

Zorg en werk in balans voor vrouwen en mannen

Een toolbox voor maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor een samenleving waarin vrouwen en mannen gelijke kansen hebben om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren



Colofon

Auteurs: Joline Verloove, Djuna Buizer

Redactie: Joke Martens

Foto omslag: 123RF



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Met dank aan alliantiepartners van Ditwerktwel en lidorganisaties van de Nederlands Vrouwenraad (NVR).

Alle beschreven tools in deze publicatie zijn ook geplaatst op de website van de NVR:

<https://www.nederlandsevrouwenraad.nl/tools>.

Deze toolbox is ontwikkeld in het kader van de Alliantie Samen Werkt Het. Deze alliantie bestaat uit WOMEN Inc., Bureau Clara Wichmann, Movisie, WO=MEN en de Nederlandse Vrouwen Raad. Gezamenlijk streven wij naar een maatschappij waarin vrouwen en mannen daadwerkelijk gelijke kansen hebben om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren.

De alliantie wordt gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en loopt van 2018 tot en met 2022.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Oktober 2021

© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van het ministerie van OCW.

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

INHOUD

Inleiding	6
Leeswijzer	8
Definities	9
Tools voor individuen	11
Hoe maak ik een goede verdeling tussen zorg, werk/studie en mijn privéleven?	11
1. Checklist hoe kies je kinderopvang?	11
2. Durven Doen	12
3. Eerste Hulp Bij Gezinsmanagement	12
4. Meldpunt Deuren zijn geopend	12
5. Ruimte in je hoofd	13
6. Smart Mama Coachprogramma	13
7. Smart Mama Management	14
8. WerkZorgBerekenaar	14
9. 1ouderpunt	15
Hoe blijf ik als (werkende) mantelzorger in balans?	15
1. Mogelijkheden voor (werkende) mantelzorgers op een rij	15
2. M-power: Mantelzorgpower	16
3. Organisatie in de buurt – MantelzorgNL	16
4. Zelfhulp cursus Werk en mantelzorg	16
Waar vind ik meer informatie over mijn rechten?	17
1. Verlofregelingen op een rij	17
2. Verlofregelingen voor mantelzorgers	17
3. Vraag Clara	17
Hoe ga ik een gesprek aan met mijn partner, familie of werkgever over de verdeling van zorg en werk?	18
1. Beperkt zicht campagne	18
2. Check je taakverdeling	19
3. Checklist het ouderschapsplan	19
4. Eerste hulp bij gezinsmanagement	19
5. Gesprekskaart 'Thuis in gesprek over jouw ideale werkzorgverdeling'	20
6. Volkskrant huishoudbattle	20
7. WerkZorgBerekenaar	21
8. Gesprekskaart 'Op je werk in gesprek over jouw ideale werkzorgverdeling'	21
9. Tips voor overtuigen / beïnvloeden	22
Hoe kom ik in contact met anderen om uit te wisselen over het combineren van werk en zorg?	22
1. AanTafel	22

2.	Vrouwenkrachtcentrale	23
Tools en goede voorbeelden voor maatschappelijke organisaties		24
Hoe ondersteunen we vrouwen die (meer) willen werken?		24
1.	Het Ambitiespel	24
2.	Durven Doen	25
3.	Kiezen voor Werk	25
4.	K!X Works	26
5.	Single SuperMom Werkt	27
6.	Sterk naar werk	27
7.	Talent voor de zorg	28
8.	Toolkit Empowerment	28
9.	VrijBaan Empowerment Methode	29
10.	Hoe doen anderen het? Op Volle Kracht Vooruit!	29
11.	Hoe doen anderen het? Pre-Matching: Samen op weg naar werk!	30
12.	Hoe doen anderen het? We [∞] Match	30
Hoe ondersteunen wij mantelzorgers?		31
1.	MantelZorgen in de Praktijk	31
2.	AMWAHT (Alle Mantelzorgers Werken Aan Hun Toekomst)	32
3.	Cursus Weerbaarheid Ouderen en Mantelzorgers	32
4.	Wat telt	33
5.	Zorg voor de mantelzorger	34
Hoe organiseren we een dialoog over de werkzorgverdeling?		34
1.	AanTafel	34
2.	Jump Movement	35
3.	Toolbox Verandering van Binnenuit	35
4.	Hoe doen anderen het? Dona Daria Dialogen	36
5.	Hoe doen anderen het? VNVA Match Project	36
Hoe organiseren we een bijeenkomst met diverse organisaties en doelgroepen uit onze regio?		37
1.	Algemene themabijeenkomst	37
2.	Bijeenkomst Samenwerken in de wijk	37
3.	Groepsbijeenkomsten voor, met en door mantelzorgers	38
Hoe trekken we meer leden, vrijwilligers, samenwerkingspartners en/of financiers aan?		38
1.	Ben ik in beeld	38
2.	Handreiking Lokaal Samenwerken	39
3.	Invloed uitoefenen op het beleid van je gemeente	39
4.	Netwerk Sleutelpersonen Gezondheid Migranten	40
5.	Sociale partner worden van Werk & mantelzorg	40
6.	Vinden en binden	40
Hoe kunnen we lokaal of regionaal lobbyen om de werkzorgbalans op de politieke agenda te krijgen?		41
1.	Dit werkt wel campagne	41
2.	Gastles over lobbyen en beïnvloeden	41
3.	Gender Facts Game	42

4.	Lobbyspreekuur	42
5.	Lobbytraining	43
6.	Meldpunt Deuren zijn geopend	43
7.	Hoe doen anderen het? Politieke lobby van de coalitie Studerende Moeders	44
	Hoe zorgen we ervoor dat werkgevers zich hard(er) maken voor een goede werkbalans?	44
1.	In vier stappen naar een mantelzorgvriendelijke organisatie	44
2.	Masterclass Inclusief werkgeverschap	45
3.	SDG 5 Werkgeverstool Checklist Gendergelijkheid	45
4.	Toolkit Inclusief werkgeverschap	46
	Wat zijn goede voorbeelden van overheden of bedrijven die zich inzetten voor een gelijkere werkbalans?	46
1.	Voorbeelden van bedrijven – Vader zoekt verlof	46
2.	Voorbeelden uit het buitenland - De balans vinden: de verdeling van arbeid en zorgtaken	47
	Hoe betrekken we mannen bij het vraagstuk werkbalans?	47
1.	Arbeid en Zorg – Emancipator	48
2.	... en de vader? - Pharos	48
3.	Handboek TrotseZonenTrotseVaders	48
4.	MenEngage NL	49
5.	MenCare NL	49
6.	Platform Vaderschap - Werk en zorg	50
7.	Platform Vader Zoekt Verlof	50
8.	Trias Pedagogica	51
9.	VDRS	51
10.	Hoe doen anderen het? Mans Genoeg	52
11.	Hoe doen anderen het? Platform Betrokken vaderschap - MJD	52
12.	Hoe doen anderen het? Vadercafé	53
	Online activiteiten aanbieden, hoe doen anderen dat?	53
1.	Hoe doen anderen het? Digitaal overtuigen	53
2.	Hoe doen anderen het? Durven Doen Online	54
3.	Hoe doen anderen het? Sterk onderhandelen	54
	Literatuur	56
	Bijlage 1 Toelichting werkwijze	58

INLEIDING

In Nederland willen veel mensen dat vrouwen en mannen gelijke kansen en mogelijkheden hebben om (betaald) werk en (onbetaalde) zorg naar wens te combineren. Toch is er nog steeds sprake van een ongelijke zorg- en werkverdeling tussen mannen en vrouwen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de financiële positie van (met name) vrouwen en voor de mogelijkheden van (met name) mannen om zorgtaken op zich te nemen.

Als een vrouw in een heteroseksuele relatie bijvoorbeeld een kind krijgt, leidt dit er bij ruim een derde van de vrouwen (36%) toe dat ze minder betaald werkt of zelfs helemaal stopt met werken (6%). Mannen blijven over het algemeen evenveel werken of gaan zelfs meer werken (CBS & SCP, 2020a). Vrouwen (73%) werken ook vaker in een deeltijdfunctie dan mannen (23%). Een op de tien werkende vrouwen zou wat meer uren willen werken (CBS & SCP, 2020b). Als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan – zoals het werk inpassen in het privéleven of thuis kunnen werken – wil 70% dat). Van de werkende vaders geeft 60% aan meer tijd met hun kinderen te willen doorbrengen. Bij stellen van hetzelfde geslacht zien we dat de zorgtaken een stuk gelijkjer worden verdeeld (Roeters, Veerman & Jaspers, 2017).

Wanneer iemand niet financieel onafhankelijk is van de partner, kan dit grote gevolgen hebben als een relatie strandt. In Nederland lopen bijna vier op de tien huwelijken uit op een scheiding, ongehuwd samenwonenden gaan nog vaker uit elkaar. Vooral vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn – bijvoorbeeld omdat ze niet of weinig werkten – lopen dan een grote kans op armoede (Brakel, Herbers & Arts, 2020). Het is daarom belangrijk dat mannen en vrouwen gelijke kansen hebben om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren. En dat is geen gemakkelijke opgave. Op het verdelen van werk en zorg zijn namelijk uiteenlopende factoren op verschillende niveaus van invloed. Op persoonlijk niveau spelen onder andere iemands leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring mee. Ook omgevingsfactoren evenals institutionele en maatschappelijke factoren zijn van invloed. Zo is de ene lokale arbeidsmarkt de andere niet; gemeentelijk beleid op Werk & Inkomen verschilt, een traditionele gemeenschapscultuur kan op de ene plek sterker aanwezig en meer van invloed zijn dan ergens anders. Ook belemmeringen zoals geen toegang tot kinderopvang evenals discriminatie op grond van gender, leeftijd en/of zwangerschap spelen een rol.

Bij het ontrafelen en wegnemen van een deel van deze drempels kunnen lokale en regionale organisaties die zich inzetten voor een maatschappij waarin vrouwen en mannen gelijke kansen hebben, een spilfunctie vervullen. Deze organisaties zijn vrouwenorganisaties, vrouwennetwerken, welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties of organisaties die mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigen. In deze publicatie noemen we ze kortweg 'maatschappelijke organisaties'. Om de lokale of regionale impact van deze organisaties te vergroten, heeft Movisie tools, methodieken en goede voorbeelden verzameld. De tools die beschreven worden in deze publicatie, kunnen ingezet worden voor individuele of groepen vrouwen (en mannen). Een deel van deze beschreven tools helpt organisaties om de schakel te worden – of deze positie versterken – tussen lokale politiek en bestuur, werkgevers en andere stakeholders binnen verschillende (arbeids)regio's. Ook individuele vrouwen en mannen vinden in deze publicatie handige tools om de belemmeringen die zij ervaren bij het combineren van werk en zorg te verminderen.

Coronacrisis en de werkzorgverdeling

De coronacrisis legde het vergrootglas op het verdelen van (thuis) werken en zorg. Voor veel gezinnen was dit een uitdagende en soms moeilijke periode. Vrouwen zouden in deze crisis mogelijk harder geraakt worden doordat:

- alleenstaande ouders, voor het overgrote deel vrouwen (89% van de kinderen in een eenoudergezin staan ingeschreven op het adres van de moeder, zie [CBS, 2019](#)), werken relatief vaak in sectoren waar de hardste klappen zijn gevallen, zoals de horeca en detailhandel. Ook moesten ze een tijdlang alleen de extra zorg voor hun kinderen leveren. Het armoederisico kan daarmee vergroot worden ([Muns, Olsthoorn, Kuyper & Vlasblom, 2020](#));
- bijna twee derde van de 'cruciale beroepen' wordt vervuld door vrouwen (zoals zorg, kinderopvang en onderwijs, zie [CBS, 2020](#)). De kans dat ouders in cruciale beroepen in november meer werkten dan voor de coronacrisis was ruim twee keer zo groot als die van ouders in niet-cruciale beroepen ([Yerkes e.a., 2021](#));
- vrouwen besteden (ook voor de coronacrisis al) anderhalf keer meer tijd aan onbetaalde zorg dan mannen ([Roeters, 2019](#));
- veel, met name ongedocumenteerde, vrouwen werken in het informele circuit, zoals huishoudelijk werk. Deze vrouwen hadden vaak al een laag en onzeker inkomen, maar tijdens de coronacrisis verloren sommige vrouwen hun inkomsten geheel en hadden ze geen sociaal vangnet ([Hofstede, 2020](#)).

Door de coronacrisis werd een kwetsbare groep meer zichtbaar: vrouwen die werken, en dit met zorgtaken combineren, maar nog steeds in een financieel kwetsbare situatie verkeren. Denk aan de genoemde huishoudelijke werkers en alleenstaande werkende moeders, vrouwen met flexcontracten of kleine contracten, zzp'ers, of mantelzorgers die persoonsgebonden budget (pgb) ontvangen ([Muns, Olsthoorn, Kuyper & Vlasblom, 2020](#)). Voor deze groepen vrouwen zijn in deze publicatie ook tools opgenomen.

LEESWIJZER

In deze toolbox beschrijven we eerst de verschillende definities die we hanteren. Vervolgens hebben we de tools verdeeld in tools voor individuen en tool voor maatschappelijke organisaties. Het eerste deel zijn tools voor individuen die hulp bieden bij vragen over mantelzorg, werkzorgbalans, hoe het gesprek aan te gaan met je werkgever, partner of familie, in contact komen met anderen om over de combinatie van werk en zorg te praten en hoe je met (meer) werk of een opleiding kan starten en juridische vragen. Ze zijn per vraag ingedeeld. Deze tools richten zich vooral op individuele en sociale omgevingsfactoren. Als een financiële vergoeding wordt gevraagd voor afname van de tool, dan staat dit erbij vermeld.

Vervolgens besteden we aandacht aan methoden en praktijkvoorbeelden voor maatschappelijke organisaties. Ze bieden inspiratie om te werken aan een maatschappij waarin vrouwen en mannen daadwerkelijk gelijke kansen hebben om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren. Ook deze tools zijn onderverdeeld aan de hand van veelgestelde vragen. De methoden richten zich op individuele factoren die de werkzorgverdeling beïnvloeden, de praktijkvoorbeelden veelal op institutionele en maatschappelijke factoren.

In de bijlage geven we een toelichting op de totstandkoming van deze toolbox.

