

De Nieuwe Toekomst

Interventiebeschrijving



Het werkblad (versie mei 2015) dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties.

Colofon:

Ontwikkelaar

Nederlandse Vrouwen Raad

www.nederlandsevrouwenraad.nl

Valente (voorheen Federatie Opvang)

www.valente.nl

Stichting 180

www.180.nl

Licentiehouder en contact

Stichting 180

Irma van der Veen

irmavanderveen@180.nl

06 55 71 47 53

Website:

www.180.nl/interventie-de-nieuwe-toekomst

Contactpersoon

Naam: Monique Beute

E-mail: moniquebeute@180.nl

Telefoon: 06 82 54 28 80

Referentie in verband met publicatie

Naam auteur interventiebeschrijving: Monique Beute

Titel interventie: De Nieuwe Toekomst

Databank(en): Databank Effectieve sociale interventies

Plaats, instituut: Utrecht, Movisie

Datum: februari 2018, herzien april 2023

Inhoud

Colofon:	2
Inhoud	3
Samenvatting.....	4
1. Uitgebreide beschrijving.....	6
1.1 Doelgroep.....	6
1.2 Doel.....	8
1.3 Aanpak.....	9
1.4 Inhoud van de interventie.....	11
1.5 Bereik van de interventie	15
2. Uitvoering.....	18
2.1 Materialen	18
2.2 Locatie en type organisatie.....	18
2.3 Opleiding en competenties van de uitvoerders.....	19
2.4 Kwaliteitsbewaking.....	21
2.5 Randvoorwaarden	22
2.6 Implementatie	23
2.7 Kosten	24
3. Onderbouwing	26
3.1 Probleem	26
3.2 Oorzaken	28
3.3 Aan te pakken factoren	30
3.4 Verantwoording.....	31
4. Onderzoek.....	40
4.1 Procevaluatie	40
4.2 Effectmeting en Mixed Method	50
5. Samenvatting Werkzame elementen	55
6. Aangehaalde literatuur	56

Samenvatting

De interventie De Nieuwe Toekomst richt zich op meer controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid van vrouwen met ervaringen met (ernstig) huiselijk geweld.

Doelgroep

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

Doel

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

Aanpak

De Nieuwe Toekomst bestaat uit een groepstraining en een periode van persoonlijke coaching. Het trainingsdeel bestaat uit elf wekelijkse groepsbijeenkomsten, waarin controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid centraal staan. Zo wordt onder andere gewerkt aan het herontdekken van passies en talenten en het verkrijgen en behouden van regie over het leven. Vanaf de vijfde groepsbijeenkomst worden deelnemers negen maanden persoonlijk gecoacht door een vrijwilligster. Deze vrijwillige coaches begeleiden de deelnemers bij het realiseren van hun doelen: het zetten van stappen in de richting van opleiding en/of werk. Gedurende de coaching – als de groepstraining al is afgerond – komen de deelnemers nog tweemaal bijeen in een terugkombijeenkomst. Het totale traject van De Nieuwe Toekomst duurt gemiddeld een jaar.

Materiaal

Voor de *doelgroep* is er een werkboek voor deelnemers inclusief Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).

Voor de *coördinatoren* en *trainsters* is er het Handboek voor coördinatoren en trainsters. Dit is onderverdeeld in deel 1, waarin de interventie wordt beschreven en deel 2, waarin alle bijeenkomsten voor deelnemers zijn uitgeschreven voor de trainsters. Het POP is als bijlage opgenomen.

Verder zijn er allerhande materialen voor de uitvoerders: een voorbeeld (invul)begroting, een voorbeeld projectplan, diverse flyers voor informatie en werving, digitaal in te vullen certificaten voor trainsters, deelnemers en coaches, tevredenheidsmetingen voor

deelnemers en coaches, een formulier voor het invullen van de begin- en eindmeting van de resultaten bij deelnemers, draaiboeken voor de train-de-trainer opleiding coaches en train-de-trainer opleiding deelnemers, een reader voor coaches en een PowerPoint presentatie behorende bij de training van coaches. En tenslotte: een samenwerkingsovereenkomst die nieuwe uitvoerende organisaties en Stichting 180 samen invullen en ondertekenen.

Onderzoek

Van 2018 tot en met 2021 voerde Atria binnen het ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk' een vierjarig onderzoek uit naar de effecten van de werkzame mechanismen van De Nieuwe Toekomst. Het onderzoek heeft een convergent parallel onderzoeksdesign (Creswell & Plano Clark, 2011) waarbij gelijktijdig een effectmeting en een procesevaluatie is uitgevoerd vanuit het idee dat beide designs elkaar versterken. Aan de effectmeting deden acht interventiegemeenten mee en acht gemeenten die de controlegroep leverden. In totaal werden resultaten gemeten bij 137 vrouwelijke slachtoffers van (ernstig) huiselijk geweld. Aan de procesevaluatie deden vijf interventie- en vijf controlegemeenten mee. Een scala aan trainsters, coördinatoren, externe *stakeholders* en een twaalfstal deelnemers is geïnterviewd en de onderzoekers voerden langdurig observaties bij twee groepen uit. In de interviews met de deelnemers valt de positieve kritiek op ten aanzien van de opbouw en structuur die de training de deelnemers biedt. Ook de *peersupport* vinden de deelnemers belangrijk, evenals de toekomstgerichte aanpak van de trainster. Sommigen vinden het (te snelle) tempo van hun coach en de minder gestructureerde coachingsperiode voor verbetering vatbaar. In de doorontwikkeling van de interventie heeft de deskundigheidsbevordering van coaches daarom volop aandacht gekregen.

1. Uitgebreide beschrijving

1.1 Doelgroep

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

Selectie van doelgroep

De selectiecriteria en contra-indicaties om in aanmerking te komen voor De Nieuwe Toekomst worden hieronder genoemd. Deze voorwaarden worden tijdens de intake getoetst door degene die de intake voor De Nieuwe Toekomst afneemt. In principe is dat de coördinator van de organisatie die De Nieuwe Toekomst uitvoert.

Selectiecriteria:

- Vrouw zijn en ervaringen hebben met (ernstig) huiselijk geweld.
- Het huiselijk geweld is gestopt en door de vrouw voldoende verwerkt om zich te kunnen richten op haar toekomst; dit is vaak na een periode van crisisopvang en/of intensieve hulpverlening.
- Factoren die voor de vrouw ernstig belemmerend kunnen werken om zich op haar toekomst te richten zijn in beeld en er zijn stappen gezet om de belemmerende werking te verminderen. Specifiek gaat het daarbij om schuldenproblematiek en huisvesting. Hiervoor geldt dat dat deze twee leefdomeinen al stabiel zijn door bijvoorbeeld begeleiding die eerder is geboden door een organisatie of nog wordt geboden – door een hulpverleenster (niet van De Nieuwe Toekomst).
- Deelnemster is gemotiveerd om het leven weer op te pakken en maatschappelijk actief te worden/een nieuwe wending aan het leven te geven.
- Deelnemster beheerst de Nederlandse taal voldoende (spreken, lezen en schrijven) om aan de training te kunnen deelnemen en de opdrachten te maken.
- Deelnemster heeft geen of zeer beperkt (on)betaald werk en heeft ondersteuning nodig om stappen te zetten richting economische zelfstandigheid.

Daarnaast moeten vrouwen cognitief in staat zijn om volwaardig aan de training te kunnen deelnemen en de opdrachten te maken. Het is lastig om hier een criterium aan te hangen. Cognitief minderbegaafde vrouwen kunnen zeker aan De Nieuwe Toekomst deelnemen, maar zullen daarbij soms meer uitleg en ondersteuning van trainsters en coaches (voor taken en competenties zie 2.3) nodig hebben. De coördinator zal een inschatting moeten maken in hoeverre de potentiële deelnemster kan deelnemen. Daarbij neemt zij niet alleen

de methodiek, maar ook de competenties van de trainster, de coach en de samenstelling van de groep mee in de overweging.

In de praktijk wordt De Nieuwe Toekomst soms ingezet voor een iets anders samengestelde groep vrouwen die (ernstig) geweld in afhankelijkheidsrelaties ervaren hebben, denk aan tienermoeders die (deels) jonger zijn dan 18 jaar. In de groepstrainingen begeleiding van de coaches wordt dan meer aandacht geschonken aan het gaan volgen of het afmaken van een opleiding.

De Nieuwe Toekomst is geschikt voor vrouwen van verschillende migratieachtergronden. In de praktijk nemen veel vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond deel. De deelnemers worden deels geworven in een (vrouwen)opvangvoorziening (ambulante en residentiële). Daarnaast raden gemeentelijke medewerkers vrouwen die aan de start staan van hun re-integratietraject soms aan om deel te nemen. Ook buurtcentra of wijkteams kunnen deelnemers aandragen. Het gaat ook hier uitsluitend om vrouwen met (ernstig) huiselijk geweldervaringen.

Contra-indicaties voor De Nieuwe Toekomst zijn:

- Huiselijk geweld is nog niet gestopt en/of door de vrouw onvoldoende verwerkt om zich met focus te kunnen richten op haar toekomst.
- Potentiële deelnemer heeft ernstige psychiatrische problematiek die haar deelname aan De Nieuwe Toekomst belemmert.
- Potentiële deelnemer heeft ernstige verslavingsproblematiek die haar deelname aan De Nieuwe Toekomst belemmert.
- Potentiële deelnemer heeft aanvullende problemen (bijvoorbeeld schulden of huisvesting) die dermate groot of van invloed zijn op de deelnemer, dat deze haar belemmeren om deel te nemen aan De Nieuwe Toekomst.
- Potentiële deelnemer is ernstig verstandelijk beperkt.

Betrokkenheid doelgroep

De interventie is vanuit de praktijk ontstaan. De basis van de interventie is in 2012-2013 ontwikkeld in een eerste pilot in Overijssel, waaraan een groep van 18 vrouwen deelnam. Hierna is in een landelijk aangestuurd project van de Federatie Opvang (FO) en de Nederlandse Vrouwenraad (NVR) de interventie verder doorontwikkeld en toegepast in acht gemeenten.

Begin 2021 is de interventie overgenomen door Stichting 180 en begin 2022 heeft Atria het onderzoek 'Evaluatie van de interventie De Nieuwe Toekomst op effectiviteit en werkzame mechanismen' opgeleverd. In de procesevaluatie (zie hoofdstuk 4) zijn door Atria 12 deelnemers geïnterviewd. Mede op basis van de ervaringen van deze deelnemers heeft Atria aanbevelingen geformuleerd, waarmee Stichting 180 de interventie heeft doorontwikkeld. Het heeft geleid tot aanpassingen in het Handboek, de train-de-trainer opleidingen, de training voor deelnemers en de training voor coaches.

1.2 Doel

Hoofddoel

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

Afhankelijk van de startpositie en mogelijkheden van de deelnemer is daadwerkelijke economische zelfstandigheid soms al tijdens het traject, of op langere termijn realiseerbaar. Het perspectief op economische zelfstandigheid, dat wil zeggen een beeld van op welke manier economische zelfstandigheid bereikbaar is en hoe daar te komen, is wel bereikt.

Subdoelen

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

- Deelnemers hernemen controle over het eigen leven door orde en structuur te brengen in hun dagelijks leven.
- Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid: zij (h)erkennen hun eigen talenten, kwaliteiten, competenties en wensen.
- Deelnemers laten op de Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM, zie 1.3) groei zien. De belangrijkste leefdomeinen waarop De Nieuwe Toekomst invloed kan hebben zijn: Werk en Opleiding, Maatschappelijke Participatie, Financiën, Geestelijke gezondheid, Sociaal netwerk, Huiselijke relaties en Tijdsbesteding. Een traject van een deelnemer is succesvol als zij minimaal één trede stijgt op ofwel het leefdomein Werk en Opleiding ofwel Maatschappelijke Participatie en één trede stijgt op Sociaal Netwerk.
- Deelnemers bouwen aan of herstellen hun sociaal netwerk of breiden dit uit en benutten dit om een trede te stijgen op de ZRM.

1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

Landelijk: Stichting 180

Op landelijk niveau ondersteunt Stichting 180 het opstarten en de uitvoering van de interventie. Stichting 180 werkt aan het opzetten van een landelijke beheerstructuur met exploitatiemodel, het trainen en deskundig houden van de hoofdtrainster en trainsters van de uitvoerders in gemeenten die De Nieuwe Toekomst uitvoeren, het doorontwikkelen van de materialen en het verzamelen en bijhouden van de resultaten die door de uitvoerders worden gemeten.

Stap 1. Aanstellen coördinator in een gemeente die De Nieuwe Toekomst uitvoert

Er wordt een coördinator aangesteld bij een uitvoerende organisatie in een gemeente, bijvoorbeeld een bij de NVR aangesloten vrouwenorganisatie, of bij een instelling voor vrouwenopvang.

Stap 2. Organisatie van De Nieuwe Toekomst in een gemeente

De coördinator draagt zorg voor: de opzet van de uitvoering in bijvoorbeeld een projectplan, het realiseren van financiering, de werving, intake en ondersteuning van trainsters en van de vrijwillige coaches, de werving en intake van deelnemers, de matching van deelnemers en vrijwillige coaches en het uitvoeren van een begin- en eindmeting op de ZRM van deelnemers, tevredenheidsmetingen en de terugkoppeling van de metingen aan Stichting 180.

Stap 3. Training door hoofdtrainster van de trainsters/coördinatoren uitvoerders

De coördinatoren/trainsters worden door de hoofdtrainster (in dienst bij Stichting 180) getraind in het invullen van de startsituatie en de eindsituatie van alle individuele deelnemers op de Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM)(<https://www.zelfredzaamheidmatrix.nl>). Ook krijgen ze een tweedaagse train-de-trainer deelnemers en een tweedaagse train-de-trainer coaches aangeboden.

Stap 4. De intake

De intake van de deelnemers wordt door de coördinator uitgevoerd en doet tevens dienst als beginmeting.

Stap 5. Training voor coaches

Coaches die zijn geworven door de uitvoerende organisaties worden getraind in twee dagen.

Stap 6. Groepstraining voor deelnemers (duur: gemiddeld drie maanden)

De deelnemers krijgen de groepstraining aangeboden.

Stap 7. De coaching (duur: gemiddeld negen maanden)

De deelnemers krijgen in groepsbijeenkomst 5 een vrijwillige, persoonlijke coach die hen begeleidt bij het realiseren van hun doelen. De coaching loopt vanaf bijeenkomst 5 tot en met bijeenkomst 11 parallel aan de groepstraining en loopt na de groepstraining nog gemiddeld zeven maanden door.

