

# Van Hulley

...de boxer met een goed verhaal

2014 – 2015



2015-2016



2016 - 2017

April 2017

Sociaal verslag: the story so far...

# INHOUDSOPGAVE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inleiding</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>De Van Hulley vrouwen in beeld</b> .....                    | <b>4</b>  |
| <b>1 Wie zijn de Van Hulley vrouwen?</b> .....                 | <b>4</b>  |
| <b>2 Sociaal- economische status en bemiddelbaarheid</b> ..... | <b>4</b>  |
| 2.1 Leeftijd .....   | 4         |
| 2.2 Financiële status.....                                     | 5         |
| 2.3 Arbeidsverleden en kwalificatieniveau .....                | 5         |
| 2.4 Burgerlijke staat .....                                    | 5         |
| 2.5 Inburgering en participatie.....                           | 6         |
| <b>3 In- en uitstroom</b> .....                                | <b>10</b> |
| 3.1 Rendement.....   | 10        |
| 3.2 Werving en selectie.....                                   | 10        |
| 3.3 Vroegtijdige uitval .....                                  | 11        |
| <b>Resultaten: De vrouwen na Van Hulley</b> .....              | <b>12</b> |
| <b>4 Wat de vrouwen hebben gedaan na Van Hulley</b> .....      | <b>12</b> |
| 4.1 Vervolgopleidingen .....                                   | 13        |
| 4.2 Ondernemerschap .....                                      | 13        |
| 4.3 Loondienst.....  | 13        |
| 4.4 Vrijwilligerswerk.....                                     | 13        |
| <b>Conclusie en vooruitblik</b> .....                          | <b>15</b> |
| <b>5 Dit doen we goed en willen we verbeteren</b> .....        | <b>15</b> |
| 5.1 Professionalisering van het traject.....                   | 15        |
| 5.2 Verbinding met netwerk en werkgevers.....                  | 15        |
| 5.3 Communicatie omtrent social impact.....                    | 16        |
| 5.4 Officieel erkend traject .....                             | 16        |
| <b>Bronnenlijst</b> .....                                      | <b>17</b> |
| <b>Bijlagen</b> .....  | <b>18</b> |

## INLEIDING

Op 4 november 2012 startte Jolijn Creutzberg het naaiatelier Van Hulley als sociale onderneming die van je favoriete, maar versleten overhemd of blouse een persoonlijke boxershort maakt. De productie van de boxershorts wordt gedaan in Groningen door een jaarlijks wisselende groep vrouwen die veelal langdurig in de bijstand verkeren en graag een duurzame plek op de arbeidsmarkt willen bemachtigen. Zij doen bij Van Hulley werkervaring op en volgen een opleidingstraject aan het Noorderpoort (ROC) ter voorbereiding op de arbeidsmarkt en/of het beroepsonderwijs.

De Van Hulley vrouwen zijn vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wanneer zij bij Van Hulley beginnen. Deze afstand wordt bepaald door een aantal kenmerken (zie hoofdstuk 1). Deze kenmerken beperken vrouwen in hun persoonlijke- en sociale ontwikkeling, het verwerven van een sociaal-maatschappelijke positie in de samenleving en de mate waarin arbeidsparticipatie mogelijk is. Het doel van Van Hulley is om deze afstand zichtbaar en langdurig te verkleinen. Deze sociale missie drijft Van Hulley om kritisch te blijven kijken naar de mate waarin dit doel ook bereikt wordt en welke impact zij daarmee realiseert. Het meten van social impact is uitdagend, maar wordt steeds concreter ingebed in de bedrijfsvoering. Hierdoor ontstaat meer inzicht en grip op de sociaal maatschappelijke bijdrage Van Hulley en hoe zij deze impact kan maximaliseren.

In september 2016 is de derde groep vrouwen begonnen bij Van Hulley en hier is zij erg trots op! Een mooi moment om eens terug te kijken naar welke resultaten Van Hulley heeft gerealiseerd en, nog belangrijker, hoe het nu gaat met de vrouwen die bij Van Hulley zijn geweest.

In dit rapport leest u wie de (tot nu toe) 38 vrouwen van Van Hulley zijn, hoe zij hun tijd bij Van hebben doorlopen en wat zij na Van Hulley hebben gedaan. Ter illustratie zijn twee verhalen van vrouwen die bij Van Hulley zijn geweest uitgelicht.

Het rapport wordt afgesloten met een blik richting de toekomst, waarmee Van Hulley aangeeft waar de kansen en uitdagingen liggen om de social impact ook voor de komende groepen zo groot mogelijk te maken.

# DE VAN HULLEY VROUWEN IN BEELD

Als sociale onderneming is de centrale missie van het bedrijf om een bijdrage te leveren in het oplossen van een sociaal maatschappelijk probleem. Van Hulley heeft gekozen om via een duurzaam product de arbeidsparticipatie van vrouwen in Groningen te vergroten. De doelgroep waar Van Hulley zich op richt, wordt hier nader toegelicht.

## 1 WIE ZIJN DE VAN HULLEY VROUWEN?

Bij Van Hulley werken vrouwen die intrinsiek gemotiveerd zijn om deel te nemen aan het arbeidsproces (willen zelf van de bank af en participeren), maar hebben te maken met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afstand wordt bepaald door een combinatie van ten minste acht van de volgende kenmerken:

- Weinig of geen scholing genoten;
- Laaggeletterd in de Nederlandse taal;
- Niet digitaal vaardig;
- Niet in het bezit van een startkwalificatie of toegangsbewijs tot het beroepsonderwijs;
- Alleenstaande moeder met (jonge)kinderen;
- Verborgen armoede (WWB-uitkering en/of niet uitkeringsgerechtigd)
- Sociaal isolement; het (sociale)netwerk is klein en zeer beperkt;
- Weinig of geen ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- Onzekerheid en weinig (zelf)vertrouwen in de mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt.
- Ervaring met (zelf)stigmatisering en/of discriminatie.

## 2 SOCIAAL- ECONOMISCHE STATUS EN BEMIDDELBAARHEID

Op basis van de bovenstaande kenmerken kunnen we de vrouwen duiden als het hebben van een lage sociaaleconomische status en moeilijk bemiddelbaar naar arbeid (zoals genoemd in: Peters, Schmeets & Vink, 2017). In de onderstaande tabellen staat weergegeven wat de uitgangspositie was van de vrouwen op het moment dat zij starten bij Van Hulley.

### 2.1 LEEFTIJD

Zoals in tabel 2.1 te zien is, richt Van Hulley zich hoofdzakelijk op volwassen vrouwen vanaf 26 jaar. De gemiddelde leeftijd van de Van Hulley vrouwen is afgerond 38 jaar. De reden hiervoor is dat deze vrouwen minder aanspraak maken op voorliggende voorzieningen, zoals studiefinanciering en geen aanspraak maken op voorzieningen die bestaan voor jongeren (<26) of ouderen (>55) (Rijksoverheid, 2017). De Van Hulley vrouwen tussen de 18 en 25 jaar zijn jonge moeders die op moment van instroom niet in staat waren deel te nemen aan regulier onderwijs.