DEFINITIES

Vrouwen & mannen

Met vrouwen bedoelen we alle personen die zich als vrouw identificeren. Hetzelfde geldt voor mannen. In de verzamelde tools en praktijkvoorbeelden is deze definitie niet altijd gehanteerd. Ook heeft niet elke organisatie die de tools heeft ontwikkeld rekening gehouden met non-binaire personen die zichzelf niet als man of vrouw identificeren. We hebben in dit document geen onderscheid gemaakt tussen organisaties die hier wel of niet rekening mee hebben gehouden.

Onbetaalde zorgtaken

Met onbetaalde zorgtaken bedoelen we zorg voor (stief-, pleeg-) kinderen in het eigen huishouden, binnen de familiekring (kleinkinderen) of aan mantelzorg. Mantelzorg kan worden verleend aan naasten binnen of buiten het eigen huishouden. We hanteren geen ondergrens voor het aantal uren dat iemand aan onbetaalde zorgtaken besteedt.

Methode

Met een methode bedoelen wij een systematische werkwijze om een bepaald doel te bereiken. Een methode is daarmee concreet en handelingsgericht.

Werkzorgverdeling

Met werkzorgverdeling bedoelen wij de verdeling tussen en combinatie van betaald werk en onbetaalde zorg. Dit betaalde werk kan in de zorgsector zijn en de onbetaalde zorg betreft de zaken die hierboven zijn genoemd.

Tools

Onder tools verstaan we een paraplu van hulpmiddelen voor individuen en organisaties. Zoals: methoden, websites, apps, checklists, werkboeken, video's.

Praktijkvoorbeelden

Onder praktijkvoorbeelden verstaan we voorbeelden uit de praktijk waarin succesvol wordt gewerkt aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren. Deze voorbeelden zijn te herkennen aan de kop *Hoe doen anderen het?*.

Economische zelfstandigheid

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig is verbonden met het bestaansminimum. Iemand wordt als economisch zelfstandig gezien als het individuele nettotoinkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de grens ligt van het individuele inkomensminimum. Dat is 70% van het wettelijke nettominimumloon, ofwel de nettobijstand van een alleenstaande. Deze grens stijgt of daalt van jaar tot jaar met de ontwikkeling van het sociale minimum ([CBS, n.d.](#)). Per 1 juli 2021 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 1025 euro netto-inkomen per maand.

Het percentage economisch zelfstandige vrouwen (15 tot de AOW-leeftijd, exclusief scholieren of studenten) was in 2019 64%, bij mannen 81% ([CBS & SCP, 2020a](#)).

Financiële onafhankelijkheid

Dit begrip is als ware een trede hoger dan economische zelfstandigheid. Financiële onafhankelijkheid wordt omschreven als voldoende financiële armslag hebben om jezelf en je eventuele kinderen te kunnen onderhouden. Iemand wordt als financieel onafhankelijk gezien als het individuele nettoinkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de grens ligt van het individuele nettominimumloon. Per 1 juli 2021 bedroeg de grens voor financiële onafhankelijkheid 1464 euro netto-inkomen per maand. Het percentage dat financieel onafhankelijk is, lag in 2019 op 53% voor vrouwen (bij mannen 76%). Met name moeders met een partner zijn nu vaker financieel onafhankelijk (CBS & SCP, 2020d).

TOOLS VOOR INDIVIDUEN

In dit deel bundelen we tools die mensen kunnen gebruiken om tot een betere werkzorgbalans te komen. Ze zijn geordend aan de hand van vragen van vrouwen (en mannen) zelf. Maatschappelijke organisaties kunnen in hun communicatie of tijdens bijeenkomsten op deze tools wijzen.

Hoe maak ik een goede verdeling tussen zorg, werk/studie en mijn privéleven?

Voordat je het gesprek aan kunt gaan over jouw werkzorgverdeling, is het handig om inzicht te hebben wat jij zelf onder een goede verdeling verstaat van zorg, werk en/of studie en je vrije tijd. Vervolgens kan je onderzoeken hoe je deze werkzorgverdeling naar jouw wens kunt aanpassen. Extra hulp daarbij is handig en soms noodzakelijk. Op dit moment valt namelijk 50% van de studerende moeders en zwangere studenten uit tijdens hun mbo-studie (Eleveld, Allers, Delen, & Van Veldhuizen, 2016). Ruim 50% van de studerende ouders problemen ervaart problemen bij de studievoortgang in het hoger onderwijs (Van den Broek, Termorshuizen, Cuppen & Warps, 2021). Bovendien bestaan alleenstaande ouders voor het overgrote deel uit vrouwen (89% van de kinderen in een eenoudergezin staan ingeschreven op het adres van de moeder, zie CBS, 2019). In dit deel beschrijven we 10 tools die vrouwen (en soms mannen) kunnen helpen bij het bepalen wat voor hen een goede balans is tussen zorg, werk/studie en privéleven.

1. Checklist hoe kies je kinderopvang?

Beschrijving

Dit is een checklist die helpt bij het kiezen van kinderopvang. De checklist is opgebouwd uit vier stappen:

1. Waar moet je aan denken bij het maken van een eisen- en wensenlijstje van jezelf en je eventuele partner?
2. Hoe oriënteer je je op aanbieders van kinderopvang?
3. Waar let je op tijdens je bezoek aan een van de plekken die je voorkeur heeft?
4. Welke afspraken maak je als je je keuze hebt gemaakt?

Organisatie

Stichting Voor Werkende Ouders

Vorm

Pagina op website

2. Durven Doen

Beschrijving

Durven Doen is een online trainingsprogramma dat bestaat uit zeven stappen die je helpen om jezelf te herontdekken, verder te ontwikkelen, patronen te doorbreken en anders en effectiever te gaan denken en doen. Het is een leidraad naar een gelukkiger en succesvoller leven met informatie en opdrachten waar je verder mee komt. Bij ieder hoofdstuk zijn een korte video met uitleg en oefeningen beschikbaar. Je bepaalt zelf wanneer en in welk tempo je het programma doorloopt. Zo kan je elke dag een module doorlopen, alle modules in één dag afronden of wanneer dan ook, het is helemaal aan jou.

Organisatie

Single SuperMom

Vorm

Online training met video's en oefeningen

3. Eerste Hulp Bij Gezinsmanagement

Beschrijving

Of het nu om geldzaken, verlof opnemen of gesprekken met je partner of werkgever gaat: deze website biedt je Eerste Hulp Bij Gezinsmanagement. Hoe vind je een goede balans tussen werk en zorg voor je gezin? Het is handig om concrete afspraken te maken hoe je het samen wil doen. Op deze website vind je tools die jullie als werkende ouders op weg helpen. Je vindt hier filmpjes waarin ouders vertellen over hun gezinsmanagement, gesprekskaarten om thuis en op het werk in gesprek te gaan over je ideale werkzorgverdeling, een in te vullen verlofplanner en meer.

Organisaties

Rutgers, VDRS, Stichting Voor Werkende Ouders en WOMEN Inc.

Vorm

Website

4. Meldpunt Deuren zijn geopend

Beschrijving

Ouders mogen zich bij dit meldpunt melden met al hun zorgen of problemen. Onder andere met zorgen over de combinatie met werk, zorg en gezin of problemen met de werkgever. Stichting Voor Werkende Ouders inventariseert met dit meldpunt alle problemen en nemen die mee naar de betrokken ministeries. Ze nemen het ook mee naar Kamerleden, zodat ook zij goed op de hoogte zijn van wat er speelt. Waar mogelijk, helpen ze ouders direct of voorzien hen van advies. Veel gestelde vragen worden beantwoord op de site en op sociale media.

Organisatie

Stichting Voor Werkende Ouders

Vorm

Formulier

5. Ruimte in je hoofd

Beschrijving

Een animatie over de vraagstukken rondom werkzorgverdeling. Het laat duidelijk zien dat taken buiten je werk, ook vaak uit verschillende delen bestaan, zoals (1) de behoefte zien (zien dat het nodig is dat de taak wordt uitgevoerd), (2) het plannen van de uit te voeren taak en (3) de taak uitvoeren. Dit filmpje zorgt voor wat (h)erkenning.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

Video

6. Smart Mama Coachprogramma

Organisatie

Stichting Steunpunt Studerende Moeders

Beschrijving

Het Smart Mama Coachprogramma is een begeleidingstraject voor jonge moeders die weer aan het werk en/of naar school willen gaan. Het traject is gericht op een evenwichtige verdeling van studie/stage/werk, zorg en privéleven. Het bestaat uit een combinatie van klassikale themagerichte workshops, individuele groepsgewijze coachopdrachten en 24/7 online coaching. Je werkt aan je eigen toekomstplan en leert aan de hand van werkbladen hoe je rond kan komen met een studiebeurs en hoe je studie, stage, werk en zorg kan combineren. Studerende moeders dienen in dit programma als inspirerende rolmodellen. Zij delen hun ervaringen en tips en tricks met je.

Vorm

Begeleidingstraject inclusief workshops en e-coaching

Kosten

Afhankelijk van je gemeente gratis als je een alleenstaande moeder bent tussen de 18 en 30 jaar en een uitkering ontvangt op grond van de participatiewet of een moeder tussen 18 en 23 die voortijdig school heeft verlaten.

7. Smart Mama Management

Beschrijving

Smart Mama Management is een online training ontwikkeld voor en door studerende moeders. De online training richt zich op het vinden van jouw eigen strategie voor een evenwichtige verdeling van studie, zorg en privéleven. De training helpt de studerende moeder onder meer bij het maken van een slimme planning en organisatie. Je leert slim om te gaan met je tijd én energie. Door middel van tricks & tools, downloadbare handige formats, checklists en oefeningen hoef jij niet het wiel opnieuw uit te vinden. Het uitvalpercentage onder studenten met kinderen is hoog. Studerende ouders moeten vaak meerdere ballen tegelijkertijd hooghouden. Hoe verdelen zij hun tijd tussen studie, stage, huishouden en zorg? Met deze training kunnen studerende moeders een eigen strategie vinden voor een evenwichtige verdeling van studie, stage/werk, zorg en privéleven. Met praktische formats en tools om deze combinatie te vergemakkelijken.

Organisatie

Stichting Steunpunt Studerende Moeders

Vorm

Online training

Kosten

€ 42,35 met aanbieding, anders € 75,00.

8. WerkZorgBerekenaar

Beschrijving

Deze online tool helpt met het helder maken van je financiële situatie bij een andere werkzorgverdeling dan je nu hebt. Door eerst je huidige situatie in te vullen (partner en kinderen, werk en inkomen, kinderopvang, woning & spaargeld) bereken je hoe je er nu financieel voor staat. Vervolgens kan je door te schuiven met minder of meer uren werken en minder of meer uren kinderopvang in een oogopslag bekijken wat een andere werkzorgverdeling betekent voor je financiële situatie. Ten slotte geeft het Nibud nog enkele tips op verschillende terreinen van werk, zorg en inkomen om je op weg te helpen naar jouw ideale werkzorgverdeling.

Organisatie

Nibud en Women Inc.

Vorm

Online tool

9. 1ouderpunt

Beschrijving

Het 1ouderpunt is een community voor alleenstaande vaders en moeders in Amsterdam. Je kan hier terecht voor advies en (h)erkenning. Heb je vragen over je rechten en plichten, over financiële zaken, maar ook over de omgang met je ex-partner, een nieuwe relatie of over de opvoeding? In deze community vind je antwoorden, zowel van andere ouders als van professionals. Het 1ouderpunt werkt met een netwerk van deskundige adviseurs; veel van de adviseurs zijn overigens zelf alleenstaande ouder. Het delen van ervaringen zorgt voor (h)erkenning en antwoord op vragen waar je als alleenstaande ouder mee te maken kunt krijgen. Het 1ouderpunt ontwikkelt onder andere online trainingen gericht op ouders die gaan scheiden of net zijn gescheiden om de negatieve gevolgen van een scheiding voor zichzelf en hun kinderen zoveel mogelijk te beperken.

Organisatie

1ouderpunt

Vorm

Online platform

Hoe blijf ik als (werkende) mantelzorger in balans?

Ongeveer 5 miljoen mensen geeft mantelzorg aan bekenden of naasten ([Movisie, 2021](#)). Ruim 1 op de 4 werkenden in Nederland combineert het werk met mantelzorgtaken, dat is 31% van de werkende vrouwen en 22% van de werkende mannen ([De Boer, De Klerk & Plaisier, 2019](#)). Het helpen kent voor de mantelzorger en de ontvanger positieve kanten, maar een deel van de mantelzorgers voelt zich ook ernstig belast door de zorg die zij bieden (460.000 mensen). 30% van de mantelzorgers die geen ondersteuning ontvangt geeft aan niet de weg te weten naar deze ondersteuning ([Movisie, 2021](#)). Deze tools en organisaties kunnen je helpen als (werkende) mantelzorger in balans te blijven of komen.

1. Mogelijkheden voor (werkende) mantelzorgers op een rij

Beschrijving

De Grootste Onderneming van Nederland bestaat uit mantelzorgers. Op deze website worden enkele mantelzorgers voorgesteld. Ook lees je hier wat jouw rechten als mantelzorger zijn en waar je terecht kunt voor meer informatie.

Organisatie

Alliantie Samen Werkt Het!

Type tool

Website

2. M-power: Mantelzorgpower

Beschrijving

Mantelzorgpower is een website waarop je een test kunt doen om te zien waar jij als mantelzorger nog wat 'power' kunt gebruiken. Vervolgens kan je starten met een van de drie online modules: aan de slag op het werk, aan de slag met jezelf of aan de slag thuis. Elke module bestaat uit vijf thema's die je informatie, opdrachten, suggesties en tips bieden. Ook is bij elke module een overzicht van ondersteuningsmogelijkheden te vinden.

Organisatie

Stichting Werk & Mantelzorg

Type tool

Website

3. Organisatie in de buurt – MantelzorgNL

Beschrijving

Op deze website van MantelzorgNL vind je organisaties die ondersteuning bieden aan mantelzorgers bij jou in de buurt. Ruim 400 organisaties in het land zijn hierbij aangesloten.

Organisatie

MantelzorgNL

Type tool

Websitepagina

4. Zelfhulp cursus Werk en mantelzorg

Beschrijving

Deze zelfhulp cursus helpt werkende mantelzorgers met het geven van invulling aan de rol van mantelzorger én het combineren van deze rol met de rol van werknemer, evenals sociaal-persoonlijke rollen, zoals die van gezinslid. Op deze manier beoogt de cursus stress te verminderen bij werkende mantelzorgers. Werkenden die in de privésituatie mantelzorger zijn, gaan zelf met de interventie aan de slag met behulp van een zelfhulpwerkboek. Dit boek is kosteloos en zonder registratie te downloaden en bevat oefeningen, tips en ondersteunende teksten. Afhankelijk van de persoonlijke situatie kan je kiezen welke onderdelen je doet, in welke volgorde en op welk moment.

