

ANALYSE VAN DE EFFECTEN VAN MIRIAM 2.0 TEN OPZICHTE VAN DE ORGANISATORISCHE EN TERRITORIALE CONTEXT

Reflexieve feedback en toelichting van de kernindicatoren ter verbetering van de implementatie van het project binnen de OCMW's

EVALUATIERAPPORT VAN HET PROJECT MIRIAM 2.0

Prof. Dr. Martin Wagener (CIRTES/UCL)

Carole Bonnetier (CIRTES/UCL)

Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société (CIRTES)
van het Institute for the Analysis of Change in Contemporary and
Historical Societies (IACS), UCLouvain

Lore Janssens (Vrouwenraad)

POD MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE
BETER SAMEN LEVEN
SPP INTÉGRATION SOCIALE
MIEUX VIVRE ENSEMBLE

The logo for MIRIAM 2.0, featuring the word "MIRIAM" in a grey, sans-serif font. The letter "I" has a blue circle above it, and the final "M" has two blue circles above it. **vrouwenraad**

Inhoud

1	Inleiding.....	4
2	Situatie van eenoudergezinnen in België en oorsprong van het Miriam-project binnen de OCMW's	6
2.1	Van de intrede van het eenouderschap in het publieke debat tot de opstart van het Miriam-project in de Belgische OCMW's	6
2.2	Focus op de uitvoering van het Miriam-project van 2015 tot 2017	8
2.3	Eenouderschap in België: statistisch overzicht.....	10
3	Methodiek van het onderzoek	15
3.1	Stuurgroepen.....	16
3.2	Overzicht van de wetenschappelijke en grijze literatuur	17
3.3	Kwantitatieve benadering	17
3.4	Diepte-interviews met projectdragers en sleutelfiguren	18
3.5	Collectieve discussiegroepen.....	20
3.6	Opstellen van de onderzoeksresultaten	21
4	Implementatie van Miriam: een co-constructieproces dat afhangt van de organisatorische context	22
4.1	De plaats van Miriam in het organigram van het OCMW, een centraal element	22
4.2	Ondersteuning vinden op het gebied van luisteren, overdracht van vaardigheden en logistiek.....	24
4.3	De kwaliteit van de relatie met de coördinatie, een succesfactor	28
4.4	Bevorderen van een proces van co-constructie tussen belanghebbenden.....	31
4.5	Conclusie.....	33
4.6	Krachtlijnen en aanbevelingen	36
5	Statistisch portret van alleenstaande vrouwen met kinderen die deelnemen aan Miriam 2.0.....	37
5.1	Overzicht van het aantal respondentes, tijdens de nul- en eindmeting	37
5.2	Leeftijd van de deelnemers (op basis van de nulmeting)	37
5.3	Aantal en leeftijd van de kinderen van de deelnemers	38
5.4	Land van herkomst van de deelnemers.....	39
5.5	Opleidingsniveau en erkenning van diploma's	40
5.6	Talen die door de deelnemers worden gesproken	41
5.7	De zorg voor de kinderen en de plaats van de vader	42
5.8	Krachtlijnen.....	44
6	Selectie en mobilisatie van de doelgroep. Afstemming van de programmadoelstellingen op het profiel van de begunstigen.....	45
6.1	Criteria voor het identificeren van deelnemers om de effecten van Miriam te optimaliseren.....	45
6.1.1	Nauwkeurige richtingscriteria met ruimte voor aanpassing.....	45
6.1.2	Een gelokaliseerde actie om zo dicht mogelijk bij de realiteit van het grondgebied te blijven..	47
6.1.3	Gelokaliseerde actie om een gunstige organisatorische context te bieden voor de actie	47
6.1.4	Lokale actie om de ontwikkeling van solidariteitsbanden mogelijk te maken	48
6.2	Collaboratieve inspanningen om deelnemers met het juiste profiel te rekruteren.....	50
6.3	Een fase van enthousiasmeren en rekruteren van de moeders, die essentieel is voor hun betrokkenheid.	53
6.4	Uitval: een significant gegeven dat in verband moet worden gezien met de selectiefase	57
6.5	Conclusie.....	61
6.6	Krachtlijnen en aanbevelingen	63
7	Miriam-begeleiding versus 'klassieke' begeleiding	64
7.1	De voordelen van de Miriam-begeleiding in het licht van de grenzen van de algemene bijstand.....	64
7.2	Een polymorfe begeleiding die rekening houdt met vrouwen in al hun diversiteit	68
7.2.1	Persoonsgerichte begeleiding.....	69
7.2.2	Een stimulerende en bewustmakende collectieve begeleiding.....	72
7.3	Een noodzakelijk verband tussen de begeleiding in het kader van Miriam en de algemene bijstand	77
7.4	Conclusie.....	82
7.5	Krachtlijnen en aanbevelingen	85
8	Miriam binnen de OCMW's en de partnerschappen ervan, een netwerk uitbouwen rond het project om individueel en collectief empowerment te bevorderen	86
8.1	De rechten activeren en de bestaande hulp en ondersteuning binnen het OCMW zichtbaar maken	86

8.2	De daadkracht van de deelnemers om in te grijpen op hun omgeving vergroten door een openstelling naar de buitenwereld.....	92
8.2.1	Opvang en opvoeding van de kinderen	92
8.2.2	Huisvesting: het veranderen of verbeteren van de bestaande situatie	94
8.2.3	Voorbij de mobiliteit, de 'motiliteit'.....	96
8.2.4	Alimentatie en bemiddeling met de ex-echtgenoot.....	97
8.2.5	Lichamelijke en mentale gezondheid	99
8.2.6	Begeleiding naar werk	100
8.3	Bevordering van collectieve navolging door toegang tot cultuur en recreatie	102
8.3.1	Collectieve begeleiding die de betrokkenheid van de deelnemers vereisen en hun capaciteiten valoriseren	103
8.3.2	Openstelling naar de buitenwereld met/voor de kinderen	104
8.3.3	Toegang tot vrijetijds-, culturele en sportactiviteiten buiten de rol van de moeder om	105
8.3.4	Acties gericht op politieke interpellatie	107
8.4	Conclusie.....	108
8.5	Krachtlijnen en aanbevelingen	111
9	Impact van Miriam 2.0 op de begeleide personen.....	112
9.1	Wat is de evolutie van het empowerment van de deelnemers aan Miriam 2.0?	112
9.2	Wat is de evolutie van de situatie van de deelnemers aan Miriam 2.0?.....	119
9.2.1	Meting van de tevredenheid van de deelnemers over de evolutie van hun situatie	119
9.2.2	De deelnemers geven hun mening over de evolutie van hun situatie	121
9.3	Conclusie.....	128
9.4	Krachtlijnen en aanbevelingen	130
10	De inschrijving van Miriam in een lokaal sociaal beleid	131
10.1	De ambivalentie tussen de categoriale gerichtheid op gezinnen en/of kinderen en de generalistische rol van de OCMW's	132
10.1.1	Verzoening van intensieve begeleiding en algemene sociale bijstand	133
10.1.2	Bevorderen van de globale begeleiding van de gezinnen en tegelijkertijd de kinderarmoede aanpakken	135
10.2	Overstappen van categoriale gerichtheid naar wijkwerk?	137
10.2.1	Het collectief: tussen pedagogische drijfveer en bevordering van het samenlevingsverband in een wijk 138	
10.2.2	De wijk als plaats van sociale en culturele diversiteit.....	140
10.2.3	De wijk of het grondgebied als kader voor het overheidsoptreden	143
10.3	De meervoudige integratietests en de verwachte resultaten van een GPMI	144
10.4	Gender mainstreaming via specifieke configuraties voor lokaal sociaal beleid	149
10.4.1	Tussen het gebruik van 'geleerde' termen	149
10.4.2	... en concrete acties met betrekking tot specifieke pijlers van het beleid.	150
10.4.3	Een organisatorische en maatschappelijke context die meerdere beproevingen inhoudt	153
10.5	Conclusie.....	155
10.6	Krachtlijnen en aanbevelingen	158
11	Algemene conclusie.....	159
	Bibliografie	163
	Lijst van gebruikte afkortingen	167
	Bijlagen.....	168
1.	Implementatie van een Miriam-project – praktische gids (door Lore Janssens)	169
2.	De Miriam-methode in vijf opleidingen	175
3.	De vijf interviews die mijlpalen vormden in Miriam 2.0	177
4.	Overzicht van de groepssessies per OCMW.....	179
5.	GESPREKSGIDS – Voorzit(s)ter van het OCMW/Schepen van sociaal beleid	186
6.	GESPREKSGIDS – Casemanager MIRIAM 2.0.....	188
7.	Meting van de significantie van de statistische tool	192
8.	Communicatie rond Miriam 2.0.....	194

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1: Soorten gezinnen met kinderen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017	10
Figuur 2: Aandeel van eenoudergezinnen onder alle leefloon(equivalent)dossiers en onder alle gezinnen met kinderen binnen de OCMW's en per provincie – Gegevens 2018-19	12
Figuur 3: Aandeel van eenoudergezinnen onder alle leefloon(equivalent)dossiers en onder alle gezinnen met kinderen binnen de OCMW's en per stad – Gegevens 2018-19	14
Figuur 4: Verdeling per leeftijd van de eenoudergezinnen in de zes OCMW's – Gegevens POD MI 2018-19	14
Figuur 5 Plan van de methodologische aanpak	16
Figuur 6: Schema's die in de kwalitatieve benadering worden gebruikt	19
Figuur 7: Leeftijd van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018	38
Figuur 8: Opleidingsniveau van de deelnemers aan het Miriam-project bij de nulmeting – gegevens 2018..	40
Figuur 9: Opleidingsniveau en erkenning van de diploma's van de deelnemers aan het Miriam-project bij de nulmeting – gegevens 2018	40
Figuur 10: Talen gesproken door van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018	42
Figuur 11: Soort van gedeeld ouderschap en betaling van de alimentatie voor kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018	43
Figuur 12: Verdeling van de globale scores verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting – gegevens 2018-19	113
Figuur 13: Verdeling van de gemiddelden per indicator verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting – gegevens 2018-19.....	113
Figuur 14: Verdeling van de gemiddelden per indicator verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting per stad – gegevens 2018-19.....	117
Figuur 15: Beoordeling van levensdomeinen bij de nul- en de eindmeting – gegevens 2018-19	119
Figuur 16: Beoordeling van levensdomeinen bij de nul- en de eindmeting per stad – gegevens 2018-19	120
Tabel 1: Soorten gezinnen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017	10
Tabel 2: Soorten gezinnen met kinderen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017	10
Tabel 3: Eenoudergezinnen in België per gender en per gewest – Gegevens KSZ 2017.....	11
Tabel 4: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype – Gegevens POD MI 2018-19	11
Tabel 5: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype en per gewest – Gegevens POD MI 2018-19.....	12
Tabel 6: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype per stad – Gegevens POD MI 2018-19	13
Tabel 7: Verdeling per leeftijd van de eenoudergezinnen in de zes OCMW's – Gegevens POD MI 2018-19	14
Tabel 8: Intakegesprekken en antwoorden op de online vragenlijsten in het kader van de tools van het Miriam-project – gegevens 2018-19	37
Tabel 9: Leeftijd van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018	38
Tabel 10: Aantal kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018	38
Tabel 11: Leeftijd van de kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018	39
Tabel 12: Geboorteland van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018	39
Tabel 13: Opleidingsniveau van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018	41
Tabel 14: T-test-meting van gepaarde steekproeven (nulmeting en eindmeting per indicatorenpaar) – Levensdomeinen	192
Tabel 15: T-test-meting van gepaarde steekproeven (nulmeting en eindmeting per indicatorenpaar) – Empowerment	193

1 Inleiding

Het onderzoeksteam van CIRTES heeft zijn schouders gezet onder de wetenschappelijke evaluatie van het project Miriam 2.0 in 2018. De opdrachtgevers wilden de analyse van de effecten van het project, samen met de context waarin het wordt geïmplementeerd, met name de interne organisatie van de OCMW's en de uitstraling van hun acties op lokaal niveau, in het juiste perspectief plaatsen. De onderliggende doelstelling was het identificeren van prospectieve indicatoren en het naar voren brengen van aanbevelingen om de implementatie van Miriam in andere contexten te vergemakkelijken.

Om de continuïteit met de evaluatie van Miriam 1.0 te waarborgen en de evaluatie tegelijkertijd vanuit nieuwe invalshoeken te benaderen, is ervoor gekozen om een onderzoek uit te voeren op basis van een gemengde methodiek, met andere woorden een combinatie van een kwalitatieve en een kwantitatieve benadering. De evaluaties uit 2016 en 2017 van het eerste luik van het project benadrukten vooral die laatste benadering vanuit de invalshoek van sociopedagogische begeleiding en verbetering van de situatie van de deelnemers (geobjectiveerd door het gebruik van een specifiek meetinstrument). Wij wilden bij de evaluatie van het tweede luik stilstaan bij het organisatorische, institutionele en maatschappelijke niveau om het netwerk van actoren waarop de Miriam-begeleiding is gebaseerd te identificeren en om te bepalen hoe dit netwerk een significante impact heeft op de reikwijdte en de strekking van de begeleiding.

De inhoud van dit rapport is voornamelijk geschreven door Carole Bonnetier en Martin Wagener. Vanaf het begin van het onderzoeksproject werd een beperkt wetenschappelijk comité opgericht met het oog op de bundeling van de expertise van de verschillende stakeholders. Regelmatige uitwisselingen met Jan Surquin van de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie en met Lore Janssens, projectbegeleidster voor de Vrouwenraad, hebben het mogelijk gemaakt om de benaderingen aan te passen en te profiteren van ieders inzichten in zijn of haar specifieke vakgebied. Verschillende onderdelen van het onderzoek zijn gebaseerd op aanvullende gegevens die Lore Janssens heeft verzameld en geanalyseerd in het kader van haar coördinatiefuncties. Om de leesbaarheid te verhogen en een onderscheid te maken tussen de verschillende informatiebronnen, zijn de teksten die bedoeld zijn als rapportage aan de Vrouwenraad, uitgelicht in kadertjes op een gele achtergrond. Bij het met elkaar in verband brengen van de bijdragen van de hoofdactoren mag de eigenheid van hun respectievelijke visie niet worden tenietgedaan, maar moet deze integendeel worden geïntegreerd in een globale reflectie over de voortgang van het project, de sterke punten ervan en ook over de zich aftekenende krachtlijnen voor vooruitgang. Naast het onderzoekswerk dat gebaseerd is op beproefde wetenschappelijke methoden, heeft deze consultatieve, iteratieve aanpak op basis van een principe van symmetrie tussen de verschillende soorten kennis, het mogelijk gemaakt om de complexiteit en de dynamiek van het implementatieproces van Miriam 2.0 in de verf te zetten.

Dit rapport bestaat uit verschillende hoofdstukken. Na een kort overzicht van de intrede van het eenouderschap in het overheidsbeleid in België situeren we het belang ervan aan de hand van statistische gegevens over de Belgische gezinnen en over de personen die door de OCMW's worden begeleid. De onderzoeksdoelstellingen en de methodiek worden in het volgende deel gepresenteerd. De empirische analyse bestaat uit meerdere grote hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk stellen we voor om de implementatie van Miriam 2.0 te begrijpen als een co-constructieproces dat sterk verbonden is met zijn organisatorische context; het tweede is een statistische beschrijving van de begunstigde doelgroep en is gebaseerd op de resultaten van het meetinstrument; het derde focust op de selectie- en mobilisatiefase van de doelgroep; in het vierde wordt het unieke karakter van de Miriam-begeleiding in de verf gezet; in het vijfde wordt aandacht besteed aan het netwerk dat wordt

gevormd dankzij het project en dat het collectieve en individuele empowerment bevordert; in het zesde wordt de impact van Miriam 2.0 op de begeleide personen belicht; tot slot worden in het zevende hoofdstuk de pistes voor acties op het vlak van lokaal sociaal beleid voorgesteld. In elk hoofdstuk, en vooral dan in het hoofdstuk over de impact van de begeleiding, combineren we de bijdragen van de kwalitatieve en kwantitatieve methoden met elkaar. De daaruit voortvloeiende aanbevelingen en kernideeën worden aan het einde van elk van hoofdstuk gepresenteerd in kadertjes op een blauwe achtergrond.