**Tabel 2.1: leeftijd Van Hulley vrouwen**

|            |    |
|------------|----|
| 18-25 jaar | 5  |
| 26-35 jaar | 12 |
| 36-45 jaar | 13 |
| 46-54 jaar | 8  |
| Totaal     | 38 |

## 2.2 FINANCIËLE STATUS

Van Hulley wil participatie stimuleren bij een doelgroep die gemotiveerd is om te werken, maar door de eerdergenoemde kenmerken niet het vermogen heeft om zich zelfstandig te kunnen manoeuvreren op de arbeidsmarkt. De meeste vrouwen die bij Van Hulley instromen leven (veelal met een gezin) van een bijstandsuitkering (zie tabel 2.2). Volgens het CBS (maart, 2017) zijn er op dit moment +/- 12.210 personen met een bijstandsuitkering in de gemeente Groningen. Dit aantal beslaat ongeveer zes procent van het totaal aantal inwoners van de gemeente (CBS, april 2017). De vrouwen die geen eigen inkomsten hebben en niet uitkeringsgerechtigd zijn (nuggers), zijn afhankelijk van het salaris of AOW van de partner, wat veelal op of onder bijstandsniveau zit. Het inkomen van de partner is niet toereikend om voor het gezin te zorgen en daarnaast scholing voor de vrouw te bekostigen. Verder is er door de geringe financiële middelen, vaak sprake van schulden wat extra stress en gezondheidsproblemen met zich meebrengt.

**Tabel 2.2. Inkomen Van Hulley vrouwen**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Bijstand                  | 31 |
| Aanvullende uitkering     | 1  |
| WIA/Wajong                | 2  |
| Niet uitkeringsgerechtigd | 4  |
| Totaal                    | 38 |

## 2.3 ARBEIDSVERLEDEN EN KWALIFICATIENIVEAU

In Nederland is onderwijs een recht en noodzaak om zelfredzaam te zijn op de arbeidsmarkt. De Van Hulley vrouwen zijn niet in het bezit van een startkwalificatie. De meeste vrouwen hebben slechts basisonderwijs en enkele jaren voortgezet onderwijs genoten. Zonder ten minste een mbo 2 diploma (de zogenoemde startkwalificatie) is de kans op betaald werk zeer gering. Uit het onderzoek van Beckers en Traag (2005) komt naar voren dat gemiddeld slechts vier op de tien vrouwen zonder startkwalificatie een baan heeft van ten minste twaalf uur per week. Bij vrouwen die wel een startkwalificatie hebben is dit aantal al verdubbeld naar acht op de tien.

Naast een diploma is werkervaring van belang. De gemiddelde Nederlander met een startkwalificatie heeft op 38-jarige leeftijd ten minste 15-20 jaar werkervaring opgedaan (Beckers & Traag, 2005). Bij de Van Hulley vrouwen ligt dit aanzienlijk lager, zoals in tabel 2.3 te zien is.

**Tabel 2.3: Werkervaring Van Hulley vrouwen**

|                        |    |
|------------------------|----|
| 0-3 jaar werkervaring  | 26 |
| 4-6 jaar werkervaring  | 7  |
| 7-10 jaar werkervaring | 3  |
| >11 jaar werkervaring  | 2  |
| Totaal                 | 38 |

## 2.4 BURGERLIJKE STAAT

Meedoen in de Nederlandse maatschappij betekent leren om verschillende rollen aan te nemen in je leven. Moeder, student, medewerker, collega, echtgenoot, dochter, zus etc. Wanneer een vrouw

meerdere jaren thuis heeft gezeten om kinderen op te voeden, of misschien nooit heeft gewerkt, is de rol van een werkende moeder onbekend. Daarnaast is het binnen sommige gezinnen ook niet algemeen geaccepteerd dat een vrouw met jonge kinderen werkt en dit levert spanning op. Door het ontbreken van (recente) werkervaring, opleiding en werknemersvaardigheden, is de afstand tot de arbeidsmarkt groot te noemen. Van Hulley geeft vrouwen de kans om in een veilige omgeving te leren wat zij vanuit hun eigen kwaliteiten en talenten te bieden hebben aan de maatschappij. Zoals te zien is in tabel 2.4, is het overgrote deel van de vrouwen moeder. Een enkeling heeft hierbij overigens slechts 1 kind, drie of vier kinderen is meer regel dan uitzondering.

**Tabel 2.4: Burgerlijke staat Van Hulley vrouwen**

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Alleenstaand zonder kinderen | 2  |
| Getrouwd zonder kinderen     | 1  |
| Getrouwd met kinderen        | 14 |
| Alleenstaande ouder          | 21 |
| Totaal                       | 38 |



## 2.5 INBURGERING EN PARTICIPATIE

Een vrouw met een migratieachtergrond heeft het doorgaans moeilijk op de arbeidsmarkt. Zoals genoemd in Peters, Schmeets & Vink (2017) is dit deels te verklaren aan de hand van verschillen tussen personen met en zonder migratieachtergrond op het gebied van het menselijk kapitaal. Hieronder vallen niet alleen kwalificaties, zoals diploma's en werkervaring, maar ook het sociale netwerk, en algemene kennis en vaardigheden die de kansen op de arbeidsmarkt in Nederland vergroten. Migranten

bezitten niet per se minder menselijk kapitaal, maar dit kapitaal is doorgaans niet direct te gebruiken in Nederland. Zo worden diploma's niet altijd erkend of op dezelfde waarde geschat als in het herkomstland en moet het sociale netwerk opnieuw opgebouwd worden. Daarbij is de moedertaal veelal onbruikbaar geworden in sociale interactie.

Van Hulley is een bedrijf met een grote etnische diversiteit. De Van Hulley vrouw is een wereldburger. De vrouwen die met elkaar samenwerken bij Van Hulley zijn afkomstig uit 23 verschillende landen, verspreid over vier continenten en spreken bij elkaar meer dan 15 talen en dialecten. De beheersing van de Nederlandse taal is echter matig. Dit betekent echter niet dat het niet mogelijk is om te communiceren. Onderdeel zijn van Van Hulley betekent communiceren met iedereen in het Nederlands. Het



werk kent een hoge mate van afhankelijkheid, waardoor vrouwen gedwongen worden om Nederlands te praten, te luisteren naar elkaar en zich te leren uiten. Zij vergoten hierdoor hun sociale-, communicatieve- en netwerkvaardigheden.

## Powervrouw 1: Shahrazed

*"Ik kwam bij Van Hulley als een verwelkte bloem en ik ben weggegaan als een grote stevige boom"*



Shahrazed is 41 jaar wanneer ze in 2014 bij Van Hulley start. Ze woont sinds 2003 in Nederland. Oorspronkelijk komt zij uit Algerije. In Algerije is Shahrazed naar school geweest tot en met de middelbare school. Vervolgens kon ze geen opleiding volgen, omdat de burgeroorlog uitbrak.

