Theory of Change

Gendergelijkheid in werk

Onderdeel van de Subsidieregeling
‘diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023’

Alliantie Samen Sterk met Werk

Inhoud

1. Inleiding 3
1.1 Alliantie Samen Sterk met Werk 3
1.2 Visie: het bevorderen van gendergelijkheid in werk 3
1.3 Doelgroep 4
2. Probleemanalyse 7
2.1 Cijfermatige onderbouwing 7
2.2 Inhoudelijke analyse 8
3. Theory of Change 10
3.1 Leeswijzer 10
3.2 Aannames theory of change 11
3.3 Schematische weergave Theory of Change 13
3.4 Indicatoren 14
3.5 Activiteiten 14
3.6 Risicoanalyse 16

1. Inleiding

1.1 Alliantie Samen Sterk met Werk

Met veel plezier bieden wij onze Theory of Change aan over het bevorderen van gendergelijkheid in werk. Wij zijn vijf vrouwenorganisaties - verspreid over de verschillende stadsdelen - in Amsterdam die al jaren met veel passie en betrokkenheid werken aan het versterken van vrouwen, aangevuld met landelijke innovator Diversion. Afgelopen zomer hebben we alle vijf van de gemeente een opdracht gekregen om een groep vrouwen die dat hard nodig heeft, een extra steun in de rug te geven op weg naar werk. Door dit project hebben we contact met elkaar gekregen en zijn bestaande contacten versterkt.

De uitnodiging van de gemeente aan organisaties om in alliantievorm een aanvraag te doen op de bestuurlijke prioriteit 'Gendergelijkheid in Werk', klonk ons dan ook direct als muziek in de oren. Wij zien dit als de ultieme kans om deze samenwerking verder te versterken en uit te bouwen. Daarnaast zijn wij van mening dat we door deze unieke samenwerking meer impact kunnen realiseren in de stad. Door onze verspreiding over de stad, onze complementaire expertises en onze betrokkenheid vormen wij een natuurlijke en vanzelfsprekende alliantie in Amsterdam op dit belangrijke onderwerp. De vrouwenorganisaties (Buursmaenvrouwennetwerk Gaasperdam, stichting Malak , stichting Prachtvrouw, Vrouwen Vooruit en Vrouw en Vaart) in deze alliantie zijn **Samen Sterk met Werk** en weten in de kleinste haarvaten van de samenleving vrouwen te bereiken en te empoweren.

Onze expertises, manier van werken en doelgroep liggen dicht genoeg bij elkaar om goed samen te kunnen werken, maar bieden ook ruimte om van elkaar te leren en elkaar te versterken, en zo de gezamenlijke impact voor de hele stad te vergroten. De impact van onze alliantie wordt nog vergroot doordat ook Diversion aan boord is. Zij werken aan dwarsverbanden tussen instituties en bedrijven en zorgen daarmee voor duurzame innovaties. Het toevoegen van deze expertise aan onze alliantie zorgt ervoor dat onze gezamenlijke impact verder wordt vergroot. De synergie die hierdoor ontstaat levert winst op voor de stad op dit beleidsdomein.

Vrouwenemancipatie en mannenemancipatie gaan hand in hand. Wij zullen daarom nauw optrekken met de alliantie mannenemancipatie die onder penvoering van Emancipator voor deze bestuurlijke prioriteit in oprichting is.

1.2 Visie: het bevorderen van gendergelijkheid in werk

Onze theory of change richt zich op de bestuurlijke prioriteit 'het bevorderen van gendergelijkheid in werk'. Ondanks positieve ontwikkelingen op het gebied van emancipatie de afgelopen decennia, krijgen nog niet alle vrouwen in Amsterdam dezelfde behandeling, kansen en mogelijkheden als mannen. Dit geldt ook voor gendergelijkheid in werk: vrouwen hebben minder vaak betaald werk dan mannen, en als zij werken, hebben zij minder uren werk. Ook is de verdeling van arbeid en zorg tussen vrouwen en mannen scheef en nemen vrouwen een groter deel van de zorgtaken op zich. Hierdoor zijn vrouwen minder vaak economisch zelfstandig dan mannen.

Economische zelfstandigheid wil zeggen dat iemand door inkomen uit werk in het eigen levensonderhoud kan voorzien. Iemand is economisch zelfstandig wanneer hij of zij minstens 70% van het netto minimumloon verdient (OCW in cijfers).

Het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwen is een direct middel om de economische zelfstandigheid van Amsterdamse vrouwen te vergroten. En dit is van groot belang! Het verkrijgen van economische zelfstandigheid door werk voorkomt schulden en armoede en vergroot de autonomie en keuzevrijheid van vrouwen. Financiële afhankelijkheid maakt extra kwetsbaar voor seksueel en gendergerelateerd geweld, met alle negatieve gevolgen van dien. Het kan ook gevoelens van minderwaardigheid en eenzaamheid teweeg brengen en op termijn leiden tot een sociaal isolement. Daarnaast gaan er talenten verloren van vrouwen en voor de samenleving in zijn geheel betekent dit dat een belangrijk arbeidspotentieel niet aangeboord wordt. Door te investeren in de kansen voor vrouwen en moeders worden ook andere sociaal maatschappelijke problemen voorkomen.