2 Situatie van eenoudergezinnen in België en oorsprong van het Miriam-project binnen de OCMW's

Het eenouderschap vormt momenteel een volwaardige problematiek in het overheidsbeleid, met name op het gebied van diversiteit en de strijd tegen discriminatie. De implementatie van Miriam 2.0 binnen zes Waalse, Brusselse en Vlaamse OCMW's maakt deel uit van dezelfde bekommernissen. In dit hoofdstuk geven we een kort historisch overzicht en richten we ons vervolgens op het eenouderschap in België aan de hand van een geactualiseerd statistisch overzicht.

2.1 Van de intrede van het eenouderschap in het publieke debat tot de opstart van het Miriam-project in de Belgische OCMW's

Het is vooral vanaf de jaren negentig¹ dat het eenouderschap in België zijn intrede deed in het publieke debat en aandacht kreeg vanuit wetenschappelijke en politieke hoek. Vervolgens werd een reeks onderzoeken uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het eenouderschap, met name bij vrouwen, en de meervoudige problemen waarmee de betrokken gezinnen te kampen krijgen (Wagener, 2013: 149-154). Op federaal niveau werd in 2003 het eerste 'platform voor eenoudergezinnen' opgericht. Tegelijk werd een wetenschappelijke definitie van de categorie 'eenoudergezinnen' uitgewerkt, waarbij de nadruk werd gelegd op de samenloop van armoedecriteria (Cantillon & Verbist, 2003). Er werd opnieuw werk gemaakt van het thema naar aanleiding van de organisatie van de 'Staten-Generaal van het gezin' tussen 2004 en 2007, waarbij een brede waaier aan actoren uit de professionele en academische wereld werd gemobiliseerd. De eruit voortvloeiende geest heeft geleid tot de uitwerking van passende actieplannen. Dit resulteert in het bijzonder in generalistische maatregelen (bv. het verband tussen werk en gezin, de toegankelijkheid van onderwijs- en kinderopvangdiensten, de erkenning van de diversiteit van gezinsvormen), die bedoeld zijn om de armoede van eenoudergezinnen aan te pakken.

Aansluitend op dit onderzoek werd in 2008 in Brussel een nieuw 'Technisch Platform Eenoudergezinnen' opgericht. Deze gewestelijke regeling wordt ondersteund door het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid, gecoördineerd door Actiris. Het brengt Franstaligen en Nederlandstaligen, vertegenwoordigers van de Overheidsdienst Werkgelegenheid, verschillende observatoria rond tewerkstelling, gezondheid en sociale zaken, de federatie van Brusselse OCMW's, onderzoekers, professionals uit de sociale sector en de kinderopvang samen, evenals verschillende actoren uit het 'maatschappelijk middenveld', die onder meer tot taak hebben om de gezinnen te vertegenwoordigen. Daarna werd een eerste stand van zaken van de situatie van eenoudergezinnen in het Brussels Gewest opgemaakt (Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2009) op basis van verschillende, verzamelde beschrijvende statistieken en de expertise van de betrokken actoren. Vervolgens was het de bedoeling om in de onderzoekswerkzaamheden verder te gaan dan een aantal vrij starre bevindingen die voortvloeien uit beschrijvende statistische studies. Het komt er hier op aan om het begin- en eindpunt van de situatie als alleenstaande ouder beter af te bakenen, met specifieke aandacht voor de interacties tussen verschillende gebieden (werk, gezin, koppel, huisvesting, mobiliteit, vrije tijd, enz.) in de ontwikkeling van trajecten voor eenoudergezinnen. Het is ook de bedoeling om inzicht te krijgen in het gebruik van de diensten en in de uitdagingen die bepalend zijn voor het overheidsbeleid. Dit leidde tot twee kortlopende onderzoeksprojecten (CERE, 2012; Jans, Layeux & Snick, 2011) en een vier jaar durend gefinancierd doctoraatsonderzoek (Wagener, 2013). Ook het onderzoek in Vlaanderen en Wallonië

¹ Dit deel put inspiratie uit een artikel in het Franstalige vakblad SociologieS waarin de sociopolitieke en historische constructie van het eenouderschap in België en Brussel wordt beschreven (Wagener, 2017).

gaat in dezelfde richting (Wagener, Defever, Mortelmans, 2014; Kruyfhoofd, 2010; Koning Boudewijnstichting, 2014).

Er moet ook worden opgemerkt dat er vervolgens verschillende tools werden gecreëerd om het stedelijke en werkgelegenheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te sturen (2011, ter validatie van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (PDSG - New DEAL); Strategie 2025²; Advies van de ESRBHG³; Integratie van eenoudergezinnen als doelpubliek in het Actiris-beheerscontract in 2017⁴). In het algemeen stellen we vast dat deze benaderingen prioriteit geven aan het institutionele kader van *gender mainstreaming*⁵ en *poverty mainstreaming*, die geacht worden een universalistische aanpak te garanderen. Hieruit blijkt duidelijk de wil om zogenaamde 'kwetsbare' groepen, zoals arme werkende vrouwen, slachtoffers van geweld, alleenstaande ouders, beter te beschermen.

Terwijl de armoede van eenoudergezinnen nu het onderwerp is van talrijke rapporten, benadrukken de OCMW's, als eerstelijnsactoren, de moeilijkheden die zich voordoen bij de begeleiding van deze doelgroep, met name wat betreft de oriëntatie naar oplossingen op het vlak van socioprofessionele inschakeling. Er moet worden benadrukt dat deze moeilijkheden niet kunnen worden losgekoppeld van problemen in verband met de toegang tot kinderopvang (Vandenbroeck & Geens, 2011) en de toegang tot de Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO), waardoor de aanpak ervan des te ingewikkelder is.

Naar aanleiding van deze observaties werd in 2015 het Miriam-project, dat berust op samenwerking tussen de Vrouwenraad en de POD Maatschappelijke Integratie, ingevoerd met als doel een concrete oplossing voor de OCMW's te bieden. Vijf van hen, uitgekozen in Wallonië, Vlaanderen en het Brusselse Gewest, nemen deel aan het eerste deel van het tweejarige project (met name de OCMW's van Namen, Charleroi, Sint-Jans-Molenbeek, Leuven en Gent). In elke instelling worden 'casemanagers' ingezet om een globale en geïntegreerde ondersteuning op te zetten via een individuele en collectieve aanpak. "Door het aanbieden van intensieve, genderbewuste en holistische ondersteuning wil het MIRIAM-project bijdragen tot een beter empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen, tot armoedebestrijding en het doorbreken van het isolement, om zo hun kansen op socioprofessionele integratie te verbeteren" (Karel de Grote Hogeschool, 2016:4). De eerste twee jaar van het experiment, 'Miriam 1.0' genaamd, worden geëvalueerd door een team onderzoekers van de Karel de Grote Hogeschool. De resultaten en aanbevelingen werden in 2017 in een eindrapport gepubliceerd, volgend op een eerste publicatie in 2016. Met een meetinstrument voor het empowerment en de evolutie van de situatie van de deelnemers kan het empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen op verschillende assen worden geobjectiveerd.

Het rapport van 2017 leidt tot een reeks aanbevelingen op lokaal, gewestelijk en federaal niveau op verschillende domeinen (huisvesting, kinderopvang, toegang tot hulpverlening en sociale diensten, werk, inkomen, schuldbemiddeling, gezondheid, Dienst voor Alimentatievorderingen), die nog steeds erg actueel blijven.

²BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING (2015), *Strategie 2025*.

³ ESRBHG (2016), *Initiatiefadvies betreffende de voorstellen van actiepistes om de situatie van alleenstaande ouders te verbeteren*.

⁴ Cf. Beheerscontract Actiris 2017-2022: "*Pijler 1 – ten dienste van de werkzoekenden en werkgevers; Strategische doelstelling 3 – Toegang tot oplossingen garanderen aan iedereen; Succesvoorwaarde 3.9 – Concrete acties voeren ten aanzien van eenoudergezinnen met betrekking tot de volgende pijlers: de combinatie van werk en privéleven, de overgang naar werk en de strijd tegen armoede.*"

⁵ Geïnspireerd door de Europese Unie streeft *gender mainstreaming* naar de integratie van de genderdimensie in het volledige overheidsbeleid, om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving te versterken. Cf. de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehadt.

2.2 Focus op de uitvoering van het Miriam-project van 2015 tot 2017

De volgende bijdragen, geschreven door Lore Janssens, geven een uitgebreider overzicht van de implementatie van Miriam 1.0 binnen de Belgische OCMW's. Zij maken het met name mogelijk om de verschillende betrokken actoren te identificeren, in het bijzonder de Vrouwenraad, die het initiatief nam voor het project en voor de achterliggende filosofie. Deze chronologische informatie is essentieel om de context waarin Miriam 2.0 wordt geëvalueerd, beter te begrijpen. Ze benadrukt zowel de continuïteit tussen de jaren van uitvoering als de evoluties, aanpassingen en wijzigingen die het experiment sinds de lancering in 2015 hebben gekenmerkt.

Voorgeschiedenis: alleenstaande moeders en de Vrouwenraad (L. Janssens)

De Vrouwenraad heeft reeds jarenlange expertise en projectervaring met de doelgroep alleenstaande ouders, meer specifiek alleenstaande moeders. Op **structurele wijze**, via studie-, sensibiliserings- en lobbywerk, ijvert de Vrouwenraad voor de belangen van de vaak onzichtbare groep van alleenstaande ouders. Zo blijkt dat alleenstaande ouders naast een verhoogd armoederisico, ook het hoofd moeten bieden aan een opeenstapeling van moeilijkheden op economisch, relationeel, opvoedkundig en sociaal vlak. Ten eerste coördineerde de Vrouwenraad samen met *Université des Femmes* het federaal platform eenoudergezinnen (2002-2007). In 2015 richtte de Vrouwenraad het Vlaamse platform eenoudergezinnen op met als doel de kennis over deze doelgroep te verbeteren en beleidsaanbevelingen rond specifieke thema's te formuleren. Daarnaast beheert en redigeert de Vrouwenraad de website *Alleenstaande Ouders* (www.alleenstaandeouder.be), om informatie toegankelijk te maken voor een breed publiek. Ten slotte onderzoekt en kaart de Vrouwenraad via enquêtes en dossiers specifieke thematieken aan wat betreft, bijvoorbeeld, gezondheid¹ en de toegang tot juridische hulp.

Via **projectmatig werk** versterkt de Vrouwenraad deze structurele aandacht voor alleenstaande ouders. Deze initiatieven hebben als doel om enerzijds de specificiteit van alleenstaand ouderschap onder de aandacht brengen, anderzijds om alleenstaande moeders te empoweren en te ondersteunen. In het project *Elk kind telt: Alleenstaande moeders, gender en armoede* (2013-2014) werkte de Vrouwenraad samen met haar ledenorganisaties en hun plaatselijke afdelingen. Een twintigtal organisaties werkten een lokaal initiatief uit voor en door alleenstaande moeders in armoede, in nauw overleg met armoedebestrijdingsactoren, ervaringsdeskundigen en verenigingen waar armen het woord nemen. Bijvoorbeeld, *Fietsen tegen depressie* is een initiatief van het vrouwenhuis Dar al Amal in Sint-Jans-Molenbeek waarbij alleenstaande moeders onder begeleiding van een animatrice van Pro-Vélo en vrijwilligers van Dar al Amal fietslessen krijgen en fietsuitstappen maken. Dit zorgt er niet alleen voor dat deze vrouwen sportief bezig zijn, maar ook uit hun isolement treden.

Rocio Forero documenteerde, in samenwerking met Hilde Wils, de initiatieven van *Elk kind telt* met als objectief te tonen hoe alleenstaande moeders dagelijks een evenwicht zoeken tussen onder andere kinderen, werk en huishouden. Deze documentaire *Single Mama Survival Kit* werd voorgesteld op een slotevenement in Zinnema te Anderlecht in 2014. Ook werd die dag de theatervoorstelling *100 vrouwen, 100 uit* opgevoerd, een project van de Vrouwenraad en Zonta. Onder de begeleiding van Wim Ipers maakten en voerden 100 alleenstaande moeders een voorstelling op waarbij ze hun sterkte en schoonheid als vetrekpunt namen.

De Vrouwenraad wil deze structurele en projectmatige werking verder inzetten om de maatschappelijke kwetsbare positie van alleenstaande moeders aan te kaarten, omdat telkens bleek dat deze doelgroep met specifieke drempels, stereotypen en knelpunten geconfronteerd wordt. Het beleid en de maatschappij zijn immers georganiseerd op basis van het klassieke tweeoudergezin. Niet alleen zijn alleenstaande moeders een vaak onderbelichte groep, ook hebben ze een verhoogd risico op armoede. Om die redenen diende de Vrouwenraad een Europees project in om te kunnen werken aan empowerment van de alleenstaande moeders, dat project werd niet weerhouden maar wel omgevormd tot een federaal project met name Miriam.

Het pilootproject Miriam (2015-2017)

Het pilootproject was een samenwerking tussen de POD Maatschappelijk Integratie, de Vrouwenraad en de Karel de Grote Hogeschool dat uitgevoerd werd met de steun van de Staatssecretaris belast met Armoedebestrijding. Het werd opgestart en uitgewerkt in vijf OCMW's, met name Charleroi, Gent, Leuven, Namen en Sint-Jans-Molenbeek. Het doel van dit pilootproject was om in elk OCMW een groep van een twaalfstal alleenstaande moeders intensief te begeleiden door één casemanager. Deze begeleiding bestaat zowel uit een individueel als een collectief luik om de deelnemers zo te empoweren met oog op armoedesituatie terug te dringen; sociaal isolement te doorbreken; en socio-professionele integratie te bevorderen.

Het eerste projectjaar stond in teken van de uitwerking van een Miriam-methodiek, een trial-and-error proces dat niet mogelijk was zonder de nauwe samenwerking met de betrokken OCMW's en de praktijkkennis van de casemanagers. Het tweede project jaar focuste op de verfijning van de methodiek, alsook de ontwikkeling van het instrument en methodiekenboek. Die twee documenten dienen als handvaten voor de bredere implementatie van Miriam binnen het Sociaal Huis of OCMW.

De **betrokken actoren** vervulden ieder een **specifieke rol**. De POD Maatschappelijke Integratie financierde, ten eerste, het project en zorgde voor de nodige ondersteuning en opvolging. Ten tweede begeleidde de Karel de Grote Hogeschool het project wetenschappelijk met als doel de doeltreffendheid van de innovatieve begeleiding te evalueren. Op basis van de reeds bestaande expertise rond empowerment ontwikkelden de onderzoekers een Miriam-empowermentmeter. Ten derde coördineerde de Vrouwenraad het project, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de integratie van het genderspectief in de methodiek en de ondersteuning van de betrokken casemanagers bij de implementatie en uitwerking van het project. Ten slotte waren het immers de casemanagers, die in nauw overleg met de projectcoördinatoren, de Miriam-methodiek uitwerkten en implementeerden. Via vormingen en intervisies brachten de casemanagers hun ervaringen samen die de projectcoördinatoren en onderzoekers gebruikten voor de standaardisering van de Miriam-methodiek. Door dit participatieproces ontstond de Miriam-methodiek.