In 2002 is Shahrazed getrouwd met een Marokkaanse Nederlander die in Algerije op vakantie was. Een jaar later is zij naar Nederland gekomen. Zij kende de Nederlandse taal niet en had geen bron van eigen inkomsten. Dit maakte haar geheel afhankelijk

van haar man. Haar focus lag op het grootbrengen van de kinderen, alleen werd ze vanbinnen steeds ongelukkiger. Ze wilde contact maken en had behoefte om deel te nemen aan de Nederlandse maatschappij. In 2005/2006 heeft ze een inburgeringscursus gedaan op het Alfa college. Dit vond ze erg leerzaam, maar er was wel wat meer nodig. Om contact te krijgen met mensen en haar Nederlands te oefenen heeft ze zich in 2010 aangemeld als vrijwilliger bij het Centrum voor Jeugd en Gezin. Het was dagbesteding voor haar. Ze maakte meer contact met mensen, maar voelde niet de voldoening en erkenning voor de talenten, kennis en vaardigheden die ze bezat. Ze realiseerde zich dat de enige manier om verder te komen het volgen van een opleiding was, maar toegang tot het beroepsonderwijs leek onbereikbaar vanwege de instapkosten en kosten.

Via multicultureel vrouwen centrum Jasmijn kwam ze in contact met Van Hulley. Ze begon op het atelier, zonder enige naaivaardigheid en startte met de AKA-opleiding. Ineens had ze een vol weekprogramma en verzorgde ze haar drie kinderen. In het begin een flinke uitdaging, maar ze heeft doorgezet en het traject succesvol afgerond met een diploma. Bij Van Hulley vond ze het gezellig. Een leuke sfeer en ze had steun aan haar collega's. Van Hulley was voor haar een tweede thuis. Als ze problemen had kon ze er op het werk ook over praten. Opeens had ze er een grote groep vriendinnen bij gekregen.

Tijdens de AKA-opleiding werd al snel duidelijk dat Shahrazed erg goed en makkelijk kon leren. Ze kreeg het advies om het schakeljaar te doen ter voorbereiding op het hbo. Nooit had zij durven dromen dat dit nog mogelijk zou zijn! Zogezegd, zo gedaan. Een jaar na het verlaten van Van Hulley heeft Shahrazed een tweede diploma op zak en kan zij naar het hbo. Met behulp van het Betsy Perk fonds gaat zij in september 2017 starten, maar in tussentijd heeft zij niet stil gezeten. Ze is als vicevoorzitter van het Wijkbedrijf Selwerd actief voor initiatieven in de wijk en heeft de PC-Werkplaats opgezet om mensen in de wijk te digitaliseren. Daarnaast is ze adviseur minderhedenbeleid voor de gemeente Groningen. Ze werkt ook samen met de wijkwerkmakelaar om vrijwilligers te werven en projecten op te zetten om sociaal-maatschappelijke problemen in de gemeenschap aan te pakken. Welke hbo ze gaat doen? Ze heeft gekozen voor bestuurskunde. Ze is gedreven om zich in te zetten voor minderheden en komt met praktische oplossingen. Dit is haar talent en we gaan nog veel van haar horen, want ze zit nog vol ambitie.

*"Jolijn zei tegen mij: niet denken in beperkingen, maar durf te dromen. Ik zeg nu tegen alle vrouwen: durf te dromen"*





### 3 IN- EN UITSTROOM

Het aantal vrouwen die zijn begonnen met het traject en het al dan niet succesvol hebben afgerond, wordt hier uiteengezet. Een belangrijke graadmeter van het succes is natuurlijk het rendement. Hieronder worden de in- en uitstroomcijfers per cohort weergegeven. Om deze cijfers in perspectief te kunnen plaatsen, wordt ook ingegaan op de procedure van werving en selectie en de redenen voor vroegtijdige uitval.

#### 3.1 RENDEMENT

In totaal zijn er inmiddels 38 vrouwen begonnen met het traject. 18 van deze vrouwen hebben het traject succesvol afgerond met een diploma mbo1 AKA NT2 en 14 zijn op dit moment in de achtste maand van hun traject. In totaal heeft dus 83% van de vrouwen die zijn begonnen, het ook succesvol afgerond of zijn na 8 maanden nog bezig. Naast deze vrouwen zijn er ook 5 vrouwen werkzaam (geweest) als vrijwilliger in het atelier, maar geen opleiding volgen. De deelnemers in aantallen per cohort zijn in grafiek 1 weergegeven.

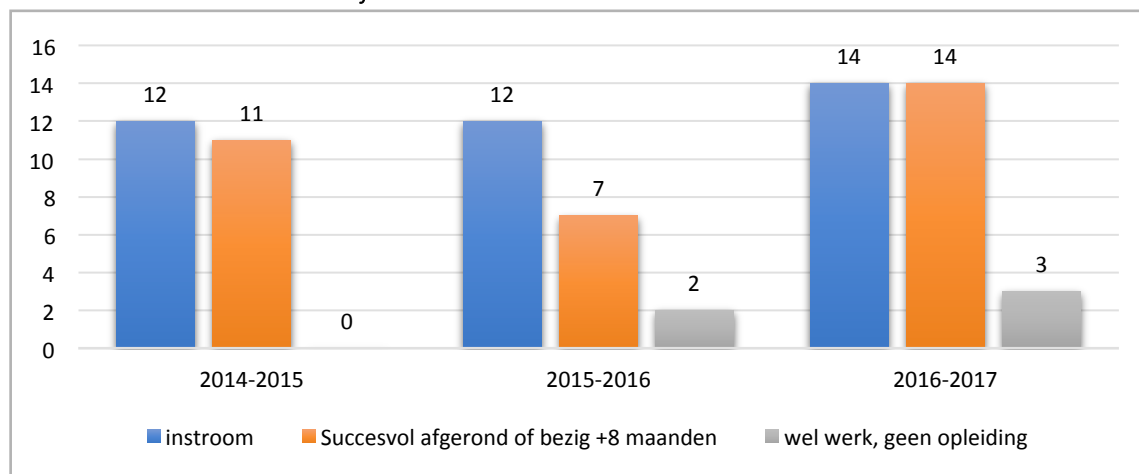
Per cohort is het percentage dat het diploma heeft gehaald:

2014-2015: 92%

2015- 2016: 58%

2016- 2017: verwachting 90-100 procent

**Grafiek 1: Overzicht aantal trajecten**



#### 3.2 WERVING EN SELECTIE

In 2014 is Van Hulley begonnen met het aanbieden van een werk-leertraject. In samenwerking met het Alfa college als opleider en multicultureel vrouwencentrum Jasmijn als partner, konden we 12 vrouwen de kans geven om in een jaar een diploma AKA NT2 (mbo1) te halen. Op dat moment waren er dertien actief bij Van Hulley. Selectie heeft plaatsgevonden door de vrouwen die op dat moment actief waren bij Van Hulley de mogelijkheid te geven om de opleiding te volgen. Voor de vrouwen betekende dit wel een inspanningsverplichting van minimaal 26 uur per week (16 werkuren en 10 lesuren). Dit was voor een vrouw de reden om niet deel te nemen aan het traject. Uiteindelijk bleven er 12 vrouwen over die het traject zijn gestart.