Werk biedt de beste kans op een financieel zekere toekomst. Toch is meer dan een derde van de Amsterdamse vrouwen niet economisch zelfstandig. En daar willen wij als alliantie verandering in brengen. Dat is onze stip aan de horizon waarvoor wij deze alliantie willen vormen!

1.3 Doelgroep

De volledige gelijkwaardigheid van alle Amsterdammers – ongeacht wie ze zijn of wat hun herkomst is – is het doel van de subsidieregeling Diversiteit en Inclusiviteit. Dit vraagt van ons dat we – ook in dit geval voor de prioriteit Gendergelijkheid in werk – kijken welke (sub)doelgroep het meeste baat heeft bij extra ondersteuning. Daarom richten wij ons op vrouwen in een kwetsbare positie, die veel te winnen hebben op het gebied van werk.

Vrouwen verkeren niet zomaar in een kwetsbare positie. *Een combinatie van onderstaande factoren heeft tot deze kwetsbare positie geleid:*

- niet- of praktisch opgeleid
- laaggeletterdheid
- migratieachtergrond (oudkomers, nieuwkomers en statushouders)
- alleenstaande moeder
- sociaal geïsoleerd positie
- 55plusser

Hieronder beschrijven we kort hoe deze factoren tot een kwetsbare positie leiden.

Niet- of praktisch opgeleid

Vrouwen zonder startkwalificatie hebben minder kansen op de arbeidsmarkt (Ommeren et al., 2011). Een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, gebrek aan (de juiste) werkervaring en het ontbreken van een startkwalificatie zijn belemmerende factoren voor laagopgeleide vrouwen (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen).

Laaggeletterheid

Voor de meeste functies is het beheersen van de Nederlandse taal een vereiste. Ook heeft laag geletterdheid een negatief effect op het zelfvertrouwen van vrouwen: zij denken dat zij zonder beheersing van de Nederlandse taal geen werk op niveau kunnen doen, wat een negatieve invloed heeft op hun zelfvertrouwen (De Gruijter & Hermans, 2019; Van Treeck, 2019). En dit resulteert vaak weer in afwachtend gedrag.

Vrouwen met een migratieachtergrond

Deze vrouwen hebben het probleem dat ze de Nederlandse taal nog niet of niet goed beheersen. Nieuwkomers zijn de eerste drie jaar verplicht bezig om de wettelijke taaleis te behalen. Hierdoor is er weinig ruimte om zich te richten op persoonlijke ontwikkeling en stappen te zetten naar betaald werk. Dit wordt nog versterkt voor vrouwen die ook mantelzorgtaken hebben, wat vaak het geval is bij deze groep. Doordat deze vrouwen lange tijd moeten zorgen voor anderen, kunnen zij zichzelf niet ontplooien, raken in een isolement en ontbreekt het aan een sociaal netwerk.
Veel van deze vrouwen hebben weinig scholing genoten of het diploma dat zij behaald hebben is minder waard in Nederland. Een belemmering voor vrouwelijke statushouders is dat hun opleidingsniveau en eerdere werkervaring niet of niet direct aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bijscholing of omscholing is vaak nodig.

Ook traditionele rolpatronen vanuit culturele achtergrond spelen een rol.

Alleenstaande moeders

Sommige moeders komen er door omstandigheden, waaronder een scheiding of overlijden van haar partner, alleen voor te staan. Voor alleenstaande moeders met jonge kinderen, is het moeilijk om aan het werk te gaan door een gebrek aan kinderopvang en (angst) voor de kosten. De recente toeslagenaffaire heeft weerslag op veel groepen, de angst voor terugvorderingen van toeslagen is enorm en is afgelopen periode erger geworden. Andere alleenstaande moeders hebben al wat oudere schoolgaande kinderen, waar zij in hun eentje de zorg voor dragen. De dagelijkse zorg voor de kinderen, belemmert de vrouwen om aan zichzelf te werken en stappen vooruit te zetten.

Sociaal geïsoleerd positie

Veel van de vrouwen uit de doelgroep leven vooral binnen hun eigen sociale-, culturele,- en taalkring. Zij hebben nauwelijks contact met mensen daarbuiten. Hierdoor hebben zij weinig contact met mensen die hun perspectief kunnen verbreden en hen kunnen helpen om een baan te vinden.

55 plussers

Vijfenvijftig plussers hebben te maken met vooroordelen. Ook zijn er weinig vacatures gericht op hun leeftijd. Een groot deel van de 55 tot 67 jarigen gelooft dan ook dat solliciteren geen zin heeft (Schippers, 2019).

Vrouwen in een kwetsbare positie hebben vaak te maken met problemen op meerdere leefgebieden. Bovengenoemde factoren staan veelal niet op zich zelf, maar hangen samen en versterken elkaar. Daarom is een integrale aanpak, waarbij we inzetten op verschillende factoren essentieel bij deze doelgroep.