Het pilootproject kreeg de nodige aandacht zowel in het publieke debat als op beleidsmatig niveau. Zo bracht de Staatssecretaris belast met Armoedebestrijding en vervolgens ook Koningin Mathilde een bezoek aan een lokaal Miriam-project, respectievelijk in Gent en Namen. Ook werden diverse persconferenties en voordrachten gegeven. Ten slotte vond in 2017 de Europese Peer Review *Single mothers facing poverty: Providing adequate financial, material and social support for sustainable social integration* plaats. Deze Peer Review had als doelstelling goede praktijken uit te wisselen over alleenstaande moeders in armoede tussen Europese landen, met name België, Luxemburg, Malta, Noorwegen en Tsjechië.

2.3 Eenouderschap in België: statistisch overzicht

Op basis van de cijfers over de samenstelling van de gezinnen in België, afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (DWH AM & SB-KSZ), kunnen we de eenoudergezinnen situeren ten opzichte van alle andere gezinsvormen. **Eenoudergezinnen vertegenwoordigen 8% van de gezinnen in Vlaanderen, 11% in het Brussels Gewest en 11,8% in Wallonië.**

Tabel 1: Soorten gezinnen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017

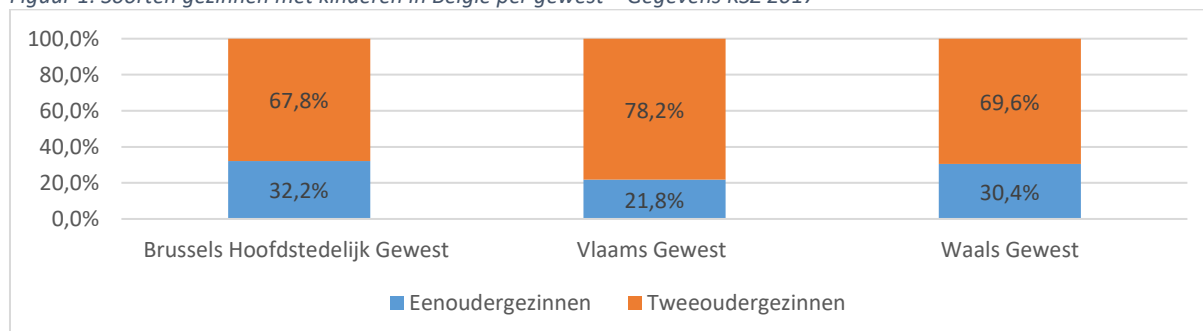
	BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST
KOPPELS MET KINDEREN	133728	822921	436834
	23,8%	28,6%	27,0%
KOPPELS ZONDER KINDEREN	82268	811036	355142
	14,6%	28,2%	21,9%
EENOUDERGEZINNEN	63521	229388	191236
	11,3%	8,0%	11,8%
ALLEENSTAANDE PERSONEN	250932	882301	560622
	44,6%	30,7%	34,6%
COLLECTIEVE HUISHOUDEN	13734	83680	49399
	2,4%	2,9%	3,0%
ANDERE HUISHOUDEN	18494	45593	27263
	3,3%	1,6%	1,7%
TOTAL	562677	2874919	1620496
	100,0%	100,0%	100,0%

Als we alleen rekening houden met gezinnen met kinderen, zien we dat bijna een derde van de gezinnen met kinderen in Brussel eenoudergezinnen zijn. In Wallonië zijn 30,4% van de gezinnen met kinderen eenoudergezinnen, in Vlaanderen bedraagt dat cijfer 21,8%. De volgende figuur levert vergelijkbare gegevens op.

Tabel 2: Soorten gezinnen met kinderen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017

	BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST
EENOUDERGEZINNEN	63521	229388	191236
	32,2%	21,8%	30,4%
TWEEOUDERGEZINNEN	133728	822921	436834
	67,8%	78,2%	69,6%
TOTAL	197249	1052309	628070
	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 1: Soorten gezinnen met kinderen in België per gewest – Gegevens KSZ 2017



Wanneer we het geslacht van de gezinshoofden in aanmerking nemen, springt het gendergebonden karakter in het oog. **Meer dan 8 van de 10 eenoudergezinnen zijn in feite alleenstaande vrouwen met kinderen.** Voor een diepgaande bespreking van de statistische bronnen en hun mogelijke vertekeningen wordt verwezen naar het werk van Wagener (2013). In deze fase moeten we opmerken dat heel wat eenoudersituaties die in de onderstaande tabel worden gepresenteerd, in feite situaties van co-ouderschap betreffen. Dit voorbehoud doet echter niets af van de volgende vaststelling: in de meeste situaties zijn het de vrouwen die het gros van de dagelijkse huishoudelijke taken uitvoeren en de mentale belasting dragen (Wagener, 2013).

Tabel 3: Eenoudergezinnen in België per gender en per gewest – Gegevens KSZ 2017

		BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	VLAAMS GEWEST	WAALS GEWEST
EENOUDERGEZINNEN	Mannen	8706	45553	35291
		13,7%	19,9%	18,5%
	Vrouwen	54815	183835	155945
		86,3%	80,1%	81,5%
	Total	63521	229388	191236
		100,0%	100,0%	100,0%

We zullen later zien dat in het geval van alleenstaande vrouwen met kinderen die begeleid worden in het kader van Miriam 2.0, de participatie van mannen bijna nihil is, en daarbij komt nog dat er in heel wat situaties sprake is van geweld.

Uit de volgende tabel, op basis van alle begunstigden van een leefloon of een leefloonequivalent⁶ in de Belgische OCMW's, blijkt dat één op de vijf personen een alleenstaande ouder is. Met andere woorden, 50.507 eenoudergezinnen in België ontvangen een leefloon (of leefloonequivalent). Als we deze cijfers alleen voor de vrouwen bekijken, betreft 36,1% van alle OCMW-dossiers een alleenstaande vrouw met kinderen. Ook moet worden opgemerkt dat **onder deze eenoudergezinnen in 88% van de gevallen een vrouw aan het hoofd van het huishouden staat.**

Als we ons alleen richten op de dossiers voor ouders, zien we dat 75% van de gezinnen met kinderen die gebruik maken van het OCMW, alleenstaande ouders zijn.⁷ Met andere woorden, als we rekening houden met gezinnen die door het OCMW worden begeleid, dan is er slechts in één op de vier gevallen sprake van twee samenwonende ouders/partners, en in drie op de vier gevallen van een eenoudergezin.

Tabel 4: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype – Gegevens POD MI 2018-19

		Samenwonend		Geïsoleerd		Eenoudergezin		Tweeoudergezin		Totaal	
België		80186	33,6%	91272	38,2%	50507	21,2%	16768	7,0%	238733	100%
	Vrouwen	38236	31,0%	34041	27,6%	44552	36,1%	6477	5,3%	123306	100%
	Mannen	41950	36,3%	57231	49,6%	5955	5,2%	10291	8,9%	115427	100%

⁶ Alle gegevens in dit deel komen van de POD MI en zijn geëxtraheerd rekening houdend met de looptijd van het Miriam 2.0-project, dus tussen oktober 2018 en september 2019. De lay-out werd verzorgd door de UCL. Merk op dat het verschil tussen dossiers inzake een leefloon of een leefloonequivalent niet significant is op het niveau van het eenouderschap, aangezien alle eenoudergezinnen uit de weergegeven cijfers een leefloon ontvangen.

⁷ Merk ook op dat we het in dit deel voornamelijk hebben over een- of twee-oudergezinnen om de vergelijking tussen de cijfers te vergemakkelijken. De aanduiding van de man of de vrouw als 'gezinshoofd' in tweeoudergezinnen volgt immers de logica die verbonden is met de vormen van sociale begeleiding in de OCMW's (cf. het belang om dit statuut aan de ene of de andere persoon toe te kennen), ze verwijzen geenszins naar de verdeling van de rollen binnen de koppels.

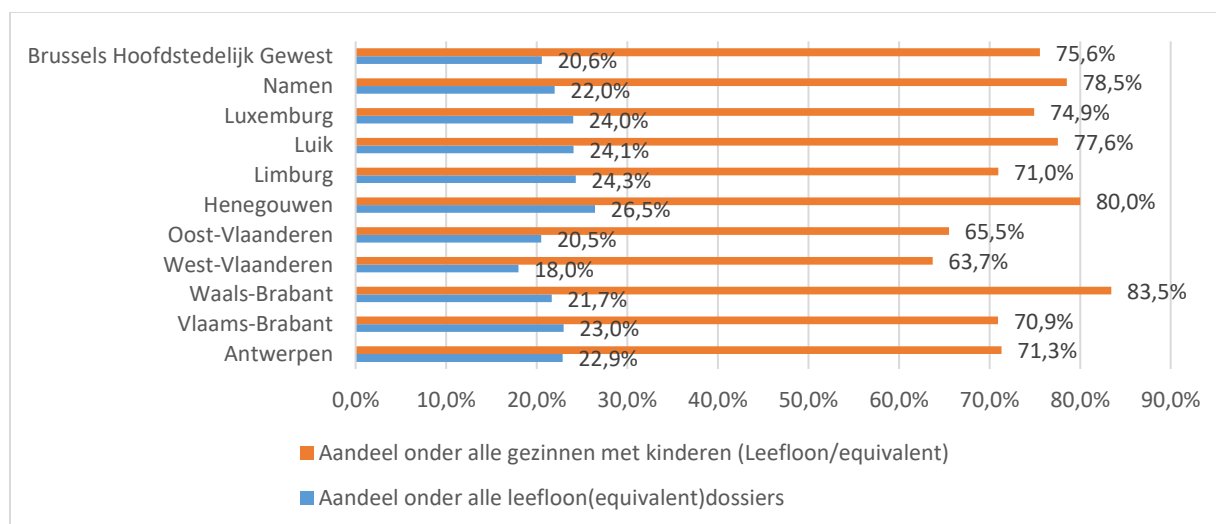
De uitsplitsing per gewest (tabel 4) geeft verhoudingen die dicht bij de in België waargenomen verhoudingen liggen. Het is interessant om vast te stellen dat we, hoewel het Brussels Gewest verhoudingsgewijs meer eenoudergezinnen in de algemene bevolking telt, hier in verhouding tot de dossiers van de OCMW's zien dat de eenoudergezinnen verhoudingsgewijs iets minder sterk vertegenwoordigd zijn. Deze vaststelling is te wijten aan het grotere aandeel van andere categorieën, waaronder samenwonenden zonder kinderen. Als we kijken naar de totale cijfers voor eenoudergezinnen in verhouding tot de totale bevolking van het gewest, dan zien we het grote aantal gezinnen, en vooral alleenstaande vrouwen met kinderen, in het Brusselse Gewest (11.917 gezinnen en 1,2 miljoen inwoners in totaal) en in Wallonië (25.340 gezinnen en 3,6 miljoen inwoners).⁸ Het aandeel is lager in Vlaanderen (13.594 gezinnen en 6,5 miljoen inwoners).

Tabel 5: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype en per gewest – Gegevens POD MI 2018-19

		Samenwonend		Geïsoleerd		Eenoudergezin		Tweeoudergezin		Totaal	
Brussels Hoofdstedelijk Gewest		22544	37,3%	22129	36,6%	11917	19,7%	3851	6,4%	60441	100%
	Vrouwen	11281	35,4%	8411	26,4%	10585	33,2%	1599	5,0%	31876	100%
	Mannen	11263	39,4%	13718	48,0%	1332	4,7%	2252	7,9%	28565	100%
Vlaams Gewest		19893	29,4%	27923	41,3%	13594	20,1%	6216	9,2%	67626	100%
	Vrouwen	9318	28,3%	9659	29,3%	12143	36,9%	1793	5,4%	32913	100%
	Mannen	10575	30,5%	18264	52,6%	1451	4,2%	4423	12,7%	34713	100%
Waals Gewest		37995	33,9%	41982	37,4%	25340	22,6%	6814	6,1%	112131	100%
	Vrouwen	17749	30,0%	16172	27,3%	22151	37,4%	3106	5,2%	59178	100%
	Mannen	20246	38,2%	25810	48,7%	3189	6,0%	3708	7,0%	52953	100%

De onderstaande figuur (figuur 2) geeft ons informatie over het aandeel van eenoudergezinnen onder alle ontvangers van een leefloon of een leefloonequivalent.

Figuur 2: Aandeel van eenoudergezinnen onder alle leefloon(equivalent)dossiers en onder alle gezinnen met kinderen binnen de OCMW's en per provincie – Gegevens 2018-19



De weergave per provincie geeft aan dat alle gebieden tussen 18% (West-Vlaanderen) en 26,5% (Henegouwen) eenoudergezinnen tellen onder alle OCMW-gerechtigden. De percentages nemen aanzienlijk toe als alleen gezinnen met kinderen in aanmerking worden genomen. In Waals-Brabant merken we bijvoorbeeld dat iets meer dan 8 van de 10 gezinnen eenoudergezinnen zijn. **In alle**

⁸ Bron: STATbel

Belgische provincies vertegenwoordigen eenoudergezinnen de meerderheid van de gezinnen die door de OCMW's worden bijgestaan.

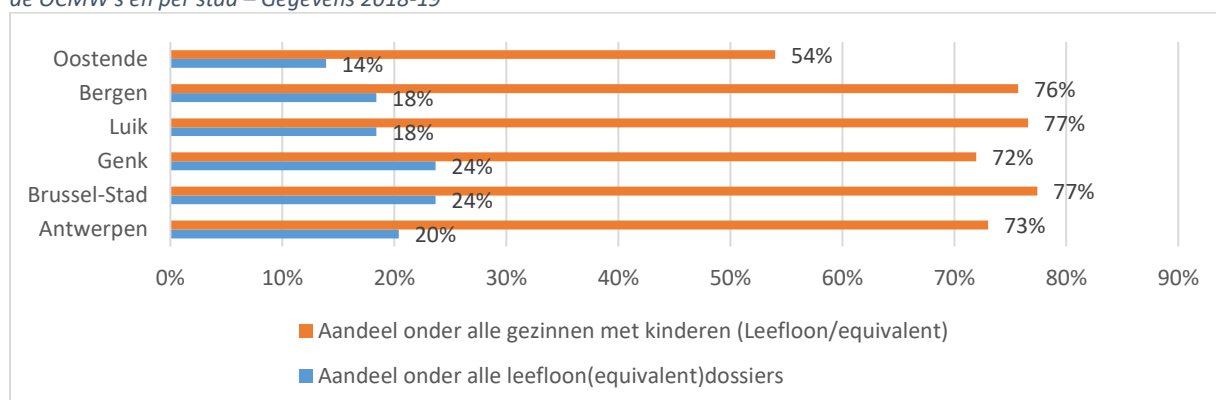
De volgende tabel (tabel 6) bevat soortgelijke informatie over de vormen van gezinnen die een leefloon ontvangen in de zes deelnemende steden. Het percentage van de eenoudergezinnen onder alle gerechtigden varieert van 14% in Oostende tot 24% in Genk. De totale aantallen variëren ook sterk afhankelijk van de grootte van de steden (en andere indicatoren die hier niet in aanmerking kunnen worden genomen). Het OCMW van Luik begeleidt 3.050 eenoudergezinnen, wat goed is voor het grootste aandeel in deze steekproef. De OCMW's van Antwerpen en Brussel hebben ook vrij grote totaalcijfers.

