

# VROUWEN IN EEN FINANCIËEL KWETSBARE SITUATIE DIE ONBETAALDE ZORGTAKEN VERRICHTEN

## Rapportage

Inventarisatie Doelgroepen

Alliantie Samen werkt het!

Auteurs: Kitty van den Hoek (Movisie), Sahar Noor (Movisie),  
Jeannette Kruseman (Bureau Clara Wichmann)

Datum: 28 augustus 2018

VERSIE 1.0 DEF

ALLIANTIE  
SAMEN  
WERKT  
HET.



Deze Alliantie wordt mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

# Inhoud

	Samenvatting .....	2
<b>1.</b>	<b>Inleiding en leeswijzer .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Doel en aanpak .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Moeders en mantelzorgers .....</b>	<b>6</b>
3.1	Kader: vrouwen met onbetaalde zorgtaken en een zwakke arbeidsmarktpositie .....	6
3.2	Groep 1: moeders / verzorgers .....	6
3.3	Groep 2: mantelzorgers (v) .....	6
<b>4.</b>	<b>Financieel kwetsbare situaties .....</b>	<b>8</b>
4.1	Economische zelfstandigheid .....	8
4.2	Financiële onafhankelijkheid .....	8
4.3	Financiële kwetsbaarheid .....	8
4.4	Toereikend inkomen .....	9
4.5	Financieel bewustzijn en financiële competenties .....	10
4.6	Financiële weerbaarheid .....	10
<b>5.</b>	<b>Zwakke arbeidsmarktpositie .....</b>	<b>11</b>
5.1	Laaggeletterdheid .....	11
5.2	Startkwalificatie .....	11
5.3	Discriminatie .....	11
5.4	Mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt .....	12
5.5	Toegang tot kinderopvang .....	12
5.6	Toegang tot respijtzorg .....	13
<b>6.</b>	<b>Drie groepen moeders en mantelzorgers .....</b>	<b>14</b>
6.1	Bijstands-, WAO/WIA- en Wajong-ontvangers .....	14
6.2	Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen .....	14
6.3	Werkende armen .....	14
<b>7.</b>	<b>Beleidskaders en interventies .....</b>	<b>16</b>
7.1	Beleidskaders .....	16
7.2	Interventies direct gericht op arbeidstoeleiding .....	17
7.3	Overige interventies .....	19
<b>8.</b>	<b>Conclusies .....</b>	<b>21</b>
<b>9.</b>	<b>Personages .....</b>	<b>22</b>
<b>10.</b>	<b>1Bronnenlijst .....</b>	<b>24</b>
10.1	Literatuur .....	24
10.2	Geïnterviewden .....	25
<b>11.</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>26</b>

# Samenvatting

## Over de Alliantie Samen werkt het!

De Alliantie Samen werkt het! bestaat uit een samenwerkingsverband van vijf organisaties, te weten Bureau Clara Wichmann, Movisie, Nederlandse Vrouwen Raad, WO=MEN en WOMEN Inc. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen maakt deze Alliantie financieel mogelijk, maar is ook strategisch en inhoudelijk partner. De strategische doelstelling van de Alliantie is dat in 2022 alle mannen en vrouwen, in het bijzonder financieel kwetsbare vrouwen, de mogelijkheden benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg.

## Over deze inventarisatie

De hoofdvraag van onze inventarisatie luidt:

*Wat kenmerkt vrouwen in financieel kwetsbare situaties voor wie een zwakke arbeidsmarktpositie in combinatie met onbetaalde zorgtaken een belangrijke belemmering vormt voor deelname aan betaald werk?*

We hebben deze vraag beantwoord met behulp van inzichten uit wetenschappelijke en grijze literatuur, door praktijkonderzoekers te interviewen maar ook met input van vrouwen zelf.

## Begrippen

De Alliantie Samen werkt het! richt zich op moeders en mantelzorgers met een zwakke arbeidsmarktpositie. Factoren die hun arbeidsmarktpositie verzwakken, zijn:

- laaggeletterdheid
- het missen van een startkwalificatie
- het hebben van een (arbeids)handicap
- discriminatie op grond van gender, leeftijd, beperkingen, zwangerschap of pril moederschap, migranten- of vluchtelingachtergrond
- mismatch aanbod en vraag arbeidsmarkt (opl./werkerv. verouderd)
- als gevolg van zorg voor kinderen: (geen) toegang (al bij solliciteren) tot kinderopvang
- als gevolg van mantelzorg: gebrek aan passende respijtzorg

De Alliantie Samen werkt het! wil vrouwen én (de mannen in) hun omgeving ondersteunen om vanuit financieel kwetsbare situaties financieel weerbaar te worden. Financiële weerbaarheid is de situatie waarin een vrouw in staat en bereid is tot gezond financieel gedrag en waarin zij in staat en bereid is om tenminste een toereikend inkomen te verdienen.

## Drie groepen

We onderscheiden drie groepen vrouwen, op basis van ons begrip van financiële kwetsbaarheid:

1. bijstands- en WAO/WIA- en Wajong-ontvangers,
2. NUG-vrouwen en
3. werkende armen.

De laatste twee groepen krijgen in onze optiek nog nauwelijks aandacht op maatschappelijk, institutioneel en individueel niveau.

## Op wie richt de Alliantie Samen werkt het! zich daarom?

De Alliantie Samen werkt het! richt zich op moeders en/of mantelzorgers:

- die NUG-vrouw zijn of in werkende armoede verkeren;
- dus in een financieel kwetsbare situatie (vast)zitten;
- die betaald werk, beter betaald werk, en/of meer uren betaald werk willen vinden;
- maar door een zwakke arbeidsmarktpositie en onbetaalde zorgtaken;
- belemmeringen ervaren bij de stap naar (meer en/of beter) betaald werk.

# 1. Inleiding en leeswijzer

Voor u ligt de inventarisatie 'Vrouwen in een financieel kwetsbare situatie die onbetaalde zorgtaken verrichten', van de Alliantie Samen werkt het!

## Over de Alliantie Samen werkt het!

De Alliantie Samen werkt het! bestaat uit een samenwerkingsverband van vijf organisaties, te weten Bureau Clara Wichmann, Movisie, Nederlandse Vrouwen Raad, WO=MEN en WOMEN Inc. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen maakt deze Alliantie financieel mogelijk, maar is ook strategisch en inhoudelijk partner.

De inhoudelijke basis van de Alliantie wordt gevormd door een 'Theory of Change' met als titel 'Samen werkt het! Van financieel kwetsbaar naar weerbaar & zelfstandig op de arbeidsmarkt.' De Alliantie zet zich in op het doorbreken van stereotype beeldvorming en het bevorderen van gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, op het gebied van betaald werk en onbetaalde zorgtaken. De Alliantie heeft een looptijd van vijf jaar, tot en met 2022.

De strategische doelstelling van de Alliantie is dat in 2022 alle mannen en vrouwen, in het bijzonder financieel kwetsbare vrouwen, de mogelijkheden benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg.

Om resultaat te boeken op de langetermijndoelstelling ligt de focus voor de middellange termijn op het verbeteren van de individuele, maatschappelijke en institutionele mogelijkheden op gebied van werk en zorg voor alle vrouwen en mannen. Op elk van deze drie niveaus zijn tussenliggende subdoelen (outcomes) vastgesteld die elkaar onderling ook weer beïnvloeden en versterken:

- Maatschappij: Nederlanders hebben een positief beeld van een gelijkwaardige verdeling van werk en zorg tussen vrouwen en mannen, aangejaagd door de media.
- Instituties: Overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties en welzijns/zelforganisaties faciliteren, stimuleren en implementeren actief een zorgvriendelijk beleid om een gelijk en eerlijk speelveld voor mannen en vrouwen ten aanzien van het combineren van werk en zorg te creëren.
- Individu: Een vrouw maakt expliciete keuzes ten aanzien van werk en zorg in samenspraak met levenspartner / directe omgeving.

## Leeswijzer

- In *hoofdstuk 2* schetsen we kort de vraagstelling, het doel en de aanpak van deze inventarisatie.
- Op basis van het kader dat de Theory of Change ons aanreikt, onderscheiden we in *hoofdstuk 3* twee, soms overlappende groepen vrouwen met onbetaalde zorgtaken: moeders en mantelzorgers.
- Van daaruit vertrekt onze verkenning, in *hoofdstuk 4*, langs begrippen als financiële kwetsbaarheid. Termen als economisch zelfstandig, financieel bewustzijn, financieel onafhankelijk verhouden zich hiertoe.
- In *hoofdstuk 5* zoomen we nader in op de aspecten van een zwakke arbeidsmarktpositie.
- In *hoofdstuk 6* schetsen we de drie groepen die we op basis van het voorgaande hebben onderscheiden.
- In *hoofdstuk 7* zetten we enkele beleidskaders, interventies en vormen van ondersteuning op een rij. Daarbij proberen we een beeld te krijgen van de (groepen) vrouwen die op dit moment met dit aanbod bereikt worden. Zo wordt ook zichtbaar welke (groepen) vrouwen weinig of geen ondersteuning ontvangen.
- In *hoofdstuk 8* trekken we conclusies: op wie zou de Alliantie Samen werkt het! zich moeten richten en waarom?
- *Hoofdstuk 9* beschrijft enkele personages, die een beeld geven van individuele vrouwen en betrokken mannen in de twee gekozen groepen. Deze personages moeten op basis van deelverkenningen van beide groepen nog verder ontwikkeld worden.