Graag stellen we aan u voor .. 5.1,2,e

Ambassadeur van Vrouw en Vaart

Zes jaar geleden ben ik getrouwd en vanuit Turkije naar Nederland gekomen. Ik had mooie wensen en dromen voor de toekomst, totdat ik de eerste klap van mijn man kreeg.
Het werd erger en erger, en uiteindelijk belandde ik in een opvanghuis. Voordat ik bij Vrouw en Vaart terechtkwam, voelde ik mij hopeloos, somber en wanhopig. Daar werden mijn ogen geopend en kon ik beginnen om aan mijn toekomst te werken.
De afgelopen drie jaar heb ik aan allerlei lessen en trainingen meegedaan. Ook deed ik veel vrijwilligerswerk. Onder andere de kinderopvang, catering en achter de receptie. Ik heb inmiddels mijn inburgeringsdiploma gehaald. Binnenkort krijg ik mijn mbo-diploma Hospitality, en in januari ben ik begonnen met een nieuwe opleiding Brood en Banket.
Naarmate ik beter werd, begon ik anderen te helpen. Nu ben ik ambassadeur van Vrouw en Vaart en kan ik een voorbeeld zijn voor andere vrouwen.
Ik voel mij sterker en vrijer. Eindelijk kan ik weer ademen.



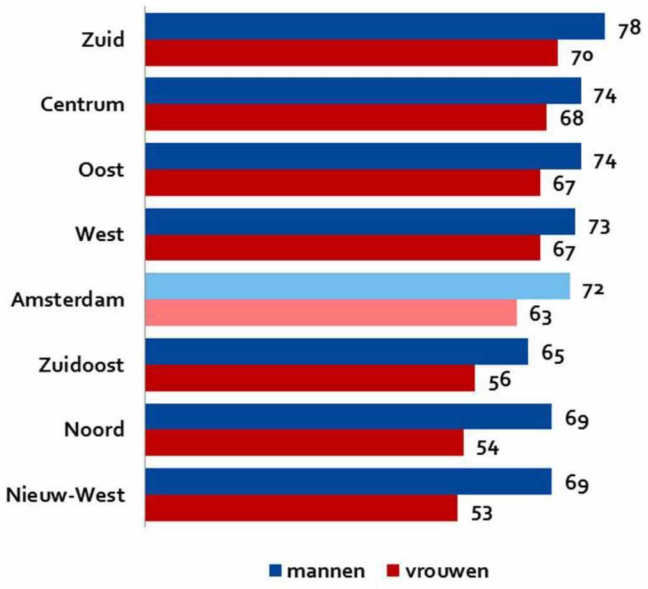
2. Probleemanalyse

2.1 Cijfermatige onderbouwing

In de Emancipatiemonitor 2020 (SCP) zien we dat landelijk gezien de economische positie van vrouwen is verbeterd. Het aantal vrouwen dat werkt en genoeg verdient om economisch zelfstandig te zijn is sinds de vorige economische crisis sterk toegenomen, van 61 % in 2017 naar 63 % in 2019. De afgelopen tien jaar nam het aantal werkuren per week voor vrouwen toe, en voor mannen licht af. Vooral moeders met jonge kinderen zijn meer uren gaan werken. Naar migratieachtergrond echter loopt de arbeidsparticipatie flink uiteen. Onder de vier grootste niet-westerse groepen hebben vrouwen met een Turkse achtergrond en in sterkere mate vrouwen met een Marokkaanse achtergrond duidelijk minder vaak betaald werk dan anderen groepen. Vooral vrouwen die niet in een westers land geboren zijn hebben een achterstand.

In Amsterdam is 63 % van de vrouwen economisch zelfstandig (Staat van de Stad Amsterdam X, 2019). Ook in Amsterdam geldt dat er een groot verschil tussen groepen is. Zo is 75 % van de vrouwen met een Nederlandse achtergrond economisch zelfredzaam, tegen 33 % van de vrouwen met een Turkse achtergrond. Het grootse verschil is er eigenlijk tussen hoogopgeleide vrouwen (79% is economisch zelfredzaam) en laagopgeleide vrouwen (26 % is economisch zelfredzaam).

Deze verschillen vertalen zich ook naar de stadsdelen in Amsterdam, zoals te zien is in onderstaande figuur.



Economische zelfstandigheid werkzame mannen en vrouwen naar stadsdeel (%), 2017 (Bron CBS/IOS).

In de stadsdelen Noord, Nieuw-West en Zuid-Oost is bijna de helft van alle vrouwen niet economisch zelfstandig. Dit geldt zeker ook voor verschillende buurten in West (Bos en Lommer) en Oost (Indische Buurt-West en de Transvaalbuurt). Een situatie die heel onwenselijk is en zorgt voor een grote ongelijkheid in de stad. Binnen deze subsidieregeling voor gendergelijkheid in werk ligt de nadruk dan ook op het versterken van de positie van vrouwen uit kwetsbare groepen in deze specifieke stadsdelen en buurten. Precies de groepen in de verzorgingsgebieden waar de vrouwenorganisaties in deze alliantie zich al jaren op richten en waar in de loop der jaren een schat aan kennis en expertise opgebouwd is en op de doelgroep toegespitste methodieken ontwikkeld zijn.

2.2 Inhoudelijke analyse

Waardoor stokt de arbeidsparticipatie van de doelgroep vrouwen in een kwetsbare positie? Verschillende factoren spelen een rol, die we hieronder kort bespreken.

In de praktijk zien wij dat vrouwen uit de doelgroep zich niet bewust zijn wat hun talenten en mogelijkheden zijn. Door hun omstandigheden en door hun sociale omgeving worden zij niet gestimuleerd om hier over na te denken.