Stap 8. Terugkombijeenkomsten

Na afloop van de groepstraining organiseert de uitvoerende organisatie nog tweemaal een terugkombijeenkomst voor de deelnemers.

Stap 9. Afsluiting

Het traject van De Nieuwe Toekomst duurt gemiddeld een jaar. Dan volgt de feestelijke afsluiting van het totale traject waarbij de deelnemers en de coaches aanwezig zijn. Tijdens deze laatste bijeenkomst wordt het traject geëvalueerd met behulp van tevredenheidslijsten voor zowel de deelnemers als de coaches.

Stap 10. Afsluitend gesprek met deelnemers en eindmeting

Aan het einde van het traject voert de coördinator/trainster een eindgesprek met elke deelnemer en vult op de ZRM haar eindmeting in.

De stappen 1, 2, 3 zijn eenmalig. Het aanstellen van de coördinator hoeft niet opnieuw te gebeuren. Wat betreft de organisatie van een nieuwe groep hoeft alleen de werving van de deelnemers en de werving van een aantal coaches opnieuw te gebeuren en mogelijk zal ook de financiering opnieuw geregeld moeten worden. Als er nieuwe coaches of trainsters moeten worden aangetrokken, moeten deze opnieuw getraind worden.

1.4 Inhoud van de interventie

Aanpak voor vrouwen met een achtergrond van huiselijk geweld

De Nieuwe Toekomst is een interventie gericht op vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld. Veel van deze vrouwen verkeren in een positie waarin en waardoor zij weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld hebben. Wolf (2002) en Wolf & Jonker (2015) beschrijven hoe mensen in achterstandsposities in een negatieve spiraal raken. Problemen stapelen zich op en verergeren, sommige raken op de achtergrond en andere dienen zich (opnieuw) aan. Vrouwen met huiselijk geweldervaringen zakken eerder weg in isolatie en/of de bijstand dan dat zij zich op de arbeidsmarkt begeven. Het bevorderen van sociale en economische participatie – en daarmee indirect het voorkomen van (een terugval in) een huiselijk geweld situatie – vraagt om een adequate aanpak. Een aanpak die als doel heeft om deze vrouwen te stimuleren de controle over het eigen leven te hernemen met perspectief op economische zelfstandigheid.

Belangrijke voorwaarde voor deelname aan De Nieuwe Toekomst is dat klachten en problemen zodanig verwerkt zijn dat de deelnemster in staat is om na te denken over haar toekomst en activiteiten. Dat zij stappen wil en kan ondernemen. Het intakegesprek met de coördinator is kracht- en toekomstgericht. Tijdens de groepstraining en de coaching worden geweldervaringen noch andere problemen van de betreffende deelnemsters uitvoerig besproken. Huiselijk geweld op zich maakt dus geen deel uit van de inhoud van de training. De Nieuwe Toekomst is uitdrukkelijk geen hulpverleningstraject.

Echter, de trainsters en ook de coaches worden getraind in de problematiek en de feiten van huiselijk geweld, zij weten hoe huiselijk geweld kan ontstaan en ze weten ook dat terugval op de loer ligt, waar dat vandaan komt en hoe zij moeten optreden als zich dit voordoet. Zij worden getraind om probleemoplossend en toekomstgericht te werken met de vrouwen. Er is tijdens het gehele traject veel aandacht voor bekrachtiging, positief denken, waardering, oplossingsgericht denken en peersupport; werkzame mechanismen die helpen, juist bij deze doelgroep met een tekort aan zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld.

De trainster staat voor de groep als positief en zelfstandig rolmodel en grijpt in als stereotiepe gedachten over (traditionele) mannen en (traditionele) vrouwenrollen de overhand nemen.

Trainster en coaches stimuleren het behalen van de doelen door een positieve, motiverende en bekrachtigende houding aan te nemen. De nadruk ligt op datgene wat een deelnemster al kan en welke stappen zij al heeft gezet. Deze positieve houding gaat gepaard met veel complimenten geven voor de (kleine) gezette stappen. Deelnemsters hebben vaak bijkomende problemen, zoals contact met de ex-partner en schulden. Soms zijn de problemen dermate groot dat er aandacht voor moet zijn. Afhankelijk van wat er speelt kan

een trainster of coach soms toch iets voor een deelnemster betekenen. Echter, beiden zijn geen hulpverleenster, zij richten zich op het versterken van eigen regie en strategieën en het uitbreiden van handelingsmogelijkheden. Als gaandeweg duidelijk wordt dat de problematiek toch nog te belemmerend werkt, neemt de trainster of de coach contact op met de coördinator. Het is aan haar om in overleg met de vrouw en haar begeleider (meestal een maatschappelijk werker vanuit de opvang) na te gaan wat verder mogelijk is.

Belangrijk om te vermelden is dat de pijn of het trauma van huiselijk geweld tijdens de groepstraining en coaching geen taboe is. Er mag wel over gesproken worden, maar dan bij wijze van spreken 'tijdens de koffiemomenten'. Tijdens de groepstraining en de begeleiding door de coach wordt de focus verlegd op de toekomst.

Werving van deelnemers

Deelnemers aan De Nieuwe Toekomst komen vanuit de vrouwenopvang of uit het netwerk van de vrouwenopvang, zoals medewerkers van Veilig Thuis, maatschappelijk werk of (leden van) sociale wijkteams. De deelnemers zitten in de laatste fase van de opvang of komen daar vandaan, maar toeleiding vanuit bijvoorbeeld maatschappelijk werk of een organisatie met een aanbod voor deze groep (zoals bijvoorbeeld een verwerkingsgroep) is ook mogelijk mits de vrouwen te maken hebben gehad met huiselijk geweld. De coördinator voert vervolgens het intakegesprek.

Opleiding van de coaches

De coaches worden getraind in twee dagen. De opzet van de training voor coaches is speciaal ontwikkeld voor vrijwilligers die coach willen zijn voor vrouwen die ervaring hebben met huiselijk geweld. De training start met een uiteenzetting over de doelgroep, het doel en de subdoelen, de inhoud van De Nieuwe Toekomst en het gebruik van het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP – zie groepstraining voor deelnemers). Ook krijgen de coaches achtergrondinformatie over het thema huiselijk geweld. In dagdeel 2 wordt het voeren van coachingsgesprekken geoefend. Ook wordt de matching met de deelnemers hier al voorbereid door het oefenen van een *pitch*. In dagdeel 3 gaan de coaches aan de slag met de thema's *mindset* en motivatie. Dagdeel 4 legt de nadruk op omgaan met weerstand en grenzen aangeven.

Groepstraining deelnemers

Een groep bestaat gemiddeld uit acht tot tien deelnemers. De groepstraining bestaat uit elf bijeenkomsten:

- Bijeenkomst 1: Kennismaking en introductie
- Bijeenkomst 2: Krachten en uitdagingen

- Bijeenkomst 3: Mijn ervaring en basisvaardigheden
- Bijeenkomst 4: Mijn kwaliteiten
- Bijeenkomst 5: Matching met coach – leren pitchen en eerste kennismaking coach
- Bijeenkomst 6: Welke baan past bij mij?
- Bijeenkomst 7: Uitdagingen aanpakken
- Bijeenkomst 8: Mijn netwerk
- Bijeenkomst 9: Sollicitatiebrief en CV
- Bijeenkomst 10: Solliciteren
- Bijeenkomst 11: Afronding en feestelijke certificering

Iedere groepsbijeenkomst bestaat uit de volgende onderdelen.

Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Het POP omvat een plan voor de middellange termijn waar deelnemers tijdens de groepstraining aan werken en waarin ze de persoonlijke doelen voor het komende jaar vastleggen. Tijdens iedere bijeenkomst krijgen deelnemers handvatten voor het maken van hun POP. Deze handvatten werken ze uit in oefeningen tijdens de training en in huiswerkwerkopdrachten.

Introductie: opwarmer en terugblik

De bijeenkomsten starten met een opwarmer en een terugblik op de vorige bijeenkomst.

De bijeenkomsten

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

De eerste paar bijeenkomsten ligt de focus op de persoon van de deelnemer. Naarmate de training vordert is er steeds meer aandacht voor de positie van de deelnemer ten opzichte van de samenleving en haar rol hierin.

In bijeenkomst 1 is er een kennismaking met de trainer en andere deelnemers en een eerste start met het programma.

In de bijeenkomsten 2 tot en met 6 gaat het over de krachten van deelnemers en hun ervaringen, kwaliteiten en basisvaardigheden. In bijeenkomst 3 wordt gekeken naar reeds opgedane ervaring in werk of het leven en welke van deze ervaringen bruikbaar zijn voor het vinden van werk. Tijdens bijeenkomst 4 leren de deelnemers elkaar te vertellen wat hun kwaliteiten zijn. Ze oefenen met pitchen.

Bijeenkomst 5 staat helemaal in het teken van de match met de coach. In bijeenkomst 6 verkennen deelnemers waar hun affiniteit ligt als het gaat om werk of opleiding en welke

beroepen er zijn. In bijeenkomst 7 wordt gekeken naar de uitdagingen die de deelnemers het hoofd moeten bieden.

In bijeenkomst 8, 9 en 10 gaat het expliciet over netwerken en solliciteren.

In bijeenkomst 11 kunnen de deelnemers hun laatste vragen stellen en de training wordt feestelijk afgesloten. Deelnemers ontvangen een certificaat van deelname.

Tijdens de bijeenkomsten wordt gebruik gemaakt van verschillende werkvormen: luisteren en denken wordt afgewisseld met een actieve werkvorm. De thema's en onderdelen zijn per bijeenkomst uitgewerkt in werkvormen en opdrachten. Voor de inhoud van de bijeenkomsten verwijzen we naar het handboek voor trainsters.

Afsluiting bijeenkomsten

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

Het coachingstraject

De deelnemers maken kennis met hun coach in bijeenkomst 5. Het coachingstraject start vanaf deze bijeenkomst, loopt dan parallel aan de groepsbijeenkomsten en loopt na de groepstraining nog gemiddeld zeven maanden door. De coaches leveren gemiddeld negen maanden begeleiding.

Het POP vormt de basis van het coachingstraject. De coach kijkt mee naar de doelen en de invulling van deze doelen. Netwerkversterking is vanaf het begin een belangrijk onderdeel van de coaching. Naarmate het traject vordert neemt het contact tussen coach en deelnemer af naar eens in de twee tot drie weken.

Supervisie voor coaches

Gedurende de negen maanden van de coaching biedt de trainster viermaal supervisie aan. De coaches moeten drie van de vier keer aanwezig zijn bij de supervisies.

Terugkombijeenkomsten

Na de groepstraining organiseert de uitvoerende organisatie nog tweemaal een terugkombijeenkomst voor deelnemers. Omdat peersupport een belangrijk werkzaam mechanisme is, zijn de terugkombijeenkomsten extra toegevoegd aan de aanpak.

Afsluiting

Het traject wordt feestelijk afgesloten. De laatste bijeenkomst is voor alle deelnemers en – voor het feestelijk gedeelte – ook voor hun naasten (familie, vrienden) en hun coaches.

1.5 Bereik van de interventie

Uit het jaarverslag De Nieuwe Toekomst 2019 gemaakt door de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) blijkt dat De Nieuwe Toekomst toen in 11 gemeenten, met in totaal 15 groepen en 134 deelnemers draaide. Van die 134 deelnemers maakten in 2019 104 deelnemers hun traject af. In de periode 2020-2021 is het bereik van de interventie teruggevallen naar 4 gemeenten die de interventie actief uitvoerden. Redenen hiervoor zijn:

- 2019 en 2020 waren overgangsjaren waarin de NVR/Federatie Opvang (later Valente) eigenlijk geen coördinatie-uren meer hadden voor beheer van de interventie, aangezien aan financiering door OCW een eind was gekomen. De uren werden gestoken in het vinden van een nieuwe beheerder van de interventie. Dat is Stichting 180 geworden die het stokje in januari 2021 van de NVR en Valente overpakte.
- 2020 was het eerste Corona-jaar. De Nieuwe Toekomst kwam in bijna alle locaties bijna of helemaal stil te liggen.
- Carree, de uitvoerder in Overijssel, ging failliet. Daarmee stopte De Nieuwe Toekomst in Zwolle en Deventer.
- De gemeente Maastricht trok zich als financier terug, daardoor stopte De Nieuwe Toekomst bij Xonar, Maastricht.
- Er waren te weinig deelnemers in Goes/Vlissingen. Daarom werd De Nieuwe Toekomst hier niet gecontinueerd.
- In Amersfoort kiest de gemeente voor financiering van een ander werkproject voor kansarme vrouwen. De Nieuwe Toekomst kon hierdoor geen doorstart maken.

Toen Stichting 180 de landelijke coördinatie overnam van de NVR en Valente, waren er 4 gemeenten waar De Nieuwe Toekomst actief werd uitgevoerd:

- Leiden (DZB Leiden): 1 groep op jaarbasis
- Amsterdam (FNV-vrouw): 1 groep op jaarbasis
- Rotterdam (Donadaria): 3 groepen op jaarbasis
- Leeuwarden (FIER): 2 groepen op jaarbasis

Het hoort tot de belangrijkste taken van Stichting 180 om de interventie terug op de kaart te krijgen in zoveel mogelijk gemeenten. Op moment van schrijven (april 2023) wordt De Nieuwe Toekomst aangeboden in 6 gemeenten, te weten:

- Leiden (DZB Leiden): 1 groep op jaarbasis
- Amsterdam (nieuwe uitvoerder¹): 1 groep op jaarbasis
- Rotterdam (Donadaria): 3 - 4 groepen op jaarbasis
- Leeuwarden (FIER): 2 groepen op jaarbasis
- Zwolle (Kadera): 1 groep op jaarbasis
- Almere (Blijf Groep): 1 groep op jaarbasis

Apeldoorn (Moviera) en Utrecht (Moviera) starten elk met 1 groep in 2023 en Moviera verkent de mogelijkheden voor een groep in Nijmegen. Tilburg (Feniks) is getraind en zal in 2023 met de eerste groep starten. Stichting 180 verkent de mogelijkheden om De Nieuwe Toekomst te implementeren in Groningen, Emmen, Den Haag en Capelle aan de IJssel.