Voor de instroom in 2015 werd besloten te werven via verschillende kanalen die toegang hebben tot de doelgroep. Dit heeft geleid tot het voeren van 23 intakegesprekken, waarvan 15 vrouwen zijn begonnen met proefdraaien in het atelier. Tijdens het proefdraaien zijn nog 3 vrouwen afgevallen, waar de match met Van Hulley (op dat moment) niet goed was, of die achteraf toch niet voldeden aan de selectiecriteria. Ondanks de inspanningen bleek het lastig een klas van 12 gevuld te krijgen en gevuld te houden. Tussen september en december waren al vier vrouwen door diverse redenen afgevallen. Dit heeft ertoe geleid om de intake- en selectieprocedure te verbeteren en met succes. Vanaf 2016 werden de intakegesprekken gestandaardiseerd en het wervingsmateriaal aangepast om goed te kunnen toetsen of de vrouwen aan de onderstaande selectiecriteria konden voldoen:

- Heeft haar inburgeringstraject reeds afgerond, of zit in het laatste stadium hiervan;
- Heeft een duidelijke wens om een werk/leer traject te volgen;
- Heeft de mogelijkheid en is bereid om de kinderen naar kinderopvang te brengen;
- Kan van tevoren aangeven hoe ze de 26 uur gaat investeren;
- Is geestelijk gezond en in staat om deel te nemen; geen sprake van labiliteit, verslaving of andere psychiatrische problematiek;
- Motivatie om deel te nemen is gericht op het verder ontwikkelen.

In 2016 is ook via diverse kanalen geworven. Door het invoeren van uitgebreidere intakes en voorselectie in de communicatie over het Van Hulley traject, kon sneller bepaald worden wie wel en wie niet geschikt was om bij Van Hulley te beginnen. Daarnaast is er een proeftijd ingesteld van vier weken waarbij de vrouwen nog niet naar school gaan, om te achterhalen of ze de 26 uur per week structureel konden investeren. Deze aanpak heeft uiteindelijk geleid tot het voeren van 18 intakegesprekken, waarvan 17 vrouwen zijn begonnen met de proeftijd. Na drie afvallers in de proeftijd, zijn er 14 vrouwen officieel gestart en alle 14 zijn nog steeds actief in traject. Daarnaast zijn in 2016 drie autochtone vrouwen gestart in het atelier op vrijwillige basis met behoud van een Wajong of WIA-uitkering. Hier is bewust voor gekozen vanuit de overtuiging dat een verdeling tussen vrouwen met en zonder migratieachtergrond goed is voor de dynamiek en het leerproces. Dit bevalt erg goed. Ook deze vrouwen hebben begeleiding nodig, maar volgen geen opleiding omdat zij al reeds in het bezit zijn van een start kwalificatie. Voor deze vrouwen is Van Hulley ook een plek waar ze zichzelf ontwikkelen en hebben zij nu ook alle drie de wens om betaald werk te gaan uitvoeren.

### 3.3 VROEGTIJDIGE UITVAL

In de afgelopen drie jaar zijn er in totaal zes vrouwen geweest die het traject wel zijn begonnen, maar niet hebben afgerond (16%). Redenen voor uitval zijn als volgt:

- Privéomstandigheden thuis (2x);
- Door gezondheidsredenen niet kunnen voldoen aan de 26 uur investering (3x);
- Te veel stress door de druk van het te behalen inburgeringsdiploma;

Met deze vrouwen is contact via telefoon. Ze worden ondersteund waar mogelijk en uitgenodigd op bijeenkomsten. Concrete uitkomsten zijn dat in elk geval een vrouw in cohort 2016-2017 nogmaals is ingestroomd. In sommige gevallen had Van Hulley het uitvalrisico beter kunnen inschatten voor de start van het traject. Met name het in kaart brengen van de lichamelijke en geestelijke gezondheid en het sociale netwerk. Door de aard en het doel van het traject moeten de instapeisen wel laagdrempelig blijven, alleen is het essentieel gebleken om nader te toetsen of een vrouw daadwerkelijk in staat is tot het leveren van 26 uur inspanningsverplichting.

## RESULTATEN: DE VROUWEN NA VAN HULLEY

Het Van Hulley traject heeft als doel om vrouwen te activeren en in hun kracht te zetten, zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind en zij duurzaam blijven participeren, dus ook na Van Hulley. Achttien vrouwen zijn geslaagd met een diploma mbo1 AKA NT2, wat voor een aantal van deze vrouwen het eerste diploma was dat zij ooit hebben behaald. De stappen die deze vrouwen vervolgens hebben gezet om hun positie op de arbeidsmarkt nog verder te versterken na Van Hulley wordt hieronder weergegeven.

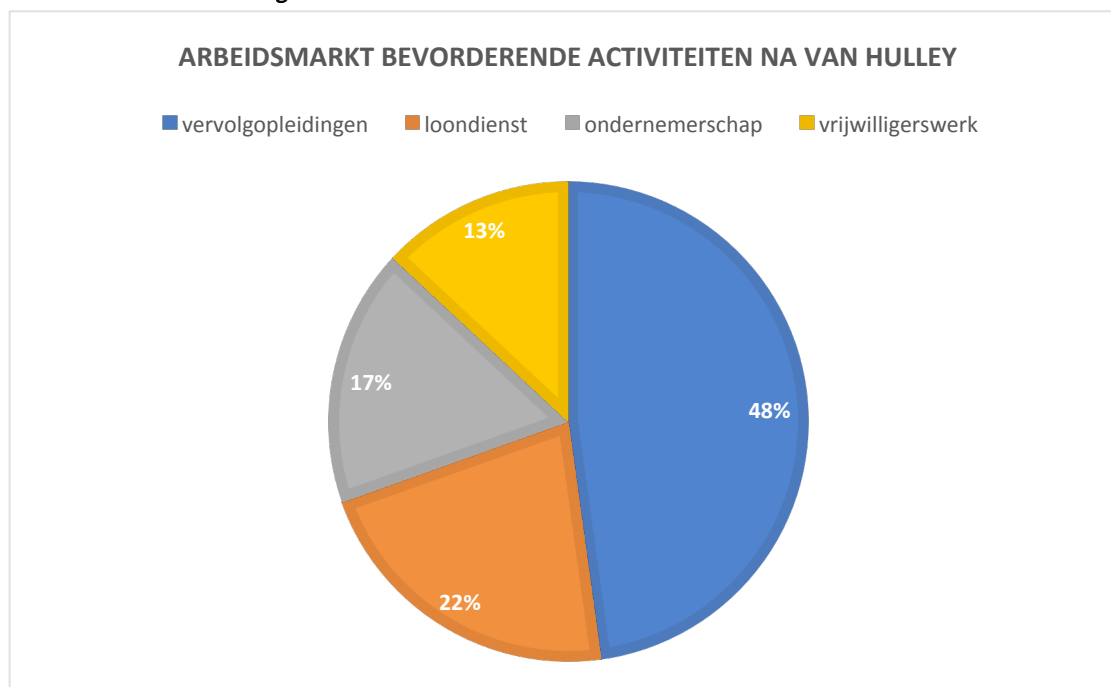
### 4 WAT DE VROUWEN HEBBEN GEDAAN NA VAN HULLEY

De doelstelling is 'nooit meer op de bank'. Dit betekent dat vrouwen die het atelier verlaten ook actief blijven met het uitvoeren van arbeidsmarkt bevorderende activiteiten. Hieronder verstaat Van Hulley: activiteiten die de sociaal maatschappelijke positie versterken en kansen van de vrouw op de arbeidsmarkt vergroten. Hiervoor wordt onderscheid gemaakt in de volgende activiteiten:

- Het volgen van vervolgopleidingen
- Ondernemerschap
- Loondienst
- Vrijwilligerswerk

In grafiek 2 staat weergegeven in welke verhouding activiteiten worden uitgevoerd. Wat meteen opvalt is dat 48 procent, bijna de helft van alle uitgevoerde activiteiten, gericht is op het scholing en deelname aan vervolgopleidingen om de positie op de arbeidsmarkt te versterken. In de volgende paragrafen wordt inhoudelijk een toelichting gegeven op alle activiteiten en wordt ook beschreven.