Traditionele rolopvattingen en rolverwachting

Een deel van deze vrouwen en meisjes leven nog steeds met mannen die hen hun wil opleggen op basis van culturele en religieuze opvattingen (Beleidsbrief diversiteit en inclusiviteit, 8 december 2018). Vrouwen worden soms van participatie weerhouden door hun partner (vrouwenagenda Amsterdam Nieuw West, 2020). Traditionele rolopvattingen en rolverwachtingen – zowel van de vrouwen zelf als vanuit hun omgeving - weerhoudt hen ervan om stappen naar werk te zetten (Bakker & Dagevos, 2017; Razenberg et al., 2018a).

Beperkte basis vaardigheden

Daarnaast zijn er belemmeringen zoals een taalachterstand en beperkte digitale vaardigheden (Verweij-Jonker Instituut/Movisie, 2020). Het niet (goed) beheersen van de taal is een belangrijke reden waarom vrouwen niets durven te ondernemen (veelal schaamte, faalangst, het ontbreken aan zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld) (Verweij-Jonker Instituut/Movisie, 2020).

Financiële factoren

Vrouwen met kinderen zien niet altijd de financiële meerwaarde van werken in. Ze denken dat het verdiende geld opgaat aan kinderopvang en dat ze niet meer verdienen dan de hoogte van de uitkering (Bouma et al., 2011). Ook angst om toeslagen te verliezen horen wij in de praktijk vaak als reden om niet betaald aan het werk te gaan. Uit onderzoek blijkt tevens dat financieel afhankelijke vrouwen hun eigen financiële positie vaak te rooskleurige zien en de urgentie om financiële zaken goed te regelen niet voelen (Aletta-E-Quality, 2012).

Combineren arbeid en zorg

Uit ervaring hebben wij geleerd dat voor veel vrouwen de onmogelijkheid om betaald werk te combineren met de (mantel)zorg voor kinderen, huishouden en familieleden de reden is dat zij de uiteindelijk stap naar betaald werk niet zetten. De (angst) voor de kosten van kinderopvang vormen een belemmering. Voor sommige vrouwen is de stap om kinderen naar een opvang te brengen te groot. Hier spelen ook traditionele overtuigingen over wat 'goed moederschap' is een rol. Dit houdt vrouwen tegen om in beweging te komen naar werk. Ook zijn vrouwen niet altijd op de hoogte van de regelingen om werk en Discriminatie vanwege leeftijd wordt het vaakst ervaren, daarna op grond van etnische achtergrond/huidskleur.

Vraag en aanbod zijn niet op elkaar afgestemd

Vrouwen willen soms werk dat om allerlei redenen (nog) buiten hun bereik ligt, omdat diploma's of een hoger taalniveau zijn vereist (bijvoorbeeld in de zorg of de kinderopvang). Wanneer er geen passende

banen blijken te zijn, neemt de motivatie om werk te zoeken soms af (De Gruijter & Hermans, 2019; Van Treeck, 2019).

Ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn er belemmeringen. Werk met flexibele werktijden is vaak lastig te verenigen met de zorg voor kinderen thuis (De Gruijter & Hermans, 2019). Ook kan de afstand tot de werkplek een belemmering vormen. Wanneer de werkplek ver van huis is, lastig te bereiken is met het openbaar vervoer en de vrouw niet kan fietsen, kunnen dit redenen zijn om niet te gaan werken (De Gruijter & Hermans, 2019).

Ook hebben deze groepen soms te maken met arbeidsdiscriminatie. Eén op de vijf Amsterdammers (20%) die de afgelopen 12 maanden afgewezen zijn bij een sollicitatie voor een baan of stageplek denkt dat dat (soms) met discriminatie te maken had. Discriminatie vanwege leeftijd wordt het vaakst ervaren, daarna op grond van etnische achtergrond/huidskleur (Arbeidsmarktdiscriminatie in Amsterdam, IOS, 2019)

Kortom: een combinatie van verschillende factoren, die elkaar vaak versterken draagt bij aan het probleem. Het vraagt een intensieve begeleiding om vrouwen in een kwetsbare positie toe te leiden naar werk, waarbij verschillende tussenstappen gezet moeten worden.

3. Theory of Change

3.1 Leeswijzer

De gemeente Amsterdam heeft de ambitie problemen in de stad op gebied van diversiteit en inclusiviteit met een nieuwe regeling 'diversiteit en inclusiviteit voor allianties Amsterdam 2021-2023', daadwerkelijk aan te pakken. Iedere Amsterdammer moet de kans krijgen volwaardig mee toe doen aan de samenleving en de vrijheid om te zijn wie hij of zij wil zijn.
Met onze alliantie van vrouwenorganisaties in Amsterdam (Samen Sterk met Werk) richten wij ons op het probleem van de lage arbeidspositie van vrouwen in Amsterdam met nadelige economische en maatschappelijke gevolgen voor vrouwen zelf, hun gezinnen en directe omgeving; de buurt waarin zij wonen en de samenleving als geheel.

