

# STAP VOOR STAP RICHTING DE TOEKOMST

ONDERZOEK NAAR HET EFFECT VAN DE TRAINING  
'ZICHT OP JE TOEKOMST' OP JONGE MOEDERS

L. EIJSENGA - L. DEN OUDEN - MEI 2012

MAATSCHAPPELIJK WERK EN DIENSTVERLENING  
CHRISTELIJKE HOGESCHOOL EDE  
AFSTUDEERBEGELEIDER: L. VAN DER POL

COÖRDINATIEPUNT JONGE MOEDERS OOST-VELUWE  
WERKVELDBEGELEIDER: A. WILLEMSSEN

# ‘Stap voor stap richting de toekomst’

Onderzoek naar het effect van de training ‘Zicht op je toekomst’  
op de jonge moeders

## Colofon

|                              |                                                                                             |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titel                        | Stap voor stap richting de toekomst                                                         |
| Ondertitel                   | Onderzoek naar het effect van de training ‘Zicht op je toekomst’ op jonge moeders           |
| Datum                        | 21 mei 2012                                                                                 |
| Foto omslag                  | Elianne Fotografie <a href="http://www.eliannephotography.nl">www.eliannephotography.nl</a> |
| Auteurs                      | L. den Ouden<br>L. Eijsenga                                                                 |
| Opleiding                    | Christelijke Hogeschool Ede<br>Maatschappelijk werk en dienstverlening                      |
| In opdracht van              | Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe                                                   |
| Begeleider CHE               | L. van der Pol                                                                              |
| Begeleidster Coördinatiepunt | A. Willemsen                                                                                |

© Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteurs.

|                                                                         |            |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>INHOUDSOPGAVE.....</b>                                               | <b>III</b> |
| <b>SAMENVATTING .....</b>                                               | <b>V</b>   |
| ONDERZOEKSONDERWERP EN DOEL .....                                       | V          |
| WERKWIJZE.....                                                          | V          |
| UITKOMSTEN EN AANBEVELINGEN.....                                        | V          |
| <b>VOORWOORD .....</b>                                                  | <b>VI</b>  |
| <b>1. INLEIDING VAN HET ONDERZOEK.....</b>                              | <b>1</b>   |
| 1.1 ONDERZOEKSONDERWERP.....                                            | 1          |
| 1.2 PROBLEEMSTELLING .....                                              | 1          |
| 1.3 RELEVANTIE VAN HET ONDERZOEK .....                                  | 1          |
| 1.4 VERWACHTINGEN M.B.T. DE UITKOMST.....                               | 1          |
| 1.5 DOEL VAN HET ONDERZOEK.....                                         | 2          |
| 1.6 VRAAGSTELLING EN RICHTINGGEVENDE ONDERZOEKSVRAGEN .....             | 2          |
| <b>2. ONDERZOEKSMETHODE .....</b>                                       | <b>4</b>   |
| 2.1 INLEIDING.....                                                      | 4          |
| 2.2 ONDERZOEKSMETHODE .....                                             | 4          |
| 2.3 DATABRONNEN & DATAVERZAMELINGSMETHODEN.....                         | 4          |
| 2.4 MEETINSTRUMENTEN EN VALIDITEIT .....                                | 6          |
| 2.5 PROCEDURE.....                                                      | 7          |
| 2.6 VERWERKING EN PREPARATIE VAN GEGEVENS.....                          | 7          |
| <b>3. ORGANISATIE ‘COÖRDINATIEPUNT JONGE MOEDERS OOST-VELUWE’ .....</b> | <b>8</b>   |
| 3.1 INLEIDING.....                                                      | 8          |
| 3.2 DOEL .....                                                          | 8          |
| 3.3 ACTIVITEITEN .....                                                  | 8          |
| 3.4 WERKWIJZE.....                                                      | 8          |
| <b>4. DE TRAINING ‘ZICHT OP JE TOEKOMST’ .....</b>                      | <b>10</b>  |
| 4.1 INLEIDING.....                                                      | 10         |
| 4.2 DOELGROEP .....                                                     | 10         |
| 4.3 TOTSTANDKOMING .....                                                | 10         |
| 4.4 ONDERBOUWING .....                                                  | 10         |
| 4.5 DOELSTELLINGEN .....                                                | 11         |
| 4.6 WERKWIJZE .....                                                     | 12         |
| 4.7 BASISHOUDING TRAINSTERS.....                                        | 13         |
| 4.8 INTEGRATIE IN PERSOONLIJK LEVEN JONGE MOEDER .....                  | 14         |
| 4.9 EVALUATIE.....                                                      | 14         |
| <b>5. DE DOELGROEP .....</b>                                            | <b>15</b>  |
| 5.1 INLEIDING.....                                                      | 15         |
| 5.2 DE JONGE MOEDER.....                                                | 15         |
| 5.3 LEEFGEBIEDEN .....                                                  | 18         |
| 5.4 CONCLUSIE; DE DOELGROEP .....                                       | 20         |
| <b>6. PASSENDE METHODIEKEN BIJ DE DOELGROEP.....</b>                    | <b>21</b>  |
| 6.1 INLEIDING.....                                                      | 21         |
| 6.2 SYSTEEMGERICHT WERKEN .....                                         | 21         |
| 6.3 OPLOSSINGSGERICHT WERKEN.....                                       | 23         |
| 6.4 CONCLUSIE; PASSENDE METHODIEKEN.....                                | 26         |

|            |                                                             |           |
|------------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>7.</b>  | <b>RESULTAAT PERSPECTIEF JONGE MOEDERS .....</b>            | <b>27</b> |
| 7.1        | INLEIDING.....                                              | 27        |
| 7.2        | ALGEMEEN .....                                              | 28        |
| 7.3        | EFFECT OP DE TOEKOMST .....                                 | 28        |
| 7.4        | EFFECT OP DE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING .....                | 31        |
| 7.5        | BEÏNVLOEDENDE FACTOREN.....                                 | 33        |
| 7.6        | TRAINING SPECIFIEKE ASPECTEN .....                          | 36        |
| 7.7        | CONCLUSIE; PERSPECTIEF JONGE MOEDERS .....                  | 39        |
| <b>8.</b>  | <b>RESULTAAT PERSPECTIEF PROFESSIONALS .....</b>            | <b>41</b> |
| 8.1        | INLEIDING.....                                              | 41        |
| 8.2        | ALGEMEEN .....                                              | 42        |
| 8.3        | EFFECT OP DE TOEKOMST .....                                 | 43        |
| 8.4        | EFFECT OP PERSOONLIJKE ONTWIKKELING .....                   | 44        |
| 8.5        | BEÏNVLOEDENDE FACTOREN.....                                 | 46        |
| 8.6        | PROFESSIONAL & TRAINING.....                                | 49        |
| 8.7        | TRAINING SPECIFIEKE ASPECTEN .....                          | 51        |
| 8.8        | CONCLUSIE; PERSPECTIEF PROFESSIONALS .....                  | 52        |
| <b>9.</b>  | <b>EINDCONCLUSIE, AANBEVELINGEN EN DISCUSSIE .....</b>      | <b>54</b> |
| 9.1        | INLEIDING.....                                              | 54        |
| 9.2        | EINDCONCLUSIE .....                                         | 54        |
| 9.3        | AANBEVELINGEN .....                                         | 58        |
| 9.4        | DISCUSSIE.....                                              | 60        |
| <b>10.</b> | <b>PERSBERICHT.....</b>                                     | <b>62</b> |
| <b>11.</b> | <b>LITERATUURLIJST.....</b>                                 | <b>63</b> |
|            | <b>BIJLAGE 1 - TOESTEMMINGSBRIEF AAN JONGE MOEDERS.....</b> | <b>A</b>  |
|            | <b>BIJLAGE 2 - LEGE VRAGENLIJSTEN.....</b>                  | <b>B</b>  |
|            | ENQUÊTEVRAGEN AMBULANT BEGELEIDERS EN KLANTMANAGERS .....   | B         |
|            | INTERVIEWVRAGEN JONGE MOEDERS .....                         | B         |
|            | INTERVIEWVRAGEN TRAINSTERS.....                             | C         |
|            | INTERVIEWVRAGEN TRAINSTERS & ZORGCOÖRDINATOR.....           | C         |
|            | <b>BIJLAGE 3 T/M 11 .....</b>                               | <b>E</b>  |

## SAMENVATTING

---

### ONDERZOEKSONDERWERP EN DOEL

---

Het afstudeeronderzoek wat voor u ligt is uitgevoerd in opdracht van het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe. Eén van de taken van het coördinatiepunt is het signaleren van tekorten in het zorgaanbod binnen de doelgroep zwangere jongeren en jonge moeders tot en met 23 jaar. Vanuit deze taakstelling bleek dat jonge moeders behoefte hebben aan begeleiding bij het realiseren van en zicht krijgen op toekomstplannen gericht op werk en opleiding. Om in deze behoefte te voorzien heeft het coördinatiepunt de training ‘Zicht op je toekomst’ gerealiseerd. Sinds 2009 is deze training aan zes groepen jonge moeders gegeven. Tijdens de training worden de jonge moeders vrijgesteld van het verplicht solliciteren.

Het coördinatiepunt heeft op dit moment onvoldoende zicht op het effect van de training op de jonge moeders. Het onderzoek geeft het coördinatiepunt inzicht in de effecten van de training op de langere termijn. Daarnaast is inzichtelijk wat het effect van de training kan vergroten.

### WERKWIJZE

---

Voor aanvang van het onderzoek is een literatuurstudie gedaan naar de specifieke kenmerken van de doelgroep jonge moeders en naar de werkzame methodieken in het werken met deze doelgroep. Ook is een interview afgenomen met Astrid Willemsen, zorgcoördinator van het coördinatiepunt, en met Joke Riedijk en Hedy van der Heide, trainsters van de training, om een beter beeld te krijgen van de inhoud en achterliggende methodische onderbouwing van de training. Op basis van de verkregen gegevens zijn interviews opgesteld voor de jonge moeders en enquêtes voor de klantmanagers van de gemeente Apeldoorn en voor de ambulant begeleiders van de Iriszorg Apeldoorn. Van de 61 jonge moeders die deelnamen aan de training zijn 33 moeders telefonisch geïnterviewd. Zes van de negen klantmanagers die jonge moeders begeleid(d)den die de training volgden retourneerden de enquête. Drie van de zes ambulant begeleiders die jonge moeders begeleid(d)den die de training volgden, retourneerden de enquête. De verkregen gegevens leidden tot een conclusie over het effect van de training en aanvullingen/aanpassingen op de training waardoor het effect van de training mogelijk vergroot wordt.

### UITKOMSTEN EN AANBEVELINGEN

---

Uit het onderzoek blijkt dat de training bij de meerderheid van de jonge moeders een positief effect heeft op bepaalde aspecten van de toekomst en de persoonlijke ontwikkeling. De training geeft de meerderheid van de jonge moeders meer zicht op de toekomst en kennis over de eigen kwaliteiten. Ook blijkt dat het merendeel van de jonge moeders stappen onderneemt richting opleiding en werk na de training. Een klein gedeelte van de jonge moeders vindt een fulltime baan en stroomt hierdoor uit de bijstand. Belangrijke belemmerende factoren die in het onderzoek naar voren komen zijn: de financiële situatie van de jonge moeder en persoonlijke (situatie) factoren.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de training aansluit bij de behoefte van het merendeel van de jonge moeders. De jonge moeders zijn positief over de training en raden de training aan andere jonge moeders aan.

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat de klantmanagers positiever zijn over het effect van de training dan de ambulant begeleiders. De klantmanagers zijn en worden over het algemeen meer betrokken bij de training. Het effect van de training kan vergroot worden door de professionals meer te betrekken bij de training.

De aanbevelingen uit het onderzoek:

- Voorlichting over de training voor ambulant begeleiders en klantmanagers
- Invoeren van een tussenevaluatie met de jonge moeder en betrokken professionals/sociaal netwerk
- Eindgesprek voeren met de jonge moeder en betrokken professionals/sociaal netwerk
- Organiseren van een terugkomdag
- Behoeftetepeiling bij zwangere jongeren tijdens intakegesprek
- Gebruik sociaal netwerk binnen de training

## VOORWOORD

---

Beste lezer,

Na enkele maanden hard werken, presenteren wij u nu met trots dit onderzoeksverslag. Het onderzoek is uitgevoerd als afstudeeropdracht voor de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Het onderzoek heeft als doel het effect van de training 'Zicht op je toekomst' in kaart te brengen en daarbij aanbevelingen te doen ter verbetering van de training. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe.

De training 'Zicht op je toekomst' is een training voor jonge moeders tot en met 23 jaar, gericht op het ondersteunen van de jonge moeder bij het nemen van vervolgstappen richting opleiding en werk en op het versterken van de persoonlijke situatie. Het coördinatiepunt vindt het belangrijk dat haar aanbod aansluit bij de behoeften van jonge moeders. Dit is de reden dat zij onderzoek liet doen naar het effect van de training en wilde weten hoe het effect vergroot kan worden.

In het onderzoeksverslag vindt u een literatuurstudie naar de doelgroep en passende methodieken. Daarnaast zijn er resultaten beschreven vanuit verschillende perspectieven, zoals die van de jonge moeder en de bij de jonge moeders betrokken professionals. Tenslotte vindt u in dit verslag een eindconclusie en aanbevelingen.

We willen onze afstudeercoach Layla van der Pol, vanuit de Christelijke Hogeschool Ede, bedanken voor haar betrokkenheid bij ons onderzoek. Zij hielp ons steeds weer op weg in het onderzoek. Ook willen we Astrid Willemsen, werkveldbegeleider vanuit het coördinatiepunt, bedanken voor haar betrokkenheid en enthousiasme. Haar kritische blik zorgde ervoor dat we tijdens het hele proces scherp bleven.

Tenslotte een dankwoord aan de mensen om ons heen die hun betrokkenheid hebben getoond en ons hebben gesteund in het proces.

We hopen dat u het onderzoeksverslag met plezier zal lezen en dat het u meer zicht geeft in de doelgroep jonge moeders en de effecten van de training.

Lizette Eijsenga  
Lianne den Ouden

## 1. INLEIDING VAN HET ONDERZOEK

---

### 1.1 ONDERZOEKSONDERWERP

---

De opdrachtgever van dit onderzoek is het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe, Astrid Willemsen, zorgcoördinator. Wanneer in dit verslag wordt gesproken over het coördinatiepunt, wordt het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe bedoeld. Uitgebreide informatie over de organisatie vindt u in hoofdstuk 3.

Een van de taken van het coördinatiepunt is het signaleren van tekorten en gebreken in het zorgaanbod, indicatiestelling en financiering. Vanuit deze taakstelling bleek dat jonge moeders<sup>1</sup> behoefte hebben aan begeleiding bij het realiseren van en zicht krijgen op toekomstplannen gericht op werk en opleiding. Om in deze behoefte te voorzien heeft het coördinatiepunt de training 'Zicht op je toekomst' gerealiseerd. Uitgebreide informatie over de training vindt u in hoofdstuk 4.

De training wordt nu drie jaar lang gegeven, wat betekent dat de training zes keer plaats vond met ongeveer tien jonge moeders per training. Dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen van het effect van de training op de jonge moeders.

### 1.2 PROBLEEMSTELLING

---

Het coördinatiepunt heeft onvoldoende zicht op het lange termijn effect van de training op de jonge moeders. Het is onduidelijk of de training voldoende aansluit bij de behoefte van de jonge moeders en of dit hen een basis biedt waarmee ze geholpen zijn om bijvoorbeeld meer zicht te krijgen op hun toekomst en vervolgstappen te ondernemen.

Het coördinatiepunt is van mening dat haar aanbod aan moet sluiten bij de vraag van de jonge moeders. Om inzicht te krijgen in het effect van de training en mogelijke verbeteringen ter vergroting van het effect is het nodig om dit onderzoek te doen.

### 1.3 RELEVANTIE VAN HET ONDERZOEK

---

Het coördinatiepunt wordt gefinancierd door de gemeente Apeldoorn, Heerde, Epe, Voorst en Brummen. Om de financiering te behouden is het voor het coördinatiepunt van belang om aan te tonen dat de taken die zij verricht er toe doen en dat het een positief effect heeft op de jonge moeders.

De gemeente Apeldoorn investeert in de training 'Zicht op je toekomst' door twee trainsters beschikbaar te stellen. Daarnaast ontvangt een groot deel van de deelnemers aan de training een bijstandsuitkering. Ook deze uitkeringen worden gefinancierd door de gemeente. Tijdens de training worden de jonge moeders vrijgesteld van het verplicht solliciteren. Het is van belang om te weten of de training als reïntegratiemiddel op termijn een zinvolle bijdrage levert aan de gehele of gedeeltelijke uitstroom van de jonge moeders uit de uitkering. Op dit moment is dat onduidelijk. Juist met het oog op de bezuinigingen is het voor de gemeente van belang te weten of deze training een positief effect heeft.

Voor het coördinatiepunt is het belangrijk om het effect van de training in beeld te hebben, zodat ingespeeld kan worden op mogelijk gebreken. Zo nodig kan het aanbod aangepast worden naar de behoefte die er is. Daarnaast kan zij, indien het resultaat positief is, het belang van de training voor de toekomst van de jonge moeders naar de gemeente toe aantonen.

### 1.4 VERWACHTINGEN M.B.T. DE UITKOMST

---

De verwachting is dat aan het eind van het onderzoek inzichtelijk is wat het effect van de training is op de jonge moeders op het gebied van toekomst en persoonlijke ontwikkeling.

---

<sup>1</sup> Jonge moeders zijn moeders tot en met 23 jaar.

Daarbij geeft het onderzoeksverslag antwoord op de vraag op welke punten het effect van de training vergroot kan worden, wederom vanuit verschillende databronnen.

---

## 1.5 DOEL VAN HET ONDERZOEK

---

---

### 1.5.1 DOELSTELLING M.B.T. DE OPDRACHTGEVER

---

Ten eerste geeft het onderzoek het coördinatiepunt inzicht het lange termijn effect van de training 'Zicht op je toekomst'. Ten tweede is inzichtelijk wat het effect van de training kan vergroten.

---

### 1.5.2 VERDIEPINGSMINOR

---

Voor het afronden van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening wordt aan het eind van het vierde leerjaar een afstudeeronderzoek uitgevoerd.

Dit onderzoek wordt gedaan binnen de verdiepingsminor 'Relatie en gezin'. Binnen deze verdiepingsminor staat het kind centraal, dat onlosmakelijk verbonden is met zijn gezin van herkomst. Binnen het werk van het coördinatiepunt is dit een aspect dat duidelijk naar voren komt. De jonge moeder staat op het punt om een gezin te vormen met haar kind en indien aanwezig, met haar partner. Deze fase impliceert verandering voor de (aanstaande) moeder maar ook voor de relaties om haar heen. Haar vriend wordt vader, haar moeder wordt oma en zelf draagt ze een verantwoordelijkheid welke leeftijdsgenoten veelal niet dragen. Naast de nieuwe dynamiek binnen de diverse relaties zorgt de komst van een kind soms voor moeilijkheden. De problemen ontstaan op het gebied van woonruimte, studie, financiën en opvoedkundige vragen. Deze en andere aspecten kunnen van invloed zijn op het welzijn van de ouders en daarmee ook op die van het opgroeiende kind.

---

## 1.6 VRAAGSTELLING EN RICHTINGGEVENDE ONDERZOEKSVRAGEN

---

---

### 1.6.1 HOOFDVRAAG

---

1. Welk effect heeft de training 'Zicht op je toekomst' op de toekomst en persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders tot en met 23 jaar in regio Oost-Veluwe?
2. Wat levert een bijdrage in het vergroten van het effect?

---

### 1.6.2 DEELVRAGEN

---

- 1) *Perspectief doelgroep en training*  
Wat is kenmerkend voor de doelgroep en de training?
  1. Hoe ziet de doelgroep eruit?
  2. Wat is het doel van de training?
  3. Hoe ziet de werkwijze binnen de training eruit?
  4. Hoe wordt in de literatuur de begeleiding aan de doelgroep vormgegeven?
  5. Hoe staat de literatuur de werkwijze zoals deze wordt uitgevoerd binnen de training?
- 2) *Perspectief moeders*  
Wat is het effect van de training 'Zicht op je toekomst' volgens de jonge moeders?
  1. Welke verwachting hebben jonge moeders voorafgaand aan de training?
  2. Hoe ervaren de jonge moeders de training?
  3. Welk resultaat bewerkstelligt de training volgens de jonge moeders voor hun toekomst en persoonlijke ontwikkeling?
  4. Welke factoren zijn, al dan niet, van invloed op het verwezenlijken van het toekomstplan en de persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders na de training?
  5. Welke behoefte ontstaat/blijft bestaan bij de jonge moeders na de training?
- 3) *Perspectief professionals*  
Wat is het effect van de training 'Zicht op je toekomst' volgens professionals?

1. Welk resultaat bewerkstelligt de training voor de toekomst en persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders volgens de klantmanagers?
2. Wat zou volgens de klantmanagers het effect van de training vergroten?
3. Welk resultaat bewerkstelligt de training voor de toekomst en persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders volgens de trainer(s)?
4. Wat zou volgens de trainsters het effect van de training vergroten?
5. Welk resultaat bewerkstelligt de training voor de toekomst van de jonge moeders volgens de ambulant begeleider(s)?
6. Wat zou volgens de ambulant begeleiders het effect van de training vergroten?

## 2. ONDERZOEKSMETHODE

---

### 2.1 INLEIDING

---

Dit hoofdstuk laat zien voor welke onderzoeksmethode, databronnen en dataverzamelmethode is gekozen. Tevens wordt uitgelegd waarom de gekozen onderzoeksmethode, databronnen en dataverzamelmethode passen binnen dit onderzoek.

### 2.2 ONDERZOEKSMETHODE

---

Het onderzoekstype van dit onderzoek is beschrijvend. Typisch voor een beschrijvend onderzoek is dat je de aard of de kenmerken van de onderzoeksverschijnselen wilt beschrijven of benoemen en meestal ook inventariseren en categoriseren. Het gaat om de beschrijving en inventarisatie van gevoelens, belevingen en ervaringen van een persoon of een groep personen (Baarda, de Goede, & Teunissen, 2009, p. 93-94). Dit onderzoek geeft een beschrijving van het effect van de training op de jonge moeders. We onderzochten de beleving van en ervaring met de training van de jonge moeders en professionals.

De gekozen onderzoeksopzet is een kwalitatief survey-onderzoek. Baarda schrijft hierover: “Een survey-onderzoek beschrijft opvattingen en betekenissen die mensen aan iets of iemand toekennen en gedragingen van personen of groepen onder zo natuurlijk mogelijke omstandigheden.” (Baarda, de Goede, & Teunissen, 2009, p. 125). Er wordt informatie verzameld van of over meerdere personen of objecten door middel van vragenlijsten en/of observatie. Bij survey-onderzoek is vooraf bekend wat men wil weten.

Om specifieke concrete situaties te overstijgen werd gebruik gemaakt van meerdere personen en verschillende databronnen.

### 2.3 DATABRONNEN & DATAVERZAMELINGSMETHODEN

---

#### Inleiding

Om zicht te krijgen op de effecten van de training ‘Zicht op je toekomst’ en het vergroten van het effect, werd gebruik gemaakt van databronnen. In het onderstaande gedeelte volgt een uitwerking en verantwoording van de gekozen databronnen met de bijbehorende dataverzamelmethode per deelvraag. Tenslotte staan de meetinstrumenten en de validiteit van het onderzoek beschreven.

#### Deelvraag 1; Doelgroep en training

##### *Trainsters/oprichters*

Om het effect van de training te meten was het van belang een volledig beeld te hebben van de inhoud, onderbouwing en beoogde effecten op de jonge moeders van de training. Hiervoor vond een interview plaats met de twee oprichters van de training, Joke Riedijk en Astrid Willemsen. Joke Riedijk gaf op het moment van het onderzoek de training samen met Hedy van der Heijde. Zij was ook aanwezig bij het interview. Er was gekozen voor een half gestructureerd interview, omdat de richtinggevende vragen informatie opleverden over de opzet en basis van de training. Tegelijkertijd bood deze wijze van interviewen de mogelijkheid om door te vragen op antwoorden. De uitkomsten van het interview waren richtinggevend voor het onderzoek. Mede op basis van deze informatie werden interview- en enquêtevragen opgesteld. Tevens gaf dit interview informatie voor de beschrijving van de training in het onderzoeksverslag.

##### *Literatuurstudie*

De literatuurstudie diende ertoe om kennis te vergaren over de kenmerkende aspecten en leefwereld van de jonge moeders. Daarnaast gaf de literatuurstudie kennis over effectieve methodieken/uitgangspunten in het werken met de doelgroep. De informatie uit deze literatuurstudie vormde de basis voor de interview- en enquêtevragen. Ook werd de literatuur gebruikt om aanbevelingen te doen in het onderzoeksverslag. Dit werd gedaan als bleek dat de werkwijze/uitgangspunten van de training en de kennis/gebruik van kenmerkende aspecten van jonge moeders niet staaften met de literatuur.

## Deelvraag 2; Jonge moeders

### *Jonge moeders*

Om het effect van de training 'Zicht op je toekomst' te meten waren de jonge moeders een belangrijke databron. De ervaring van de jonge moeders met de training en de informatie over het effect van de training vormden de basis in de uiteindelijke uitkomst van het onderzoek. Daarnaast gaven de jonge moeders aanbevelingen ter verbetering van de training.

De training 'Zicht op je toekomst' is sinds 2009 zes keer gegeven. Er waren 61 jonge moeders die de training in zes verschillende groepen volgden. Deze jonge moeders werden per telefoon benaderd voor een telefonisch interview wat, indien mogelijk, direct werd afgenomen. Voor deze wijze van interviewen was gekozen, omdat verwacht werd dat dit resulteerde in een zo hoog mogelijk respons. Een telefonisch interview vroeg ten eerste weinig tijd van de jonge moeder doordat zij niet op een afspraak hoefde te verschijnen, zij was dan minder tijd kwijt dan bij een gewoon interview. Ten tweede hoefde de jonge moeder op deze manier geen formulier te retourneren. Voor de onderzoeker was deze wijze van interviewen efficiënt in tijd ten opzichte van gewone interviews.

De interviews waren half gestructureerd, vooraf waren vragen vastgelegd. Op deze manier kwamen de verschillende onderdelen aan bod die van belang waren voor het meten van het effect. De half gestructureerde vorm van interviews bood de mogelijkheid om door te vragen op wat de jonge moeder aangaf, hierdoor werd meer informatie verkregen. Daarbij bood deze wijze van informatieverzameling de mogelijkheid om in gesprek aan te sluiten op het niveau van de jonge moeder, door bijvoorbeeld uitleg te geven wanneer een vraag onduidelijk was.

Alle 61 jonge moeders werden benaderd omdat de kans groot was dat niet alle 61 jonge moeders telefonisch bereikbaar waren, omdat niet alle telefoonnummers die het coördinatiepunt bezat nog recent waren.

In overeenstemming met het coördinatiepunt besloten we de jonge moeders eerst te benaderen door middel van een brief waarin vermeld werd dat twee studenten voor een onderzoek naar de training 'Zicht op je toekomst' contact met hen opnamen in de komende periode. Deze brief is te vinden in bijlage 1. De jonge moeders kregen één week de gelegenheid om te reageren wanneer zij niet benaderd wilden worden voor een telefonisch interview. Twee jonge moeders maakten van deze gelegenheid gebruik.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten werd op verschillende dagen in de week en tijdens verschillende dagdelen gebeld, waaronder één avond. Op deze manier konden ook de jonge moeders die fulltime naar school of werk gingen meewerken aan het onderzoek.

## Deelvraag 3; Professionals

### *Trainsters*

De informatie van de trainsters werd gebruikt om vanuit dit perspectief te beschrijven wat het resultaat van de training was en wat mogelijk dit effect kon vergroten. Als opvallende dingen tijdens de training werden gesignaleerd kon dit ook meegenomen worden in het onderzoek. De trainsters gaven in dit individuele interview antwoord op de vragen vanuit hun rol als trainsters. Er is gekozen voor een interview, omdat dit de mogelijkheid bood om in te gaan op belangrijke aspecten die tijdens het interview naar voren kwamen. De interviews werden individueel afgenomen omdat de trainsters op die manier niet beïnvloed werden door de antwoorden van de andere trainster. Doordat er maar twee trainsters zijn, was het gezien de tijd die de interviews kostten haalbaar om op deze manier informatie te verzamelen. De interviews waren half gestructureerd, om zo antwoord te krijgen op de verschillende vragen over de onderdelen van het effect, deze waren namelijk verwerkt in de vragen. Daarbij bood het half gestructureerde interview de mogelijkheid om door te vragen.

### *Klantmanagers en ambulant begeleiders*

De klantmanagers en ambulant begeleiders benaderden we voor dit onderzoek omdat zij wellicht verschil zagen na de training bij de jonge moeders. Door het effect vanuit verschillende invalshoeken te onderzoeken werd de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot. In veel gevallen werden de jonge moeders voor, tijdens en na de training begeleid door een klantmanager<sup>2</sup> van de

---

<sup>2</sup> De klantmanager is werkzaam vanuit de gemeente Apeldoorn en begeleidt mensen die een (bijstand)uitkering hebben in het traject naar het vinden van werk. (Activerium regio Apeldoorn, 2008)

gemeente Apeldoorn en/of door een ambulant begeleider van Iriszorg Apeldoorn<sup>3</sup>. Mogelijk kunnen deze professionals een rol spelen in het vergroten van het effect.

Deze professionals vormden niet de meest belangrijke bron voor het onderzoek en uit tijdsoverweging is besloten om deze groepen te benaderen voor een enquête. De enquêtes waren gestructureerd met zowel gesloten als open vragen zodat alle onderdelen van het effect aan bod kwamen. De vragen van de enquête lagen wel vast, maar de antwoorden niet. Hierdoor werd meer informatie verkregen dan wanneer de antwoorden ook vast lagen.

In totaal waren er negen klantmanagers die jonge moeders begeleid(d)en die deelnamen aan de training. Er waren zes enquêtes retour gezonden.

Om een zo hoog mogelijke respons te krijgen had de leidinggevende van de klantmanagers, voordat de enquête werd verstuurd, de klantmanagers op de hoogte gebracht van de enquête met het verzoek deze in te vullen. In het bericht dat we bij de enquête voegden vroegen we deze te retourneren voor een bepaalde datum. Na het verstrijken van deze datum stuurden we een herinnering aan de klantmanagers die de enquête nog niet hadden ingevuld. Ook de leidinggevende deed opnieuw een verzoek om de enquête in te vullen.

In totaal waren er zes ambulant begeleiders bij Iriszorg Apeldoorn die jonge moeders begeleid(d)en die deelnamen aan de training. Van deze groep zonden drie ambulant begeleiders de enquête retour. Eén van de ambulant begeleiders van Iriszorg Apeldoorn fungeerde als contactpersoon met de betreffende medewerkers. Zij had de enquête doorgestuurd en had daarnaast de medewerkers enkele keren herinnerd aan het verzoek om de enquête in te vullen.