Organisatie

Coronel Instituut van Arbeid en Gezondheid

Type tool

Werkboek, te downloaden als pdf-bestand

Waar vind ik meer informatie over mijn rechten?

Als persoon kun je in verschillende situaties terecht komen waar je wat juridische hulp kunt gebruiken. Of dat je meer wilt weten over bijvoorbeeld verschillende verlofregelingen. Deze tools geven je meer informatie hierover.

1. Verlofregelingen op een rij

Beschrijving

Weet jij wat kort- of langdurend zorgverlof inhoudt? Hoelang partnerverlof duurt in Nederland? In dit document vind je alle verlofregelingen op een rij: het zwangerschapsverlof, partnerverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kort- en langdurend zorgverlof, recht op vragen om andere arbeidsduur, deeltijd werken en thuiswerken. Bij elke verlofregeling staat voor wie de regeling geldt, wat de duur van de regeling is, en of en hoe je salaris wordt doorbetaald.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

Overzicht, te downloaden als pdf

2. Verlofregelingen voor mantelzorgers

Beschrijving

Als werkende mantelzorger kun je gebruikmaken van verschillende verlofregelingen. Elke werknemer heeft hier recht op, omdat het wettelijke regelingen zijn. Wel kunnen er in jouw cao afwijkende afspraken of voorwaarden staan. In dat geval gaat de cao boven de wettelijke regeling, ook als de cao nadeliger is. Op deze pagina staan de wettelijke regelingen op een rij.

Organisatie

MantelzorgNL

Vorm

Webspagina

3. Vraag Clara

Beschrijving

De Vraag Clara-app biedt juridische hulp bij onderwerpen die te maken hebben met werk, financiën, onderwijs en zorg. Het doel van Vraag Clara is het toegankelijk maken van wet- en regelgeving. Door de vragen te doorlopen, ontvang je advies op maat dat op een begrijpelijk wijze is opgeschreven. Aan de hand van een eenvoudige vragenlijst worden de gebruikers van de app op persoonlijke en toegankelijke wijze geholpen.

Als Vraag Clara niet voldoende voor de gebruiker kan betekenen, dan staat de organisatie Bureau Clara Wichmann klaar om mee te denken over eventuele vervolgstappen. Deze vervolgstappen zijn bijvoorbeeld; (1) aanvullend persoonlijk advies door Bureau Clara Wichmann, (2) doorverwijzing naar de juiste advocaat met verstand van vrouwenzaken of (3) bekijken of jouw zaak een strategische rechtszaak zou kunnen zijn waarvoor Bureau Clara Wichmann financieel garant zou kunnen staan en strategisch juridische ondersteuning bij zou kunnen bieden.

Organisatie

Bureau Clara Wichmann (de app is ontwikkeld binnen de Alliantie Samen werkt het!)

Vorm

App en website

Hoe ga ik een gesprek aan met mijn partner, familie of werkgever over de verdeling van zorg en werk?

De verdeling van werk en zorg wordt vaak benoemd als 'iets dat gewoon zo groeit'. Dit betekent niet dat het altijd zo groeit hoe je dat het liefste wilt. 60% van de heterostellen met een kind van 18 of jonger wil de zorgtaken gelijk verdelen, maar slechts 17% doet dit ook echt ([CBS & SCP, 2020c](#)). Om meer bij die ideale werkzorgverdeling voor jou, je partner en/of je familie te komen, helpt het om erover te praten, expliciet keuzes te maken en die te baseren op de juiste (financiële) informatie. Vervolgens is het belangrijk om ook goed voorbereid te praten met je werkgever. Hoe doe je dit? Deze tools helpen je daarbij.

1. Beperkt zicht campagne

Beschrijving

Hoe kom je af van bewuste en onbewuste vooroordelen over vrouwen en mannen en hoe ze zich horen te gedragen? De media én wijzelf houden ideeën over rolpatronen, taakverdelingen en de verdeling van werk en zorg in stand. Dit is een van de redenen waarom vrouwen en mannen geen echte vrije keuzes kunnen maken op het gebied van werk en zorg. De zorgverantwoordelijkheid van vrouwen heeft negatieve gevolgen voor hun financiële onafhankelijkheid en positie in de samenleving. De financiële verantwoordelijkheid van mannen heeft negatieve gevolgen voor de hoeveelheid tijd die zij met hun kinderen kunnen doorbrengen. Hoe kom je van die vooroordelen af? Stap één is dat je je ervan bewust bent. Op deze pagina staan allerlei testjes, tricks, artikelen en hulpmiddelen om je hierbij te helpen. Daarnaast vind je hier ook praktische tools zoals een checklist om je werk en zorg te verdelen.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

Pagina op website met testjes, artikelen en praktische tools

2. Check je taakverdeling

Beschrijving

Door helder te maken welke taken er allemaal liggen en deze eerlijk te verdelen, wordt het voor iedereen een beetje leuker. Deze checklist helpt je bij het helder maken van de verdeling van de taken in en rondom huis. Hiermee kan je kijken hoe de taken en verantwoordelijkheden in jullie gezin verdeeld zijn, of jullie daar tevreden over zijn en bespreken wat je eventueel anders zou willen. Taken bestaan vaak uit verschillende delen, zoals (1) de behoefte zien oftewel zien dat het nodig is dat de taak wordt uitgevoerd, (2) het plannen van de uit te voeren taak en (3) de taak uitvoeren. Het uitvoeren van de taak is vaak het enige deel dat van buitenaf te zien is. Maar dat is niet altijd het deel dat het zwaarste voelt of de meeste tijd vergt. De andere delen zijn niet zo zichtbaar, maar als jij degene bent die ziet dat een taak moet worden uitgevoerd, het plant en erop toeziet dat de taak wordt gedaan (door het zelf te doen of door het te delegeren aan iemand anders) kost dat ook veel tijd en energie.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

Checklist, te downloaden als pdf

3. Checklist het ouderschapsplan

Beschrijving

Dit is een checklist met punten die handig zijn om met je partner te bespreken voordat je een kind krijgt. Wanneer je het er nu over hebt, heb je alle tijd om straks op één lijn te zitten. Als je nu bijvoorbeeld een prioriteitenlijstje zou moeten maken en je zou moeten kiezen tussen jezelf, je partner, je werk of de kinderen, wie of wat komt er dan op de eerste plaats en wie of wat op de vierde? Wat betekent dit voor de verdeling van de verschillende taken? Waar kan je het alvast over hebben? Stichting Voor Werkende Ouders heeft een handige voorzet gemaakt.

Organisatie

Stichting Voor Werkende Ouders

Vorm

Pagina op website

4. Eerste hulp bij gezinsmanagement

Beschrijving

Of het nu om geldzaken, verlof opnemen of gesprekken met je partner of werkgever gaat: deze website biedt je Eerste Hulp Bij Gezinsmanagement. Hoe vind je een goede balans tussen werk en zorg voor je gezin? Het is handig om concrete afspraken te maken hoe je het samen wil doen.

Helemaal nu het geboorteverlof voor partners sinds 1 juli 2020 is verlengd met vijf weken. Op deze website vind je tools die jullie als werkende ouders op weg helpen. Je vindt hier filmpjes waarin ouders vertellen over hun gezinsmanagement, gesprekskaarten om thuis en op het werk in gesprek te gaan over je ideale werkzorgverdeling, een in te vullen verlofplanner en meer.

Organisaties

Rutgers, VDRS (VaDeRS), Stichting Voor Werkende Ouders en WOMEN Inc.

Vorm

Website

5. Gesprekskaart ‘Thuis in gesprek over jouw ideale werkzorgverdeling’

Beschrijving

Wat zijn jouw idealen in de verdeling van werk en zorg? Het is fijn om hier af en toe bij stil te staan én om ze te bespreken met de persoon of personen met wie je zorgtaken deelt. WOMEN Inc. helpt je met deze gesprekskaart op weg naar jouw ideale verdeling van werk en zorg. De gesprekskaart doorloopt drie stappen:

1. De voorbereiding: bereid het gesprek in je eentje goed voor, wat is jouw ideale situatie?
2. In gesprek: wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen jullie ideale situaties? Wat zou deze (nieuwe) verdeling financieel betekenen?
3. Maak concrete afspraken, zoals: hoeveel uren ga je meer of minder werken? En de ander? En vanaf wanneer?

Organisaties

WOMEN Inc. en VDRS (VaDeRS)

Vorm

Gesprekskaart, te downloaden als pdf-bestand en online in te vullen

6. Volkskrant huishoudbattle

Beschrijving

Dit is een online test met vragen over wie huishoudelijke taken in en om het huis en eventueel taken rondom de kinderen uitvoert: jij, je partner of jullie samen? Doe deze test alleen en laat je partner de test ook doen. Bespreek het samen: zijn jullie het over de meeste taken eens? Willen jullie iets veranderen?

Organisatie

De Volkskrant

Vorm

Online test

7. WerkZorgBerekenaar

Beschrijving

Deze online tool helpt met het helder maken van je financiële situatie bij een andere werkzorgverdeling dan je nu hebt. Door eerst je huidige situatie in te vullen (partner en kinderen, werk en inkomen, kinderopvang, woning & spaargeld) bereken je hoe je er nu financieel voor staat. Vervolgens kan je door te schuiven met minder of meer uren werken en minder of meer uren kinderopvang in een oogopslag bekijken wat een andere werkzorgverdeling betekent voor je financiële situatie. Ten slotte geeft het Nibud nog enkele tips op verschillende terreinen van werk, zorg en inkomen om je op weg te helpen naar jouw ideale werkzorgverdeling.

Organisatie

Nibud en WOMEN Inc.

Vorm

Online tool

8. Gesprekskaart 'Op je werk in gesprek over jouw ideale werkzorgverdeling'

Beschrijving

Een kind krijgen, brengt een hoop veranderingen met zich mee. Het is best een uitdaging om de zorg voor je kinderen op een goede manier te combineren met je baan. Hoe pak jij het aan? Het is goed om dit goed uit te denken en te bespreken met je leidinggevende. Met deze gesprekskaart ben je goed voorbereid op dat gesprek en weet je wat je moet bespreken om samen tot goede afspraken te komen.

De gesprekskaart doorloopt drie stappen:

1. De voorbereiding: zoek uit welk verlof je wanneer wilt opnemen, welke gevolgen hebben de keuzes in jouw werkzorgverdeling voor je werk? Wil je minder uren gaan werken?
2. In gesprek: benoem jouw wensen voor de periode rond de geboorte en daarna en vraag wat de werkgever voor jou kan betekenen in deze periode. Check ook of je minder uren kan en wil werken.
3. Maak afspraken met je werkgever, spreek een tijdspad af met wanneer welke taken worden overgedragen en spreek af wat jouw taken en verantwoordelijkheden worden na het verlof.

Organisaties

WOMEN Inc. en VDRS (VaDeRS)

Vorm

Gesprekskaart, te downloaden als pdf-bestand

9. Tips voor overtuigen / beïnvloeden

Beschrijving

Via Debat.NL kan je je inschrijven om elke maand vijf tips te krijgen om zowel op de werkvloer als in je privéleven beter te kunnen overtuigen of te beïnvloeden. Deze tips kunnen van pas komen in gesprek met je werkgever over de werkzorgverdeling. Maar ook in een gesprek met je partner, of andere personen met wie je (mantel)zorgtaken deelt.

Organisatie

Debat.NL

Vorm

Maandelijks nieuwsbrief (aankomen onderaan de startpagina)

Hoe kom ik in contact met anderen om uit te wisselen over het combineren van werk en zorg?

Soms helpt het om ervaringen uit te wisselen, kennis te delen met anderen buiten je eigen netwerk, ook als het over je werkzorgverdeling gaat. We delen twee voorbeelden van initiatieven die deze uitwisseling ondersteunen.

1. AanTafel

Beschrijving

AanTafel biedt een draaiboek voor een goed gesprek tussen vriendinnen of vrouwen die je (nog niet) kent onder begeleiding van een getrainde gespreksleider. Er zijn drie verschillende draaiboeken: Doel, Lef en Netwerk. In het Doelgesprek (in samenwerking met Jump Movement) word je uitgedaagd grote en kleine successen te delen en na te denken over waar je naartoe wilt. Je krijgt tips voor en advies over hoe je die doelen kan bereiken. In het Lefgesprek (geïnspireerd door de dialoogmethodiek van Nederland in Dialoog) praat je over wat lef voor jou betekent en wat je zou doen als je oneindig veel lef zou hebben. In het Netwerkgesprek (geïnspireerd door #Durftevragen) vraag je aan de andere deelnemers direct wat je nodig hebt of zou willen. Je merkt dat iedere vrouw wel iets te vragen en iets te bieden heeft aan een ander. Ook leer je de goede vraag, op het goede moment, aan de juiste mensen te stellen. In deze aanTafel-gesprekken zijn er drie rollen in te vullen: deelnemer, gastvrouw en gespreksleider.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

(Online) bijeenkomst

2. Vrouwenkrachtcentrale

Beschrijving

Woon jij in de buurt van Emmen? Dan kan je je aanmelden bij de Vrouwenkrachtcentrale. Deze centrale biedt plek voor ontmoeting, verbinding, bewustwording, inspiratie, bekrachtiging, netwerken en ontwikkeling. Het is een netwerk dat een podium biedt aan vrouwen om hun mogelijkheden, talenten en kwaliteiten te ontdekken, te versterken en te laten zien. Je kunt je aanmelden voor de netwerkbijeenkomsten over bijvoorbeeld doelen stellen, het vinden van balans en andere thema's. Verder organiseert de centrale twee keer per jaar een serie ochtendbijeenkomsten genaamd 'Vrouwen in gesprek'. Hierin voer je tafelgesprekken (wat wil je nu echt?) met andere vrouwen en volg je praktische workshops. De centrale organiseert ten slotte ook een jaarlijks evenement om vrouwen te inspireren en te motiveren stappen richting economische zelfstandigheid te zetten en een buddytraject waarin je samen aan de slag gaat om je doelen te realiseren.