## 2. Doel en aanpak

In dit hoofdstuk geven we kort weer wat ons doel en onze onderzoeksvraag is, en hoe we de inventarisatie van groepen vrouwen in financieel kwetsbare situaties hebben aangepakt.

De hoofdvraag van onze inventarisatie luidt:

*Wat kenmerkt vrouwen in financieel kwetsbare situaties voor wie een zwakke arbeidsmarktpositie in combinatie met onbetaalde zorgtaken een belangrijke belemmering vormt voor deelname aan betaald werk?*

We hebben deze vraag beantwoord met behulp van inzichten uit wetenschappelijke en grijze literatuur, statistische databases, interviews met praktijkonderzoekers maar ook met input van vrouwen zelf. Zowel de desk research als het interviewen hebben we met de sneeuwbalmethode uitgevoerd. Deze verkenning is daarmee geen uitputtend of academisch onderzoek, maar een praktijkgerichte scan. De literatuurlijst is te vinden in hoofdstuk 10.

Het doel van de Alliantie is om op basis van de inzichten van de inventarisatie scherp te krijgen op welke doelgroepen wij ons in het vervolg van de Alliantie Samen werkt het! zullen concentreren. De inventarisatie kan in de loop van het project verrijkt worden met nieuwe inzichten, zodat de praktijk optimaal kan profiteren van state-of-the-art bevindingen.

## 3. Moeders en mantelzorgers

**De primaire profijtgroep van de Alliantie Samen werkt het! bestaat uit vrouwen met onbetaalde zorgtaken. Specifiek gaat het om vrouwen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Sommigen hebben betaald werk, anderen niet.**

### 3.1 Kader: vrouwen met onbetaalde zorgtaken en een zwakke arbeidsmarktpositie

#### Vrouwen

De Alliantie Samen werkt het! rekt iedereen tot haar doelgroep *die zich als vrouw identificeert*. In de geraadpleegde onderzoeksliteratuur is die definitie niet altijd gehanteerd; denk bijvoorbeeld aan gender non-conforme respondenten die zich vanwege de opzet van een vragenlijst genooddacht zien het hokje 'vrouw' aan te kruisen. We hebben, om praktische redenen, geen onderscheid gemaakt tussen onderzoek dat hiermee wel of geen rekening hield.

#### Onbetaalde zorgtaken

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

#### Betaald werk

Een arbeidsmarktpositie, oftewel baan, als werknemer of zelfstandige (CBS Statline Arbeidsdeelname 15 mei 2018).

#### Zwakke arbeidsmarktpositie

Het begrip arbeidsmarktpositie zegt iets over wel of niet betaald werkzaam zijn en over werknemer of zelfstandige zijn (CBS Statline Arbeidsdeelname; kerncijfers 15 mei 2018). Maar ook verwijst het naar de kans dat iemand betaald werkzaam is. In de literatuur hebben we vooralsnog geen absolute definitie van *zwakke arbeidsmarktpositie* kunnen vinden. De kans op betaald werk is dus vooral te zien als een spectrum van kansarm naar kansrijk, van onaantrekkelijk naar aantrekkelijk voor werk- of opdrachtgevers. Uiteraard zijn er wel enkele aspecten die steeds weer in verband gebracht worden met zwak(ke) staan op de arbeidsmarkt. Laaggeletterd zijn, opgeleid zijn voor een 'overschotberoep' (receptionist, klasse-assistent, verkoopmedewerker) (UWV 2017), het missen van een startkwalificatie (maximaal Mbo-1 diploma) en het hebben van een migranten- of vluchtelingenachtergrond (discriminatie) zijn hier voorbeelden van.

## 3.2 Groep 1: moeders / verzorgers

De Alliantie Samen werkt het! richt zich op moeders; hiertoe rekenen we ook pleegmoeders, stiefmoeders en vrouwelijke verzorgers van minder- of meerderjarige kinderen in het eigen huishouden.

Nederland telde in 2016 ruim 2 miljoen tweeoudergezinnen met kinderen en ruim 557.000 eenoudergezinnen (CBS 2016), waarvan de meeste alleenstaande moeders betreft (hoeveel exact is niet bekend).

## 3.2 Groep 2: mantelzorgers (v)

De Alliantie Samen werkt het! richt zich ook op mantelzorgers. Mantelzorg is onbetaalde zorg voor een naaste met een chronische ziekte of beperkingen die voortvloeit uit de bestaande persoonlijke relatie met die naaste. Dit kunnen uiteraard ook eigen kinderen zijn met een ziekte of beperkingen, al dan niet volwassen, al dan niet thuiswonend. Zorgvrijwilligerswerk valt er dus niet onder (Kruijswijk 2017).

In 2014 gaven ruim vier miljoen mensen mantelzorg. Van alle mantelzorgers is 59 procent vrouw: 2.360.000 vrouwen. Mantelzorg varieert in duur en intensiteit; ongeveer een op de zes (16 procent) mantelzorgers helpt meer dan acht uur per week. Onder hen doen een half miljoen mensen dat vaak al langer dan drie maanden (De Klerk et al. 2014).

De meeste mantelzorgers zorgen voor hun familie. Het gaat vaak om een (schoon)ouder of partner. De leeftijd van het grootste deel van de mantelzorgers (45 procent) ligt tussen de 45 en 65 jaar. Een kwart van de 1,7 miljoen mantelzorgers die zware zorg verleent, heeft behoefte aan respijtzorg (Kruijswijk et al. 2017). We hebben vooralsnog niet kunnen vinden hoe de leeftijds- of genderverdeling in de groep is die behoefte heeft aan respijtzorg.

# 4. Financieel kwetsbare situaties

De Alliantie Samen werkt het! richt zich specifiek op financieel kwetsbare groepen vrouwen; vrouwen voor wie een zwakke arbeidsmarktpositie in combinatie met onbetaalde zorgtaken een belangrijke belemmering vormt voor deelname aan betaald werk en het bereiken van economische zelfstandigheid (Aanvraag Alliantie Samen werkt het! 2017, p.1). Bij de start van de inventarisatie hebben we besloten om niet langer te spreken over financieel kwetsbare (groepen) vrouwen, maar over vrouwen in financieel kwetsbare situaties. Met deze formulering beogen we stigmatisering te voorkomen en bij te dragen aan een perspectiefvolle bejegening van vrouwen.

In dit hoofdstuk lichten we achtereenvolgens de volgende begrippen toe:

- Economische zelfstandigheid
- Financiële onafhankelijkheid
- Financiële kwetsbaarheid
- Toereikend inkomen
- Financieel bewustzijn en financiële competenties
- Financiële weerbaarheid

## 4.1 Economische zelfstandigheid

Economische zelfstandigheid is een begrip dat beleidsmatig is verbonden met het bestaansminimum: in het emancipatiebeleid wordt iemand als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto-inkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven de drempelwaarde ligt van de beleidsnorm voor het individuele inkomens minimum. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70% van het wettelijke netto-minimumloon, ofwel de nettobijstand van een alleenstaande. De drempelwaarde stijgt of daalt van jaar tot jaar overeenkomstig de ontwikkeling van het sociale minimum. Per 1 januari 2018 bedroeg de grens voor economische zelfstandigheid 942 euro netto inkomen per maand. Het percentage economisch zelfstandige vrouwen (20-65 jaar) is sinds 2005 tot peiljaar 2015 gestegen van 46 procent naar 54 procent (Portegijs & Van den Brakel 2016). Dat betekent dat er in 2015 ruim 2.300.000 vrouwen van 20 tot 65 jaar niet economisch zelfstandig waren (CBS Statline, 17 juli 2018).

## 4.2 Financiële onafhankelijkheid

Dit begrip is als het ware een trede hoger dan economische zelfstandigheid. Een vrouw is financieel onafhankelijk als zij tenminste 100% van het minimumloon verdient. Een vrouw van 22 jaar of ouder verdient dan bijna €1.600 bruto per maand, bij een volledige werkweek (Rijksoverheid.nl).

Financiële onafhankelijkheid werd onlangs tot doel verheven in de jongste Kamerbrief Emancipatienota 2018-2021:

*'70 procent van het minimumloon is net voldoende om als alleenstaande van te leven. Het geeft echter weinig armslag. En als je de zorg voor kinderen hebt, wat voor veel vrouwen geldt, is het niet toereikend. Vandaar dat het kabinet zich ten doel stelt dat ook het percentage vrouwen stijgt dat minimaal 100 procent van het minimumloon verdient en daarmee als financieel onafhankelijk kan worden beschouwd. Dat laatste percentage ligt moment op 48,4 procent (bij mannen 73,8 procent).'*

## 4.3 Financiële kwetsbaarheid

In de literatuur over vrouwen, emancipatie en financiën wordt financieel kwetsbaar vrijwel altijd vertaald als niet-economisch zelfstandig (Portegijs & Van den Brakel 2016, De Hoog & Van Egten 2012, De Hoog 2010). Iedere vrouw die minder verdient dan de netto bijstand van een alleenstaande, en iedere vrouw met een uitkering, valt dus onder deze definitie.