In onze theory of change (ToC) laten we zien welke impact wij willen bereiken en hoe we dat gaan doen. De ToC begint op de volgende bladzijde met de aannames waarop onze ToC is gebaseerd. Deze maken aannemelijk dat de door ons geschetste stappen en (tussentijdse) doelen logisch en aannemelijk zijn.
In de schematische weergave van onze theory of change daarna worden de stappen en de (tussentijds) doelen die we willen bereiken samengevat. Daarna volgt een beschrijving van de indicatoren die wij vast gesteld hebben om onze doelen/effecten te meten. Dan volgt nog een korte omschrijving van de activiteiten waarmee we deze doelen willen bereiken. In ons aparte Activiteitenplan worden deze meer uitgebreid beschreven. Tenslotte volgt een risicoanalyse bij onze ToC.

3.2 Aannames theory of change

Elke Theorie of Change is gebaseerd op aannames. Deze aannames maken aannemelijk dat de geformuleerde stappen en doelen logisch en aannemelijk zijn. Onze Theory of Change is gebaseerd op de volgende aannames:

1	**Bewustwording van eigen talenten en ontwikkelingskansen vergroot de motivatie om betaald werk te zoeken** Uit onderzoek blijkt dat de route naar betaald werk voor vrouwen uit de doelgroep in kleine stappen gaat (Verweij-Jonker Instituut/Movisie, 2020). Hierbij is een actiegerichte aanpak belangrijk. Bij de aanpak gaat het om een positieve benadering, denken in kansen en mogelijkheden in plaats van beperkingen. De eerste stap is het vergroten van de zogenaamde 'self-efficacy': het vertrouwen in je eigen kunnen en het vertrouwen dat je je eigen situatie kan beïnvloeden. Bewustwording van de eigen talenten en ontwikkelingskansen vergroot de self-efficacy en daarmee de motivatie om betaald werk te zoeken.
2	**Vrouwen zijn zich te weinig bewust van financiële zaken en de financiële gevolgen van de keuzen die zij maken** Vrouwen met kinderen zien niet altijd de financiële meerwaarde van werken in. Ze denken dat het verdiende geld opgaat aan kinderopvang en dat ze niet meer verdienen dan de hoogte van de uitkering (Bouma et al., 2011). Ook angst om toeslagen te verliezen horen wij in de praktijk vaak als reden om niet betaald aan het werk te gaan. Uit onderzoek blijkt tevens dat financieel afhankelijke vrouwen hun eigen financiële positie vaak te rooskleurige zien en de urgentie om financiële zaken goed te regelen niet voelen (Aletta-E-Quality, 2012).
3	**Traditionele rolovertuigingen en rolpatronen belemmeren vrouwen om de stap naar betaald werk te zetten** Een aanzienlijk deel van de doelgroep komt uit landen waar een traditionele rolverdeling dominant is. Ook laagopgeleide vrouwen hebben vaker een traditionele opvatting over de taakverdeling tussen man en vrouw dan hoger opgeleide vrouwen (Broek Roelofs et al., 2019, te verschijnen). Mannen worden als kostwinner gezien en de zorg voor de kinderen en het huishouden als taken van de vrouw. Deze traditionele rolpatronen en rolopvattingen kunnen een grote belemmering zijn om actief te worden op de arbeidsmarkt (Bakker & Dagevos, 2017; Razenberg et al., 2018a).
4	**Het ontwikkelingsaanbod in de buurt wordt onvoldoende benut of sluit niet aan** • Een aanzienlijk deel van de doelgroep heeft een klein sociaal netwerk. Het leggen van nieuwe contacten verloopt moeizaam. Daardoor zijn velen onvoldoende op de hoogte van het ontwikkelingsaanbod in hun eigen buurt (Stavenuiter, 2019). • Het aanbod in de buurt is vaak nog te veel gericht op enkele culturen. Organisaties richten zich met hun aanbod nog onvoldoende op diversiteit en inclusiviteit in hun werkgebied (Movisie, 2018).
6	**Werkgevers nemen vrouwen in een kwetsbare positie minder snel aan. De ongelijkheid op de arbeidsmarkt is voor deze groep extra groot** • Vrouwen zonder startkwalificatie hebben minder kansen op de arbeidsmarkt (Ommeren et al., 2011) en ervaren meer belemmerende factoren, zoals een gebrek aan werkervaring (Broek Roelofs et al., 2019).

- Laaggeletterden hebben drie keer zo vaak een uitkering als niet-laaggeletterden (Christoffels et al., 2016 In: factsheet van St L&S). Ook heeft laag geletterdheid een negatief effect op het zelfvertrouwen van vrouwen: zij denken dat zij zonder beheersing van de Nederlandse taal geen werk op niveau kunnen doen, wat een negatieve invloed heeft op hun zelfvertrouwen (De Gruijter & Hermans, 2019; Van Treeck, 2019) en dit resulteert vaak weer in afwachtend gedrag.
- Over het algemeen hebben oudere vrouwen een zwakkere positie op de arbeidsmarkt (ministerie van SZW, 2018). Naarmate men ouder wordt neemt de kans op werk af. Een groot deel in de leeftijd van 55 tot 67 jaar gelooft dat solliciteren geen zin heeft. Zij hebben te maken met vooroordelen en ook zijn er weinig vacatures gericht op hun leeftijd (Schippers, 2019).
- Ook alleenstaande moeders hebben een zwakkere positie op de arbeidsmarkt (ministerie SZW,2018). Velen van hen hebben geen opleiding of hun opleiding niet afgemaakt, hebben geen startkwalificatie en lopen daardoor risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Ook de leeftijd van de kinderen speelt een rol bij het al dan niet (gaan) werken (Ommeren et al, 2011).