Organisatie

Vrouwenkrachtcentrale in Emmen

Vorm

Netwerkbijeenkomsten, workshops, buddytrajecten

TOOLS EN GOEDE VOORBEEDEN VOOR MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

Verschillende factoren bepalen of vrouwen (en mannen) de verdeling van werk en zorg naar wens in kunnen richten. Sommige kunnen op lokaal niveau worden beïnvloed, bijvoorbeeld via lobby richting gemeente of werkgevers. In dit onderdeel bundelen we handige tools en goede voorbeelden die maatschappelijke organisaties kunnen gebruiken om (indirect) invloed uit te oefenen op een betere werkzorgbalans. Deze zijn geordend aan de hand van vragen. De tools zijn gratis te gebruiken, tenzij anders vermeld. Bij elke tool is beschreven hoe maatschappelijke organisaties deze kunnen inzetten.

Hoe ondersteunen we vrouwen die (meer) willen werken?

Door allerlei omstandigheden kan het gebeuren dat een vrouw minder werkt dan ze eigenlijk zelf wil. Bijvoorbeeld omdat ze mantelzorger is, recentelijk naar Nederland is gemigreerd, geen werkervaring heeft of druk voelt van een partner of de gemeenschap om (meer) thuis te zijn. We hebben 11 methoden, begeleidingstrajecten en goede voorbeelden verzameld die maatschappelijke organisaties kunnen inzetten om vrouwen hierbij te ondersteunen. Gebruik als organisatie de methode zelf of werk samen met organisaties die al langer vrouwen ondersteunen die (meer) willen werken. Aan het einde staan drie inspirerende voorbeelden hoe lokale organisaties (Feniks in Tilburg en Dona Daria in Rotterdam en het Kunstenhuis De Bilt-Zeist) deze ondersteuning op hun eigen manier vormgeven.

1. Het Ambitiespel

Beschrijving

Het Ambitiespel biedt de mogelijkheid om in een groep het gesprek over ambitie aan te gaan. Het gaat hierbij om ambitie op verschillende levensgebieden, waarmee je met elkaar verkent wat je belangrijk vindt en waar je energie in wil steken. Het ambitiespel ondersteunt je bij het verkrijgen van zelfinzicht. Via verschillende stadia op het spelbord komen de spelers vragen tegen over motivatie, doelstellingen, belemmeringen, positieve en negatieve ervaringen. Het spel gaat uit van de kennis en ervaringen in de groep waarmee je elkaar verder kan helpen bij het maken van keuzes in het leven. Het beantwoorden van de vragen, in samenspel met je medespelers, brengt je verder in je eigen beeld van wat belangrijk voor je is, waar je ambities liggen en waar je voor wil gaan. Het Ambitiespel levert de spelers een goede, leerzame en sociale ervaring op.

Voor maatschappelijke organisaties is dit een goed hulpmiddel om in te zetten bij groepen vrouwen die op zoek zijn naar hun kansen.

Organisatie

VVAO (Vereniging van vrouwen met een hogere opleiding)

Vorm

Fysiek spel

Kosten

€29,95 exclusief verzendkosten

2. Durven Doen

Beschrijving

Durven Doen is een programma van zeven weken inclusief trainingen en vrijwillige coaching gericht op alleenstaande moeders. Het programma doorloopt zeven stappen die de deelnemer helpt om zichzelf weer te herontdekken, verder te ontwikkelen, patronen te doorbreken en daadwerkelijk anders en effectiever te gaan denken en doen. Het is een leidraad naar een gelukkiger en succesvoller leven met interessante informatie en opdrachten waar je verder mee komt, aldus de ontwikkelaar.

Als maatschappelijke organisatie kan je zelf de Durven Doen-trainingen starten voor een groep van 10-16 alleenstaande moeders, met behulp van het startpakket Durven Doen. Onder het kopje 'Eerst meer weten?' op de websitepagina, is de brochure en prijslijst voor het programma Durven doen te downloaden.

In Amsterdam werkte Single SuperMom bijvoorbeeld samen met het [SPE](#) (Servicepunt Emancipatie) in het aanbieden van deze methodiek. Ook werkten ze samen met Netwerkpro in een programma [Nieuwe Kansen](#), dat deze methodiek combineert met het programma 'Talent voor de Zorg' van Netwerkpro.

Organisatie

Single SuperMom

Vorm

Startpakket voor de methodiek Durven Doen.

Kosten

€ 985 voor 10-16 deelnemers. In partnergemeenten (Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Gorinchem, Middelburg, Haarlemmermeer, Rotterdam) € 300. Deze kosten zijn exclusief professionele kracht voor de trainingen en vrijwillige coach.

3. Kiezen voor Werk

Beschrijving

De methode Kiezen voor Werk is ontwikkeld om het bewustzijn van de eigen keuzevrijheid bij vrouwen te vergroten. Kiezen voor Werk bestaat uit twee dialoogsessies, geleid door een peer educator. Deze peer educator zet haar eigen verhaal in om de dialoog op gang te brengen. De methode Kiezen voor Werk bestaat uit opdrachten en werkbladen om te gebruiken in de twee dialoogsessies. De dialoogsessies starten met opdrachten over waardenherkenning, werk en financiële zelfstandigheid en eindigen met opdrachten over kwaliteiten, ambities en vervolgstappen.

Maatschappelijke organisaties kunnen deze methode zelf downloaden en inzetten.

Organisaties

Diversion en Nibud

Vorm

Twee dialogosessies

Kosten

De volledige methode is gratis te downloaden. Verdere kosten zouden voort kunnen komen uit een vergoeding van een peer educator en een locatie voor de dialogosessies.

4. K!X Works

Beschrijving

K!X Works is een begeleidingstraject van een jaar met als doel dat nieuwkomers en vluchtelingen uit oorlogsgebieden (tussen de 18 en 35 jaar) aansluiting vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel is om direct of via de juiste opleiding of vrijwilligerswerk een betaalde baan te krijgen. Het trainingsprogramma gaat uit van talent en eigen kracht en wordt begeleid door Movisie en vrijwilligers die als vluchteling naar Nederland kwamen. Het bestaat uit de volgende trainingen: Ken je talent, communicatie en presentatie, beroepsoriëntatie, netwerken en elevator pitch, solliciteren en een cv maken en video-cv maken. Verder gaat de K!X-groep op bedrijfsbezoek, krijgen ze gastlessen, wonen ze netwerkbijeenkomsten bij met bedrijven uit de regio en helpt een coach uit het bedrijfsleven hen bij het vergroten van hun netwerk.

In 2018 is er voor het eerst een K!X-groep met alleen vluchtelingvrouwen gestart (zie ook: [Magazine Doen! 2019](#)). In de K!X-vrouwengroep, die in De Bilt is opgestart samen met We∞Match, is er naast het hierboven genoemde programma, ook ruimte om te praten over het organiseren van de combinatie van zorg voor de kinderen en werk. Sommige vrouwen zijn ambitieus, maar vinden hier weinig aanknopingspunten met wat ze in hun land van herkomst hebben gedaan. Andere vrouwen willen zich eerst op hun kinderen richten en later een baan of opleiding vinden. Hoe maak je die keuzes? Wat betekent jouw (nieuwe) rol in Nederland voor jou en je gezin?

Afhankelijk van budget en tijdsinvestering, kan je als organisatie aan de slag met K!X Works. Ten eerste kan je proberen gemeente(n) of scholen te overtuigen om aan de slag te gaan met K!X Works. Al 21 gemeenten gingen je voor. Daarnaast kan je [zelf aan de slag](#) met het handboek en de trainershandleiding.

Organisatie

Movisie

Vorm

Begeleidingstraject van één jaar in een groep van ongeveer 15 mensen, met trainingen, gastlessen, coaching en bedrijfsbezoeken.

Kosten

€ 450 per deelnemer per jaar, afhankelijk van het wel/niet inhuren van externe begeleiders en trainers.

5. Single SuperMom Werkt

Beschrijving

Dit is een maatwerkprogramma van 16 weken dat leidt naar betaald werk, participatieplekken en inschrijving bij erkende opleidingen. Hierin werkt Single SuperMom nauw samen met werkgevers. Het programma zorgt ervoor dat alleenstaande moeders (van 18 jaar en ouder en met beheersing van Nederlands op A2-niveau) een netwerk opbouwen en voldoende zelfvertrouwen hebben om met meer succes mee te doen in de maatschappij. De werkgever treft maatregelen die een duurzame terugkeer op de arbeidsmarkt voor alleenstaande moeders mogelijk maken, afgestemd op hun specifieke situatie. Single SuperMom begeleidt alleenstaande moeders naar een plek binnen een bedrijf of organisatie met toekomstperspectief. Het bestaat uit drie onderdelen: (1) zeven weken training Durven Doen, (2) vijf weken trainingen Op weg naar werk met bedrijfsbezoeken en sollicitatietrainingen, en (3) vier weken kansentraject waarin deelnemers aan de slag gaan bij een bedrijf uit het netwerk van Single SuperMom.

Als maatschappelijke organisatie kan je samenwerken met Single SuperMom in het aanbieden van deze training of alleenstaande moeders hiernaar verwijzen. Voor meer informatie, mail naar info@singlesupermom.com.

Organisatie

Single SuperMom

Vorm

Maatwerkprogramma van 16 weken voor maximaal 15 deelnemers

Kosten

€ 3.000 per deelnemer (Single SuperMom werkt voornamelijk samen met gemeenten, die dit betalen vanuit de Participatiewet)

6. Sterk naar werk

Beschrijving

Sterk naar werk is een programma voor vrouwelijke migranten, vrouwen met een bijstandsuitkering, niet-uitkeringsgerechtigden en alleenstaande moeders. Dit programma vergroot via groepstrainingen in empowerment, netwerken en solliciteren hun kansen op de arbeidsmarkt. Deelnemers breiden hun netwerk uit, komen in contact met werkgevers die op zoek zijn naar talent en leren solliciteren en zichzelf presenteren. Deelnemers zetten aan het eind van het traject een stap richting (betaald) werk, opleiding of participatie.

Als maatschappelijke organisatie kan je bij de gemeente dit programma als suggestie geven in gesprekken over wat zij kunnen doen rondom arbeidstoeleiding.

Organisatie

Netwerkpro

Vorm

Programma met groepstrainingen en netwerkevenementen

Kosten

Op aanvraag

7. Talent voor de zorg

Beschrijving

Talent voor de zorg is een programma voor gemotiveerde vrouwen en mannen met interesse in het werken in de zorg, bijstandsgerechtigden, migranten en alleenstaande ouders. Hierin maken deelnemers kennis met werken in de zorg en doen ervaring op tijdens een 'Kanstraject' bij een van de zorginstellingen waar Netwerkpro mee samenwerkt. Wanneer deelnemer en werkgever tevreden zijn, gaat de deelnemer betaald aan de slag in de zorg.

Als maatschappelijke organisatie kan je bij de gemeente dit programma als suggestie geven in gesprekken over wat zij kunnen doen rondom arbeidstoeleiding.

Organisatie

Netwerkpro

Vorm

Programma met trainingen en stage bij zorginstelling

Kosten

Op aanvraag

8. Toolkit Empowerment

Beschrijving

In deze toolkit vind je voorbeelden en previews van verschillende cursussen empowerment, geschikt voor vrouwen en mannen. De Toolkit Empowerment is bedoeld voor gemeenten en organisaties die zich bezighouden met educatie, participatie en werk en zich daarbij richten op laaggeletterden. Voorbeelden van organisaties die de toolkit inzetten zijn Taalhuizen, vrouwen- en welzijnsorganisaties en organisaties die toeleiden naar werk.

Als maatschappelijke organisatie kan je samenwerkingspartner worden van Stichting Lezen & Schrijven. Vervolgens zijn de volledige cursussen empowerment kosteloos te bestellen via het Bestelportal Taal voor het Leven.

Organisatie

Stichting Lezen & Schrijven

Vorm

Toolkit

9. VrijBaan Empowerment Methodiek

Beschrijving

De VrijBaan Empowerment Methodiek is een manier om individueel of in een groep aan de slag te gaan om je empowerment te versterken. Daardoor ben je beter in staat om zelf regie te nemen in je ontwikkelingsproces. De methodiek bestaat uit een voor- en nameting van je empowermentprofiel en een maatwerktrainingsprogramma. Het empowermentprofiel is het uitgangspunt van het programma, gericht op verwerving van de vaardigheden en attitudes die nodig zijn voor een versterking van zelfregie.

Als maatschappelijke organisatie kan je contact opnemen met VrijBaan over de mogelijkheden om deze methodiek bij jou in de buurt in uitvoering te brengen. Om de training zelf te geven, moet er deelgenomen worden aan de Methodiektraining VrijBaan Empowerment. De methode is uitgebreid beschreven in een handboek.

Organisatie

REA college – VrijBaan team

Vorm

Vragenlijst voor individuen en trainingsprogramma van circa 10 bijeenkomsten

Kosten

Het handboek is online beschikbaar

10. Hoe doen anderen het? Op Volle Kracht Vooruit!

Beschrijving

Dit is een voortraject naar vrijwilligerswerk, betaald werk of een opleiding. Op Volle Kracht is speciaal bedoeld voor vrouwen met óf zonder uitkering die zich willen of dienen te oriënteren op scholing en (vrijwilligers)werk en daar wat hulp bij kunnen gebruiken. Onderwerpen die aan bod komen zijn: wie ben ik, wat wil ik (motivatie) en wat kan ik (kwaliteiten en vaardigheden), hoe combineer ik zorgtaken thuis met activiteiten buitenshuis, welke mogelijkheden heb ik? Je maakt plannen voor de toekomst en je kijkt of datgene wat je wilt ook haalbaar is. Centraal daarbij staat het ontdekken van je eigen talenten. Deelnemers gaan zichzelf doelen stellen en leggen dit vast in een stappenplan. Tijdens het traject ga je als vrijwilliger aan de slag bij een non-profit organisatie om werknemers-vaardigheden op te doen. De cursus is een combinatie van groepslessen en individuele begeleiding.

Als maatschappelijke organisatie in Tilburg en omstreken kan je vrouwen in je achterban die op zoek zijn naar hulp bij het vinden van scholing of werk naar deze organisatie verwijzen. Voor organisaties buiten de regio Tilburg; neem contact met Feniks op als je een betaalde training over deze methode wil ontvangen. Vervolgens kan je Op Volle Kracht Vooruit! ook in jouw regio aanbieden.