Deze definitie is echter problematisch, omdat economische zelfstandigheid – het verdienen van een minimuminkomen – helaas prima kan samengaan met armoede. Bijvoorbeeld als gevolg van problematische schulden. Het besteedbaar inkomen is dan ontoereikend om van te leven en er is een reëel risico op het maken van nieuwe schulden. Dat geldt ook voor de term *financiële onafhankelijkheid*.

*Financiële kwetsbaarheid* definiëren we hier dan ook als een situatie waarin een vrouw niet in staat of bereid is om een toereikend inkomen te verdienen.

## 4.4 Toereikend inkomen

Een *toereikend inkomen* is een netto besteedbaar inkomen op of boven de armoedegrens plus voldoende buffergeld óf aflossingsgeld voor problematische schulden.

We lichten de totstandkoming van deze definitie hieronder verder toe.

Er zijn twee zogenaamde referentiebudgetten om armoede vast te stellen. Deze geven aan hoeveel besteedbaar inkomen een zelfstandig huishouden nodig heeft voor onvermijdelijke of zeer wenselijke uitgaven. Het SCP baseert de budgetten op gegevens van het Nibud (SCP 2016).

Het *basisbehoeftebudget* omvat de minimale uitgaven van een zelfstandig huishouden aan onvermijdbare, basale zaken zoals voedsel, kleding en wonen (SCP 2016). Ook moeilijk vermijdbare kostenposten zoals verzekeringen, niet-vergoede ziektekosten en persoonlijke verzorging zijn meegeteld.

Het tweede referentiebudget, het *niet-veel-maar-toereikendbudget*, is iets minder krap. Daarin zijn ook de (bescheiden) kosten van ontspanning en sociale participatie opgenomen: een low-budget dagje uit, of lidmaatschap van een sportvereniging. In dit budget ontbreken 'luxegoederen' zoals een auto (SCP 2016). Een netto besteedbaar inkomen dat tenminste bestaat uit het basisbehoeftebudget, is een inkomen op of boven de armoedegrens. Dit inkomen bestaat uit inkomen verkregen door betaalde arbeid, maar kan aangevuld zijn door zorg-, kinderopvang-, of huurtoeslag of kindgebonden budget.

Het Nibud adviseert verder een *minimale buffer* voor huishoudens, bijvoorbeeld om een kapotte wasmachine te kunnen vervangen of een reparatie aan de auto te kunnen bekostigen. Voor een alleenstaande is dat 3550 euro, voor een gezin met of zonder kinderen 4400 tot 5000 euro (Warnaar en Van Galen 2012 in: Jungmann en Madern 2016).

Een *toereikend inkomen* formuleren we hier dan ook als een netto besteedbaar inkomen uit betaald werk en eventuele toeslagen op of boven de armoedegrens, plus voldoende buffergeld óf aflossingsgeld voor problematische schulden.

Om een indruk te geven van het concrete netto maandbedrag exclusief buffer of aflossingsbudget (SCP 2016):

	basisbehoeftebudget	niet-veel-maar-toereikendbudget
Alleenstaande	971	1063
eenoudergezin met één kind	1300	1410
eenoudergezin met twee kinderen	1470	1610

Uit bovenstaande wordt duidelijk dat een alleenstaande die 100% van het minimumloon verdient (financieel onafhankelijk) inderdaad boven de armoedegrens uitkomt. Maar een alleenstaande moeder met twee kinderen redt dat niet met een laagbetaalde voltijds (!) baan: terwijl ze tussen de 1470 en 1610 netto nodig heeft om minimaal van te kunnen leven, verdient ze slechts 1600 bruto. Dankzij toeslagen kan ze een toereikend besteedbaar inkomen verwerven. Dit lukt niet als ze problematische schulden heeft, extra uitgaven door ziekte of mantelzorg, haar groot-familie moet onderhouden of andere bijzondere onvermijdbare kostenposten. Dit staat nog los van de vraag of iemand beschikt over voldoende financieel bewustzijn en financiële competenties om inderdaad goed financieel overzicht te houden en optimaal van regelingen gebruik te maken.

## 4.5 Financieel bewustzijn en financiële competenties

Financieel gezond gedrag heeft zijn basis in financieel bewustzijn en financiële competenties.

Financieel bewustzijn wordt door Van Hoog & Van Egten (2012) vertaald als bewustzijn van de eigen financiële positie (afhankelijk/onafhankelijk) en de daarbij behorende financiële risico's. Vrouwen met een kwetsbare financiële positie zijn zich vaak niet bewust van de financiële risico's die hun afhankelijkheid met zich meebrengt. We hebben het hier dan met name over afhankelijk zijn van een partner; vrouwen met een uitkering zijn zich opvallend genoeg vaker bewust van hun afhankelijke positie (De Hoog en Van Egten 2012).

Financiële competenties zeggen iets over de wijze waarop iemand haar geldzaken regelt en de financiële risico's afdekt die hiermee gepaard gaan. Een vrouw met een goed inkomen maar een onverantwoord uitgavenpatroon en weinig financiële kennis, kan meer risico's lopen dan een vrouw die een bijstandsuitkering ontvangt maar goed financieel overzicht houdt en slim gebruikmaakt van aanvullende regelingen. Gemiddeld genomen is het financiële kennisniveau van vrouwen lager dan dat van mannen. Niet-economisch zelfstandige vrouwen hebben nog minder financiële kennis.

De combinatie van niet-economische zelfstandigheid én weinig financiële competenties leidt tot de grootste financiële kwetsbaarheid (De Hoog en Van Egten 2012).

## 4.6 Financiële weerbaarheid

Financieel bewustzijn en financiële competenties bepalen dus tezamen met het hebben van een toereikend inkomen, iemands financiële weerbaarheid (in de literatuur wordt ook wel gesproken van financiële zelfredzaamheid, zie bijvoorbeeld De Hoog & Van Egten 2012). Anders gezegd:

Financiële weerbaarheid is de situatie waarin een vrouw in staat en bereid is tot gezond financieel gedrag en waarin zij in staat en bereid is om tenminste een toereikend inkomen te verdienen.

## 5. Zwakke arbeidsmarktpositie

Het begrip *arbeidsmarktpositie* zegt iets over wel of niet betaald werkzaam zijn en over werknemer of zelfstandige zijn (CBS Statline Arbeidsdeelname; kerncijfers 15 mei 2018). Maar ook verwijst het naar de kans dat iemand betaald werkzaam is.

De kans op betaald werk is te zien als een spectrum van kansarm naar kansrijk, van onaantrekkelijk naar aantrekkelijk voor werk- of opdrachtgevers. Dat is relatief: een hoger opgeleide vrouw kan 'zwakker' staan op de arbeidsmarkt dan een lager opgeleide vrouw. Bijvoorbeeld wanneer er in het eerste geval een mismatch is tussen opleiding en baanaanbod, en in het tweede geval een hele goede match van een vakopleiding met de vraag vanuit werkgevers.

Uiteraard zijn er enkele aspecten die steeds weer in verband gebracht worden met zwak(ke) staan op de arbeidsmarkt (Andriessen et al. 2012; De Gruijter en Van den Toorn 2013; Ingen et al. 2007; Kamerbrief Emancipatienota 2018-2021; Portegijs en Van den Brakel (red.)2016; Razenberg et al. 2018; Snel 2017). Voor de kwetsbare groepen in het kader van de Alliantie Samen werkt het! spelen met name de volgende aspecten een rol:

- Laaggeletterdheid
- (Missen van een) startkwalificatie
- Discriminatie
- Mismatch vraag en aanbod arbeidsmarkt
- Als gevolg van zorg voor kinderen: (geen) toegang (al bij solliciteren) tot kinderopvang
- Als gevolg van mantelzorg: gebrek aan passende respijtzorg

### 5.1 Laaggeletterdheid

Zo'n 1,3 miljoen Nederlanders tussen 16 en 65 jaar hebben moeite met lezen en/of schrijven, ruim 2,5 miljoen volwassenen in Nederland hebben moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Mensen die laaggeletterd zijn, beheersen niet het eindniveau vmbo of niveau mbo-2/3. (Algemene Rekenkamer 2016) Zij beschikken dus ook bijna nooit over een startkwalificatie. Mensen die laaggeletterd zijn, kunnen onder meer moeite hebben met het invullen van formulieren, digitaal betalen en gebruik van de computer. Ook het begrijpen van informatie over gezondheid en zorgvoorzieningen is moeilijk. Ongeveer de helft van alle mensen met financiële problemen is laaggeletterd (Keizer 2018).

### 5.2 Startkwalificatie

Een startkwalificatie is een diploma op tenminste Mbo-2 niveau. Een havo- of vwo-diploma is daaraan gelijk in termen van een startkwalificatie. Er zijn in Nederland 964.000 vrouwen van 25 tot 65 jaar zonder startkwalificatie (CBS 2017). Van hen hebben 487.000 vrouwen geen ('wit') betaald werk – ze hebben ofwel helemaal geen eigen inkomen ofwel een uitkering.