## 2.4 MEETINSTRUMENTEN EN VALIDITEIT

---

De vragenlijsten aan de jonge moeders, klantmanagers, ambulant begeleiders en trainsters zijn opgenomen in bijlage 2.

Voordat het onderzoek startte was het nodig om meer kennis te vergaren over de inhoud, methodische verantwoording en vormgeving van de training. Deze informatie vormde de basis van het onderzoek. Om deze informatie te verkrijgen was een vragenlijst opgesteld voor een interview met de zorgcoördinator Astrid Willemsen en de twee trainsters Joke Riedijk en Hedy van der Heijden. In de vragenlijst werd aandacht besteed aan onder andere de volgende onderwerpen: doelstellingen, methodische verantwoording, werkwijze en de basishouding van de trainsters. Tijdens het interview werden door de zorgcoördinator en de trainsters punten aangedragen die zij belangrijk achtten voor een effectmeting.

Het kernbegrip 'effect' is geoperationaliseerd, het begrip moest namelijk vertaald worden in meetbare kenmerken. Dit vergroot de validiteit van het onderzoek omdat duidelijk werd op welke punten gemeten werd. Als de meetpunten van de kernbegrippen duidelijk zijn, ontstaat een herhaalbaarheid van het onderzoek. Wanneer het onderzoek opnieuw uitgevoerd wordt, levert dit een vergelijkbaar resultaat.

Het kernbegrip 'effect' werd geoperationaliseerd in: 'het effect op de toekomst' en 'het effect op de persoonlijke ontwikkeling' van de jonge moeders. Deze twee begrippen werden verder geoperationaliseerd in de volgende kenmerken:

Toekomst:

- De jonge moeder krijgt zicht op wat ze wil in de toekomst;
- De jonge moeder zet stappen richting de einddoelen die ze formuleert tijdens de training;
- De jonge moeder stroomt uit de bijstand.

Persoonlijke ontwikkeling:

- De jonge moeder is zelfverzekerder geworden;
- De jonge moeder heeft meer kennis over de eigen kwaliteiten;
- De jonge moeder heeft een betere kennis/maakt gebruik van de sociale kaart<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Iriszorg Apeldoorn is een organisatie die hulp biedt aan jonge moeders door middel van ambulant begeleiding en begeleide woonvormen. Daarnaast is er een crisisopvang voor jongeren, waaronder jonge moeders.

<sup>4</sup> Het kunnen vinden van de juiste organisatie bij bestaande of nieuwe hulpvragen

Op basis van deze meetpunten werden de vragen opgesteld voor de jonge moeders, klantmanagers, ambulant begeleider en trainsters. Andere punten die volgens de trainsters en zorgcoördinator in het onderzoek van belang waren zijn de meerwaarde van het groepsverband en de beïnvloedende factoren op het al dan niet bereiken van de einddoelen door de jonge moeder. Deze punten werden meegenomen in de vragenlijst.

De beïnvloedende factoren werden uiteengezet in:

- De begeleiding van de ambulant begeleider;
- De begeleiding van de klantmanager;
- Het sociaal netwerk, mensen uit de omgeving van de jonge moeder;
- De financiële situatie van de jonge moeder;
- De persoonlijke (situatie) factoren van de jonge moeder.

Tenslotte was de literatuurstudie een bron waar de vragenlijsten op gebaseerd werden. Uit de literatuurstudie naar de doelgroep kwamen verschillende aspecten naar voren die mogelijk van invloed zijn op het effect van de training, zoals: het contact met lotgenoten en de invloed van het sociale netwerk.

## 2.5 PROCEDURE

---

Tijdens de eerste telefonische interviews met de jonge moeders bleek dat vraag 9 van de vragenlijst 'heb je voldoende informatie over de organisaties waar je terecht kan met je vragen' geen informatie bood over wat de jonge moeders mogelijk misten tijdens de training, terwijl dit van belang was voor het onderzoek. Na enkele interviews is deze vraag aangevuld met de vraag 'heb je informatie gemist?'. Daarnaast waren de interne factoren in de enquêtes met de professionals uitgesplitst in vijf verschillende factoren. In de verwerking van de enquêtes bleek dat de manier waarop de vijf factoren een invloed hadden, veelal hetzelfde was. De vijf factoren staan in de resultaatverwerking in hoofdstuk 8 onder één noemer beschreven, namelijk 'persoonlijke (situatie) factoren'.

## 2.6 VERWERKING EN PREPARATIE VAN GEGEVENS

---

Het eerste interview met Astrid Willemsen, Joke Riedijk en Hedy van der Heijde over de training werd verwerkt in hoofdstuk 4.

De literatuurstudie naar de doelgroep, de leefwereld van de doelgroep en de passende methodieken/uitgangspunten voor de doelgroep werden verwerkt in hoofdstuk 5 en 6.

De telefonische interviews met de jonge moeders, de interviews met de trainsters en de enquêtes van de klantmanagers/ambulant begeleiders werden verwerkt door middel van een labelsysteem. In bijlage 9 en 10 is het labelsysteem opgenomen. Aan de hand daarvan werden de resultaten uitgeschreven met een tussenconclusie, hoofdstuk 7 en 8.

Tenslotte werden naar aanleiding van het gehele onderzoek de eindconclusie en de aanbevelingen geschreven. Deze gaven antwoord op de hoofdvraag: Welk effect heeft de training 'Zicht op je toekomst' op de toekomst en persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders tot en met 23 jaar in regio Oost-Veluwe en wat levert een bijdrage in het vergroten van het effect? De eindconclusie en aanbevelingen staan in hoofdstuk 9.

### 3. ORGANISATIE 'COÖRDINATIEPUNT JONGE MOEDERS OOST-VELUWE'

---

#### 3.1 INLEIDING

---

Uit een afstudeeronderzoek (Dalli, Talapessy, de Weerd, Wijtenhorst, & Willemsen, 2008, p. 28) door een projectgroep van Hogeschool Windesheim Zwolle, bleek dat er behoefte was en noodzaak bestond om de tienermoeders in de regio Oost-Veluwe beter te bereiken en te ondersteunen. Er werd onder andere de aanbeveling gedaan om een onafhankelijk coördinatiepunt binnen de regio Oost-Veluwe op te richten waarin een functionaris werkzaam is die zowel richting de jonge moeders als richting de zorgaanbieders outreachend<sup>5</sup> optreedt.

Op 15 juni 2008 is het Coördinatiepunt Tienermoeders Oost-Veluwe daadwerkelijk opgericht. Op 1 januari 2009 is de naam veranderd in 'Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe'. De doelgroep van het coördinatiepunt is meiden en jonge vrouwen tot en met 23 jaar, met meervoudige problematiek en zwanger en/of met één of meerdere kinderen in de regio Oost-Veluwe.

#### 3.2 DOEL

---

Het doel van het coördinatiepunt is de aard en de omvang van de problematiek van jonge moeders in beeld te brengen, zorg te coördineren, tekorten en gebreken in het aanbod te signaleren en de toegankelijkheid van de instellingen voor de doelgroep te vergroten. (Jansen, 2008, p. 3)

#### 3.3 ACTIVITEITEN

---

- Het geven van informatie aan hulp- en dienstverleners en jonge moeder over het zorgaanbod in de regio en over financiële en sociale regelgeving;
- Het bieden van advies en ondersteuning aan hulp- en dienstverleners bij, het regelen van, de hulp voor hun cliënten;
- Het vlottrekken van stagnerende processen;
- Het organiseren van oplossingen voor financiële- en huisvestingsproblemen;
- Het op gang brengen van hulp;
- Het aanspreken van hulp- en dienstverleners op hun manier van werken;
- Het in kaart brengen van de omvang en aard van de doelgroep;
- Het signaleren van knelpunten/tekorten in het hulpaanbod en ondernemen van actie om dit op te lossen, zo zijn er onder andere een vaste crisisopvang, een woonproject en een trainingsaanbod gerealiseerd;
- Het monitoren van het hulpverleningsproces. (Jansen, 2008, p. 3)

#### 3.4 WERKWIJZE

---

Het coördinatiepunt heeft in het werkveld contact met verschillende organisaties en personen waarbij jonge moeders in beeld komen, zoals het Jongerenloket, het Jongeren Informatiepunt, verloskundigen en gynaecologen. Als één van deze organisaties een meisje/vrouw aangemeld krijgt die binnen de doelgroep van het coördinatiepunt valt, wordt de aanmelding doorgespeeld richting het coördinatiepunt.

Het coördinatiepunt neemt in alle gevallen contact op met de jonge (aanstaande) moeder voor een intakegesprek. In dit intakegesprek inventariseert het coördinatiepunt met de jonge moeder wat zij en haar kind nodig hebben. Vervolgens verbindt het coördinatiepunt de hulpvraag aan een passende

---

<sup>5</sup> Outreachend werken: de ondersteuning van zorgwekkende burgers die zelf niet om hulp vragen, maar die deze wel nodig hebben (Movisie, 2011)

organisatie. Na de verwijzing monitort het coördinatiepunt het traject dat is uitgezet en stuurt waar nodig bij. In gevallen waar meerdere hulpverleners betrokken zijn, voert het coördinatiepunt de zorgcoördinatie en organiseert waar nodig multidisciplinaire overleggen.

## 4. DE TRAINING ‘ZICHT OP JE TOEKOMST’

---

### 4.1 INLEIDING

---

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de training ‘Zicht op je toekomst’. De uitwerking van dit hoofdstuk is gebaseerd op het interview met Astrid Willemsen, zorgcoördinator bij het coördinatiepunt en met Joke Riedijk en Hedy van de Heijde, trainsters van de training.

### 4.2 DOELGROEP

---

De training ‘Zicht op je toekomst’ is voor jonge (aanstaande) moeders die ten minste drie maanden zwanger zijn. Het gaat hierbij om jonge moeders binnen het gebied Oost-Veluwe. Dit gebied bestaat uit de gemeentes Apeldoorn, Heerde, Epe, Voorst en Brummen.

Voor deelname aan de training moet bij de jonge moeder de behoefte bestaan aan ondersteuning bij het nemen van vervolgstappen op het gebied van werk en inkomen. Ook is de training ‘Zicht op je toekomst’ er voor jonge moeders die hun persoonlijke situatie willen versterken.

### 4.3 TOTSTANDKOMING

---

Astrid Willemsen, zorgcoördinator bij het coördinatiepunt, signaleerde in haar werk de behoefte bij de jonge moeders aan sociale contacten, waaronder het contact met lotgenoten. In Apeldoorn waren destijds diverse initiatieven opgestart om jonge moeders met elkaar in contact te brengen, de zogenoemde koffieochtenden. Deze initiatieven kwamen echter nergens goed van de grond. Volgens Astrid Willemsen is het voor de jonge moeder van belang dat zij geprikkeld wordt en iets kan halen bij dergelijke initiatieven. Dit belangrijke aspect zat niet verwerkt in bijvoorbeeld de koffieochtenden.

Naar aanleiding van dit signaal heeft Astrid Willemsen, in samenwerking met Joke Riedijk, klantmanager bij de gemeente Apeldoorn, een bestaande training herschreven tot een drie maanden durende training voor jonge moeders.

De toenmalige training was gericht op het motiveren van bijstandsgerechtigden tot het zien van perspectief op werk en persoonlijke ontwikkeling. Dit motiveren tot werk, opleiding en de eigen toekomst sloot volgens Astrid Willemsen goed aan bij de behoefte van jonge moeders om geprikkeld te worden. Om de jonge moeders te motiveren en te prikkelen zijn de opdrachten en voorbeelden zo geschreven dat deze passen bij de belevingswereld van de jonge moeders. Zo is een van de opdrachten gericht op de wensen van de jonge moeder voor haar kind.

Daarnaast hebben Astrid Willemsen en Joke Riedijk diverse thema’s van de Stichting Ambulante Fiom<sup>6</sup> verwerkt in de training. Deze stichting biedt praktijkmateriaal voor begeleiders van bijeenkomsten voor jonge moeders (Borghuis, Schleyper, & Schelling, 2006). Thema’s die gebruikt worden in de training zijn: de relatie, het kindje, opvoeding, financiën en huisvesting. Deze thema’s raken de leefwereld van de jonge moeder en haar kind.

### 4.4 ONDERBOUWING

---

De training bestaat uit verschillende onderdelen die allen vanuit een bepaalde onderbouwing tot stand zijn gekomen.

---

<sup>6</sup> De Stichting Ambulante Fiom werd tot 1988 aangeduid met de naam F.I.O.M. Deze naam stond voor Federatie van Instellingen voor de Ongehuwde Moeder en haar kind. Deze stichting biedt onder andere hulpverlening gericht op onbedoelde zwangerschappen en tienerouderschap. (Stichting Ambulante Fiom, 2012)

In de training is het opstellen van het persoonlijk toekomstplan een belangrijk onderdeel. Dit onderdeel wordt grotendeels onderbouwd vanuit een coaching model. Dit coaching model is een kruis met vier verschillende aspecten. Boven aan het kruis staan de doelen die de jonge moeder wil bereiken. Aan de onderzijde van het kruis staan de competenties van de jonge moeder die zij reeds bezit en die wellicht een positieve bijdrage leveren aan het te behalen doel. De linkerzijde van het kruis heeft betrekking op mogelijke belemmeringen van de jonge moeder en haar situatie op het te behalen doel. Aan de rechterzijde staan kansen of mogelijkheden die de jonge moeder wellicht helpen in het behalen van haar doelen.

In eerste instantie mogen de jonge moeders toekomstdromen omschrijven die ze willen realiseren. Het omschrijven van deze dromen wordt niet gekaderd. Voor dromen geldt: 'the sky is the limit'. Hiermee wordt bedoeld dat de dromen onrealistisch en groot van aard mogen zijn. Een voorbeeld hiervan is dat een jonge moeder de droom kan hebben om bankdirecteur te worden. Door deze manier van werken wordt de jonge moeder uitgelokt om groot te gaan denken en buiten het denkkader te stappen waarbinnen veel dingen niet mogelijk zijn. Uiteindelijk wordt de jonge moeder uitgedaagd om tijdens de training haar dromen kleiner te maken naar realistische en behapbare doelen voor de toekomst. Deze doelen worden opgenomen in het toekomstplan van de jonge moeder.

Opdrachten en thema's die behandeld worden in de training geven de jonge moeder zicht op wat haar helpt of belemmert met betrekking tot de te behalen doelen. Een voorbeeld hiervan is een opdracht waarbij de jonge moeder de ideale partner en de ideale vader omschrijft. Vervolgens worden de kenmerken van beide partijen vergeleken. Uit deze vergelijking blijkt soms dat de ideale partner niet de ideale vader is en dat de huidige partner niet voldoet aan hun eigen wensen. Op deze manier komen de trainsters in gesprek met de jonge moeders.

Een ander onderdeel van de training bestaat uit het behandelen van thema's die de belevingswereld van de jonge moeder raken. De thema's, die raakvlakken hebben met de jonge moeders, zijn opgesteld aan de hand van de literatuur die Stichting Ambulant FIOM biedt voor het werken met deze doelgroep. Ook zijn deze thema's gebaseerd op de ervaring die de trainsters door de jaren heen hebben opgedaan binnen de training.

Tijdens de training komen er van verschillende organisaties professionals langs. Tijdens de training geven zij informatie over één van de thema's die hun vakgebied raakt en die aansluiten bij de leefwereld van de jonge moeders. Tevens fungeren een aantal van deze professionals als rolmodel voor de jonge moeders. Deze personen vertellen tijdens de training iets over hun persoonlijke ervaring met het combineren van werken en moederschap. Deze vrouwen laten de jonge moeders zien dat het mogelijk is om naast moeder ook werknemer te zijn.

Tenslotte wordt de training bewust in groepsverband gegeven. De trainsters ervaren dat de jonge moeders elkaar stimuleren tijdens de training en dat zij elkaar advies geven. De jonge moeders leren op deze manier in de training van en met elkaar.

#### 4.5 DOELSTELLINGEN

---

De doelstellingen die de training 'Zicht op je toekomst' beoogt zijn gericht op het vergroten van het inzicht van de jonge moeder op de eigen mogelijkheden wat betreft school, werk en de persoonlijke ontwikkeling. De doelstellingen pogen een bijdrage te leveren in het creëren van een betere toekomst voor moeder en kind.

Het eerste doel van de training is dat de jonge moeder inzicht krijgt in haar toekomst op het vlak van werk en opleiding. Gedurende de training werkt de jonge moeder aan een persoonlijk toekomstplan. Dit persoonlijk toekomstplan is gericht op doelen op het gebied van opleiding/werk, waarbij het behalen van een startkwalificatie, waar mogelijk, van belang is. Deze startkwalificatie houdt in dat de jonge moeder een havo/vwo of mbo diploma op minimaal niveau twee bezit en dit een voor de arbeidsmarkt relevant diploma is. Een jonge moeder met startkwalificatie heeft een redelijke kans om als starter op de arbeidsmarkt aan het werk te komen en te blijven. Tevens neemt de jonge moeder in haar persoonlijk toekomstplan op wat zij over zichzelf heeft geleerd, wat haar mogelijkheden zijn en wat haar belemmert. De jonge moeder krijgt door het persoonlijk toekomstplan zicht op de eigen keuzes en op de stappen die zij kan zetten in haar toekomst.

Het tweede doel van de training is dat de persoonlijke situatie van de jonge moeder verstevigt. In de training is aandacht voor het leren kennen van de eigen kwaliteiten en bewustwording van de huidige situatie. Daarnaast wordt de persoonlijke situatie van de jonge moeder verstevigd doordat ze leert welke mogelijkheden er bestaan om zelf problemen op te lossen. Tijdens de training wordt de jonge moeder hierbij ondersteund door de andere jonge moeders waar ze mee in gesprek gaat en door twee trainsters. Om de moeder na de training houvast te geven, wordt tijdens de training kennis van de sociale kaart opgebouwd. Het doel is dat de moeder bekend is met organisaties en instanties waar zij mogelijk gebruik van kan maken, zoals het CJG, Homestart of de Sociaal Raadslieden. De bekendheid met de organisatie verlaagt, indien nodig, de drempel voor de jonge moeder om hulp te zoeken bij de betreffende organisatie.

#### 4.6 WERKWIJZE

De training bestaat een tijdvak van drie maanden, waarbij de jonge moeders elke maandag- en woensdagochtend in groepsverband samenkomen. De training start met een intakegesprek waarbij de jonge moeder, de trainster(s) en eventuele andere begeleiding aanwezig is. In dit intakegesprek is er aandacht voor de kennismaking en inhoud van de training. Na afloop van de training hebben de trainsters met elke jonge moeder een individueel feedback gesprek. Ook is er een overdracht met de klantmanager van de jonge moeder.

Op de maandagochtenden wordt er met de jonge moeders gewerkt aan het krijgen van zicht op de toekomst. In de bijeenkomsten wordt gebruik gemaakt van spellen en groepsgesprekken om te groeien naar de beoogde doelen. In een van deze opdrachten wordt gekeken naar competenties die de jonge moeder reeds bezit. Wanneer de jonge moeder in het verleden al vaak op een buurmeisje heeft gepast zegt dit iets over de competenties van de jonge moeder. De competenties die de jonge moeder hiervoor nodig heeft worden besproken en teruggegeven aan de jonge moeder. Een andere opdracht is het kwaliteitspel wat gespeeld wordt door de jonge moeders. Door deze opdrachten heen bouwen de jonge moeders als het ware aan een curriculum vitae over zichzelf. Tijdens deze ochtenden schrijven de jonge moeders een persoonlijk toekomstplan dat beschrijft welke plannen ze willen realiseren op het gebied van opleiding, werk en de persoonlijke situatie. Het toekomstplan dat de jonge moeders maken wordt aan het einde van de training gepresenteerd. Voor deze presentatie worden ook de klantmanagers en ambulant begeleiders van de jonge moeders uitgenodigd.

Op de woensdagochtenden wordt er gewerkt aan de persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders. Tijdens deze ochtenden leren de jonge moeders hoe ze hun persoonlijke situatie kunnen versterken en welke mogelijkheden er zijn om aan hun problemen te werken. Op deze ochtenden worden vaak gastsprekers uitgenodigd van diverse organisaties. Bij thema's met vooral informatie wordt gebruik gemaakt van discussies of debatten, om op die manier de aandacht van een ieder er beter bij te houden. Ook wordt gebruik gemaakt van werkvormen als spel en opdrachten.

De volgende tabel geeft de thema's weer die binnen de training aan bod komen. Daarnaast staat ook beschreven welke gastspreker, een gedeelte van, de bijeenkomst verzorgt.

| Week | Dag      | Thema's                                                                                                                                                                          | Gastspreker                       |
|------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1    | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introductie</li> <li>• Kennismaking</li> <li>• Telefoonboom</li> <li>• Wensen en verwachtingen</li> </ul>                               |                                   |
|      | Woensdag | Thema: Visie op moederschap <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jong moederschap</li> <li>• Jong en moeder zijn</li> <li>• Foto's van je kindje en zelf als baby</li> </ul> | Aantal ex-deelnemers              |
| 2    | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droombedrijf</li> </ul>                                                                                                                 |                                   |
|      | Woensdag | Thema: Jong moederschap <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie kinderopvang</li> <li>• Je eigen opvoeding / waarden</li> </ul>                                      | Medewerkster kinderopvangregeling |

|   |          |                                                                                                                                                                                                 |                                              |
|---|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 3 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oefening met de zon</li> <li>• Wensen en Dromen</li> <li>• Kwaliteitenspel</li> <li>• Informatie Leer Werk Loket</li> </ul>                            | Medewerkster RMC en Leer Werk Loket          |
|   | Woensdag | Thema: Omgaan met geld en hartenwensen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neem een lievelingsknuffel mee</li> <li>• Vertel op een kartonnen hart wensen voor je kind schrijven</li> </ul> | Medewerkers Stadsbank                        |
| 4 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vervolg kwaliteiten en vaardigheden</li> </ul>                                                                                                         |                                              |
|   | Woensdag | Thema: Rechten /juridische hulp <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussie aan de hand van stellingen/vragen</li> </ul>                                                                 | Medewerkster Sociaal Raadslieden             |
| 5 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vervolg kwaliteiten</li> <li>• Arbeidsmarkt oriëntatie</li> </ul>                                                                                      |                                              |
|   | Woensdag | Thema: Je kindje <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huilen, slapen, lastig gedrag</li> </ul>                                                                                              | Wijkverpleegkundige                          |
|   | Woensdag | Thema: Visie op moederschap<br>- Kinder-EHBO                                                                                                                                                    | Gast verzorgt hele ochtend                   |
| 6 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optelsom tot dan toe</li> <li>• Belemmeringen en stimulansen</li> </ul>                                                                                |                                              |
|   | Woensdag | Thema: Relaties <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie van medewerkers van Hera en JIP</li> <li>• Roze harten</li> </ul>                                                           | Medewerkers van Hera en JIP                  |
| 7 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optelsom tot dan toe</li> <li>• Belemmeringen en stimulansen</li> </ul>                                                                                |                                              |
|   | Woensdag | Thema: Je kindje <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voeding</li> <li>• Regels en grenzen</li> </ul>                                                                                       | Wijkverpleegkundige                          |
|   | Woensdag | Thema: Homestart <ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagkracht/draaglast</li> <li>• Hulp vragen/netwerk</li> </ul>                                                                       | Coördinator Homestart met een vrijwilligster |
| 8 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiden presentatie</li> <li>• Uitwerken persoonlijk actieplan</li> <li>• Presentatie oefenen</li> </ul>                                          |                                              |
|   | Woensdag | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentatie toekomstplan</li> <li>• 360 graden feedback</li> </ul>                                                                                     | Klantmanagers uitnodigen                     |
| 9 | Maandag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV maken</li> <li>• Informatie zelfstandigen</li> <li>• Solliciteren</li> <li>• Vervolgafspraken</li> <li>• Evaluatie</li> </ul>                       |                                              |
|   | Dinsdag  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afsluitende activiteit samen met kinderen</li> </ul>                                                                                                   |                                              |

#### 4.7 BASISHOUDING TRAINSTERS

De basishouding van de trainsters betreft de houding waarmee de trainsters de jonge moeders tegemoet treden tijdens de training.

Allereerst worden de jonge moeders door de trainsters benaderd als volwaardige volwassenen. De trainsters benaderen de jonge moeders vanuit een respectvolle houding waarin de jonge moeder niet veroordeeld wordt. Ze staan open voor wat de jonge moeders meemaken en wat hen beweegt. Ten tweede wordt de houding van de trainsters tegenover de jonge moeders gekenmerkt door een dienstverlenend karakter. Dit dienstverlenende karakter wordt volgens de trainsters getypeerd door advies, sturing en ondersteuning.

Tevens wordt de basishouding van de trainsters gekenmerkt door een persoonlijke benadering. De trainsters laten binnen deze benadering dingen van zichzelf zien. Zo vertellen de trainsters onder

andere hoe zij bepaalde dingen hebben aangepakt en welke fouten zij zelf gemaakt hebben m.b.t. de thema's uit de training. De trainsters merken dat de jonge moeders door deze persoonlijke benadering zelf ook persoonlijker worden richting de trainsters

#### 4.8 INTEGRATIE IN PERSOONLIJK LEVEN JONGE MOEDER

---

De training 'Zich op je toekomst' probeert een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de toekomst van de jonge moeder. De training heeft echter pas effect op de toekomst als de jonge moeder hetgeen geleerd tijdens de training kan meenemen en toepassen in haar verdere leven. Om deze aansluiting te maken sluiten de thema's van de training aan bij de belevingswereld van de jonge moeders. Wanneer de thema's de jonge moeders prikkelen is de kans groter dat de jonge moeder het geleerde mee neemt en toepast in haar persoonlijk leven. De jonge moeders krijgen door de training een zetje om actie te ondernemen.

#### 4.9 EVALUATIE

---

Aan het eind van de laatste training vindt er een korte evaluatie plaats. Hierbij wordt de jonge moeders gevraagd om een formulier in te vullen waarin gevraagd wordt naar hoe de jonge moeder de training beoordeelt, of het een aanwinst is voor haar toekomst, hoe ze de duur van de training ervoer en of ze iets miste in de training.

Daarnaast wordt de jonge moeder gevraagd om de deskundigheid/kennis, uitleg van de oefeningen en de toegankelijkheid van de trainsters afzonderlijk te beoordelen met goed, voldoende, matig of slecht.

De trainsters verwerken het resultaat uit de evaluaties van de jonge moeders in een evaluatieverslag van de training. In dit verslag staat beschreven hoe de jonge moeders de training ervoeren en welke aanvullingen/opmerkingen de jonge moeders hebben. De signalen die uit dit evaluatieverslag naar voren komen gebruiken de trainsters om de training eventueel te verbeteren of aan te passen.

## 5. DE DOELGROEP

---

### 5.1 INLEIDING

---

Dit hoofdstuk beschrijft kenmerkende aspecten over de doelgroep jonge moeders. De doelgroep jonge moeders betreft moeders tussen de 16 en 23 jaar die zwanger zijn, of één of meerdere kinderen hebben. Deze doelgroep is divers, elke jonge moeder heeft een persoonlijke situatie. Het moederschap op jonge leeftijd is een overeenkomst tussen al deze moeders. De diversiteit binnen de doelgroep maakt dat de beschreven kenmerken niet per definitie opgaan voor elke jonge moeder. De beschreven onderwerpen zijn echter wel typerend voor de doelgroep.

Vervolgens treft u een korte uiteenzetting van de leefgebieden aan. Volgens Movisie is de leefwereld van een mens uit één te zetten in verschillende leefgebieden (Movisie, (n.d.)). Het hoofdstuk beschrijft aan de hand hiervan de leefwereld van de jonge moeder. Hierin zal naar voren komen tegen welke aspecten een jonge moeder aan kan lopen. Dit betekent niet dat deze aspecten gelden voor alle jonge moeders. Toch doorloopt een jonge moeder op verschillende vlakken veelal een ander proces dan leeftijdsgenoten zonder kind of een moeder met een oudere leeftijd. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van problemen die kenmerkend zijn voor juist dit specifieke proces.

### 5.2 DE JONGE MOEDER

---

#### 5.2.1 JONG MOEDERSCHAP

---

Zwangerschap onder jonge vrouwen is in de regel vaak ongepland. In een samenleving waarin de seksuele moraal steeds vrijer wordt (Kramer, Janssens, Cibulak, & Cense, 2007, p. 27) zijn er diverse factoren die wellicht leiden tot een ongeplande en veelal ongewenste zwangerschap. Zo kan de omgang met vrienden resulteren in druk om seksueel contact te hebben zonder dat de jonge vrouw dit zelf al wenst. Deze druk kan een risicofactor zijn voor ongeplande zwangerschap (Berlo & Wijsen, 2005, p. 33). Verder is over het algemeen bekend dat men een risico loopt wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een anticonceptiemiddel, zoals de pil of een condoom. Desondanks zijn er andere factoren die veelal onbekend zijn, maar die wel het risico op het zwanger worden vergroten. Zo is het minder bekend dat de anticonceptie pil minder betrouwbaar is bij diarree (Delfos, 2011, p. 26).

De ongeplande zwangerschap is niet per definitie een ongewenste zwangerschap. Bij een deel van de jonge moeders wordt het kind, ondanks dat het niet gepland is, toch in blijde verwachting ontvangen. Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op de al dan niet gewenste zwangerschap. Zo is de stabiliteit van de leefsituatie van de jonge moeder van invloed op de mate waarin de komst van het kind gewenst is (Keinemans, 2010, p. 79). Ook kan de cultuur van de jonge moeder een beïnvloedende factor zijn op het al dan niet gewenst zijn van de zwangerschap. In de Antilliaanse cultuur is het hebben van kinderen bijvoorbeeld een bevestiging van de vrouwelijkheid van de vrouw (Wiele van der, 2010). Naast de ongeplande zwangerschap heeft een gedeelte van de jonge moeders wel een actieve kinderwens. Uit de literatuur blijkt dat de komst van een kind soms de gebreken uit het eigen gezin van herkomst compenseert, de eenzaamheid verdrijft en het kind kan de jonge moeder de liefde en aandacht geven die de jonge moeder miste. Verder kan de zwangerschap voortkomen uit de wens om een gezin te starten. (Delfos, 2011, p. 26) (Keinemans, 2010, p. 23 & 81) (Louwerse, 2009, p. 9).

Zowel de gewenste als de ongewenste zwangerschap impliceert veel veranderingen voor de jonge moeder en haar omgeving. Zodra de jonge moeder het bericht heeft ontvangen dat zij zwanger is heeft zij de keuze of zij de zwangerschap al dan niet wil doorzetten. Wanneer de moeder de keuze maakt om haar zwangerschap voort te zetten, kiest zij voor een verregaande verantwoordelijkheid. De zorg voor een kind is immers voor elke ouder, ongeacht de leeftijd, een voortdurende en blijvende verantwoordelijkheid (Delfos, 2011, p. 44). De jonge moeder wordt hierdoor gevraagd om haar leven anders in te gaan delen. Een indeling waarbij veelal minder ruimte is voor zaken die voorheen van belang waren.