**Grafiek 2: Verhouding deelname aan arbeidsmarkt bevorderende activiteiten na Van Hulley**



#### 4.1 VERVOLGOPLEIDINGEN

48% houdt is dat acht vrouwen aansluitend op Van Hulley zijn begonnen met een vervolgopleiding. Vijf vrouwen zijn begonnen met een reguliere BBL mbo2 opleiding, een vrouw is gestart met het voorbereidend jaar hoger opgeleid anderstaligen en twee vrouwen zijn gestart met een versnelde opleiding tot mbo2 kok via de Culinaire Vakschool.

In april 2017 is de stand als volgt:

- Drie vrouwen hebben hun diploma behaald en hebben een baan of zijn ondernemer;
- Een vrouw heeft aanvullend de ondernemersacademie afgerond en hier ook een certificaat voor behaald.
- Een vrouw heeft het voorbereidend jaar gehaald en zal in september 2017 starten met een hbo-opleiding;
- Drie vrouwen zijn nog bezig met hun opleiding mbo2. Twee van de drie zijn van plan om door te stromen naar niveau 3;
- En een vrouw is gestopt met de opleiding vanwege een verhuizing en is dit jaar in Den Haag weer begonnen met een mbo 2.

Stage is een belangrijk onderdeel van mbo-opleidingen. Het zorgt voor werkervaring in het werkveld waar de vrouw zelf werkzaam wil zijn en vergroot het professioneel netwerk. Zes van de acht vrouwen die begonnen zijn met een opleiding, hebben ook stagegelopen bij verschillende bedrijven in Groningen. Van Hulley helpt vrouwen met het vinden van een geschikte stageplek dit is tot nog toe altijd succesvol geweest.

#### 4.2 ONDERNEMERSCHAP

Vier vrouwen hebben na Van Hulley gekozen voor het ondernemerschap. Drie vrouwen zijn met ondersteuning van de gemeente Groningen begonnen met de coöperatie Mooie Boel 050, een naaiatelier in Groningen. Een andere vrouw heeft in samenwerking met het wijkbedrijf haar eigen cateringbedrijf Kardenia opgericht en genereert structurele inkomsten door een aantal vaste wekelijkse opdrachten.

#### 4.3 LOONDIENST

22% houdt in dat vijf vrouwen na Van Hulley een arbeidscontract hebben bemachtigd. Specifiek gaat het om:

- Een vast contract bij reguliere werkgever.
- Een contract voor ten minste twee jaar bij reguliere werkgever.
- Een parttime contract bij de gemeente.
- Twee flexibele contracten via uitzendbureaus.

Voor vier van de vijf vrouwen betekent dit dat zij door hun inkomsten minder of geen uitkering meer ontvangen. Een vrouw is in elk geval twee jaar helemaal uit de bijstand, voor het eerst in haar leven!! De andere vrouw heeft voor het eerst sinds ze in Nederland is haar eigen geld.

#### 4.4 VRIJWILLIGERSWERK

Drie vrouwen doen op dit moment, naast andere activiteiten, ook vrijwilligerswerk in hun wijk in een vorm die een directe link heeft met hun talenten. Zo geeft de vrouw met haar eigen cateringbedrijf kooklessen, zit de vrouw die hbo-bestuurskunde gaat studeren in het bestuur van het wijkbedrijf en is een vrouw die met de opleiding mbo2 facilitair medewerker gaat beginnen, gastvrouw bij het verzorgingshuis in de wijk.

## Powervrouw 4: Raghad

*“Denk nooit dat iets niet kan! Als jij het echt wil, dan kan het altijd!”*

Raghad is 42 jaar en komt uit Irak. Ze is in 1997 naar Nederland gekomen. Op het moment van vertrek uit Irak, was ze filosofie aan het studeren. Ze kon het laatste jaar helaas niet afronden, omdat ze moest vluchten.

Hier aangekomen heeft ze haar ex-man leren kennen. Ze zijn toen getrouwd, in Assen gaan wonen en hebben samen drie kinderen gekregen. Daarnaast had Raghad ook nog een dochter uit een eerder huwelijk. De man van Raghad was erg dominant, waardoor Raghad weinig sociale contacten kon opbouwen en kon integreren. Ze mocht van hem ook niet werken, terwijl ze dit wel heel graag wilde. Voor haarzelf, maar ook voor haar kinderen. Ze had in Nederland verder ook geen familieleden en voelde zich gevangen in haar eigen leven.



Vier jaar geleden was de maat vol en heeft ze gedurfd om met haar kinderen weg te gaan bij haar man en naar Groningen te verhuizen. Met ondersteuning van de hulpverlening is het haar gelukt om te scheiden en een nieuw leven te beginnen samen met haar kinderen. Ze voelde zich bevrijd, maar wilde ook meteen met zichzelf aan de slag om haar eigen leven en zelfstandigheid weer terug te winnen.

Toen de mogelijkheid kwam om het traject bij Van Hulley te starten, heeft ze de kans met beide handen aangegrepen en dit ging haar ook erg goed af. Zo goed zelfs, dat het naar meer smaakte. Al voordat ze het traject officieel had afgerond, was ze begonnen met de versnelde mbo-2 opleiding tot kok via de Culinaire Vakschool. In december 2016 had ze haar diploma op zak en het was haar glashelder geworden dat ze alles kon bereiken waartoe ze zich zette. Ze kwam toen met een plan voor haar eigen cateringbedrijf en heeft een cursus ondernemerschap aan de ondernemersacademie Groningen gevolgd om de kennis en vaardigheden van het ondernemerschap onder de knie te krijgen en haar netwerk te vergroten. Een aantal maanden later was het zover: Kardenia, catering voor elke gelegenheid was geboren. Nu is Raghad een trotse ondernemer en verzorgt zij, naast de catering voor feesten en partijen, ook structureel de lunch voor Storm Digital, een bedrijf in Groningen.

Raghad is een drukke vrouw, maar vindt het ook belangrijk om een goed voorbeeld te zijn voor haar kinderen en andere vrouwen in de gemeenschap. Zij zet zich op sociaal vlak nog wekelijks in als actief vrijwilligster.