## 5.3 Discriminatie

Op verschillende gronden worden vrouwen op de arbeidsmarkt gediscrimineerd. In de praktijk komen verschillende gronden samen in individuele situaties. We spreken dan van intersectionaliteit. Hieronder bespreken we enkele relevante gronden afzonderlijk.

### Zwangerschap en pril moederschap

Volgens onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens heeft in 2013 43 procent van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken gehad met discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap. De omvang hiervan is in de onderzoeksperiode 2012-2016 niet minder geworden. Wel zijn vrouwen steeds minder bereid om melding te maken van zwangerschapsdiscriminatie: was dit percentage in 2012 nog 26 procent, vier jaar later is dat afgenomen naar 14 procent (CRM 2016b).

### Ziekte of beperkingen

Het NIVEL (Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg) becijferde in 2016 dat van alle personen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte minder dan een vijfde werk kon vinden gedurende een periode van twaalf maanden in 2012 waarin zij solliciteerden. 47 procent van de personen met een lichamelijke beperking en 41 procent van de personen met een chronische ziekte vermoedt dat de reden voor de afwijzing de ziekte/handicap is geweest (CRM 2016a).

### Leeftijd

De Vrije Universiteit deed in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2016 onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie. Jongeren blijken hier minder last van te ervaren dan ouderen. Gezien de vergrijzing ligt er ook meer urgentie bij het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers dan van jongeren. Dit type discriminatie begint al vanaf 45 jaar en blijkt, van alle soorten discriminatie, het vaakst te worden ervaren. De statistieken van arbeidsdeelname zijn hiermee in lijn: het is voor ouderen moeilijker werk te vinden dan voor jongere mensen en in werkloosheidsduur is er tussen hoog- en laagopgeleide ouderen nauwelijks verschil. Er lijkt sprake te zijn van een 'zilveren plafond' (Ministerie van SZW 2016).

### Migranten- of vluchtelingenachtergrond

Het Sociaal en Cultureel Planbureau deed voor een onderzoek in 2012 een aantal praktijktests. Werkzoekenden met een autochtoon-Nederlandse achtergrond hadden 46 procent kans op een aanbod van werk wanneer zij een uitzendbureau binnen liepen. Werkzoekenden van niet-westerse achtergrond hadden daarentegen 28% kans op een aanbod voor werk met precies hetzelfde CV. Het maakte uit van welke etnische herkomst iemand was: de Marokkaans-Nederlandse kandidaten hadden evenveel kans als autochtoon-Nederlandse, zowel de mannen als de vrouwen onder hen. Maar de Turks-Nederlandse, Surinaams-Nederlandse en Antilliaans-Nederlandse werkzoekenden hadden minder kans op een baan dan de autochtoon-Nederlandse deelnemers (Andriessen et al., 2012).

## 5.4 Mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Tussen opleiding/werkervaring en arbeidsmarkt kan een flink gat gapen, bijvoorbeeld als vrouwen lang uit het arbeidsproces zijn geweest. Zij kunnen opgeleid zijn voor een zogeheten 'overschotberoep', zoals klasse-assistent, administratief medewerker of receptionist. Ook kunnen opleiding en werkervaring verouderd zijn. Tegelijkertijd blijkt uit een analyse van UWV dat 41 procent van de vacatures in de technische sector en 36 procent in de ICT moeilijk vervulbaar zijn. In de financiële sector is een groot tekort aan accountants, de groene sector heeft behoefte aan meer hoveniers, de horeca heeft zelfstandig werkende koks nodig en in de zorg worden de functies van verpleegkundige (Mbo-4) en verzorgende IG (Mbo-3) aangemerkt als 'krapteberoepen' (UWV 2017).

## 5.5 Toegang tot kinderopvang

De (vermeende) kosten van de kinderopvang zijn voor veel ouders een reden om minder of geen gebruik te maken van formele kinderopvang, terwijl zij dat wel zouden willen. Bij de voorschoolse opvang gaat het om percentages tussen 10% en 16%, bij de BSO gaat het om 4% tot 14%. Van wachtlijsten en een gebrek aan (passende) opvangvoorzieningen is soms ook sprake, zeker in bepaalde gebieden, maar de hoofdrede is vaak (de perceptie van) de kosten (Portegijs et al. 2014). De redenering hier kan circulair zijn: men vindt geen betaald werk omdat men geen kinderopvang gebruikt, waarvoor men de kosten niet kan dragen omdat betaald werk ontbreekt.

## 5.6 Toegang tot respijtzorg

Bijna 60% van alle mantelzorgers is vrouw. Een kwart van de 1,7 miljoen mantelzorgers die zware zorg verleent, heeft behoefte aan respijtzorg (Kruijswijk et al. 2017). Het kan daarbij gaan om professionele overname van de zorg, maar ook om informele hulp, zoals familie of een vrijwilliger die de naaste opvangen of bezoeken. We weten nog weinig over het belang van respijtzorg bij het vinden van betaald werk. Zeker als het gaat om vrouwen in financieel kwetsbare situaties, weten we niet wat zij meer als belemmering ervaren: het gebrek aan passende respijtzorg of bijvoorbeeld de mismatch tussen hun CV en de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

# 6. Drie groepen moeders en mantelzorgers

We onderscheiden dus moeders en mantelzorgers in financieel kwetsbare situaties, met een zwakke arbeidsmarktpositie. Financieel kwetsbaar zijn ontvangers van een bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en werkende armen.

## 6.1 Bijstands-, WAO/WIA- en Wajong-ontvangers

In september 2017, de laatste beschikbare maand op het moment van onderzoek, hadden bijna 288.000 vrouwen een bijstandsuitkering. Tevens kregen ruim 385.000 vrouwen een (gehele of gedeeltelijke) uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA en Wajong).

## 6.2 Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen

In een rapport uit 2013 van het Verwey-Jonker Instituut worden niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen omschreven als vrouwen die 'geen uitkering ontvangen, geen voltijds onderwijs volgen, geen betaald werk hebben, of een baan van maximaal twaalf uur in de week hebben' (De Gruijter en Van den Toorn 2013).

Er zijn in Nederland ongeveer 1,4 miljoen vrouwen die geen uitkering ontvangen, geen voltijds onderwijs volgen, geen betaald werk hebben, of een baan van maximaal twaalf uur in de week (cijfers uit 2006 in: De Gruijter en Van den Toorn 2013). Ze zijn hoger en lager opgeleid, jong en ouder. Van hen hebben bij benadering 650.000 vrouwen helemaal geen betaald werk<sup>1</sup>. Van alle niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen is ongeveer de helft 55 jaar of ouder. Hoeveel van al deze vrouwen onbetaalde zorgtaken hebben, weten we op dit moment niet. Mogelijk kunnen we tot schattingen komen aan de hand van nadere vergelijking van CBS en SCP data.

## 6.3 Werkende armen

Een belangrijke bevinding uit de literatuur is de constatering dat betaald werk, ook voltijds banen, niet per se financiële weerbaarheid betekenen. Zoals dr. Erik Snel (Erasmus Universiteit) het formuleert: 'De vraag is (...) of werk altijd een ontsnapping uit armoede betekent' (Snel 2017).

Volgens gegevens uit 2014 is het aantal werkende armen opgelopen tot 366.000. Een krappe meerderheid van hen zijn werknemers in loondienst; iets minder dan de helft zijn zelfstandigen (Snel 2017). Het gaat bijna uitsluitend om eenverdieners. Over de verdeling van mannen en vrouwen onder hen zijn geen nadere gegevens gevonden. Wel is duidelijk dat vrouwen, eenoudergezinnen, laaggeschoolden en niet-westerse migranten relatief meer kans maken op werkende armoede (Snel 2017). Vrouwen die deze kenmerken combineren hebben een extra verhoogde kans. Vooral in de detailhandel (supermarkten), horeca, schoonmaak, zorg, bij callcenters en in de kinderopvang werken vrouwen op basis van een flexcontract dat (te) weinig oplevert (CBS 2016).

Het Nibud heeft onderzoek gedaan naar werknemers en schulden. 62% van de werkgevers heeft te maken met personeel met financiële problemen (Nibud 2017). Een werkgever is al snel 13 duizend euro per jaar kwijt aan een fulltime werknemer met financiële problemen. 57 procent van de werkgevers ziet werknemers met schulden als een groot risico voor de organisatie. Er zijn vooral kosten gemoeid met het verwerken van het loonbeslag, (ziekte)verzuim en productiviteitsverlies (Nibud 2017).

<sup>1</sup>De vrouwelijke niet-beroepsbevolking van 25 tot 65 jaar (dus ongeveer exclusief scholieren en studenten en gepensioneerden) bestond in 2017 uit 1.052.000 personen. Het gaat daarbij om vrouwen die niet recent naar werk zochten of niet direct beschikbaar waren voor betaald werk. In 2015 (meest recente cijfers, bron: CBS Statline, Arbeidsongeschiktheidsuitkering per wet; kenmerken ontvanger, 2010-2015) ontvingen 397.900 vrouwen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal NUG-vrouwen, zonder enige vorm van betaald werk, zou daarmee ongeveer op 1.052.000 - 397.900 = 654.100 komen. Bron: CBS Statline.