De zwangere jongere moet wennen aan het idee dat er een kind op komst is. De praktische voorbereiding en de steeds weer tastbare confrontatie met de zwangerschap en het kindje zorgt voor een vorm van bewustwording en 'mentale' voorbereiding voor de jonge moeder (Keinemans, 2010, pp. 94-95).

### 5.2.2 PROBLEMATISERING VAN DE DOELGROEP

Jong moederschap is een taak die het leven van de jonge moeder drastisch zal veranderen. Een ingrijpende verandering die ook de samenleving niet ontgaat. Vanuit de samenleving zijn veel meningen over jong moederschap, waarbij voornamelijk de problemen centraal staan die het jonge moederschap oplevert, zoals de financiële problemen (Smithbattle, 2003, pp. 1-9) (Keinemans, 2010, pp. 15-19) (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 6). De jonge moeder wordt hierbij veelal gespiegeld tegenover de doorsnee moeder, waarbij de jonge moeder vaak negatiever wordt bestempeld (Delfos, 2011, p. 84). De jonge moeder is immers zelf nog een kind die, in veel gevallen, bij haar ouders woont en vaak geen stabiele leefsituatie heeft. Het zijn onder meer deze factoren die de samenleving doen twijfelen aan kwaliteiten van de jonge moeder.

De samenleving signaleert problemen op opvoedkundig gebied, maar zij signaleert ook een grotere afhankelijkheid bij de jonge moeder ten opzichte van de samenleving. De jonge moeder maakt veelal meer gebruik van personen in haar netwerk of van een hulpverleningsorganisatie ten opzichte van een 'oudere' moeder. Ook op financieel gebied lukt het de jonge moeder vaak niet om te voorzien in de kosten die het moederschap met zich meebrengt (Keinemans, 2010, pp. 99-101) (Menger & Jhinkoe- Rai, 1997, p. 17).

Het jonge moederschap staat door deze nadruk vaak in een negatief perspectief, wat zichtbaar wordt in de bejegening richting de jonge moeders. De problematisering kan de jonge moeder belemmeren in haar ontwikkeling tot volwassene en moeder, doordat deze problematisering de jonge moeder bevestigt in haar onkunde (Delfos, 2011, pp. 86-87).

### 5.2.3 PERSOONLIJK ONTWIKKELING

Een jonge moeder is naast moeder tevens een jonge vrouw die zich nog aan het ontwikkelen is tot een evenwichtig persoon. Een van de ontwikkelingen die de jonge vrouw nog ondergaat is het ontwikkelen van een eigen identiteit. Ten opzichte van leeftijdsgenoten lijkt het moederschap een bedreiging te vormen op de identiteitsontwikkeling van de jonge moeders. Erikson beschrijft in zijn ontwikkelingstheorie dat iedereen verschillende stadia doorloopt die gekenmerkt worden door twee verschillende begrippen, zoals wantrouwen versus vertrouwen in de eerste fase. Wanneer de vastgestelde fases goed doorlopen worden bereikt men uiteindelijk een volledige ontwikkeling van de identiteit (Verhofdtadt-Denève, P. Van Geert, & A. Vyt, 2003). In de onderstaande tabel zijn de verschillende stadia van Erikson weergegeven.

| Stadium (leeftijd)                                 | Psychosociale crisis                   | belangrijke relaties | Psychosociaal leergebied           | Ego-Kracht                  | risico                                          |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|
| I (0-1) --<br>zuigeling<br><i>Oraal-sensorisch</i> | Vertrouwen vs<br>Wantrouwen            | Moeder               | Krijgen,<br>Geven,<br>terugkrijgen | Hoop,<br>Vertrouwen         | Sensorische<br>stoornis -<br>teruggetrokkenheid |
| II (2-3) --<br>peuter<br><i>Anaal-musculair</i>    | autonomie vs<br>schaamte en<br>twijfel | Ouders               | vasthouden,<br>laten gaan          | Wilskracht,<br>Zelfcontrole | impulsiviteit -<br>dwang                        |
| III (3-6) --<br>kleuter                            | initiatief vs<br>schuld                | Gezin, relaties      | Er achter<br>aan gaan,<br>spelen   | Doelgerichtheid, moed       | meedogenloosheid -<br>remming                   |

|                                                  |                                                    |                                    |                                                   |                     |                                  |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| <i>Locomotorisch-genitaal</i>                    |                                                    |                                    |                                                   |                     |                                  |
| IV (7-12 $\pm$ ) --<br>lagere school<br>Latentie | Vlijt en<br>inspanning vs<br>minderwaardig<br>heid | buurt en school                    | iets<br>afmaken,<br>samen<br>ergens aan<br>werken | Bekwaamheid         | narrow virtuosity<br>- inertheid |
| V (12-19 $\pm$ ) --<br>adolescentie              | ego-identiteit<br>vs<br>identiteitsverwarring      | Leeftijdsgenoten, rolmodellen      | Jezelf zijn, jezelf delen                         | Trouw en toewijding | Fanatisme -<br>verloochen        |
| VI (the 20's) -<br>jong volwassene               | Intimiteit vs<br>isolatie                          | partners, vrienden                 | Verliezen en jezelf in een ander vinden           | Liefde              | promiscuïteit -<br>exclusiviteit |
| VII (late 20ers tot 60ers) --<br>volwassene      | Scheppend vermogen vs<br>zelfingenomenheid         | kinderen, collega's, deskundigheid | scheppen, zorgen                                  | Zorg                | Over-zorg -<br>afwijzing         |
| VIII (60 en ouder) --<br>ouderdom                | Ik- integriteit vs wanhoop                         | Mensheid of nageslacht             | zijn, door geweest zijn, oog in oog met dood      | Wijsheid            | Vooringenomenheid - Wanhoop      |

(Kooy, 2004)

Uit het schema blijkt dat jonge vrouwen tot en met 19 jaar nog lerende en zoekende zijn naar wie zij zelf zijn en wie zij zijn in relatie tot anderen. Een fase waarin ook de identiteitsverwarring haar intrede kan doen. Het experimenteren en het gebruik van rolmodellen in verschillende situaties en contacten helpt de jonge vrouw uit te zoeken wat zij fijn en belangrijk vindt. Als een jonge moeder in deze fase een kind krijgt kan dit dan voor problemen zorgen. Delfos beschrijft in haar boek dat moederschap de identiteitsontwikkeling van jonge meiden/vrouwen doorkruist. Naast de ontwikkeling van de eigen identiteit heeft de jonge moeder immers ook de belangrijke taak om haar rol als moeder te ontwikkelen. Dit kan de jonge moeder belemmeren in een optimale identiteitsontwikkeling (Delfos, 2011, p. 32). Ten opzichte van leeftijdsgenoten is de jonge moeder afhankelijk van haar kind en kan zij niet ongestoord experimenteren in contact met zichzelf en anderen. De jonge moeder moet voortdurend rekening houden met haar kind. De jonge moeder zal hierdoor bijvoorbeeld minder contact met leeftijdsgenoten hebben. De verantwoordelijkheid voor een kind vraagt zo van de jonge moeder een aangepaste zoektocht naar haar eigen identiteit.

Het jonge moederschap maakt de jonge moeder afhankelijk van haar omgeving, omdat ze zichzelf veelal niet volledig kan voorzien in de behoeften die ontstaan bij het krijgen van een kind, zoals opvoedingsvaardigheden en praktische zaken. Ook blijkt dat de afhankelijkheid van haar omgeving een belemmerende rol is voor de identiteitsontwikkeling van de jonge moeder. De afhankelijkheid van anderen verkleint de autonomie van jonge moeders (Keinemans, 2010, p. 21). De jonge moeder kan immers zelf minder besluiten nemen en minder experimenteren met wat zij zelf wil. Of de jonge moeder de zoektocht naar de eigen identiteit al dan niet goed kan vormgeven hangt volgens Erikson af van haar mogelijkheden als persoon en van haar omgeving (Verhofsdtadt-Denève, P. Van Geert, & A. Vyt, 2003, p. 306).

In de zoektocht naar een eigen identiteit heeft de jonge moeder ook te maken met haar veranderde rol. De jonge moeder is immers naast de student, jongere en dochter nu ook moeder. Deze nieuwe rol brengt veelal de nodige verwarring met zich mee, doordat de rollen botsen en nieuw zijn. De jonge moeder wordt verplicht om bepaalde keuzes te maken die veelal afwijken van haar eerdere levensstijl. Zoals eerder genoemd kan de jonge moeder bijvoorbeeld niet zo vaak meer met andere

leeftijdsgenoten afspreken dan voorheen. Daarnaast moet de jonge moeder leren wat haar rol als moeder inhoudt. Wat vragen kan opleveren als: ‘Kan ik als moeder werken?’, ‘Mag ik mijn kind laten huilen?’ en ‘Mag ik, nu ik een kind heb, nog wel eens een avond uitgaan?’. De tegenstelling tussen deze uiteenlopende rollen kan leiden tot spanningen voor de jonge moeder (Keinemans, 2010, p. 23).

---

#### 5.2.4 SOCIAL SUPPORT

---

Betrokken en meelevende sociale contacten zijn positief van invloed op de draagkracht van de jonge moeder. Deze sociale steun sterkt de moeder in de strijd tegen de negatieve aspecten rondom jong moederschap. In veel gevallen heeft het jonge moederschap echter een negatieve invloed op het sociale netwerk van de moeder.

Uit onderzoek blijkt dat in veel gevallen het contact met leeftijdsgenoten in frequentie en hechtheid afneemt. De veranderende rol van de jonge moeder lijkt aan deze verandering ten grondslag te liggen. In deze rol verschilt de verantwoordelijkheid en de levensindeling van de jonge moeder van haar leeftijdsgenoten, waardoor zij de aansluiting met elkaar missen (Keinemans, 2010, p. 148).

In tegendeel tot het contact met vrienden, lijkt het contact tussen de jonge moeder en haar ouders, met name haar moeder, door de zwangerschap in veel gevallen juist te verstevigen. In de literatuur wordt dit verschijnsel verklaard als de gelijke ervaring die de jonge moeders en haar ouders delen in het ouderschap (Keinemans, 2010, pp. 144-145). De duurzaamheid en betrouwbaarheid die mogelijk uit deze bloedband voortvloeien zouden positief van invloed kunnen zijn in de opbouw van de relatie tussen de jonge moeder en haar ouders (Keinemans, 2010, p. 25). Anderzijds vraagt de zwangerschap ook veranderingen in de onderlinge relatie tussen de jonge moeder en haar ouders. De jonge moeder is nu naast dochter ook moeder van een kind. Deze verandering vraagt een vernieuwde vormgeving van diverse relaties rondom de jonge moeder (Louwerse, 2009, pp. 10-11). De veranderde rol van de moeder kan zo ook tot spanningen en conflicten leiden in de relatie met haar ouders. Wanneer de jonge moeder en haar ouders er niet in slagen om deze spanningen en conflicten om te buigen in vernieuwde verhoudingen dan is dit sociale contact van negatieve invloed op de draagkracht van de moeder (Delfos, 2011, p. 34).

Een nieuwe bron van sociale contacten voor de jonge moeder wordt gevonden in lotgenoten. In dit contact ervaart de jonge moeder steun en begrip met betrekking tot haar situatie. De behoefte van de jonge moeder aan lotgenotencontact lijkt af te nemen naargelang haar situatie stabiliseert (Keinemans, 2010, p. 150).

---

### 5.3 LEEFGEBIEDEN

---

---

#### 5.3.1 HUISVESTING

---

Jonge moeders ervaren het vinden van huisvesting als een groot probleem (Kors, van Lier, Linmans, & Wijkhuijs, 2002, p. 19). De huisvesting van jonge moeders varieert. Soms heeft de jonge moeder de mogelijkheid om samen te wonen met de vader van het kind of de huidige/nieuwe partner. Verder gebeurt het dat de jonge moeder met haar kind blijft wonen bij haar eigen ouders. Ook zijn er instellingen die een vorm van begeleid wonen aanbieden aan speciale doelgroepen, zoals de doelgroep jonge moeders (Iriszorg, (n.d.)).

Het verkrijgen van een zelfstandige woonruimte is voor een jonge moeder moeilijk. Dit komt door verschillende factoren zoals de jonge leeftijd, een relatief laag/geen inkomen en een ‘slecht’ imago (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 11). Jonge moeders staan vaak kort ingeschreven bij sociale woningcorporaties waardoor ze in verband met wachtlijsten niet binnen korte tijd in aanmerking komen voor een zelfstandige woonruimte. Het hebben van een kind is in de meeste gevallen geen reden voor urgentie, waardoor een jonge moeder hiervoor niet in aanmerking komt. Het huren van een huis binnen de sociale sector is dus voor veel moeders niet mogelijk. De particuliere woonsector is vaak in verhouding tot de sociale sector duur. De jonge moeder kan zich een dergelijke huurprijs in veel gevallen niet veroorloven. Daarbij wil een particuliere huisbaas in sommige gevallen geen baby in de woning. Zeker wanneer het om het huren van een losse kamer gaat is hier sprake van (JIP Venlo, 2010, p. 25).

---

### 5.3.2 FINANCIËN

---

De meeste jonge moeders moeten rondkomen van een laag inkomen. Veel van haar gelden wordt uitgegeven aan vaste lasten, boodschappen en zaken voor haar kind, hierdoor houdt ze weinig geld over voor zichzelf en haar vrijetijdsbesteding (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 11).

Veel jonge moeders hebben niet geleerd hoe ze met geld om moeten gaan waardoor ze schulden hebben. Vaak weten de jonge moeders niet op welke gelden ze aanspraak kunnen maken.

Veel jonge moeders zijn afhankelijk van de bijstand. In de samenleving staan de jonge moeders door deze afhankelijkheid van gemeentegelden in een negatief daglicht, ze worden geacht als goede moeder zelf voor hun kinderen te zorgen (Menger & Jhinkoe- Rai, 1997, pp. 41-42).

---

### 5.3.3 SOCIAAL FUNCTIONEREN

---

De jonge moeder ondergaat een grote verandering in haar leven, dit heeft invloed op haar sociaal netwerk. Doordat de jonge moeder meer aan huis gebonden is door haar zwangerschap en moederschap, kan het lastiger zijn om sociale contacten te onderhouden. De zwangerschap zorgt voor spanningen in het sociaal netwerk (Keinemans, 2010, p. 149). De jonge moeder gaat een nieuwe levensfase in die vaak niet aansluit bij de manier van leven van vrienden en vriendinnen. Hierdoor kan een jonge moeder een gedeelte van vrienden en vriendinnen kwijt raken (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 11). Eerder was meer over dit onderwerp te lezen in het onderdeel 'Social support'.

---

### 5.3.4 PSYCHISCH FUNCTIONEREN

---

Vanuit de maatschappij heerst een minderwaardig beeld als het gaat om jonge moeders. Ondanks het feit dat er bewijs is dat dit minderwaardige beeld richting jonge moeders nadelige gevolgen heeft voor de jonge moeder bestaat dit beeld nog steeds (Smithbattle, 2007, p. 418). Op het gebied van psychisch functioneren van de jonge moeder zijn er dan ook overeenkomstige problemen te zien als gekeken wordt naar de jonge moeders die aankloppen bij de hulpverlening. De jonge moeder heeft vaak weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld (Stichting Ambulante Fiom, (n.d.)). De jonge moeder kan stress hebben door het overvolle bestaan, wat invloed heeft op de psychische gezondheid (Feldman, 2009, p. 533).

Verder komt het voor dat de psychische problemen die een jonge moeder ervaart, samenvallen of mede veroorzaakt worden door een psychiatrisch ziektebeeld of verslavingsgedrag. Binnen de hulpverlening aan de jonge moeder is het dan van belang om samenwerking en afstemming te vinden met andere organisaties die gespecialiseerd zijn in dergelijke problematiek. Het gaat dan om organisaties als de GZZ, de huisarts en de verslavingszorg (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 12).

---

### 5.3.5 ZINGEVING

---

Sommige jonge moeders zijn gelukkig met hun jonge moederschap en zij zien, ook al was het misschien een zware periode, geen nadelen aan het moederschap. Anderzijds zijn er ook jonge moeders die worstelen om hun moederschap een plaats te geven binnen hun bestaan (Keinemans, 2010, p. 101). Kenmerkend voor de jonge moeder is dat zij haar leven veelal in positieve zin wil veranderen en er alles aan wil doen om haar kind het beste te geven (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 12). Als het gaat om zingevingsvragen als 'waar leef ik eigenlijk voor?', komt dan juist de goede zorg en toekomst voor het kind naar voren.

---

### 5.3.6 LICHAAMELIJK FUNCTIONEREN

---

Het lichamelijk functioneren, de fysieke gesteldheid van de cliënt en de zelfzorg, is voor iedere jonge moeder anders. Nog niet alle tieners hebben goede gewoontes op het vlak van zelfzorg. Dit kan dan ook voor problemen zorgen als een tiener jong moeder wordt (Plessers, 2010, p. 5). Verder kan de lichamelijke gezondheid lijden onder de psychische problemen, zoals de stress als gevolg van het overvolle bestaan van een jonge moeder (Feldman, 2009, p. 533).

---

### 5.3.7 PRAKTISCH FUNCTIONEREN

---

Het praktisch functioneren, de huishoudelijke-, zorg-, en opvoedingsvaardigheden, moeten door een jonge moeder snel geleerd worden. Een jonge moeder moet veelal in een sneller tempo dan normaliter leren om verantwoordelijkheid te nemen. Een jong koppel zonder een kind heeft vaak meer tijd om te oefenen. De jonge moeder moet niet alleen leren zorgdragen voor zichzelf en haar huishouden, maar ook voor de baby (Plessers, 2010, p. 5).

---

### 5.3.8 DAGBESTEDING

---

De dag-structuur van de jonge moeder verandert met de komst van een baby (Plessers, 2010, p. 5). Zonder financiële of emotionele steun van anderen, moet een jonge moeder vaak stoppen met haar opleiding. Vaak is een gevolg hiervan dat de jonge moeder de rest van haar leven ongeschoold blijft en mede hierdoor slecht betaald werk heeft of langdurig in de bijstandsuitkering terechtkomt (Feldman, 2009, p. 533).

---

## 5.4 CONCLUSIE; DE DOELGROEP

---

- Het moederschap vraagt de jonge moeder om haar leven anders in te delen;
- De zwangere jongere moet wennen aan het idee dat er een kind op komst is;
- Er wordt vanuit de samenleving vaak negatief naar jong moederschap gekeken;
- Het jong moederschap doorkruist de identiteitsontwikkeling van de jonge meiden/vrouwen;
- Sociaal netwerk verandert door het jong moederschap;
- Betrokken en meelevende sociale contacten zijn positief van invloed op de draagkracht van de jonge moeder;
- Nieuwe bron van sociale contacten wordt gevonden in lotgenoten;
- Huisvesting en financiën zorgen vaak voor problemen bij de jonge moeder;
- Vaak hebben jonge moeders, die aankloppen bij hulpverleningsinstanties, weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld;
- Veelal wil de jonge moeder haar leven positief veranderen en ze wil er alles aan doen om haar kind het beste te geven;
- Zonder emotionele en financiële steun moet een jonge moeder veelal het volgen van haar opleiding stoppen.

## 6. PASSENDE METHODIEKEN BIJ DE DOELGROEP

---

### 6.1 INLEIDING

---

Door middel van literatuurstudie is kennis vergaard over de doelgroep en de problematiek die speelt binnen de doelgroep. Naar aanleiding van deze kennis is gezocht naar passende methodieken voor het werken met jonge moeders. De methodieken zijn gekozen op basis van eigen kennis die vergaard is binnen het volgen de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede van 2008 t/m 2012. Daarnaast is gebruik gemaakt van literatuurstudie naar methodieken om een keus te maken voor passende methodieken binnen het werken met jonge moeders. In deze literatuurstudie ligt de nadruk op de uitgangspunten van de verschillende methodieken, omdat deze uitgangspunten een belangrijke basis kunnen vormen voor een training. De werkwijze van de verschillende methodieken is niet volledig uitgewerkt, omdat de werkwijze veelal niet direct geschikt is binnen de werkvorm van een training. Om een goed beeld van de gehele methodiek te schetsen is er gekozen om de werkwijze wel te belichten.

De methodieken worden in dit hoofdstuk kort beschreven. Aan het einde van iedere methodiekbeschrijving staat beschreven hoe de betreffende methodiek aansluit bij de jonge moeders.

### 6.2 SYSTEEMGERICHT WERKEN

---

#### 6.2.1 ALGEMEEN

---

De systeemtheorie kan gezien worden als een denkwijze waarbij men ervan uitgaat dat een systeem of een persoon altijd een context, omgeving, heeft. Men kijkt in de systeemtheorie niet alleen naar het individu maar ook naar de context waarin de mens zich bevindt, zoals het gezin. De mens is niet op zichzelf staand, maar altijd in wisselwerking met zijn omgeving. Deze processen, ook wel dynamische processen genoemd, staan centraal binnen de systeemtheorie. Ieder mens kan pas werkelijk begrepen worden in zijn context. Een kenmerk of eigenschap van een persoon is een kenmerk van de persoon in een bepaalde context. Het kenmerk of de eigenschap is niet los te zien van de omgeving van de persoon (Rigter, 2008, p. 229) (Pont, 2012).

Een groep mensen is een systeem als zij: een gezamenlijk doel hebben, dit nastreven en emotioneel met elkaar betrokken zijn (Mertens & Vandebroek, 1997, p. 17).

#### 6.2.2 UITGANGSPUNTEN

---

De systeemtheorie gaat uit van de volgende principes:

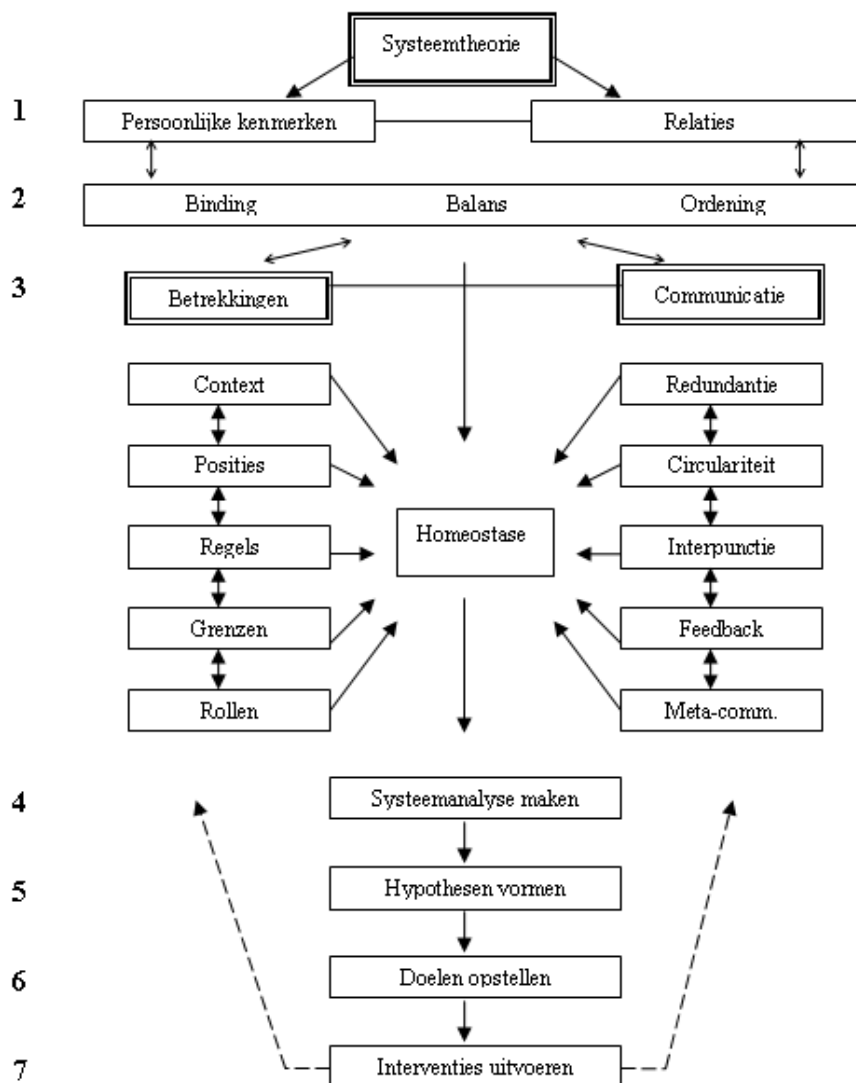
1. Het geheel is meer dan de som der delen;  
Dit betekent dat een systeem, een geheel, niet terug te leiden is tot de eigenschappen van de verschillende personen die zich in het geheel vinden. Elk systeem heeft een eigen karakter. De kenmerken of de eigenschappen van de persoon zijn niet los te zien van de omgeving van de persoon (Rigter, 2008, p. 229) (Willemse, 2010, p. 35).
2. Alles hangt samen binnen een systeem;  
Wanneer in een systeem een verandering plaatsvindt, beweegt het gehele systeem zich. Alle personen zijn van elkaar afhankelijk, dit maakt dat alles samenhangt binnen een systeem (Willemse, 2010, p. 35). De zwangerschap heeft invloed op de jonge moeder zelf en op de personen in haar omgeving. De moeder van de zwangere jonge vrouw wordt geconfronteerd met een onverwachte situatie waarin zij zich wellicht geen raad weet, wat kan leiden tot frustratie bij de moeder. De zwangere jonge vrouw kan deze frustratie opvatten als een persoonlijk verwijt en gaat opstandig gedrag vertonen, waardoor conflicten ontstaan. De vader van de zwangere jonge vrouw kan zich bij de mening van de moeder aansluiten. De zwangere jonge vrouw kan hierdoor het idee krijgen dat haar ouders beiden tegen haar kiezen en kan zich gaan

afzetten tegen hun regels. Door een verandering in het gezinssysteem, de zwangerschap, beweegt het gehele systeem.

3. Het gedrag van het individu wordt in zekere mate bepaald door het systeem (Willemse, 2010, p. 35);  
Het systeem is van invloed op het gedrag dat een individu vertoont. Als vrienden en ouders roken lijkt het roken normaal. Veel jongeren gaan roken doordat het in hun omgeving ook gebeurt.

### 6.2.3 WERKWIJZE

Het volgende model geeft het systeemgericht werken weer:



(Pont, 2012)

De nummers staan voor de volgende handelingen die de hulpverlener verricht:

1. Beschrijving maken van de omgeving van de cliënt met eventueel een individuele diagnose;
2. Onderzoek doen naar de invloed van binding, de balans van geven en nemen en de sociale ordening;
3. Onderzoek doen naar de betrekkingen en communicatievormen van de cliënt;
4. Een systeemanalyse schrijven van de cliënt;
5. Hypothesen vormen over de oorzaak van de problematiek;
6. Doelen opstellen aan de hand van de hypothesen;

## 7. Doelen uitvoeren en interventies plegen.

Het is van belang dat de systeemanalyse op den duur weer wordt herzien, net als de hypothesen, doelen en interventies. Op deze manier van steeds weer aanpassen is de hulpverlening volgens dit model steeds een circulair proces (Pont, 2012).

---

### 6.2.4 JONGE MOEDERS

---

De jonge moeder maakt deel uit van sociale netwerken, zoals familie, partner, vrienden, buurt, school en werk. De context waar de jonge moeder in leeft is volgens de systeemtheorie van grote invloed op haar als persoon (Willemse, 2010, p. 35). Als er bijvoorbeeld weinig tot geen contact is met de familie en biologische ouder(s), wil dit niet zeggen dat de jonge moeder hier daadwerkelijk los van staat. De systeemtheorie laat zien dat er altijd sprake blijft van verbondenheid (Jong, Meijs, & Schelling, 2008, p. 10). Wanneer er geen oog is voor de verbondenheid binnen het systeem bestaat het risico dat het systeem het probleem in stand houdt. De hulpverlener kan bijvoorbeeld met een jonge moeder werken aan de acceptatie van haar zwangerschap, maar als haar ouders tegen de zwangerschap zijn, bemoeilijkt dit de acceptatie van de zwangerschap voor de jonge moeder. Anderzijds bevinden zich in het systeem mogelijk hulpbronnen voor de jonge moeder, zoals mensen die haar kunnen ondersteunen. Om deze hulpbronnen te vinden is het belangrijk om oog te hebben voor haar netwerken en dus het systeem waarin zij zit.

Het jonge moederschap zorgt voor een verandering in de dynamiek binnen het systeem. Als er niet systeemgericht gewerkt wordt zal hier mogelijk te weinig aandacht voor zijn. Dit maakt systeemgericht werken een passende methodiek in het werken met jonge moeders.

---

## 6.3 OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

---

---

### 6.3.1 ALGEMEEN

---

Oplossingsgericht werken is een benadering die in de jaren 80 is ontwikkeld door De Shazer, Berg en een aantal collega's (Bannink, 2006, p. 18). Waar bij probleemgericht werken aandacht werd besteed aan de problemen en oorzaken wordt bij oplossingsgericht werken aandacht besteed aan mogelijke oplossingen (Bannink, 2007, p. 7). In deze benadering is de cliënt de expert over zijn eigen wensen en over het hulpverleningsproces. De cliënt is degene die de meeste expertise heeft over zijn leven en de hulpverlener volgt de cliënt hier in.

Binnen deze methode richt men zich op het onderkennen van problemen, het verhelderen van doelen, het uitvinden van wat werkt om dichterbij die doelen te komen en vervolgens zet de cliënt een kleine eerste stap richting om zijn doelen te behalen (Visser, 2009, p. 1).

---

### 6.3.2 DE UITGANGSPUNTEN

---

Binnen het oplossingsgerichte werken gaat men uit van een aantal uitgangspunten. De volgende uitgangspunten zijn van belang:

1. Weerstand bestaat niet;

In de oplossingsgerichte benadering gaat men er vanuit dat een individu altijd tot iets is gemotiveerd. Visser zegt hierover het volgende: "In plaats van te beweren dat mensen een natuurlijke neiging hebben om zich te verzetten tegen verandering, gaan we er bij het oplossingsgericht werken vanuit dat mensen een natuurlijk en min of meer permanent verlangen naar verandering hebben." (Visser, 2009, p. 17). Weerstand kan binnen de oplossingsgerichte benadering dan ook opgevat worden als signaal dat de betreffende interventie niet aansluit bij het individu. Weerstand is volgens de oplossingsgerichte benadering in ieder geval geen onwil en/of blokkade in de hulpverlening.

## 2. De samenwerking tussen cliënt en hulpverlener;

De oplossingsgerichte hulpverlener is degene die de samenwerking met de cliënt zoekt, door aan te sluiten bij de context, beleving en mogelijkheden van de cliënt. De hulpverlener volgt hierin zijn cliënt op de voet. In deze samenwerking is het van belang dat de hulpverlener de kwaliteiten van de cliënt bespreekbaar maakt en nadruk legt op de momenten waarop de cliënt minder last ervoer van zijn probleem (Bannink, 2006, p. 22). De voortdurende nadruk op de eigen kracht en mogelijkheden kan de motivatie van de cliënt vergroten en zicht geven op het eigen probleemoplossende vermogen (Spinder, Joanknecht, van Hout, & van Pagée, 2007, p. 208).