Tabel 6: Verdeling van de begunstigden van een leefloon (of leefloonequivalent) in België volgens het gezinstype per stad – Gegevens POD MI 2018-19

	<i>Samenwonend</i>	<i>Geïsoleerd</i>	<i>Eenoudergezin</i>	<i>Tweeoudergezin</i>	<i>Totaal</i>
Antwerpen	2043 18%	6278 54%	2355 20%	870 8%	11546 100%
Vrouwen	914 18%	2097 41%	1938 38%	214 4%	5163 100%
Mannen	1129 18%	4181 66%	417 7%	656 10%	6383 100%
Brussel-Stad	3768 38%	4033 40%	1679 17%	490 5%	9970 100%
Vrouwen	1823 37%	1354 27%	1536 31%	229 5%	4942 100%
Mannen	1945 39%	2679 53%	143 3%	261 5%	5028 100%
Genk	207 29%	280 39%	172 24%	67 9%	726 100%
Vrouwen	100 26%	102 27%	165 44%	12 3%	379 100%
Mannen	107 31%	178 51%	7 2%	55 16%	347 100%
Luik	4718 28%	7873 48%	3050 18%	933 6%	16574 100%
Vrouwen	2332 30%	2563 32%	2670 34%	332 4%	7897 100%
Mannen	2386 27%	5310 61%	380 4%	601 7%	8677 100%
Bergen	1327 27%	2432 49%	913 18%	293 6%	4965 100%
Vrouwen	615 25%	821 34%	832 34%	166 7%	2434 100%
Mannen	712 28%	1611 64%	81 3%	127 5%	2531 100%
Oostende	903 40%	787 35%	316 14%	269 12%	2275 100%
Vrouwen	333 36%	237 25%	283 30%	77 8%	930 100%
Mannen	570 42%	550 41%	33 2%	192 14%	1345 100%

De onderstaande grafiek (figuur 3) toont het aandeel van eenoudergezinnen onder alle ontvangers van een leefloon(equivalent) in vergelijking met het aandeel onder gezinnen met kinderen per stad. Terwijl de percentages in de meeste steden vrij vergelijkbaar zijn (tussen 72 en 77% van de gezinnen met kinderen), is de stad Oostende een uitzondering, aangezien het aandeel van de eenoudergezinnen er iets lager ligt.

Figuur 3: Aandeel van eenoudergezinnen onder alle leefloon(equivalent)dossiers en onder alle gezinnen met kinderen binnen de OCMW's en per stad – Gegevens 2018-19

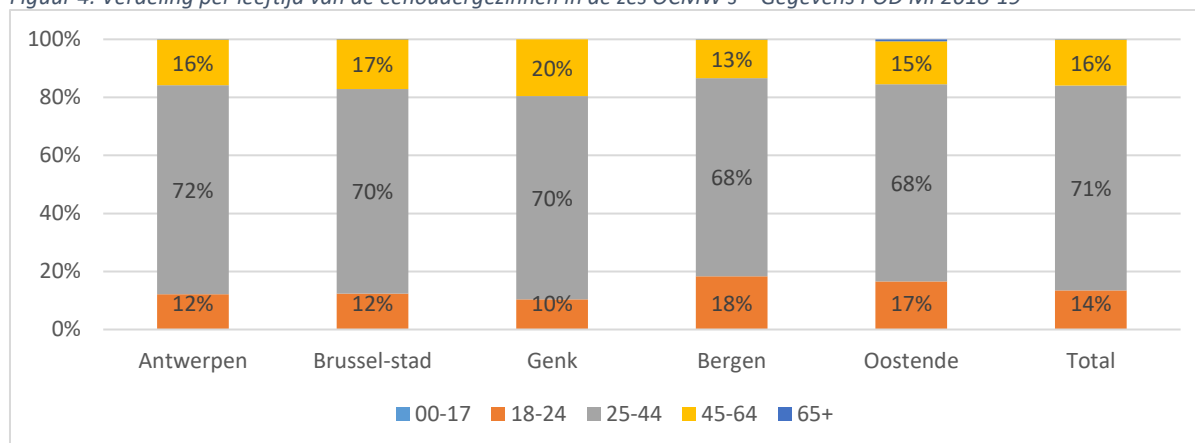


De onderstaande tabel en figuur (tabel 7 en figuur 4) geven de leeftijdsverdeling van de eenoudergezinnen in de zes OCMW's weer.

Tabel 7: Verdeling per leeftijd van de eenoudergezinnen in de zes OCMW's – Gegevens POD MI 2018-19

	Antwerpen	Brussel-stad	Genk	Bergen	Oostende	Totaal
00-17	1					1
18-24	243	196	18	159	48	664
25-44	1445	1112	122	592	197	3468
45-64	313	269	34	115	43	774
65+	3	1		1	2	7
Total	2005	1578	174	867	290	4914

Figuur 4: Verdeling per leeftijd van de eenoudergezinnen in de zes OCMW's – Gegevens POD MI 2018-19



Het blijkt dat tussen 10% (Genk) en 18% (Bergen) van de eenoudergezinnen met OCMW-steun tussen 18 en 24 jaar oud zijn. **Het grootste deel van de eenoudergezinnen behoort tot de leeftijdsgroep 25-44 jaar.** Merk op dat de leeftijd van de kinderen niet in deze statistieken is opgenomen.

3 Methodiek van het onderzoek

In aansluiting op de bevindingen en aanbevelingen van het eerste evaluatieve onderzoek van het Miriam-project heeft het onderzoeksteam van CIRTES een aanpak voorgesteld waarbij een gemengde methodiek wordt gehanteerd om verschillende doelstellingen te bereiken:

- De analyse van de evolutie van de situatie van de alleenstaande vrouwen met kinderen voortzetten op basis van de gegevens van de empowerment-meter.
- De reikwijdte van de kwantitatieve studie uitbreiden tot alle OCMW-begunstigden door middel van administratieve gegevens.
- De impact van het Miriam-project situeren ten opzichte van de gebruikelijke actie van het OCMW.
- De ingrediënten in termen van begeleiding en de organisatorische en maatschappelijke context van de deelnemende OCMW's beter begrijpen.
- Het netwerk dat dankzij Miriam 2.0 wordt opgebouwd, met name op het gebied van gezondheid, mobiliteit, huisvesting, financiën, toegang tot alimentatie, toegang tot cultuur en vrije tijd, en kinderopvang in de schijnwerpers zetten.
- Indicatoren definiëren door middel van een prospectieve aanpak die gericht is op het geven van aanwijzingen op het vlak van de evaluatie en uitvoering van het project in andere contexten.
- Een participatieve aanpak ontwikkelen waarbij de verschillende belanghebbenden van de gesubsidieerde projecten worden ingezet bij de evaluatie.

In overeenstemming met deze doelstellingen is gekozen voor een aanpak met vier elkaar aanvullende onderdelen:⁹

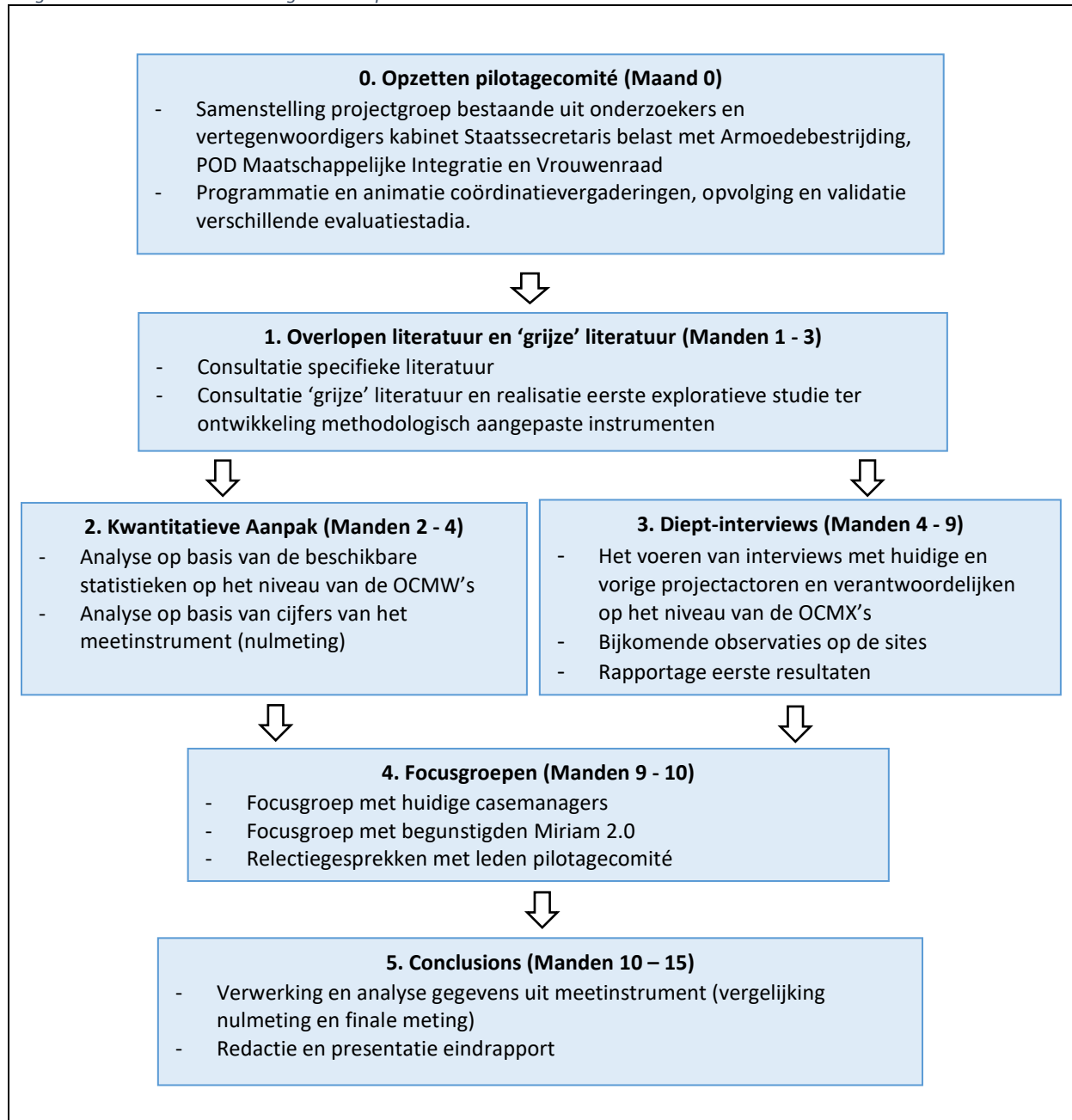
1. De voortzetting van de kwantitatieve evaluatie op basis van de gegevens van het meetinstrument – empowerment-meter – ontwikkeld door het onderzoeksteam van de Karel de Grote Hogeschool (om de continuïteit met de evaluaties van Miriam 1.0 te verzekeren) en, in de mate van het mogelijke, op basis van de aanvullende statistieken van de OCMW's in België (gegevens van de POD MI).
2. De uitvoering van kwalitatief onderzoek gebaseerd op de medewerking van de huidige en vroegere projectdragers en casemanagers, en ook op basis van de aanvullende bijdragen van verschillende sleutelfiguren (in voorkomend geval op basis van terreinwaarnemingen).
3. Het toelichten van aanbevelingen en prospectieve indicatoren om de implementatie van Miriam in andere instellingen/organisaties te bevorderen.
4. De bespreking van de resultaten en de indicatoren met het oog op een collectieve denkoefening, met name via de organisatie van focusgroepen (hier worden de begunstigden van het project ingeschakeld).

De begeleiding die het CIRTES aanbiedt, combineert *wetenschappelijke nauwgezetheid* (een kruising van theoretische kennis en ervaringen op het gebied van eenoudergezinnen, armoede, de actie van OCMW's en projectevaluatie) met een *participatieve methodiek*. Wat dit laatste punt betreft, gaat het er inderdaad om een proces van prospectieve evaluatie op te zetten en niet om zich te positioneren als 'experts'. Het onderzoeksteam streeft geenszins naar het creëren van kennis 'van bovenaf' die door de betrokken actoren op het terrein als controle zou kunnen worden ervaren, maar is gewend aan het uitvoeren van uitgebreid en gezamenlijk uitgevoerd onderzoek dat de verschillende lokale actoren in

⁹ De aanpassingen die de stuurgroep in de loop van het onderzoek heeft aangebracht, worden besproken in het vervolg van het rapport.

staat zou moeten stellen om de context van hun actie beter te begrijpen, zodat ze zich die volledig kunnen eigen maken en hun manier van optreden nog verder kunnen verbeteren. We situeren dit onderzoek trouwens ook in het kader van een coherente en geïntegreerde strategie voor armoedebestrijding (Fraser, Marlier & Nicaise, 2020).

Figuur 5 Plan van de methodologische aanpak



3.1 Stuurgroepen

De stuurgroep – bestaande uit de POD Maatschappelijke Integratie, de Vrouwenraad, het CIRTES, een vertegenwoordiger van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en een vertegenwoordigster van het kabinet van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding – kwam elk kwartaal bijeen om de verschillende fasen, de voortgang van het project en de validatie van de methodologische voorstellen en de tussentijdse rapporten te bespreken.

In een dynamiek van actie en onderzoek, gebaseerd op een gemeenschappelijk leerproces van de onderzoekers en de actoren van het project, werd afgesproken dat het onderzoeksteam maandelijks zou samenkomen met enkele van de projectteamleden (in casu Jan Surquin van de POD Maatschappelijke Integratie en Lore Janssens van de Vrouwenraad, zoals vermeld in de inleiding). Deze werkvergaderingen vormden een aanvulling op de stuurgroepen waarin de onderzoeksoriëntaties werden besproken.

3.2 Overzicht van de wetenschappelijke en grijze literatuur

Een literatuuroverzicht maakte het mogelijk om de kennis te actualiseren, om de reeds uitgevoerde evaluaties te benutten en om conceptuele tools en feitelijke informatie te verwerven om de Miriam-projecten binnen de actie van de OCMW's met meer kennis van zaken te bekijken. Naast het meer globale wetenschappelijke kader op basis van de literatuur werd een eerste analyse van de grijze literatuur uitgevoerd. Met grijze literatuur bedoelen we alle interne documenten met betrekking tot de methodiek, de collectieve begeleiding, de vergaderingen en de werkpunten die in het kader van Miriam worden georganiseerd. Het gaat meer bepaald om:

- de evaluatierapporten van Miriam 2016 en 2017;
- de methodologische gids van Miriam (toolkit);
- de verslagen van de gesprekken die bij de start zijn gehouden met de projectverantwoordelijken binnen de OCMW's (in principe gaat het om de directie van de afdeling Sociale Actie en om de casemanagers);
- de projectfiches voor elk OCMW, ingevuld in september en bijgewerkt door Lore Janssens (Vrouwenraad);
- de verslagen van de opleidingen en de interviews;
- de bijbehorende documenten die door de casemanagers werden opgestuurd of die het resultaat zijn van andere bijeenkomsten dan opleidingen en interviews;
- de activiteitenverslagen die door de verschillende OCMW's werden verstrekt.

Deze aanpak beantwoordde aan verschillende doelstellingen: vertrouwd raken met de Miriam-methodiek, een beter inzicht krijgen in het hoe en het waarom van het project, kennis nemen van de voorwaarden voor de uitvoering ervan sinds de opstart in 2015, en vooral een eerste beeld krijgen van de voortgang van Miriam 2.0 sinds de lancering in september 2018 binnen de zes betrokken OCMW's (Antwerpen, Genk, Oostende, Bergen, Luik en Brussel). Het onderzoek van de grijze literatuur, die veel feedback uit het werkkterrein bevat, kan op zich worden beschouwd als een verkennend onderzoek. Het bracht de belangrijkste thema's die nodig zijn voor het opmaken van een geschikte gespreksgids aan het licht. Het leidde ook tot het ontwerp van vergelijkende tabellen waarmee de methodiek van Miriam 2.0 een eerste keer in het perspectief van het organisatorische kader van de verschillende OCMW's kan worden geplaatst.