Overzicht van het bereik in 2021-2022-2023

Tijdperiode	Gemeente/uitvoerder/groep	Deelnemers bij start
2020-2021	Leiden, DZB, groep 1	7
2022-2023	Leiden, DZB, groep 2	7
2021-2022	Leeuwarden, FIER, groep 1	9
2021-2022	Leeuwarden, FIER, groep 2	7
2022-2023	Leeuwarden, FIER, groep 3	7
2021-2022	Rotterdam, Dona Daria, groep 1	9
2021-2022	Rotterdam, Dona Daria, groep 2	9
2022-2023	Rotterdam, Dona Daria, groep 3	8
2022-2023	Rotterdam, Dona Daria groep 4	11
2020-2021	Rotterdam, Avant Sanare, groep,1	10
2021-2022	Rotterdam, Avant Sanare, groep,2	8
2022-2023	Rotterdam, Avant Sanare, groep,3	6
2020-2021	Amsterdam, FNV groep, groep 1	9
2022-2023	Amsterdam, Vasariah, groep 2	9
2022-2023	Rotterdam, Arosa, groep 1	8
2022-2023	Zwolle, Kadera, groep 1	4
2022-2023	Almere Blijf Groep, groep 1	9
Totaal		137

Overzicht van het bereik in 2023-2024

Tijdperiode	Gemeente/uitvoerder/groep	Deelnemers bij start
-------------	---------------------------	----------------------

¹ Op moment van schrijven nog onbekend wie de nieuwe uitvoerder in Amsterdam wordt.

2023-2024	Leiden, DZB, groep 3	8
2023-2024	Leeuwarden, FIER, groep 4	8
2023-2024	Leeuwarden, FIER, groep 5	8
2023-2024	Rotterdam, Dona Daria, groep 5	9
2023-2024	Rotterdam, Dona Daria, groep 6	9
2023-2024	Rotterdam, Dona Daria, groep 7	9
2023-2024	Rotterdam, Avant Sanare, groep 4	8
2023-2024	Amsterdam, groep 3	8
2023-2024	Rotterdam, Arosa, groep 2	7
2023-2024	Zwolle, Kadera, groep 2	8
2023-2024	Almere, Blijf Groep, groep 2	8
2023-2024	Apeldoorn, Moviera, groep 1	8
2023-2024	Utrecht, Moviera, groep 1	8
Totaal		106

Potentieel nieuwe gemeenten 2023-2024

Tijdperiode	Gemeente/uitvoerder/groep	Deelnemers bij start
2023-2024	Nijmegen, Moviera, groep 1	9
2023-2024	Tilburg, Feniks, groep 1	8
2023-2024	Groningen/Emmen, Wender, groep 1	8
2023-2024	Capelle aan de IJssel, FIER, groep 1	8
Totaal		33

2. Uitvoering

2.1 Materialen

Voor de doelgroep is er een werkboek voor deelnemers inclusief Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).

Voor de coördinatoren en trainsters is er het Handboek voor coördinatoren en trainsters, onderverdeeld in deel 1 waarin de interventie wordt beschreven en deel 2 waarin alle bijeenkomsten van de groepstraining voor deelnemers zijn beschreven voor de trainsters. Het POP is ook hierin als bijlage opgenomen.

Overige materialen:

- Format projectplan
- Format begroting
- Flyers om coaches te werven
- Flyer om deelnemers te werven
- Certificaten voor trainsters, deelnemers en coaches
- Flyer voor gemeentelijke beleidsmedewerkers
- Samenwerkingsconvenant tussen een uitvoerder en Stichting 180
- Draaiboek train-de-trainer deelnemers
- Draaiboek train-de-trainer coaches
- Reader voor coaches
- PowerPoint presentatie ten behoeve van het geven van de training aan coaches
- Tevredenheidsmeting voor deelnemers en coaches
- Excelsheet voor het invullen van de nulmeting en eindmeting op de ZRM.

De coördinator en trainsters kunnen deze materialen downloaden via een link die Stichting 180 verstrekt nadat de samenwerkingsovereenkomst is getekend.

2.2 Locatie en type organisatie

Locatie

Op lokaal niveau wordt De Nieuwe Toekomst idealiter uitgevoerd door een samenwerkingsverband van een vrouwenorganisatie (bijvoorbeeld een trainingscentrum) en de regionale vrouwenopvang. De vrouwenorganisaties beschikken over een goed netwerk voor het werven van geschikte vrijwilligers en de vrouwenopvang kent de doelgroep en de problematiek goed. Beide kennen het lokale speelveld. Als er geen vrouwenorganisatie is die kan participeren, dan kan een andere organisatie betrokken worden die kennis en ervaring

heeft met werven van vrijwilligers voor een dergelijk traject (coaching van doelgroep in kwetsbare positie). Het komt ook voor dat een instelling (bijvoorbeeld de vrouwenopvang) De Nieuwe Toekomst zonder samenwerkingsorganisatie uitvoert.

Organisatie

Training

De trainingslocatie moet goed bereikbaar zijn voor deelnemers. Niet alle deelnemers zijn in het bezit van een auto of rijbewijs, sommige vrouwen vinden het lastig of spannend om met het openbaar vervoer te komen. Bovendien moeten de deelnemers op tijd weer thuis of op school kunnen zijn om hun kinderen op te vangen.

Coaching

De coaches laten het van de deelnemer afhangen waar ze afspreken: bij de deelnemer thuis, op een neutrale plek of eventueel bij de coach thuis. Het heeft de voorkeur om bij de deelnemer thuis af te spreken. Op die manier ziet een coach direct hoe een deelnemer woont en hoe het er thuis aan toe gaat.

2.3 Opleiding en competenties van de uitvoerders

Voor de uitvoering van De Nieuwe Toekomst zijn een coördinator, een hoofdtrainster, een trainster en vrijwillige coaches nodig. Hierna volgt een beschrijving van hun opleiding en competenties.

Coördinatoren zijn verantwoordelijk voor de organisatie van De Nieuwe Toekomst.

De functie is op hbo-niveau en kan zowel door een vrouw of een man worden uitgevoerd.

Benodigde competenties:

- Affiniteit met de doelgroep en empowermentprocessen
- Aantoonbare ervaring met het initiëren en aansturen van processen/projecten en beschikkend over organisatorische vaardigheden
- Ervaring met begeleiding van vrijwilligers
- Bij voorkeur ervaring met ondersteuning van coaches (onder andere door middel van supervisie)
- Bekend zijn met de organisaties en het werkveld waarbinnen deelnemers worden geworven
- Ondernemend zijn en in staat om zelfstandig te werken.
- Bekendheid met het gemeentelijk beleid, netwerk in de gemeente
- Bekwaam in het schrijven van projectaanvragen

De hoofdtrainster is verantwoordelijk voor het trainen van de trainsters van De Nieuwe Toekomst en het op peil houden van de deskundigheid van trainsters. De functie is op hbo-niveau en wordt door een vrouw uitgevoerd.

Benodigde competenties:

- Vakbekwaamheid en ervaring met het trainen van trainers
- Kan supervisie geven aan trainsters
- Kennis en inzicht in de problematiek en drempels van de doelgroep van De Nieuwe Toekomst in relatie tot het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie
- Heeft kennis van groepsdynamica
- Werkt gendersensitief
- Kan omgaan met weerstand en is in staat om deelnemers te motiveren
- Affiniteit met de doelgroep vrouwen met (ernstig) huiselijk geweldervaringen
- In staat om kracht-, toekomstgericht- en oplossingsgericht te werken
- Kan de eigen kracht van mensen benoemen en helpen vertalen naar competenties

De trainster is een functie op hbo-niveau en wordt door een vrouw uitgevoerd. Om het certificaat Trainster van De Nieuwe Toekomst te ontvangen, moet een trainster bij beide trainingdagen aanwezig zijn. De hoofdtrainster maakt de inschatting of een nieuwe trainster na de training in voldoende mate beschikt over de hierna genoemde competenties en de training methodisch kan aanbieden zoals beoogd.

Benodigde competenties:

- Vakbekwaamheid en ervaring met trainen van vrouwen
- Ervaring en affiniteit met de doelgroep vrouwen met (ernstig) huiselijk geweldervaringen
- Kan supervisie aanbieden aan de coaches (als coördinator dit niet zelf doet)
- Kan omgaan met weerstand en is in staat om deelnemers te motiveren
- Kan flexibel inspelen op veranderingen in de groep of bij individuele deelnemers en tegelijk het doel van de training voor ogen houden
- Kennis en inzicht in de problematiek en drempels van deze doelgroep in relatie tot het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie
- In staat om kracht-, toekomstgericht- en oplossingsgericht te werken

Dezelfde principes gelden ook voor de trainster die de coaches traint. De trainster van de deelnemers kan een andere trainster zijn dan degene die de coaches traint.

Coaches hoeven niet per se ervaring te hebben met het onderwerp huiselijk geweld of met de doelgroep. Ook is er geen opleidingseis. Wel is het een vereiste dat de coach een vrouw is. Levenservaring is ook wenselijk. Om als coach aan de slag te kunnen volgt iedere coach de tweedaagse opleiding van De Nieuwe Toekomst. Als dat gedaan is ontvangt de coach het certificaat voor coaches van De Nieuwe Toekomst.

Benodigde competenties:

- Is goed op de hoogte van en onderschrijft het doel van De Nieuwe Toekomst
- Is goed op de hoogte van en onderschrijft de plaats van het coachingstraject en de rol van de coach
- Is in staat om te motiveren en aan te sporen tot actie zonder zelf de regie over te nemen
- Is in staat om actief te luisteren, gericht vragen te stellen, te spiegelen en daarbij het doel in het oog te houden
- Heeft enige nuchterheid, laat zich niet meeslepen door de complexiteit van problemen
- Kan zich richten op de stappen die de deelnemster wil en moet zetten, dat wil zeggen: kan gericht coachen op maatschappelijke activering en werkt daarbij planmatig volgens de systematiek van het Persoonlijk Ontwikkelplan.
- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) wordt door Stichting 180 niet verplicht gesteld. Sommige uitvoerders vragen een VOG aan hun vrijwilligers, andere niet

2.4 Kwaliteitsbewaking

Stichting 180 is eindverantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking van de interventie. De kwaliteit wordt als volgt bewaakt:

Coördinatoren

- Coördinatoren worden geholpen met een voorbeeldprojectplan en een voorbeeldbegroting en Stichting 180 voert samen met de uitvoerende partij gesprekken met de gemeente. Voor de coördinatoren is er elk jaar een doorloopgesprek met Stichting 180 en er worden voor hen een of twee leerkringen per jaar georganiseerd.
- De coördinator vult de scores van de deelnemster in op de ZRM. Beginmeting en eindmeting worden na afronding van de trajecten doorgegeven aan Stichting 180.
- De resultaten van de tevredenheidslijsten van deelnemers en coaches worden doorgenomen door de coördinator. De scores worden doorgegeven aan Stichting 180 die de tevredenheid van deelnemers en coaches landelijk monitort.

- Gedurende de coaching bespreekt de coördinator met de coaches regelmatig de samenwerking met hun deelnemers.

Trainsters

- Er zijn twee verplichte train-de-trainer opleidingen voor trainsters en er zijn jaarlijks terugkomdagen. Ook organiseert Stichting 180 jaarlijks twee online supervisie-momenten voor de trainsters.
- De hoofdtrainster reikt het certificaat uit aan de kersverse trainsters van De Nieuwe Toekomst. Hieraan zijn criteria verbonden. Trainsters moeten beide trainingdagen aanwezig zijn geweest, de hoofdtrainster moet de indruk hebben dat zij over de gewenste competenties beschikken (zie 2.3 Opleiding en competenties van de uitvoerders) en de interventie methodiekgetrouw zal aanbieden.

Coaches

- Aan het certificaat dat coaches na afloop van de training krijgen uitgereikt, zijn criteria verbonden waaraan zij minimaal moeten hebben voldaan. Zij moeten alle twee de trainingdagen hebben deelgenomen aan de training en de trainster en coördinator moeten overtuigd zijn dat de coach in staat zal zijn een deelnemer te coachen.
- Gedurende de coaching bespreekt de coach regelmatig met de coördinator de voortgang en de samenwerking met haar deelnemer.
- Gedurende de coaching van gemiddeld negen maanden zijn er vier supervisiebijeenkomsten om coaches te ondersteunen bij het coachen.

2.5 Randvoorwaarden

Om de interventie goed te kunnen neerzetten zijn de volgende randvoorwaarden van toepassing (Storms & Visser, 2018:15).

- Ondersteuning vanuit een landelijk aanspreekpunt
- Bij voorkeur samenwerking tussen vrouwenopvang en vrouwenorganisatie.
- Voldoende (structurele) financiering om de groepstraining, training van coaches en trainsters en de coaching uit te kunnen voeren.
- Aanwezigheid van een vangnet voor deelnemers, bijvoorbeeld een casemanager vanuit de vrouwenopvang.
- Het (deels) parallel organiseren van de groepstraining en de coaching.
- Een goede match tussen deelnemers en coaches.

Groepstraining

- Persoonlijke aandacht voor deelnemers, werken met vaste trainster.
- De trainingslocatie moet goed bereikbaar zijn.

- Bij de planning van de bijeenkomsten moet rekening worden gehouden met de schooltijden van kinderen.

Coaching

- Gedurende de loop van het traject houden coördinator en trainster de coaches op de hoogte van het verloop van de training en de voortgang van de deelnemer.
- Ondersteuning van coaches tijdens de coaching

In hun onderzoek formuleren de onderzoekers van Atria op basis van hun procesevaluatie de volgende aanvullende randvoorwaarden voor een goede uitvoering van de interventie.

Trainsters en coaches

- Goed opgeleide, professionele trainsters zijn van groot belang.

Deelnemers

- Hanteer strenger de selectiecriteria voor deelnemers.
- Werving van en intakes met deelnemers worden uitgevoerd door vrouwen die werkzaam zijn in de organisatie die De Nieuwe Toekomst uitvoert.
- Peercontact tussen deelnemers is nog nodig na de groepstraining. Organiseer terugkombijeenkomsten voor deelnemers.
- Tegen het einde van de coaching is het goed om de afdeling Re-integratie van de gemeente te betrekken, bijvoorbeeld door deze uit te nodigen tijdens de feestelijke eindbijeenkomst. Of al eerder, als externe gastorganisatie tijdens een groepsbijeenkomst.

2.6 Implementatie

Om de interventie lokaal te implementeren biedt Stichting 180, naast advies op maat, een aantal materialen aan waarvan uitvoerders gebruik mogen maken. De belangrijkste materialen zijn: een voorbeeldprojectplan en een voorbeeldbegroting, flyers voor de werving van deelnemers, coaches en een flyer met gedetailleerde informatie voor de gemeente, een samenwerkingsconvenant dat ondertekend moet worden door de uitvoerder waarin is opgenomen waaraan deze moet voldoen en waaraan Stichting 180 gehouden kan worden. Daarnaast zijn er een train-de-trainer opleiding deelnemers en een train-de-trainer coaches ontwikkeld. Belangrijk is dat Stichting 180 actief elke nieuwe uitvoerder stap voor stap begeleidt bij de implementatie en borging van De Nieuwe Toekomst. In elke gemeente is de situatie anders. Er wordt daarom geen gebruik gemaakt van een standaard implementatieplan. De begeleiding van Stichting 180 duurt zo lang als nodig is.