Organisatie

Feniks, Emancipatie Expertisecentrum Tilburg

Vorm

Training van 16-18 bijeenkomsten en vijf individuele begeleidingsgesprekken

Kosten

€ 2.000 per deelnemer bij een groep van zes personen (in Tilburg betaalt de gemeente dit vanuit de Participatiewet), exclusief kinderopvang

11. Hoe doen anderen het? Pre-Matching: Samen op weg naar werk!**Beschrijving**

Pre-matching: Samen op weg naar werk! is een traject van acht maanden waar alleenstaande ouders hun talenten leren ontdekken en ervaring opdoen bij een werkervaringsplek. Deelnemers worden aangemeld door de werkconsulent van de gemeente Rotterdam. Dan volgt een intakegesprek en stellen coaches samen met de deelnemer een plan van aanpak op. De eerste vijf weken staan in de training: Ontdek jouw kracht! Met individuele coaching wordt de deelnemer voorbereid op en gekoppeld aan een werkervaringsplek. Uiteindelijk stroomt de deelnemer uit naar betaald werk.

Organisatie

Dona Daria

Vorm

Training, coaching en werkervaringsplek

Kosten

Onbekend. Aanmelding gebeurt via de werkconsulent van de gemeente Rotterdam.

12. Hoe doen anderen het? We[∞]Match**Beschrijving**

KunstenHuis De Bilt-Zeist ontwikkelde in 2017 een persoonlijk en professioneel ontwikkeltraject voor nieuwkomers in de regio. Door middel van interactieve trainingen, begeleiding door een buddy én een loopbaantraject ontdekken en ontwikkelen deelnemers hun talenten. Theater wordt hierbij ingezet als middel om mensen kennis te laten maken met de verschillende aspecten van de Nederlandse cultuur en te leren meer in hun kracht te staan. De verbinding met de nieuwe woonplaats wordt gemaakt aan de hand van de inzet van buddy's (inwoners) en lokale bedrijven. Ze werken hierbij nauw samen met verschillende organisaties die expertise hebben op dit gebied, zoals Steunpunten Vluchtelingen, welzijns- en maatschappelijke organisaties, lokale bedrijven, sociale ondernemingen en de Regionale Sociale Dienst.

Organisatie

KunstenHuis De Bilt-Zeist

Vorm

Begeleidingstraject van één jaar in een groep van ongeveer 15 mensen, met trainingen, gastlessen, een persoonlijke en bedrijfsbezoeken

Hoe ondersteunen wij mantelzorgers?

Ongeveer 5 miljoen mensen geven mantelzorg aan bekenden of naasten ([Movisie, 2021](#)). Ruim 1 op de 4 werkenden in Nederland combineert het werk met mantelzorgtaken, dat is 31% van de werkende vrouwen en 22% van de werkende mannen ([De Boer, De Klerk & Plaisier, 2019](#)). Het verlenen van zorg kent voor de mantelzorger en de ontvanger positieve kanten, een deel van de mantelzorgers voelt zich echter ernstig belast door de zorg die zij bieden (460.000 mensen). 30% van de mantelzorgers die geen ondersteuning ontvangt, geeft aan niet de weg te weten naar deze ondersteuning ([Movisie, 2021](#)). Mantelzorgers met een migratieachtergrond verlenen intensiever mantelzorg dan mantelzorgers zonder migratieachtergrond. Vaak zijn deze mantelzorgers vrouwen die hun mantelzorgtaken als 'vanzelfsprekend' zien ([Achahchah, Noor & Verloove, 2015](#)). Deze vrouwelijke mantelzorgers lopen een hoger risico om overbelast te raken. Voor deze doelgroep zijn daarom specifieke interventies opgezet. De trainingen en methoden die hieronder zijn opgesomd, kunnen organisaties inzetten om mantelzorgers te ondersteunen.

1. MantelZorgen in de Praktijk

Beschrijving

De training MantelZorgen in de Praktijk is bedoeld voor volwassen mantelzorgers die regelmatig mentale en fysieke zorg bieden aan een zorgvrager en daarbij behoefte hebben aan meer kennis en vaardigheden. Het doel van de methode is dat mantelzorgers meer eigen regie over hun dagelijks functioneren en in hun rol als mantelzorger ervaren. De training voor mantelzorgers bestaat uit (1) een voortraject waarin met een mantelzorger in kaart wordt gebracht welke behoefte aan ondersteuning diegene heeft, (2) de zes trainingsbijeenkomsten, waarin onder andere praktische vaardigheden en het vinden van balans tussen belasting en belastbaarheid wordt behandeld. De borging (3) omvat een terugkombijeenkomst na drie maanden. Na de trainingsbijeenkomsten worden deelnemers ook gestimuleerd om zelf 'Naast de zorg' beweegactiviteiten te organiseren of in de omgeving bij te wonen.

Als maatschappelijke organisatie kan je de train-de-trainer training volgen en vervolgens deze training aan mantelzorgers aanbieden.

Organisatie

MantelZorgen in de Praktijk

Vorm

Train-de-trainer training

Kosten

Voor de mantelzorger: gratis (financiering vanuit zorgverzekering of gemeente)

Een begroting met stelposten voor de training voor de mantelzorgers wordt ook beschreven in de [methodebeschrijving](#).

Voor de train-de-trainer training: Voor € 395 per deelnemer of € 6.500 euro voor maximaal 20 deelnemers.

2. AMWAHT (Alle Mantelzorgers Werken Aan Hun Toekomst)

Beschrijving

Alle Mantelzorgers Werken Aan Hun Toekomst (AMWAHT) is een beproefde methode om moeilijk bereikbare groepen mantelzorgers te activeren en hun zelfsturend vermogen te vergroten. Een AMWAHT-traject zet in op de empowerment van mantelzorgers, door ze te leren hun eigen kracht te herkennen en in te zetten. AMWAHT is gericht op het ondersteunen van een traject met mantelzorgers in het algemeen en mantelzorgers in kwetsbare posities in het bijzonder. Gemeenten hebben een taak mantelzorgers in beeld te krijgen en waar mogelijk te ondersteunen. De training biedt handvatten om mantelzorgers te bereiken en ze een traject aan te bieden dat hen stimuleert om met hun ambities aan de slag te gaan. In de training wordt ook aandacht gegeven aan de verduurzaming van de methode. Mantelzorgers en vrijwilligers worden tijdens het traject opgeleid tot groepswerkers die zelf lotgenotengroepen opzetten en methodisch begeleiden. De methode kent een theorie- en praktijkdeel. In het praktijkdeel bereiken de opgeleide mantelzorgers op hun beurt weer andere mantelzorgers.

De train-de-trainer training richt zich op professionals en vrijwillige organisaties in mantelzorg-ondersteuning die serieus aan de slag willen met de methode AMWAHT om de ondersteuning van moeilijk bereikbare mantelzorgers in hun werkgebied te organiseren.

Na de train-de-trainer ben je op de hoogte wat de methode voor mantelzorgers kan betekenen en ben je in staat om de training in je eigen gemeente te uitvoeren. Ook leer je in de training hoe je werkt aan het bereiken en empowerment van mantelzorgers in kwetsbare posities.

Als maatschappelijke organisatie kan je, na het volgen van de training, zelfstandig een AMWAHT-traject organiseren, eventueel in samenwerking met een steunpunt Mantelzorg in de buurt.

Organisatie

Movisie

Vorm

Train-de-trainer training voor mantelzorgondersteuners

Kosten

Op aanvraag

3. Cursus Weerbaarheid Ouderen en Mantelzorgers

Beschrijving

Naast informatie over hoe je het beste een cursus Weerbaarheid kan opzetten en geven aan ouderen, leer je in deze masterclass ook over de cursus Leren Balanceren en ontvang je materialen hiervoor. Deze cursus wordt één keer per jaar aangeboden.

De cursus Leren Balanceren heeft als doel dat vrouwelijke mantelzorgers met een migratieachtergrond een betere balans vinden tussen hun draagkracht en draaglast. Dat vermindert het risico op overbelasting. In zes bijeenkomsten van tweeënhalf uur worden deelnemers zich door middel van actieve werkvormen bewust van de positieve en negatieve kanten van hun zorgsituatie. Ook zoeken ze naar de juiste balans tussen hun draagkracht en draaglast. Verder krijgen deelnemers handvatten aangereikt om te communiceren met hun familie over hun eigen positie in de zorgsituatie en om beter hun grenzen aan te geven.

Maatschappelijke organisaties kunnen eigen werknemers of een welzijnsorganisatie in de buurt overtuigen deze cursus te volgen en vervolgens de cursus Leren balanceren (gezamenlijk) aanbieden aan vrouwelijke mantelzorgers met een migratieachtergrond.

Organisatie

Pons Academie

Vorm

Een post-hbo masterclass

Kosten

€ 145 euro voor een dag

4. Wat telt

Beschrijving

Het instrument Wat telt helpt professionals, mantelzorgers en inwoners om in gesprek na te gaan wat goed en minder goed gaat in het leven op verschillende leefgebieden. Aan de hand daarvan stel je samen doelen op. Door Wat telt na verloop van tijd opnieuw in te vullen, wordt duidelijk of doelen gehaald worden en of dit resulteert in verandering op die leefgebieden en daarmee verbetering in het leven van iemand. Wat telt gaat uit van de beleving van iemand zelf, welke problemen zij ervaart en hoe iemand die zelf aan wil pakken.

Maatschappelijke organisaties kunnen wat telt als gespreksinstrument gebruiken om met mantelzorgers in gesprek te gaan.

Organisatie

Movisie

Vorm

Gespreksinstrument

Kosten

€ 20 exclusief btw per stuk

5. Zorg voor de mantelzorger

Beschrijving

Mantelzorgers met een migratieachtergrond verkeren soms in een isolement en zijn daardoor onvoldoende in beeld bij de mantelzorgondersteuner. Eenmaal wel in beeld, sluit de ondersteuning vaak niet goed aan. Deze handreiking biedt inzicht in de knelpunten die mantelzorgers met een migratieachtergrond ervaren en hoe je geïsoleerde mantelzorgers kunt bereiken en ondersteunen. Als maatschappelijke organisatie kan je deze handreiking gebruiken om mantelzorgers met een migratieachtergrond beter te ondersteunen in samenwerking met een steunpunt Mantelzorg. Of gebruik deze [factsheet voor gemeenten](#) in gesprek met de gemeente.

Organisatie

Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS)

Vorm

Handreiking

Hoe organiseren we een dialoog over de werkzorgverdeling?

Een dialoog is geen debat of discussie. Een dialoog is een open gesprek over ervaringen, dromen en mogelijkheden dat bijdraagt tot onderling begrip, verbondenheid en inzicht, aldus [Utrecht in Dialoog](#). Een dialoogsessie kan een goede methode zijn om met verschillende stakeholders in jouw regio het gesprek aan te gaan over een gelijke verdeling tussen werk en zorg tussen mannen en vrouwen. Maar hoe organiseer je zo'n bijeenkomst? We lichten een aantal methoden en goede voorbeelden uit.

1. AanTafel

Beschrijving

AanTafel biedt een draaiboek voor een goed gesprek tussen vriendinnen of vrouwen die je (nog niet) kent onder begeleiding van een getrainde gespreksleider. Er zijn drie verschillende draaiboeken: Doel, Lef en Netwerk. In het Doelgesprek (in samenwerking met [Jump Movement](#)) word je uitgedaagd grote en kleine successen te delen en na te denken over waar je naartoe wilt. Je krijgt tips voor en advies over hoe je die doelen kan bereiken. In het Lefgesprek (geïnspireerd door de dialoogmethodiek van Nederland in Dialoog) praat je over wat lef voor jou betekent en wat je zou doen als je oneindig veel lef zou hebben. In het Netwerkgesprek (geïnspireerd door [Durftevragen](#)) vraag je aan de andere deelnemers direct wat je nodig hebt of zou willen. Je merkt dat iedere vrouw wel iets te vragen en iets te bieden heeft aan een ander. Ook leer je de goede vraag, op het goede moment, aan de juiste mensen te stellen. In deze aanTafel-gesprekken zijn er drie rollen in te vullen: deelnemer, gastvrouw en gespreksleider.

Als maatschappelijke organisatie kan je deze gesprekken organiseren en bijvoorbeeld zorgen voor een door WOMEN Inc. getrainde gespreksleider en gastvrouw.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

(Online) bijeenkomst

2. Jump Movement

Organisatie

Jump Movement

Beschrijving

Jump Movement is een eenvoudige en concrete manier om in gesprek te komen met anderen en in beweging te komen in de richting van een doel of ambitie. Zo'n gesprek bestaat uit 7 stappen die te vinden zijn in het [Jump Movement Draaiboek](#).

Deze 7 stappen brengen de deelnemers naar een beslissing over iets dat zij willen gaan doen, of waar ze juist mee willen stoppen. Het kan gaan over iets in het algemeen of over een specifiek thema in het leven.

Als maatschappelijke organisatie kan je bijvoorbeeld een 'jump' starten over werkzorgverdeling en het gesprek met vrouwen en mannen hierover voeren aan de hand van het draaiboek.

Vorm

(Online) gesprek

Kosten

De Jump Movement methode is gratis om te gebruiken voor particulieren. Aan bedrijven en organisaties vraagt Jump Movement een passende vergoeding (via info@jumpmovement.com). Professionals die willen werken met de methode, worden verwezen naar de [Certified Professional training](#).

3. Toolbox Verandering van Binnenuit

Beschrijving

Deze toolbox is gemaakt met en voor zelforganisaties die mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigen en bijeenkomsten organiseren over gelijkheid tussen mannen en vrouwen en vormen van geweld. In de toolbox staan diverse werkvormen en tips, die voortkomen uit wetenschappelijke studies over hoe je gendergelijkheid en LHBTI-acceptatie bevordert en 'gender based violence' vermindert.

Deze toolbox biedt ook handige do's en don'ts en werkvormen voor maatschappelijke organisaties om een dialoogsessie te houden, die ook ingezet kunnen worden als het gaat over het thema werkzorgverdeling.

Organisatie

Movisie voor de Alliantie Verandering van Binnenuit

Vorm

Toolbox voor dialoogsessies

4. Hoe doen anderen het? [Dona Daria Dialogen](#)

Beschrijving

Dona Daria is het centrum voor emancipatie, participatie en empowerment, werkt aan de versterking van veerkracht en emancipatie van Rotterdammers. Ze organiseren zelf en op aanvraag dialogen over actuele, maatschappelijke en soms moeilijke onderwerpen. Een dialoog brengt het gesprek en daardoor de verbinding tussen mensen tot stand. Dona Daria zet hiermee mensen in hun kracht en helpt hen een stap verder in hun ontwikkeling. Dialogen zijn voor verschillende organisaties geschikt, zoals buurthuizen, scholen, organisaties, zelforganisaties en stichtingen. Dona Daria geeft dialogen op locatie, online en op ons kantoor.