3.3 Kwantitatieve benadering

Een analyse van de beschikbare administratieve gegevens op het niveau van de OCMW's maakte het mogelijk om de eenoudergezinnen te situeren ten opzichte van andere groepen die door de OCMW's worden begeleid (naar gender, gezinstype, leeftijdsgroep). Deze gegevens worden gepresenteerd in hoofdstuk 2 van dit rapport, en niet in de empirische hoofdstukken zoals oorspronkelijk gepland, vanwege de beperkingen waarmee het onderzoek werd geconfronteerd.¹⁰

¹⁰ Wat betreft de genoemde mogelijkheid om de reikwijdte van de gegevens uit te breiden, hebben we moeten vaststellen dat de studie bepaalde beperkingen kent op het gebied van gegevensbescherming. Tijdens de eerste twee begeleidingscomités en tijdens een vergadering met de contactpersoon binnen de dienst statistiek van de POD hebben we een gemeenschappelijk extractie- en

In november 2018 heeft het onderzoeksteam, in overleg met het begeleidingscomité, bepaalde relevante variabelen geselecteerd voor gebruik in het kader van het kwantitatieve luik van het meetinstrument. Opgemerkt moet worden dat dit instrument onder andere bestaat uit een 'empowerment-meter' en een reeks vragen om de tevredenheid van de deelnemers over verschillende levensdomeinen te beoordelen (voor een verdere uitleg van de tool wordt verwezen naar het hoofdstuk over de effecten van Miriam 2.0 en naar eerdere evaluaties die door de Karel de Grote Hogeschool zijn uitgevoerd). Door de tool niet integraal over te nemen en bepaalde kernvariabelen te selecteren, werden gegevens van betere kwaliteit verkregen. Deze keuze volgt op de moeilijkheden op het terrein die in de evaluatieverslagen van 2016 en 2017 zijn gemeld met betrekking tot het beheer van de vragenlijst voor de deelnemers.

Tot slot heeft het onderzoeksteam, kennis nemend van de beperkte mogelijkheden om het kwantitatieve onderzoek verder te brengen op het niveau van de administratieve gegevens, voorgesteld om het kwalitatieve deel uit te breiden door ook de casemanagers van Miriam 1.0 te interviewen om de balans te kunnen opmaken van de evolutie van de situatie van de begunstigen en van het project (cf. volgend punt met betrekking tot de kwalitatieve studie). Om de impact van Miriam 2.0 op de begunstigen beter te begrijpen, werd bovendien besloten om focusgroepen te organiseren met de begeleide personen (cf. punt 3.5).

3.4 Diepte-interviews met projectdragers en sleutelfiguren

Het hoofddoel van de kwalitatieve studie is aanbevelingen en actiepunten te identificeren door middel van een prospectieve aanpak. Het komt erop aan om de uitvoering van het project in andere contexten (of in andere instellingen of organisaties) te bevorderen en dit onder de best mogelijke omstandigheden (met andere woorden om de positieve effecten ervan nog verder te vergroten).

Terwijl de empowerment-meter tot doel heeft het project te evalueren aan de hand van de evoluties die worden waargenomen bij de alleenstaande vrouwen met kinderen die deelnemen aan Miriam (met de beperkingen die inherent zijn aan de moeilijke objectivering van het empowerment), is het kwalitatieve onderzoek bedoeld om de impact van de organisatorische en territoriale context van de OCMW's op de uitvoering van de begeleiding en dus op de efficiëntie ervan te onderzoeken. In dit geval zijn de bronpersonen dus niet de begunstigen van het Miriam-project, maar de stakeholders bij de uitvoering ervan. Over wie gaat het?

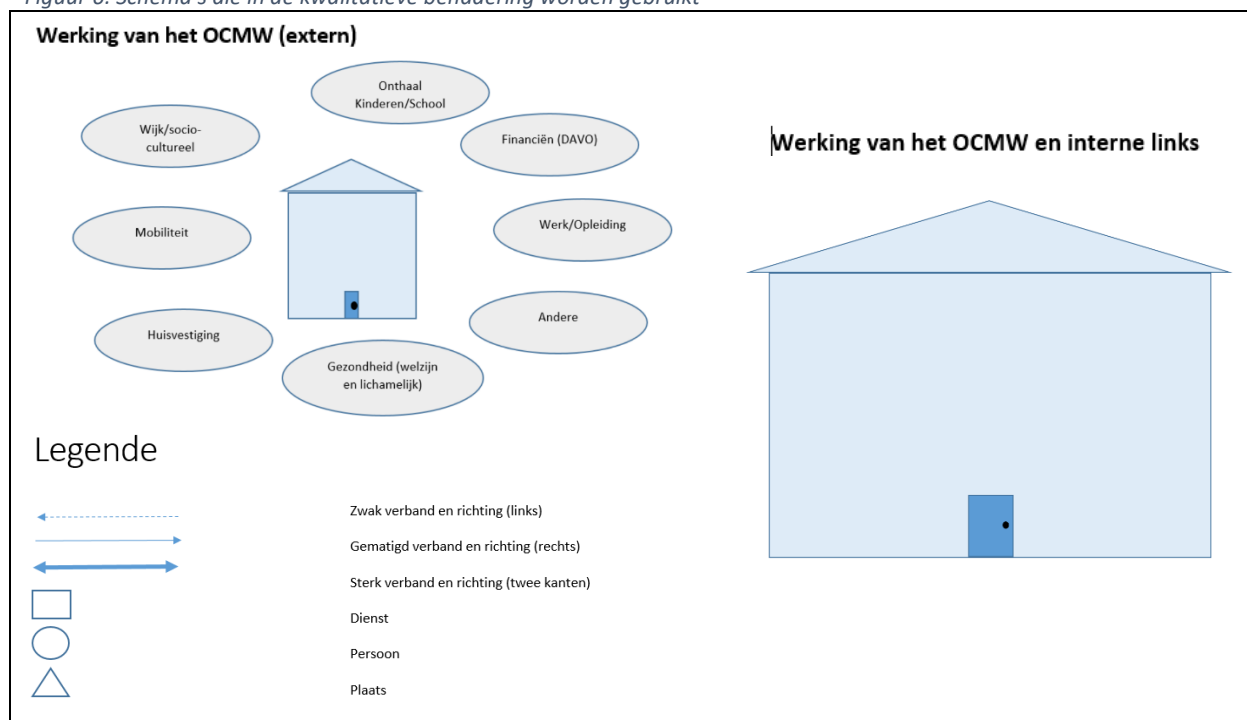
- ⇒ In de eerste plaats casemanagers die de Miriam-methodiek toepassen en deze tegenover de realiteit op het terrein stellen (met realiteit op het terrein bedoelen we net zo goed: de realiteit van de vrouwen in een situatie van eenouderschap als de realiteit van de territoriale context of de realiteit van de organisatorische context die door de ondersteunende structuur, namelijk het OCMW, wordt geboden).
- ⇒ Dan zijn er nog de bestuurs- of machtsorganen binnen de OCMW's, die aan de basis liggen van de beleidslijn van de instelling en die ons dus kunnen helpen het begrip van de organisatorische context te verfijnen.

analyseerbaar opgesteld. De wens was om nog verder te gaan door een lezing voor te stellen in termen van de trajecten van deelnemers aan de projecten Miriam 1.0 en 2.0. In feite zijn we uitgegaan van de veronderstelling dat de uitwisselingsovereenkomsten tussen de OCMW's en de POD MI ook een analyse van de trajecten van de deelnemers aan het Miriam-project ten opzichte van de administratieve gegevens van de OCMW's mogelijk zouden maken. De juridische dienst van de POD MI heeft ons gewaarschuwd dat het niet mogelijk is om in het kader van de GDPR (Algemene Verordening Gegevensbescherming) individuele gegevens te verzamelen. Hieruit volgt dat ons voorstel om de statistische analyses uit te breiden met administratieve gegevens, zich beperkt tot een basisanalyse van de algemene gegevens van de OCMW's naar gender, gezinstype en de modaliteiten van de bijstand (leefloon/financiële steun/enz.).

Onder de verschillende mogelijke vormen van mondelinge informatieverzameling werd de voorkeur gegeven aan semigestructureerde gesprekken (Kaufmann; Blanchet & Gotman, 1992; Martuccelli, 2010).¹¹ Volgens deze methodiek beschikt de onderzoeker over een gespreksgids, kiest en kondigt hij vooraf het thema of de thema's aan die aan bod moeten komen. Het is dus geen volledig open discussie, noch een reeks vragen die weinig ruimte laten voor improvisatie. Het gesprek moet zijn eigen dynamiek volgen aan de hand van de vragen die aan de geïnterviewde worden gesteld.

Uiteraard is de gespreksgids ontworpen voorafgaand aan het werk op het terrein, om de meest relevante gegevens te kunnen halen uit de ontmoetingen met in eerste instantie de casemanagers en vervolgens met de verantwoordelijken (directeurs/directrices, voorzit(s)ters en/of schepenen). De lijst met thema's werd samengesteld aan de hand van de onderzoeksvraag en op basis van het literatuuroverzicht en de analyse van de grijze literatuur. Al snel werd duidelijk dat het nodig was om niet alleen de relaties te laten zien die door de begeleiding van Miriam tot stand komen, maar ook de vormen die ze aannemen, hun regelmaat, hun wederkerigheid en, indien nodig, de beperkingen die ze opleggen. Om aan deze eis te voldoen, is er een tool ontworpen als aanvulling op de gespreksgids. Het betreft een schematische weergave van het OCMW, die het mogelijk maakt om met de geïnterviewde de banden die extern worden gesmeed met partners buiten de organisatie, en die intern worden gesmeed met de personen en diensten van de organisatie, te tekenen (en dus te visualiseren). De kwaliteit van deze banden wordt gesymboliseerd door het uitzicht van de lijn (stippellijn = zwakke band, dunne lijn = matige band, brede lijn = sterke band, dubbele pijl = wederkerige/symmetrische band, enkele pijl = eenzijdige band). Ten slotte worden geografische vormen gebruikt om de betrokken personen en plaatsen weer te geven (zie hieronder).

Figuur 6: Schema's die in de kwalitatieve benadering worden gebruikt



Deze benadering op inter- en intra-organisatorische schaal heeft het mogelijk gemaakt om de samenwerkingsprocessen die dankzij Miriam worden opgebouwd, te observeren, te modelleren en te vergelijken (die processen maken integraal deel uit van het project, aangezien het begrip 'netwerk'

¹¹ De gespreksgidsen zijn opgenomen in de bijlage.

centraal staat, zoals blijkt uit de aanbevolen methodiek).¹² Daarbij wordt gestreefd naar een beter inzicht in de werking van Miriam in relatie tot het sociale netwerk waarin de begeleiding is ingebed en naar het aantonen van de impact van dit netwerk op de efficiëntie van Miriam bij de doelgroep.

Gezien de beperkingen van de kwantitatieve analyse en de beperkte heuristische reikwijdte lijkt dit onderzoek grotendeels gebaseerd te zijn op kwalitatief materiaal. Het was dan ook de bedoeling dat dit deel van de studie zou worden versterkt door er gesprekken met voormalige casemanagers in te verwerken (zoals hierboven vermeld). Zo konden we wat meer afstand nemen om na te denken over het programma en konden we gegevens verzamelen over de 'periode post Miriam'. Meer in het algemeen heeft deze aanpak geleid tot een beter *begrip* van de systemen die op lokaal niveau worden aangewend in het licht van de betekenis die de actoren eraan geven, en tot een fijnmaziger begrip van de manier waarop ze de regelgevingskaders en de begeleiding van eenoudergezinnen binnen het OCMW implementeren, interpreteren, in vraag stellen en/of verdiepen.

Concreet werden elf gesprekken gevoerd met de casemanagers van Miriam 2.0 en Miriam 1.0 (en/of projectcoördinatoren wanneer de casemanagers niet langer in functie waren); 6 gesprekken vonden plaats met de voorzit(s)ters van de OCMW's, de schepenen van Sociale Actie of hun directe afgevaardigden.

3.5 Collectieve discussiegroepen

Om de 'collectieve resonantie' (Martucceli, 2010) van de eerste resultaten te valideren, werd een focusgroep opgericht met de casemanagers die betrokken waren bij de implementatie van Miriam 2.0.¹³ Het doel was om een analyse van de gezamenlijke uitdagingen uit te voeren en de relevantie van de indicatoren die na de analyse van de semigestructureerde gesprekken werden geïdentificeerd, te testen. Hiervoor hebben we inspiratie geput uit een aangepaste en lichtere versie van de methode van sociologische interventie, vooral zoals die werd gebruikt om de fenomenen van bestaansonzekerheid en de situatie van alleenstaande vrouwen met kinderen te bestuderen (Lootvoet & Francq, 2006; Wagener, 2013).

Na de gesprekken en focusgroepen met de casemanagers en regelmatige uitwisselingen met de leden van de stuurgroep werd besloten om in elk van de betrokken steden ook focusgroepen op te richten met de alleenstaande vrouwen met kinderen die de Miriam-begeleiding hebben genoten. Alleen de stad Genk was een uitzondering vanwege organisatorische problemen die verband hielden met het tijdsaspect van de afronding van het project. Zo werden, naast de focusgroep met de casemanagers, vijf focusgroepen georganiseerd met de deelnemers aan Miriam 2.0. Die laatste vonden plaats in de OCMW's, over het algemeen in de lokalen waar de collectieve sessies die in de begeleiding zijn gepland, plaatsvonden. De casemanagers namen deel aan deze collectieve gesprekken om vertrouwen te wekken bij de deelnemers. Lore Janssens van de Vrouwenraad nam ook deel aan enkele ervan. Bij deze gelegenheid konden de betrokken alleenstaande vrouwen met kinderen vrijuit praten over wat het Miriam 2.0-project in hun persoonlijke, sociale en professionele leven vertegenwoordigde en wat het hun op verschillende bestaansgebieden had gebracht. Zij werden ook ingeschakeld bij de

¹²"Verder moet de casemanager de nodige kennis hebben of ontwikkelen over organisaties, diensten en instanties die een aanbod hebben dat voor de alleenstaande vrouwen met kinderen relevant kan zijn, met inbegrip van lokale vrouwenorganisaties. De casemanager dient de nodige aandacht en tijd te besteden aan het uitbouwen van een netwerk met deze diensten, zowel voor de opvolging van individuele vragen en noden als voor groepswerkingen. Naast informatie over de sociale kaart moet de casemanager ook op de hoogte zijn van de rechten en mogelijkheden die voor de doelgroep van toepassing zijn. Tot slot is ook de nodige kennis over het OCMW zelf, en haar verschillende diensten en werkingen, onontbeerlijk." [fragment uit het Methodiekenboek: alleenstaande vrouwen met kinderen beter begeleiden in het OCMW, p. 17]

¹³ Merk ook op dat het onderzoeksteam van het CIRTES alle vergaderingen met de deelnemende vrouwen die door de POD MI en de Vrouwenraad zijn georganiseerd, heeft bijgewoond. Een tweede focusgroep met bredere institutionele vertegenwoordigers heeft op dit moment nog niet plaatsgevonden. In de stuurgroep is beslist dit debat te organiseren na het indienen van het rapport.

denkcoëfening over de sterke punten en de krachtlijnen van vooruitgang die in de evaluatie moeten worden belicht. We vonden het belangrijk dat de begunstigen actief deelnamen aan de collectieve denkcoëfening rond het project. Deze aanpak was ook in overeenstemming met het empowermentproces dat de initiatiefnemers van Miriam voor ogen stond.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de onderzoeksresultaten zijn besproken tussen acht landen tijdens een peer review georganiseerd door de Europese Commissie (Mutual Learning Programme) in Oslo in november 2019 (Wagener & Bonnetier, 2019). Het bleek erg verrijkend om een groter geheel te zien en de organisatie van het project in het perspectief te plaatsen van soortgelijke systemen die binnen de Europese Unie bestaan. De uitwisseling van goede praktijken op supranationaal niveau heeft het mogelijk gemaakt om de specifieke sterke punten van Miriam in kaart te brengen en ook om nieuwe actiepiestes te overwegen om het project en de evaluatie ervan te versterken.