2.7 Kosten

De kosten vallen uiteen in eenmalige aanloopkosten en terugkerende kosten. De exacte kosten zijn afhankelijk van de lokale situatie, bijvoorbeeld de beschikbaarheid van een gratis trainingslocatie binnen de vrouwenopvang. Ook hoeven kosten voor de coördinator in de aanloopfase niet altijd voor rekening van de financier te komen, bijvoorbeeld wanneer een coördinator in dienst van vrouwenopvang of andere organisatie de opdracht heeft De Nieuwe Toekomst op te zetten. Elk nieuw begrotingsjaar stelt Stichting 180 een voorbeeldbegroting op. In 2023 gaan we uit van een uurtarief van € 81 voor coördinatoren/trainsters. Nog tot 2025 kan er aanspraak worden gemaakt op een bijdrage vanuit de door Stichting 180 aangetrokken fondsen, ING Nederland fonds en het Oranje Fonds. De voorbeeldbegroting De Nieuwe Toekomst 2023 kent de volgende posten.

Aanloopkosten

Schrijven projectplan en regelen financiering	€	2.916
---	---	-------

Trainers

Werven trainers voor training deelnemers en training coaches (per deelnemer)	€	648
--	---	-----

Train-de-trainer deelnemers volgen (4 dagdelen)	€	1.296
---	---	-------

Train-de-trainer coaches (4 dagdelen)	€	1.296
---------------------------------------	---	-------

Training in Zelfredzaamheid-Matrix (1 dagdeel)	€	324
--	---	-----

Materiële kosten

2-daagse train-de-trainer deelnemers	€	975
--------------------------------------	---	-----

2-daagse train-de-trainer coaches (inclusief supervisie)	€	975
--	---	-----

Groepsaanbod Online-training ZRM	€	600
----------------------------------	---	-----

Totaal eenmalige kosten	€	9.030
--------------------------------	---	--------------

Terugkerende kosten

Algemene coördinatiekosten

Overleg gemeente, ketenpartners, e.d.	€	2.916
---------------------------------------	---	-------

Coaches

Werving en selectie coaches	€	2.025
-----------------------------	---	-------

Training coaches: 4 dagdelen	€	1.620
------------------------------	---	-------

Matching van coaches met deelnemers	€	810
-------------------------------------	---	-----

Individuele begeleiding coaches (1,5 uur per coach)	€	1.215
---	---	-------

Vier maal intervisie voor coaches voorbereiden en aanbieden (4 x 2 uur)	€	648
---	---	-----

Trainsters

Intervisie online	€	243
-------------------	---	-----

Deskundigheidsbevordering trainsters (1 dag)	€	1.296
--	---	-------

Deelnemers

Werving en selectie deelnemers	€	2.025
Intake deelnemers aan de hand van ZRM (0-meting)	€	810
Groepstraining deelnemers: 13 dagdelen van 4 uur (inclusief voorbereiding en twee terugkomdagen)	€	4.212
Contact onderhouden met deelnemers	€	1.620
Afscheid organiseren, certificaten uitreiken	€	324
Eindgesprek en eindmeting aan de hand van ZRM	€	1.215
Coördinatie-uren algemeen	€	1.944

Materiële kosten

Materialen (boekjes, kopieën)	€	300
Kinderopvang (optioneel)	€	2.250
Overige kosten (huur trainingsruimte, vrijwilligers, e.d.)	€	1.500
Supervisie trainers (open inschrijving)	€	300
Deskundigheidsbevordering trainers (open inschrijving)	€	590
Kwaliteitsborging door Stichting 180*	€	1.250
Totaal terugkerende kosten	€	29.113

Totaal kosten bij lopende centrumgemeente	€	29.113
Totaal kosten bij nieuwe centrumgemeente (met aanloopkosten)	€	38.143

*onderhoud methode, deskundigheidsbevordering, resultaatmeting, ondersteuning

3. Onderbouwning

3.1 Probleem

Aard en ernst

Deelnemers aan De Nieuwe Toekomst hebben gedurende een periode in hun leven te maken gehad met geweld in huiselijke sfeer. Hun gevoel van eigenwaarde is daardoor minimaal en ze hebben weinig zelfvertrouwen (zie 1.4).

Voorafgaande aan deelname aan De Nieuwe Toekomst hebben de deelnemers al gewerkt aan het vinden van een eigen woonplek. Er zijn stappen gezet om de huiselijk geweldsituatie te stoppen en hun ervaringen te verwerken. Zij zijn op een punt gekomen dat ze naar de toekomst willen en kunnen kijken. Dit wil echter niet zeggen dat ze hun ervaringen geheel hebben verwerkt of dat alle daarmee samenhangende problemen zijn opgelost.

Het probleem waaraan De Nieuwe Toekomst werkt is *het gebrek aan controle over het eigen leven en het ontbreken van een perspectief op economische zelfstandigheid van vrouwen met huiselijk geweldervaringen*.

Gebrek aan controle over het eigen leven gaat over het ontbreken van orde en structuur in het dagelijks leven, maar vooral ook over het niet zelf het leven in eigen hand (kunnen) nemen, niet in staat zijn om een gewenste eindsituatie te formuleren en acties te ondernemen die deze dichterbij brengen.

Perspectief hebben op economische zelfstandigheid betekent dat vrouwen weten wat hun persoonlijk doel is, dat dit een realistisch doel is, welke stappen nodig zijn en wat er nodig is om deze stappen te kunnen zetten. Het persoonlijke doel is het soort werk of opleiding dat iemand wil doen, stappen zijn bijvoorbeeld een werkstage of een inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Onder economische zelfstandigheid wordt verstaan dat vrouwen voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van een partner, familie of uitkering en dat hun financiële draagkracht voldoende is voor hun basisbehoeften.

Mensen hebben een basis in het leven nodig om te kunnen participeren. Een van de eerste levensbehoeften is veiligheid. Wanneer er sprake is van geweld, kunnen mensen zich niet goed richten op andere zaken (Daru, 2014). Na een periode van (ernstig) huiselijk geweld moeten veel slachtoffers hun participatie in de samenleving (opnieuw) vormgeven. Soms worden zij eerst een periode opgevangen in de vrouwenopvang. Veel vrouwen in de vrouwenopvang (ambulant en residentieel) hebben op meerdere terreinen problemen. Bijna alle vrouwen hebben een inkomen op uitkeringsniveau als zij al een inkomstenbron hebben.

Onderzoek toont aan dat een inkomen onder het sociaal minimum, geen betaald werk en een laag opleidingsniveau risicofactoren zijn die vrouwen kwetsbaar maken voor partnergeweld of terugkeer naar partnergeweld. Economische zelfstandigheid kan een beschermende factor zijn tegen partnergeweld en participatie bevordert sociale weerbaarheid en herstel na partnergeweld. (Bouma, Berry & Römken, 2021).

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

De Nieuwe Toekomst richt zich op economische zelfstandigheid en op deelname op de arbeidsmarkt. Echter, dit is voor een deel van de doelgroep een te ambitieus doel om in een jaar tijd te behalen. Daarom zet De Nieuwe Toekomst ook actief in op het netwerkgericht werken (sociale participatie) en op maatschappelijke participatie.

Spreiding

In de periode 2015-2018 is onder regie van het WODC grootschalig prevalentie-onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek nam lichamelijk geweld (inclusief bedreiging) en seksueel geweld mee in de definitie van huiselijk geweld. Uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer een op de twintig (5,5%) volwassenen in een periode van vijf jaar wel eens met fysiek en/of seksueel geweld in huiselijke kring te maken heeft gehad (Van Eijkern, Downes & Veenstra, 2018). Het gaat om 6,2% van de vrouwen en 4,7% van de mannen. Dit zijn in totaal 747.000 mensen van 18 jaar en ouder. In 20% van de gevallen betrof het structureel fysiek en/of seksueel geweld; dat wil zeggen geweld dat maandelijks, wekelijks of dagelijks voorkwam.

In 56% van de gevallen ging het om partnergeweld dat gepleegd werd door de (ex)partner. Daarvan zijn naar schatting circa 76.000 vrouwen en 13.000 mannen het slachtoffer.

Vrouwen zijn dus bijna zes keer vaker dan mannen slachtoffer van structureel geweld door

een (ex)partner (Van Eijkern et al., 2018). Over de cijfers van de verschillende onderzoeken naar huiselijk geweld is veel discussie gevoerd. Uit de cijfers blijkt bijvoorbeeld niet dat het geweld dat mannen plegen doorgaans veel ernstiger en vaker structureel van aard is dan het geweld dat vrouwen plegen.

Van 2017 tot en met 2021 heeft de politie bij 96% van de vrouwen die slachtoffer waren van moord en doodslag een dader in beeld. Bij bijna zes op de tien vrouwen die in deze periode werden vermoord was de vermoedelijke dader hun partner of ex-partner (CBS, 2023). Vanaf december 2022 wordt in Nederland steeds vaker geschreven over en gewaarschuwd voor femicide door (ex-)partners.

Gevolgen

De gevolgen van onvoldoende controle over het eigen leven met perspectief op economische zelfstandigheid van vrouwen met huiselijk geweldervaringen zijn meerledig. Vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld kunnen langdurig financiële, relationele, psychische en/of fysieke en sociale gevolgen ervaren, ook nadat het geweld is beëindigd (Dillon, Hussain, Loxton & Rahman, 2013; WHO, 2012; Fleury, Sullivan & Bybee, 2000; Römken, 1992). Denk aan langdurige afhankelijkheid van uitkering, problematiek met schulden en (dreigende) uithuiszetting. Op relationeel gebied: problemen met jeugdzorg als er kinderen zijn, problemen met de ex-partner en bezoeksregelingen. Dergelijke problematiek kan ook resulteren in psychische en/of fysieke problemen. Door schaamte en/of gebrek aan zelfvertrouwen trekken vrouwen zich vaak terug en neemt de binding met hun sociale omgeving af. Deze kluwen van problemen staat het toewerken naar economische zelfstandigheid in de weg. Bovendien lopen deze vrouwen een verhoogd risico op herhaling van geweld. Ze verkeren in een kwetsbare positie, omdat belangrijke beschermende factoren als economische zelfstandigheid en een sociaal netwerk ontbreken. In recent onderzoek betogen Bouma et al. (2021) dat economische afhankelijkheid een van de risicofactoren is van (herhaling van) partnergeweld. Zij stellen dat er indicaties zijn dat participatie bevorderlijk is voor het herstel na partnergeweld (Bouma et al., 2021).

3.2 Oorzaken

Een aantal factoren veroorzaakt het gebrek aan controle over het eigen leven en het ontbreken van een perspectief op economische zelfstandigheid en/of maken dat deze problemen niet verbeteren.

Laag zelfbeeld en gebrek aan zelfvertrouwen

Laag zelfbeeld of weinig zelfvertrouwen is een van de gevolgen van huiselijk geweld. Huiselijk geweld kan leiden tot ernstig trauma-gerelateerde klachten zoals PTSS, depressie en/of een minderwaardigheidscomplex (laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen). Janssen, Wentzel & Vissers (2015) schrijven dat 'mensen die mishandeld en misbruikt worden, zich vaak letterlijk gebruikt voelen: hun gevoelens en behoeften zijn genegeerd.' Ook het vertrouwen in andere mensen wordt ondermijnd. Men ondervindt meer problemen met het (zelf)vertrouwen naarmate men op jongere leeftijd voor het eerst met huiselijk geweld is geconfronteerd (Van Dijk, Veen & Cox, 2010).

Geen opleiding of werk en slechte financiële situatie

Een slechte financiële situatie is zowel oorzaak als gevolg van huiselijk geweld. Daru, Mejdoubi, De Vaan & Visser (2016) schrijven op basis van een literatuurstudie: 'Financiële afhankelijkheid bij vrouwen vergroot de kans op mishandeling (Bornstein, 2006). Als er niet voldoende inkomen is voor eigen levensonderhoud en huisvesting, wordt het ook moeilijker om de partner te verlaten (Kim & Gray, 2008). Vooral vrouwen zonder werkervaring lopen een groot risico, omdat zij na het verlaten van hun partner weinig kans hebben op een ander inkomen dan een bijstandsuitkering (Anderson, 2007). Dit onderstreept het belang van arbeidsparticipatie en daarmee financiële onafhankelijkheid om herhaling van huiselijk geweld te voorkomen. Van Dijk en anderen (2010) beschrijven hoe meer dan 40% van de slachtoffers van huiselijk geweld moest verhuizen en eenzelfde percentage zichzelf financiële beperkingen moest opleggen. 25% stopt in de verwerkingsperiode met werk of opleiding, gaf aan niet naar werk, school of opleiding te kunnen gaan en een op de zeven slachtoffers van huiselijk geweld gaf aan zijn of haar baan verloren te hebben (Wolf & Jonker, 2015; Van Dijk et al., 2010).

Klein of geen en weinig ondersteunend netwerk

Voor slachtoffers van huiselijk geweld is het sociale netwerk weinig ondersteunend en soms juist een bron van onveiligheid. Wanneer de dader van huiselijk geweld de (ex-)partner is, is scheiding het belangrijkste gevolg in de relationele sfeer van het slachtoffer (>80%). Vaak is er sprake van verlies van contact met de familie, maar ook met vrienden en kennissen (Van Dijk et al., 2010; Wolf & Jonker, 2015). Wanneer vrouwen in de opvang komen is dat dikwijls in een andere regio en vaak keren zij ook niet terug naar de regio van herkomst. Dat betekent ook dat een sociaal netwerk opnieuw moet worden opgebouwd. Ook vrouwen met een migratieachtergrond die weinig relaties in Nederland hebben of deze door de geweldsituatie zijn verloren, houden een klein of weinig ondersteunend netwerk over. Juist omdat deze doelgroep vaak sociaal geïsoleerd is geraakt, is het van belang dat zij werken aan het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk (of herstel van een deel van hun oude sociale netwerk) zodat zij steun krijgen bij het zetten van vervolgstappen.

Lichamelijk letsel en gedragsproblemen

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

Onvoldoende controle over het dagelijks leven

Door deze stapeling van problemen hebben slachtoffers de controle over hun leven verloren. Tijdens en na een eventuele periode in de opvang moeten slachtoffers hun leven weer op de rit krijgen. Orde en structuur geven daarbij rust en ruimte om problemen het hoofd te bieden. Slachtoffers herwinnen zo langzaam de controle op hun leven en komen weer steviger in hun schoenen te staan. Hierbij hebben zij behoefte aan ondersteuning bij de organisatie en praktische uitvoering van het huishouden en bij regelzaken, zoals huisvesting en het verbeteren van hun financiële situatie (Tierolf, Lünemann & Stekete, 2014; Wolf & Jansen, 2011).