## 7. Beleidskaders en interventies

Er wordt in Nederland veel ondernomen om mensen in financieel kwetsbare situaties te ondersteunen zodat zij financieel weerbaar worden. Er zijn verschillende wettelijke kaders die daartoe aansporen. Daarnaast zijn er interventies ontwikkeld die door maatschappelijke organisaties en gemeenten worden toegepast.

### 7.1 Beleidskaders

#### Wet arbeid en zorg

De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) is een Nederlandse wet waarin het recht op verschillende verlofsoorten geregeld is, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. De WAZO heeft als doel om het voor werknemers makkelijker te maken om betaald werk en onbetaalde zorgtaken te combineren.

#### Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet heeft tot doel dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat daarbij zowel om uitkeringsgerechtigden (bijstand) als om niet-uitkeringsgerechtigden (NUG). Cliënten die voorheen met de sociale werkvoorziening of de Wajong te maken hadden, hebben sinds 2015 met de Participatiewet te maken. Wajong is voor mensen die voor hun 18e of tijdens een studie een ziekte of handicap hebben. Door deze ziekte of handicap kunnen ze nooit meer werken. Zij hebben recht op Wajong als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Bijzondere bijstand refereert niet aan de bijstandsuitkering maar is bedoeld voor noodzakelijke kosten die niet via een andere regeling vergoed worden, zoals kosten in verband met ziekte, geboorte, een verhuizing of echtscheiding. Een inkomenstoets is voorwaardelijk om van bijzondere bijstand gebruik te kunnen maken.

#### Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

Gemeenten moeten er in het kader van de Wmo voor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. De gemeente geeft ondersteuning thuis en dichtbij huis, bijvoorbeeld begeleiding en dagbesteding, mantelzorgondersteuning, beschermd wonen en opvang bij en na huiselijk geweld of dakloosheid.

#### Jeugdwet

Per 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor bijna alle vormen van jeugdhulp. De gemeentelijke taken zijn vastgelegd in de Jeugdwet. Deze wet regelt de verantwoordelijkheid voor preventie, ondersteuning, hulp en zorg aan kinderen en jongeren tot 18 jaar (jeugdigen) en hun ouders bij opgroei- en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen. Respijtzorg voor ouders met kinderen met een ziekte of beperkingen, valt er ook onder – denk bijvoorbeeld aan logeeropvang.

#### Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs)

De Wet gemeentelijke schuldhulpverlening (Wgs), ingevoerd in 2012, maakt schuldhulpverlening een taak van gemeenten. Zij hebben daarbij veel vrijheid om zelf invulling te geven aan hun taak. Idealiter is beleid integraal gericht: de aanpak richt zich indien nodig op meerdere levensgebieden van een cliënt, niet alleen op financiële problemen.

De voorzieningen die gemeenten meestal inzetten vanuit de Wgs zijn:

- Adviesgesprekken
- Budgetbeheer
- Budgetcoaching
- Schuldregeling met kwijtschelding
- Herfinanciering van niet-problematische schulden.

Daarnaast zijn er in diverse gemeenten ook vrijwilligersprojecten opgezet, bijvoorbeeld vrijwillige hulp bij de thuisadministratie en vrijwillige budgetcoaching. Ook beschermingsbewind behoort tot het instrumentarium van gemeenten. Dit is vooral bedoeld voor mensen met psychische of verstandelijke beperkingen; alle financiële zaken worden bij onderbewindstelling voor de cliënt geregeld. Dit dient bij de kantonrechter te worden aangevraagd.

#### Wet kinderopvang

De Wet kinderopvang is in 2005 in werking getreden. Deze wet is gericht op het faciliteren van de combinatie arbeid en zorg en het borgen van de kwaliteit van de professionele kinderopvang. In het verlengde van deze wet bestaan er nog twee wijzigingswetten: de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (2018).

Volgens het SCP maken lagere inkomensgroepen minder vaak gebruik van kinderopvang dan de midden- en hoge-inkomensgroepen. Het is niet helemaal duidelijk waarom. Een oorzaak wordt gezocht in de toegenomen kosten voor kinderopvang, ook voor lagere inkomens (SCP 2016).

#### Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

WIA staat voor Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De wet is een nieuwe versie van de WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering). Voor iedereen die vóór de invoering van de WIA met de WAO te maken had, blijft de WAO van toepassing. De WIA vertrekt vanuit het (overgebleven) arbeidsvermogen van mensen na/bij ziekte, en focust dus op dat wat nog mogelijk is qua werk.

## 7.1 Interventies: een impressie

In deze paragraaf geven we een impressie van interventies die in Nederland worden toegepast om vrouwen te ondersteunen om hun positie te versterken bij het combineren van arbeid en zorg. Er zijn kortdurende lichte interventies gericht op bewustwording van vrouwen en hun vertaling hiervan naar concretere doelen en stappen en er zijn langlopende interventies die meer intensieve begeleiding en ondersteuning bieden. Veel interventies richten zich op deelaspecten van het versterken van financiële weerbaarheid en het combineren van arbeid en zorg, zoals preventie van overbelasting mantelzorgers en toeleiding naar werk.

Voor de selectie is in de eerste plaats gekeken naar interventies die door de Alliantiepartners worden aangeboden en naar interventies in de databank Effectieve Sociale Interventies van Movisie. Om een beeld te schetsen van het palet aan interventies is deze selectie aangevuld met enkele interventies voor mensen (mannen en vrouwen) in kwetsbare posities.

#### Interventies gericht op versterking financiële weerbaarheid / arbeidsmarktpositie vrouwen

##### De tafel van één

##### WOMEN Inc.

In De tafel van één ontdekken vrouwen hun kracht en vinden ze de intrinsieke motivatie en vaardigheden om op eigen kracht richting hun geformuleerde persoonlijke doel te bewegen. Het kader waarbinnen de interventie wordt ingezet is vaak arbeidsparticipatie, maar dit hoeft niet de noodzakelijke uitkomst te zijn voor de individuele deelnemers. De doelgroep zijn vrouwen, specifiek vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt.

De tafel van één bestaat uit een serie van zeven opeenvolgende wekelijkse bijeenkomsten, één vaste ochtend per week. In vier tafelgesprekken wordt er in kleine groepjes stilgestaan bij vragen als: 'Waar ben ik trots op?', 'Wat wil ik nou echt?' en 'Hoe kan ik dat bereiken?'. Doel is het zelfvertrouwen van de deelnemers te vergroten, deelnemers inzicht te geven in hun eigen kunnen en wensen en ze te motiveren om de regie te nemen in hun eigen leven. Dit wordt gedaan aan de hand van de Jump Movement gespreksmethodiek. In de drie aansluitende workshops 'Versterk jezelf!' krijgen de vrouwen concrete tools in handen en worden er nieuwe stappen gezet om eventuele belemmeringen en drempels op te kunnen lossen. Met De tafel van één wordt de intrinsieke motivatie van de vrouwen aangezet, zodat ze meer aan het stuur komen te staan van hun eigen leven en zelf vorm geven aan hun participatie.

De methodiek is met financiering van het ministerie van OCW sinds 2012 met succes ingezet in meer dan 15 gemeenten in Nederland. Indien de interventie wordt aangeboden in de context van een na-de-tafel traject waarin gemeente en maatschappelijke organisaties zijn betrokken, kunnen vrouwen direct aan de slag met de inzichten die ze hebben opgedaan. Zo wordt optimaal aangesloten bij het maatschappelijk veld en worden belemmeringen voor participatie weggenomen.

Vrouwen die deelnemen aan De tafel van één kunnen doorstromen naar aanTafel, zodat ze elkaar blijvend kunnen ondersteunen en inspireren in hun ontwikkeling, volgens de methodiek waarmee ze inmiddels vertrouwd zijn geraakt.

#### **aanTafel**

##### **WOMEN Inc.**

aanTafel is ontwikkeld op basis van De tafel van een en biedt vrouwen de mogelijkheid om zelf in kleine groepen de methodiek te kunnen (blijven) inzetten en een stap te zetten richting participatie. Bij aanTafel ga je met elkaar in gesprek op basis van drie thema's: Doel, Lef of Netwerk. Onderliggend aan deze thema's liggen de methodieken van Jump Movement, Durf te vragen en Nederland in Dialoog.

Elk aanTafel-gesprek wordt begeleid door een gespreksleider, die vaak ook zelf het gesprek organiseert. De gespreksleider is door WOMEN Inc. getraind en kent de drie gespreksvormen. Doordat vrouwen aan de hand van een draaiboek zelf met elkaar in gesprek gaan, is de interventie zeer laagdrempelig. De vrouwen kunnen zoveel gesprekken voeren als gewenst, het is geen eenmalige activiteit.