## CONCLUSIE EN VOORUITBLIK

Van Hulley is trots op het behaalde rendement en op alle vrouwen die na Van Hulley druk bezig zijn om een beter leven voor zichzelf op te bouwen. Van Hulley bestaat in november 2017 vijf jaar. In de afgelopen jaren zijn er ongelofelijk veel ontwikkelingen en veranderingen geweest wat het bedrijf continu in beweging heeft gehouden. Met de steun en samenwerking van alle partners is Van Hulley niet alleen als sociale startup overeind gebleven, maar heeft zij ook laten zien een sterke formule te hebben die werkt. Het motto is gewoon doen en al doende leert men. Er zijn een aantal grote stappen gezet, maar Van Hulley is nog niet klaar. Er is namelijk nog genoeg te verbeteren.

### 5 DIT DOEN WE GOED EN WILLEN WE VERBETEREN

#### 5.1 PROFESSIONALISERING VAN HET TRAJECT

Vanaf mei 2016 is een meer ervaren jobcoach gestart voor 24 uur per week. Dit heeft voor de instroom van 2016 geleid tot een professionaliseringsslag van het traject. Naast begeleiding van de vrouwen, worden nu ook de verschillende processen om de vrouwen heen gemanaged en gecoördineerd. Van Hulley was hierdoor instaat om het afgelopen jaar:

- Een sterker beleid te ontwikkelen omtrent de werving en selectie van de vrouwen, wat heeft geleid tot geen vroegtijdige uitval in het huidige cohort.
- In samenwerking met het ROC Noorderpoort een oplossing te vinden voor het wegvallen van de AKA-opleiding door met steun van de gemeente een maatwerktraject aan te kunnen bieden.
- Een samenwerking met stichting Lezen en Schrijven tot stand te brengen voor extra ontwikkeling Nederlandse taalvaardigheid.
- Een cursus digitale vaardigheden toe te voegen om de vrouwen te digitaliseren en meer zelfredzaam te maken.
- Betere naamsbekendheid en toegang tot de doelgroep te krijgen. Er zijn al een ruim aantal geschikte aanmeldingen voor het traject 2017-2018.

De professionaliseringslag in de opzet en uitvoering van het traject heeft laten zien dat het van belang is om structureel een fulltime jobcoach in dienst te nemen. Door tijdelijke funding is het mogelijk geweest om vanaf januari 2017 de jobcoach fulltime aan te nemen. Van Hulley wil deze functie graag permanent naar 1 FTE uitbreiden om de kwaliteit en social impact van het traject te kunnen waarborgen en vergroten.

#### 5.2 VERBINDING MET NETWERK EN WERKGEVERS

Van Hulley is voor de vrouwen een eerste opstap naar de arbeidsmarkt. Dit betekent dat zij na Van Hulley instaat moeten zijn om hun netwerk verder uit te bouwen. Gedurende het jaar bij Van Hulley worden drie keer netwerkbijeenkomsten georganiseerd, waarbij de vrouwen gericht in gesprek gaan met werkgevers en mensen uit het netwerk van Van Hulley. Dit heeft geleid tot meer zelfvertrouwen en minder angst en onzekerheid voor de volgende stap bij de vrouwen en waardering en bewondering voor de vrouwen vanuit de netwerkcontacten. Zij geven aan zich ook graag in te willen zetten voor de vrouwen nadat zij Van Hulley verlaten.

Verschillende ondernemers uit het mkb Groningen hebben door deze contactmomenten de interesse en betrokkenheid om vanuit (S)MVO-beleid een duurzamere bijdrage te leveren aan de vrouwen van Van Hulley. Op dit moment is Van Hulley aan het onderzoeken hoe dit vorm te geven en wil zij graag

een pilot draaien waarbij vrouwen gedurende twee jaar gekoppeld worden aan Groningse ondernemingen. De ondernemers raken hierdoor meer betrokken bij een doelgroep die voor hen anders onbereikbaar is en kunnen heel concreet helpen om de arbeidsparticipatie en integratie in hun regio te bevorderen. Uitgangspunt is om vanaf september 2017 te beginnen met een pilot van vijf ondernemingen en wanneer dit succesvol blijkt uit te breiden.

### 5.3 COMMUNICATIE OMTRENT SOCIAL IMPACT

Het in kaart brengen van de social impact is een uitdaging. De resultaten zoals in dit rapport omschreven zijn behaald door de vrouwen die het traject bij Van Hulley hebben doorlopen, echter is het aandeel van Van Hulley hierin erg lastig te meten. Anderhalf jaar geleden is onderzoek gedaan naar de effecten die Van Hulley realiseert en is in samenwerking met Sinzer een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst gaf echter niet de gewenste resultaten. Het zo valide en integer mogelijk meten van de effecten en resultaten vergt nieuwe en innovatieve meetmethoden die afgestemd zijn op de mogelijkheden van Van Hulley en de vrouwen die aan het traject deelnemen. Om deze reden heeft Van Hulley in samenwerking met de Hanzehogeschool vanaf februari 2016 twee afstudeerders van bedrijfskundige opleidingen die op basis van de eerder onderzochte effecten een nieuwe meetmethode en implementatieplan ontwikkelen. Met dit implementatieplan is Van Hulley beter in staat de werkelijke waarde van het traject te communiceren en worden de ontwikkelmogelijkheden om de sociale uitkomsten te maximaliseren beter in kaart gebracht (zie bijlage 2 voor meer informatie).

Vanaf september 2017 zal de nieuwe methode voor het meten van de social impact worden geïmplementeerd. Dit betekent dat in 2018 Van Hulley in staat is om de zich sterker in de markt te plaatsen als sociale onderneming door de resultaten jaarlijks te publiceren in een sociaal jaarverslag.

### 5.4 OFFICIEEL ERKEND TRAJECT

Van Hulley wil dat het afronden van het Van Hulley traject leidt tot een erkend diploma of erkend beroepsinhoudelijk certificaat. Op dit moment is dat niet het geval. Met veel steun van de gemeente en in samenwerking met het Noorderpoort is er een prachtig scholingstraject samengesteld, waarbij de vrouwen inhoudelijk vrijwel hetzelfde krijgen aangeboden als de entree-opleiding, maar omdat het een maatwerktraject is en geen geaccrediteerde opleiding, kan er geen erkend diploma worden verstrekt. De vrouwen krijgen nu een scholingsbewijs en persoonlijk uitstroomadvies waarmee ze zich kunnen aanmelden bij een vervolgopleiding. De vrouwen kunnen echter alsnog worden geweigerd doordat zij niet een officieel entreebewijs (niveau 1) hebben. Van Hulley is met haar partners bezig om zo snel mogelijk een vorm van onderwijs te creëren die wel geaccrediteerd. Omdat bijna de helft van de vrouwen succesvol doorstroomd naar een vervolgopleiding, is het van groot belang dat ook de huidige vrouwen in traject de kans krijgen om dit te doen. Wanneer zij naast hun scholingsbewijs en uitstroomadvies een erkend assessmentrapport hebben, waarin hun persoonlijke capaciteiten en leermogelijkheden goed zijn uitgelicht, zal een opleiding de vrouw niet weigeren. Dit is namelijk voldoende bewijs om toegelaten te worden. Hiermee gaan wel extra kosten gemoeid, maar het is een investering die echt de kansen voor de vrouwen vergroot. Tot er wel een erkend diploma of beroepsinhoudelijk certificaat aan het traject gekoppeld kan worden.