3.3 Aan te pakken factoren

De Nieuwe Toekomst pakt vier van de vijf hierboven beschreven factoren aan:

1. Psychische gevolgen: Laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen

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

2. Financiële gevolgen: Geen opleiding of werk en slechte financiële situatie

Dit sluit aan bij subdoelen 1 en 3: Deelnemers hernemen controle over het eigen leven door orde en structuur te brengen in het dagelijks leven (1). Een traject van een deelnemer is succesvol als zij minimaal één trede stijgt op ofwel het leefdomein Werk en Opleiding ofwel op het leefdomein Maatschappelijke Participatie (3)

3. Sociale gevolgen: Klein of geen sociaal netwerk

Dit sluit aan bij subdoel 4: Deelnemers bouwen, herstellen of breiden sociaal netwerk uit en benutten dit om één trede te stijgen op de ZRM.

4. Verlies van controle over het leven

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

Het gehele traject grijpt hierop in door de opbouw in kleine stappen, het houvast dat het POP biedt en de regelmatige, negen maanden durende ondersteuning door de coaches.

3.4 Verantwoording

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

Verantwoording visie

De interventie sluit aan bij en bouwt waar mogelijk voort op Krachtwerk (Wolf, 2016), het krachtgerichte begeleidingstraject dat in veel instellingen voor vrouwenopvang is geïmplementeerd. Net als Krachtwerk maakt De Nieuwe Toekomst gebruik van krachten, mogelijkheden en hulpbronnen in de omgeving, sluit aan bij eigen keuzes van deelnemers voor wat belangrijk is om aan te werken, formuleert samen met hen kleine, haalbare doelen en werkt vooral aan het uitbreiden van het handelingsvermogen van deelnemers. De aanpak is toekomstgericht, wat zich onder andere vertaalt in een oplossingsgerichte manier van werken (zie 1.4 Inhoud van de interventie).

Conceptueel sluiten de uitgangspunten en de benadering van De Nieuwe Toekomst aan bij het empowermentconcept zoals neergezet door Boumans (2012 & 2015) in haar op literatuuronderzoek gebaseerde publicaties *Naar het hart van empowerment*, deel 1 en 2. Empowerment, aldus Boumans, is een kritisch begrip waarin de relatie tussen individu en maatschappij, een machtsvraagstuk, centraal staat. Het gaat over de balans tussen bepaald worden en zelf bepalen. 'Empowerment is het proces van toenemende kracht én toenemende macht. Het is de dubbele strijd om meer greep te krijgen op persoonlijke beperkingen en kwetsbaarheden alsook op de maatschappelijke omstandigheden die handelingsmogelijkheden inperken.' Om empowerment van een individu mogelijk te maken, is het noodzakelijk om zowel het individuele niveau, als het niveau van sociaal handelen en het niveau van de samenleving daarbij te betrekken. Keuzenkamp (2017) gebruikte in haar oratie het werk van Van Regenmortel (2008). Zij wijst op de paradox die het begrip empowerment in zich heeft: 'Je kan anderen niet empoweren, mensen moeten dat zelf doen. De omgeving dient het echter te faciliteren, door een appel te doen op de – manifeste en latente – krachten van betrokkenen en hun omgeving, door hulp- en steunbronnen toegankelijk te maken voor iedereen, in het bijzonder voor kwetsbare groepen en voor personen die 'anders' zijn.' (Van Regenmortel, 2008).

In haar vervolgstudie probeert Boumans antwoord te geven op de vraag op welke manier empowerment van mensen in de praktijk werkt en hoe hun empowermentprocessen ondersteund kunnen worden. Ze formuleert daartoe vier categorieën: (1) Wat kunnen mensen zelf doen, (2) wat kunnen mensen samen doen, (3) wat kunnen professionals doen en (4) wat kan de bredere samenleving doen (Boumans, 2015). Zonder te beweren dat De

Nieuwe Toekomst ingrijpt op al deze niveaus, verhoudt de interventie zich hier wel toe. Hierna wordt kort uiteengezet op welke manier.

Op het eerste niveau draait het om de persoon zelf: *wat kan zij zelf doen?* Het gaat zowel om praktische als existentiële strategieën. Praktische strategieën om meer regie te ervaren, zitten in alle bijeenkomsten van de training verweven. Door middel van kennisoverdracht en oefeningen krijgen deelnemers inzicht en komen zij in de actiestand. De coaches ondersteunen de inzet van deze vaardigheden in de praktijk door het voeren van oplossingsgerichte gesprekken, aandacht voor een positieve mindset en door de vrouwen te blijven motiveren. Existentiële strategieën worden beschreven als ‘strategieën waarbij men op zichzelf reflecteert en opnieuw betekenis leert geven aan tegenslagen en beperkingen’. In de groepstraining van De Nieuwe Toekomst staat zelfreflectie centraal in een groot deel van de bijeenkomsten: reflectie op eigen talent en kwaliteiten. Het gaat dan primair om positieve zelfreflectie, passend bij het idee van Krachtwerk (Wolf, 2016) zoals hierboven beschreven.

Boumans (2015) beschrijft hoe onderzoek ten tweede wijst op empowerment door middel van activiteiten van samenwerkende lotgenoten of ‘peers’. De opzet van De Nieuwe Toekomst is een peergroep die de groepstraining gezamenlijk doorloopt. ‘Onderzoek laat zien dat het samen reflecteren en samen werken door gelijkwaardige subjecten een krachtig middel kan vormen voor empowerment omdat het allerlei individuele en collectieve effecten teweeg kan brengen. Het heeft de potentie om wederkerige steun te bewerkstelligen, individueel en collectief herstel te stimuleren [...]’ (Boumans, 2015). Al gaat het tijdens de groepstraining niet over huiselijk geweld, de vrouwen weten dat zij uit eenzelfde situatie komen. Hun gezamenlijke achtergrond helpt hen tijdens moeilijke momenten. Doordat zij in dezelfde groep zitten worden zij gestimuleerd om elkaar te ondersteunen. Niet alleen het helpen van de anderen geeft de deelnemers het gevoel iets voor de anderen te betekenen, maar ook het gevoel geholpen te worden geeft hen het gevoel waardevol te zijn. Door wederzijdse hulp wordt gedragsverandering (mede) mogelijk. Als dit meer en meer in de groep gebeurt, ontstaat er een positieve groeps cultuur waarbinnen de deelnemers zelfrespect en proactief gedrag ontwikkelen (Vorrath & Brendtro, 1985; Boumans, 2015). Door na de groepstraining nog tweemaal een terugkombijeenkomst en een laatste gezamenlijke afsluiting te organiseren, wordt de kracht van peersupport ook dan nog volledig benut.

Ten derde speelt professionele ondersteuning een belangrijke rol in het proces van empowerment. Passend bij De Nieuwe Toekomst beschrijft Boumans (2015) op basis van het Strengths model: ‘Professionals kunnen zich inspannen om de veerkracht en mogelijkheden die iemand bezit, maar waar hij of zij misschien geen toegang toe heeft, aan te boren’. In De

Nieuwe Toekomst wordt de professionele ondersteuning gegeven door de trainster die de groepsbijeenkomsten begeleidt. In de coaching zijn het geen professionals maar vrijwilligers gekoppeld aan de deelnemers. Coaches worden ondersteund in hun taak door de coördinator (professional). Boumans beschrijft dat het proces van deelnemers centraal staat en noemt een aantal aandachtspunten. Daarbij steken de groepstraining en de coaching vooral in op 'ondersteuning die zich hoofdzakelijk richt op het versterken van veerkracht, regie, eigen strategieën en het uitbreiden van handelingsmogelijkheden op verschillende levensgebieden.'

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

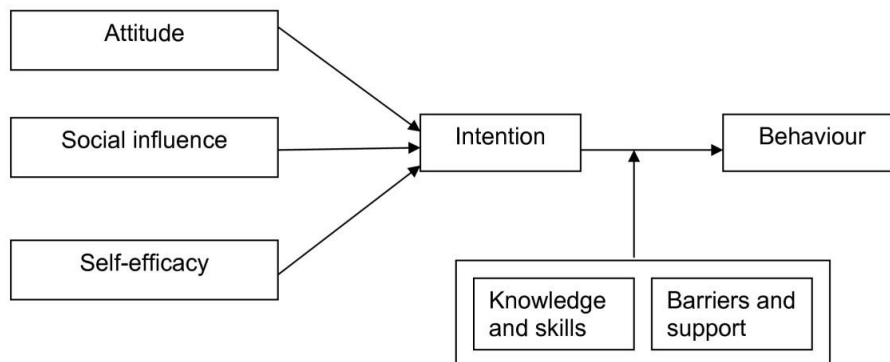
Verantwoording aanpak

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

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

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

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



Attitude

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

Sociale omgeving

Ondersteuning voor het gedrag vanuit de sociale omgeving is een tweede factor. De sociale omgeving heeft grote invloed op gedrag: afkeuring of goedkeuring door belangrijke naasten heeft invloed op attitude en uiteindelijk op gedrag. Bij belangrijke naasten gaat het om familie en vrienden maar bijvoorbeeld ook een trainster, de *peers* in de groepstraining of de coach. Juist omdat de doelgroep vaak in een sociaal isolement is gekomen, is het van belang dat zij in de eigen (nieuwe) sociale omgeving steun krijgen bij het zetten van vervolgstappen. Een knelpunt is dat vrouwen die in de opvang hebben gezeten vaak in een andere regio zijn gaan wonen en dat hun netwerk beperkt is. Bovendien is het oorspronkelijke netwerk mogelijk onveilig. De Nieuwe Toekomst richt zich daarom onder andere op het bouwen, herstellen of uitbreiden van het eigen sociaal netwerk en beschouwt ook de mededeelnemers in de groepstraining als een belangrijk nieuw sociaal steunend netwerk.

Eigen-effectiviteit

Eigen-effectiviteit is het geloof in eigen kunnen. De Nieuwe Toekomst versterkt het idee bij deelnemers dat zij in staat zijn om controle te nemen over hun leven en stappen te zetten

richting economische zelfstandigheid. Het gaat hierbij niet om wat zij daadwerkelijk kunnen, maar om wat zij denken te kunnen. Als er voldoende eigen-effectiviteit is, vergroot dat de kans dat er de intentie is om het gedrag te veranderen. Het werken aan eigen-effectiviteit loopt als een rode draad door de interventie. Zo wordt gewerkt aan zelfvertrouwen: het reflecteren op eigen talenten en kwaliteiten (vooral in de bijeenkomsten 2, 3 en 4) en dit in de praktijk brengen (vooral gedurende het coaching traject). Er wordt ook gewerkt aan eigen-effectiviteit aan de hand van het zichtbaar maken van praktische hindernissen (uitdagingen). Het doel van de bijeenkomsten 2 en 7 is de weerstand die deelnemers hebben (gebaseerd op praktische bezwaren) zoveel mogelijk weg te nemen, door deelnemers te informeren over de mogelijkheden van de kinderopvang en door te kijken naar hun timemanagement en mogelijkheden om dit te verbeteren. In de basis gaat bijeenkomst 7 over weerstand. Weerstand uit zich op allerlei manieren waarbij vaak praktische bezwaren worden gebruikt om onderliggende vormen van weerstand, zoals angst en onzekerheid, te verdoezelen.

Kennis en vaardigheden

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

Barrières en sociale steun

Aan het overkomen van praktische *barrières* wordt een hele bijeenkomst gewijd: bijeenkomst 7 'Uitdagingen aanpakken'. Het gaat dan bijvoorbeeld over het organiseren van kinderopvang, het aanvragen van toeslagen en timemanagement. De coach werkt hier samen met de deelnemer verder aan.

Sociale steun is cruciaal in de interventie en komt in verschillende onderdelen terug. Je ziet het ook terug in de samenstelling van de groep, waardoor *peers* elkaar *support* kunnen geven tijdens de groepstraining. Bijeenkomst 8 staat in het teken van het in kaart brengen van het eigen netwerk met als doel praktische en sociale steun te vragen. Daarnaast is er het negen maanden durende coachingstraject. Ook daar is aandacht voor het netwerk van de deelnemer en het verstevigen van dit netwerk.

Verantwoording in relatie tot activering richting (arbeids)participatie

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

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

In de literatuur zijn veel aanwijzingen te vinden voor het belang van een sociaal netwerk voor arbeidsparticipatie. Heel concreet als het gaat om het vinden van een baan, meer indirect voor uitwisseling en informatie en ter ondersteuning in het omgaan met werkloosheid en het gemotiveerd blijven voor het zoeken van een baan (Lub, 2017). De Nieuwe Toekomst erkent het belang van een ondersteunend netwerk en pakt dit op in de training, het coachingstraject en het werken met peers.

Verantwoording aanpak in relatie tot de subdoelen

De subdoelen zijn:

1. Deelnemers hernemen controle over hun leven door orde en structuur te brengen in het dagelijks leven.
2. Het gevoel van eigenwaarde van de deelnemers is voldoende hersteld om te werken aan het perspectief op economische zelfstandigheid: zij (h)erkennen hun eigen talenten, kwaliteiten, competenties en wensen.
3. Deelnemers laten op de Zelfredzaamheid-Matrix groei zien. De belangrijkste domeinen waarop De Nieuwe Toekomst invloed kan hebben zijn: Werk en Opleiding, Maatschappelijke participatie, Financiën, Geestelijke Gezondheid, Sociaal netwerk, Huiselijke relaties en Tijdsbesteding. Een traject is succesvol als zij minimaal één trede stijgt op ofwel domein Werk en Opleiding, ofwel Maatschappelijke participatie en één trede stijgt op Sociaal netwerk.
4. Deelnemers bouwen, herstellen of breiden hun sociaal netwerk uit en benutten dit om een trede verder te komen op de ZRM.