## 3. Verandering is inherent aan het leven;

In het leven is geen dag hetzelfde en je hebt zelf niet altijd de controle over wat er gebeurt. Verandering is inherent aan het leven van alle dag. Volgens Frederike Bannink is er een direct verband tussen het praten over verandering en het resultaat van de hulpverlening (Bannink, 2006, pp. 22-23). Wanneer men vanuit een positief oogpunt spreekt over het verleden, het heden en de toekomst draagt dat bij aan een positieve ontwikkeling in de hulpverlening. Tevens motiveert deze positieve focus de cliënt om actief te werken aan zijn problemen.

## 4. Slechts een kleine verandering is nodig;

Wanneer men probeert een probleem op te lossen is de teleurstelling veelal groot wanneer blijkt dat de oplossing niet het gewenste resultaat oplevert. Deze teleurstelling kan de motivatie van de persoon om tot verandering te komen negatief beïnvloeden. Oplossingsgericht werken probeert dan ook om in kleine stappen toe te werken naar het behalen van het uiteindelijke doel. Al deze kleine succeservaringen zetten de cliënt in zijn kracht en werken motiverend (Visser, 2009, pp. 24-25).

## 5. De meeste cliënten zijn al in het bezit van hulpbronnen die zij nodig hebben om te veranderen;

Als er sprake is van een probleemsituatie wordt er veelal gefocust op de zaken die het probleem in stand houden of vergroten. De positieve aspecten, zoals aspecten die ervoor hebben gezorgd dat het probleem niet groter geworden is of aspecten die ervoor hebben gezorgd dat het de cliënt gelukt is om toch door te blijven gaan, worden door de focus op het probleem vaak teniet gedaan. In de oplossingsgerichte benadering is het belangrijk om oog te hebben voor deze sterke punten en hulpbronnen (Brink, 2006, p. 8). Deze hulpbronnen kunnen zowel bij de cliënt zelf vandaan komen, zoals doorzettingsvermogen, als bij zijn omgeving, zoals een groot en steunend sociaal netwerk.

## 6. De cliënt is de regisseur van de doelen;

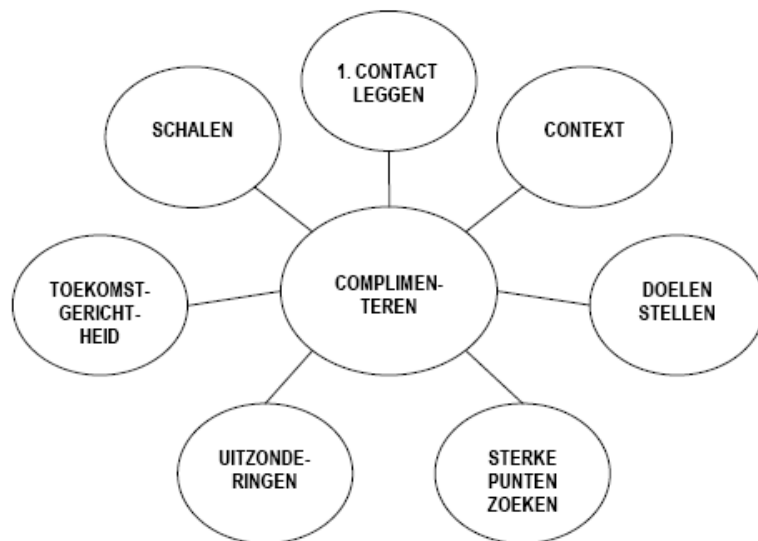
In de inleiding stond reeds beschreven dat de cliënt binnen de oplossingsgerichte benadering de expert is. Wat ook betekent dat de cliënt degene is die de doelen opstelt. De hulpverlener staat ten dienste van de cliënt door te inventariseren en te onderzoeken wat de cliënt graag zou willen bereiken. De wensen van de cliënt worden concreet geformuleerd, zodat het duidelijk is wanneer een doel bereikt is. Het is tevens van belang dat de doelen in de woorden van de cliënt worden geformuleerd (Spinder, Joanknecht, van Hout, & van Pagée, 2007, p. 210). De cliënt is zo de eigenaar van doelen die hij heeft opgesteld en die hij van belang vindt. De verantwoordelijkheid voor deze doelen ligt bij de cliënt, aangezien hij ze zelf heeft opgesteld.

---

### 6.3.3 DE WERKWIJZE

---

Het oplossingsgerichte werken kan samengevoegd worden in een zogenoemde acht stappendans. Dit model geeft de 8 oplossingsgerichte interventies weer. Het woord dans geeft een circulair proces weer waarbij de cliënt en de hulpverlener als partners in een dans bewegen en beurtelings de één aangeeft en de ander volgt. De hulpverlener die oplossingsgericht werkt gaat in het proces achter de cliënt staan. De cliënt bepaalt waar hij heen wil en de hulpverlener leidt de cliënt in de stappen die op dat moment haalbaar zijn (Brink, 2006, pp. 6-7). In het volgende model is de acht stappendans uitgebeeld:



(Joukje, 2009)

In het werken met deze acht stappen dans zijn er twee aspecten die aandacht behoeven. Allereerst is het van belang dat er geen problemen worden gemaakt wanneer er geen problemen zijn. Wanneer de cliënt tevreden is, is dat een reden om geen problemen te maken. Ten tweede is het van belang dat wanneer een handeling effect heeft dat de cliënt daar vooral mee doorgaat.

#### 6.3.4 JONGE MOEDERS

De jonge moeder is, net zoals andere mensen, geneigd om zich te focussen op de moeiten in haar eigen situatie (Spinder, Joanknecht, van Hout, & van Pagée, 2007, pp. 210-211). De negatieve focus van de jonge moeder kan daarbij beïnvloed worden door de veelal negatief gekleurde visie van de samenleving op het jonge moederschap (Keinemans, 2010, p. 15). De probleemgerichte werkwijze vormt wellicht opnieuw een bevestiging op de onkunde van de jonge moeder. In tegenstelling tot de probleemgerichte benadering moet de jonge moeder volgens de oplossingsgerichte benadering niet verder gaan met hetgeen wat niet werkt, maar zoeken naar wat haar kan helpen het door haar beoogde doel te bereiken.

Wanneer de jonge moeder ervaart dat de hulpverlener haar volgt, niet oordeelt en haar als expert ziet kan dit een bijdrage leveren aan een positieve samenwerking. De hulpverlener geeft de jonge moeder complimenten en focust op positieve dingen, dit impliceert een respectvolle houding richting de jonge moeders (Jong, Meijs, & Schelling, 2008).

Deze methodiek helpt de jonge moeders om zelf grip te krijgen op de eigen situatie. De hulpverlener draagt immers niet de oplossingen aan, maar hij stimuleert de jonge moeder om zelf te zoeken naar haar mogelijkheden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de hulpbronnen in de jonge moeder zelf en van haar omgeving. De jonge moeder leert hierdoor hoe ze haar problemen zelf kan oplossen, wat haar mogelijk in de toekomst helpt om zelfstandig een weg te vinden in het oplossen van haar problemen (Kutz-Zenke, n.d., p. 2).

Het oplossingsgerichte werken zet de jonge moeder opnieuw in haar kracht, doordat de nadruk wordt gelegd op de kwaliteiten, competenties en hulpbronnen van de jonge moeder. Volgens de oplossingsgerichte benadering heeft deze focus een positieve invloed op het bereiken van de doelen en wensen die de jonge moeder heeft gesteld. Dit is als het ware een positieve self fulfilling prophecy<sup>7</sup> (Bannink, 2006, pp. 22-23).

<sup>7</sup> Self fulfilling prophecy: een positieve of negatieve verwachting richting bepaalde omstandigheden werkt mee in de uitkomst van deze omstandigheden.

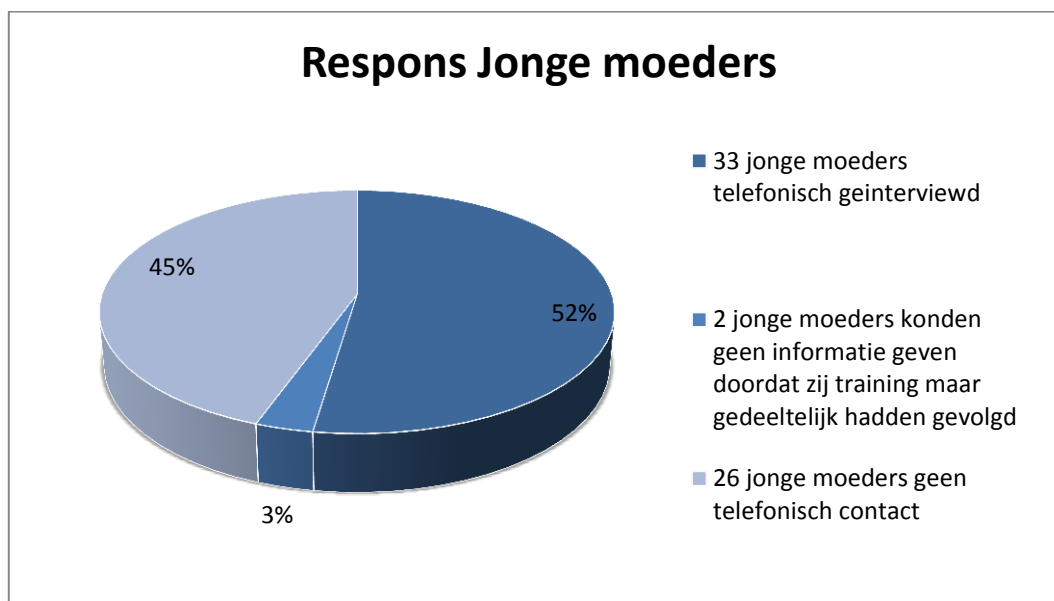
- De jonge moeder is geen op zichzelf staand individu, zij staat altijd in verbinding met haar omgeving. De jonge moeder wordt in haar gedrag beïnvloed door haar omgeving net zoals zij zelf haar omgeving beïnvloedt;
- Het is van belang om rekening te houden met de verbondenheid tussen de jonge moeder en haar omgeving. Wanneer hier geen oog voor is, bestaat de kans dat de omgeving het probleem van de jonge moeder in stand houdt;
- Wanneer voortdurend de nadruk wordt gelegd op de eigen krachten en mogelijkheden van de jonge moeder kan dit de jonge moeder meer zicht geven op het eigen probleemoplossend vermogen;
- Het zetten van kleine stappen richting een te behalen doel leidt tot succeservaringen die motiverend kunnen werken en de jonge moeders in hun kracht kunnen zetten;
- De meeste jonge moeders zijn al in het bezit van hulpbronnen die zij nodig hebben om te veranderen;
- De jonge moeder weet zelf het beste wat ze wil bereiken, het is belangrijk dat ze zelf de regie heeft over haar doelen.

## 7. RESULTAAT PERSPECTIEF JONGE MOEDERS

### 7.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de resultaten verkregen uit de telefonische interviews met de jonge moeders.

In de afgelopen drie jaar is de training zes keer gegeven, in totaal hebben 61 jonge moeders de training gevolgd. In de resultaatverwerking is onderscheid gemaakt tussen deze zes verschillende groepen. Wanneer er geschreven staat 'jonge moeder 1.2' wordt met het eerste cijfer de groep aangeduid waarin jonge moeder de training volgde, waarbij groep 1 de eerste groep is die de training volgde.



Figuur 1

In totaal is met 35 jonge moeders een telefonisch interview afgenomen. Twee jonge moeders gaven aan dat ze enkel in het begin van de training aanwezig waren. Ze konden geen tot weinig informatie geven over de gehele training en het effect hiervan, daarom zijn deze jonge moeders niet meegenomen in het onderzoek. Hierdoor bleven 33 jonge moeders over, waarvan twee jonge moeders het telefonische interview niet volledig doorliepen, de telefonische verbinding werd verbroken. Deze jonge moeders waren vervolgens niet meer te bereiken. De antwoorden van deze jonge moeders zijn wel meegenomen in de uitwerking van de resultaten, omdat de vragen in het interview los van elkaar staan en de antwoorden los van elkaar meegenomen worden. Jonge moeder 2.1 is meegenomen tot en met de beïnvloedende factoren. Jonge moeder 6.1 is meegenomen tot en met informatie die gemist wordt en bij de onderdelen die van meerwaarde zijn, waar zij tijdens het eerste gedeelte van het interview al antwoord op gaf. Daarnaast gaven niet alle moeders antwoord op alle vragen. De percentages zijn dan berekend op het aantal jonge moeders dat wel antwoord gaf/kon geven op de vraag. De gegevens zijn verwerkt door middel van een labelsysteem, dit is terug te vinden in bijlage 8. Aan het eind van het hoofdstuk staat een conclusie.

In dit hoofdstuk zijn de resultaten te vinden ten aanzien van de volgende topics:

- Reden van volgen van training
- Verwachting van de training
- Verkregen zicht op toekomst
- Gezette stappen
- Uitstroom uit bijstand
- Beïnvloedende factoren
- Zelfverzekerdheid
- Kennen eigen kwaliteiten
- Gebruik informatie uit training

- Informatie die gemist wordt
- Onderdelen van de training
- Meerwaarde groepsverband
- Huidig contact met andere jonge moeders uit training
- Behoeftte aan vervolg
- Aanraden van training aan andere jonge moeders
- Aanvullingen ter verbetering

## 7.2 ALGEMEEN

---

### 7.2.1 REDEN VAN VOLGEN TRAINING

---

De meerderheid van de jonge moeders (22 jonge moeders) gaf aan dat ze de training volgden omdat het ze werd aangeboden of verplicht werd gesteld door hun klantmanager vanwege de bijstandsuitkering die zij op dat moment hadden. Het gaat hierbij om 66,67 %. Een percentage van 33,33 (11 jonge moeders) gaf een andere reden aan om de training te gaan volgen.

*Jonge moeder 1.2: “Ik voelde me heel erg alleen, ik had één kindje toen ik 17/18 jaar was. Er komt dan zoveel op je af. Je kon steun zoeken bij de andere moeders en je kreeg informatie over hoe nu verder.”*

*Jonge moeder 6.3: “Om iets te leren en iets van mijn toekomst te maken”.*

### 7.2.2 VERWACHTING VAN TRAINING

---

De meerderheid van de jonge moeders, 54,55 % (18 jonge moeders), had geen verwachting van de training voordat zij hieraan begonnen

*Jonge moeder 5.1: “Ik weet het eigenlijk niet, ik ben er blanco in gegaan. Ik heb het gewoon op me af laten komen en had er verder geen beeld bij.”*

Van de jonge moeders had 39,39% (13 jonge moeders) wel een verwachting van de training  
Deze verwachting was uitlopend van een redelijk heldere verwachting, zoals het leren combineren van moederschap en werk/opleiding, tot een verwachting van enkel onderwerpen die van te voren aangekondigd waren door de klantmanager.

*Jonge moeder 1.1: “Eigenlijk vooral dat ze me advies konden geven in het zoeken van werk en opleiding in combinatie met kinderen.”*

Een gedeelte van de jonge moeders 6,06% (2 jonge moeders) gaf een overig antwoord  
Deze jonge moeders gaven een overig antwoord dat niet te scharen viel onder bovenstaande, zo herinnert één jonge moeder zich haar verwachting niet meer.

## 7.3 EFFECT OP DE TOEKOMST

---

### 7.3.1 VERKREGEN ZICHT OP DE TOEKOMST

---

Een gedeelte van 62,12 % van de jonge moeders heeft aangegeven dat de training meer zicht heeft gegeven op de toekomst

Dit verkregen zicht is veelal gericht op wat de jonge moeders willen als het gaat om opleiding en werk. Deze aspecten kwamen dan ook regelmatig terug in de einddoelen die de jonge moeders hadden opgesteld tijdens de training.

*Jonge moeder 4.6: “Nou in ieder geval wel dat ik verder in een opleiding wilde, om een diploma te halen en werk te kunnen krijgen.”*

Daarnaast geeft 37,88 % van de jonge moeders aan dat ze door de training niet meer zicht heeft gekregen op haar toekomst

*Jonge moeder 2.4: “Nee, ik heb niet echt meer zicht op mijn toekomst gekregen. Misschien komt het omdat ik eigenwijs ben, maar het heeft niet geholpen bij mijn toekomst.”*

---

### 7.3.2 GEZETTE STAPPEN

---

De stappen die de jonge moeders zetten zijn gericht op werk, opleiding en de persoonlijke situatie. In sommige gevallen hebben de jonge moeders op geen van de gebieden stappen gezet.

De onderverdeling is in de volgende groepen uiteengezet, een jonge moeder valt altijd in één van de onderstaande groepen:

1. Alleen stappen gericht op werk gezet
2. Alleen stappen gericht op opleiding gezet
3. Stappen gezet gericht op opleiding en werk
4. Stappen gezet gericht op opleiding en persoonlijke situatie
5. Alleen stappen gericht op de persoonlijke situatie gezet
6. Geen stappen gezet

#### 1. Van de jonge moeders nam 36,36% (12 jonge moeders) stappen richting werk

Geen van deze jonge moeders werkt volledig. Twee jonge moeders werken parttime en hebben een aanvullende uitkering.

Stappen die deze groep jonge moeders heeft gezet richting werk zijn het doen van vrijwilligerswerk, informatie uitzoeken over mogelijkheden zelf iets op te starten en informatie uitzoeken over wat mogelijkheden zijn bij werken met een chronische ziekte. Bezuinigingen waardoor er weinig vacatures zijn en geen vacatures in bepaalde sectoren zijn belemmeringen om daadwerkelijk aan het werk te komen. Ook het regelen van oppas is een belemmering die naar voren komt.

*Jonge moeder 3.5: “Ik zou iets in de zorg gaan doen. Ik had alles geregeld maar dan moet je wisselende diensten draaien en ’s nachts heb ik geen oppas. Dus dat kon gewoon niet. Dus nu moet ik zelf weer verzinnen van wat ga ik nou doen.”*

Eén jonge moeder doet bij Mode & Co onbetaald werk, over een half jaar moet zij betaald werk doen. Mode & Co is een werkervaringplek. Dit betekent werk met behoud van uitkering met als doel dat de jonge moeder zelf, of met behulp van Mode & Co, doorstroomt naar betaald werk.

#### 2. Van de jonge moeders nam 12,12% (4 jonge moeders) stappen richting opleiding

Van deze jonge moeders heeft één jonge moeder drie diploma's gehaald en zij is nu bezig met haar vierde diploma. Verder zijn er twee jonge moeders die wel gestart zijn met een opleiding, maar die deze niet afgemaakt hebben. Eén daarvan is nu bezig met een re-integratietraject. Een andere moeder heeft na de training contact opgenomen met haar school om de voortgang beter te laten verlopen.

#### 3. Van de jonge moeders nam 27,27% (9 jonge moeders) stappen richting opleiding en werk

Vijf jonge moeders hebben daadwerkelijk een opleiding afgerond, bij vier jonge moeders was dit een TOCH-opleiding<sup>8</sup>. Van deze vijf jonge moeders hebben twee jonge moeders een fulltime baan gevonden en drie jonge moeders zijn nog op zoek naar een baan. Daarnaast is één jonge moeder een leer- en werktraject gaan doen. Drie jonge moeders hebben zich recent ingeschreven voor een opleiding, maar kunnen allen niet direct starten in verband met wachtlijsten. Het niet kunnen vinden van werk is een reden om alsnog een opleiding te gaan volgen. Deze drie moeders hebben ook stappen gezet richting werk door te solliciteren en onbetaald werk te doen.

---

<sup>8</sup> TOCH Opleidingen en Werk is een opleidingsinstituut in Apeldoorn dat diverse opleidingen en trainingen geeft. Het opleidingsinstituut begeleidt mensen op weg naar werk en bij het uitvoeren van hun werkzaamheden, veelal in gecombineerd met een opleiding en/of cursus (TOCH Opleidingen en Werk, (n.d.))

4. Van de jonge moeders nam 6,06% (2 jonge moeders) stappen richting opleiding en persoonlijke situatie

Eén van deze jonge moeders is met een TOCH-opleiding gestart maar heeft deze niet afgemaakt. Verder is ze na de training aan de slag gegaan met het regelen van een eigen woning, dat is uiteindelijk gelukt. De andere jonge moeder heeft een woning geregeld en is daarna weer naar school gegaan.

*Jonge moeder 3.2: “Na de training ben ik eerst bezig geweest met een huisje, toen dat rond was ben ik weer naar school gegaan.”*

5. Van de jonge moeders nam 3,03% (1 jonge moeder) stappen gericht op de persoonlijke situatie

Deze jonge moeder heeft zich na de training gericht op het verbeteren van de persoonlijke situatie door een eigen woning te regelen, te stoppen met het gebruik van drugs en een band op te bouwen met haar kind.

6. Van de jonge moeders nam 15,15% (5 jonge moeders) geen stappen

Deze jonge moeders hadden veelal hun focus ergens anders op liggen dan op het vinden van een opleiding of werk. Drie jonge moeders hebben hun focus liggen op het moeder zijn en een goede moeder worden.

*Jonge moeder 5.2: “Ik had afgesproken dat ik in zijn eerste levensjaar niets zou gaan doen. Het jaar daarna zou ik pas aan de bak gaan, zodat ik het eerste jaar gewoon voor mijn kind kon zorgen.”*

Eén jonge moeder heeft problemen in haar privésituatie waardoor haar hoofd niet staat naar het zetten van stappen richting opleiding of werk. Voor één jonge moeder is het onduidelijk wat ze wil als het gaat om opleiding en werk, omdat ze geen verkeerde keuze wil maken heeft ze nog geen stappen gezet.

---

### 7.3.3 UITSTROOM UIT BIJSTAND

---

Niet alle jonge moeders zijn door werk of opleiding uit de bijstand gekomen. Sommige jonge moeders hadden bij aanvang van de training geen bijstandsuitkering of zij zijn op een andere manier uit de bijstand gekomen. Verder is in het interview met een aantal jonge moeders niet duidelijk geworden of zij al dan niet een bijstandsuitkering hebben. Dit is de groep ‘overig’.

Groep ‘volledig uit bijstandsuitkering na training’ beslaat 9,09% (3 moeders)

Drie jonge moeders zijn door de training volledig uit de bijstandsuitkering gekomen.

*Jonge moeder 1.4: “De training heeft me hierbij geholpen, anders had ik het niet gedaan. Ik ging er vanuit dat ik een opleiding sowieso niet kon betalen. Maar bij de training kwam ik er achter dat de gemeente je hier echt bij kan helpen.”*

Eén jonge moeder doet een leer- en werktraject. Twee jonge moeders hebben na het volgen van een TOCH-opleiding een baan gevonden. Eén van deze jonge moeders heeft naast haar werkzaamheden bij een bedrijf ook een eigen bedrijf opgezet waar zij als ZZP-er werkt.

*Jonge moeder 4.4: “Ik was tijdens de training al meteen bezig met de doelen, na iedere les ging ik voor mezelf evalueren. Wat kan ik ervan leren, wat kan ik ermee en hoe ga ik dat toepassen. We hadden een gastspreker van de TOCH-opleidingen. Toen heb ik me meteen aangemeld bij die opleiding.”*

Deze drie jonge moeders geven allen aan dat de training hen heeft geholpen om uit de bijstand te stromen.

Groep ‘gedeeltelijke bijstandsuitkering na training’ beslaat 6,06% (2 jonge moeders)

Twee jonge moeders hebben een parttime baan. Zij ontvangen een aanvullende uitkering. Eén van deze moeders heeft na de training opnieuw gesolliciteerd bij haar oude baan en heeft een

parttimecontract aangeboden gekregen. Deze jonge moeder wist al wat ze wilde de training heeft hier niet voor gezorgd. De andere jonge moeder werkt vier dagen per week en ontvangt een aanvullende uitkering, ze is op zoek naar een fulltimebaan maar kan deze niet vinden.

Groep 'niet uit bijstandsuitkering na training' beslaat 48,48% (16 jonge moeders)

*Jonge moeder 6.6: "Wanneer ik bij iemand in een bedrijf ga werken dan verdien ik een minimumloon. Dan werk ik alleen om de kinderopvang te kunnen betalen. Hierdoor zit ik nu nog in de bijstand. Een goede baan zou me hieruit kunnen helpen. Dat is ook nog steeds mijn doel en daar zit ik elke dag aan te denken. Een goede baan is belangrijk, omdat ik een kind heb. Als ik alleen was zou ik me daar geen zorgen over maken, maar nu met een kind is het wel belangrijker."*

De jonge moeders geven verschillende redenen voor het feit dat ze nog een bijstandsuitkering hebben. Een aantal jonge moeders werkt niet omdat ze geen baan vinden. Andere jonge moeders worden belemmerd door hun gezondheids-, psychische- en privésituatie problemen. Twee jonge moeders geven aan dat de kinderopvangkosten hen belemmeren om aan het werk te gaan. Eén jonge moeder start geen opleiding omdat ze bang is dat ze de opleiding mogelijk niet haalt en dan de studiefinanciering terug moet betalen. Twee jonge moeders doen onbetaald werk bij Mode & Co totdat ze betaald werk vinden of een opleiding kunnen starten. Eén jonge moeder zit nu in een re-integratietraject om aan het werk te komen. Eén jonge moeder weet niet goed welke richting ze op wil en wil geen foute keuze maken. Tenslotte is er één jonge moeder die bij aanvang van het schooljaar bevallen is en daardoor geen opleiding kon starten.

Groep 'overig' beslaat 36,36% (12 jonge moeders)

Hiervan hebben twee jonge moeders een Wajong-uitkering<sup>9</sup> en één jonge moeder een WIA-uitkering<sup>10</sup>. Verder zijn er jonge moeders die niet aan het werk zijn of een opleiding volgen maar waarbij de bijstandsuitkering is stopgezet. Hierbij wordt als reden gegeven dat de moeder of partner een te hoog inkomen heeft en dat er problemen zijn rondom het verkrijgen van de bijstandsuitkering. Daarnaast ontvangt één jonge moeder zak- en kleedgeld van RIWIS, een organisatie die verblijf en ondersteuning biedt aan mensen met lichamelijke, psychosociale en psychische problemen. (Riwis, (n.d.))

## 7.4 EFFECT OP DE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

### 7.4.1 ZELFVERZEKERDHEID

Van de jonge moeders is 43,75% (14 jonge moeders) zelfverzekerder geworden door de training

*Jonge moeder 1.4: "In de training heb ik wel geleerd dat niet iedereen een oordeel heeft. Ik durfde wat meer mezelf te zijn tijdens een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld."*

*Jonge moeder 4.3: Ja, ik denk wel dat ik zelfverzekerder ben geworden. Want er werd wel gezegd van: 'je doet het goed' en 'je bent goed bezig'. Het was best een onzekere periode voor mij, ik was net moeder geworden en ik stond er alleen voor. We konden vertellen waar we tegenaan liepen en dan werd daarop gereageerd en kreeg je adviezen, ook van de andere meisjes."*

Van de jonge moeders is 56,25% (18 jonge moeders) niet zelfverzekerder geworden door de training  
Negen van de jonge moeders geven aan dat ze al zelfverzekerd waren voordat ze aan de training begonnen. Dit is dan ook de reden dat ze niet zelfverzekerder zijn geworden door de training.

*Jonge moeder 5.6: "Nee, ik was sowieso al zelfverzekerd. Ik wist alles al, was het meeste aan het woord en ook de oudste van de groep."*

<sup>9</sup> Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten: uitkering met als doel van de wet om hulp te bieden bij het vinden en behouden van betaald werk. Zodat iedereen die kan werken, hiervoor ook de kansen krijgt. (UWV, (n.d.))

<sup>10</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen: uitkering bij het niet of minder kunnen werken door ziekte. (UWV, (n.d.))

Daarnaast geven vijf jonge moeders aan dat de training niet van invloed is geweest op hun zelfverzekerdheid. Twee jonge moeders geven aan dat ze juist door de training minder zelfverzekerd werden. De eerste moeder geeft aan dat ze het gevoel had dat ze een stempel opgedrukt kreeg, doordat ze naar een groep voor jonge moeders moest. Ze is daardoor juist niet zelfverzekerder geworden. De andere moeder voelde zich oud vergeleken met de andere jonge moeders en hierdoor werd voor haar benadrukt dat ze nog weinig bereikt heeft.

*Jonge moeder 6.3: “Er waren daar alleen maar meiden van 18/19 jaar. Zij waren allemaal jonger en ik voelde me gewoon ouder worden zonder verder iets te doen. Doordat bedrijven mij niet willen en ik steeds word afgewezen denk ik dat die andere meiden denken dat ik niets kan. Dan word ik weer minder zelfverzekerd.”.*

Eén jonge moeder weet niet waarom ze niet zelfverzekerder is geworden en voor één jonge moeder was de training meer gericht op opleiding dan op zelfverzekerd worden.

---

#### 7.4.2 KENNEN VAN KWALITEITEN

---

Van de jonge moeders heeft 59,38% (18 jonge moeders) meer zicht gekregen op haar kwaliteiten

*Jonge moeder 4.4: “Ja, ik heb geleerd dat ik een heleboel dingen gewoon kan. En ik kan het omdat ik het wil. Je moest dan dingen opschrijven van: ‘Wat kan ik?’ en ‘Wat heb ik tot nu toe bereikt?’. Dan ga je op gegeven moment wel een reëel zelfbeeld creëren waar je eerder niet echt over na hebt gedacht. En tijdens de training ga je het erover hebben. Andere meiden vertellen ook wat ze van je zien, dat was wel positief.”*

*Jonge moeder 3.1: “Ik heb meer eigenschappen leren kennen van mezelf en dingen waarvan ik van te voren dacht ‘dat kan ik toch niet’, terwijl ik er nu achter ben gekomen dat ik het wel kan.”*

Van de jonge moeders heeft 37,50% (12 jonge moeders) niet meer zicht gekregen op haar kwaliteiten

Negen jonge moeders geven aan dat ze al zicht hadden op hun kwaliteiten, waarvan één jonge moeder dit zicht heeft verkregen door het volgen van een therapie.

*Jonge moeder 3.2: “Niet door de training, want dat leer je op school al. Ik wist al waar ik goed in ben.”*

Eén van deze moeders geeft aan dat de training wel opnieuw haar kwaliteiten benadrukte, maar dat ze haar kwaliteiten niet beter leerde kennen. Drie jonge moeders gaven aan ‘gewoon’ niet meer zicht gekregen op hun eigen kwaliteiten door de training.

Van de jonge moeders geeft 3,13% (1 jonge moeder) een overig antwoord

Eén jonge moeder kan zich niet meer herinneren of ze meer zicht kreeg op haar kwaliteiten.

---

#### 7.4.3 GEBRUIK VAN INFORMATIE UIT DE TRAINING

---

Van de jonge moeders heeft 35,48% (11 jonge moeders) na de training gebruik gemaakt van de informatie die in de training naar voren is gekomen

Deze jonge moeders gaven veelal verschillende onderwerpen uit de training aan waar ze gebruik van maakten. De informatie over kinder-EHBO, het opstarten van je eigen bedrijf, sociaal raadslieden, het consultatiebureau, homestart en de kinderopvang werden genoemd.