Nota Bene
Vrouwen met een kwetsbare positie hebben vaak te maken met problemen op meerdere leefgebieden. Bovengenoemde factoren staan veelal niet op zich zelf, maar hangen samen en versterken elkaar. Daarom is een integrale aanpak, waarbij we inzetten op verschillende factoren van relevant belang bij deze doelgroep.

3.3 Schematische weergave Theory of Change

Theory of change Alliantie "Samen Sterk met Werk"

Impact

De economische zelfredzaamheid van vrouwen in kwetsbare posities is toegenomen in Amsterdam

Lange termijn doelen/effecten

- Vrouwen in een kwetsbare positie kiezen voor betaald werk en zetten stappen richting de arbeidsmarkt
- Vrouwen in een kwetsbare positie in Amsterdam Nieuw-West, Noord, Oost, West, en Zuid-Oost hebben toegang tot een gelijkwaardig aanbod aan ondersteuningsmogelijkheden richting de arbeidsmarkt

Korte en middellange termijn doelen/effecten

- Vrouwen zijn empowered en gemotiveerd om de arbeidsmarkt te betreden
- Vrouwen zijn zich bewust van financiële zaken en de financiële gevolgen van de keuzen die zij maken in hun leven
- Vrouwen (rolmodellen) zetten zich in voor versterking en motivatie van andere vrouwen
- Kennis en ervaringen zijn gedeeld en methodieken zijn overdraagbaar tussen de alliantiepartners
- Gezamenlijke effecten zijn inzichtelijk

Output

10 empowerment trajecten, 150-200 deelnemers, 80 % maakt traject af	10-15 vrijwillige co-trainers/ambassadeurs zijn geworven en opgeleid	Inspirerende voorbeelden zijn te horen, zien of lezen in publicitaire uitingen.	4 kennissessies

Activiteiten

Empowerment trajecten	Opleiden van train-de-trainers en ambassadeurs (vrouwelijke rolmodellen)	Publiciteit genereren met inspirerende voorbeelden van vrouwen die succesvol stappen naar werk hebben gezet	Kennissessies om onderling kennis, ervaringen en methodieken uit te wisselen. Evaluatiemethode on the job ontwikkeld om impact te tonen

3.4 Indicatoren

Bij een ToC horen ook indicatoren. Om in de loop van de tijd te kunnen vast stellen of de activiteiten tot de gewenste effecten/doelen leiden, hebben we indicatoren vast gesteld. Daarmee kunnen we meten of we de effecten/doelen behaald hebben.

We hebben de volgende indicatoren vastgesteld:

- Vrouwen voelen zich meer empowered en gemotiveerd om de arbeidsmarkt te betreden
- Vrouwen zijn zich meer bewust van financiële zaken en de financiële gevolgen van de keuzen die zij maken
- In de wijken (N, NW, O, W en ZO) is een meer gelijkwaardig aanbod aan empowermenttrainingen beschikbaar. Kennis, ervaring, methodieken en signalen zijn gedeeld.

We verzamelen de volgende gegevens om deze indicatoren te kunnen meten:

- Intakegesprek
- Eindgesprek
- POP (Persoonlijk ontwikkelplan)
- Verslag kennissessies
- Evaluatiemethode

In het intake- en het eindgesprek worden een aantal vragen aan de vrouwen gesteld, bijvoorbeeld of zij hun kwaliteiten kunnen benoemen of wat zij weten van financiële zaken. Door de antwoorden in het intake gesprek en het eindgesprek met elkaar te vergelijken, kunnen we vast stellen of hierin een verandering heeft opgetreden na de training.

Deze manieren van data verzameling sluiten goed aan bij wat we al doen, waardoor we op een efficiënte en doelmatige manier onze indicatoren kunnen meten. Dit geeft ons en de gemeente inzicht in het effect van onze activiteiten. Op basis van deze kennis kunnen we, waar nodig, tussentijds bijsturen en na afloop van de subsidieperiode een verantwoording opstellen.

3.5 Activiteiten

Hieronder worden kort de activiteiten die in onze theory of change opgevoerd worden beschreven. Tevens wordt beschreven hoe de activiteiten aansluiten bij de hierboven beschreven aannames. En hiermee hoe de activiteiten tot de door ons beoogde (tussen)doelen leiden.

1) Empowerment trajecten

Vrouwen bereiken is één, versterken en laten doorstromen is een ander verhaal. De vrouwenorganisaties van onze alliantie hebben veel ervaring met deze doelgroep en in het ontwikkelen van een aanbod gericht op doorstroom en uitstroom. Waar mogelijk leiden de vrouwenorganisaties door naar diverse vormen van (vrijwilligers)werk en leerwerktrajecten. Vooral dit laatste is zeer lastig gezien de status (opleiding, taalachterstand, zorgtaken etc) van de betreffende vrouwen en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Wij gaan daarom empowermenttrajecten aanbieden om vrouwen te equiperen met vaardigheden en kennis die hen in staat stelt te participeren op de arbeidsmarkt, of om vervolgstappen te zetten in die

richting. Zodat ze minder (financieel) afhankelijk zijn, maar ook zodat ze meer mogelijkheden hebben hun leven naar eigen wens in te richten.