## BRONNENLIJST

Beckers, I. & Traag, T. (2005). *Met een startkwalificatie betere kansen op de arbeidsmarkt*. Sociaal Economische Trends, 4e kwartaal 2005, CBS, pp. 23-28.

CBS (april, 2017). Bevolkingsontwikkeling; regio per maand. Opgevraagd op 28 april 2017:  
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37230ned&D1=0,3-12,17-18&D2=221,225,508&D3=1,40,105,170,183,I&VW=T>

CBS (maart, 2017). Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio. Opgevraagd op 28 april 2017: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80794NED&D1=1,3-4,7&D2=a&D3=I&HD=110412-1447&HDR=T&STB=G2,G1>

Peters, F. Schmeets, H. & Vink, M. (2017). *Perspectief op Nederlanderschap: het effect van de snelheid van naturalisatie*. Centraal Bureau voor de Statistiek: Den Haag

Rijksoverheid (2017). Aanpak werkloosheid. Opgevraagd op 28 april 2017:  
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid>

## BIJLAGEN

### Bijlage 1 info vrouwen

Tabel 1: Info vrouwen 2014- 2015 BBL-traject MBO 1 AKA NT2 bij Alfa college

|    | Naam      | Instroom | Uitstroom | Diploma ja/nee | Huidige situatie werk/opleiding  |
|----|-----------|----------|-----------|----------------|--|
| 1  | Birgul    | 2012     | 2015      | Ja             | MBO 2 BBL Detailhandel. Nu tweede jaar. In combinatie met stage bij Goud Goed.   |
| 2  | Shahrazed | 2012     | 2015      | Ja             | Juli 2016: Diploma voorbereidend jaar hoger onderwijs anderstaligen behaald.<br>Jan 2017:<br>- Adviseur specifieke doelgroepen bij de Wijkwerkmakelaar<br>- PC-werkplaats Selwerd opgezet<br>- Vice voorzitter van het Wijkbedrijf Selwerd<br>Sept 2017: Start HBO bestuurskunde |
| 3  | Yildiz    | 2012     | 2015      | Ja             | Verhuisd naar Almere, verbeterd haar naaivaardigheden door wekelijks naailes. Wil ook graag patroontekenen leren.  |
| 4  | Hena      | 2012     | 2015      | Ja             | Werkt bij Mooie Boel 050   |
| 5  | Huda      | 2012     | 2015      | Ja             | Werkt bij Mooie Boel 050   |
| 6  | Nadia     | 2013     | 2015      | Ja             | Geen contact mee kunnen krijgen  |
| 7  | Nadira    | 2013     | 2015      | Ja             | Verhuisd naar Den Haag. Volgt mbo2 opleiding   |
| 8  | Malika    | 2012     | 2015      | Ja             | Werkt bij Mooie Boel 050   |
| 9  | Raghad    | 2012     | 2015      | Ja             | Dec 2016: Diploma mbo2 Kok behaald bij de Culinaire vakschool.<br>Jul 2016: Certificaat ondernemersacademie en eigen cateringbedrijf gestart.<br>Jan 2017: Cateringbedrijf Kardenia  |
| 10 | Hulya     | 2012     | 2015      | Ja             | Feb 2016: Werkt parttime in de schoonmaak  |
| 11 | Elheme    | 2012     | 2015      | ja             | Sept 2015: Gestart met mbo 2 secretaresseopleiding en stage Noorderlink<br>Jul 2016: Gestopt met opleiding. Fysieke problemen, verkeerde keuze, wil graag aan de slag.   |
| 12 | Ikram     |          |           | nee            | Vanwege ziekte uitgevallen   |

Tabel 2: Info vrouwen 2015- 2016 BBL-traject MBO1 Assistent Detailhandel/ AKA NT2 bij Alfa college

|   | Naam     | Instroom | Uitstroom | Diploma'(s) | Huidige situatie werk/opleiding   |
|---|----------|----------|-----------|-------------|---|
| 1 | Sandra   | 2015     | 2016      | Ja          | Sept 2016: Gestart met BBL MBO2 dienstverlening breed. Baan voor 32 uur bij University College Groningen. |
| 2 | Amy      | 2015     | 2016      | Ja          | Sept 2016: Gestart met BBL MBO2 dienstverlening breed. Stage bij Basisschool als klas assistent.          |
| 3 | Precious | 2015     | 2016      | Ja          | Dec 2016: Diploma kok behaald bij de Culinaire Vakschool.<br>Maart 2017: uitvoerend kok bij het           |

|    |         |      |              |     |  |
|----|---------|------|--------------|-----|--|
|    |         |      |              |     | Floreshuis 32 uur P-baan tot geschikte functie bij een restaurant.   |
| 4  | Mariana | 2015 | 2016         | Ja  | Dec 2016: Baan via Randstad uitzendbureau doet flexwerk in de catering. Is gedeeltelijk uit de uitkering.  |
| 5  | Saada   | 2015 | 2016         | Ja  | Oktober 2016: Bevallen en wil het eerste jaar in elk geval thuis blijven.  |
| 6  | Farima  | 2015 | 2016         | Ja  | Sept 2016: Vast contract bij het UMCG als parttime schoonmaakster. Is tevreden en wil ook graag bij het UMCG blijven.  |
| 7  | Fatima  | 2015 | 2016         | Ja  | Okt 2016: Gestart met 16 uur vrijwilligerswerk bij ZINN in de ouderzorg, extra taallessen bij Noorderpoort en taalcoach.<br>Maart 2017: Aangenomen bij Alfa college voor de opleiding BOL-medewerker facilitaire dienst, start sept 2017 met stage als gastvrouw bij ZINN. |
| 8  | Malika  | 2015 | 2015         | Nee | Uitgevallen, combinatie werk en leren te veel op dat moment. Was nog bezig met inburgeren. Te veel stress. Wil het later wel weer proberen.  |
| 9  | Mina    | 2015 | 2015         | Nee | Uitgevallen door persoonlijke omstandigheden thuis. Wil het later wel weer proberen als de situatie wat rustiger is.   |
| 10 | Rose    | 2015 | 2015         | Nee | Uitgevallen door gezondheidsproblemen.   |
| 11 | Dilcia  | 2015 | Nog aanwezig | Nee | Te veel lessen gemist. Besloten volgend jaar weer in te stromen.   |
| 12 | Nadya   | 2015 | 2015         | Nee | Uitgevallen, werk en privé combineren was achteraf nog niet mogelijk.  |

## Bijlage 2 info social impact onderzoek

### Totstandkoming effecten Van Hulley

Van Hulley werkt met een duidelijk missie, iedereen heeft talenten en het recht hebben om deze tot bloei te laten komen. Van Hulley wil deze talenten ontdekken en ze door de vrouwen laten benutten. Vanuit deze missie is het doel geformuleerd om de vrouwen duurzaam aan de slag te laten komen. Door de vrouwen een opleidingsplek en werkervaring aan te bieden kunnen ze een goede basis leggen voor de toekomst. Tijdens en na het traject bij Van Hulley heeft het bedrijf een aantal effecten op de vrouwen. Deze effecten vormen de basis van de social impact metingen. Anderhalf jaar geleden zijn deze effecten in verschillende sessies van Sinzer gedefinieerd. Sinzer is een Amsterdams bedrijf gespecialiseerd in het meten van social impact.

