018 worden door middel van telefonische interviews met de stakeholders (te weten de contactpersonen van vrouwenopvang, vrouwenorganisaties en de gemeente) in gemeenten waar DNT wordt uitgevoerd, informatie verzameld over de factoren die implementatie bevorderen dan wel belemmeren. De eindrapportage zal in juni 2018 gereed zijn.

## 5 Samenvatting Werkzame elementen

- Focus op de toekomst: op kwaliteiten, talenten en mogelijkheden zonder ontkennen van problemen. Problemen als gevolg van het verleden worden niet ontkend en krijgen een plek, maar staan niet centraal.
- Benoemen van (dat wil zeggen woorden geven aan) individuele kwaliteiten, talenten en competenties.
- Empowerend werken: centraal staat het (her)ontdekken van eigen kracht.
- Regie bij deelnemster laten doordat zij zelf haar doel en daarvan afgeleid kleine haalbare doelen formuleert, stappen bedenkt en uitvoert. De coach stimuleert en ondersteunt dit proces en waakt ervoor om in de hulpverleningsreflex te schieten.
- Gerichte oefeningen en opdrachten zoals cv maken en in korte tijd jezelf profileren (pitchen), oefenen met gespreksvoering, zoals netwerkgesprekken en sollicitatiegesprekken.
- Lotgenotencontact.
- Het gedeeltelijk parallel organiseren van training en coaching waardoor deze goed op elkaar aansluiten.
- Persoonlijke coaching gedurende geruime tijd door vrijwillige coaches. Na de training zijn vrouwen niet alleen op zichzelf aangewezen en werken zij met de coach aan hun zelforganiserend vermogen. De vrijwillige inzet van coaches versterkt het gevoel van eigenwaarde.
- Een goede match tussen de individuele coaches en de deelnemers.
- Maatwerk bieden: training en coaching afstemmen op het niveau van de deelnemster.
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan dat als rode draad door traject loopt, het coachingstraject richting geeft en de deelnemers orde en structuur biedt.
- DNT sluit goed aan bij aanpak in de vrouwenopvang en vult tevens een lacune op in het bestaande aanbod.

## Aangehaalde literatuur

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In: J. Kuhl & J. Beckman (eds.). *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Berlin: Springer.

Anderson, K. (2007). Who gets out? Gender as structure and the dissolution of violent heterosexual relationships. *Gender & Society*, 21(2), 173-201.

Arcon (2016). *Effectmeting De Nieuwe Toekomst. Uitrol methodiek in 2015*. Deventer: Arcon.

Bakker, H. & Eekert, P. van (2013). Coaching en motivatie: tussen sturing en zelfsturing. In: P. Koning, M. Paantjens, C. Vaal & R. van der Veen (red.). *Investeren in participeren* (92-110). Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.

Booijink, M., Enden, T. van den & Keuzenkamp, S. (2017). *De werking van de PiëzoMethodiek. Een tussenrapportage: methodiekb beschrijving, veronderstelde werkzame mechanismen en theoretische onderbouwing*. Utrecht: Movisie.

Bornstein, R. (2006). The complex relationship between dependency and domestic violence: converging psychological factors and social forces. *American Psychologist*, 61(6), 595.

Boumans, J. (2012). *Naar het hart van empowerment Deel 1. Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen*. Utrecht: Movisie.

Boumans, J. (2015). *Naar het hart van empowerment Deel 2. Over de vraag wat werkt*. Utrecht: Movisie.

Daru, S. (2014). *Factor veiligheid. De rol van het sociaal wijkteam bij huiselijk geweld*. Utrecht: Movisie.

Daru, S., Mejdoubi, J., Vaan, K. de & Visser, A. (2016). *Huiselijk geweld verklaard uit genderperspectief. Literatuurstudie*. Regioplan, Movisie, Atria.

Dijk, T. van., Veen, M. & Cox, E. (2010). *Slachtofferschap van huiselijk geweld: aard, omvang, omstandigheden en hulpzoekgedrag*. Hilversum: Intomart.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press (Taylor & Francis).

Houten, M. van & Winsemius, A. (Eds.) (2010). *Participatie ontward. Vormen van participatie uitgelicht*. Utrecht: Movisie.

Jager-Vreugdenhil, M. (2011). Spraakverwarring over participatie. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*. 20 (1): 76-99.

Janssen, H., Wentzel, W. & Vissers, B. (2015). *Basisboek Huiselijk geweld. Signaleren, melden, aanpakken*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Jong, P. de & Kim Berg, I. (2015). *3e ed. De kracht van oplossingen. Handboek oplossingsgericht werken*. Amsterdam: Pearson.