De empowerment trajecten richten zich vooral op de thema's uit de eerste drie aannames van onze ToC:

1. Bewustwording van de eigen talenten en ontwikkelingsmogelijkheden
2. Financiële bewustwording
3. Bespreken van rolopvattingen en rolpatronen en perspectief verbreden

De ervaring is dat 80 % van de deelnemers de trajecten succesvol afrondt en meetbare resultaten boekt op het niveau van houding, kennis en vaardigheden.

2) Opleiden van vrijwillige rolmodellen en ambassadeurs

Vrouwelijke rolmodellen met een vergelijkbare achtergrond bieden hoop en geven zelfvertrouwen: als zij het kan, kan ik het ook! Daardoor wordt het vertrouwen in het eigen kunnen vergroot (sluit aan bij Aanname 1). Ook laten rolmodellen zien dat traditionele rolpatronen doorbroken kunnen worden (sluit aan bij Aanname 3). Rolmodellen blijken effectief om vrouwen in beweging te brengen naar de arbeidsmarkt (De Gruijter & Razenberg, 2019).

Daarom leiden we rolmodellen op die de rol van ambassadeur kunnen vervullen, middels een korte training. Aanvullen daarop zetten we een aantal rolmodellen in de schijnwerpers.

Vaak zijn vrouwen die de eerste stappen richting participatie en werk zetten gebonden aan een veilige plek in buurt. Het is daarom belangrijk in het begin aan te sluiten bij wat er aan aanbod is in de wijk omdat vrouwen in de fase meestal een kleine actieradius hebben. Uit ervaring is gebleken dat vrouwen niet vanzelf buiten hun gebied deel gaan nemen aan een activiteit die in het belang zou kunnen zijn van hun ontwikkeling. De gezamenlijke partners zullen binnen hun eigen gebied ambassadeurs werven. Middels een training worden de ambassadeurs opgeleid met het doel andere vrouwen te enthousiasmeren en te stimuleren om deel te nemen ontwikkelingsaanbod in de buurt of daarbuiten. Deze training wordt door de partners gezamenlijk ontwikkeld.
Door de inzet van de ambassadeurs in hun eigen wijk, wordt het ontwikkelingsaanbod beter benut, doordat ze vrouwen enthousiasmeren en motiveren. De activiteiten in de buurt zijn vooral gericht op persoonlijke vaardigheden zoals het verbeteren van de taal en digitale kennis en het opdoen van werkervaring door vrijwilligerswerk (aanname 4).

3) Publiciteit generen met inspirerende voorbeelden

Succesvolle verhalen van de deelnemers en de rolmodellen worden gedeeld op social media, wijkkranten, de websites van de alliantie partners. De ambassadeurs gaan ook de wijk in met hun verhaal. Ook worden de verhalen aan de gemeente ter beschikking gesteld om succes stedelijk te kunnen delen. Het delen van succesverhalen laat vrouwen zien dat stappen naar werk zetten mogelijk is en financiële voordelen oplevert. Dit motiveert en stimuleert vrouwen in een soortgelijks positie om ook zelf stappen te zetten. (Aanname 2 en 3 en 6). We maken een communicatieplan om deze publiciteit te genereren.

4) Kennissessies om onderling kennis en methodieken uit te wisselen

Onze expertises, manier van werken en doelgroep liggen dicht genoeg bij elkaar om goed samen te kunnen werken, maar bieden ook ruimte om van elkaar te leren en elkaar te versterken, en zo de gezamenlijke impact voor de stad te vergroten.

Met deze alliantie slaan we nu de handen ineen en willen we onze kennis met elkaar delen en werkzame ingrediënten van onze methodieken gaan beschrijven en meten op outcomes en impact. Diversion zal dit proces begeleiden en kennissessies organiseren. Middels deze sessies en de rapportage die gemaakt wordt, komen werkzame elementen, valkuilen en praktische tips bij iedere organisatie terecht komt. Om zo van elkaar te leren.

Diversion ondersteunt de vrouwenorganisaties door:

- De organisaties te ondersteunen bij de evaluatie van het project
- De organisaties te ondersteunen bij het meten en delen van impact
- De organisaties nog meer te leren innoveren *on the job*

3.6 Risicoanalyse

I Externe factoren

Corona crisis
Op dit moment speelt de Corona crisis een grote rol: de maatregelen om Corona in te dammen, hebben tot een economische crisis geleid waarvan de omvang nog niet duidelijk is. Dit zal uiteraard effect hebben op de arbeidsmarktkansen van vrouwen in een kwetsbare positie. Juist de kwetsbare doelgroepen in de samenleving worden hard getroffen door de Corona maatregelen. De langere termijneffecten op kansen op daadwerkelijke arbeidsparticipatie voor deze kwetsbare doelgroep zijn lastig te overzien.