Organisatie

Dona Daria

Vorm

Dialoog

Kosten

De dialogen zijn toegankelijk voor iedere Rotterdammer en worden kosteloos aangeboden voor groepen

5. Hoe doen anderen het? [VNVA Match Project](#)

Beschrijving

Het VNVA Match Project zorgt dat leden van de Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen (VNVA) op een informele manier van elkaar kunnen leren. Als je niet met een bekende of collega uit je directe omgeving kan of wilt sparren over je carrière of een lastige werksituatie, kan dat met een VNVA-maatje. Extra handig aan dit maatjesproject is dat ze een besloten digitaal platform gebruiken waar je ook zelf op zoek kunt naar een match. In plaats van een dialoog met een groep organiseren, is het faciliteren van een-op-een contacten tussen vrouwen ook een manier om uitwisseling te stimuleren.

Als maatschappelijke organisatie kan je een soortgelijk project starten, dat je offline of via een online platform aanbiedt, zoals bijvoorbeeld [Slack](#).

Organisatie

Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen (VNVA)

Vorm

Maatjesproject

Kosten

Lidmaatschap VNVA

Hoe organiseren we een bijeenkomst met diverse organisaties en doelgroepen uit onze regio?

Werkgevers, welzijnsorganisaties, maatschappelijke organisaties evenals vrouwen en mannen zelf zijn allemaal aan zet als het gaat om het creëren van gelijke kansen. Als maatschappelijke organisatie kan je al deze spelers bijeenbrengen via een bijeenkomst. We zetten drie verschillende methoden op een rij om een succesvolle bijeenkomst te organiseren.

1. Algemene themabijeenkomst

Beschrijving

Tijdens een themabijeenkomst ga je dieper in op een specifiek thema waar behoefte aan is binnen een organisatie. Het is een evenement voor interne medewerkers om hen individueel aan te zetten of juist een moment waar externe partijen of klanten met elkaar in gesprek gaan. Ook kan het ingezet worden voor een bijeenkomst van het vrouwennetwerk van een organisatie. Een themabijeenkomst zorgt voor draagvlak en draagt bij aan bewustwording en iedereen gaat de deur uit met een handelingsperspectief. LOKET Inc. organiseert de bijeenkomst, modereert die en zorgt voor een inspirerend programma.

Als maatschappelijke organisatie kan je bijvoorbeeld een themabijeenkomst over de werkzorgverdeling organiseren voor inwoners, werkgevers en de lokale politiek.

Organisatie

WOMEN Inc.

Vorm

Themabijeenkomst

Kosten

Op aanvraag. Meer informatie hierover via Karlijn Straver, via loketinc@womeninc.nl.

2. Bijeenkomst Samenwerken in de wijk

Beschrijving

Met dit draaiboek kunnen jullie een bijeenkomst organiseren waarin jullie met (toekomstige) samenwerkingspartners stappen zet om de samenwerking vorm te geven, te verbeteren of bij te sturen. Elke wijk, buurt of elk dorp heeft zijn bijzonderheden en vraagt om een specifieke aanpak. In

deze bijeenkomst gaan jullie samen aan de slag om vraagstukken in de samenwerking bespreekbaar te maken, oplossingen te zoeken én vervolgspraken te maken.

Als maatschappelijke organisatie kan je dit draaiboek gebruiken om samenwerkingsafspraken te maken met andere partijen in jullie omgeving. Bijvoorbeeld over het bijdragen aan gelijke kansen tussen mannen en vrouwen om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren.

Organisatie

Movisie

Vorm

Draaiboek

3. Groepsbijeenkomsten voor, met en door mantelzorgers

Beschrijving

Groepsbijeenkomsten voor, met en door mantelzorgers vergroten de wederzijdse betrokkenheid. Dat draagt bij aan goede zorg en ondersteuning. Dit artikel geeft wat handvaten voor hoe je zo'n bijeenkomst organiseert.

Als maatschappelijke organisatie kan je dit artikel gebruiken als je een bijeenkomst voor, met en door mantelzorgers wilt organiseren.

Organisatie

Movisie

Vorm

Artikel

Hoe trekken we meer leden, vrijwilligers, samenwerkingspartners en/of financiers aan?

Om eerder beschreven methoden, bijeenkomsten en trajecten uit te kunnen voeren, zijn medewerkers, financiën, leden, vrijwilligers en/of samenwerkingspartners nodig. Hoe worden zij aangetrokken? Wij delen diverse methodes.

1. Ben ik in beeld

Beschrijving

Dit werkboek is voor vrijwilligersorganisaties die meer leden, klanten, vrijwilligers en financiers willen. Met dit werkboek versterk je de marketing van je organisatie. In drie in dit werkboek beschreven werkateliers neem je samen met anderen je activiteiten en dienstenaanbod onder de loep. Je

onderzoekt de positie van je organisatie en ontwikkelt nieuwe producten en diensten. Na drie bijeenkomsten is je vrijwilligersorganisatie weer goed in beeld.

Organisatie

Movisie

Vorm

Online werkboek

Kosten

Gratis, tenzij je als organisatie externe begeleiding wilt bij de werkateliers

2. Handreiking Lokaal Samenwerken

Beschrijving

Wil je als organisatie meer lokaal samenwerken met vrijwilligersorganisaties in zorg en welzijn? Deze handreiking geeft inzicht op basis van de ervaringen van vier lokale netwerken die al langere tijd op eigen wijze succesvol zijn. De handreiking neemt je mee in de meerwaarde van samenwerking met andere vrijwilligersorganisaties, de noodzakelijke stappen om een samenwerking op te zetten en hoe je kan samenwerken op onderdelen.

Organisatie

NOV

Vorm

Handreiking

3. Invloed uitoefenen op het beleid van je gemeente

Beschrijving

Wil je als organisatie meer invloed uitoefenen op het beleid in jullie gemeente en samenwerken met de gemeente? Dit is een stappenplan om dit voor elkaar te krijgen. Het geeft antwoord op de vragen: (1) hoe krijg je onderwerpen op de agenda van de gemeente en (2) wanneer kan je het beste invloed uitoefenen?

Organisatie

Movisie (uit toolbox Alliantie Verandering van Binnenuit)

Vorm

Stappenplan te downloaden als pdf-bestand

4. Netwerk Sleutelpersonen Gezondheid Migranten

Beschrijving

Ben je als maatschappelijke organisatie op zoek naar meer vrijwilligers? Zoek je contact met vrouwen met een vlucht- of migratieachtergrond? Kijk dan eens op de kaart welke sleutelpersonen opgeleid door Pharos er in jouw buurt wonen. Getrainde sleutelpersonen kunnen bijvoorbeeld samen met jou als vrouwenorganisatie behoeften en signalen ophalen, en vrouwen bereiken en mobiliseren die jouw organisatie wellicht nog niet eerder kenden. Hoe creëer je een goede samenwerking met sleutelpersonen en hoe borg je dit in je organisatie? Dat kan je lezen in de Infosheet Samenwerken met Sleutelpersonen Gezondheid Statushouders.

Organisatie

Pharos

Vorm

Infosheet, trainingen en overzicht van getrainde sleutelpersonen in Nederland

Kosten

Vrijwilligersvergoeding voor sleutelpersoon

5. Sociale partner worden van Werk&Mantelzorg

Beschrijving

Zoek je als maatschappelijke organisatie een partner om mee samen te werken op het gebied van het stimuleren van mantelzorgvriendelijk werkgeverschap? Neem dan contact op met Werk&Mantelzorg, een samenwerking tussen MantelzorgNL en Qidos op het gebied van het mogelijk maken van de combinatie werk en mantelzorg in Nederland.

Organisatie

Werk&Mantelzorg, een samenwerking tussen MantelzorgNL en Qidos

Vorm

Samenwerking

6. Vinden en binden

Beschrijving

Wil je als maatschappelijke organisatie meer vrijwilligers vinden en binden en in het algemeen meer stilstaan bij vrijwilligersmanagement? Volg dan de stappen in deze quickscan en verbeter zo je vrijwilligersmanagement. Gebruik deze quickscan vooral als je een tekort aan vrijwilligers hebt, wervingsinspanningen tot nu toe onvoldoende opleveren of nieuwe vrijwilligers wel binnenkomen, maar niet lang blijven.

Organisatie

Movisie

Vorm

Quicksan

Hoe kunnen we lokaal of regionaal lobbyen om de werkzorgbalans op de politieke agenda te krijgen?

Onderstaande campagnes en trainingen helpen organisaties om (beter) te lobbyen om de werkzorgbalans op de politieke agenda te krijgen en te houden. We delen inspirerende voorbeelden en methodieken om lobbyen onder de knie te krijgen.

1. Dit werkt wel campagne

Beschrijving

Deze campagne(website) roept de overheid op om haar verantwoordelijkheid te pakken en structurele veranderingen door te voeren voor de kinderopvang, mantelzorg en verlofregelingen voor ouders. De belangrijkste boodschap van de campagne: het ligt niet aan jou dat je wel eens stress ervaart door de combinatie van betaald werk en onbetaalde zorg. De grotere oplossing voor dit probleem ligt bij de overheid. Die is dus aan zet.

De website biedt ook tools die het combineren van werk en zorg makkelijker maken. Maatschappelijke organisaties kunnen deze tools, evenals de feiten en cijfers, perskit en persoonlijke verhalen gebruiken wanneer ze in hun regio in gesprek willen over werkzorgverdeling.

Organisatie

Dit werkt wel is een initiatief van een alliantie bestaande uit WOMEN Inc., Bureau Clara Wichmann, Movisie, WO=MEN en de Nederlandse Vrouwen Raad.

Vorm

Website

2. Gastles over lobbyen en beïnvloeden

Beschrijving

De directeur van Feniks, Emancipatie Expertise Centrum, Gerda de Vries heeft ruim 30 jaar ervaring met lobbyen. Ze heeft veel voorbeelden van hoe je beleid kan beïnvloeden en kan zorgen dat er blijvend aandacht is voor emancipatievraagstukken.

Als maatschappelijke organisatie kan je een gastles boeken om advies te krijgen over hoe je beleid kunt beïnvloeden en lobbyen voor emancipatievraagstukken, zoals een gelijkere werkzorgverdeling.

Organisatie

Feniks, Emancipatie Expertise Centrum Tilburg

Vorm

Gastles

Kosten

€ 125 per uur

3. Gender Facts Game

Beschrijving

Via het kennisspel Gender Facts Game kunnen mensen hun kennis van de door de Verenigde Naties ontwikkelde vijfde Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling (SDG 5) testen, namelijk 'bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes'. Het stelt vragen en geeft meer informatie over discriminatie jegens vrouwen en meisjes, huiselijk geweld, de erkenning van onbetaalde zorg en thuiswerk, politieke participatie, zelfstandigheid, deeltijdwerken en loonverschillen (SDG 8) en levensverwachting (SDG 3). Lidorganisaties van WO=MEN kunnen dit spel lenen.

Als maatschappelijke organisatie kan je dit spel spelen om bewustzijn te creëren over het SDG-doel 5. Hieronder valt ook het thema werkzorgverdeling tussen mannen en vrouwen.

Organisatie

WO=MEN

Vorm

Fysiek spel met tegels en QR-codes

Kosten

Lidmaatschap van WO=MEN (vanaf 75 euro per jaar voor organisaties)

4. Lobbyspreekuur

Organisatie

Stichting Lobby Lokaal

Beschrijving

Heb je een lobbycasus en ben je al begonnen met lobbyen, maar loop je vast en wil je professioneel advies? Tijdens het lobbyspreekuur krijg je gratis advies van een pro bono lobbyexpert. Het spreekuur duurt anderhalf uur en levert je een handzaam lobbyplan op. Om mee te kunnen doen met het lobbyspreekuur moet je al een lobbydoel hebben geformuleerd of enige lobbyervaring hebben zodat ze goed advies kunnen geven. Idealiter heb je eerst de lobbytraining gevolgd en ben je daarna aan de slag gegaan met je lobby. Het lobbyspreekuur vindt elke eerste vrijdag van de maand online plaats, aanmelden kan gemakkelijk via de website.

Als maatschappelijke organisatie kan je bij het lobbyspreekuur langs als je al een lobbydoel hebben en advies nodig hebben.

Vorm

Spreekuur

5. Lobbytraining

Beschrijving

Stichting Lobby Lokaal biedt trainingen aan voor maatschappelijke initiatieven en burgers met weinig kennis van lobbyen op lokaal niveau. Hoe kan je invloed hebben op het beleid in jouw gemeente? Wat is de basis voor lokale belangenbehartiging? In de training wordt uitgelegd wat de gemeente doet, hoe de processen bij de gemeente werken en hoe je er invloed op kan uitoefenen. Stichting Lobby Lokaal biedt ook lobbytrainingen op maat aan voor maatschappelijke organisaties.

Als maatschappelijke organisatie kan je lokaal de belangen van vrouwen in de gemeente behartigen, zoals bijvoorbeeld WOMEN Inc. dat doet op nationaal niveau. De beginselen leer je in deze training. In 2020 trainde Stichting Lobby Lokaal al vrouwengroepen in Amsterdam via de gemeente.

Organisatie

Stichting Lobby Lokaal

Vorm

Training

Kosten

Gratis voor particulieren / een vergoeding voor maatschappelijke organisaties

6. Meldpunt Deuren zijn geopend

Organisatie

Stichting Voor Werkende Ouders

Beschrijving

Ouders mogen zich bij dit meldpunt melden met al hun zorgen of problemen. Onder andere met zorgen over de combinatie met werk, zorg en gezin of problemen met werkgever. Stichting Voor Werkende Ouders inventariseert met dit meldpunt alle problemen en nemen die mee naar de betrokken ministeries. Ze nemen het ook mee naar Kamerleden, zodat ook zij goed op de hoogte zijn van wat er speelt. Waar mogelijk, helpen ze ouders direct of voorzien hen van advies. Veelgestelde vragen worden beantwoord op de site en op sociale media.

Als maatschappelijke organisatie kan je inwoners oproepen om hun zorgen of problemen te melden zodat deze zichtbaarder worden voor de betrokken ministeries en Kamerleden.

Vorm

Formulier

7. Hoe doen anderen het? Politieke lobby van de coalitie Studerende Moeders

Beschrijving

De coalitie Studerende Moeders bestaat uit de volgende organisaties: Steunpunt Studerende Moeders, Bureau Clara Wichmann, FNV Vrouw, de Nederlandse Vrouwenraad en Vereniging voor Vrouw en Recht en voert een lobby om de positie van zwangere studentes en studerende moeders ook structureel te verbeteren.