Van de jonge moeders heeft 61,29% (19 jonge moeders) na de training geen gebruik gemaakt van de informatie die in de training naar voren is gekomen

19 jonge moeders gaven aan dat ze geen gebruik maakten van de informatie. Veelal gaven ze als reden dat ze het niet nodig hadden.

*Jonge moeder 3.3: “Ik wist al wel waar ik terecht kon.”*

Van de jonge moeders valt 3,23% (1 jonge moeder) onder de overige groep

Eén jonge moeder kon zich niet meer herinneren of ze gebruik maakte van de informatie uit de training.

#### 7.4.4 INFORMATIE DIE GEMIST WORDT

Van de jonge moeders heeft 11,11% (3 jonge moeders) informatie gemist

Deze jonge moeders hadden informatie gewild over:

- Voorbereiding op het moederschap in de praktijk, als je nog zwanger bent. Het was nu vooral gericht op jonge moeders die al een kind hadden.
- Informatie over hoe je je relatie en de liefde tussen jou en je vriend/man in stand houdt.
- Informatie over het leven als tienermoeder.

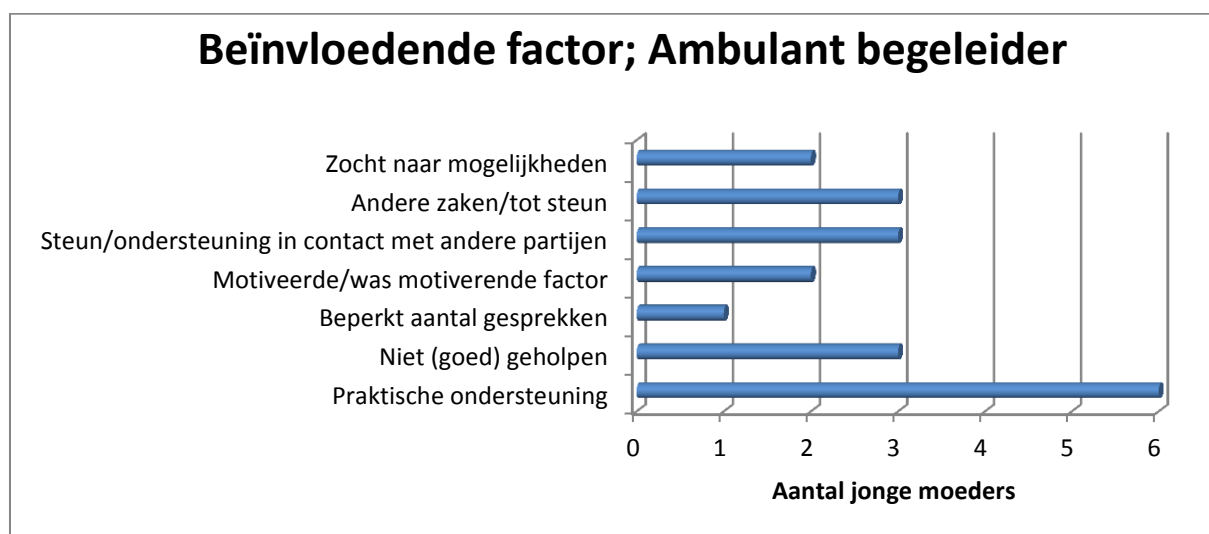
*Jonge moeder 6.2: “Ik heb wel informatie gemist over het leven als een tienermoeder. Het ging nu meer over dingen waar je ook wat aan hebt als je 30 bent. Voor mijn gevoel was het hierdoor niet echt gericht op het tienermoederschap. Nu ik ben bevallen wordt mij pas duidelijk wat het tienermoederschap inhoudt. Hier werd tijdens de training naar mijn mening te weinig over gesproken. Ook denk ik dat er meer met de andere meiden gepraat moet worden. Alleen in de pauze hadden we tijd om met elkaar te praten waardoor je veel meer van hen hoorde. Van hen hoorde ik dan hoe ik aan een huis kon komen en hoe ik met de financiën kon omgaan. Ik zou meer vragen in de groep gooien over onderwerpen, zodat je er met elkaar over kunt praten.”*

Van de jonge moeders heeft 88,89% (24 jonge moeders) geen informatie gemist

*Jonge moeder 3.4: “Ik heb niet echt gebruik gemaakt van de informatie, omdat ik het niet nodig vond en niet nodig had. Ik heb verder ook niet bepaalde informatie of onderwerpen gemist.”*

#### 7.5 BEÏNVLOEDENDE FACTOREN

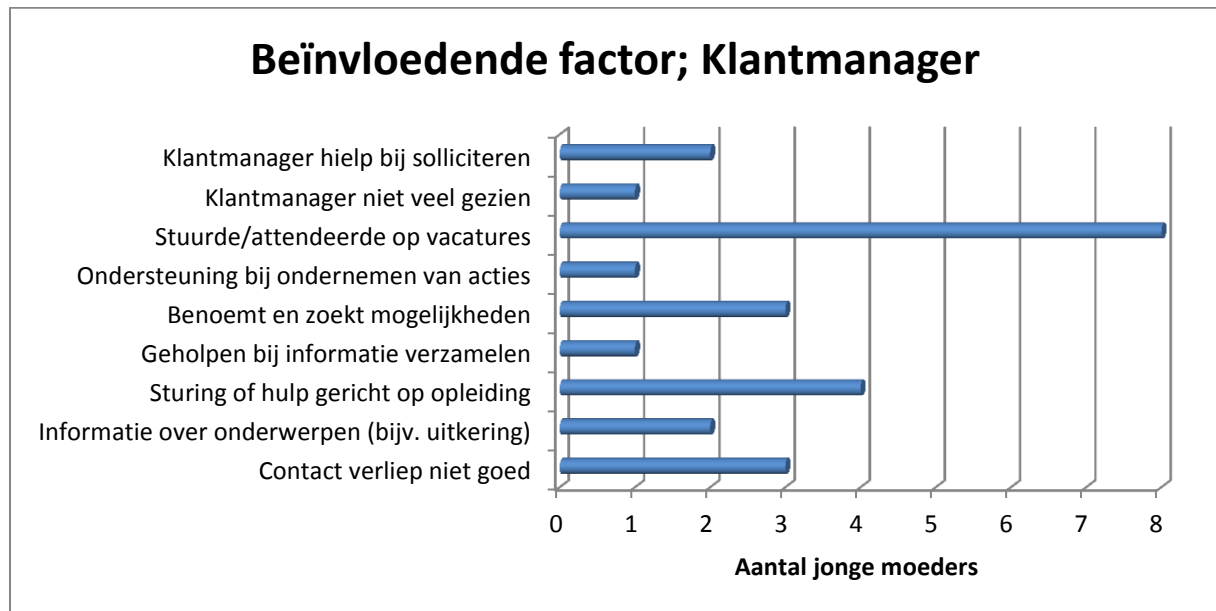
Om zicht te krijgen op de beïnvloedende factoren op het al dan niet behalen van de doelen die de jonge moeder stelde, zijn er een aantal vragen gesteld over hoe een bepaalde factor van invloed was. De antwoorden van de jonge moeders waren zeer gevarieerd. Niet alle jonge moeders wisten een antwoord te geven op de vraag. Tenslotte hadden niet alle jonge moeders begeleiding van een klantmanager of ambulant begeleider. De antwoorden die de jonge moeders gaven, zijn verwerkt in staafdiagrammen om een overzicht te geven. Als een jonge moeder meerdere punten bij één factor aangaf, is zij meerdere keren meegenomen in het staafdiagram. De volledige uitspraken van de jonge moeders zijn terug te vinden in de uitgewerkte interviews. Deze zijn opgenomen in bijlage 3.



Figuur 2

De resultaten van de jonge moeders laten zien dat de hulp die zij ontvangen van de ambulant begeleider bij het behalen van de einddoelen wisselend is. In sommige gevallen was de begeleiding van de ambulant begeleider gericht op andere zaken, was de ambulante begeleiding vooral een steun om op terug te vallen, waren de begeleidingsgesprekken beperkt of ervoer de jonge moeder geen hulp van de ambulant begeleider.

Bij andere jonge moeders hielp de ambulant begeleider bij het zoeken naar mogelijkheden, was de ambulant begeleider aanwezig bij gesprekken met instanties of was de ambulant begeleider een motiverende factor om door te zetten. Daarnaast zijn er jonge moeders waarbij de ambulant begeleider hielp met praktische zaken zoals de financiën en huisvesting.

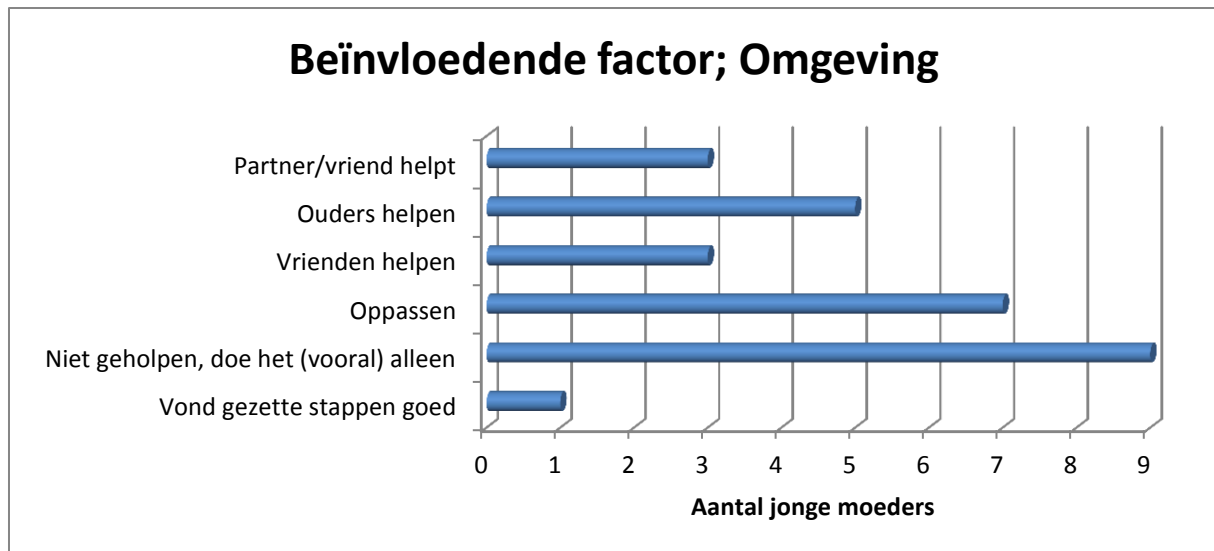


*Figuur 3*

De resultaten van de jonge moeders laten zien dat de hulp die zij ontvangen van de klantmanager bij het behalen van de einddoelen wisselend is. Sommige jonge moeders ervoeren het contact dat ze met hun klantmanager hadden als negatief, waardoor ze geen hulp van de klantmanager ervoeren. Andere jonge moeders ervoeren steun en sturing van hun klantmanager, de klantmanager stuurde hen aan en keek met de jonge moeder naar mogelijkheden. Andere jonge moeders benoemden dat de klantmanager hen attendeerde op (passende) vacatures.

*Jonge moeder 4.4: "Ze heeft me wel heel goed geholpen. Ik heb haar als referent opgegeven tijdens het solliciteren en zij heeft goede dingen over mij gezegd. Dat was echt mijn pluspunt, mede dankzij haar ben ik toen aangenomen."*

*Jonge moeder 3.2: "De invloed van de klantmanager vind ik wel mee vallen, ik was het met één ding niet eens, en toen was er meteen gezeur. Ik heb het zelf moeten doen en de klantmanager heeft me er niet bij geholpen. Ze zegt alleen wat ik moet doen."*

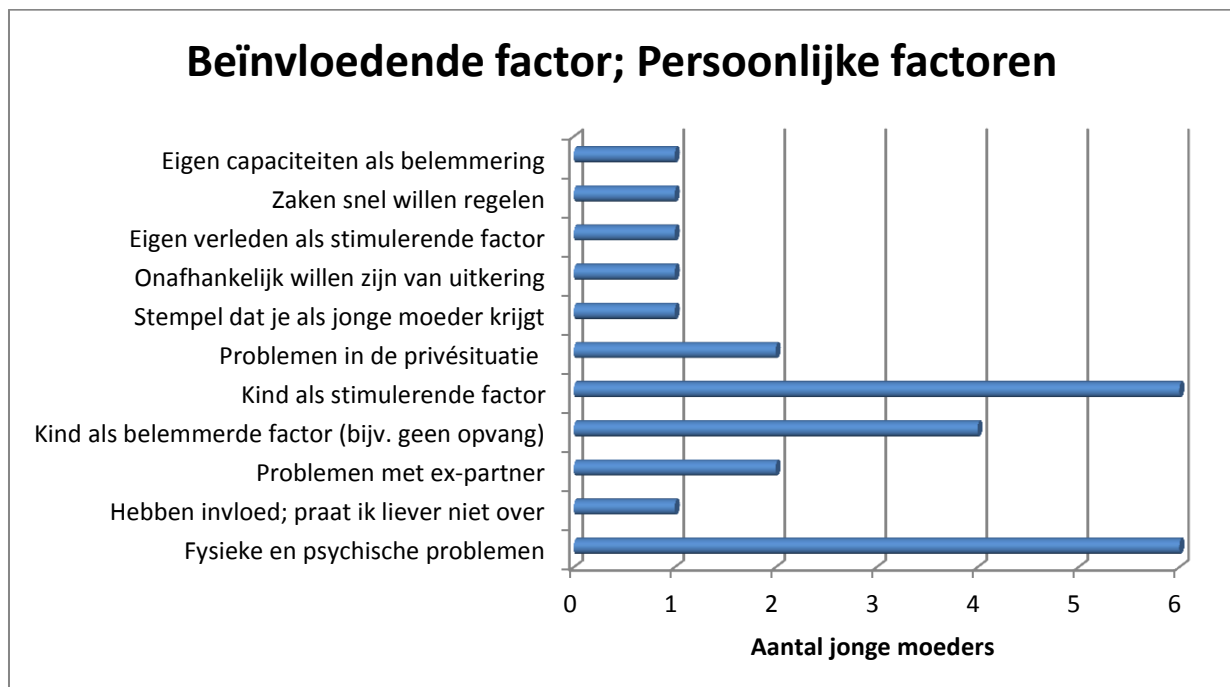


*Figuur 4*

Opvallend is het gedeelte van de jonge moeders dat te kennen geeft geen tot weinig hulp te ontvangen van de omgeving.

*Jonge moeder 1.3: “Die hebben helemaal niet geholpen, ik moest het zelf doen.”*

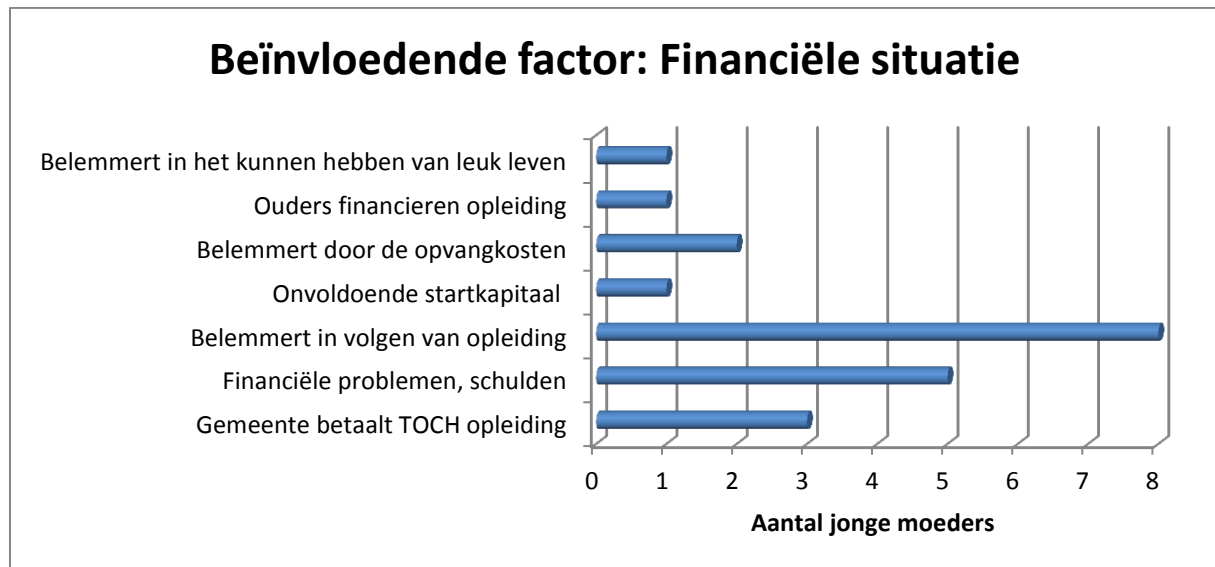
Daarnaast zijn er jonge moeders die steun ervoeren van hun ouders, doordat ze bijvoorbeeld de opleiding financierden en advies gaven. De partner van de jonge moeder wordt een aantal keer genoemd als steunbron. Daarnaast zijn er jonge moeders die benoemen dat vrienden een steun voor hen zijn. Tenslotte is de omgeving bij een gedeelte van de jonge moeders een steunbron omdat ze op het kind passen zodat de moeder meer mogelijkheden heeft.



*Figuur 5*

Bij een gedeelte van de jonge moeders zijn er persoonlijke factoren die belemmerend werken in het zetten van stappen en het behalen van de einddoelen. Deze persoonlijke factoren zijn: psychische problemen waaronder borderline en verslaving, problemen met de ex-partner, gezondheidsproblemen, het stempel dat je krijgt jonge moeder en een te laag IQ.

Het kind wordt een aantal keer genoemd als belemmerende factor om stappen te zetten. De jonge moeder moet oppas regelen als ze werkt of een opleiding volgt. Daarnaast wordt het kind een aantal keer genoemd als stimulerende factor om stappen te zetten. De jonge moeder wil het beste voor haar kind dit motiveert haar om iets te bereiken en dus stappen te zetten.



*Figuur 6*

Een aantal jonge moeders gaf aan dat ze de mogelijkheid had een TOCH-opleiding te volgen, omdat deze opleiding gefinancierd werd door de gemeente. Er zijn een aantal jonge moeders die een andere opleiding wilden doen, een mbo- of hbo-opleiding, maar dit vanwege hun financiële middelen niet kunnen doen. De kosten van de opleiding spelen hierbij een rol en daarbij is het geldbedrag van de studiefinanciering niet voldoende om van te leven.

Schulden zijn voor sommige jonge moeders een belemmerende factor om stappen te kunnen zetten. Daarnaast zijn volgens een aantal jonge moeders de opvangkosten hoog, dit belemmert de jonge moeders om stappen te zetten.

## 7.6 TRAINING SPECIFIEKE ASPECTEN

### 7.6.1 ONDERDELEN VAN DE TRAINING

Aan de jonge moeders is gevraagd aan welke onderdelen zij veel hadden tijdens de training en aan welke onderdelen zij minder hadden. Opvallend was dat, als het gaat om de onderdelen waar de jonge moeders minder aan hadden, er geen onderdelen vaker dan twee keer genoemd werden. Onderdelen die onder andere genoemd werden: informatie over kleine kinderen, informatie over huisvesting en informatie over relaties. Eén jonge moeder heeft weinig gehad aan het gesprek over huiselijk geweld omdat er voor haar gevoel makkelijk over werd gedaan door andere groepsleden, terwijl zij het zelf heeft meegemaakt. Sommige moeders gaven aan dat ze zelf bepaalde informatie niet nodig hadden, maar dat de informatie mogelijk wel zinvol was voor anderen.

Bij de onderdelen waar de jonge moeders veel aan hadden wordt de kinder-EHBO vijf keer genoemd. Verder komt naar voren dat de jonge moeders veel hadden aan het bezig zijn met hun kind. Hierbij worden specifieke opdrachten als 'de hartenwens' genoemd, maar ook het in het algemeen praten over de kinderen. Daarnaast valt op dat een aantal jonge moeders aangeeft dat het positief was dat andere jonge moeders kwaliteiten benoemden die zij als persoon bezit, dit gebeurde tijdens de opdrachten over kwaliteiten.

---

### 7.6.2 MEERWAARDE GROEPSVERBAND

---

Van de jonge moeders vond 87,10% (27 jonge moeders) het van meerwaarde dat de training plaatsvindt in groepsverband

Sommige jonge moeders vinden het groepsverband van meerwaarde, omdat het laat zien dat je niet de enige jonge moeder bent. Daarnaast komt ook de reden naar voren dat het in een groep leuker en gezelliger is. Tenslotte komt naar voren dat een groepsverband van meerwaarde is omdat je met elkaar kan overleggen en op die manier van elkaar leert.

*Jonge moeder 1.1: “In het begin voelde ik me niet echt op mijn gemak en op mijn plek. Maar op gegeven moment vond ik het wel leuk om de anderen wat advies te geven en dat gaf mij daarin weer wat meer zelfvertrouwen.”*

*Jonge moeder 4.6: “Het was goed om te zien hoe anderen het doen en hoe ze over dingen denken. Ik denk dat het ook een hoop geholpen heeft dat je met allemaal jonge moeders bent, je zit dan allemaal in hetzelfde schuitje. Je komt dingen tegen die je allemaal tegenkomt en het is goed is om daar met elkaar over te praten. Met je eigen vrienden is dat toch anders omdat ze niet jong moeder zijn.”*

Van de jonge moeders vond 12,90% (4 jonge moeders) het niet van meerwaarde dat de training plaatsvindt in groepsverband

Deze jonge moeders gaven allen een andere reden op de vraag waarom het groepsverband niet van meerwaarde was. Eén jonge moeder gaf aan dat je juist een stempel krijgt als je in een groep een training volgt. Eén jonge moeder vond het meer een praatgroep dan een training en vond dat niet positief. De reden van de twee andere moeders staat hieronder weergegeven.

*Jonge moeder 5.6: “Het was echt leuk, maar misschien is individueel toch beter. In een groep ga je toch meer met elkaar praten en met elkaar giechelen. Als je alleen bent kan je jezelf beter richten op waar het over gaat.”*

*Jonge moeder 3.4: “Voor mij persoonlijk niet, maar ik heb wel het idee dat het voor de rest van de meiden wel goed was om het in een groep te volgen. Ik heb alles wel aardig op orde, ik was degene met de oudste kinderen, dus ervaringen met kleine kinderen had ik niet zoveel aan. Ik kon wel delen met de anderen hoe zij het anders konden doen, maar er waren geen mensen die mij daarin advies konden geven.”*

---

### 7.6.3 HUIDIG CONTACT MET ANDERE JONGE MOEDERS UIT TRAINING

---

Aan de jonge moeders is de vraag gesteld of zij op dit moment nog contact hebben met andere jonge moeders van de training.

Van de jonge moeders heeft 58,06% (18 jonge moeders) nog contact met andere jonge moeders uit de training

Het contact dat de jonge moeders hebben met elkaar verschilt. De ene jonge moeder benoemt dat ze vriendinnen heeft overgehouden aan de training, terwijl een andere jonge moeder alleen nog contact onderhoudt via internet, bijvoorbeeld door het gebruik van Facebook, een sociaal netwerk via internet dat mensen met elkaar in contact brengt.

Van de jonge moeders heeft 41,94% (13 jonge moeders) geen contact meer met andere jonge moeders uit de training

13 jonge moeders geven aan geen contact meer te hebben met andere jonge moeders van de training. In sommige gevallen is dit contact er voorheen wel geweest. Bij de jonge moeders binnen deze groep is het contact later verwaterd.

---

### 7.6.4 BEHOEFTE AAN VERVOLG

---

Van de jonge moeders had 73,33% (22 jonge moeders) behoefte aan een vervolg op de training

22 jonge moeders geven aan dat ze behoefte hadden aan een vervolg op de training. Zes van deze jonge moeders had behoefte aan individuele gesprekken om verder geholpen te worden bij het

zetten van vervolgstappen. Eén jonge moeder had behoefte aan een afbouw van de training. Zeven jonge moeders hadden behoefte aan een terugkomdag om te kijken wat iedereen bereikt heeft en elkaar adviezen te geven. Van twee jonge moeders had de training langer mogen duren. Eén jonge moeder denkt dat een vervolg geen kwaad had gekund, maar weet niet goed hoe ze het in zou richten. Vijf jonge moeders hadden behoefte aan een vervolgtraining. De jonge moeders hebben allen een ander beeld van deze vervolgtraining. Zo zou één jonge moeder een vervolgtraining willen waarin onderscheid wordt gemaakt tussen zwangere jongeren en jongeren met een kind. Twee andere jonge moeders hadden graag een vervolgtraining gewild over opvoeden en kinderen. Eén van de jonge moeders had behoefte aan een vervolgtraining en heeft toen de training 'Just do it' gevolgd, een training die ook vanuit het coördinatiepunt gegeven wordt.

*Jonge moeder 4.6: "Ik heb het er laatst nog met een meisje over gehad dat er na die training best wel een gat valt. Je stopt met die training en dan is het echt klaar. Iedereen gaat zijn eigen weg, en dat is ook goed. Maar ik denk dat er nog wel behoefte was aan een soort afbouw."*

*Jonge moeder 2.5: "Het is denk ik wel goed dat je na een paar maanden terugkomt en dat je dan kan kijken waar iedereen zit. Dan kan je kijken wat je hebt bereikt en zo motiveer je elkaar. Soms zie ik mensen lopen en dan denk ik van: 'Ja heeft ze nou wel wat bereikt, ik ken haar toekomstplan wel. Maar wat doet ze nu eigenlijk?'"*

Van de jonge moeders had 26,67% (8 jonge moeders) geen behoefte aan een vervolg op de training  
Acht van de jonge moeders had geen behoefte aan een vervolg op de training. Voor hen was de training op deze manier voldoende en zou een vervolg niet direct zinvol zijn.

*Jonge moeder 3.1: "Zinvol is het denk ik niet. Ik denk dat deze ene training voldoende heeft gedaan, maar het is altijd leuk en gezellig om met andere moeders informatie uit te wisselen."*

---

#### 7.6.5 AANRADEN VAN TRAINING AAN ANDERE JONGE MOEDERS

---

Van de jonge moeders raad 93,55% (29 jonge moeders) de training aan andere jonge moeders aan  
Een groot gedeelte van de jonge moeders raadt de training aan andere jonge moeders aan. Een aantal jonge moeders geeft aan dat de training vooral geschikt is voor jonge moeders die niet weten wat ze willen en/of hierover onzeker zijn, weinig zicht hebben op de toekomst en jonge moeders die in hun netwerk weinig mensen met ervaring hebben.

*Jonge moeder 6.6: "Ja, ik zou het zeker aanraden. Ik zat in een groep met echt hele jonge moeders. Ik heb zelf genoeg familie om mee heen, zoals mijn moeder die al heel veel ervaring heeft. Maar zeker aan die jonge meisjes zou ik de training zeker aanraden, die leren er heel veel van."*

Verder komt naar voren dat een jonge moeder zelf moet willen werken aan haar toekomst, anders heeft de training geen zin.

Van de jonge moeders raadt 6,45% (2 jonge moeders) de training niet aan andere jonge moeders aan

*Jonge moeder 6.2: "Nee, op dit moment niet. Dat is alleen omdat ik het niet gericht vond op het tienermoederschap."*

---

#### 7.6.6 AANVULLINGEN TER VERBETERING VAN DE TRAINING

---

Van de jonge moeders heeft 54,84% (17 jonge moeders) geen aanvulling op de training ter verbetering

Deze jonge moeders vonden de training goed zoals deze was toen zij hem volgden. Anderen wisten geen verbeterpunten.

Van de jonge moeders heeft 45,16% (14 jonge moeders) een aanvulling op de training ter verbetering

14 jonge moeders gaven verbeterpunten aan, waarbij sommige moeders meerdere punten noemden. Achter het verbeterpunt vindt u het aantal keer dat het punt genoemd is.

- (Meer) andere jonge moeders langs laten komen om te laten zien wat ze bereikt hebben en te laten zien dat het goed kan gaan als jonge moeder (2);
- Strenger zijn in het komen naar en het op tijd komen tijdens de training (2);
- De jonge moeders die dat willen bij elkaar op bezoek laten gaan, zodat je ieders situatie kan zien (1);
- Meer tijd voor het voorstellen aan het begin van de training om een veilige omgeving te creëren (1);
- Meer tijd om vragen te stellen aan de medewerkers van de instanties die informatie geven (1) en deze vragen sneller te mogen stellen, na vijf minuten bijvoorbeeld (1);
- De training meer gericht maken op de zwangerschap en voorbereiding op de praktijk, in plaats van alleen op het al hebben van een kind (3);
- Zorgen dat de training ook van meerwaarde is voor jonge moeders met oudere kinderen, door bijvoorbeeld verschillende groepen op te zetten waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen jonge moeders met jonge kinderen en jonge moeders met oudere kinderen (2);
- Meer informatie over kinder-EHBO en het laten zien hoe je dingen aan moet pakken (1);
- Meer interactie over de kinderen en discussies over verschillende onderwerpen (1);
- Hulp en steun na de training bij het vinden van werk (1);
- Opletten dat training geen praatgroep wordt, maar een training blijft (1).