AanTafel empowert vrouwen om elkaar en zichzelf een stapje verder te helpen. Door regelmatig met elkaar in gesprek te gaan komen deelnemers tot nieuwe inzichten en ideeën. Net als bij De tafel van één ontdekken vrouwen hun kracht en vinden ze de intrinsieke motivatie en vaardigheden om zelf richting hun persoonlijke doel te bewegen.

Elke geïnteresseerde vrouw kan zich aanmelden via de website. De diversiteit aan vrouwen die deelneemt is groot.

#### **De Nieuwe Toekomst**

Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en Federatie Opvang (FO)

De Nieuwe Toekomst is gericht op het herwinnen van controle op het eigen leven en stappen zetten richting financiële zelfstandigheid van vrouwen die te maken hebben gehad met huiselijk geweld. De Nieuwe Toekomst bestaat uit een training gevolgd door intensieve persoonlijke coaching door een vrijwillige coach. De training bestaat uit tien groepsbijeenkomsten waarin activering en (ontdekken van) het toekomstperspectief centraal staat. Zo wordt onder andere gewerkt aan het herontdekken van passies en talenten en het verkrijgen en behouden van regie over het leven. Na de groepstraining hebben de deelnemers een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt en worden ze bij het verwezenlijken en zo nodig bijstellen hiervan gedurende ongeveer negen maanden gecoacht.

De doelgroep van De Nieuwe Toekomst bestaat uit vrouwen 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.

De Nieuwe Toekomst wordt meestal uitgevoerd in een samenwerkingsverband van een vrouwenorganisatie en een instelling voor vrouwenopvang.

#### **Kiezen voor Werk 2.0**

##### **Diversion**

Met Kiezen voor Werk 2.0 worden vrouwen bewust gemaakt van hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Kiezen voor Werk 2.0 bestaat uit twee bijeenkomsten die geleid worden door peer-educators (rolmodellen) met een vergelijkbare achtergrond. Zij maken taboes en belemmeringen met betrekking tot werk bespreekbaar en voorzien vrouwen van praktische vaardigheden zoals gesprekstechnieken, zodat zij met hun omgeving in gesprek kunnen gaan over werk. Zij helpen deelnemers bij het krijgen van inzicht in hun financiële zelfstandigheid en arbeidswens.

Het doel van de interventie is om vrouwen bewust te maken van de keuzes die zij voorheen hebben gemaakt en de keuzes die zij nog kunnen maken en zo de vanzelfsprekendheid in het maken van keuzes te doorbreken. Deelnemers worden zich bewust van onbewust ervaren belemmeringen en komen ze zo tot een bewuste afweging om wel of niet te gaan werken.

De doelgroep zijn vrouwen vanaf 18 jaar (werving vooral via vrouwenorganisaties).

##### **Krachtbedrijf**

Particulier initiatief i.s.m. met oa Federatie Opvang (FO) en Centraal Orgaan Asielzoekers (COA)

Via professionele ondernemerschap training en -coaching worden 'overlevers van geweld' die zich moeilijk bewegen naar financiële onafhankelijkheid gestimuleerd en begeleid om energiek en productief aan de maatschappij deel te nemen. Het maken van een ondernemingsplan voor een eigen bedrijf geeft regie aan mensen zodat ze zelf actief aan de slag gaan om aan hun toekomst te werken. De deelnemer wordt in het traject bijgestaan door een online leeromgeving, mede-deelnemers, trainers en een ondernemerscoach. De vier pijlers van het programma zijn: economische zelfstandigheid, excellente netwerken, empowerment en eliminatie van taboes en stigmatisering.

Krachtbedrijf richt zich op vrouwen en mannen met huiselijk geweldservaringen, uit mensenhandel, ex-prostituties en statushouders die een eigen bedrijf willen opzetten. Het totale programma duurt 8 maanden en wordt gestart bij een groep van minimaal 8 deelnemers.

Krachtbedrijf is een vrij nieuw initiatief. Er zijn pilots geweest in een aantal gemeenten en een Engelstalig programma in de provincie Noord-Brabant.

##### **Powerlady**

Powerlady is geen interventie maar een organisatie (stichting) met een aantal toegankelijke programma's voor jonge vrouwen die niet de middelen, kennis of vaardigheden hebben om hun talenten te ontwikkelen en de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

Moving Forward, een traject speciaal ontwikkeld voor organisaties en gemeenten, is een methodiek bestaand uit coaching, training en opdoen van werkervaring, die vrouwen uitdaagt in zes maanden een persoonlijke reis te maken richting de arbeidsmarkt.

Moving Forward Sara biedt zes maanden persoonlijke coaching aan dak- of thuisloze jonge meiden, (alleenstaande) moeders of zwangere vrouwen in de regio Amsterdam. Moving Forward Sara helpt vrouwen bij het verkrijgen van controle en regie over hun eigen leven, ontdekken talenten en verkennen van een toekomstperspectief.

*Interventies gericht op versterking financiële weerbaarheid / arbeidsmarktpositie mensen in kwetsbare posities*

##### **K!X Works**

###### **Movisie**

K!X Works ondersteunt jonge vluchtelingen en nieuwkomers om zo snel mogelijk te kunnen participeren in de Nederlandse maatschappij. K!X Works is een programma van een jaar waarin jongeren worden begeleid door een trainer. In groepen van zo'n vijftien deelnemers komen de jongeren een jaar lang bijeen en worden ze getraind in zelfkennis en -reflectie evenals vaardigheden als presenteren, netwerken en communiceren. Daarnaast bezoeken ze bedrijven uit de regio die aansluiten bij de interesse van de jongeren en worden ze gekoppeld aan een coach uit het bedrijfsleven.

De doelgroep van K!X Works zijn vluchtelingen en andere nieuwkomers tussen de 13-35 jaar waarbij door de uiteenlopende context waarbinnen de jongeren worden begeleid (ISK, inburgeringstrajecten, COA, gemeenten, mbo) de leeftijdsverschillen behoorlijk groot zijn. Tot nu toe zijn het in de praktijk vooral mannen die deelnemen. De deelnemende gemeenten worden aangespoord om ook vrouwelijke vluchtelingen te werven voor de interventie.

K!X Works is gebaseerd op de K!X methodiek gericht op een betere aansluiting op de arbeidsmarkt van migrantenjongeren op (V)MBO-scholen.

#### **Vrijbaan Empowerment methode**

##### **Vrijbaan-team**

De VrijBaan Empowerment Methode is een gestructureerde aanpak om iemand beter in staat te stellen zelf de regie te voeren en actief te zijn bij het vinden en behouden van werk. De kern van de methode is de empowermenttraining (15-25 trainingsuren) waarin deelnemers de vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om de regie te nemen en hen beter in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en werk te vinden en behouden. Ter voorbereiding op de training wordt de VrijBaan Empowerment Vragenlijst afgenomen en besproken. Op basis van de resultaten formuleren de deelnemers doelen en vervolgens wordt een daarop aansluitend maatwerk trainingsprogramma samengesteld. In een eindgesprek komt aan de orde hoe de deelnemer verder gaat met het geleerde.

De methode richt zich op mensen (18+) met een arbeidsbeperking in een re-integratieproces waaronder langdurige werkloosheid en/of een taalachterstand. De methode is ontwikkeld voor het onderwijs (ROC's, MBO) en is daar al meerdere jaren toegepast.

##### *Interventies gericht op mantelzorgers*

#### **Allochtone mantelzorgers werken aan hun toekomst (AMWAHT)**

##### **Stichting Bevordering Maatschappelijke Participatie (BMP)**

AMWAHT richt zich op het vergroten van het zelfsturend vermogen van mantelzorgers met een migratieachtergrond. AMWAHT leidt mantelzorgers op tot groepswerkers die in staat zijn om lotgenotengroepen van mantelzorgers (met een migratie-achtergrond) op te zetten en methodisch te begeleiden. De opleiding zet in op zowel de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers als op het leren opzetten en begeleiden van lotgenotengroepen. Het opleidingstraject is opgebouwd rond thema's en bestaat uit drie modules: Lotgenoten, Netwerken en Empowerment en bevat een praktijkonderdeel waarin de deelnemers stage lopen en de lotgenotengroepen organiseren. Het traject duurt tien maanden, de belasting voor de deelnemers is circa acht uur per week.

AMWAHT richt zich op mantelzorgers, vrouwen en mannen, met een migratieachtergrond en een beperkt zelfsturend vermogen

#### **Mantelscan**

##### **Movisie**

De MantelScan biedt inzicht in de kracht van het informele netwerk van een zorgvrager en in risico's op overbelasting van de mantelzorgers. In één uur tijd worden vijf stappen doorlopen. Eerst wordt kennisgemaakt met de familie met behulp van een genogram. Vervolgens wordt de zorgsituatie in kaart gebracht aan de hand van acht vragen. De derde stap richt zich op het bespreken van de ervaren belasting van de mantelzorgers. In de vierde stap wordt het zorgnetwerk in kaart gebracht met behulp van een Ecomap. De MantelScan wordt afgesloten met een advies aansluitend bij wat de mantelzorgers 'kunnen, weten en willen' en gericht op vermindering van de overbelasting van mantelzorgers en versterking van het mantelzorgnetwerk van de zorgvrager.