Subdoel 1 - Om orde en structuur te brengen in het dagelijks leven, wordt een Persoonlijk Ontwikkelplan opgesteld. In het POP leggen de deelnemers een realistisch doel voor het komende jaar vast en ontwikkelen zij een stappenplan om het doel te bereiken. Dat begint al tijdens de eerste bijeenkomst. Aan het einde van iedere bijeenkomst wordt tijd gereserveerd om de opbrengsten van die dag in het stappenplan te integreren. De persoonlijke coach kan een actieve rol hebben in het formuleren van de doelen en het opstellen van het POP, door als sparringpartner te fungeren tijdens de contactmomenten met de deelnemer. Vooral in de coaching wordt gewerkt aan het zetten van de benodigde stappen. Daarnaast oefenen/werken de deelnemers aan het maken en nakomen van afspraken: zowel in het contact met de coach als in relatie tot de stappen die gezet moeten worden om het doel te bereiken. Tot slot wordt gewerkt aan orde en structuur in het dagelijks leven door oplossingen te zoeken voor obstakels of barrières. Bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang en toeslagen en het leren managen van tijd – bijeenkomst 7 en het coachingstraject – zodat er tijd en ruimte is om stappen te zetten.

Subdoel 2 - Aan herstel van gevoel van eigenwaarde om te werken aan perspectief op economische zelfstandigheid, wordt gewerkt in de groepstraining en coaching. Tijdens de training ontdekken deelnemers hun kwaliteiten, talenten en mogelijkheden. Ze leren deze her- en erkennen. Ze oefenen in een veilige omgeving en worden bekrachtigd door de trainster en de andere deelnemers. In de coaching is positieve feedback geven belangrijk, evenals stappen ondersteunen en successen benoemen. Die positieve feedback, gecombineerd met de gezette stappen, geven de vrouwen het vertrouwen in zichzelf terug en versterken het gevoel van eigenwaarde.

Subdoel 3 – Minimaal één trede stijgen op de Zelfredzaamheid- Matrix , op ofwel Werk en Opleiding, ofwel Maatschappelijke participatie, wordt bereikt door het stellen van realistische, haalbare doelen in het POP. Het is van belang realistische doelen te stellen, dat wil zeggen: rekening houdend met de trede waarop wordt ingestroomd én met andere factoren zoals opleiding, ervaring, kwaliteiten en thuiswonende kinderen. Vervolgens is het belangrijk dat de deelnemer doelgericht kleine stappen zet en van de coach regelmatig positieve en gerichte feedback krijgt. Dit ondersteunt de zelfwerkzaamheid van de deelnemer, in tegenstelling tot dingen van haar overnemen.

Subdoel 4 – Bouwen, herstellen of uitbreiden van het sociaal netwerk en dit benutten om een trede verder te komen, wordt bereikt door het netwerk om te beginnen goed in beeld te krijgen –met de verschillende functies die netwerkliden kunnen hebben – en vervolgens acties te bedenken en stappen te zetten om het netwerk te versterken. Daarnaast ontdekken deelnemers door middel van zelfanalyse talenten en kwaliteiten die ze leren met meer zelfvertrouwen aan de buitenwereld te presenteren, om zo ook hun basis voor uitbreiding van het netwerk versterken.

Om deze subdoelen te behalen, wordt gebruik gemaakt van Oplossingsgericht werken (De Jong & Berg, 2015).

Oplossingsgericht werken

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

Door de huiselijk geweldervaringen is het gevoel van eigenwaarde van deelnemers aan De Nieuwe Toekomst laag. Zij schamen zich ervoor dat deze situatie heeft kunnen bestaan. De focus van De Nieuwe Toekomst is gericht op de toekomst en niet op wat er in het verleden is gebeurd inzake het huiselijk geweld. Dit wil niet zeggen dat hetgeen gebeurd is, ontkend wordt. Wel moet vermeden worden om het verleden bepalend te laten zijn voor de toekomst. Huiselijk geweld maakt daarom geen onderdeel uit van de groepstraining (lees verder 1.4). De training is gericht op de toekomst en met realistische, haalbare doelen worden stappen (stapje voor stapje) gezet richting economische zelfstandigheid. Oplossingsgericht werken richt zich op het herstellen van het oplossend vermogen zodat mensen in staat zijn om op hun eigen manier en indien nodig met hulp uit hun omgeving hun problematische situatie om te bouwen naar een meer gewenst situatie.

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

4. Onderzoek

4.1 Procesevaluatie

a. Bouma & Steijaert (2022).

b. Type onderzoeksmethode

In januari 2022 verscheen de publicatie 'Een nieuwe toekomst voor slachtoffers van (ex-) partnergeweld, evaluatie van de interventie De Nieuwe Toekomst op effectiviteit en werkzame mechanismen'. Het totale onderzoek heeft een convergent parallel onderzoeksdesign (Creswell & Plano Clark, 2011) waarbij gelijktijdig een *procesevaluatie* en een *effectmeting* is uitgevoerd vanuit het idee dat beide designs elkaar versterken.

Paragraaf 4.1 beschrijft de procesevaluatie. We gaan in op de methode, de omvang en vervolgens de resultaten van de procesevaluatie.

De procesevaluatie heeft een *casestudy design* en verzamelt kwalitatieve data via interviews met deelnemers, coördinatoren, trainsters en stakeholders 'hulpverlening' en 're-integratie' in uitvoeringsgemeenten en controlegemeenten. Daarnaast zijn twee DNT-groepen veelvuldig geobserveerd door de onderzoekers.

c. De omvang van het onderzoek

De procesevaluatie is uitgevoerd onder vijf interventiegemeenten en vijf gematchte controlegemeenten. In de procesevaluatie zijn in totaal 12 (n=12) vrouwen individueel geïnterviewd die de interventie DNT hebben gevolgd.

Verder zijn groepsinterviews uitgevoerd met drie groepen stakeholders. De eerste groep stakeholders bestaat uit twaalf uitvoerders van De Nieuwe Toekomst (coördinatoren en trainsters). De tweede groep vertegenwoordigt het perspectief 'hulpverlening' en betreft negen medewerkers van de vrouwenopvang, zoals beleidsmedewerkers Huiselijke Geweld. De derde groep stakeholders vertegenwoordigt het perspectief van 're-integratie' en bestaat ook uit negen mensen.

In de controlegemeente betrof het één interviewronde, waarin acht (groeps-)interviews gehouden zijn met in totaal dertien vertegenwoordigers van de stakeholdersgroepen 'hulpverlening' en 're-integratie'.

Belangrijk om te vermelden is dat de procesevaluatie en het effectonderzoek van Atria gaan over een oudere versie van De Nieuwe Toekomst dan in deze

interventiebeschrijving beschreven is. In de huidige interventiebeschrijving zijn op basis van het onderzoek van Atria relevante aanbevelingen al doorgevoerd.

d. Resultaten van de procesevaluatie

Inzicht in de mate waarin activiteiten zijn uitgevoerd volgens plan

De procesevaluatie beschrijft hoe de interventie in vijf interventiegemeenten is uitgevoerd. Atria be vraagt de drie stakeholdergroepen over de volgende *organisatorische stappen van DNT*.

- Het aanstellen van de projectleider
- Het aanstellen van trainers
- De samenwerking met andere organisaties
- Monitoring en evaluatie
- Werving van coaches en deelnemers
- Werven, intake en trainen van de coaches
- Werven en intake van deelnemers

De onderzoekers van Atria concluderen: “Samenvattend kan gesteld worden dat de vijf onderzochte interventiegemeenten bij het opzetten van de lokale projectorganisatie de richtlijnen van DNT hebben gevolgd, maar er op onderdelen van is afgeweken om De Nieuwe Toekomst ‘passend te maken aan de regionale context.’ (Bouma & Steijaert, 2022: p. 110).

Vervolgens beschrijven de onderzoekers hoe de interventie in de vijf interventiegemeenten is uitgevoerd. Hieronder valt de uitvoering van de basistraining² en de coaching. Op dit deel van de procesevaluatie gaan we dieper in, omdat het ons veel handvatten heeft aangereikt om de interventie door te ontwikkelen.

Groepstraining

- Hoewel trainsters de handelingsruimte nemen om de groepstraining naar eigen wensen, inzicht en mogelijkheid in te vullen, concluderen de onderzoekers op basis van de interviews en observaties dat zij de inhoudelijke lijn van de bijeenkomsten blijven volgen.
- Toekomst- en oplossingsgericht werken: Tijdens de geobserveerde bijeenkomsten zien de onderzoekers dat toekomst- en oplossingsgericht werken in vrijwel alle werkvormen, zoals opgenomen in het Handboek, doorgevoerd worden. Ook

² Deze training heette eerst Basistraining, nu Groepstraining en wordt verder in deze interventiebeschrijving Groepstraining genoemd.

gebruiken trainsters elk moment om deelnemers te complimenteren en wordt onderling peersupport aangemoedigd en georganiseerd.

- De trainsters vinden het Handboek met de beschrijving van de bijeenkomsten niet volledig en onvoldoende uitgewerkt. Zij vonden het nodig om de training zelf op onderdelen aan te vullen.
- Locatie/frequentie: hoewel omschreven is dat de locatie centraal gelegen moet zijn, vertellen de coördinatoren en de trainsters – en nemen ook de onderzoekers waar – dat de keuze voor de locatie vooral wordt bepaald door de wens van beleidsmedewerkers om gebruik te maken van eigen ruimtes. Ook de frequentie van de bijeenkomsten wordt mede bepaald door de lokale context.

Coaching

- Matching van deelnemers en coaches gebeurt op verschillende manieren. Niet altijd is de coördinator degene die de match voorafgaand aan de bijeenkomst al bepaalt. Coördinatoren en trainsters vertellen dat zij dit proces meer naar eigen hand zetten. Sommigen laten de matching over aan de trainster, de deelnemers en de coaches. Er is tijdens de groepsbijeenkomst weinig tijd om dit proces goed vorm te geven.
- Coaching is maatwerk. Daarom zegt de interventie dat de coördinator de coach blijft volgen tot het einde van het traject. De coördinatoren geven aan dat dit niet altijd gebeurt. Als reden noemen zij de onderschatte tijdsinvestering. Vaker onderhouden de trainsters dit contact met de coaches.
- Supervisie: De methodiekbeschrijving stelt dat er twee tot drie supervisiemomenten moeten zijn tussen de coördinator en de coaches. De onderzoekers stellen vast tijdens de observatieperiode dat de supervisiebijeenkomsten niet altijd goed worden bezocht door coaches en er daardoor minder aandacht kan worden besteed aan de deskundigheid van de coaches.

De afsluiting:

- Beoogd wordt dat iedereen hierbij aanwezig is: trainsters, coaches, familieleden en natuurlijk deelnemers en zelfs externe partners. Het moet feestelijk zijn, het traject dient te worden geëvalueerd en de deelnemers dienen nog eens bekrachtigd te worden. Dit komt volgens de onderzoekers veelal goed uit de verf, maar wordt in de interventiegemeenten verschillend georganiseerd.

De onderzoekers concluderen dat de uitvoering van De Nieuwe Toekomst in grote lijnen overeenkomt met de werkwijze zoals is aangegeven in het handboek, maar dat de uitvoering van elke DNT-groep gelijktijdig wordt beïnvloed door contextuele factoren, zoals de beleidscontext en de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep.

Bereik van de doelgroep³

Atria heeft getoetst of de deelnemers voldoen aan de selectiecriteria zoals aangegeven in de methodiekbeschrijving. De onderzoekers constateren dat de vijf interventiegemeenten de selectiecriteria voor de deelnemers hanteren, maar hieraan soms zelf extra selectiecriteria toevoegen, in het bijzonder 'woonachtig in de gemeente'.

Gemeente	Extra selectiecriteria voor deelnemers
A1	Woont in de gemeente Ontvangt bijstand
B1	Woont in de gemeente Zelf kinderopvang regelen
C1	Woont in de gemeente
D1	Woont in de gemeente Zelf kinderopvang regelen Bij twijfel toelaten
E1	Woont in de gemeente Bij twijfel toelaten

Andere opmerkingen die Atria maakt over het bereik van deelnemers:

- In één gemeente is op beleidsniveau bepaald dat klantmanagers deelnemers met een bijstandsuitkering voordragen. De coördinator constateert dat DNT te vroeg kwam voor een aantal van deze vrouwen.
- De werving verloopt moeizamer dan de coördinatoren van tevoren verwachten. De tijd die dit kost is te krap begroot in de voorbeeldbegroting.
- Een coördinator geeft aan 'dat ze steeds beter deelnemers kunnen selecteren'. Door meer ervaring met het project kan de stabiliteit van deelnemers beter worden ingeschat en worden de selectiecriteria tijdens de intake strikter toegepast.

Elders in de procesevaluatie constateren de onderzoekers dat, gezien het feit dat gemeenten het criterium 'inwoner van de gemeente' hanteren, en er weinig uitvoerende gemeenten zijn, de landelijke spreiding van De Nieuwe Toekomst op dit moment laag is. Als vrouwen verhuizen naar een andere gemeente is daar (vaak) geen aanbod. Verdere verspreiding over de grotere gemeenten van Nederland zou wenselijk zijn, om meer vrouwen met ernstig huiselijk geweldervaringen dit aanbod te kunnen bieden.

Waardering en ervaring van deelnemers

³ Hier wordt wat anders bedoeld dan in 1.5 waar het ook gaat om 'Bereik'. In 1.5 gaat het over het totaal der bereikte deelnemers. Hier gaat het erover of de juiste deelnemers worden bereikt.

Er zijn twaalf deelnemers geïnterviewd na afronding van hun traject. Het onderzoek gaat in op de ervaringen van de deelnemers wat betreft de werkzame mechanismen en effecten van de interventie. De geïnterviewde deelnemers hebben de interventie in verschillende gemeenten doorlopen. Twee van de twaalf deelnemers zijn wel geïnterviewd, maar voortijdig gestopt met hun traject. Voor één van de afhakers stonden de andere deelnemers te ver van de arbeidsmarkt af. De andere deelnemer ging verhuizen (vanwege een ernstige bedreiging) en stopte om die reden voortijdig.

Ervaren werkzame mechanismen door de deelnemers in de groepstraining

- Peersupport

De deelnemers spreken in zeer positieve termen over de peergroep die zij leren kennen in de groepstraining. De groep bestaande uit lotgenoten: samen 'opnieuw beginnen en een normaal leven leiden' voelt 'veilig' zeggen de deelnemers. Hierdoor durven deelnemers uit hun comfortzone te stappen. Verschillende deelnemers legden hun ervaring met DNT naast hun ervaring met re-integratietrajecten. DNT wordt 'niet betuttelend' genoemd en een plek waar je 'je masker kunt afzetten'. Het durven delen van ervaringen, gedachtes en wensen wordt volgens de respondenten gestimuleerd door het feit dat de groep bestaat uit vrouwen die een geweldservaring hebben meegemaakt (Bouma & Steijaert, 2022: p. 128).

- Toekomstgericht en krachtgericht werken

De deelnemers geven aan het als waardevol te ervaren dat de hele groep werd uitgedaagd om toekomstgericht en krachtgericht te denken en niet te blijven hangen in het verleden.