- Keuzenkamp, S. (2017). *Wat werkt en wie werkt? De rol van ervaringsdeskundigen bij de aanpak van armoede en schulden*. Oratie Vrije Universiteit Amsterdam, 28 november 2017.
- Kim, J. & Gray, K. (2008). Leave or stay? Battered women's decision after intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(10), 1465-1482.
- Lub V. (2017). *Participatie in de bijstand. Wat leert de wetenschap?* Utrecht: Bureau voor sociale argumentatie.
- Mastenbroek, S. (1995). *De illusie van veiligheid. Voortekenen en ontwikkeling van geweld tegen vrouwen in relaties*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Mitchell, R. & Hodson, C. (1983). Coping with domestic violence: Social support and psychological health among battered women. *American Journal of Community Psychology*, 11, 629-654.
- Regenmortel, T. van (2008). *Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. Oratie Fontys Hogeschool Sociale Studies, 21 november 2008.
- Sijbrandij, M., Jonker, I. & Wolf, J. (2008). *Cliëntprofielen van vrouwen met geweldservaringen in de vrouwenopvang*. Nijmegen: UMC St Radboud, Onderzoekscentrum maatschappelijke zorg.
- Tierolf, B., Lünemann, K. & Steketee, M (2014). *Doorbreken geweldspatroom vraagt gespecialiseerde hulp. Onderzoek naar effectiviteit van de aanpak huiselijk geweld in de G4*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Veen, H. van der & Bogaerts, S. (2010). *Huiselijk geweld in Nederland: overkoepelend synthese-rapport van het vangst-hervangst-, slachtoffer- en daderonderzoek 2007-2010*. Den Haag: WODC.
- Verwijs, R. & Lünemann, K. (2012). *Partnergeweld. Achtergrond en risicofactoren*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Vereniging Nederlandse Gemeenten [VNG]. (2010). *Meetlat van participatie*. [https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk\\_en\\_inkomen\\_2010/re\\_integratie/20100219\\_brochure\\_participatieladder.pdf](https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2010/re_integratie/20100219_brochure_participatieladder.pdf)
- Vries, H. de, Dijkstra, M. & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health education research* 3, nr.3, pp. 273-282.
- Wolf, J. (2016). *Krachtwerk. Methodisch werken aan participatie en zelfregie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Wolf, J. & Jansen, C. (2011). *Krachtwerk, basismethodiek in de vrouwenopvang*. Nijmegen: Onderzoekscentrum voor maatschappelijke zorg, UMC St. Radboud.
- Wolf, J., Jonker, I., Nicholas, S., Meertens, V. & Pas, S. te (2006). *Maat en baat van de vrouwenopvang. Onderzoek naar vraag en aanbod*. Amsterdam: SWP.
- Wolf, J. & Jonker, I. (2015). *Krachtwerk. Interventiebeschrijving*. Utrecht: Movisie.

## Bijlage – Participatieladder

### Participatieladder

De Participatieladder is ontworpen als meet- en sturingsinstrument voor gemeenten om bewegingen van cliënten in beeld te brengen en helderheid in taalgebruik te bewerkstelligen (VNG, 2010). Verschillende vormen van participatie kunnen hiermee in beeld worden gebracht. Binnen DNT is de Participatieladder een hulpmiddel om de verschillende stappen in persoonlijke ontwikkeling op weg naar economische zelfstandigheid zichtbaar te maken. Betaald werk staat op de hoogste trede en dit past bij de doelstellingen van DNT. Dit wil niet zeggen dat voor iedere individuele deelnemer betaald werk haalbaar of zelfs het meest wenselijk is, noch dat alle treden altijd moeten worden doorlopen om het doel te bereiken. De ladder is zoals gezegd een hulpmiddel om de begin- en eindsituatie voor iedere deelnemer en de stappen richting het gewenste einddoel – perspectief op economische onafhankelijkheid – op een eenduidige manier vast te stellen.

De zes niveaus van participatie die in het algemeen worden onderscheiden zijn:



Een persoon kan geïsoleerd zijn en toch sociale contacten hebben. Bij trede 2 gaat het om niet-functionele sociale contacten (dus bijvoorbeeld niet een hulpverlener of winkelier). Een belangrijk verschil tussen trede 2 en 3 is het organisatieverband, bij beide gaat het om minimaal eens per fysiek week contact buitenshuis. Bij trede 4 voert een persoon taken uit én heeft daarbij verantwoordelijkheden naar anderen. Onderwijsparticipatie, hetgeen voor de deelnemer van DNT een gewenste volgende stap kan zijn, wordt ook tot trede 4 gerekend.

Meer informatie over de afbakening van de treden is beschikbaar via de website DNT ([www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst](http://www.nederlandsevrouwenraad.nl/denieuwetoekomst)).