De doelgroep zijn mantelzorgers en de naaste voor wie zij zorgen.

## 8. Conclusies

### 1. Bijstands-, WAO/WIA- en Wajong-ontvangers

- Zijn relatief goed in beeld bij gemeenten
- Arbeidstoeleiding door gemeenten op wettelijke grondslag
- Gemeente heeft direct financieel belang bij uitstroom
- Werkgevers worden financieel gestimuleerd mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen
- Maatschappelijke organisaties ondersteunen hen in opdracht van gemeenten om een 'tegenprestatie naar vermogen' vorm te geven (zoals vrijwilligerswerk, soms opstap naar werk)

De Alliantie Samen werkt het! kiest met de interventies gericht op individueel niveau niet voor deze groep, omdat er vanuit wetgeving en daaruit voortvloeiend beleid relatief veel aandacht is voor deze groep. Wel zullen vrouwen uit deze groep profiteren van onze activiteiten op institutioneel en maatschappelijk niveau, als deze leiden tot optimaal kunnen benutten van mogelijkheden om werk en zorg te combineren.

### 2. Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (geen of 0 – 12 u per week betaald werk)

- Niet goed in beeld bij gemeenten
- Geen wettelijke grondslag voor ondersteuning door gemeenten
- Gemeente heeft uitgesteld financieel belang bij 'uitstroom'
- Werkgevers hebben belang om deze groep te helpen bij bij/omscholing i.v.m. moeilijk vervulbare vacatures
- Good practices bekend (bijv gemeente Amersfoort)

De Alliantie Samen werkt het! kiest voor deze groep, omdat zij nog niet goed in beeld is bij stakeholders en er geen wettelijke grondslag noch een direct financieel belang is bij stakeholders om deze groep te ondersteunen naar betaald werk. Tegelijkertijd liggen er kansen voor deze vrouwen én (de mannen in) hun omgeving.

### 2. Werkende armen

- Niet goed in beeld bij gemeenten
- Geen wettelijke grondslag voor ondersteuning door gemeenten
- Gemeente heeft onduidelijk financieel belang bij 'doorstroom'
- Meer werkenden worden binnen 5 jaar economisch zelfstandig dan mensen met uitkering of zonder werk (CBS)
- Zorgtaken belemmering bij meerderheid (Snel 2017)
- Good practices bekend irt schuldhulp (bijv Asito, Scania)

De Alliantie Samen werkt het! kiest voor deze groep, omdat zij nog niet goed in beeld is bij stakeholders en er geen wettelijke grondslag noch een direct financieel belang is bij stakeholders om deze groep te ondersteunen naar betaald werk. Tegelijkertijd liggen er kansen voor deze vrouwen én (de mannen in) hun omgeving.

## 9. Personages

In dit hoofdstuk schetsen we een aantal personages, samengesteld op basis van de bevindingen uit de literatuur, de input van onderzoekers, praktijk professionals en ervaringsdeskundigen. Elk personage refereert aan een aantal factoren die financiële kwetsbaarheid in de hand werken.

“ ”

**Renée (26)**

“Ik ben jong getrouwd, toen ik 19 was. Hij sloeg me en dwong me dure dingen voor hem te kopen op mijn eigen naam. Ik ging bij hem weg en met mijn pasgeboren kind en een berg schulden kwam ik in de opvang terecht. Ik ben weer opgekrabbeld, maar vraag niet hoe. Ik ben nu 26, mijn dochter is bijna 7. Ik werk hard, in een grote lunchroom langs de snelweg. Ik pak zoveel mogelijk diensten, maar het is lastig om genoeg uren te kunnen maken. Ik krijg het financieel bijna niet rond door die schulden. Ik zou wel iets heel anders willen doen, met computers of zo, maar geen idee hoe ik die stap moet maken. Ik heb hulp van mijn moeder bij het opvangen van mijn kind, dat scheelt financieel enorm. Maar zij heeft suikerziekte en haar gezondheid is wisselvallig. Voor ondersteuning of zoiets kom ik niet in aanmerking, de gemeente kijkt alleen naar mensen in de bijstand. Ik red mezelf net, maar ik val buiten alle regelingen.”

“ ”

**Jolanda (37)**

“Mijn man en ik zijn gelukkig getrouwd en hebben samen twee dochters, van 10 en 12 jaar. Hij werkt in de bouw, heeft daar een leidinggevende positie en maakt soms lange dagen. Dat maakt dat hij een goed inkomen heeft. Dat is heel fijn, want ik kan daardoor thuis zijn bij de kinderen. Wij hebben gelukkig nooit dat gedoe gehad met opvang regelen en zo. Ik regel gewoon alles thuis, ik ben daar ook beter in dan hij, in alle zorg en regelingen. Het scheelt hem veel stress en hij vindt deze verdeling ook gewoon fijn, dat kent hij al van huis uit en ik was ook niet anders gewend. We hebben ook nog twee honden, dat vraagt natuurlijk ook aandacht. En ik ben vrijwilliger op school, met veel plezier. Daar word ik vaak gevraagd voor allerlei dingen, want ik heb natuurlijk geen betaalde baan. Op zich zou ik dat wel leuk vinden, om zelf wat inkomen te verdienen. Mijn eigen geld. Maar ik moet het wel kunnen inpassen.”

“ ”

**Seloua (39)**

“Mijn drie kinderen -de oudste 19, de jongste 13- zijn mijn rijkdom, daar ben ik heel dankbaar voor. De moeilijkheid in mijn leven is de ziekte van mijn man. Hij heeft hele sombere periodes, depressies. Dan is hij onbereikbaar. Voor mij is dat heel zwaar. Maar ik wil niet klagen. Ik werk elke dag twee uurtjes in de schoonmaak. Ik heb een Mbo-1-diploma, zorghulp, maar overal in de zorg vragen ze minstens om niveau 2 helpende, of 3 verzorgende. Er is genoeg werk in de zorg, ik zou daar meer kunnen werken en meer verdienen. Maar ik durf de stap niet te maken. Ik weet niet hoe. Ik ben bang dat het slecht is voor mijn kinderen, slecht voor mijn man, dat ik er minder voor hen zal zijn. Ik wil goed voor hen zorgen.”

“ ”

**Abdel (43), man van Seloua**

“Ik voel me vaak niet goed. In mijn hoofd, dan sluit ik me af voor mijn gezin, soms meer dan een week achter elkaar. De medicijnen helpen wel, maar ze maken me... vlak. Werken lukt niet meer, ik ben arbeidsongeschikt. Mijn vrouw is goed voor mij en zorgt voor ons gezin. Ze zou graag in de zorg willen werken, dan kan ze ook meer verdienen, dat zou fijn zijn voor onze kinderen. Maar hoe? Ik kan haar niet helpen.”



“ ”

**Gerlinde (52)**

“Mijn werk in de ouderenzorg doe ik met hart en ziel, dat voelt als een voorrecht. Ik heb een nul-urencontract. Als het kon, zou ik meer willen werken. Maar... In het dorp ben ik één van de weinigen die niet getrouwd is. En dan word je toch wat vaker gevraagd om hulp of zorg te bieden. Ik zorg voor mijn ouders die al in de tachtig zijn, ik ga er dagelijks langs. Ook kook ik elke week voor mijn burens en help ze met de administratie. En mijn schoonzus, ja. Ik vind het moeilijk om daarover te praten. Zij heeft psychische problemen, drinkt soms veel. Ik probeer steun te bieden en voor haar en mijn broer te bidden. Al met al is het veel, al dat zorgen naast mijn betaalde werk. Ik merk het aan mijn eigen gezondheid, ik slaap slecht, ik ben vaker griepiger. Ik tob veel. Maar ieder krijgt kracht naar kruis, dat is mijn overtuiging.”

“ ”

**Marinus (82), vader van Gerlinde**

“Ik ben trots op mijn dochter, ze is goed voor iedereen, in de kerk en in het dorp biedt ze hulp wanneer ze kan. Ze is nooit getrouwd, dus ze werkt een aantal uur in de zorg. Prima natuurlijk, maar wel belangrijk dat ze er voor ons kan zijn, wij zijn al op leeftijd. En onze vier andere dochters zijn toch wat drukker met hun kinderen. Wij zijn gezegend met 16 kleinkinderen.”

“ ”

**Wilma (42)**

“Mijn ex en ik zijn twee jaar geleden uit elkaar gegaan. Ik kwam toen in de bijstand. Mijn ex-man had een goedbetaalde baan en regelde de financiën. Ik zorgde voor onze twee kinderen, die nu allebei pubers zijn. Ik had geen betaald werk. Ja, af en toe verkocht ik wat handwerk, dat vond ik leuk. Een extraatje. Ik kreeg na de scheiding geen alimentatie, omdat we geen samenlevingscontract hadden afgesloten. Dat viel wel rauw op mijn dak, ja. Ik heb een schuld meegenomen van 3000 euro. Ik vind het heel lastig om grip te krijgen op mijn financiën, ik was dat totaal niet gewend. Mijn zelfvertrouwen is niet best, nee.”