- Overzicht en structuur: vaste bijeenkomsten en een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

De structuur van de (toen nog) tien bijeenkomsten en het werken met het POP vinden de deelnemers prettig. Het is een structuur die ze in hun leven voorafgaand aan de training hebben gemist en die hen houvast biedt om het leven weer opnieuw te gaan opbouwen. Wel komt de uitwerking van het POP niet bij elke deelnemer helemaal uit de verf. Als reden wordt aangevoerd door deelnemers dat de verschillen tussen deelnemers in de groep dit in de hand konden werken. Zo hebben sommigen nog geen enkele ervaring met solliciteren (in Nederland), anderen wel.

Ervaren werkzame mechanismen door de deelnemers in de coaching

- Klik met de coach

De meningen over de coaching liggen wat verder uit elkaar. Een kleine meerderheid is tevreden over de coaching en zeker de klik met de coach is in de meeste gevallen goed geslaagd.

- Doelen volgen POP, tempo volgen

Soms vinden deelnemers hun coach heel capabel, soms niet capabel genoeg. Coaches kunnen het ook lastig vinden het POP van de deelnemers adequaat te volgen.

- Structuur bieden en peersupport

Uit de interviews komt naar voren dat tijdens de coaching (na de groepstraining) de structuur van de groepsbijeenkomsten gemist wordt en ook de peersupport van de andere deelnemers tijdens de groepstraining wordt gemist. Dit kan een reden zijn dat een deelnemer voortijdig stopt met De Nieuwe Toekomst. In de doorontwikkelde interventie is dit aangepakt door twee terugkombijeenkomsten toe te voegen aan het groepsaanbod.

Ervaren effecten van De Nieuwe Toekomst die deelnemers noemen

Over het behaalde effect van De Nieuwe Toekomst zeggen deelnemers verschillende dingen.

- Het herontdekken van hun eigen talenten heeft geleid tot een vergroot gevoel van eigenwaarde en vertrouwen, wat ze kunnen meenemen in de rest van hun re-integratie.
- Sommigen ontdekken dat ze minder klaar zijn voor de arbeidsmarkt dan ze bij de start dachten. Het einde van het DNT-traject wordt voor hen het startpunt voor verdere re-integratie.

Waardering en ervaring, succesfactoren en knelpunten volgens uitvoerders

Hieronder volgen de ervaringen van de uitvoerders van de interventie De Nieuwe Toekomst. Trainsters en coördinatoren is gevraagd te reflecteren op succesfactoren en knelpunten in de uitvoering van de groepstraining en de coaching.

Succesfactoren in de uitvoering van de groepstraining volgens uitvoerders

- Het vrijwillige karakter van de training voor deelnemers

Trainsters beschrijven dat de deelnemers elke groepsbijeenkomsten enthousiaster binnenkomen en elkaar stimuleren om de training helemaal af te maken. Er is geen dwang, deelname gebeurt op basis van motivatie.

- Toekomst- en krachtgericht werken

Trainsters en coördinatoren horen van deelnemers dat ze het fijn vinden om met lotgenoten te zijn. Ze vinden het ook positief dat er weinig wordt stilgestaan bij hun gewelddadig verleden en er juist aandacht is voor de toekomst.

- Inschakelen van andere expertise

Er is ruimte in de training om expertise van elders in een bijeenkomst te integreren. Bijvoorbeeld iemand van buitenaf die informatie komt geven over het sollicitatiegesprek of het opstellen van een goed cv, of casemanagers werkzaam bij de afdeling Re-integratie van de gemeente die het traject kunnen overpakken na afloop van De Nieuwe Toekomst.

Knelpunten in de uitvoering van de groepstraining volgens uitvoerders

- Te ruime toepassing van de opgestelde selectiecriteria voor de deelnemers

Tussentijdse uitval ligt op de loer. Hoewel uitval inherent is aan de kwetsbaarheid van de doelgroep, wordt tussentijdse uitval ook geweten aan de manier waarop de coördinator deelnemers selecteert. Reden kan zijn dat 'de groep vol moet' of het toepassen van het 'voordeel van de twijfel' bij vrouwen die nog niet heel stabiel zijn, maar wel gemotiveerd.

- Verhuizing kan vertraging of einde van het traject van een deelnemer betekenen.

Omdat veel deelnemers in de opvang wonen en dus op een punt komen dat zij gaan verhuizen, kan die verhuizing zorgen voor onrust, het missen van bijeenkomsten of uitval.

- Het tempo van de groepstraining ligt soms te hoog

Het tempo ligt voor sommige deelnemers hoog. Vrouwen weten niet zelden hun doelen nog niet goed en komen daar pas laat in de groepstraining achter.

- Ongemotiveerde deelnemers

Vanuit eisen van één gemeente moesten ongemotiveerde deelnemers meedoen⁴. Deze vrouwen lopen een groter risico op tussentijds uitvallen of beïnvloeden de dynamiek voor de rest van de deelnemers negatief.

⁴ Bij alle gemeenten waar nu De Nieuwe Toekomst wordt gegeven bepaalt de gemeente niet meer de criteria van deelname en is het niet meer mogelijk om ongemotiveerde deelnemers te plaatsen.

Succesfactoren in de uitvoering van de coaching volgens uitvoerders

- Combinatie groepstraining en individuele coaching

In de groepstraining kan worden gewerkt aan zelfvertrouwen en het opstellen van doelen in het POP. Dat kan dan in een periode van circa negen maanden worden uitgediept met een vrijwillige coach.

- De coach is een vrijwilligster

Deelnemers voelen dit als 'dat ze als individu van waarde zijn.'

- Monitoring en tussentijdse bijsturing bij coaches is mogelijk

Doordat de coördinatoren de vinger aan de pols houden, kan er een andere coach aan een deelnemer worden gekoppeld, waardoor een traject toch nog succesvol af kan lopen.

- Gemeenschappelijke afsluiting en overdracht

Nog eenmaal kan feestelijk en gezamenlijk worden gevierd dat een deelnemer zelfstandiger is, perspectief heeft op economische zelfstandigheid of zelfs al werkt. De overdracht naar een werkconsulent van de gemeente wordt hier soms direct geregeld.

Knelpunten in de uitvoering van de coaching volgens uitvoerders

- Coach schiet soms in hulpverlenersrol

Trainsters zien soms dat coaches, zowel ervaringsdeskundige coaches als andere coaches, teveel in de hulpverlenende rol schieten, waardoor de deelnemer achterover kan gaan hangen.

- Coach pusht soms te veel

Coördinatoren horen soms van deelnemers dat zij van de coach hogere doelen moeten stellen en dat de coach het tempo van de deelnemers niet goed volgt.

Belangrijkste aanbevelingen voor verdere verspreiding van de interventie

In de conclusie van de procesevaluatie schrijven de onderzoekers het volgende: 'De procesevaluatie laat zien dat de werkzame mechanismen van De Nieuwe Toekomst, die vanuit de theoretische onderbouwing van de interventie zijn gedistilleerd, in de praktijk hun werking doen, *mits* er aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan en de knelpunten worden opgelost. Atria concludeert dat er belangrijke randvoorwaarden zijn waaraan moet

worden voldaan om de werkzame mechanismen van De Nieuwe Toekomst echt goed uit de verf te laten komen.’

De werkzame mechanismen worden beschreven in hoofdstuk 5. De randvoorwaarden worden behandeld in 1.5.

De belangrijkste aanbevelingen voor verdere verspreiding van de interventie die Atria in de procesevaluatie doet (Bouma & Steijaert, 2022 p. 154):

1. Werkzame mechanismen voor succesvolle uitvoering bestendigen en handhaven en waar nodig steviger neerzetten.
2. Richtlijnen voor het werven, selecteren en trainen van trainsters en coaches moeten worden aangehouden.
3. Richtlijnen voor het werven en selecteren van deelnemers aanhouden en selectie door de vrouwen van de uitvoerende organisatie en niet vanuit een gemeente opgelegd.
4. Extra randvoorwaarden implementeren om werkzame mechanismen beter tot hun recht te laten komen: de juiste timing van instroom in een training, faciliteren van meer peersupport, ondersteuning door een professionele trainster, leren in een veilig leerklimaat, professioneel vangnet en betere monitoring van het coachingstraject.
5. Groepstraining moet uit minimaal tien bijeenkomsten bestaan, het toevoegen van extra modules is, mede met het oog op het tempo van sommige deelnemers, wenselijk.
6. Belang van samenwerking tussen de hulpverlening en re-integratie op gemeentelijk beleidsniveau benadrukken.
7. Materialen verbeteren qua inhoud, tekst en vormgeving.
8. Gendersensitief werken benadrukken in training

Hoe de interventie op basis van dit onderzoek van Atria is aangepast

Op basis van de aanbevelingen van Atria en de door deelnemers, trainsters en coördinatoren ervaren knelpunten die in deze procesevaluatie naar voren komen, heeft Stichting 180 de interventie doorontwikkeld. De belangrijkste aanpassingen aan de interventie zijn de volgende.

Ad1) Werkzame mechanismen duidelijk opgenomen in de trainingen

Er is meer aandacht in het handboek en de trainersopleidingen voor de werkzame mechanismen van De Nieuwe Toekomst en de organisatorische randvoorwaarden.

Ad2) Duidelijke richtlijnen voor het werven, selecteren en trainen van trainsters en coaches

In het handboek zijn de criteria waaraan trainsters en coaches moeten voldoen aangescherpt. Er is veel meer aandacht voor het trainen van trainsters en het trainen van coaches (zie verder Ad4).

Ad 3) Selectiecriteria voor deelnemers streng(er) gehanteerd

In de opleidingen voor trainsters komen de selectiecriteria voor deelnemers expliciet aan bod. De coördinatoren hebben allemaal een training aangeboden gekregen in het doen van de intake aan de hand van de dertien leefgebieden op de Zelfredzaamheid-Matrix. Daarbij is een ondergrens voor instroom vastgesteld.

Ad4) Extra randvoorwaarden om werkzame mechanismen tot hun recht te laten komen

Monitoring van de coaches: Het belang van het vergroten van de professionaliteit en betrokkenheid van de coaches is op de kaart gezet. Er is een extra groepsbijeenkomst toegevoegd voor de matching tussen deelnemers en coaches. Coaches krijgen een certificaat van deelname aan de training. Daaraan zijn criteria verbonden. Zij moeten beide dagen van de training aanwezig zijn geweest. Coaches krijgen vier keer per jaar supervisie aangeboden door de trainster of de coördinator, waarvan drie keer verplicht.

Faciliteren van meer peersupport: Er zijn twee terugkombijeenkomsten voor deelnemers aan het groepsaanbod toegevoegd.

Professionele trainster: Het volgen van de opleidingen voor trainsters (Trainster coaches + Trainster deelnemers) zijn verplicht gesteld voor nieuwe trainsters. Zonder scholing mag een trainster geen groep gaan begeleiden.

Professioneel vangnet: In beide opleidingen voor de trainsters en in het handboek voor coördinatoren en trainsters is aandacht voor mogelijke terugval in huiselijk geweld.

Ad5) Groepstraining uitgebreid met extra groepsbijeenkomsten

De groepstraining bestaat nu standaard uit elf bijeenkomsten (bijeenkomst 5 over matching is extra toegevoegd) en er zijn twee terugkombijeenkomsten toegevoegd.

Ad6) Samenwerking tussen hulpverlening en re-integratie op beleidsniveau versterkt

In de voorbereidingsfase legt Stichting 180 veel nadruk op de brugfunctie van de interventie tussen hulpverlening en re-integratie en het belang van gemeentelijke samenwerking tussen Werk en Inkomen en Zorg en Welzijn.

Ad7) Kwaliteitsslag materialen

Er is een kwaliteitsslag gemaakt bij alle materialen en trainingen. De opzet van de groepsbijeenkomsten is duidelijker, met een eenduidige structuur. Aangegeven wordt hoe lang de verschillende onderdelen duren, losse inlegvellen zijn er niet meer, want deze zijn verwerkt in het handboek. Het POP is verbeterd en verwerkt in het handboek en het POP komt in elke groepsbijeenkomst structureel terug.

Er is een frisser logo en het uiterlijk en de taal van het handboek en werkboek voor deelnemers zijn duidelijker en aantrekkelijker gemaakt.

Ad8) Gendersensitief werken verduidelijkt

Er is meer aandacht in het handboek en de trainersopleidingen voor wat gendersensitief werken is.

Ad9) Monitoren van de resultaten

Tenslotte is het monitoren van resultaten sterk verbeterd door te werken met een start- en eindmeting op de ZRM en tevredenheidslijsten. Zo heeft elke uitvoerder beter zicht op de resultaten per groep en individuele deelnemers en kan per jaar worden bekeken waar verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

4.2 Effectmeting en Mixed Method

a. Bouma & Steijaert (2022).

b. Type onderzoeksmethode

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk reeds beschreven, heeft Atria tegelijk een procesevaluatie en een effectonderzoek uitgevoerd naar De Nieuwe Toekomst. We beschrijven allereerst de effectmeting.

Voor de effectmeting is gekozen voor een quasi-experimenteel onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van kwantitatieve dataverzameling; een longitudinale survey en CBS-polisdata. De longitudinale survey is afgenomen tussen januari 2018 en augustus 2021 bij respondenten die tot de interventiegroep en respondenten die tot de controlegroep hoorden. Gedurende anderhalf jaar waren er vijf meetmomenten. Op het moment van inclusie (T0), drie maanden na inclusie (T1), zes maanden na inclusie (T2), een jaar na inclusie (T3) en anderhalf jaar na inclusie (T4). T0 viel samen met de start van het traject, T1 met het eind van de groepstraining, T3 met het eind van het traject en T4 is ingesteld om vast te stellen of de uitkomsten duurzaam zijn.

Aan het einde van hun onderzoeksrapport leggen de onderzoekers de resultaten van de procesevaluatie en de effectmeting naast elkaar, vanuit het idee dat beide designs elkaar

versterken. Wij zullen na de conclusies van de effectmeting aan het slot van paragraaf 4.2 behandelen hoe volgens Atria de procesevaluatie en de effectmeting elkaar versterken.

c. De omvang van het onderzoek

Gedurende anderhalf jaar hebben 137 vrouwelijke slachtoffers van (ex-)partnergeweld deelgenomen aan deze survey met vijf meetmomenten.