3.6 Opstellen van de onderzoeksresultaten

Zoals vermeld in de inleiding, is dit verslag voornamelijk geschreven door Carole Bonnetier en Martin Wagener. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de gevestigde deskundigheid van Jan Surquin van de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie en van Lore Janssens, projectbegeleidster van de Vrouwenraad, het onderzoeksteam in staat heeft gesteld het begrip van de organisatie van het project te verdiepen en zo dicht mogelijk bij de actie en het werkterrein te blijven. De aanvullende gegevens die Lore Janssens in het kader van haar coördinatieopdracht heeft verzameld en geanalyseerd, dienden ter ondersteuning van de redactie van verschillende delen van dit document. Haar bijdragen worden in elk van de betrokken delen belicht. De informatieve gegevens die met het oog op rapportage voor de Vrouwenraad zijn opgesteld, zijn geïntegreerd in de onderzoeksinhoud, maar worden onderscheiden van de analyse door een presentatie in kadertjes op een gele achtergrond, zoals uitgelegd in de inleiding. De redactie van het verslag is vooral gebaseerd op een wetenschappelijke benadering, maar we vonden het belangrijk om aan cowriting te doen om de specifieke visie van de betrokken actoren (voornamelijk de Vrouwenraad) weerklank te geven.

Aangezien dit onderzoek een toekomstgericht doel heeft, wordt elk hoofdstuk van dit verslag gevolgd door een specifieke paragraaf waarin de kernideeën die erin vervat zijn en de belangrijkste aanbevelingen die eruit voortvloeien, worden uiteengezet.

Bovendien is de gebruikte methodiek, zoals we hierboven uitgebreid hebben beschreven, grotendeels gebaseerd op een kwalitatieve aanpak en dus op de analyse van het discours van de belanghebbende actoren van Miriam 2.0 (van de voorzit(s)ters van de OCMW's tot de begunstigen van de begeleiding). Om de vrije meningsuiting zonder zelfcensuur te waarborgen, is ervoor gekozen om de getuigenissen in bijna het hele verslag te anonimiseren. Alleen de getuigenissen die expliciet verwijzen naar de regio en/of de bijzonderheden van een instelling (verwijzing naar een bepaalde hulp, dienst of maatregel) zijn gepersonaliseerd, wat noodzakelijkerwijs de getuigenissen van de hiërarchische verantwoordelijken van de OCMW's (voorzit(s)ters, schepenen of anderen) omvat. Wij vonden dat vergelijkingen waarbij de OCMW's bij naam moesten worden genoemd, alleen gerechtvaardigd waren om de originaliteit van de institutionele en/of omgevingscontext te benadrukken of om statistische metingen met betrekking tot empowerment en levensdomeinen te vergelijken.

Ten slotte is voor een betere leesbaarheid gebruik gemaakt van inclusief schrijven, maar niet systematisch. Opgemerkt moet worden dat de casemanagers van Miriam 2.0 allemaal vrouwen zijn, wat het constante gebruik van de vrouwelijke vorm verklaart bij het vermelden van hun acties (wat niet het geval is voor de casemanagers van Miriam 1.0, onder wie een man).

4 Implementatie van Miriam: een co-constructieproces dat afhangt van de organisatorische context

De implementatie van Miriam 2.0 is gebaseerd op een rigoureuze methodiek, ontwikkeld door de Vrouwenraad, in co-constructie met de verschillende betrokkenen bij het project. Het samenvattende handboek is specifiek gericht op maatschappelijk werkers die een holistische en intersectorale aanpak willen hanteren in hun begeleidingspraktijken, waarbij rekening wordt gehouden met kwesties met betrekking tot gender, eenouderschap en armoede. De tool legt de nadruk dus vooral op de relatie tussen de casemanager en de cliëntes, ook al wordt ook uitdrukkelijk gewezen op het belang van de verankering van Miriam binnen het OCMW: "Over het algemeen is een goede ondersteuning voor de casemanagers binnen de eigen dienst – en het OCMW meer in het algemeen – van groot belang voor de uitwerking van hun praktijk, aangezien zij talrijke en ook heel diverse taken en verantwoordelijkheden op zich nemen."¹⁴ De context waarin Miriam moet worden geïmplementeerd, mag inderdaad niet worden verwaarloosd, want de impact ervan op het verloop van het project is aanzienlijk¹⁵. Dit hoofdstuk is dan ook aan deze dimensie gewijd. De vereisten van de begeleiding in het kader van het Miriam-project worden hier geanalyseerd met betrekking tot het organisatorische en institutionele kader waarin ze plaatsvindt, waarbij dat kader soms beperkend en soms versterkend blijkt.

4.1 De plaats van Miriam in het organigram van het OCMW, een centraal element

De wet van 7 januari 2002, die in januari 2004 in werking trad, legt in de Franstalige versie de overgang van de 'Centres publics d'aide sociale' naar 'Centre publics d'action sociale' vast en integreert zo de interventielogica van de actieve welvaartsstaat (Franssen, 2006). De cliënten van de sociale diensten worden aangemoedigd om zich los te maken van de vermeende passiviteit die samenhangt met onvoorwaardelijke materiële bijstand en om over te stappen op een actieve aanpak die gericht is op hun sociale integratie, doorgaans door middel van inschakeling op de arbeidsmarkt. Het OCMW van zijn kant verbindt zich ertoe om zijn cliënten de nodige hefboomen voor deze activering aan te reiken, waardoor het een veelheid van diensten – die verschillen van het ene OCMW tot het andere – invoert, gaande van maatschappelijke integratie tot socioprofessionele inschakeling, die het uiteindelijke streefdoel is.

Het is op dit niveau dat de eerste uitdaging met betrekking tot de positionering van Miriam binnen de instelling zich stelt. De doelgroep van Miriam bevindt zich voornamelijk in de leeftijdsgroep 18-30 jaar, dus in een situatie die *a priori* gunstig is voor tewerkstelling of, in ieder geval, voor een oriëntatie naar een beroepsopleiding¹⁶. Welnu, deze redenering zit op een dood spoor wanneer we rekening houden met de impact van het eenouderschap en de genderongelijkheid voor de beroepsloopbaan van de personen. Vrouwen die voldoen aan de criteria die zijn vastgelegd in de Miriam-methodiek, staan voor een combinatie van onzekere factoren (jonge kinderen, isolement, laag opleidingsniveau, enz.), die nog worden geaccentueerd door de onmogelijkheid om te voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt

¹⁴ fragment uit het Methodiekenboek Miriam, "Alleenstaande vrouwen met kinderen beter begeleiden in het OCMW", uitgewerkt door de Vrouwenraad, de POD MI en de Karel de Grote Hogeschool, p. 19.

¹⁵ In het evaluatierapport 2017 dat werd opgesteld na twee jaar experimenteren met Miriam 1.0, werd vastgesteld dat het OCMW waartoe de begeleide vrouwen behoorden, een impact had op de evolutie van hun empowermentscore en op de intensiteit van de veranderingen in hun tevredenheid over de verschillende levensdomeinen (Lynn De Pourcq & Lief Vandevort, december 2017). Hieruit kunnen we afleiden dat de institutionele context een belangrijke rol speelt bij de uitvoering van het project en de impact ervan.

¹⁶ We moeten erop wijzen dat de OCMW's die betrokken zijn bij de implementatie van Miriam, vrij groot zijn en als zodanig uitgerust zijn met gespecialiseerde afdelingen voor begunstigden jonger dan 25 jaar (de cellen jongerenwerking). Deze cellen zijn in principe gekoppeld aan de diensten voor professionele inschakeling en zijn grotendeels gericht op de arbeidsactivatielogica.

als gevolg van een ongunstige maatschappelijke context (gebrek aan kinderopvang, opleidingsuren en professionele bevelen die moeilijk te verzoenen zijn met hun familiale verplichtingen). Dit leidt tot onmogelijke situaties waarin sociale en genderongelijkheden vermengd en sterker worden in een situatie van een eenoudergezin (Lemaigre & Wagener, 2013). De 'bereidheid om te werken', die een van de voorwaarden is voor de toekenning van het leefloon¹⁷, wordt voor deze doelgroep dan ook bijzonder moeilijk te evalueren, wat inhoudt dat men een zekere afstand tot de toepassing ervan moet kunnen bewaren. De hefboomen die de diensten voor algemene bijstand aanbieden door middel van acties voor socioprofessionele inschakeling, zijn niet altijd aangepast aan de bijzondere situatie van deze alleenstaande vrouwen met kinderen in een structurele bestaansonzekere situatie. De contractualisering van de bijstandsrelatie door de ondertekening van een Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) biedt niet de mogelijkheid om rekening te houden met de complexiteit van de beproevingen waarmee deze vrouwen te kampen hebben en legt dus het veel te zware gewicht van een individuele verantwoordelijkheid voor de terugkeer naar de arbeidsmarkt op de schouders van deze vrouwen. Binnen het OCMW kan dit aanleiding geven tot een vorm van institutionele dwaling, zoals hieronder beschreven door een casemanager, die de situatie van de meeste van de door haar begeleide vrouwen schetst:

"In deze drie oriëntaties [cel studenten, afdeling tewerkstelling of opleiding] zijn er momenteel mensen – en dat geldt bijna voor al mijn moeders – die daar niet op hun plaats zijn. Waarom is dat zo? Omdat ze vrijstellingen genieten, doordat er geen oplossing voor kinderopvang is, doordat ze gezondheidsproblemen hebben, wat betekent dat ze noch naar een opleiding, noch naar het werk kunnen gaan."

Het Miriam-project maakt een einde aan deze institutionele dwaling door de betrokken vrouwen een geïntegreerde begeleiding te bieden die niet alleen 'op maat' is (in de zin dat ze zich aanpast aan de individuele realiteit van elke persoon), maar die ook tot doel heeft de genderongelijkheid aan te pakken door zowel het individuele als het collectieve empowerment te versterken¹⁸. De verwezenlijking van deze ambitieuze doelstelling impliceert dat het project een gunstige weerklank kan vinden binnen de instelling en zich dus kan bevrijden van de evaluatiepraktijken die worden toegepast in de generalistische diensten voor sociale bijstand en van het 'bevel tot tewerkstelling' dat heerst in de gespecialiseerde diensten voor socioprofessionele inschakeling. De zes bij het project betrokken OCMW's waren zich duidelijk bewust van deze dimensie bij het bepalen van de positie van Miriam binnen hun organisatieschema. Veel van de ingezette maatschappelijk werkers hebben dan wel een goede kennis van de algemene bijstand door hun werkervaring op dat vlak, maar hun begeleiding in het kader van Miriam werd afgezonderd van die diensten van algemene bijstand, die vooral gebaseerd zijn op een vrij gestandaardiseerde individuele opvolging. Zo heeft het OCMW in Bergen zijn casemanager overgeheveld van de algemene bijstand naar de dienst voor sociale integratie (DSI), wat een bevoorrechte relatie mogelijk maakt met gebruik(st)ers die ver van de arbeidsmarkt afstaan, en tegelijkertijd steunt op een collectieve dynamiek. Het OCMW van Luik heeft een gelijkaardige keuze gemaakt en voegde daar nog een specifieke huisvesting in het 'Maison Carrefour' en het 'Maison de la Citoyenneté' aan toe, waarvan de werkterreinen variëren van de sociale inschakeling van volwassenen tot de preventie van de uitsluiting van kinderen op school en de uitvoering van burgeracties. De OCMW's van Genk, Oostende en Antwerpen hebben op hun beurt gekozen voor een benadering per doelgroep, wat het voordeel heeft dat de maatschappelijk werkers meer autonomie krijgen om een intensieve begeleiding te ontwikkelen, die inspeelt op specifieke behoeften. Zo werd Miriam in de eerste van de drie genoemde gemeenten verankerd in een cel die

¹⁷ Artikel 3, 5° van de wet van 26 mei 2002.

¹⁸ "Die [gender]ongelijkheid is geen individueel of identiteitsprobleem, maar speelt zich af op het maatschappelijke niveau. Via de methode van empowerment worden de alleenstaande vrouwen met kinderen versterkt om die ongelijkheid aan te pakken en te verwerpen." fragment uit het Methodiekenboek Miriam, "Alleenstaande vrouwen met kinderen beter begeleiden in het OCMW", uitgewerkt door de Vrouwenraad, de POD MI en de Karel de Grote Hogeschool, p. 13.

gespecialiseerd is in kinderarmoede; in de tweede werd het project geïntegreerd in het VOLT-team, dat holistische ondersteuning biedt aan bepaalde categorieën cliënten, zoals alleenstaande jongeren of daklozen; ten slotte werd Miriam in de laatste gemeente geïmplementeerd binnen de cel jongerenwerking, die deel uitmaakt van de algemene afdeling van het beleid inzake armoedebestrijding (en niet tot de afdeling van de professionele activering, zoals vaak het geval is voor deze leeftijdsgroep).

Merk op dat deze benadering per doelgroep in overeenstemming is met het beginsel van gelijke kansen, dat gebaseerd is op de vaststelling van een ongelijke verdeling van troeven en handicaps en dus steunt op een compenserende logica. De benadering van Miriam legt dan wel de nadruk op de alleenstaande vrouwen met kinderen, maar volgt een fundamenteel ander principe, namelijk dat van 'gender mainstreaming', dat eerder al werd voorgesteld. De voorgestelde aanpak bestaat dus niet uit een corrigerende actie *a posteriori*, maar ontvouwt zich in een begeleiding wars van "normen ten gunste van een dominante groep" (Cornet *et al.*, 2008, p. 22) die zich tot doel stelt een echte gelijke behandeling van de gebruik(st)ers te garanderen (terwijl professionele activering en de voorwaardelijkheid van de bijstand, zoals die nu wordt toegepast, doorgaans de alleenstaande vrouwen met kinderen een slechte dienst bewijzen). De verankering van Miriam binnen deze gespecialiseerde teams, die, zoals we zullen zien, echte ondersteuning bieden aan de casemanagers, mag de oorspronkelijke dimensie van de methodiek niet overschaduwen.

Tot slot blijft het Miriam-project alleen binnen het OCMW Brussel geïntegreerd in de zeer generalistische afdeling van de sociale actie, maar met een opmerkelijke bijzonderheid die de decentralisatie van de dienst bijstand met zich meebrengt. Deze dienst is namelijk verdeeld in twaalf sociale antennes verspreid over de verschillende Brusselse wijken, waardoor de maatschappelijk werkers zo dicht mogelijk bij de sociale realiteit van de cliënten aanleunen en ze aangemoedigd worden om samen te werken met de lokale verenigingen¹⁹. Deze territoriale benadering van nabijheid, die de facto ook binnen Miriam is omgezet, biedt echte troeven; die later in het hoofdstuk over de selectie en de inschakeling van de deelnemers zullen worden geanalyseerd.

4.2 Ondersteuning vinden op het gebied van luisteren, overdracht van vaardigheden en logistiek

Miriam is een origineel project binnen het OCMW in die zin dat het niet alleen bestaat uit het verhelpen van de handicaps van alleenstaande vrouwen met kinderen door middel van compenserende maatregelen, maar ook voorstelt om hun daadkracht te versterken door middel van een aangepaste begeleiding, die de discriminatie die heerst binnen de maatschappij niet kopieert en die hen aanmoedigt om zich te richten tot het collectief. Het spreekt voor zich dat de casemanager die verantwoordelijk is voor deze opdracht, blijk moet geven van zin voor initiatief, creativiteit en een flinke dosis strijd lust. Het zou echter niet gepast zijn om de hele last van de begeleiding op de schouders van de casemanager te laden, onder het mom van een innovatie waarvan zij de voornaamste drijvende kracht zou zijn.