De effecten die in dit vooronderzoek naar voren zijn gekomen worden in dit onderzoek als onafhankelijke variabelen aangenomen. Hieronder zijn de effecten geformuleerd:

1. het voorkomen van sociaal isolement;
2. de mate van zelfredzaamheid/zelfbewustzijn;
3. het opbouwen/verbeteren van zelfvertrouwen;
4. het ontwikkelen van werknemersvaardigheden;
5. meer inkomen;
6. het behalen van onderwijskwalificaties;
7. het ontwikkelen van intrinsieke motivatie;
8. het aanbrengen van structuur;
9. de positie tot de arbeidsmarkt verbeteren.

Bij Van Hulley zijn op het moment van schrijven twee bachelor studenten aan het afstuderen op het onderwerp social impact. Deze studenten zijn afkomstig van de Hanzehogeschool Groningen. Het doel van hun onderzoek is om tot een meetinstrument te komen om de social impact van Van Hulley in kaart te brengen. Er is een verdeling in beide onderzoeken aangebracht vanuit Van Hulley. De studenten zijn afkomstig van de HRM-opleiding en de Bedrijfskunde opleiding. De HRM student richt zich op de implementatie van het meetinstrument bij Van Hulley terwijl de focus van de Bedrijfskunde student vooral ligt op de stakeholders en het schrijven van een sociaal jaarverslag.

Voor het implementatieplan staat de bedrijfscultuur van Van Hulley centraal. De specifieke doelgroep waar het bedrijf mee werkt vergt bepaalde aanpassingen om tot valide resultaten te komen. Voor het schrijven van een goed jaarverslag zijn er interviews gepland met de belangrijkste stakeholders van Van Hulley. In deze interviews moet naar voren komen welke effecten van Van Hulley zij relevant vinden. Centraal tijdens de interviews staan ingevulde schema's van de Theory of Change. Deze theory laat zien welke bedrijfsactiviteiten van Van Hulley uiteindelijk tot impact moeten leiden bij de stakeholders. Voor elke stakeholder is een schema ingevuld en de bevindingen worden besproken in het interview. Op deze manier moeten alle relevante effecten van Van Hulley uiteindelijk binnen de metingen vallen.

Het vertrekpunt van beide onderzoeken zijn de effecten van Sinzer. Om tot een goede meetmethode te komen moeten er prioriteiten komen in het meten van deze effecten. Het aanbrengen van deze prioriteiten gebeurt aan de hand van drie vragen:

- Is het effect relevant om te delen?
- Is het effect herleidbaar naar Van Hulley?
- Is het effect valide meetbaar te maken?

Door deze drie vragen te beantwoorden voor elk effect is er een rangschikking aan te brengen.

De prioriteiten van de effecten ziet er als volgt uit:

1. Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden;
2. Onderwijskwalificaties;

3. Sociaal isolement;
4. Positie tot de arbeidsmarkt;
5. Ontwikkelen van intrinsieke motivatie.

Er zijn prioriteiten aangebracht omdat het de metingen makkelijker moet maken. Beter te meten effecten moeten leiden tot meer valide resultaten. De eerdere negen effecten van Sinzer vallen onder de vijf nieuw geformuleerde effecten van Van Hulley. Zo vallen bijvoorbeeld zelfvertrouwen en het aanbrengen van structuur onder het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Onder onderwijskwalificaties bevat effecten zoals rekenniveau, taalniveau, een entreebewijs voor het mbo en digitale vaardigheden. Sociaal isolement bevat het sociale netwerk van de vrouwen. Hieronder vallen de verschillende soorten contact die de vrouwen hebben met anderen. De soorten contact zijn onder te verdelen in verschillende lagen verschillend van contact met familie, bekenden en vage kennissen.

De vrouwen waar Van Hulley mee werkt staan op afstand van de arbeidsmarkt. De positie tot de arbeidsmarkt is te meten met de participatieladder. Deze ladder zal ook onderdeel zijn van het meetinstrument. Als laatste effect is er het ontwikkelen van intrinsieke motivatie. Dit gaat over ambitie, dromen en doelen. Zichtbaar is dat de vrouwen gedurende het traject bij Van Hulley steeds ambitieuzer raken omdat ze zien dat hun doelen en dromen steeds haalbaarder worden.

Bijlage 3 info betrekken mkb bij Van Hulley

### Missie

Meer lokale impact leveren door het MKB actief te betrekken bij sociaal ondernemerschap.

### Hoe

Het opzetten van een pilot in samenwerking met Van Hulley.

### Wat

**Win-win:** Het MKB helpen een sociale bijdrage te leveren vanuit betrokkenheid van eigen mensen en middelen. Van Hulley versterken in haar zorg voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het verrijken en vergoten van het netwerk van de Van Hulley vrouw wat ten goede komt van haar persoonlijke ontwikkeling en kansen op de arbeidsmarkt.

Een concrete vorm van samenwerking waarmee het MKB op een laagdrempelige manier een stap kan zetten naar sociaal ondernemerschap.

In de vorm van:

1. Sociale betrokkenheid (het ondersteunen/omarmen van een dame voor de duur van 2 jaar)
2. Financiële betrokkenheid (een vast bedrag per jaar voor de duur van 2 jaar wat ten goede komt van het werk van VH en de bemiddeling en facilitering van de betrokken partijen)

### Impact

Door deze vorm van samenwerking te koppelen aan het gebruikelijke traject bij VH voegen we waarde toe voor de dame in kwestie door:

1. Uitbreiding van haar persoonlijke netwerk;
2. Een extra vangnet voor sociale en persoonlijke ontwikkeling waarbij de nadruk ligt in het 2<sup>e</sup> jaar;
3. Het opdoen van nieuwe kennis en werkervaring;
4. Een vergrote kans op succes op de arbeidsmarkt (een betaalde baan of anderszins).

De toegevoegde waarde voor Van Hulley:

1. Vergroten van de effectiviteit van Van Hulley;
2. Extra naamsbekendheid onder deelnemende partijen;
3. Vergroot de slagingskans na een afgerond traject

De toegevoegde waarde voor de ondernemer:

1. Draagt bij aan een positief imago;
2. Brengt de organisatie en haar medewerkers nieuwe inzichten en ervaring;
3. Vergroot betrokkenheid op de werkvloer;
4. Vergroot het werkgeluk en een gevoel van zingeving.

### Pilot

Het meedoen aan de pilot levert, naast exclusiviteit, positieve media-aandacht op. Je levert direct een sociale bijdrage en helpt met het fijn slijpen van dit unieke initiatief.

### **De waarde van sociale betrokkenheid:**

Verbinding leggen met een vrouw zonder direct een baan te moeten leveren. De focus ligt op zorg of begeleiding in de vorm van bijvoorbeeld kijkjes in de keuken kunnen nemen, betrokken worden bij teamactiviteiten of opleidingen, delen van het netwerk van de organisatie of het helpen met het opstellen brief/cv of andere persoonlijke uitdagingen waar iemand voor staat.