Het effectonderzoek van Atria is uitgevoerd in 16 gemeenten: acht interventiegemeenten (alle acht vrouwenopvanglocaties die DNT uitvoerden zijn geïnccludeerd) en acht controlegemeenten. In totaal zijn er 137 (n=137) vrouwen in de effectmeting geïnccludeerd, waarvan 81 vrouwen in de interventiegroep en 55 in de controlegroep, die bestaat uit vrouwen met ernstig huiselijk geweldervaringen, meestal gevonden in de vrouwenopvang maar zonder aanbod van De Nieuwe Toekomst.

d. Resultaten van de effectmeting

De doelstelling van het onderzoek is het toetsen van de effectiviteit van DNT met betrekking tot de (duurzame) toename in perspectief op economische zelfstandigheid. De vraagstelling luidt: Is De Nieuwe Toekomst in vergelijking met de reguliere dienstverlening effectief met betrekking tot controle over eigen leven en perspectief op economische zelfstandigheid van vrouwelijke slachtoffers van partnergeweld? Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld.

1. Leidt De Nieuwe toekomst tot een toename in participatie en economische zelfstandigheid?
2. Leidt De Nieuwe Toekomst tot een verbetering van psychosomatische gezondheidsbeleving?
3. Leidt De Nieuwe Toekomst tot een toename van de controle over het eigen leven, gevoel van eigenwaarde en ondersteunend sociaal netwerk?
4. Leidt De Nieuwe Toekomst tot het voorkomen van (herhaling) van partnergeweld?

Ad1) Toename in participatie en economische zelfstandigheid

Er zijn geen significante effecten op participatie of economische zelfstandigheid, wel een significante longitudinale trend die wijst op een positief effect van De Nieuwe Toekomst op arbeidsparticipatie in de loop van de survey.

Samenvattend presenteert Atria de volgende effecten in een bondige infographic met alle gegevens en resultaten van hun onderzoek (Bouma & Steijaert, 2022):

- Van de vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgden, nam het aantal werkenden gedurende de interventie met **16 procentpunt** toe. In de controlegroep was dit in dezelfde periode 4 procentpunt;
- Van de vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgden, behaalde **75%** deels of volledig haar participatiedoelen. In de controlegroep was dit 56%;
- Van de vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgden, steeg **54%** een of meer treden op de participatieladder⁵. In de controlegroep was dit 36%.

Ad2) Verbetering van psychosomatische gezondheidsbeleving

Er worden significante longitudinale trends gevonden. Op latere meetmomenten is de gemiddelde score op mentale gezondheid hoger voor de interventiegroep, daarnaast is ook het aantal vrouwen zonder spanningsklachten op latere meetmomenten hoger voor de interventiegroep. Samenvattend presenteert Atria de volgende effecten.

- De vrouwen die deelnamen aan De Nieuwe Toekomst ervaren tijdens de interventie een grotere stijging in mentale gezondheid en een minder sterke daling in fysieke gezondheid, dan vrouwen in de controlegroep. Ook rapporteren deze vrouwen na afloop minder spannings-, depressie- en angstklachten. Alleen voor somatische klachten is geen invloed te zien.

Ad3) Toename van de controle over het eigen leven, gevoel van eigenwaarde en ondersteunend sociaal netwerk

Er is geen significant bewijs voor toename en verbetering van dit subdoel van De Nieuwe Toekomst. Wel zijn er positieve trends in de onderzoekspopulatie voor controle over eigen leven, gevoel van eigenwaarde en ondersteunend sociaal netwerk.

Samenvattend presenteert Atria op dit item de volgende effecten.

- Bij vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgden nam de gemiddelde score op de mate van ervaren controle over het eigen leven met **13%** toe gedurende de interventie. Bij de controlegroep was dat 8%.
- Bij de vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgden nam de gemiddelde score op zelfredzaamheid met **10%** toe gedurende de interventie. Bij de controlegroep was dat 5%.

⁵ In de onderzoeksperiode werd voor het vastleggen van de resultaten de Participatieladder gebruikt. Deze is op wens van de coördinatoren vervangen door een instrument dat meer leefdoelgebieden meet: de Zelfredzaamheid-Matrix.

Ad4) Voorkomen van (herhaling) van partnergeweld

In de onderzoekspopulatie ervaren de vrouwen die De Nieuwe Toekomst volgen minder geweld, maar het is niet te zeggen of dit komt door hun deelname aan de interventie.

Conclusie van de effectmeting van Atria

De onderzoekers van Atria concluderen over alle gemeten effecten van de interventie De Nieuwe Toekomst het volgende.

- Er is een significante *longitudinale* toename in het effect van De Nieuwe Toekomst op het hebben van werk, niet hoeven bezuinigen, afname van angstklachten en verbetering van mentale gezondheid.
- Er zijn geen significante verschillen tussen de interventie- en de controlegroep na afloop van de interventie.

Mixed Method: Procesevaluatie en effectmeting

Het gelijktijdig uitvoeren van een procesevaluatie en een effectmeting geeft een verdiepend inzicht op de effectiviteit van een interventie, zo stellen de onderzoekers van Atria. In de laatste paragrafen van hun onderzoek beschrijven de onderzoekers hoe zij kijken naar de resultaten van beide onderzoeken en hoe zij zien dat deze elkaar versterken. Op basis van de survey-data zijn geen significante effecten gevonden bij de interventiegroep ten opzichte van de controlegroep. Mogelijk ligt dat aan het aantal respondenten, dat mede door de invloed van de lockdown-maatregelen kleiner was dan vooraf berekend.

In de procesevaluatie is op te maken dat de richtlijnen van De Nieuwe Toekomst overal zijn gevolgd, maar dat elke uitvoerder haar eigen nuances hanteert. Deze uitkomst bevestigt dat sociale interventies zijn ingebed in verschillende systemen en daarmee niet statisch, maar veranderlijk zijn (Pawson & Tilly, 1997).

Mede hierom zijn de onderzoekers van mening dat het gelijktijdig uitvoeren van beide onderzoeken naar dezelfde interventie van waarde is. Hoewel op basis van de gevonden uitkomsten van de effectmeting niet met zekerheid kan worden gesteld dat deze zijn toe te schrijven aan de interventie, kunnen wel uitspraken worden gedaan over plausibiliteit, omdat de resultaten van de effectmeting en de procesevaluatie elkaar versterken.

Er zijn volgens de onderzoekers uit de surveys trends te signaleren en vandaaruit kan worden gedistilleerd dat er door de interventie veranderingsprocessen in gang zijn gezet die overeenkomen met de programmatheorie en het doel van De Nieuwe Toekomst, namelijk *dat de deelnemers na deelname hun controle over het eigen leven hernemen en perspectief op economische zelfstandigheid hebben.*

Het onderzoek van Atria bevestigt de doelen en subdoelen van De Nieuwe Toekomst: in de surveydata zijn geen significante effecten gevonden op arbeidsparticipatie. Uit de procesevaluatie komt naar voren dat deelnemers, coördinatoren, trainsters en andere stakeholders De Nieuwe Toekomst niet alleen zien als een interventie om de doelgroep naar de arbeidsmarkt te leiden, maar ook als een startpunt voor verdere participatie. Er zijn qua afstand tot de arbeidsmarkt verschillen tussen de deelnemers. De Nieuwe Toekomst werkt met een POP, waarin de doelen voor de deelnemers uiteen lopen, van 'uit hun isolement komen' tot 'het vinden van een betaalde baan waardoor zij economisch zelfstandig zijn'.

Als 'Werk hebben' niet de uitkomstmaat is voor effectiviteit, maar in overeenstemming met het doel van de Nieuwe Toekomst '*Perspectief hebben op economische zelfstandigheid*', stellen de onderzoekers dat het op basis van de effectmeting en procesevaluatie *zeer plausibel* is dat De Nieuwe Toekomst effectief is.

Het doel '*Controle hernemen over het eigen leven*' heeft betrekking op het aanbrengen van orde en structuur in het dagelijks leven, maar ook het leven in eigen hand kunnen nemen, een gewenste eindsituatie formuleren en acties ondernemen die deze eindsituatie dichterbij brengen. Op basis van zowel de effectmeting als de procesevaluatie stellen de onderzoekers dat het *zeer plausibel* is dat De Nieuwe Toekomst bijdraagt aan het behalen van dit doel. Hiervoor zijn er zowel aanwijzingen in de survey als in de procesevaluatie. In de procesevaluatie geven deelnemers aan dat ze meer vertrouwen hebben gekregen in eigen kunnen en ook meer vertrouwen in een betere toekomst. Ook de projectleiders en trainsters benoemen de persoonlijke groei bij deelnemers als de door hen meest geziene belangrijke verandering.

Tenslotte kan op basis van de procesevaluatie geconstateerd worden dat de elementen waaruit de interventie bestaat in de praktijk stand houden, zo stellen de onderzoekers. Het is plausibel dat het aanbieden van De Nieuwe Toekomst, door een reeks werkzame mechanismen, een sociaal proces in gang zet dat leidt tot de gewenste subdoelen. Namelijk: met de ondersteuning door een professionele trainster, die een veilige leeromgeving creëert, waarbij door toekomst- en oplossingsgericht werken in een groep met gelijkgestemde peers, peersupport ontstaat, bereiken de deelnemers de gewenste resultaten. Ze herontdekken hun talenten, herstellen hun gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen, creëren zicht op hun eigen participatiedoel en inzicht in stappen om dat participatiedoel te halen. Door dit te vertalen in een structureel plan, het Persoonlijk Ontwikkelplan, kan de vrijwillige coach begeleiding bieden bij het halen van het participatiedoel, waardoor stappen worden gezet in de richting van arbeidsparticipatie.

5. Samenvatting Werkzame elementen

Atria heeft in haar procesevaluatie (2022) onderzocht of de werkzame elementen van De Nieuwe Toekomst inderdaad werken. De onderzoekers stellen vast dat dit het geval is, mits wordt voldaan aan een aantal randvoorwaarden (zie 2.5).

De werkzame elementen van De Nieuwe Toekomst zijn:

- **Kracht en toekomstgericht werken:** Herontdekken van kracht staat gedurende het hele traject centraal. Focus ligt op de toekomst, kwaliteiten, talent, mogelijkheden en hulpbronnen.
- **Maatwerk:** Maatwerk wordt geleverd door een juiste match tussen deelnemster en coach, een POP en afstemming van de groepstraining op het niveau van deelnemers.
- **Peersupport:** Leren in een groep met peers werkt bekrachtigend en wordt ten volle benut door na de groepstraining nog twee terugkombijeenkomsten aan te bieden.
- **Kennis en vaardigheden:** Nieuwe vaardigheden worden geleerd tijdens de groepstraining, wat zorgt voor betere kansen en meer zelfvertrouwen.
- **Persoonlijk Ontwikkelplan:** Het POP wordt gebruikt in zowel de groepstraining als de coaching.
- **Coaching door vrijwilligster:** Een eigen coach begeleidt de deelnemster zeven maanden na de groepstraining en werkt met de deelnemster door aan het bereiken van haar doelen.

6. Aangehaalde literatuur

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

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

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

Beute, M. en Roex, M. (2023). *De Nieuwe Toekomst, Handboek voor coördinatoren en trainsters*, Utrecht: Stichting 180.

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

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

Bouma, S. & Steijaert, M. (2022). *Een nieuwe toekomst voor slachtoffers van (ex)partnergeweld. Evaluatie van de interventie De Nieuwe Toekomst op effectiviteit en werkzame mechanismen*. Amsterdam: Atria.

Bouma, S., Steijaert, M. (2022). *Infographic*. Amsterdam: Atria.

Bouma, S., Berry, D. & Römken, R. (2021) *Financiële (on)afhankelijkheid van de vrouw en partnergeweld: wat is het verband?* Amsterdam: Atria, Kenniscentrum voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.

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

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

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). *Vrouwen vaak omgebracht door (ex-)partner*. Den Haag: CBS

Creswell, J. & Plano Clark, V. (2011) *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd Edition, Los Angeles: Sage Publications.

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

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

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

De Vries, H., Dijkstra, M. & Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health education research* 3, nr.3, pp. 273-282.

Dillon, G., Hussain, R. Loxton, D. & Rahman, S. (2013). Mental and Physical Health and Intimate Partner Violence against Women: A Review of the Literature. *International Journal of Family Medicine, Volume 2013*, 1-15.

Factsheet Huiselijk geweld (2021): Utrecht, Movisie.
<https://www.movisie.nl/publicatie/factsheet-huiselijk-geweld-2021>.

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

Fleury, R., Sullivan, C. & Bybee, D. (2000) *When Ending the Relationship Does Not End the Violence. Violence against Women*, 6 (12), 1363-1383.

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

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

Keuzenkamp, S. (2017). *Wat werkt en wie werkt? De rol van ervaringsdeskundigen bij de aanpak van armoede en schulden*. Oratie Vrije Universiteit Amsterdam, 28 november 2017.

Kim, J. & Gray, K. (2008). Leave or stay? Battered women's decision after intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(10), 1465-1482.

Lub V. (2017). *Participatie in de bijstand. Wat leert de wetenschap?* Utrecht: Bureau voor sociale argumentatie.

Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*, London: Sage.

Römken, R. (1992). *Gewoon geweld? Omvang, aard gevolgen en achtergronden van geweld tegen vrouwen in heterosexuele relaties*. Amsterdam, Nederland: Lisse, Swets & Zeitlinger.

Storms, O. & Visser, A. (2018). *Methodebeschrijving De Nieuwe Toekomst (DNT)*. Utrecht: Databank Effectieve Sociale Interventies (Movisie).

Tierolf, B., Lünemann, K. & Steketee, M (2014). *Doorbreken geweldspatroon vraagt gespecialiseerde hulp. Onderzoek naar effectiviteit van de aanpak huiselijk geweld in de G4*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

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

Van Eijkern, L., Downes, R. & Veenstra, R. (2018). *Slachtofferschap van huiselijk geweld: Prevalentieonderzoek naar de omvang, aard, relaties en gevolgen van slachtofferschap- en plegerschap*. Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC).

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

Van Regenmortel, T. (2008). *Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. Oratie Fontys Hogeschool Sociale Studies, 21 november 2008.

Vorrath, H. & Brendtro, L. (1985). *Positive Peer Culture*. (2nd Ed.) New York: Aldine de Gruyter. pp. 21-23.

World Health Organization (2012). *Understanding and Addressing Violence against Women: Intimate Partner Violence*. Geneva, Switzerland: WHO.

Wolf, J. (2002). *Krachtwerk*. Methodisch werken aan participatie en zelfregie. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Wolf, J. & Jansen, C. (2011). *Krachtwerk*, basismethodiek in de vrouwenopvang. Nijmegen: Onderzoekscentrum voor maatschappelijke zorg, UMC St. Radboud.

Wolf, J. & Jonker, I. (2015). *Krachtwerk*. *Interventiebeschrijving*. Utrecht: Movisie.

Zelfredzaamheidmatrix: <https://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/>