Organisatie

Stichting Steunpunt Studerende Moeders

Vorm

Lobby

Hoe zorgen we ervoor dat werkgevers zich hard(er) maken voor een goede werkzorgbalans?

Werkgevers hebben invloed op de werkzorgverdeling van hun werknemers. Zorgvriendelijk werkgeverschap is mogelijk en levert financiële en maatschappelijke winst op voor iedereen (WOMEN Inc., 2016). Veranderingen in wet- en regelgeving hebben de beschikbaarheid van flexibele arbeidsarrangementen de laatste 15 jaar vergroot. In werkelijkheid worden deze rechten vooral gebruikt door vrouwen om werktijd te verminderen en blijkt dat verlofregelingen in de praktijk niet voor iedereen gelijk toegankelijk zijn. Ook verspreiden werkgevers verlofregelingen onvoldoende onder hun werknemers waardoor rechten onbekend blijven (Motivaction, 2015). Om dit te verbeteren is er een cultuurverandering bij werkgevers nodig. Hoe kunnen maatschappelijke organisaties die verandering versnellen? Hieronder een aantal tools, zoals een stappenplan, een masterclass en checklist om zelf als werkgever te gebruiken of om werkgevers aan te reiken.

1. In vier stappen naar een mantelzorgvriendelijke organisatie

Beschrijving

Op deze pagina vind je een duidelijk overzicht van de te ondernemen stappen naar mantelzorgvriendelijk werkgeverschap. Stap 1 is het bespreken van wat mantelzorg zijn betekent en wie met mantelzorg te maken heeft. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het houden van een peiling. Stap 2 is het beschrijven van faciliteiten en regelingen voor mantelzorgers in het HR-beleid. Stap 3 is het bekwamen, hoe gaan leidinggevenden het gesprek aan met werkende mantelzorgers? Hoe handel je actief bij mantelzorgsituaties? Stap 4 is het borgen: zijn nieuwe medewerkers op de hoogte van faciliteiten en regelingen? Gaan zij adequaat om met situaties waarin werk en mantelzorg worden gecombineerd? Als je al deze stappen succesvol hebt doorlopen, kun je als werkgever een erkenning aanvragen.

Maatschappelijke organisaties die werknemers in dienst hebben, kunnen deze stappen zelf doorlopen en de erkenning aanvragen. Door het goede voorbeeld te geven, kunnen jullie andere werkgevers in de omgeving overtuigen om deze stappen ook te doorlopen.

Organisatie

Werk&Mantelzorg, een samenwerking tussen MantelzorgNL en Qidos

Vorm

Stappenplan

2. Masterclass Inclusief werkgeverschap

Beschrijving

Hoe kun je als werkgever steeds beter in staat zijn om de unieke kwaliteiten en uitdagingen rondom verschillende typen werknemers in hun verschillende levensfasen te voorzien, begrijpen en vertalen naar de dagelijkse werkpraktijk? Hoe kun je er als werkgever voor zorgen dat je niet alleen divers talent aantrekt, maar ook daadwerkelijk behoudt door actief een inclusieve werkomgeving te creëren? Hier ga je tijdens de masterclass mee aan de slag.

Maatschappelijke organisaties die werknemers in dienst hebben, kunnen deze masterclass zelf volgen. Ook andere organisaties uit de regio kunnen worden uitgenodigd om deel te nemen. De masterclass is geschikt voor maximaal 25 deelnemers. Bij een groter publiek wordt de masterclass als een interactieve lezing gegeven.

Organisatie

WOMEN Inc. - LOKET Inc.

Vorm

Masterclass van gemiddeld 2 uur

Kosten

Op aanvraag

3. SDG 5 Werkgeverstool Checklist Gendergelijkheid

Beschrijving

Gendergelijkheid is belangrijk voor organisaties. Behalve dat gendergelijkheid een mensenrecht is, resulteert inzet op gendergelijkheid in gelukkigere werknemers, minder ziekteverzuim en lager verloop van personeel. Via deze checklist krijg je een eerste idee over hoe het met gendergelijkheid en vrouwenrechten (oftewel de door de Verenigde Naties ontwikkelde vijfde Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling, SDG 5) gesteld is binnen jouw organisatie. Per thema krijg je een aantal vragen. Na elke vraag vind je het subdoel van SDG 5 waar die vraag betrekking op heeft. Aan het eind krijg je concrete tips om met gendergelijkheid en vrouwenrechten binnen je eigen organisatie aan de slag te gaan. Thema's die binnen de checklist aan bod komen zijn: leiderschap, balans werk/privé,

vergoedingen en promotie, fysieke en sociale veiligheid, werving, selectie en opleiding, en bevorderen van gendergelijkheid.

Maatschappelijke organisaties die werknemers in dienst hebben, kunnen deze checklist zelf doorlopen en andere organisaties hierop wijzen. Door het goede voorbeeld te geven, kunnen jullie andere werkgevers in de omgeving overtuigen om deze stappen ook te doorlopen.

Organisatie

WO=MEN

Vorm

Online checklist

4. Toolkit Inclusief werkgeverschap

Beschrijving

Op deze pagina vind je uitleg en materiaal over het waarom en hoe van inclusief werkgeverschap. De pagina start met een uitleg over het waarom van inclusief werkgeverschap: het is de noodzakelijke stap volgend op je diversiteitsbeleid. Zo vind je er het whitepaper 'Zeven strategieën voor succesvol partnerverlof' en een lijst met punten waar een inclusieve werkgever aan werkt.

Maatschappelijke organisaties kunnen dit materiaal gebruiken als onderbouwing als je met werkgevers het gesprek aangaat over inclusief werkgeverschap.

Organisatie

WOMEN Inc. en Goldschmeding Foundation

Vorm

Webpagina met artikelen en uitleg

Wat zijn goede voorbeelden van overheden of bedrijven die zich inzetten voor een gelijkere werkzorgverdeling?

Van goede voorbeelden kunnen we veel leren én anderen inspireren. We delen daarom enkele websites waar voorbeelden van bedrijven en overheden te vinden zijn die zich succesvol inzetten voor een gelijkere werkzorgverdeling.

1. Voorbeelden van bedrijven – Vader Zoekt Verlof

Beschrijving

Een aantal bedrijven in Nederland implementeerde het vaderschapsverlof al binnen hun organisatie voor de [wettelijke invoering extra geboorteverlof](#) vanaf juli 2020. De bedrijven geven aan dat de

invoering van deze regeling voordelen heeft, zoals minder verloop van goede medewerkers en gedreven, loyale en gemotiveerde medewerkers.

Maatschappelijke organisaties kunnen deze website als inspiratie gebruiken in gesprekken met lokale werkgevers over werkzorgverdeling.

Organisatie

Platform Vader Zoekt Verlof

Vorm

Websitepagina

2. Voorbeelden uit het buitenland – De balans vinden: de verdeling van arbeid en zorgtaken

Beschrijving

De brochure De balans vinden bespreekt een aantal projecten en wetten uit het buitenland die het combineren van arbeid en zorgtaken makkelijker maken. Ook geeft het aanbevelingen voor maatregelen die de landelijke overheid, gemeenten en werkgevers kunnen nemen om meer keuzes mogelijk te maken. Dit zijn maatregelen op het gebied van flexibel werken, kinderopvangfaciliteiten en partner- en ouderschapsverlof.

Maatschappelijke organisaties kunnen deze brochure als inspiratie gebruiken in gesprekken met lokale werkgevers of gemeenten over werkzorgverdeling.

Organisatie

Atria, kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis

Vorm

Online brochure

Hoe betrekken we mannen bij het vraagstuk werkzorgverdeling?

Het is in het belang van een gelijkere werkzorgverdeling tussen mannen en vrouwen, dat jongens en mannen hierbij actief worden betrokken. Zoals in deze toolbox te zien is, gaan methoden, beleid en onderzoek over de werkzorgverdeling vaak over dat vrouwen meer of weer gaan werken naast hun zorgtaken. Methoden, beleid en onderzoek rondom dit thema gericht op mannen zijn vooral gefocust op het stimuleren van betrokkenheid als vader en het opnemen van meer zorgtaken. Hieronder een overzicht van websites, organisaties en methoden die een belangrijke aanvulling bieden in het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren.

1. Arbeid en Zorg – Emancipator

Beschrijving

Hoe kun je in beleid, interventies, projecten en onderzoek rondom de werkzorgverdeling werken met mannen, mannelijkheid en mannenemancipatie? Op deze pagina vind je verduidelijkende infographics, tips en adviezen om in je werk de rol van mannen een plek te geven. Naast de vraag hoe mannen meer zorgtaken op zich kunnen nemen, is het belangrijk om aandacht te geven aan wat mannen zelf te winnen hebben bij een andere man-vrouw verdeling in arbeid en zorg.

Maatschappelijke organisaties kunnen de infographics, tips en adviezen gebruiken in het betrekken van mannen bij gesprekken of activiteiten rondom de werkzorgverdeling. En hierin samenwerken met Emancipator.

Organisatie

Emancipator

Vorm

Websitepagina

2. ... en de vader? – Pharos

Beschrijving

Op deze pagina wordt beschreven waarom de betrokkenheid van vaders bij de opvoeding belangrijk is en hoe je vaders kunt ondersteunen bij het oppakken van hun rol in de eerste 1.000 dagen van een kind. Via filmpjes van vaders en interviews met een aantal bevlogen experts.

Deze pagina biedt inzicht en inspiratie voor maatschappelijke organisaties om in opvoedingsondersteuning en werkzorgverdeling oog te hebben voor het vaderschap.

Organisatie

Pharos

Vorm

Websitepagina

3. Handboek TrotseZonenTrotseVaders

Beschrijving

De methodiek TrotseZonenTrotseVaders gaat over mannelijkheid, emancipatie en participatie in de maatschappij. Het richt zich op het veranderen van beeldvorming over mannelijkheid, over het zelfbeeld en over het gedrag van zonen en vaders. Hoe wordt iemand een leuke en succesvolle vader of zoon? De methodiek is geschikt als groepstraining en als individueel traject tussen vader en zoon.

Maatschappelijke organisaties kunnen deze interventie inzetten in de ondersteuning van vaders en zonen.

Organisatie

Jens van Tricht i.s.m. Stichting P=P

Vorm

Handboek

Kosten

Gratis beschikbaar en volledig handboek. Verdere kosten afhankelijk van uitvoerder, locatie en of het een groepstraject of individueel traject (als onderdeel van reguliere hulpverlening) is.

4. MenEngage NL

Beschrijving

MenEngage NL is de Nederlandse tak van de MenEngage Alliance, een wereldwijde alliantie van organisaties die met jongens en mannen werken aan meer gendergelijkheid, aan vrouwenemancipatie en een betere wereld, ook voor henzelf. MenEngage NL brengt expertise op het gebied van mannenemancipatie, inspiratie- en netwerkbijeenkomsten en lobby en publiciteit over mannen en emancipatie. Ook biedt Emancipator vanuit MenEngage NL een trainingsprogramma met onder andere een module over mannen, emancipatie en arbeid en zorg/vaderschap en hoe dit met elkaar te maken heeft.

Maatschappelijke organisatie kunnen zich indien gewenst aansluiten bij MenEngage NL door een e-mail te sturen naar info@emancipator.nl.

Organisatie

Emancipator, MenEngage Alliantie

Vorm

Expertise, netwerk, lobby en een trainingsprogramma

5. MenCare NL

Beschrijving

MenCare Nederland is een groeiend netwerk van organisaties en individuen die zich ervoor inzetten dat het voor mannen normaler wordt om in hun persoonlijke en professionele leven zorg en zorgzaamheid te ontplooien. Bijvoorbeeld als vader, in onderwijs of kinderopvang of in zorgberoepen. MenCare NL streeft ernaar dat mannen bondgenoten worden in de strijd voor sociale en economische gelijkheid van vrouwen, onder andere door hun verantwoordelijkheid te nemen in de zorg voor kinderen en het huishouden.

Maatschappelijke organisaties kunnen gebruikmaken van de adviezen uit de [Inventarisatie Draagvlak MenCare Nederland 2019](#) en het [verslag Symposium MenCare Nederland 2020](#). Ook kunnen zij inspiratie opdoen uit de [campagneposters](#) van over de hele wereld.

Organisatie

Emancipator en Promundo en Sonke Gender Justice

Vorm

Netwerk

6. Platform Vaderschap – Werk en zorg

Beschrijving

Een overzicht van initiatieven en organisaties, artikelen en ervaringen van vaders met als focus de vragen: Hoe creëer je een goede werk-privé balans? Wil je meer tijd met je kinderen doorbrengen? Hoe regel je met je werkgever dat je meer tijd bij je kinderen wil zijn? Waar heb je recht op als vader? Wat zijn de voordelen van vaderschapsverlof voor werkgevers?

Maatschappelijke organisatie kunnen deze website gebruiken in het betrekken van mannen bij gesprekken of activiteiten rondom de werkszorgverdeling.

Organisatie

Platform Vaderschap, oorspronkelijk idee van Rutgers, Emancipator en VDRS (VaDeRS)

Vorm

Websitepagina

7. Platform Vader Zoekt Verlof

Beschrijving

Deze website biedt informatie en uitleg over het vaderschapsverlof en de WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof) voor vaders (en uiteraard alle partners) en werkgevers.

Maatschappelijke organisatie kunnen de informatie gebruiken bij de ondersteuning van ouders in het maken van keuzes in hun werkszorgverdeling.

Organisatie

Platform Vader Zoekt Verlof (Rutgers en VDRS)

Vorm

Website

8. Trias Pedagogica

Beschrijving

Trias Pedagogica is een expertisebureau op het gebied van vaderschap, opvoeden en interculturele pedagogiek. Trias Pedagogica richt zich op ouders met een migratieachtergrond, vaders in het bijzonder. Trias Pedagogica heeft een methodiek voor opvoeddebatten ontwikkeld, in eerste instantie gericht op Marokkaanse vaders. Er zijn in 2013 en 2014 pilots geweest onder Somalische en Ghanese vaders. De debatten zijn bedoeld voor een groep vaders van één etnische groep (waardoor in de eigen taal kan worden gediscussieerd en voorbeelden herkenbaar zijn). Het hoofddoel van de opvoeddebatten zijn bijdragen aan bewustwording van het belang van de vaderrol en het bijbrengen van kennis, houding en vaardigheden die vaders kunnen ondersteunen in hun rol als opvoeder. Empowerment van vaders is ook een belangrijk doel. Vaders komen in eerste instantie eenmalig bijeen en formuleren dan zelf de behoefte aan vervolgebatten. In de vervolgebatten worden specifieke thema's die vaders veel bezighouden verder uitgewerkt, zoals opvoeden in Nederland, de verhouding tussen vaders en moeders en de relatie tot de hulpverlening. Dat gebeurt opnieuw aan de hand van debat, mede naar aanleiding van beeldmateriaal. De debatten kunnen worden uitgevoerd in opdracht van gemeenten, welzijnsorganisaties of scholen, in samenwerking met lokale zelforganisaties met wie Trias Pedagogica goede contacten heeft.