Hoe gekwalificeerd ze ook is, de casemanager maakt evenzeer deel uit van een instelling die beschikt over kaders, die grenzen stelt, maar ook ondersteuning kan bieden, mits een gunstige omgeving. Een bijzonder veelzeggende illustratie van deze vaststelling is de getuigenis van een voormalige casemanager, die deelnam aan de implementatie van Miriam 1.0 van 2015 tot 2017. Tijdens de eerste implementatiefase (eind 2015 tot eind 2017) nam zij haar nieuwe functie op binnen de OCMW-antenne waar ze oorspronkelijk werkte, namelijk in een antenne voor generalistische sociale bijstand

¹⁹ Het OCMW van Brussel, "de sociale antennes" [online] <http://ocmwbxl.brussels/> (geraadpleegd op 5 november 2019)

die acties voor socioprofessionele inschakeling op touw zet. Ze kreeg daar te kampen met verschillende obstakels, die ze het jaar erop kon overwinnen door haar toewijzing aan een 'espace citoyen' (ruimte voor de burger)²⁰. Deze obstakels hebben betrekking op organisatorische elementen waarmee rekening moet worden gehouden voordat een Miriam-project wordt uitgevoerd:

- **Infrastructuur en uitrusting.** Het is belangrijk dat ze bevorderlijk zijn voor de uitvoering van een begeleiding die het collectief een prominente plaats geeft. Daarnaast vraagt ook de aanwezigheid van jonge kinderen in sommige Miriam-bijeenkomsten speciale aandacht. Het ontwikkelen van een genderbewuste begeleiding ten behoeve van alleenstaande vrouwen met kinderen houdt in dat er wordt nagedacht over de manier waarop hun kinderen worden opgevangen.

"Waarschijnlijk hebben ze gedacht: we kunnen Miriam misschien laten doorgaan in een burgerruimte om te profiteren van de infrastructuur. Omdat ik de collectieve begeleiding in 2016 in de kantine van het OCMW deed en met alles wat dat met zich meebrengt, weet je, als je de cliënten, de begunstigden van het OCMW vermengt met de professionals loopt dat niet altijd goed (...) het zorgde voor een zekere vijandige stemming gedurende het hele project. Hier voelen de cliënten zich echter thuis, we houden onze collectieve activiteit, we hebben koffie."

- **Autonomie** in het licht van de standaardisering van praktijken en de procedurele beperkingen van het OCMW. De casemanager moet de mogelijkheid hebben om afstand te nemen van een organisatorisch kader dat verstarrend kan blijken. Sommige van de gestandaardiseerde normen van het OCMW zouden kunnen bijdragen aan het vertragen van de implementatie van Miriam door de maatschappelijk werkers te belemmeren in het nemen van initiatief en door een beperking van de tijd die aan de actie wordt besteed.

"De cliënten leverden geen problemen op, maar wel alles wat met de administratie te maken had: om koffie te krijgen moest je 3 maanden van tevoren een aanvraag indienen (...) Je moest ook alle administratieve procedures, alle administratieve rompslomp in het OCMW leren kennen (...) Er waren wel mogelijkheden in het OCMW, maar omdat ik de administratieve procedures niet kende, was het voor mij erg ingewikkeld om ook maar iets te bestellen (...). Hier [in de 'espace citoyen'] beschikt mijn verantwoordelijke over een financiële enveloppe. Nu hebben we zaken voor elkaar kunnen krijgen."

- **Een ondersteunend en inclusief team.** Het doel is ervoor te zorgen dat de verankering van Miriam in het OCMW een hefboom vormt voor het succes ervan door een overdracht van vaardigheden en de bundeling van praktijken mogelijk te maken. Ook al is de begeleiding origineel qua uitvoering, ze heeft alles te winnen bij de ervaring van collega's of meerderen en vice versa.

"Tijdens het eerste jaar, in 2016, had ik het moeilijk (...) En het tweede jaar reikte mijn verantwoordelijke me pistes, thema's aan, ze nam samen met mij deel aan de workshops." (...) "Ze wist me te briefen en te ondersteunen bij al deze stappen, ik hoefde me geen zorgen te maken over de mama's. Ik kon me echt richten op de activiteit in plaats van op de administratieve rompslomp."

Drie dimensies worden hier belicht: **de impact van de infrastructuur, de organisatorische omgeving (regelgevend kader, institutionele eisen) en de werkomgeving (werkteam)**. Naast het voorbeeld van deze implementatie van Miriam tijdens de eerste editie van het project, weerspiegelt het belang van deze drie dimensies ook de ervaring van de betrokken casemanagers in Miriam 2.0.

²⁰ Dit zijn open ruimten die zich in het hart van een wijk bevinden en voor iedereen toegankelijk zijn (niet alleen voor de OCMW-begunstigden). Zij bieden toegang tot wijkdiensten op verschillende gebieden: ouderschap, huiswerkbegeleiding, sociale en juridische permanentiediensten, alfabetisering, socioculturele activiteiten, enz. Deze ruimten passen binnen de ontwikkeling van een beleid inzake sociale actie voor elke wijk.

Wat de impact van de infrastructuur en de uitrusting betreft, is het geval van het OCMW van Luik representatief. De keuze om het project binnen het Maison Carrefour te ontwikkelen, geeft de casemanager en haar groep vrouwen toegang tot de zalen en de uitrusting die gebruikt worden voor de collectieve workshops of de huiswerkschool. Ondanks deze troef worden ook enkele beperkingen vermeld: de zaal bestemd voor de opvang van kinderen in het Maison Carrefour is niet groot genoeg (er is slechts plaats voor vier kinderen en de zaal is dus ongeschikt voor de specifieke kenmerken van de Miriam-groep, waartoe veel meer kinderen behoren), de computer is te laat aangekomen, de toekenning van een mobiele telefoon eveneens, ook al bleek het gebruik ervan bijzonder nuttig in de andere projecten²¹. Uit deze observaties blijkt dat de materiële omstandigheden waarin de opdracht van de casemanager wordt uitgevoerd, van invloed zijn op het goede verloop van het project. Een ander betekenisvol geval is dat van het OCMW van Bergen, waar het Miriam-project verankerd is in de dienst voor sociale inschakeling (DSI). Dankzij deze strategische positionering kunnen de begeleide vrouwen profiteren van de infrastructuur en de logistiek van de collectieve momenten die bestemd zijn voor de andere cliënten van de dienst: kookworkshop in het huis van het OCMW, busreis naar de kerstmarkt in Luik, enz. De mogelijkheden die de deelnemers worden geboden, worden veel groter wanneer ze input krijgen van de dienst waarin Miriam is geïntegreerd. Een casemanager legt uit: *"Ik heb ook transversaal gewerkt aan de groepsdimensie met de dienst voor maatschappelijke inschakeling. Zij organiseren dus zelf workshops over verschillende thema's en soms brengen we iedereen bij elkaar voor grote projecten."* Verschillende casemanagers hebben deze strategie van het samenvoegen van collectieve momenten in het kader van Miriam 2.0 gehanteerd (bij wijze van uitzondering, waarbij ze ervoor zorgden dat ze niet in de plaats kwamen van de eigen collectieve begeleiding van Miriam). Dit maakt het met name mogelijk om de moeilijkheden te overwinnen die inherent zijn aan een in de tijd beperkte financiering, die weinig meer dekt dan het salaris van de casemanager (op basis van anciënniteit en salarisschaal).

Ook de organisatorische omgeving en het gewicht van de leidinggevenden en de regelgeving over het werk van de casemanager zijn van bijzonder belang, omdat zij haar autonomie grotendeels conditioneren. De tijd die wordt besteed aan het voldoen aan de wettelijke vereisten van het OCMW is tijd die niet kan worden besteed aan de eigenlijke actie. In het eerstgenoemde geval, dat voortvloeit uit het experiment van Miriam 1.0, beschikte de casemanager niet over de status van maatschappelijk werkster en had ze geen goede kennis van de werking van de instelling, wat bijdroeg tot een sterke toename van haar moeilijkheden. De steun van haar verantwoordelijke en een collega die er later is bijgekomen en instond voor het leggen van de link met de algemene sociale bijstand, hielpen het probleem op te lossen. Dit bewijst meteen dat deze tweede dimensie nauw verbonden is met de derde (het werkteam). Binnen Miriam 2.0 zijn de casemanagers allemaal vertrouwd met de werking en de procedures van hun OCMW's, wat niet belet dat sommigen van hen lijden onder een al te restrictief en soms dwingend kader. Zo nam een casemanager tijdens bepaalde collectieve momenten heel wat nieuwe initiatieven voor kinderopvang voor de kinderen van haar groep moeders en moest ze meerdere weigeringen slikken, nadat was vastgesteld dat haar initiatieven niet in overeenstemming waren met de geldende regels/praktijken (*"Ik had zelfs een collega die bereid was een handje te helpen met de kinderopvang, maar dat mocht ze niet omdat ze deel uitmaakte van het administratieve*

²¹ Het gebruik van een mobiele telefoon heeft tal van voordelen. Enerzijds kan je je met een gsm aanpassen aan het tijdsgebruik van de deelnemers en buiten de klassieke kantooruren telefonisch herinneren aan de collectieve momenten. Anderzijds biedt een gsm de mogelijkheid om informatie te laten circuleren tussen de casemanager en de deelnemers en tussen de deelnemers onderling in een online gespreksgroep. Ten slotte vormt een gsm een alternatieve manier van communiceren voor de telefoonlijnen van het OCMW, die de nabijheid van de casemanager accentueert door haar los te zien van haar gebruikelijke professionele kader. Het OCMW brengt als instelling immers een normatief kader over en oefent zo een vorm van macht uit over de cliënte, wat uiteraard de vertrouwensrelatie met de maatschappelijk werker kan beïnvloeden, ook al is die onontbeerlijk voor de goede werking van de hulpverlening.

personeel. Op het vlak van tijd kon ze het doen, maar dat mocht dus ook niet.") Andere casemanagers werden geconfronteerd met aanzienlijke beperkingen met betrekking tot de organisatie van de collectieve momenten, die ruim van tevoren moesten worden gepland om door de beheersorganen te kunnen worden gecontroleerd en gevalideerd. Dit soort organisatorische grenzen verschilt naargelang de OCMW's en heeft niet dezelfde impact op alle professionals. Er spelen twee elementen mee: het vermogen van de casemanager om zich te schikken naar de regels en ze te gebruiken of te omzeilen indien nodig (wat een gedegen ervaring vereist, een stevige positie binnen het OCMW en vertrouwen van de hiërarchie) en bovenal, zoals we al hebben aangegeven, de steun van directe collega's, de coördinatie en de directie.

Dit brengt ons ertoe om na te denken over de plaats van de professionele omgeving in de voortgang van Miriam, waarvan we het belang al hebben vastgesteld. Het gaat inderdaad om de grote uitdaging van de positionering van het project binnen het OCMW. De casemanagers kunnen in het kader van hun opdracht steunen op stevige kwalificaties en vaardigheden. Ze hebben immers allemaal veel ervaring opgebouwd in sociaal werk. Los daarvan is de begeleiding holistisch van strekking en heeft ze daarom meerdere facetten. Wanneer het doel is om de toegang tot rechten te waarborgen, betekent dit dus dat men een uitstekende kennis moet hebben van de bestaande rechten en de voorwaarden voor de toekenning ervan; wanneer het doel is om het isolement te doorbreken en het sociale netwerk te verrijken, vereist dit dat men zelf een dicht en gediversifieerd netwerk heeft; wanneer het doel is om individuele en collectieve daadkracht te ontwikkelen, betekent dit dat men over adequate pedagogische tools moet beschikken; wanneer het ten slotte gaat om de implementatie van al deze dimensies binnen een OCMW, vereist dit een goede kennis van de instelling, haar raderwerk en haar interne werking. De **complexiteit van de opdracht maakt het dan ook noodzakelijk om ruimten in te richten die gewijd zijn aan intervisie, uitwisseling en psychologische ondersteuning**. De OCMW's lijken dit begrepen te hebben en de positionering van Miriam 2.0 binnen hun organigram getuigt hiervan.

Zo organiseert de Antwerpse cel jongerenwerking, waarin het project is geïntegreerd, werkgroepen rond thema's die jongeren aanbelangen. De casemanager kan dus gebruikmaken van de expertise en de netwerken rond de doelgroep enerzijds en de bestaande ervaring in groepsworkshop anderzijds.

In Genk maakt Miriam deel uit van het team voor kinderarmoede, waardoor de casemanager beschikt over een bron van kennis over de sociale steunmaatregelen en netwerken die kunnen worden ingezet op het gebied van gezins- en kinderarmoede en waardoor ze kan profiteren van de expertise van haar collega's over hoe ze doelgroepen die met deze problematiek te maken krijgen, kan ondersteunen.

In Oostende bestaat het VOLT-team waarin Miriam is ondergebracht, uit verschillende casemanagers die allemaal de opdracht hebben om de begunstigden actief te ondersteunen door middel van een intensieve en gepersonaliseerde begeleiding. Deze nabijheid van de aanpak bevordert de uitwisseling van ervaringen, die ook wordt aangemoedigd door de organisatie van interne intervisies. De omkadering die binnen dit OCMW wordt geboden, vervult een voorbeeldfunctie.

We zagen al dat het Miriam-project in Luik is ondergebracht in het 'Maison Carrefour' en het 'Maison de la Citoyenneté'. De casemanager kan dus gebruikmaken van de infrastructuur die aan deze diensten is gewijd en van het partnernetwerk waarrond ze zijn opgebouwd. Daarnaast profiteert ze ook van de expertise van het bestaande team op het gebied van het organiseren van collectieve momenten in het bijzonder.

In Brussel kan de casemanager niet steunen op teamintervisies in het specifieke kader van haar begeleiding. Ze kan desalniettemin rekenen op de lokale verankering van de antenne waartoe ze behoort (waar ze al werkte voordat ze bij Miriam kwam werken). Ze is dus perfect vertrouwd met het

grondgebied waarin het project zich afspeelt, net als de maatschappelijk werkers met wie ze de kantoren deelt. Haar eerdere ervaring binnen de cel jongerenwerking geeft haar ook nuttige kennis op het gebied van animatie en een solide professioneel netwerk dat ze kan inzetten.

Ten slotte voert de casemanager in Bergen haar missie uit in hetzelfde gebouw als de maatschappelijk werk(st)ers van de DSI. Ze wisselt regelmatig met hen van gedachten over de begeleiding in het kader van het Miriam-project, zowel formeel (tijdens intervisies) als informeel (in de kantoren, in het dagelijkse leven). Daarnaast bieden de vele collectieve momenten die binnen de dienst worden georganiseerd, een waardevolle ondersteuning omdat de begunstigden van Miriam erbij kunnen worden betrokken. Door deze bijzondere relatie tussen de casemanager en haar collega's kon het project ondanks de 4 maanden durende werkonderbreking van de casemanager worden voortgezet. In deze periode werden de dossiers van de deelnemers overgenomen door de drie maatschappelijk werk(st)ers van de DSI, die al een deel van de inhoud kenden en de dossiers konden overnemen. Hoewel deze situatie niet ideaal is, willen we wel opmerken dat het voortbestaan van het project zonder de steun van de werkgroep in het gevaar zou zijn gekomen.

De positionering van Miriam binnen het OCMW is dan ook een belangrijke troef om het succes van de begeleiding te verzekeren. Goed omringd staat de casemanager niet langer alleen in de uitvoering van haar missie, maar kan zij vertrouwen op een gunstige omgeving, zowel vanuit logistiek oogpunt als vanuit het oogpunt van de overdracht van kennis en vaardigheden. Afgezien daarvan roepen sommige casemanagers een gevoel van isolement op, evenals een vorm van onzekerheid over hun nieuwe baan, ook al hebben de zes betrokken OCMW's in dit opzicht vrij passende keuzes gemaakt. Waar heeft dit gevoel mee te maken? Er kan een antwoord worden gevonden door de analyse van de coördinatie van het project en de verantwoordelijkheden van elke persoon in de uitvoering ervan.