Volgens ons maakt de Corona crisis aandacht voor de doelgroep extra belangrijk. Juist in moeilijke tijden is het bieden van perspectief belangrijk om te voorkomen dat vrouwen in een kwetsbare positie verder in een geïsoleerde en afwachtende positie blijven of afglijden. Door nu te investeren 'staan de vrouwen klaar' als er weer meer kansen zijn. En in de tussentijd zoeken we naar innovatieve en creatieve manieren om kansen voor deze groep vrouwen te vergroten.

Traditionele rolpatronen
Traditionele rolpatronen en overtuigingen belemmeren nog steeds vrouwen om de stap te zetten naar betaald werk. Vrouwen zijn bang voor negatieve reacties uit hun omgeving wanneer zij een stap richting betaald werk zetten. Ook veel echtgenoten vinden het niet nodig dat hun vrouw werkt, zij zorgen immers voor het inkomen.

Volgens ons kan dit patroon doorbroken worden door vrouwen de meerwaarde te laten zien van werken voor hun gezin. Kinderen zijn steeds meer gewend dat hun moeder werkt en zijn er ook trots op. Door hier aandacht aan te besteden en door het inzetten van rolmodellen denken we meer vrouwen te stimuleren richting de arbeidsmarkt.

Het ontwikkelingsaanbod in de buurt
Veel vrouwen in een kwetsbare situatie zijn onvoldoende bekend met het aanbod in de buurt of maken daar weinig gebruik van. Enerzijds omdat zij onvoldoende weten wat er is, anderzijds omdat het aanbod onvoldoende aansluit bij hun behoeften.

Een goede stap op weg naar participatie en vervolgens naar werk is gebruik te maken van het voorzieningenaanbod in de eigen buurt. Wij willen werken aan een goede afstemming met andere organisaties in de buurt om het aanbod beter af te stemmen op de behoeften en sleutelfiguren inzetten om de vrouwen te bereiken.

Alliantie is nog niet bekend in Amsterdam

De alliantie is nog geen bekende naam in Amsterdam. We moeten werken aan naamsbekendheid, om bijvoorbeeld organisaties en bedrijven aan ons te binden.

II Doelgroepenbeleid

Vrouwen verkeren niet zomaar in een kwetsbare positie. Het is vaak een combinatie van factoren die tot deze situatie heeft geleid zoals: niet- of alleen praktisch opgeleid; laaggeletterdheid; een sociaal geïsoleerde positie, migratieachtergrond, alleenstaande moeder zijn (Patricia van Echtelt, 2019).

Doelgroepenbeleid is voornamelijk mogelijk binnen grote organisaties.
Veel organisaties hanteren nog steeds geen doelgroepenbeleid.

Het zijn met name organisaties binnen de overheidssector die betrekkelijk meer prioriteit bieden ten aanzien van werknemers zoals vrouwen in een kwetsbare situatie, arbeidsbeperking en werknemers met een niet-westerse achtergrond. De alliantie kan hierin een rol vervullen, door organisaties en bedrijven aan zich te binden en wil zich eveneens aansluiten bij het Platform Divers en Inclusief.

Inclusieve arbeidsmarkt
Doelgroepenbeleid is voornamelijk mogelijk binnen sectoren die aandacht hebben voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Binnen sectoren zijn er grote verschillen in de prioriteit die gegeven wordt aan inclusiviteit en gendergelijkheid. In bepaalde sectoren is meer aandacht voor het aantrekken van vrouwen dan in andere. Vrouwen werken vooral in de zorg, onderwijs en zakelijke dienstverlening. Het aannemen van vrouwen in andere sectoren zoals techniek, ict, infrastructuur en bouw zou gestimuleerd moeten worden. De alliantie kan hierin een rol vervullen door bedrijven en organisaties aan zich te binden en door de aansluiting bij het Platform Divers en Inclusief.

Coronacrisis
Doelgroepenbeleid is vooral mogelijk wanneer het economisch goed gaat, zoals inclusiviteit en gendergelijkheid. Door de corona crisis hebben veel organisaties en bedrijven minder aandacht hiervoor.

De alliantie kan hierin een rol door nu te investeren in de doelgroep vrouwen in een kwetsbare posities. Wanneer er weer meer kansen zijn ‘staan de vrouwen klaar’. En in de tussentijd zoeken we naar innovatieve en creatieve manieren om kansen voor deze groep vrouwen te vergroten.

III Activiteiten

Door de Corona maatregelen vinden op dit moment veel groepsactiviteiten niet of nauwelijks plaats.

Voor de doelgroep is het belangrijk om elkaar fysiek te ontmoeten en deel te nemen aan de empowermenttrainingen die door de alliantie worden gegeven. Het zijn allen vrouwen in een kwetsbare situatie. De alliantie zal bij de uitvoeringen van de trainingen de dan geldende corona maatregelen in acht nemen en beschikt in elk stadsdeel over voldoende mogelijkheden om de training in een grote corona-proof ruimte te geven.

IV Interne factoren

Samenwerken kost tijd en energie
De samenwerking in de alliantie levert potentieel veel op, maar kost ook tijd en energie. Het nodig om te zorgen dat de tijd en energie die geïnvesteerd wordt efficiënt is en tot 1 + 1 = 3 leidt. Hiervoor maken we

goede afspraken die we vastleggen in de samenwerkingsovereenkomst. We spreken elkaar erop aan als partners zich niet (voldoende) houden aan de afspraken.