Maatschappelijke organisatie kunnen deze opvoeddebatten als optie meegeven in gesprek met de gemeente over de werkzorgverdeling tussen vrouwen en mannen. Trias Pedagogica organiseert ook opvoeddebatten specifiek voor moeders. Ook biedt het expertisebureau advies op maat om aanbod van een organisatie beter af te stemmen op vaders (met een migratieachtergrond).

Organisatie

Trias Pedagogica

Vorm

Debatten, advies op maat

Kosten

Op aanvraag

9. VDRS

Beschrijving

VDRS (VaDeRS) is een initiatief om de vaderbetrokkenheid in Nederland te vergroten. VDRS geeft onder andere voorlichting en trainingen aan professionals, werkgevers en ouders. De trainingen combineren ervaringen van vaders zelf met wetenschappelijke kennis en gaan over het betrekken van en het verbeteren van de positie van vaders. Ook is VDRS een sparringpartner van beleidsmakers op dit thema.

Maatschappelijke organisaties kunnen een training volgen van VDRS of contact opnemen om te sparren over de werkzorgverdeling en de rol van mannen hierbij.

Organisatie

VDRS

Vorm

Website en trainingen

Kosten

Gratis en op aanvraag

10. Hoe doen anderen het? Mans Genoeg – Feniks**Beschrijving**

Mans Genoeg is een project van Feniks in Tilburg. Door middel van thema-avonden zet Mans Genoeg vraagtekens bij conservatieve en beperkende stereotypen van mannelijkheid. Nieuwe definities van mannelijkheid worden verkend en er wordt bekeken wat mannen en de wereld te winnen hebben bij mannenemancipatie en gendergelijkheid.

Het doorbreken van stereotypen en traditionele rolpatronen draagt bij aan een gelijkere werkzorgverdeling. Dit is een voorbeeld van hoe je hier als maatschappelijke organisatie het gesprek over kunt starten.

Organisatie

Feniks, Emancipatie Expertisecentrum Tilburg

Vorm

Thema-avonden, online webinars

11. Hoe doen anderen het? Platform Betrokken vaderschap – MJD**Beschrijving**

Dit platform ondersteunt vaders in de regio Groningen die hun rol als opvoeder willen versterken. Ze werken samen met lokale en landelijke organisaties en mannen-en vadergroepen die op dit gebied actief zijn. Zo werkt het platform samen met de Hanzehogeschool voor onderzoek naar opvoedingsondersteuning, sociale veiligheid en vaderbetrokkenheid en publiceerden ze deze flyer als vervolg daarop: Hoe te communiceren met vaders?

Dit platform kan inspiratie bieden om als maatschappelijke organisatie meer activiteiten rondom betrokken vaderschap te organiseren en vaders te betrekken, bijvoorbeeld bij gesprekken over de werkzorgverdeling.

Organisatie

MJD zorg- en welzijnsorganisatie voor Groningen en Drenthe

Vorm

Platform

12. Hoe doen anderen het? Vadercafé – Vader Visie

Beschrijving

Het Vadercafé is een plek voor alle soorten vaders om goede gesprekken over het vaderschap te voeren. Vaders kunnen er sparren over opvoedkwesties of relationele uitdagingen.

Maatschappelijke organisatie kunnen de stichting benaderen voor een samenwerking om een ouder- of vadercafé te organiseren, bijvoorbeeld over de werkzorgverdeling en de rol van mannen hierbij.

Organisatie

Vader Visie

Vorm

Bijeenkomst

Kosten

Op aanvraag

Online activiteiten aanbieden, hoe doen anderen dat?

Tijdens de coronapandemie zijn steeds meer organisaties bijeenkomsten en trainingen online aan gaan bieden. Ook nu de pandemie op zijn retour is, blijft de verwachting dat een deel van de activiteiten online aangeboden zullen worden. Voor sommige mensen verlaagt het online aanbieden van een bijeenkomst de drempel, voor sommige mensen verhoogt het juist de drempel. Ter inspiratie delen we enkele voorbeelden hoe andere organisaties online activiteiten aanbieden.

1. Hoe doen anderen het? Digitaal overtuigen

Beschrijving

Het FAM! Netwerk heeft tijdens de coronacrisis samengewerkt met Debat.NL en SMKK om een online cursus digitaal overtuigen aan geïnteresseerde vrouwen te bieden. In deze cursus krijg je als deelnemer zes weken lang elke week een digitale uitdaging van een trainer van Debat.NL. Na een introductievideo met een techniek, neem je een kort filmpje van jezelf op. De trainer geeft dan persoonlijke feedback. In de cursus leer je hoe je overtuigend overkomt en anderen mee kan krijgen als je thuis zit en in een online meeting het woord hebt.

Dit is een voorbeeld van hoe het FAM! Netwerk een samenwerking is aangegaan om online trainingen te blijven bieden aan vrouwen in hun netwerk. Kijk als organisatie ook eens rond in de omgeving, welke relevante online trainingen worden aangeboden en of je een samenwerking kunt aangaan om de trainingen goedkoper aan te kunnen bieden voor vrouwen in jullie netwerk.

Organisatie

FAM! Netwerk in samenwerking met SMKK en Debat.NL

Vorm

Online cursus

Kosten

€ 25 per deelnemer

2. Hoe doen anderen het? Durven Doen Online

Beschrijving

Single SuperMom heeft tijdens de coronatijd het trainingsprogramma Durven Doen omgevormd tot een online trainingsprogramma. Het programma bestaat uit zeven stappen die je helpen om jezelf te herontdekken, verder te ontwikkelen, patronen te doorbreken en anders en effectiever te gaan denken en doen. Het is een leidraad naar een gelukkiger en succesvoller leven met informatie en opdrachten waar je verder mee komt. Bij ieder hoofdstuk zijn een korte video met uitleg en oefeningen beschikbaar. Als deelnemer bepaal je zelf wanneer en in welk tempo je het programma doorloopt.

Dit is een voorbeeld van hoe Single SuperMom het trainingsprogramma Durven Doen dat ze eerst alleen in een beperkt aantal gemeenten aanbood, heeft omgevormd tot online trainingen. Dit zorgt ervoor dat vrouwen uit heel Nederland deze trainingen kunnen volgen.

Organisatie

Single SuperMom

Vorm

Online training met video's en oefeningen

Kosten

Gratis

3. Hoe doen anderen het? Sterk onderhandelen

Beschrijving

De Limburgse vrouwenorganisatie FAM! heeft tijdens de coronacrisis samengewerkt met Debat.NL en SMKK om een online cursus Sterk onderhandelen aan geïnteresseerde vrouwen te bieden. In deze cursus krijgt de deelnemer twaalf weken lang elke twee weken een digitale uitdaging van een trainer van Debat.NL. Na een introductievideo met een techniek, neemt de deelnemer een kort filmpje van haarzelf op. De trainer geeft dan persoonlijke feedback. In de cursus leert een deelnemer hoe ze in een onderhandeling: sterk opent, in control blijft, haar stem en houding inzet, psychologische beginselen gebruikt, haar taal wel en niet in moet zetten en hoe ze omgaat met goedkope trucs.

Dit is een voorbeeld van hoe FAM! een samenwerking is aangegaan om online trainingen te blijven aanbieden aan vrouwen in hun netwerk.

Organisatie

FAM! in samenwerking met SMKK en Debat.NL

Vorm

Online cursus

Kosten

€ 50 per deelnemer

LITERATUUR

Achahchah, J., Noor, S. & Verloove, J. (2015). *Zorg voor de mantelzorg. Een handreiking om geïsoleerde mantelzorgers van niet-westerse herkomst te bereiken en te ondersteunen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Brakel, M., Herbers, D. & Arts, K. (2020, 31 juli). *Financiële gevolgen van echtscheiding*. Den Haag: CBS. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/financieele-gevolgen-van-echtscheiding?onepage=true>

Van den Broek, A., Termorshuizen, T., Cuppen, J. & Warps, J. (red.). (2021). *Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2020-2021. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, directie HO&S*. Nijmegen: ResearchNed. Geraadpleegd van <https://www.researchned.nl/2021/06/effecten-van-beleidsmaatregelen/?type=project>

CBS. (2019, 23 december). *Bijna 1 op de 6 kinderen woont in een eenouderhuishouden*. Den Haag: CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/52/bijna-1-op-de-6-kinderen-woont-in-een-eenouderhuishouden>

CBS. (2020, 22 oktober). *Hoeveel mensen werken er in cruciale beroepen?* Den Haag: CBS. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/corona/economie/hoeveel-mensen-werken-er-in-cruciale-beroepen->

CBS & SCP. (2020a). *Emancipatiemonitor. Werk en economische zelfstandigheid: hoe zit dat per levensfase?* Den Haag: CBS & SCP. Geraadpleegd van <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/werk-en-economische-zelfstandigheid-hoe-zit-dat-per-levensfase/>

CBS & SCP. (2020b). *Emancipatiemonitor. Willen vrouwen meer werken, en mannen minder?* Den Haag: CBS & SCP. Geraadpleegd van <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/willen-vrouwen-meer-werken-en-mannen-minder/>

CBS & SCP. (2020c). *Emancipatiemonitor. Wie zorgt er voor de kinderen?* Den Haag: CBS & SCP. Geraadpleegd van <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen/>

CBS & SCP. (2020d). *Emancipatiemonitor. Hoeveel vrouwen zijn economisch zelfstandig?* Den Haag: CBS & SCP. Geraadpleegd van <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/hoeveel-vrouwen-zijn-economisch-zelfstandig/>

De Boer, A., De Klerk, M. & Plaisier, I. (2019). *Werk en mantelzorg: Kwaliteit van leven en het gebruik van ondersteuning op het werk*. Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/02/13/werk-en-mantelzorg>

Eleveld, A., Allers, J., Delen, S., & Van Veldhuizen, J. (2016). *Student, zwanger en gelijke behandeling*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.

Hofstede, B. (2020, 9 april). *Huishoudelijk werkers zijn de stille kracht van de emancipatie. Maar juist nu zijn ze extra kwetsbaar*. Amsterdam: De Correspondent. Geraadpleegd van <https://decorrespondent.nl/9734/huishoudelijk-werkers-zijn-de-stille-kracht-van-de-emancipatie-maar-juist-nu-zijn-ze-extra-kwetsbaar/1240476488724-3b11ed5c>

Motivaction. (2015). *Zorgen voor Anderen. WOMEN Inc Rapportage kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Motivaction.

Movisie. (2021). *5 miljoen Nederlandse mantelzorgers: de feiten en cijfers*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/artikel/5-miljoen-nederlandse-mantelzorgers-feiten-cijfers>

Muns, S., Olsthoorn, S., Kuyper, L. & Vlasblom, J. (2020). *Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen*. Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt---beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>

Roeters, A., Veerman, F., & Jaspers, E. (2017). *Gelijk verdeeld?* Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2017/06/13/gelijk-verdeeld>

Roeters, A. (2019). *Een week in kaart* (editie 2). Den Haag: SCP. Geraadpleegd van <https://digitaal.scp.nl/eenweekinkkaart2/een-week-in-vogelvlucht/>

Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., van Mourik, K., Out, M., & de Gruijter, M. (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennissynthese*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Geraadpleegd van <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/re-integratie-van-vrouwen-afstand-tot-de-arbeidsmarkt-kennissynthese/>

Utrecht in Dialoog. (2021, 26 juli). *Wat is een Dialoog*. <https://www.utrechtindialoog.nl/en/wat-is-een-dialoog/>

Yerkes, M. A., André, S., Besamusca, J., Hummel, B., Remery, C., van der Zwan, R., ... & Geurts, S. (2020). *COGIS-NL: COVID Gender (In) equality Survey Netherlands: Derde policy brief, update over de periode november 2020*. Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam en Radboud Universiteit. Geraadpleegd van <https://www.uu.nl/sites/default/files/COGIS%20NL%20Policy%20brief%20nr3.pdf>

BIJLAGE 1 TOELICHTING WERKWIJZE

De tools, methoden en voorbeelden zijn verzameld via deskresearch en aangevuld door organisaties die zijn aangesloten bij de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR). Het gaat om bestaande tools, methoden en voorbeelden die zich richten op verschillende factoren die invloed hebben op de werkzorgverdeling tussen mannen en vrouwen. Verschillende collega's, samenwerkings- en kennispartners zijn geraadpleegd – soms rechtstreeks en soms via hun website of kennisbank zoals Emancipator, Kennisplatform Integratie & Samenleving, Voor Werkende Ouders, Mantelzorg NL en de Alliantiepartners.

Tools zijn verzameld via:

- Publicatie Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Stavenuiter et al., 2020)
- Publicatie Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders (Verloove & De Vries, 2020)
- Bij Movisie beschikbare informatie van Kracht on Tour en 1001 Kracht (2010)
- Voorwerkendeouders.nl
- Input van lidorganisaties van de NVR
- Input van partners van de Alliantie Samen Werkt Het!
- Databank Effectieve sociale interventies
- www.movisie.nl
- www.kis.nl
- www.emancipator.nl

Vervolgens is op basis van de verzameling het aanbod gecategoriseerd.

Een verdeling tussen direct bruikbaar door een individu en toepasbaar door een maatschappelijke organisatie bleek het meest passend. Binnen die twee groepen zijn vervolgens aansprekende vragen geformuleerd waarop de tools een antwoord kunnen bieden.

Deze toolbox focust zich op de combinatie van werk en zorg. Daarom omvat het geen tools die zich uitsluitend richten op bijvoorbeeld de re-integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt of op zorgondersteuning.

Bij het ontwikkelen van deze toolbox in 2021, waren alle methoden en websites actief. Omdat veel van de organisaties niet structureel budget hebben voor het thema, kan het zijn dat sommige methoden in een later stadium niet actief worden ingezet. Kijk altijd op de website van de organisatie of de methode nog wordt aangeboden en voor actuele informatie.

Alle beschreven tools zijn ook geplaatst op de website van de NVR: www.nvr.nl/tools. Op deze pagina worden tools ook aangepast en toegevoegd.