*Jonge moeder 6.2: "Ik vond dat meiden er wel makkelijk mee weg kwamen om niet te komen. Sommige meiden kwamen aan het begin wel, maar die bleven uiteindelijk weg. Ik vind dat als je er eenmaal aan begint je er wel bij moet blijven. Waardoor je een vaste groep krijgt en waardoor er ook een band kan ontstaan. Als je een keer ziek bent dan snap ik dat wel."*

*Jonge moeder 6.3: "Ik zou willen dat, indien nodig, de vrouwen na de training nog hulp kunnen krijgen. Bijvoorbeeld dat de vrouwen bij het zoeken naar werk steun kunnen krijgen, want steun kunnen ze wel gebruiken."*

## 7.7 CONCLUSIE; PERSPECTIEF JONGE MOEDERS

---

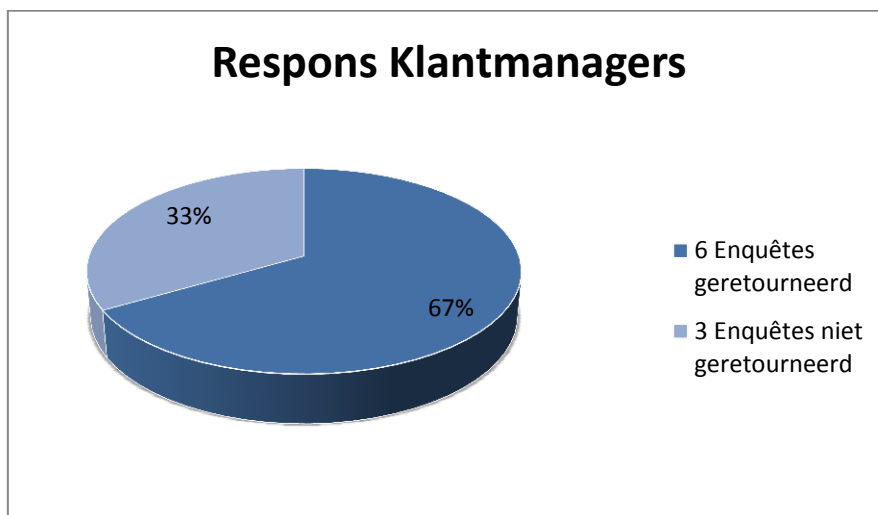
- Een gedeelte van de jonge moeders (54,55%) had geen verwachting van de training.
- De meerderheid van de jonge moeders heeft meer zicht gekregen op de toekomst door de training (62,12%).
- De meerderheid van de jonge moeders heeft stappen gezet richting werk en/of opleiding (81,83%).
- Een gedeelte van de jonge moeders vond daadwerkelijk een parttime- (6,06%) of fulltimebaan (9,09%), hierdoor verlieten deze jonge moeders gedeeltelijk of volledig de bijstand.
- De ambulante begeleiding aan de jonge moeder wordt zowel positief als negatief ervaren en de begeleiding wordt bij elke jonge moeder anders vormgegeven.
- De begeleiding van de klantmanager wordt zowel positief als negatief ervaren en de begeleiding wordt bij elke jonge moeder anders vormgegeven.
- Sommige jonge moeders ervaren hun omgeving als ondersteunende factor en andere jonge moeder ervaren dit niet als steunbron.
- De persoonlijke factoren die meespelen in het al dan niet zetten van stappen zijn verschillend, zoals psychische en fysieke problemen. Vaak belemmeren ze de jonge moeder.
- De financiële situatie van de jonge moeder belemmert in het volgen van opleiding of om te gaan werken. Voor de jonge moeders is het mogelijk een TOCH-opleiding te volgen omdat deze gefinancierd wordt door de gemeente. Daarnaast belemmeren de kosten van de kinderopvang de jonge moeder om aan het werk te gaan of een opleiding te volgen.
- Een gedeelte van de jonge moeders (43,75%) is zelfverzekerd geworden door de training. Van het overige deel was een gedeelte al zelfverzekerd.
- Een gedeelte van de jonge moeders (59,38%) is meer bekend met de eigen kwaliteiten na de training. Van het overige deel kende een gedeelte de eigen kwaliteiten al.
- Een gedeelte van de jonge moeders (35,48%) heeft gebruik gemaakt van de informatie die tijdens de training is gegeven. Bij het overige deel was een gedeelte dat de informatie niet nodig had.
- Er wordt door de jonge moeders weinig informatie gemist tijdens de training, er zijn drie opties gegeven voor extra informatie binnen de training.

- Een gedeelte van de jonge moeders (87,10%) ervaart het volgen van de training in groepsverband als een meerwaarde.
- Een gedeelte van de jonge moeders (58,06%) heeft nog contact met andere jonge moeders uit de training. Dit contact varieert van jonge moeders die vriendinnen met elkaar zijn geworden, tot aan contact via Facebook.
- De meerderheid van de jonge moeders (73,33%) had behoefte aan een vervolg op de training.
- Een groot gedeelte van de jonge moeders (93,55%) zou training aanraden aan andere jonge moeders.
- In totaal zijn er door de jonge moeders 11 verschillende aanvullingen gedaan ter verbetering van de training.

## 8. RESULTAAT PERSPECTIEF PROFESSIONALS

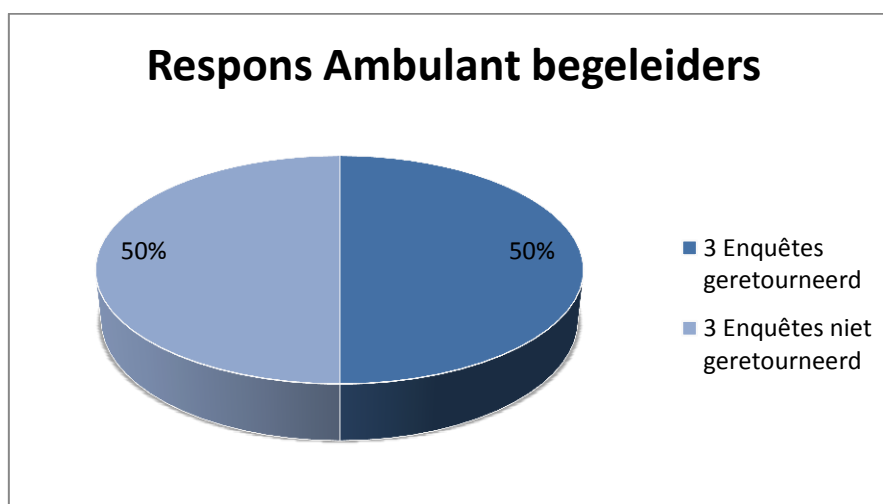
### 8.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk geeft een weergave van de resultaten uit de enquêtes onder de ambulant begeleiders van de Iriszorg Apeldoorn en van de klantmanagers van de gemeente Apeldoorn.



*Figuur 7*

In totaal retourneerden zes van de negen klantmanagers de enquête.



*Figuur 8*

In totaal retourneerden drie van de zes ambulant begeleiders de enquête.

Beide beroepsgroepen bieden regelmatig hulp- en dienstverlening aan jonge moeders die de training 'Zicht op je toekomst' volgen. Ook de resultaten die verkregen zijn uit het interview met de trainsters staan in dit hoofdstuk vermeld. De trainsters hebben naast deze functie ook de functie van klantmanager. Zij hebben deelgenomen aan zowel een interview als trainster en een enquête ingevuld als klantmanager. Klantmanager 3 en 6 komen overeen met de trainsters. Wanneer over de groep professionals geschreven wordt, gaat het over de ambulant begeleiders en klantmanagers. Wanneer de trainsters nog opvallende dingen hebben genoemd over de aspecten die zij tijdens de training zien, is duidelijk genoemd dat het om de trainsters gaat. Zij kunnen vanuit hun perspectief als trainsters geen verschil signaleren bij de jonge moeders na de training, omdat zij de jonge moeders alleen tijdens de training zien. Om te kijken of er opvallende verschillen zichtbaar worden

tijdens de training zelf al, zijn de interviews met de trainsters gevoerd. De vragen aan hen weken daardoor gedeeltelijk af van de vragen aan de ambulant begeleiders en ambulant begeleiders, en de antwoorden zullen dan ook apart genoemd worden wanneer opvallende punten zichtbaar werden. De resultaten van de trainsters vallen bij een aantal onderdelen weg, zoals bij de beïnvloedende factoren. Deze onderdelen leverden een zelfde antwoord op als in de enquête die zij invulden vanuit hun rol als klantmanager.

Wanneer een antwoord van een trainster in de enquête, vanuit haar rol als klantmanager, toch een antwoord bleek vanuit het perspectief als trainster, is dit antwoord weggelaten. Dit antwoord had betrekking op het proces tijdens de training en niet op het effect na de training. Hierdoor zijn er een aantal keer vijf klantmanagers meegenomen in de resultaten, in plaats van zes.

In het eerste deel van het hoofdstuk staan resultaten die betrekking hebben op de ontwikkeling van de jonge moeders. In het tweede gedeelte staan de resultaten die betrekking hebben op het verbeteren van de training. In het derde gedeelte zijn de resultaten opgenomen die betrekking hebben op het, mogelijke, aandeel van de professionals bij de vergroting van het effect. In het vierde, laatste, gedeelte zijn verschillende tussenconclusies getrokken op basis van de gehele groep professionals. In dit gedeelte is geen onderscheid gemaakt tussen de klantmanagers en ambulant begeleiders, om zo uit de resultaten een helder beeld te verkrijgen van het effect. Bij grote verschillen tussen de verschillende beroepsgroepen wordt de betreffende beroepsgroep wel onderscheiden. Trainsters worden op elk moment apart genoemd.

## 8.2 ALGEMEEN

---

### 8.2.1 GELUIDEN VAN JONGE MOEDERS OVER TRAINING

---

#### Klantmanagers

*Klantmanager hoort geluiden van de jonge moeders over de training* (6)

*Klantmanager hoort geen geluiden van de jonge moeders over de training* (0)

Zes klantmanagers geven aan dat zij geluiden van de jonge moeders horen over de training. Vier klantmanagers geven enkel positieve geluiden in de enquête weer.

*Klantmanager 4: “De jonge moeders zien dit als een eerste opstap richting werk en/ of opleiding.”*

Twee klantmanagers geven, naast positieve geluiden, ook negatieve geluiden in hun antwoord weer.

*Klantmanager 6: “Ik heb er niks aan gehad, wist alles al.”*

#### Ambulant begeleiders

*Ambulant begeleider hoort geluiden van de jonge moeders over de training* (3)

*Ambulant begeleider hoort geen geluiden van de jonge moeders over de training* (0)

De drie ambulant begeleiders horen wisselende geluiden over de training van de jonge moeders. Volgens de ambulant begeleider vindt de ene jonge moeder de training gezellig en leerzaam en de andere jonge moeders zijn niet geïnteresseerd in de training.

#### Trainsters

*Trainsters horen geluiden van de jonge moeders over de training* (2)

*Trainsters horen geen geluiden van de jonge moeders over de training* (0)

Beide trainsters horen bij aanvang van de training veelal negatieve geluiden van de jonge moeders over de training. Beide trainsters signaleren tijdens de training een verandering in de geluiden van de jonge moeders. Trainster 2 denkt dat de verandering in de geluiden van de jonge moeders voor een deel te maken heeft met de groepsbinding die gedurende de training ontstaat. De trainsters horen beide na de training vaak terug dat de jonge moeders de training gaan missen.

### 8.3 EFFECT OP DE TOEKOMST

---

#### 8.3.1 ZICHT OP TOEKOMST

---

##### Klantmanagers

*Vershil in kennis van de jonge moeders over de toekomst na training* (6)

*Geen verschil in kennis van de jonge moeders over de toekomst na training* (0)

De zes klantmanagers zien na de training een verschil bij de jonge moeders in kennis over de toekomst. Drie van de zes klantmanagers zien dat de jonge moeders na de training beter weet wat ze wil in haar toekomst. Ook zien drie klantmanagers dat de training een positieve invloed heeft op de motivatie van de jonge moeders.

*Klantmanager 1: “Na de training weten ze wat ze graag willen doen in de toekomst en zijn ze enthousiast hierover en hebben ze meer motivatie dan voor de training.”*

##### Ambulant begeleiders

*Vershil in kennis van de jonge moeders over de toekomst na training* (2)

*Geen verschil in kennis van de jonge moeders over de toekomst na training* (1)

Twee van de drie ambulant begeleiders zien een verschil in kennis over de toekomst bij de jonge moeders na de training. Eén van deze twee ambulant begeleiders signaleert meer kennis over de eigen interesses bij de jonge moeder. Volgens de ambulant begeleider 1 is de jonge moeder niet in staat om daar op voort te borduren, omdat de kennis niet zodanig wordt uitgediept. De andere ambulant begeleider ziet alleen verschil in kennis bij de jonge moeder die positief was over de training.

Eén ambulant begeleider ziet geen verschil in de kennis van de jonge moeder over haar toekomst na de training. Deze begeleider geeft aan dat de jonge moeders na de training veelal verder gaan met wat ze voor de training al deden en wilden.

##### Trainsters

*Vershil in kennis van de jonge moeders over de toekomst tijdens training* (2)

*Geen verschil in kennis van de jonge moeders over de toekomst tijdens training* (0)

Beide trainsters zien een verschil in kennis en zicht op de toekomst ontstaan tijdens de training. De jonge moeders krijgen, volgens de trainsters, tijdens de training ideeën over wat ze willen bereiken.

*Trainster 2: “Ze krijgen een helderder beeld over wat ze leuk vinden en wat ze kunnen. Hierdoor krijgen ze een wat duidelijker beeld van wat er mogelijk is.”*

#### 8.3.2 HET EFFECT VAN DE TRAINING OP HET PROCES VAN ZOEKEN NAAR PASSENDE STUDIE/WERK

---

##### Klantmanagers

*Vershil in het proces van zoeken en/of vinden van een studie/baan na training* (6)

*Geen verschil in proces van zoeken en/of vinden van een studie/baan na training* (0)

De training heeft, volgens de zes klantmanagers, effect op het proces van zoeken naar en vinden van een passende opleiding en/of baan.

*Klantmanager 5: “Na de training komen ze in actie, omdat ze nu een doel voor ogen hebben.”*

De training versnelt het proces van zoeken naar en vinden van een passende opleiding en/of baan benoemt een andere klantmanager. Drie klantmanagers geven overeenkomstig weer dat jonge moeders na de training gericht bezig zijn met het zoeken naar een opleiding of baan.

*Klantmanager 2: “De moeders zijn gericht bezig, omdat ze tijdens de training vaak een keus gemaakt hebben in wat zij willen en hoe zij dat gaan doen.”*

Deze klantmanager ziet dat de jonge moeders tijdens de training duidelijke keuzes maken over wat zij willen doen. Eén klantmanager ziet dat de jonge moeders gemotiveerd worden door de haalbare doelen die tijdens de training worden opgesteld.

Eén klantmanager geeft aan dat de jonge moeders na de training beter weten hoe zij hun vragen kunnen formuleren en waar zij met deze vragen terecht kunnen.

#### Ambulant begeleiders

*Vershil in het proces van zoeken en/of vinden van een studie/baan na training* (0)

*Geen verschil in het proces van zoeken en/of vinden van een studie/baan na training* (2)

*Overig* (1)

Twee ambulant begeleiders zien geen verschil door de training bij de jonge moeders wat betreft het zoeken naar en vinden van een passende opleiding en/of baan. Eén van de twee ambulant begeleiders is van mening dat er onvoldoende realistische doelen worden gesteld. Eén ambulant begeleider is van mening dat het effect van de training op het proces van het zoeken naar en vinden van een passende opleiding en/of baan afhankelijk is van de problematiek van de jonge moeder.

*Ambulant begeleider 2: "Bij één moeder was het effect heel duidelijk. Bij de andere minder."*

## 8.4 EFFECT OP PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

### 8.4.1 ZELFVERZEKERDHEID

#### Klantmanagers

*Vershil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders na training* (3)

*Geen verschil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders na training* (0)

*Overig* (2)

Drie klantmanagers zien dat de zelfverzekerdheid van de jonge moeders na afloop van de training is toegenomen. In deze toename lijkt het ontdekken en concretiseren van de eigen doelen een belangrijke rol te spelen.

*Klantmanager 1: "Door persoonlijke doelen concreet te maken, wordt er vertrouwen /zelfverzekerdheid opgebouwd voor de toekomst."*

Van de twee overige klantmanagers geeft één klantmanager aan dat de jonge moeders tijdens de training in hun kracht gaan staan, maar dat dit na de training verwatert. Eén klantmanager geeft aan dat de training bij de ene moeder wel effect heeft op de zelfverzekerdheid en bij de andere jonge moeder niet. Deze klantmanagers geven geen eenduidig antwoord op de vraag of de training al dan niet effect heeft op de zelfverzekerdheid van de jonge moeders

#### Ambulant begeleiders

*Vershil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders tijdens de training* (0)

*Geen verschil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders tijdens de training* (2)

*Overig* (1)

Twee ambulant begeleiders zien geen verschil in de zelfverzekerdheid van de jonge moeders door de training. Binnen de doelgroep jonge moeders is volgens één ambulant begeleider vaak sprake van meervoudige problematiek. In de training wordt geen aandacht besteed aan de achterliggende problematiek, waardoor het zelfvertrouwen van de jonge moeder niet toeneemt. De overige ambulant begeleider ziet dat de training wel effect kan hebben op het zelfvertrouwen van de jonge moeder, maar dat dit afhankelijk is van de zwaarte van de problematiek van de jonge moeder.

#### Trainsters

|                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Vershil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders tijdens de training</i>       | (2) |
| <i>Geen verschil in de zelfverzekerdheid van jonge moeders tijdens de training</i> | (0) |
| <i>Overig</i>                                                                      | (0) |

Zowel trainster 1 als trainster 2 zien gaandeweg de training de jonge moeders zelfverzekender worden.

*Trainster 2: “Het doet voornamelijk wat met de moeders die aangeven dat ze eigenlijk niets kunnen. Als je een licht laat schijnen op wie ze zijn en op wat ze kunnen dan zie je ze stralen. Deze moeders laten dan meer van zichzelf zien en leveren een positievere bijdrage. Wanneer de moeder denkt dat ze niets waard is reageert ze sneller negatief op dingen die op haar afkomen, want ze wil zichzelf veilig stellen. Op het moment dat de moeder merkt dat ze er wel toe doet, dan is ze bereid om andere dingen van zichzelf te laten zien.”*

---

#### 8.4.2 KENNEN VAN KWALITEITEN

---

##### Klantmanagers

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Vershil in kennen van eigen kwaliteiten bij de jonge moeders na training</i>        | (4) |
| <i>Geen verschil in zicht op de eigen kwaliteiten bij de jonge moeders na training</i> | (0) |
| <i>Overig</i>                                                                          | (1) |

Vier klantmanagers hebben in hun contact met de jonge moeders gemerkt dat de jonge moeders na de training meer zicht hebben op hun kwaliteiten. Eén klantmanager geeft aan dat de jonge moeders in de training zoeken naar waar ze goed in zijn. Eén andere klantmanager geeft aan dat het stellen van persoonlijke, haalbare, doelen leidt tot zelfinzicht bij de jonge moeders. Dit vernieuwde zelfinzicht helpt de jonge moeders om nieuwe kwaliteiten van zichzelf te ontdekken, te benoemen en in te zetten. De overige klantmanager vindt het lastig om aan te geven of de jonge moeders daadwerkelijk meer zicht krijgen op de eigen kwaliteiten door de training. De betreffende klantmanager gaat er vanuit dat het persoonlijk toekomstplan gebaseerd is op de kwaliteiten die de jonge moeders hebben.

##### Ambulant begeleiders

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Vershil in kennen van eigen kwaliteiten bij de jonge moeders na training</i>        | (0) |
| <i>Geen verschil in zicht op de eigen kwaliteiten bij de jonge moeders na training</i> | (2) |
| <i>Overig</i>                                                                          | (1) |

Twee ambulant begeleiders vinden dat de training de jonge moeders niet meer zicht geeft op de eigen kwaliteiten.

*Ambulant begeleider 1: “Je merkt dat ze kort na de training wel even in een positieve ‘vibe’ zitten.”*

De betreffende ambulant begeleider merkt echter dat deze positieve kijk verwatert door de meervoudige problematiek die in deze doelgroep veel voorkomt. Eén ambulant begeleider is van mening dat de groei van zicht op de eigen kwaliteiten afhankelijk is van de zwaarte van de problematiek. Of deze ambulant begeleider effect heeft waargenomen wordt niet duidelijk.

##### Trainsters

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Vershil in kennen van eigen kwaliteiten bij de jonge moeders tijdens de training</i>        | (2) |
| <i>Geen verschil in zicht op de eigen kwaliteiten bij de jonge moeders tijdens de training</i> | (0) |
| <i>Overig</i>                                                                                  | (0) |

*Trainster 2: “Groeï vind ik een groot woord, maar er ontstaat meer zicht op zichzelf waarin ze denken: ‘Dit kan ik wel en ik ben toch niet zo dom als dat ik eerder dacht.’”*

Ook trainster 1 ziet dat de jonge moeders door de training meer zicht krijgen op de kwaliteiten die zij hebben.

---

### 8.4.3 KENNIS VAN SOCIALE KAART

---

#### Klantmanagers

*Vershil in kennis over de sociale kaart na training* (3)

*Geen verschil in kennis over de sociale kaart na training* (2)

Drie van de vijf klantmanagers geven aan dat de jonge moeders meer kennis hebben over de sociale kaart na de training. De klantmanagers zien dat de jonge moeders beter de weg weten naar de verschillende organisaties die hen mogelijk hulp kunnen verlenen. Eén van de klantmanagers herkent dat de jonge moeders na de training weten welke organisaties hen kunnen ondersteunen bij het bereiken van bepaalde doelen, zoals de steun van de stadsbank. Eén klantmanager geeft aan dat de jonge moeders eerder op bepaalde organisaties afstappen, omdat de organisaties tijdens de training informatie gaven. Twee klantmanagers nemen geen verschil in kennis van de, persoonlijke, sociale kaart waar.

#### Ambulant begeleiders

*Vershil in kennis over de sociale kaart na training* (1)

*Geen verschil in kennis over de sociale kaart na training* (2)

Eén ambulant begeleider ziet dat de jonge moeders na de training bekend zijn met organisaties die eerder onbekend waren. De ambulant begeleider noemt dit een eyeopener voor de jonge moeder, omdat ze beter weet waar ze terecht kan. Twee ambulant begeleiders signaleren geen verschil in het kennen van de sociale kaart bij de jonge moeders. Eén ambulant begeleider ziet dat de informatie die tijdens de training wordt gegeven snel weer wegzakt bij de jonge moeders.

---

## 8.5 BEÏNVLOEDENDE FACTOREN

---

---

### 8.5.1 DE INVLOED VAN DE AMBULANTE BEGELEIDING

---

#### *Klantmanagers*

Ambulant begeleiders hebben, volgens de zes klantmanagers, invloed op het al dan niet bereiken van de gestelde doelen. Eén klantmanager geeft aan dat de ambulant begeleider een andere kant van de jonge moeder ziet, waardoor een breder zicht is op de jonge moeder. Dit bredere beeld geeft meer zicht op de haalbaarheid van de persoonlijke doelstellingen. Eén klantmanager geeft aan dat de ondersteuning van ambulant begeleiders kan voorkomen dat jonge moeders terugvallen in oude patronen. Eén klantmanager is van mening dat ambulant begeleiders vaak meedenken in de doelen die bereikt moeten worden, maar dat de ambulant begeleiders soms teveel gefocust zijn op de belemmeringen waardoor de jonge moeders zich richten op hun onkunde.

#### *Ambulant begeleiders*

De ambulant begeleider kan, volgens één ambulant begeleider, een stok achter de deur zijn voor de jonge moeder. De jonge moeder kan, indien nodig, aankloppen bij ambulant begeleiders en op hen terugvallen. Ook de klantmanager kan volgens deze ambulant begeleider terugvallen op de ambulant begeleider. Eén ambulant begeleider geeft te kennen dat de ambulant begeleiders soms druk is met andere zaken waardoor hij/zij geen aandacht heeft voor de training. Dit kan de invloed van de ambulant begeleider op het effect van de training beperken.

---

### 8.5.2 DE INVLOED VAN DE BEGELEIDING VAN KLANTMANAGER

---

#### *Klantmanagers*

De klantmanager kan invloed hebben op het al dan niet bereiken van de doelen van de jonge moeder. Het is van belang dat de klantmanager achter het plan van de jonge moeder staat.

*Klantmanager 5: “Ziet de klantmanager het voordeel niet in van het actieplan dan zal de cliënt waarschijnlijk haar doel niet gaan bereiken.”*

Eén klantmanager stelt daarbij dat klantmanagers invloed kunnen hebben op het al dan niet bereiken van de doelen door op een actieve manier de vervolgstappen met de jonge moeders op te pakken. Om dit alles tot een goed resultaat te brengen is het nodig dat de samenwerking tussen de jonge moeder en de klantmanager gebaseerd is op vertrouwen. Dit vertrouwen helpt hen om samen te werken en de door de moeder gestelde doelen te bereiken. Uit de resultaten blijkt tevens dat de klantmanager de jonge moeder kan enthousiasmeren en haar kan begeleiden in het nemen van moeilijke stappen.

#### *Ambulant begeleiders*

Eén van de twee ambulant begeleiders geeft aan dat de begeleiding van de klantmanager vaak een dwingend karakter heeft. Dit kan weerstand oproepen bij de jonge moeders, waardoor zij bijvoorbeeld met tegenzin naar de training gaat. Wanneer de jonge moeders merken dat de training hen iets oplevert halen ze er meer voldoening uit.

---

### 8.5.3 DE INVLOED VAN HET SOCIALE NETWERK VAN DE JONGE MOEDER

---

#### *Klantmanagers*

Het sociaal netwerk van de jonge moeder is, volgens klantmanager 1, van invloed op het al dan niet bereiken van de jonge moeder.

*Klantmanager 1: “Het sociaal netwerk is van belang, aangezien dit gedrag verklaart, gedrag kan stimuleren, motiveren maar ook kan verdrukken en demotiveren.”*

Eén klantmanager geeft aan dat als de jonge moeder een partner heeft de partner een grote invloed kan hebben op de jonge moeder en op de te bereiken doelen.

*Klantmanager 3: “Een partner die zelf actief stappen zet en duidelijk aan zijn toekomst werkt, werkt positief.”*

De omvang van het sociale netwerk is bij veel jonge moeders klein, zo stelt een andere klantmanager. Hierdoor zijn de jonge moeders bij het bereiken van hun doelen toch veelal op zichzelf aangewezen. Wanneer de jonge moeder wel een beroep kan doen op haar sociaal netwerk blijft het de vraag of het sociaal netwerk een positieve invloed heeft.

#### *Ambulant begeleiders*

Net als de klantmanagers zien ook ambulant begeleiders dat de jonge moeders veelal een klein sociaal netwerk hebben waar ze weinig steun vinden. Eén ambulant begeleider geeft aan dat de jonge moeder vaak weinig vaardigheden aangeleerd krijgt vanuit haar sociaal netwerk. Een andere ambulant begeleider ziet dat, wanneer aanwezig, de partner van de jonge moeder een belangrijke rol kan spelen in de motivatie van de jonge moeder.

---

### 8.5.4 DE INVLOED VAN DE FINANCIËLE SITUATIE VAN DE JONGE MOEDER

---

#### *Klantmanagers*

Een stabiele financiële basis zonder financiële zorgen is rustgevend voor de jonge moeders volgens verschillende klantmanagers.

*Klantmanager 1: “Indien dit niet voldoende stabiel is, kan dit voor veel spanning zorgen waardoor aandacht voor persoonlijke doelstellingen afneemt.”*

Eén klantmanager ziet dat de hoogte van de studiefinanciering, die vaak onder de uitkeringsnorm valt, soms de oorzaak vormt voor een jonge moeder om niet aan een studie te beginnen. Ook de kinderopvangkosten kunnen belemmerend werken in het volgen van een opleiding en het hebben van een baan.

#### *Ambulant begeleiders*

Eén ambulant begeleider signaleert dat de jonge moeders geen opleiding kunnen doen door schulden en gebrek aan financiële middelen. De kinderopvangkosten zijn hoog en de studiefinanciering is laag. Deze ambulant begeleider ziet dat jonge moeders met jonge kinderen veelal werk en opleiding minder goed kunnen combineren met de opvoeding van een kind. Als het kind op de basisschool zit, biedt dit de jonge meer mogelijkheden op het vlak van opleiding en werk. De andere ambulant begeleider ziet dat de jonge moeders zich volledig richten, met energie en gedachten, op de financiële problemen als deze er zijn.

---

#### 8.5.5 DE INVLOED VAN PERSOONLIJKE FACTOREN

---

##### *Klantmanagers*

Vier van de zes klantmanagers geven aan dat het karakter van de jonge moeder van invloed is op het al dan niet bereiken van de doelen.

*Klantmanager 3: “Stappen zetten vraagt om moed en doorzettingsvermogen.”*

Het persoonlijk toekomstplan moet dan ook, volgens een andere klantmanager, aansluiten bij de persoonlijke eigenschappen van de jonge moeder. Ook de capaciteiten van de jonge moeder hebben invloed op al dan niet bereiken van de einddoelen. Eén van de klantmanagers geeft aan dat de capaciteit van de jonge moeder bepaalt of je korte en/of lange termijn doelen kan stellen met de jonge moeder. Twee klantmanagers geven in hun antwoord weer dat de intrinsieke motivatie van de jonge moeders ook invloed heeft op het behalen van de einddoelen.

Eén klantmanager geeft aan dat de leeftijd van de jonge moeder een beïnvloedende invloed kan zijn.

*Klantmanager 3: “Daarmee doel ik dan vooral op de ontwikkeling van m.n. dat deel van de hersenen die staan voor plannen en lange termijn denken. Dit deel is bij veel jongeren pas tussen 21 en 23 jaar volledig ontwikkeld.”*

Jonge moeders boven deze leeftijdsgrens zouden hun keuzes bewuster maken ten opzichte van de jongere moeders.

Uit de resultaten blijkt ook dat de fysieke en mentale conditie van de jonge moeder van invloed zijn op het al dan niet behalen van de doelen van de jonge moeder. Wanneer er bijvoorbeeld sprake is van een gering aanpassingsvermogen, psychische problematiek of gezondheidsklachten kan dit belemmerend zijn in het traject van de jonge moeder richting het behalen van de einddoelen.

#### *Ambulant begeleiders*

Eén van de drie ambulant begeleiders heeft antwoord gegeven op de vraag of de specifieke interne factoren een rol spelen. Volgens deze ambulant begeleider spelen de volgende persoonlijke kenmerken een rol bij het al dan niet bereiken van de doelen: de motivatie, het doorzettingsvermogen en de mate van zelfstandigheid. Ook het omgaan met feedback, het reflectievermogen en de zelfverzekerdheid zijn volgens de betreffende ambulant begeleider beïnvloedende factoren op het al dan niet bereiken van de einddoelen. De ambulant begeleider ziet veelal dat de jonge moeders, door de verschillende zaken die op hen afkomen, veel last hebben van stress. De ambulant begeleider geeft ook aan dat hij/zij merkt dat de jonge moeder vaak afgeleid is en een beperkt concentratievermogen heeft.

---

#### 8.5.6 OVERIGE BEÏNVLOEDENDE FACTOREN

---

##### *Klantmanagers*

Eén klantmanager geeft aan dat voor de begeleiding aan jonge moeders van belang is om aan te sluiten bij hun belevingswereld. Wanneer de ambulant begeleider kennis heeft van de belevingswereld van de jonge moeder kan zij beter met de jonge moeder samenwerken.

### *Ambulant begeleiders*

Eén ambulant begeleider geeft aan dat een jonge moeder, door de komst van een baby, verschillende zaken aan haar hoofd heeft. Dit kan de aandacht van de jonge moeders afleiden van de onderdelen van de training.

## 8.6 PROFESSIONAL & TRAINING

---

### 8.6.1 KENNIS VAN TRAINING

---

#### Klantmanagers

*Klantmanagers zijn op de hoogte van de inhoud van de training* (6)

*Klantmanagers zijn niet op de hoogte van de training* (0)

*Klantmanagers hebben behoefte aan extra informatie over de training* (1)

*Klantmanagers hebben geen behoefte aan extra informatie over de training* (0)

De zes klantmanagers geven aan dat ze op de hoogte zijn van de training. Eén van de zes klantmanagers is op de hoogte van de training door verschillende gesprekken met de trainsters en een andere klantmanager geeft aan dat zij enkele keren aanwezig is geweest bij een bijeenkomst van de training. Eén van de zes klantmanagers geeft aan behoefte te hebben aan extra informatie over de training door bijvoorbeeld een presentatie over de training of een flyer over de inhoud van de training.