Ervaringsverhalen uit de campagne #ikbenerevenniet, gericht op bewustwording over de waarde van balans in zorgtaken (<https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/ervaringsverhalen-ik-ben-er-even-niet>):

“ ”

**Het verhaal van Mariella (58 jaar)**

“Ik ben mantelzorger voor mijn moeder. We zijn in totaal met 4 kinderen, maar tot dusver pakte ik alle zorgtaken automatisch op. Door #ikbenerevenniet ben ik het gesprek met mijn broers en zus aan gegaan. We hebben afgesproken dat we vanaf nu elke zorgtaak voor mijn moeder eerst in de groep gooien. We vragen aan elkaar wie wat op welke dag kan doen. Dit voelt als een hele last minder! Als ik de verantwoordelijkheid niet direct neem, is er dus wel iemand anders die het kan doen.”

“ ”

**Het verhaal van Elly (56 jaar)**

“Ik heb #ikbenerevenniet als bijzonder prettig ervaren. Ik heb nagedacht hoeveel zorg ik bied aan mijn 80 jarige moeder naast mijn betaalde werk. Daarnaast doe ik de was voor mijn zoon en pas ik ongeveer 10 uur per week op mijn kleindochter. De intensiteit van de zorgtaken voor mijn moeder wisselt sterk en is afhankelijk van haar gezondheid. Omdat ze in het ziekenhuis ligt, vraagt de zorg voor haar momenteel veel. Ik probeer zoveel mogelijk mijn zorgtaken te verdelen met mijn zus en schoonzus. Voorheen deed ik veel alleen omdat ik vlak bij haar woon.”



# 10. Bronnenlijst

## 10.1 Interventies: een impressie

- Algemene Rekenkamer (2016): Aanpak van laaggeletterdheid. Den Haag: Algemene Rekenkamer
- Andriessen, I., Nievers, E. en Dagevos J. (2012): Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- CBS Statline Arbeidsdeelname Kerncijfers 15 mei 2018
- CBS over besteedbaar inkomen: <https://www.cbs.nl/nl-nl/artikelen/nieuws/2008/50/verdeling-inkomens-in-beeld/besteedbaar-inkomen>, geraadpleegd 15 mei 2018
- College voor de Rechten van de Mens (2016a): Inzicht in inclusie. Werk, wonen en onderwijs: participatie van mensen met een beperking. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens
- College voor de Rechten van de Mens (2016b): Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens
- College voor de Rechten van de Mens (2013) De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens
- De Gruijter, M. en Van den Toorn (2013): Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut
- De Hoog, S. en C. van Egten (2012): Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn. Den Haag: Aletta E-Quality
- E-quality (2010): Factsheet Financiële zelfredzaamheid. Ondersteuning van financieel kwetsbare vrouwen. [https://www.atria.nl/eazines/IAV\\_607247/IAV\\_607247\\_2010\\_FinanciëleZelfredzaamheid.pdf](https://www.atria.nl/eazines/IAV_607247/IAV_607247_2010_FinanciëleZelfredzaamheid.pdf)
- Hoff, S., Wildeboer Schut J.M., Goderis B. en Vrooman C. (september 2016) Armoede in kaart. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau ([http://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2016/waar\\_ligt\\_de\\_armoedegrens/](http://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2016/waar_ligt_de_armoedegrens/))
- Ingen, van E., Haan de J., Duimel M. (2007): Achterstand en afstand. Digitale vaardigheden van lager opgeleiden, ouderen, allochtonen en inactieven. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Jungmann, N. en Madern T. (2016): Duurzame verbetering van gezond financieel gedrag. Droom of werkelijkheid? WRR Working paper 23. Den Haag: WRR
- Jungmann, N. en Madern T. (2017): Schuldhulpverlening en drie casussen. Utrecht: Noordhoff Uitgevers
- Kamerbrief Emancipatienota 2018-2021
- Keizer, M. (2018) Lezen ≠ Begrijpen. Onderzoek naar leesvaardigheid onder mensen met financiële problemen. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen
- Klerk, de M., De Boer A., Kooiker S., Plaisier I., Schyns P. (2014) Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kremer, M., Went, R. en Knottnerus A. (2017): WRR-Verkenning nr 36: Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. Den Haag: WRR
- Kruijswijk W. en Nanninga K. (2017): Wat werkt bij mantelzorgondersteuning? Utrecht: Movisie
- Madern T. en Van der Burg, D. (2012): Mannen, vrouwen en geldzaken. Nibud Factsheet. Utrecht: Nibud
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016): Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt in de wervings- en selectiefase. Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten. Den Haag: Ministerie van SZW
- Nibud (2018) Factsheet Geld en relatie. Utrecht: Nibud
- Portegijs W. en Van den Brakel M. (red.) (2016) Emancipatiemonitor 2016. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal bureau voor de Statistiek
- Portegijs, W., Cloin M. en Merens, A. (2014) Krimp in de kinderopvang. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Razenberg I., Kahmann M. en Gruijter, de M. (2018): 'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingvrouwen. Utrecht: KIS

- Rijksoverheid.nl: Bedragen minimumloon, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2018>
- Rijksoverheid.nl: Wat is de bijstandsnorm? <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/wat-is-de-bijstandsnorm>
- Roeters A. en Bucx F. (2016): Beleidssignalement over het gebruik van kinderopvang door ouders met lagere inkomens. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schors, van der A. en G. Schonewille (2017) Personeel met schulden. Utrecht: Nibud
- Snel, E. (2017) 'Werkende armen in Nederland. Transitie in en uit werkende armoede.' in: Mens en Maatschappij 92(2), pp. 175-201
- Tiemeijer, W. (2016): WRR-Verkenning nr 33 'Eigen schuld? Een gedragswetenschappelijk perspectief op problematische schulden'. Den Haag: WRR
- WRR (2017): WRR-rapport nr. 97: Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid. Den Haag: WRR

## 10.2 Geïnterviewden

- Roeland van Geuns, lector Armoede en participatie, Hogeschool van Amsterdam – 18 april 2018
- Nadja Jungmann, lector Schulden en incasso, Hogeschool Utrecht – 14 maart 2018
- Leila Ajou, projectleider Diversion - 10 april 2018
- Christine Kuiper, projectleider Armoede en participatie, Movisie - 28 maart 2018
- Anja van der Schoot, vrml projectleider Armoedebeleid, ZET Brabant – 9 april 2018

# 11. Bijlagen

## **Deelnemerslijst Politiek Café 'Financieel kwetsbare vrouwen' 6 maart 2018**

Georganiseerd door Nederlandse Vrouwenraad namens de Alliantie Samen werkt het!

- Inge van de Vooren, SP
- Marielle Vavier, Groenlinks
- Janice Roopram, Groep de Mos
- Danielle Koster, CDA
- Mathijs van Schaik, PvdA
- Angele Soekhal, D66/ Stg. NSA Gendervraagstukken
- Olave Basabose, HSP
- Fatima Faid, HSP
- Nienke Hagenbeek, Women Inc
- Edith van der Spruit, WO=MEN
- Songul Imak
- Po Yee Leung, Landelijke Federatie Chinese Vrouwenbeweging
- Nenita La Rose, dagvoorzitter en bestuur NVR
- Wazna Hamidullahkhan, NVR penningmeester
- Erica van Engeld, discussieleider
- Juslene Nanga, Panel BAVV
- Maita van der Mark, panel (oud wethouder)

## **Deelnemerslijst Expertmeeting 'Financieel kwetsbare moeders en mantelzorgers' 5 juni 2018**

Georganiseerd door Bureau Clara Wichmann namens de Alliantie Samen werkt het!

Aanwezige Alliantie leden:

- Suzan Steeman, WOMEN Inc.
- Kitty van den Hoek, Movisie
- Sahar Noor, Movisie
- Anniek de Ruijter, Stichting Clara Wichmann
- Jeannette Kruseman, Stichting Clara Wichmann
- Leyla Hamidi, Nederlandse Vrouwenraad, NVR
- Edith van der Spruijt, Wo=men
- Sabine Kraus, Ministerie OC&W
- Gerben Muskee, Ministerie OC&W

Aanwezige Experts:

- Samira Bouddount, advocaat (familierecht, migratierecht)
- Francy Derks, Happy Go Lucky (intervisie voor vrouwen in Rotterdam)
- Nawal Mustafa, promovenda VU (o.a. intersectionele discriminatie)
- Louise Henderickx, gemeente Rotterdam (sen. beleidsmedewerker gezondheid, welzijn en zorg)
- Justin Hoegen Dijkhof, juridisch onderzoeker College Rechten van de Mens (o.a. arbeid & discriminatie)
- Inger Plaisier, SCP (mantelzorg en werk)
- Wil Portegijs, SCP (vrouwenemancipatie, kinderopvang, deeltijdarbeid)
- Jessica van Ruitenburch, FNV (arbeid, armoede, zorg)
- Marlies Vegter, onderzoeksjurist (o.a. arbeidsrecht)
- Ingrid Vledder, advocaat (familierecht)
- Zehra Sariaslan, Atria (arbeid & (mantel)zorg, arbeidsparticipatie vluchtelingenvrouwen)
- Marion van den Brakel, CBS (inkomensongelijkheid, financiële kwetsbaarheid)