#### Ambulant begeleiders

*Ambulant begeleiders zijn op de hoogte van de inhoud van de training* (2)

*Ambulant begeleiders zijn niet op de hoogte van de training* (1)

*Ambulant begeleiders hebben behoefte aan extra informatie over de training* (2)

*Ambulant begeleiders hebben geen behoefte aan extra informatie over de training* (0)

Twee van de drie ambulant begeleiders geven aan dat zij redelijk op de hoogte zijn van de inhoud van de training. Eén van deze twee ambulant begeleiders is redelijk op de hoogte van de training doordat deze ambulant begeleider een intakegesprek van een jonge moeder bij de training heeft bijgewoond.

*Ambulant begeleider 3: “Zo wist ik beter wat de training inhoud en kon er beter op inhaken in gesprekken met haar.”*

Eén van de drie ambulant begeleiders geeft aan dat ze niet direct op de hoogte is van de inhoud van de training. Via anderen heeft ze wel het een en ander van de training vernomen.

Twee ambulant begeleiders geven in de enquête aan behoefte te hebben aan meer informatie over de training. Eén van de twee ambulant begeleider ziet graag een informatiefolder van de training met daarin onder andere een weekprogramma.

*Ambulant begeleider 1: “Zodat je het samen met de cliënt kan voorbereiden.”*

### 8.6.2 GEBRUIK VAN HET TOEKOMSTPLAN BINNEN HET TRAJECT

---

#### Klantmanagers

*Het toekomstplan wordt binnen het traject gebruikt* (6)

*Het toekomstplan wordt niet binnen het traject gebruikt* (0)

Alle zes de klantmanagers gebruiken het toekomstplan van de jonge moeder in het traject. Drie klantmanagers geven aan dat het toekomstplan het uitgangspunt vormt binnen het traject wat zij met een jonge moeder doorlopen. Eén klantmanager geeft aan dat het toekomstplan het startpunt vormt van het verdere traject. Eén klantmanager geeft aan dat zij concrete afspraken met de jonge

moeders maakt met betrekking tot het toekomstplan en dat zij de jonge moeders daarin ondersteunt.

*Klantmanager 1: “De ervaring leert dan ook dat er werkelijk stappen worden gezet, de jongere voelt zich serieus genomen en persoonlijke doelen worden gehaald.”*

#### Ambulant begeleiders

*Het toekomstplan wordt binnen het traject gebruikt* (1)

*Het toekomstplan wordt niet binnen het traject gebruikt* (2)

Bij één ambulant begeleider is het toekomstplan met enige regelmaat het onderwerp van gesprek. In het opstellen van doelen voor het ambulante traject worden de doelen uit het toekomstplan meegenomen. Een ambulant begeleider heeft de toekomstplannen uit de training ‘Zicht op je toekomst’ nog geen enkele keer gezien. Een ambulant begeleider gebruikt het toekomstplan niet direct in de begeleiding aan de jonge moeder. Deze ambulant begeleider geeft aan dat veelal de lijn gevolgd wordt die voor de training al was ingezet. Tevens is het voor deze ambulant begeleider niet altijd bekend wat er in het toekomstplan staat.

---

### 8.6.3 ROL VAN PROFESSIONAL IN VERGROTING VAN HET EFFECT

---

#### Klantmanagers

Alle klantmanagers zijn van mening dat de zij een rol kunnen spelen in het vergroten van het effect van de training. De volgende bijdragen werden genoemd:

- Actieve houding (1);
- De jonge moeder leren solliciteren en helpen bij het maken van een CV (1);
- Tussenevaluatie plannen met trainster(s), jonge moeder en klantmanager om met de onderlinge partijen af te stemmen over het persoonlijke toekomstplan (2);
- Concrete afspraken maken naar aanleiding van de presentatie van het persoonlijk toekomstplan (1);
- Het persoonlijk toekomstplan hanteren als uitgangspunt voor het verdere traject (1);
- Het persoonlijk toekomstplan zo snel mogelijk ten uitvoer brengen (1);
- De jonge moeder ondersteunen en informeren gedurende de uitvoering van het persoonlijk toekomstplan (1).

#### Ambulant begeleiders

De ambulant begeleider kan volgens alle drie de ambulante begeleiders een rol spelen in het vergroten van het effect van de training. Mogelijke acties van de ambulant begeleiders zijn:

- Meer initiatief en betrokkenheid tonen in de opstart van en tijdens de training; onder andere door middel van een gezamenlijk eindgesprek over de vormgeving van het vervolg na de training
- Maken van heldere afspraken welke opgenomen worden in het zorgplan van de ambulant begeleiders

#### De trainsters over de rol van de ambulant begeleiders

In de vergroting van het effect ligt voor de ambulant begeleider een rol, volgens de trainsters. De ambulant begeleiders kunnen dit volgens trainster 1 doen door de jonge moeder vragen te stellen over de training en door de jonge moeder te enthousiasmeren. Trainster 2 geeft aan dat de ambulant begeleider kan bijdragen aan het effect van de training door zich samen met de jonge moeder te richten op wat de mogelijkheden zijn.

*Trainster 2: “Ja, dit is even lastig, maar laten we kijken naar wat er wel kan.”*

Deze insteek helpt de jonge moeder op andere manieren na te denken over bepaalde dingen. Ook denk trainster 2 dat het effect van de training vergroot kan worden door een terugkoppeling over de training richting de ambulant begeleider, wat overigens vaak wel gedaan wordt als er geen klantmanager aanwezig is.

## 8.7 TRAINING SPECIFIEKE ASPECTEN

---

### 8.7.1 BEHOEFTE AAN VERVOLG OP TRAINING

---

#### Klantmanagers

*Signaleren een behoefte aan vervolg op de training* (6)

*Signaleren geen behoefte aan vervolg* (0)

Alle klantmanagers signaleert onder de jonge moeders de behoefte aan een vervolg op de training. Vier klantmanagers geven aan dat er behoefte is aan één of meerdere terugkomdagen waarop besproken wordt wat de jonge moeders al dan niet hebben bereikt. Eén klantmanager geeft aan dat deze terugkomdag de jonge moeder wat druk kan geven om de gestelde doelen daadwerkelijk uit te voeren en één klantmanager geeft aan dat de verhalen van een jonge moeder de andere jonge moeder kan inspireren tot verdere stappen. Eén van de vier klantmanagers stelt voor om deze terugkomdagen in een kleine groep te doen, waardoor extra aandacht besteed kan worden aan de houding en het gedrag van de jonge moeders.

Eén klantmanager geeft aan dat er behoefte is onder de jonge moeders aan actieve nazorg na de training. De klantmanager geeft niet aan welke vorm deze actieve nazorg moet hebben.

#### Ambulant begeleiders

*Signaleren een behoefte aan vervolg op de training* (0)

*Signaleren geen behoefte aan vervolg* (3)

De ambulant begeleiders signaleren geen behoefte onder de jonge moeders aan een vervolg op de training. Volgens één van de drie ambulant begeleiders kan het verplichtende karakter van de training hier de oorzaak van zijn. Eén ambulant begeleider die ook geen behoefte aan vervolg signaleert geeft wel de optie dat de uitkomst van de training meegenomen kan worden in het verdere traject wat de ambulant begeleider met de jonge moeder doorloopt. Eén andere ambulant begeleider die ook geen behoefte aan vervolg van de training signaleert merkt in de enquête op dat een eventuele terugkomdag wel leuk kan zijn voor de jonge moeder. Verder zal er per cliënt maatwerk geleverd moeten in het vervolg op de training.

### 8.7.2 AANVULLINGEN TER VERBETERING VAN DE TRAINING

---

#### Klantmanagers

*Geen verbeteringen ten behoeve van de training* (2)

*Mogelijke verbeteringen ten behoeve van de training* (4)

Twee van de zes klantmanagers geven geen aanvulling op de training ter verbetering. Eén van deze twee klantmanagers is tevens trainster van de training. Zij geeft aan dat zij, samen met de andere trainster, de training evalueert en bijstelt. De overige vier klantmanagers geven de volgende verbeteringen:

- Actieve nazorg na afloop van de training;
- Presentatie van het toekomstplan niet gebonden aan één specifieke dag, het aantal aanwezige klantmanagers bij de presentaties kan hierdoor vergroot worden;
- Eindrapportage van de training met daarin het profiel en het persoonlijke toekomstplan van de jonge moeder;
- Voorlichting over de inhoud van de training aan klantmanagers;
- Presentielijsten op de dag van de training naar klantmanagers versturen;
- Tussenevaluatie gedurende training;
- Eindgesprek met trainer, jonge moeder en klantmanager;
- Tijd binnen de training om een CV op te stellen;
- Tijd om de jonge moeders te leren solliciteren.

#### Ambulant begeleiders

*Geen verbeteringen ten behoeve van de training* (0)

*Mogelijke verbeteringen ten behoeve van de training* (3)

Drie van de drie ambulant begeleiders hebben een aanvulling op de training ter verbetering:

- Grotere betrokkenheid van de ambulant begeleider bij de training;
- Gezamenlijk eindgesprek;
- Opstellen van realistische en haalbare doelen;
- Training meer gericht op opvoedvaardigheden en opvoedkwaliteiten;
- Meer nadruk op de veranderingen die het krijgen van een kind met zich mee brengt;
- Terugkoppeling van de training naar de ambulant begeleiders: deze verbetering wordt door twee verschillende ambulant begeleiders gedaan. Eén begeleider wil per week een terugkoppeling van de besproken onderwerpen.

## 8.8 CONCLUSIE; PERSPECTIEF PROFESSIONALS

---

### Het effect van de training op het zicht dat de jonge moeder heeft op de toekomst

- De meerderheid van de professionals ziet een verschil in het zicht dat de jonge moeders hebben op hun toekomst krijgen na de training;
- Kennis over toekomst wordt niet altijd zodanig uitgediept zodat de jonge moeder hier een vervolg aan kan geven na de training;
- De training is positief van invloed op de motivatie van de jonge moeder ten opzichte van haar toekomst.

### Het effect van de training in het proces van zoeken naar en vinden van een passende studie/baan

- De klantmanagers zien dat de jonge moeders na de training gericht op zoek gaan naar een studie/baan;
- Het effect van de training is afhankelijk van de zwaarte van de problematiek van de jonge moeders.

### Het effect op de zelfverzekerdheid en eigen kwaliteiten

- De training zet de jonge moeders in hun kracht;
- Volgens de klantmanagers geeft de training de jonge moeders zicht op eigen kwaliteiten;
- De zwaarte van de problematiek speelt een rol in het effect van de training op de zelfverzekerdheid en in het zicht op de kwaliteiten van de jonge moeders.

### Sociale kaart

- De helft van de professionals ziet dat de jonge moeders door de training meer kennis hebben van de sociale kaart.
- De jonge moeders weten door de training beter waar ze met hun vragen terecht kunnen.

### Beïnvloedende factoren

- Ambulante begeleiding beïnvloedt de jonge moeder in het al dan niet bereiken van de einddoelen;
- De begeleiding van klantmanagers beïnvloedt op zowel positieve als negatieve wijze de jonge moeder in het al dan niet bereiken van de doelen;
- Het merendeel van de professionals ziet dat het sociaal netwerk van jonge moeders veelal klein is;
- Wanneer het sociaal netwerk aanwezig is heeft het veelal invloed op de jonge moeder;
- Jonge moeders worden belemmerd in het volgen van een studie, doordat de hoogte van de studiefinanciering veelal onder het bijstandsniveau ligt;
- Kinderopvangkosten zijn hoog voor de jonge moeders;
- Voor een goede samenwerking met een jonge moeder moet er aangesloten worden op de belevingswereld van de jonge moeder;
- Veranderingen door komst van een kind leidt de aandacht van de jonge moeder af van onderdelen van de training;
- Interpersoonlijke eigenschappen beïnvloeden de gestelde doelen.

#### Gesignaleerde behoefte aan vervolg van de training

- De meerderheid van de professionals geeft aan dat één of meerdere terugkomdagen leuk en/of nuttig zijn voor de jonge moeders.

#### Professional & training

- De kennis van de training onder professionals wordt vergroot wanneer zij de training hebben bijgewoond of de trainsters hebben gesproken;
- Het toekomstplan wordt gebruikt in de trajecten van de klantmanager;
- Ambulant begeleiders weten niet altijd wat er in het toekomstplan staat.

#### Bijdragen van de professionals ter vergroting van het effect

- Tussenevaluatie met moeder en betrokken hulpverlening over de uitvoering van het toekomstplan vergroot het effect;
- Afspraken vanuit het toekomstplan opnemen in het zorgplan van de ambulant begeleiders;
- Het persoonlijk toekomstplan hanteren als uitgangspunt voor het verdere traject;
- Het persoonlijk toekomstplan actief uitvoeren na training;
- Bieden van ondersteuning tijdens de uitvoering van het toekomstplan;
- Gezamenlijk eindgesprek over de vormgeving van het vervolg na de training.

#### Overige aanvullingen ter verbetering van de training:

- De jonge moeders leren solliciteren en ondersteunen bij het maken van een CV;
- De presentatie van het toekomstplan niet aan één specifieke dag binden, het aantal aanwezige klantmanagers bij de presentaties kan hierdoor vergroot worden;
- Een eindrapportage voor de klantmanagers van de training met daarin het profiel en het persoonlijke toekomstplan van de jonge moeder;
- Een voorlichtingsbijeenkomst over de inhoud van de training aan de klantmanagers;
- Er is behoefte aan een inhoudelijke informatiefolder van de training, met daarin onder andere het weekprogramma;
- De presentielijsten op de dag van de training naar klantmanagers versturen;
- De meerderheid van de ambulant begeleiders geven als verbetering de terugkoppeling van de training aan;
- Opstellen van realistische en haalbare doelen;
- Training meer richten op opvoedvaardigheden en opvoedkwaliteiten;
- Meer nadruk op de veranderingen die het krijgen van een kind met zich mee brengt.

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat de klantmanagers positiever zijn over het effect van de training in vergelijking met de ambulant begeleiders. De klantmanagers zijn en worden over het algemeen meer betrokken bij de training.

## 9. EINDCONCLUSIE, AANBEVELINGEN EN DISCUSSIE

---

### 9.1 INLEIDING

---

In de voorgaande hoofdstukken is vanuit drie perspectieven, doelgroep en training, de jonge moeders en de professionals, antwoord gegeven op de twee onderzoeksvragen.

1. Welk effect heeft de training 'Zicht op je toekomst' op de toekomst en persoonlijke ontwikkeling van de jonge moeders tot en met 23 jaar in regio Oost-Veluwe?
2. Wat levert een bijdrage in het vergroten van het effect?

Allereerst staan in dit hoofdstuk de conclusies over het effect van de training op de jonge moeders. Dit is uitgesplitst in het effect op de toekomst en het effect op de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast worden de beïnvloedende factoren op het proces dat de jonge moeders doorloopt na de training beschreven. In het tweede gedeelte staan de conclusies die betrekking hebben op de rol die professionals kunnen spelen in het vergroten van het effect van de training op de jonge moeders. In het derde gedeelte zijn de conclusies opgenomen die betrekking hebben op de training specifieke aspecten, zoals het groepsverband en het contact van de jonge moeders met elkaar na de training. Aan het eind van het hoofdstuk staat een conclusie gericht op passende methodieken voor de doelgroep.

De eindconclusie is gebaseerd op de informatie over de training uit hoofdstuk 4, op de literatuurstudie in hoofdstuk 5 en 6 en op de resultaten die beschreven staan in hoofdstuk 7 en hoofdstuk 8.

### 9.2 EINDCONCLUSIE

---

#### 9.2.1 CONCLUSIE OVER HET EFFECT VAN DE TRAINING OP DE TOEKOMST VAN DE JONGE MOEDER

---

##### Effect op de toekomst

De training zorgde bij de meerderheid van de jonge moeders voor een effect op de verschillende onderdelen van de toekomst. Hieronder vindt u een uitwerking van de onderdelen.

##### *Zicht op de toekomst*

De meerderheid van de jonge moeders (62,12%) heeft door de training meer zicht gekregen op de toekomst. Zij kregen meer zicht op wat ze willen bereiken in de toekomst op het gebied van opleiding, werk en de persoonlijke situatie. De meerderheid van de professionals beaamt dat de jonge moeders meer zicht krijgen op hun toekomst door de training.

##### *Gezette uitstappen en uitstroom uit de bijstand*

De meerderheid van de jonge moeders zette stappen richting werk en/of opleiding na de training. Slechts 18,18% van de jonge moeders zette op deze gebieden geen stappen. Ondanks het overgrote deel dat stappen zette, vond een klein gedeelte een parttime- (6,06%) of fulltimebaan (9,09%), deze jonge moeders stroomden gedeeltelijk of volledig uit de bijstand. De klantmanagers zien na de training verschil in het proces van zoeken naar en vinden van een passende studie/baan. De meerderheid van de ambulant begeleiders ziet geen verschil in het proces van zoeken naar en vinden van een passende studie/baan.

##### Effect op de persoonlijke ontwikkeling

De training zorgde bij de meerderheid van de jonge moeders voor een effect op de verschillende onderdelen van de persoonlijke ontwikkeling.

### *Zelfverzekerdheid*

Een gedeelte van de jonge moeders (43,75%) is naar eigen zeggen zelfverzekerder geworden door de training. Er waren jonge moeders die aangaven dat ze al zelfverzekerd waren voordat de training startte (28,13%). Het merendeel van de professionals ziet geen verschil in de zelfverzekerdheid van de jonge moeder na de training. De toename van zelfverzekerdheid door de training verwatert volgens hen na de training en/of is afhankelijk van de veelal meervoudige problematiek.

### *Kennen van eigen kwaliteiten*

Het merendeel van de jonge moeders (59,38%) kreeg door de training meer zicht op de eigen kwaliteiten. Daarnaast waren er jonge moeders die aangaven dat ze hun eigen kwaliteiten al kenden voordat de training startte (29,03%). Het merendeel van de klantmanagers ziet, net als het merendeel van de jonge moeders, dat er verschil is in het kennen van de eigen kwaliteiten na de training. De ambulant begeleiders zien geen verschil in het kennen van de eigen kwaliteiten of geven aan dat de toename van kennis over eigen kwaliteiten afhankelijk is van de zwaarte van de problematiek. Uit de literatuurstudie blijkt dat het benadrukken van de kwaliteiten de jonge moeder meer zicht geeft op het eigen probleemoplossend vermogen. Daarnaast kan deze positieve focus de jonge moeder motiveren om actief aan haar doelen te werken.

### *Gebruik van informatie/sociale kaart*

De minderheid van de jonge moeders (35,48%) gaf aan na de training gebruik te hebben gemaakt van de informatie die ze aangeboden kregen tijdens de training. De professionals geven geen eenduidig beeld met betrekking tot het verschil in kennis van de sociale kaart. De helft van de professionals is van mening dat de jonge moeders beter weten waar ze terecht kunnen in tegenstelling tot de andere helft professionals, die geen verschil opmerkt.

Een aantal jonge moeders (11,11%) miste informatie binnen de training. Ze hadden behoefte gehad aan informatie over het moederschap in de praktijk voor als je nog zwanger bent, informatie over hoe je de relatie tussen je man/vriend in stand houdt en informatie over het leven als tienermoeder, de informatie in de training was volgens deze jonge moeder meer over onderwerpen waar je ook wat aan hebt als je al 30 jaar bent.

### Beïnvloedende factoren

Bij het behalen van einddoelen en dus het zetten van stappen kunnen verschillende factoren meespelen. Hieronder zijn deze factoren uitgewerkt.

### *Begeleiding van de ambulant begeleider*

De manier waarop de begeleiding van de ambulant begeleider vormgegeven wordt varieert. De meeste jonge moeders (6) die antwoordden, gaven aan dat de ambulant begeleider hielp bij praktische zaken zoals financiën en huisvesting.

### *Begeleiding van klantmanager*

De begeleiding van de klantmanager wordt zowel positief als negatief ervaren en de begeleiding wordt bij elke jonge moeder anders vormgegeven. De meeste jonge moeders (8) gaven aan dat de klantmanager vooral hielp door middel van het sturen van vacatures. Een gedeelte van de jonge moeders (4) ontvingen van de klantmanager hulp of sturing gericht op opleiding. Drie andere jonge moeders gaven aan dat het contact met de klantmanager niet goed verliep.

De meerderheid van de professionals is van mening dat ambulante begeleiding en/of begeleiding van een klantmanager zowel positieve als negatieve invloed heeft op de jonge moeder in het al dan niet bereiken van de doelen uit het persoonlijk toekomstplan.

### *Sociaal netwerk/omgeving*

Opvallend is het gedeelte van de jonge moeders (9) dat te kennen geeft geen tot weinig hulp te ontvangen van de omgeving. De overige jonge moeders die informatie gaven over hun omgeving werden geholpen door partner/vriend, ouders en vrienden. Verder werd er in de omgeving van een aantal jonge moeders (7) hulp geboden door middel van oppassen.

De meerderheid van de professionals ziet dat het sociaal netwerk van de jonge moeder veelal klein is. Het sociaal netwerk beïnvloedt volgens de meerderheid van de professionals de jonge moeder in het al dan niet bereiken van de doelen uit het persoonlijk toekomstplan. De literatuur bevestigt dat de jonge moeders beïnvloed worden door hun omgeving, omdat de jonge moeder onlosmakelijk verbonden is met haar omgeving.

### *Financiële situatie*

De financiële situatie van de jonge moeder belemmert haar in het volgen van opleiding. Voor de jonge moeders is het vaak alleen mogelijk om een TOCH-opleiding te volgen omdat deze gefinancierd wordt door de gemeente. Het volgen van een mbo- of hbo-opleiding is voor veel jonge moeders niet mogelijk. De hoogte van de studiefinanciering is voor hen te laag om van rond te komen. Daarnaast belemmeren de kosten van de kinderopvangkosten de jonge moeder om aan het werk te gaan of een opleiding te volgen.

De meerderheid van de professionals ziet dat de financiële situatie invloed heeft op het al dan niet bereiken van de doelen uit het persoonlijk toekomstplan. De hoogte van de studiefinanciering en de hoogte van de kinderopvang worden meerdere keren door de professionals als belemmerende factoren genoemd.

### *Persoonlijke (situatie) factoren*

De persoonlijke factoren, waarvan de jonge moeders aangaven dat ze meespeelden in het al dan niet zetten van stappen, zijn verschillend. Er zijn psychische en fysieke problemen die invloed hebben, vaak belemmeren ze de jonge moeder. Het kind van de jonge moeder is een factor die bij verschillende jonge moeders meespeelt in het behalen van einddoelen. Het kind werkt als stimulerende factor om wat te willen bereiken, maar is tegelijkertijd ook een belemmerende factor omdat de moeder opvang moet regelen voor het kind wanneer zij een opleiding volgt of werkt.

Persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, karakter en mentale conditie, hebben volgens de meerderheid van de professionals invloed op de jonge moeder in het al dan niet bereiken van de doelen uit het persoonlijk toekomstplan.

---

## 9.2.2 CONCLUSIE TEN AANZIEN VAN DE SPECIFIEKE TRAININGSASPECTEN

---

### Groepsverband

Van de jonge moeders ervaart het overgrote deel (87,10%) het groepsverband waarin de training wordt gegeven als meerwaarde. Binnen een groepsverband kan de jonge moeder zien dat ze niet de enige jonge moeder is, het is leuker en gezelliger, je kan met elkaar overleggen en leert van elkaar. De literatuur staft deze reactie van de jonge moeder. Jong moederschap impliceert diverse veranderingen voor de jonge moeder. Binnen deze veranderingen wordt een nieuwe hulpbron gevormd, namelijk het contact met lotgenoten. Een nieuwe hulpbron waarin de moeder steun en begrip ervaart met betrekking tot haar situatie. Binnen de training is bewust gekozen voor het groepsverband.

### Huidig contact

Van de jonge moeders heeft iets meer dan de helft (58,06%) nog contact met andere jonge moeders uit de training. Dit contact varieert van jonge moeders die vriendinnen met elkaar zijn geworden, tot aan contact via Facebook. De literatuur laat zien dat het contact met lotgenoten veelal verwatert wanneer de eigen situatie stabiliseert.

---

## 9.2.3 CONCLUSIE GERICHT OP DE VERGROTING VAN HET EFFECT

---

### Behoefte aan vervolg

De meerderheid van de jonge moeders (73,33%) heeft behoefte aan een vervolg op de training. De jonge moeders hebben behoefte aan een terugkomdag (23,33%), individuele begeleiding (20%) of een vervoltraining (16,67%). De rest van de jonge moeders (13,33%) heeft wel behoefte aan een vervolg maar geen duidelijk beeld in welke vorm, of draagt een andere vorm, zoals de training langer dan drie maanden laten duren. Bij de jonge moeders bestaat de behoefte om meer ondersteuning te krijgen bij het zetten van vervolgstappen. Ook bestaat de behoefte om te zien wat iedere jonge moeder bereikt heeft, elkaar te adviseren en te helpen om verder stappen te zetten.

De meerderheid van de professionals geeft aan dat één of meerdere terugkomdagen leuk en/of nuttig zijn voor de jonge moeders.

### Aanraden aan andere jonge moeders

Bijna alle jonge moeders (93,55%) raden de training aan andere jonge moeders aan. Wel wordt hierbij genoemd dat de training vooral geschikt is voor jonge moeders die niet weten wat ze willen

en/of hierover onzeker zijn, weinig zicht hebben op de toekomst en jonge moeders die in hun netwerk weinig mensen met ervaring hebben.

#### Zwangerschap tijdens training

Uit het onderzoek blijkt dat er jonge moeders zijn die minder of weinig aan de training hadden omdat ze op het moment van deelname aan de training zwanger waren. Ze waren op dat moment gericht op hun zwangerschap en hadden geen tot weinig behoefte om bezig te zijn met de toekomst gericht op werk/opleiding. De literatuur laat zien dat de jonge moeder moet wennen aan het idee dat er een kind op komst is. Daardoor zijn haar gedachten mogelijk op andere dingen gericht dan op haar toekomst op het gebied van werk en opleiding.

#### Gebruik van het toekomstplan binnen de trajecten van de professionals

De klantmanagers gebruiken het toekomstplan allemaal binnen de trajecten met de jonge moeders, de wijze waarop ze het toekomstplan gebruiken verschilt.

De meerderheid van de ambulant begeleiders maakt geen gebruik van het toekomstplan binnen de begeleiding. Tevens is de meerderheid van deze groep niet altijd op de hoogte van de inhoud van het toekomstplan.

#### Kennis, over de training, van professionals

De klantmanagers zijn op de hoogte van de inhoud van de training, één klantmanager heeft behoefte aan een informatiefolder over de training.

De meerderheid van de ambulant begeleiders is redelijk op de hoogte van de inhoud van de training, maar heeft behoefte aan meer informatie over de training. Eén ambulant begeleider zou extra informatie willen in een informatiefolder.

#### Rol van de professional in het vergroten van het effect

Alle benaderde professionals geven aan dat de begeleiding die zij geven aan de jonge moeders een rol kan spelen in het vergroten van het effect van de training.

De volgende bijdragen kunnen de professionals leveren:

- Tussenevaluatie met moeder en betrokken hulpverlening houden over de uitvoering van het toekomstplan;
- Afspraken vanuit het toekomstplan opnemen in het zorgplan van de ambulant begeleiders;
- Het persoonlijk toekomstplan hanteren als uitgangspunt voor het verdere traject;
- Het persoonlijk toekomstplan actief uitvoeren na training;
- Bieden van ondersteuning tijdens de uitvoering van het toekomstplan;
- Gezamenlijk eindgesprek over de vormgeving van het vervolg na de training.

Over het algemeen kan gezegd worden dat de klantmanagers positiever zijn over het effect van de training in vergelijking met de ambulant begeleiders. De klantmanagers zijn en worden over het algemeen meer betrokken bij de training.

#### De professionals geven de volgende aanbevelingen, ter verbetering van de training, weer:

- De jonge moeders leren solliciteren en ondersteunen bij het maken van een CV;
- De presentatie van het toekomstplan niet aan één specifieke dag binden, het aantal aanwezige klantmanagers bij de presentaties kan hierdoor vergroot worden;
- Een eindrapportage voor de klantmanagers van de training met daarin het profiel en het persoonlijke toekomstplan van de jonge moeder;
- Een voorlichtingsbijeenkomst over de inhoud van de training aan de klantmanagers;
- Er is behoefte aan een inhoudelijke informatiefolder van de training, met daarin onder andere het weekprogramma;
- De presentielijsten op de dag van de training naar klantmanagers versturen;
- Een terugkoppeling van de training richting de ambulant begeleiders;
- Het opstellen van realistische en haalbare doelen;
- De training meer richten op opvoedvaardigheden en opvoedkwaliteiten;
- Meer nadruk leggen op de veranderingen die het krijgen van een kind met zich mee brengt.

De jonge moeders geven de volgende aanbevelingen, ter verbetering van de training, weer:

De jonge moeders geven in totaal 11 verschillende verbeterpunten voor de training:

- Andere jonge moeders langs laten komen om te laten zien wat ze bereikt hebben en te laten zien dat het goed kan gaan als jonge moeder;
- Strenger zijn in het komen naar en het op tijd komen tijdens de training;
- De jonge moeders die dat willen bij elkaar op bezoek laten gaan, zodat je ieders situatie kan zien;
- Meer tijd voor het voorstellen aan het begin van de training om een veilige omgeving te creëren;
- Meer tijd om vragen te stellen aan de medewerkers van de instanties die informatie geven en deze vragen sneller te mogen stellen, bijvoorbeeld na vijf minuten;
- De training meer gericht maken op de zwangerschap en voorbereiding op de praktijk, in plaats van alleen op het al hebben van een kind;
- De training van meerwaarde laten zijn voor jonge moeders met oudere kinderen, door bijvoorbeeld verschillende groepen op te zetten waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen jonge moeders met jonge kinderen en jonge moeders met oudere kinderen;
- Meer informatie over kinder-EHBO en het laten zien hoe je dingen aan moet pakken;
- Meer interactie over de kinderen en discussies over verschillende onderwerpen;
- Hulp en steun na de training bij het vinden van werk;
- Opletten dat training geen praatgroep wordt, maar een training blijft.

Opvallend is dat enkele jonge moeders aanbevelingen geven om meer met elkaar in gesprek te gaan, terwijl een andere jonge moeder juist aangeeft dat het geen praatgroep moet worden. Elke jonge moeder heeft een eigen behoefte en deze behoeften kunnen tegenstrijdig zijn.

---

#### 9.2.4 CONCLUSIE GERICHT OP PASSENDE METHODIEKEN

---

##### Oplossingsgericht werken

De uitgangspunten van het oplossingsgerichte werken zijn terug te vinden in de wijze waarop de training vorm krijgt. Er wordt bij de jonge moeders gekeken naar mogelijkheden en niet naar de beperkingen. Men gaat uit van het positieve.

##### Systeemgericht werken

Door middel van in ieder geval één specifieke themaachtend, wordt aandacht gegeven aan het systeem en de omgeving om de jonge moeder. Opvallend is het aantal jonge moeders dat aangeeft alles vooral zelf te (moeten) doen en regelen. Ook de professionals signaleren dat het sociaal netwerk klein is. Positief aan de training is dat verschillende professionals van organisaties de jonge moeders laten zien wat de organisatie voor hen kan betekenen, hierdoor leert de jonge moeder professionals kennen waar ze op terug kan vallen als ze tegen bepaalde problemen aanloopt en zij niet terug kan vallen op haar eigen sociaal netwerk.

---

#### 9.3 AANBEVELINGEN

---

De aanbevelingen in het onderstaande gedeelte komen voort uit de eindconclusie. De aanbevelingen zijn gebaseerd op conclusies die door meerdere bronnen werden gedragen en/of die staaften met de literatuur. Voor de overige aanvullingen ter vergroting van het effect vanuit de databronnen wordt verwezen naar het gedeelte over de vergroting van het effect in de eindconclusie.

##### ➤ Aanbeveling 1

###### Voorlichting over de training voor ambulant begeleiders en klantmanagers

Het effect van de training is mede afhankelijk van hoe er vervolg wordt gegeven aan het persoonlijk toekomstplan. Professionals die betrokken zijn bij de jonge moeders tijdens en/of na de training bieden een kans om het effect van de training te vergroten. Wanneer de betrokken professionals echter niet of nauwelijks op de hoogte zijn van de training krijgt het persoonlijk toekomstplan veelal weinig aandacht in de begeleiding van de professional. Wanneer de professionals goed op de hoogte zijn kunnen zij de jonge moeder motiveren, ondersteunen en begeleiden bij de doelen die in het persoonlijk toekomstplan staan. Dit

zorgt ervoor dat de training meer effect gaat opleveren. De voorlichting geeft de professionals kennis over de training en door de interactie met de voorlichters/trainsters is er ruimte voor ideeën en vragen van de professionals. Door de voorlichting wordt het nut van de training benadrukt en de betrokkenheid van de professionals vergroot.

➤ Aanbeveling 2

Het realiseren van een informatiefolder en verspreiden onder de doelgroep en professionals

Een informatiefolder over de inhoud van de training is van belang, zodat zowel de jonge moeders als de professionals meer op de hoogte zijn van de training. Een grotere bekendheid over de inhoud van de training draagt er toe bij dat er meer jonge moeders worden aangemeld die gebaat zijn bij ondersteuning in het nemen van vervolgstappen richting opleiding en werk en bij het versterken van de persoonlijke situatie.

➤ Aanbeveling 3

Invoeren van een tussenevaluatie met jonge moeder en betrokken professionals/personen uit sociaal netwerk

De tussenevaluatie is belangrijk omdat anders tijdens het eindgesprek kan blijken dat de training niet aansluit bij de behoefte van de jonge moeder of dat de professional niet achter het toekomstplan staat. De kans is dan groot dat de training weinig effect heeft op de jonge moeder. Het invoeren van de tussenevaluatie heeft ten eerste als doel dat er een moment is voor behoeftepeiling bij de jonge moeder. Ten tweede heeft de tussenevaluatie als doel de plannen en doelen die de jonge moeder tot dan toe heeft opgesteld te bespreken met betrokken professionals en mogelijk met belangrijke personen uit haar sociaal netwerk. Op die manier wordt gekeken of de professionals en belangrijke personen uit het sociaal netwerk achter het toekomstplan staan, of het een haalbaar toekomstplan is en hoe de betrokken professionals en personen uit het sociaal netwerk kunnen bijdragen in het behalen van doelen.

Het voorbereiden van de tussenevaluatie kan vormgegeven worden binnen een bijeenkomst als een opdracht. De jonge moeder krijgt een format aangereikt waarbij twee onderdelen aan bod komen. Ten eerste een terugblik op of de training tot dan toe heeft voorzien in de behoeften van de jonge moeder. Daarnaast een vooruitblik naar waar haar behoefte ligt voor de volgende 1,5 maand. Deze behoeftepeiling voor de komende 1,5 maand kan in groepsverband besproken worden. Ten tweede bevat het format ruimte om te beschrijven wat de tot dan toe gestelde doelen of plannen zijn. De jonge moeder krijgt vervolgens de opdracht om een tussenevaluatie te plannen met haar ambulant begeleider en/of klantmanager en/of andere belangrijke personen uit het sociaal netwerk. Eén van de twee trainsters is aanwezig bij de tussenevaluatie. In deze tussenevaluatie worden de doelen en plannen besproken met de betrokken personen en waar nodig kan de jonge moeder haar doelen aanpassen. Daarnaast kan ze met de betrokken personen kijken hoe ze de doelen kan bereiken en welke rol de betrokken personen hierin kunnen spelen. Hierdoor wordt het sociaal netwerk van de jonge moeder meer geactiveerd.

Tijdens de training kan de jonge moeder meer in haar kracht gezet worden door alvast actief met het toekomstplan bezig te gaan en te zoeken naar mogelijkheden.

➤ Aanbeveling 4

Eindgesprek voeren met jonge moeder en betrokken professionals/personen uit sociaal netwerk

Uit het onderzoek blijkt dat het al bestaande eindgesprek niet alleen met de jonge moeder gevoerd moet worden, maar ook met de betrokken professionals en/of met de belangrijke personen uit het netwerk van de jonge moeder. Wanneer de uitkomst van de training wordt meegenomen in eventuele vervolgtrajecten en/of begeleiding is de kans groter dat er daadwerkelijk stappen worden gezet richting de in de training gestelde doelen. Het effect van de training wordt hierdoor groter. In het eindgesprek is onder andere aandacht voor het vervolg van het traject na de training.

➤ Aanbeveling 5

Organiseren van een terugkomdag

Het onderzoek laat zien dat het van belang is één of meerdere terugkomdagen te organiseren, zodat voor de jonge moeder de mogelijkheid ontstaat om ervaringen uit te wisselen over de uitvoering van het toekomstplan. De jonge moeders leren van de stappen die de ander zette en adviseren elkaar in hun verdere traject na de training. De terugkomdag is daarnaast een leuke dag voor de jonge moeders omdat ze de andere jonge moeders weer zien. Ook kan er tijdens de terugkomdag geïnventariseerd worden waar de jonge moeders tegenaan lopen in de uitvoering van het plan. De beïnvloedende factoren worden hierdoor zichtbaar. Wanneer hier belangrijke signalen uit voort komen kunnen deze signalen onder andere meegenomen worden voor de volgende training.

➤ Aanbeveling 6

Behoeftetepeiling bij zwangere jongeren tijdens intakegesprek

In het onderzoek is door enkele moeders aangegeven dat de training niet aansloot omdat zij nog zwanger waren. Deze jonge moeders waren niet bezig met stappen richting opleiding en werk. De literatuur laat zien dat de jonge moeder tijdens de zwangerschap moet wennen aan de komst van het kind. Het is van belang om in een intakegesprek te bepalen of de training geschikt is voor de desbetreffende zwangere jongere. Mogelijk heeft de training op een aantal zwangere jongere meer effect wanneer zij op een later moment deelnemen aan de training.

➤ Aanbeveling 7

Gebruik sociaal netwerk binnen de training

Een van de doelen van de training is het versterken van de persoonlijke situatie van de jonge moeder. De literatuur toont aan dat de jonge moeder altijd in verbinding staat met haar omgeving en dat zij elkaar in wisselwerking zowel negatief als positief beïnvloeden. Wanneer het sociaal netwerk van de jonge moeder betrokken wordt bij de training kan dit het effect van de training op de lange termijn vergroten. De training stopt immers na drie maanden, maar het netwerk van de jonge moeder kan haar ondersteunen bij het ondernemen van eventuele vervolgstappen. Ook verkleint het inschakelen van het sociaal netwerk veelal de afhankelijkheid van de jonge moeder richting de professionele hulp en/of dienstverlening. Bovendien vergroot het sociaal netwerk volgens de literatuur het probleemoplossend vermogen en de zelfredzaamheid van de jonge moeder. Het sociaal netwerk van de jonge moeder kan betrokken worden tijdens de training door onder andere een netwerkanalyse te maken. Een andere concrete vorm is het betrekken van belangrijke personen in het sociaal netwerk van de jonge moeders in de tussen- en eindevaluatie.

## 9.4 DISCUSSIE

---

In de discussie van dit onderzoek worden verschillende knelpunten besproken die de betrouwbaarheid van het onderzoek (mogelijk) hebben beïnvloed.

- Een aantal jonge moeders die we interviewden hebben de training drie jaar geleden gevolgd. Het is de vraag in hoeverre de jonge moeders op dit moment nog kunnen zeggen welk effect de training op hen heeft gehad en in welke mate andere factoren een rol speelden in het effect;
- Iedereen heeft een eigen interpretatie van een begrip. Om dit te voorkomen hebben we de kernbegrippen, toekomst en persoonlijke ontwikkeling, uitgewerkt in concretere aspecten en is er, waar nodig, een uitleg gegeven. Toch blijft de mens een eigen beeld hebben van een begrip waardoor het onduidelijk is of iedereen de begrippen hetzelfde heeft geïnterpreteerd tijdens het invullen van de enquêtes en in het beantwoorden van een interviewvraag;
- In de literatuurstudie komt naar voren dat de problematisering van jong moederschap de jonge moeder bevestigt in haar onkunde. Mogelijk speelt de problematisering door in hoe een jonge moeder zichzelf presenteert wanneer haar gevraagd wordt wat ze heeft bereikt. Om zich los te maken van de problematisering kan het zijn dat de jonge moeder haar situatie beter presenteert dan dat deze in werkelijkheid is. Het zorgt er mogelijk ook voor

dat de jonge moeder zich laat bevestigen in haar onkunde en haar situatie negatiever presenteert dan dat deze in werkelijkheid is. De stappen die moeders zetten en wat ze bereiken zijn zeer uiteenlopend, van positief tot negatief, waardoor we in de resultaten niet duidelijk één van de twee mogelijke invloeden van de problematisering terug zien komen;

- De problematisering van de doelgroep speelt wellicht in hoe de jonge moeder de training waardeert, mogelijk zet ze een negatief beeld neer van de training omdat het moeten volgen van een training haar bevestigt in haar onkunde. De werkwijze van de training en de basishouding van de trainsters is positief tegenover jonge moeders, waardoor verwacht wordt dat dit onderdeel geen grote invloed heeft op de resultaten van ons onderzoek;
- Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten is gekozen om meerdere bronnen te gebruiken dan alleen de jonge moeders zelf. De klantmanagers, ambulant begeleiders en trainsters zijn echter mensen met eigen ervaringen en mogelijk vooroordelen over bijvoorbeeld de training of trainsters. Hierdoor is het de vraag hoe neutraal ze de vragen beantwoorden over het effect van de training wat ze zien bij jonge moeders. Desondanks verwachten we dat het effect in de eindconclusie een realistisch beeld geeft, doordat er meerdere bronnen gebruikt zijn.

Ede, 16 mei 2012

### **Jonge moeders stap voor stap richting de toekomst!**

**Uit onderzoek, gehouden door studenten van de Christelijke Hogeschool Ede, is gebleken dat de training 'Zicht op je toekomst' voor jonge moeders van het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe zorgt voor meer zicht op de toekomst.**



In 2009 is het coördinatiepunt gestart met de drie maanden durende training 'Zicht op je toekomst' om jonge moeders te ondersteunen bij het nemen van vervolgstappen richting opleiding, werk en de persoonlijke situatie. Het overgrote deel van de deelnemers ontvangt een bijstandsuitkering en voor hen fungeert de training mede als reïntegratietraject. Tijdens de training worden deze moeders vrijgesteld van het verplicht solliciteren. Sinds de start in 2009 is de training reeds zes keer gegeven aan in totaal 61 jonge moeders.

Het coördinatiepunt vindt het belangrijk dat haar hulpaanbod aansluit bij de jonge moeders. Vanuit dit oogpunt heeft het coördinatiepunt twee studenten van de Christelijke Hogeschool Ede onderzoek laten doen naar de training, om het effect van de training inzichtelijk te krijgen en aanbevelingen te doen ter verbetering.

Alle 61 jonge moeders die de training volgden zijn benaderd voor een telefonisch interview. Uiteindelijk namen 33 jonge moeders deel aan het onderzoek. Ook zijn twee trainsters geïnterviewd en zijn 15 professionals, die de jonge moeder tijdens en/of na de training begeleiden, benaderd met een enquête. Hiervan retourneerden negen professionals de enquête. De professionals werken als klantmanager of ambulant begeleider.

Uit het onderzoek bleek dat de meerderheid van de jonge moeders (62,12%) door de training te volgen meer zicht heeft gekregen op de toekomst. De meerderheid van de jonge moeders ondernam vervolgstappen richting opleiding en werk na de training, zoals het starten met een opleiding of het solliciteren naar een baan. Een laag percentage van de jonge moeders (18,18%) ondernam hierin geen stappen. 9,09% van de jonge moeders vond daadwerkelijk een fulltime baan en stroomde hierdoor uit de bijstand. De meerderheid van de jonge moeders heeft door de training meer zicht gekregen op de eigen kwaliteiten. Bijna de helft van de jonge moeders (43,75%) is naar eigen zeggen zelfverzekerder geworden door de training. De geënquêteerde professionals bevestigen de toename in de zelfverzekerdheid bij de jonge moeders niet. De reden die onder andere door de professionals wordt gegeven is dat er bij een jonge moeder veelal sprake is van verschillende problemen.

Problemen die de jonge moeder belemmeren in het zetten van vervolgstappen richting werk en opleiding liggen onder andere op het financiële en persoonlijke vlak. Het volgen van een opleiding is voor de jonge moeder lastig omdat ze niet rond kan komen van alleen de studiefinanciering, dit bedrag is veelal lager dan de uitkering. Ook speelt het bekostigen van de kinderopvang een rol. De persoonlijke factoren die belemmeren zijn fysieke en mentale problemen, zoals onverwerkte trauma's uit het verleden. Het kind van de jonge moeder blijkt een stimulerende factor om vervolgstappen te ondernemen. De jonge moeder wil het beste geven aan haar kind. Afsluitend komt uit het onderzoek dat 93,55% van de jonge moeders de training aanraadt aan andere jonge moeders. De training is volgens veel moeders leuk en leerzaam.

Concluderend, het onderzoek toont aan dat de training volgens de jonge moeders zelf een positieve bijdrage levert aan de toekomst en de persoonlijke ontwikkeling. De training helpt de jonge moeder om stap voor stap te bouwen aan de toekomst van haar en haar kind.

*Voor nadere informatie en het volledige onderzoek kunt u contact opnemen met mw. A. Willemsen, zorgcoördinator Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe. E-mail: [A.Willemsen@Apeldoorn.nl](mailto:A.Willemsen@Apeldoorn.nl)*

## 11. LITERATUURLIJST

---

- Activerium regio Apeldoorn. (2008, Januari). *De weg naar werk*. Opgeroepen op mei 9, 2012, van Gemeente Apeldoorn: [http://www.apeldoorn.nl/DATA/DIV/TER/VIND-documenten/inkomensvoorziening\\_folder\\_dewegnaarwerk.pdf](http://www.apeldoorn.nl/DATA/DIV/TER/VIND-documenten/inkomensvoorziening_folder_dewegnaarwerk.pdf)
- Baarda, D., de Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Bannink, F. (2006). *Oplossingsgerichte vragen- Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam: Harcourt.
- Bannink, F. (2007). *Gelukkig zijn en geluk hebben*. Amsterdam: Harcourt.
- Berlo, & Wijsen. (2005). *Gebrek aan regie*. Utrecht: Rutgers Nisso groep.
- Borghuis, Schleyper, & Schelling. (2006). *www.fiom.nl/heftineigenhand*. Opgeroepen op april 18, 2012, van Heft in eigen hand: <http://fiom.nl/heftineigenhand/>
- Brink, E. v. (2006). 'Zoek geen problemen, maar oplossingen'. *GGZet wetenschappelijk*, 6-7.
- Dalli, S., Talapessy, P., de Weerd, P., Wijtenhorst, J., & Willemsen, A. (2008). *Tienermoeder Oost-Veluwe 2008 - Afstudeeropdracht HBO-MWD, Projectgroep Tienermoeders, Hogeschool Windesheim Zwolle*. Apeldoorn: Gemeente Apeldoorn.
- Delfos, M. (2011). *Hulp aan zeer jonge ouders*. Amsterdam: SWP .
- Feldman, R. S. (2009). *Ontwikkelingspsychologie*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Iriszorg. ((n.d.)). *Begeleid wonen*. Opgeroepen op april 24, 2012, van Iriszorg: <http://www.iriszorg.nl/wonen/begeleid-wonen>
- Jansen, H. (2008). *Plan van aanpak Coördinatiepunt Tienermoeders, tweedelijns meldpunt voor (aanstaande) moeders tot en met 23 jaar met meervoudige problemen*. Oost-Veluwe: RIBW .
- JIP Venlo. (2010, mei). *Tienermoeders*. Opgeroepen op april 24, 2012, van JIP Venlo: <http://www.jipvenlo.nl/downloads/tienermoeders.pdf>
- Jong, K. d., Meijs, M., & Schelling, F. (2008). *10r Moeders 'Een eigen plek en een aparte aanpak'*. Stichting Ambulante Fiom.
- Joukje, N. (2009). *Oplossingsgericht vergaderen in teams*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Keinemans, S. (2010). *Eervol jong moederschap*. Delft: Eburon.
- Kooy, D. (2004). *www.home.zonnet.nl*. Opgeroepen op April 25, 2012, van [http://www.home.zonnet.nl/davidkooy/erik\\_erikson.htm](http://www.home.zonnet.nl/davidkooy/erik_erikson.htm)
- Kors, F., van Lier, L., Linmans, A., & Wijkhuijs, V. (2002, januari 30). *Wensen van jonge moeders. Een onderzoek naar de wensen van jonge moeders in de regio Haaglanden met betrekking tot huisvesting, zorg en ondersteuning en informatievoorziening*. Den Haag: ES&E.
- Kramer, Janssens, Cibulak, & Cense. (2007). *Over de grens*. Utrecht: Rutger Nisso Groep.
- Kutz-Zenke, K. (n.d., n.d n.d.). *En nu wat doe je dan? Vechten!- Tienermoeders in de Nederlandse maatschappij*. Opgeroepen op April 25, 2012, van Jarabee: <http://www.jarabee.nl/nl/bin/546c80e2-90bb-453f-ae30-6d84649d6a82/als-kinderen-kinderen-krijgen.pdf>

- Louwerse, P. (2009, december 15). *Niet gepland, toch gewenst*. Rotterdam: Me and society.
- Menger, R., & Jhinkoe- Rai, S. (1997). *Tienermoeders Preventie, opvang en begeleiding*. Utrecht: SWP.
- Mertens, M., & Vandebroek, E. (1997). *Systeemgerichte methoden in de hulpverlening*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Movisie. ((n.d.)). *Leefgebieden 8-fasenmodel*. Opgeroepen op april 24, 2012, van Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken: <http://www.movisie.nl/smartsite.dws?ch=def&id=106199>
- Movisie. (2011). *Professionaliteit verankerd*. Opgeroepen op mei 14, 2012, van Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken: <http://www.movisie.nl/smartsite.dws?ch=def&id=124553>
- Plessers, S. (2010, Wintereditie). Houdingsaspecten bij de ondersteuning van zwangere tieners en tienerouders. *Digitale Zijaanzicht*.
- Pont, S. (2012). *Het systeemtheoretisch model*. Opgeroepen op april 24, 2012, van Systeemtheorie: <http://www.systeemtheorie.nl/systeemtheoretisch-model.php>
- Pont, S. (2012). *Wat is de systeemtheorie?* Opgeroepen op april 24, 2012, van Systeemtheorie: <http://www.systeemtheorie.nl/systeemtheorie.php>
- Rigter, J. (2008). *Het palet van de psychologie*. Bussum: Coutinho.
- Riwis. ((n.d.)). *Stichting Riwis Zorg en Welzijn*. Opgeroepen op mei 7, 2012, van Riwis Zorg en Welzijn - Grip op geluk: [www.riwis.nl](http://www.riwis.nl)
- Smithbattle, L. (2003). Displacing the “Rule Book” in caring for teen mothers. *Public Health Nursing*, 369-376.
- Smithbattle, L. (2007). Legacies of Advantage and Disadvantage: The Case of Teen Mothers. *Public Health Nursing*, 418.
- Spinder, S., Joanknecht, L., van Hout, A., & van Pagée, R. (2007). *Krachten en Kansen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Stichting Ambulante Fiom. ((n.d.)). *Infoportaal tienermoeders*. Opgeroepen op 24 april, 2012, van Stichting Ambulante Fiom: [http://www.infoportaal tienermoeders.nl/Handleiding\\_Jonge\\_Moeders\\_in\\_beeld/cd905e5b/1/Doelgroep.aspx](http://www.infoportaal tienermoeders.nl/Handleiding_Jonge_Moeders_in_beeld/cd905e5b/1/Doelgroep.aspx)
- Stichting Ambulante Fiom. (2012). *www.fiom.nl*. Opgeroepen op April 18, 2012, van Stichting Ambulante FIOM: <http://assets.fiomedia.nl/files/fiomgeschiedenis.pdf>
- TOCH Opleidingen en Werk. ((n.d.)). *Over TOCH Opleidingen en Werk*. Opgeroepen op mei 15, 2011, van TOCH Opleidingen en Werk: <http://www.tochopleidingen.nl/toch-opleidingen.html>
- UWV. ((n.d.)). *Wat is Wajong?* Opgeroepen op mei 18, 2012, van UWV - Werken aan Perspectief: [http://www.uwv.nl/wajong/klantproces/wat\\_is\\_wajong.aspx](http://www.uwv.nl/wajong/klantproces/wat_is_wajong.aspx)
- UWV. ((n.d.)). *Wat is WIA?* Opgeroepen op mei 18, 2012, van UWV - Werk aan Perspectief: [http://www.uwv.nl/Particulieren/ik\\_ben\\_ziek/ik\\_ben\\_bijna\\_2\\_jaar\\_ziek\\_en\\_kan\\_nog\\_werk\\_en/ik\\_ben\\_bijna\\_2\\_jaar\\_ziek/wat\\_is\\_WIA.aspx](http://www.uwv.nl/Particulieren/ik_ben_ziek/ik_ben_bijna_2_jaar_ziek_en_kan_nog_werk_en/ik_ben_bijna_2_jaar_ziek/wat_is_WIA.aspx)
- Verhofdtadt-Denève, L., P. Van Geert, & A. Vyt. (2003). Handboek ontwikkelingspsychologie- Grondslagen en theorieën. In H. o.-G. theorieën, *Verhofdtadt-Denève, L.; P. Van Geert; A. Vyt* (pp. 298-317). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Visser, C. (2009). *Doen wat werkt - Oplossingsgericht werken, coachen en managen*. Culemborg: Van Duuren Management.

Wiele van der, W. (2010, december 21). Antillianen in Nederland en risico's voor seksuele gezondheid. *Seksoa (magazine SOA aids Nederland)*.

Willemse, J. (2010). *Anders kijken - Theorie en praktijk van de systeembenadering*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

## Onderzoek studentes

In de komende weken nemen zij contact met je op voor een telefonisch interview. Zij stellen je dan

**Macht is niet mee willen werken aan het onderzoek, dan kan is dit binnen 7 dagen degegeven aan**

## Joke Riedijk

### ENQUÊTEVRAGEN AMBULANT BEGELEIDERS EN KLANTMANAGERS

---

1. Hoeveel jonge moeders heeft u (ongeveer) begeleid die de training hebben gevolgd?
2. Bent u op de hoogte van de inhoud van de training? Zo ja, op welke manier? Zo nee, zou u hier behoefte aan hebben?
3. Hoort u geluiden terug van de jonge moeders over de training? Zo ja, welke geluiden?
4. Merkt u een verschil in *de kennis die de jonge moeders hebben in wat ze willen met hun toekomst* in het traject voordat ze de training hebben gevolgd in vergelijking met het traject nadat ze de training hebben gevolgd? Zo ja, welk verschil?
5. Merkt u verschil in *het proces van zoeken naar en vinden van een passende studie dan wel werkgelegenheid* van de jonge moeders in het traject voordat ze de training hebben gevolgd in vergelijking met het traject nadat ze de training hebben gevolgd? Zo ja, welk verschil?
6. Merkt u een verschil in *de zelfverzekerdheid van de jonge moeders* in het traject voordat ze de training hebben gevolgd in vergelijking met het traject nadat ze de training hebben gevolgd? Zo ja, welk verschil?
7. Merkt u een verschil in *het kennen van de eigen kwaliteiten* van de jonge moeders in het traject voordat ze de training hebben gevolgd in vergelijking met het traject nadat ze de training hebben gevolgd? Zo ja, welk verschil?
8. Merkt u een verschil in *het kennen van de (eigen) sociale kaart\** van de jonge moeder in het traject voordat ze de training hebben gevolgd in vergelijking met het traject nadat ze de training hebben gevolgd? Zo ja, welk verschil?  
\* *Het kunnen vinden van de juiste organisatie bij bestaande of nieuwe hulpvragen*
9. Hoe gebruikt u het toekomstplan uit de training binnen het traject dat u met de jonge moeders doorloopt?
10. Welke en hoe spelen externe factoren volgens u mee bij het al dan niet bereiken van de einddoelen in het actieplan van de jonge moeders?
  - a. Ambulante hulpverlening aan de jonge moeder
  - b. Begeleiding van de klantmanager
  - c. Sociaal netwerk van de jonge moeders
  - d. Financiële situatie (schulden, kinderopvangtoeslag en studiefinanciering)
  - e. Overige externe factoren
11. Welke en hoe spelen interpersoonlijke factoren volgens u mee bij het al dan niet bereiken van de einddoelen in het actieplan van de jonge moeders?
  - a. Karakter
  - b. Capaciteiten
  - c. Fysieke conditie
  - d. Mentale conditie
  - e. Overige interpersoonlijke factoren
12. Op welke punten zou volgens u de training verbeterd/aangevuld kunnen worden?
13. Kan de ambulant begeleider een rol spelen in het vergroten van het effect? Zo ja, hoe?
14. Signaleert u een behoefte aan vervolg van de training, zoals een aansluitende training, terugkomdagen of individuele training? Zo ja, welke?

### INTERVIEWVRAGEN JONGE MOEDERS

---

#### Motivatie

1. Wat was de reden dat je de training ging volgen?
2. Welke verwachting had je van de training?

#### Resultaat van de training op de toekomst

3. Heb je meer zicht gekregen op wat je wil in de toekomst door de training? Zo ja, op welke vlakken?
4. Welke einddoelen heb je geformuleerd in je toekomstplan? (Let op: Werk/opleiding, persoonlijke ontwikkeling)
5. Hoe ben je na de training aan de slag gegaan met je einddoel(en) gericht op opleiding/werk?

6. Wat zorgt ervoor dat je je einddoel(en) gericht op opleiding/werk al dan niet gerealiseerd hebt?
  - a. Heeft je ambulant begeleider je geholpen bij het al dan niet bereiken van je doelen?
  - b. Heeft je klantmanager je geholpen bij het al dan niet bereiken van je doelen?
  - c. Hebben mensen in je omgeving je geholpen bij het al dan niet bereiken van je doelen? Zo ja, hoe?
  - d. Zijn er persoonlijke factoren die je hebben belemmerd om je doelen te bereiken of juist om deze te behalen?
  - e. Heeft je financiële situatie je belemmerd om je doelen te bereiken? Zo ja, hoe?
7. Ben je zelfverzekerder of sterker geworden door de training? Zo ja, wat in de training heeft jou geholpen om zelfverzekerder of sterker te worden?
8. Heb je meer zicht gekregen op je kwaliteiten door de training? Zo ja, hoe?
9. Heb je gebruik gemaakt van de informatie over organisaties? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat en welke informatie heb je gemist?

#### *Groepsverband*

10. Heeft het een meerwaarde om deze training in groepsverband te volgen? Waarom?
11. Zie je nog andere moeders die de training samen met jou volgden?

#### *Afronding*

12. Aan welke onderdelen van de training heb je veel gehad?
13. Aan welke onderdelen heb je weinig gehad?
14. Welke aanvulling zou jij willen doen om de training te verbeteren?
15. Was het voor jou zinvol geweest als de training een vervolg zou hebben gehad, zoals een aansluitende training, terugkomdagen of een individuele training? Zo ja, waarom?
16. Zou je de training aanraden aan andere jonge moeders?

### INTERVIEWVRAGEN TRAINSTERS

---

1. Welke geluiden hoort u in de training terug van de jonge moeders?
  2. Merkt u gaandeweg de training verschil in de zelfverzekerdheid van de jonge moeders?
  3. Merkt u gaandeweg de training verschil in het kennen van de eigen kwaliteiten bij de jonge moeders?
  4. Merkt u gaandeweg de training verschil in zicht op de toekomst van de jonge moeders?
  5. Welke rol kan de ambulant begeleider volgens u spelen in het vergroten van de training?
- Overig: Vragen over onderwerpen die onduidelijk zijn gebleven na het interview met de twee trainsters en zorgcoördinator.

### INTERVIEWVRAGEN TRAINSTERS & ZORGCÖÖRDINATOR

---

1. Door welk signaal is de training tot stand gekomen?
2. Hoe is de totstandkoming van de training gerealiseerd?
3. Is de training gebaseerd op methodieken en/of literatuur en/of eigen kennis? Zo ja, kunt u dit toelichten?
4. Wat zijn de doelstellingen van de training?
5. Op welke punten wilt u meten binnen ons onderzoek?
  - a. Wat zou u willen meten met betrekking tot (het verkrijgen van zicht op) 'toekomst'?
  - b. Wat zou u willen meten met betrekking tot de definitie 'persoonlijke ontwikkeling'?
6. Hoe ziet de werkwijze van de training eruit?
7. Wat kenmerkt de basishouding van de trainers richting de jonge moeders?
8. Hoe sluit de training aan bij de specifieke kenmerken van de jonge moeders?
  - a. Gebruik sociaal netwerk van de jonge moeder
  - b. Nieuwe/veranderende rol van de jonge moeders
9. Wordt er gewerkt aan integratie van de getrainde onderwerpen in het persoonlijk leven van de jonge moeder? Zo ja, hoe?
10. Is de training in de afgelopen jaren veranderd? Zo ja, wanneer? Met welke reden? Hoe?

11. Wat is er nodig na de training?
12. Zijn er nog andere zaken m.b.t. de training die van belang zijn, maar die nog niet benoemd zijn?

## BIJLAGE 3 T/M 11

---

Deze bijlagen zijn in verband met privacy te vinden op een cd-rom. Deze cd-rom kan worden  
aangevraagd bij het Coördinatiepunt Jonge Moeders Oost-Veluwe. Emailadres:  
[A.Willemsen@apeldoorn.nl](mailto:A.Willemsen@apeldoorn.nl)