4.3 De kwaliteit van de relatie met de coördinatie, een succesfactor

Wat de uitvoering van het project betreft, blijkt dat de casemanager een groot deel van de verantwoordelijkheid voor de begeleiding draagt. Ze wordt ertoe aangezet haar professionele routine te doorbreken om nieuwe praktijken te ontwikkelen, afgestemd op de doelstellingen van Miriam. Daarvoor kan ze zich baseren op haar eigen kwalificaties en competenties, maar moet ze binnen een relatief beperkte tijd ook nieuwe kwalificaties verwerven. De in het vorige punt genoemde autonomie kan, als ze niet gepaard gaat met steun van de hiërarchie en een allesomvattend werkteam, snel omslaan in isolement of zelfs een vorm van 'subjectieve onzekerheid' (Linhart, 2009), die verwijst naar onzekerheid over de werkkaders, het gevoel dat men quasi onmogelijke inspanningen moet leveren om zich aan te passen aan de gestelde doelen en dat men niet meer kan vertrouwen op een arbeidsgemeenschap of op de kennis die door ervaring is vergaard. De casemanagers van Miriam 2.0 zijn wel nog niet in die fase aanbeland, maar uit de uitspraken van een aantal van hen blijkt dat zij ongerust zijn over hun rol. Daarmee moet wel degelijk rekening worden gehouden.

Hoewel het essentieel is om de casemanager een zekere slagvaardigheid te geven om de door Miriam voorgestelde begeleidingsmethode te implementeren, zou het toch een illusie zijn om te veronderstellen dat ze volledig autonoom zou kunnen handelen binnen haar eigen kader. Inderdaad, zoals de literatuur in de managementwetenschappen aantoont, werken organisaties – vooral als het gaat om bureaucratische openbare structuren zoals het OCMW – niet op basis van vrijheid en onafhankelijkheid, maar integendeel op basis van 'veronderstelde afhankelijkheid' waarbij elke deelnemer "*afziet van het op zijn eentje bepalen van zijn actie om deze in samenwerking met anderen te definiëren*" (Detchessahar, 2019). Deze vaststelling sluit aan bij de opmerkingen die in het vorige punt zijn gemaakt. Hoofdzakelijk de eerstelijnsmedewerkers responsabiliseren, houdt beperkingen in, terwijl **samenwerking een overdracht van ervaring en competenties met zich meebrengt die nuttig**

is voor de actie en medeverantwoordelijkheid essentieel is voor de aanpak van onvoorziene gebeurtenissen (het voorbeeld van het OCMW van Bergen, dat de afwezigheid van zijn casemanager moest opvangen, is daar een goed voorbeeld van). Het werk van de casemanager maakt namelijk deel uit van een netwerk van onderling afhankelijke actoren waarbinnen elk een rol speelt. Vanuit dit perspectief begrijpt men het belang van het creëren van ruimten voor dialoog tussen de belanghebbenden. Daarbinnen wordt de manoeuvreerruimte gedefinieerd, wordt samenwerking opgebouwd en worden de daadkracht en de verantwoordelijkheden beoordeeld.

Deze dimensie van de dialoog rond het werk heeft rechtstreeks betrekking op de coördinatieactiviteit, aangezien ze er hoofdzakelijk van afhankelijk is. De kaderleden die het team van aan Miriam verbonden professionals coördineren, nemen een intermediaire positie in tussen de actie, de instelling en de doelstellingen van het project. Het komt dan ook aan hen toe om de discussieruimten die nodig zijn voor een goede definitie van ieders rol, op te zetten en tot leven te brengen.

In het kader van Miriam zijn er twee coördinatieniveaus: het eerste niveau is intern aan het OCMW en legt het verband tussen het werk van de casemanager en de instelling, het tweede niveau is extern aan het OCMW en heeft als doel de actie van de casemanager, de doelstellingen van Miriam die door de ontwerpers zijn gedefinieerd en het beheer van het project door de federale overheid op elkaar af te stemmen.

De interne coördinatie is de verantwoordelijkheid van de directe hiërarchische contactpersonen van de casemanagers, hun aanwijzing hangt af van de positionering van het project binnen het organigram van het OCMW. Uit de feedback uit het werkveld blijkt het belang van hun rol in de uitvoering van Miriam, met name wat betreft het evenwicht dat moet worden gevonden tussen de doelstellingen van het project en de werking van de instelling. In sommige OCMW's organiseert de coördinator regelmatig supervisies met de maatschappelijk werkster, hij is in principe²² ook de initiatiefnemer van de intervisies binnen zijn team en staat garant voor een transversale visie tussen Miriam en de andere diensten. Het kan de casemanager ook concreet ondersteunen bij de uitvoering van de begeleiding door de procedures te vergemakkelijken en/of zijn professionele netwerk te benutten.

"Er zijn veel uitwisselingen tussen ons. Haar kantoor is juist hiernaast. Het spreekt voor zich dat de communicatie met het team belangrijk is. De casemanager wordt geconfronteerd met problemen en soms moeilijkheden waarvan we ons niet bewust zijn, het is dus belangrijk om adviezen van anderen te krijgen. Het is belangrijk om te beschikken over een team dat systemisch nadenkt." [Coördinator Sociale Inschakeling, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik heb het geluk gehad dat ik een diensthoofd had dat open was, dat een luisterend oor bood toen ik hem daarom vroeg." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Zij [de coördinatrice] steunt het Miriam-project, ik kan naar haar toegaan wanneer ik wil, zolang het binnen haar agenda past. We proberen ook een keer per maand samen te komen, alleen maar om bij te praten: Gaat het? Heb je nog hulp nodig? Kunnen we iets doen voor de groepsvergaderingen? En vervolgens houden we één keer per maand een trajectbespreking, we nemen elk dossier door." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

In andere OCMW's lijkt het coördinatieniveau daarentegen te ontbreken. De verklaring daarvoor is vaak te vinden in een onzekere organisatorische context op het moment van de implementatie van Miriam (herstructurering van de dienst, vertrek van de coördinator, enz.) De casemanager is dan gedwongen om een beroep te doen op hogere bestuursorganen die, ondanks hun steun, weinig

²² We stellen vast dat in sommige OCMW's de casemanager deze dimensie op haar eentje beheert. Ze neemt het initiatief voor teamvergaderingen en andere inschakelingen van de maatschappelijk werkers die een rol spelen in de begeleiding.

beschikbaar zijn. Dit leidt tot een gevoel van isolement, gekoppeld aan een autonomie die als angstwekkend wordt ervaren.

"Hier kreeg ik niet veel ondersteuning (...) De directie bevindt zich in het stadscentrum. Ze houdt talloze vergaderingen ... Ik vroeg dus om via de coördinatrice op de basis te mogen passeren. Maar ook zij moest heel wat zaken beheren, dus op een gegeven moment zei de directrice dat ik opnieuw via haar moest passeren. Maar goed, ook zij kan niet zo beschikbaar zijn als ze zou willen ... Dus toen ik probeerde oplossingen te vinden, had ik moeite om iemand te vinden om mee te praten." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Soms heb ik het gevoel dat ik nooit echt ergens deel van uitmaak. Ik had de pech dat mijn eerste coördinator met pensioen ging. Mijn tweede coördinatrice was zwanger en stopte vroeger met werken. Ik ben al toe aan de derde projectcoördinator. Met dat alles moet je rekening houden en ik word soms vergeten. Het is niet altijd gemakkelijk: je werkt met drie verschillende coördinatoren die op drie verschillende manieren werken. Hij ziet het zo en zij ziet het anders. Het maakt het soms een beetje moeilijk, ik vraag me af wat mijn plaats is." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Het probleem was dat we een coördinator hadden tot februari, die toen aan andere functies begon te werken, ik had dus pas in juni een coördinator. In het begin was er mijn coördinatrice, met wie we om de twee weken alle moeders bespraken, maar daarna moest ik alles zelf doen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De bovenstaande getuigenissen zijn vooral illustratief voor de ambivalente situatie waarin de casemanager zich bevindt, tussen een opdracht tot autonomie, tot het nemen van initiatieven (het gaat om het 'vinden van oplossingen') en de noodzaak om zich te positioneren binnen een netwerk van onderling afhankelijke actoren (het gaat erom 'ergens deel van uit te maken', 'een eigen plaats te vinden'). Wat dat laatste punt betreft, lijkt ondersteuning door een interne coördinator van het OCMW essentieel, temeer daar de werkmethode zich in een experimentele fase bevindt en overleg vereist tussen een veelheid aan betrokken professionals (die zich verre van beperken tot de begeleiders, zoals dit onderzoekswerk probeert aan te tonen).

Hoewel het soms ontbreekt aan interne coördinatie binnen de instelling, is dit niet *a priori* het geval wat de specifieke externe coördinatie voor het project betreft, die regelmatige opleidingen en intervisies tussen de casemanagers van de zes OCMW's organiseert en zo de uitwisselingen van goede praktijken tussen hen in de hand werkt, die door een 'sneeuwbal-effect' verder reiken dan de formele momenten.

"[De intervisies] dat creëert een band omdat we oefeningen hebben gedaan en het ons in staat stelde een band te smeden tussen de casemanagers en elkaar te leren kennen. Het was nuttiger dan de informatie die we als zodanig kregen. (...) Ik heb een goed contact met de casemanager van [naam van de gemeente] en dus bellen we inderdaad met elkaar en ja, dat helpt, in die zin dat het een band smeedt met de casemanager en we elkaar kunnen steunen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Dit systeem van permanente opleiding en ontmoetingen onder peers is verspreid over het hele jaar van de implementatie van Miriam 2.0. De inhoud ervan wordt beschreven in de bijlagen bij dit verslag in de delen met als titel: 'De methode van Miriam in vijf opleidingen' en 'De intervisies die Miriam 2.0 kenmerkten'. **Dit systeem biedt een waardevolle ondersteuning aan de maatschappelijk werkers, omdat het leidt tot de productie van kennis op basis van gedeelde ervaring.** Dankzij deze kennis kan de onzekerheid die voortvloeit uit het innovatieve karakter van de opdracht en, in sommige gevallen, het gebrek aan interne coördinatie *gedeeltelijk* worden verholpen. Gedeeltelijk, maar niet helemaal. In hun getuigenissen benadrukken de casemanagers bijna unaniem de noodzaak om meer rekening te houden met hun realiteit op het werkterrein bij het op gang brengen van deze intervisies. Met de realiteit op het terrein bedoelen we alle organisatorische beperkingen waarmee ze te maken hebben en die volgens hen inspanningen vereisen om de doelstellingen van Miriam aan te passen aan de werking van het OCMW, en omgekeerd.

"[Als casemanager] bevind je je ook in dit kader van het OCMW en moet je dus met een aantal zaken rekening houden. Het is natuurlijk heel gemakkelijk om van bovenaf te zeggen: 'ja maar, het Miriam-project moet er zus en zo uitzien', maar we moeten er wel rekening mee houden dat ons beleid ook een aantal verwachtingen heeft en dat we een evenwicht moeten zien te vinden, toch?" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Het OCMW waarin ik werk is het kleinste OCMW dat deze begeleiding organiseert. Wanneer je het bekijkt naast die andere reusachtige instellingen, werkt het ook op een andere manier. Het valt bijvoorbeeld niet te vergelijken met Brussel. Daar hebben ze 60 of 70 maatschappelijk werkers, dat is inderdaad een groot verschil." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Hoewel sommige intervisies een schuchtere maar reële bereidheid tonen om de kaders van de sociale bijstand en het OCMW in hun inhoud te integreren²³, lijkt de band tussen de externe (projectspecifieke) en interne (organisatiespecifieke) coördinatie nog te losjes, waardoor de casemanagers gedwongen worden om een spreidstand te maken tussen een te bereiken ideaal (de bevordering van het empowerment van de vrouwen die ze begeleiden) en een dwingende realiteit (de professionele kaders van het OCMW en de institutionele kaders van de sociale bijstand en het daarmee samenhangende overheidsbeleid). **Het lijkt daarom relevant om, in overleg met de actoren uit het terrein, een denkoefening op gang te brengen over de inhoud van deze intervisies.** Tegelijkertijd moet hun belang in het systeem ook opnieuw worden bevestigd. Hun rol in het tot stand brengen van een band onder de casemanagers van Miriam 2.0 is inderdaad onmiskenbaar.

4.4 Bevorderen van een proces van co-constructie tussen belanghebbenden

Zoals hierboven uitgelegd kan de implementatie van Miriam alleen worden gezien in relatie tot het organisatorische kader van het OCMW. In die zin gaat het niet zozeer om de autonomie van de casemanagers, als wel om de kwaliteit van de dialoog met de verschillende stakeholders van het project. Op die manier kunnen we de implementatie van het Miriam-project binnen een instelling als een OCMW bekijken als inspanningen onder co-constructiepartners. Die inspanningen zijn in feite gebaseerd op "een coöperatieve methode die gebaseerd is op een vrije wederzijdse en contractuele verbintenis van verschillende maar gelijkwaardige actoren die een collectieve actor vormen met het oog op het wijzigen van de modaliteiten van de actie (dingen anders of beter doen) voor een gemeenschappelijk doel, die voor dit doel een aan het project aangepast actiekader ontwikkelen dat hen samenbrengt om samen te handelen op basis van dit kader" (Dhume, 2001). Meer bepaald bundelt deze 'collectieve actor' de projectontwerpers (in het bijzonder de Vrouwenraad), de overheden die het project financieren en operationaliseren (de POD MI), de drager (het OCMW en meer bepaald het directie- en coördinatieteam dat binnen het OCMW wordt aangesteld en dat de positionering van het project in de ene of de andere dienst zal verantwoorden) en uiteraard de sociale actoren in rechtstreeks contact met de begunstigden (de casemanagers).²⁴

²³ Zo was de intervisie van 27 juni 2019 bedoeld om de plaats van gevoelsrelaties in het dagelijkse leven van alleenstaande vrouwen met kinderen te onderzoeken. In deze context werd de kwestie van de juridische gevolgen van een nieuwe relatie voor de moeders ter sprake gebracht. Dit verwijst naar de kaders van de sociale bijstand binnen het OCMW en, meer in het algemeen, naar het overheidsbeleid dat deze dimensie behandelt. We herinneren eraan dat de overgang naar het 'percentage samenwonende' voor vrouwen die een leefloon ontvangen en voorheen als alleenstaanden werden aangegeven, voor hen zeer nadelig blijft. De niet-individualisering van rechten werkt dus duidelijk in het nadeel van de doelgroep van Miriam. Een intervisie rond dit thema impliceert dus een reflectie op meerdere niveaus over eenouderschap, gender, sociale controle binnen het OCMW (waarmee de meeste casemanagers vertrouwd zijn vanuit hun ervaring in de algemene hulpverlening) en de impact van het overheidsbeleid.

²⁴ Zoals we in het vervolg van dit onderzoeksverslag zullen zien, is de 'collectieve actor' die gestalte geeft aan Miriam, niet beperkt tot het projectteam en de partners van het OCMW die aan de basis liggen van de uitvoering. Het is de bedoeling om die uit te breiden en te verrijken, zowel binnen het OCMW als daarbuiten, in een breder netwerk, op het kruispunt van het sociaal beleid ten gunste van vrouwen en kwetsbare groepen.

Het is door het opzetten en consolideren van dit netwerk – waarbij ook het onderzoeksteam betrokken is – dat de verantwoordelijkheden en verbintenissen van iedereen worden gedefinieerd, dat de inhoud van het project consistentier wordt en zich aanpast aan de context van de actie, waardoor het succes ervan verzekerd is. Zodra het project in 2015 van start ging, is ervoor gekozen om het op te nemen in een proces van uitwisseling en co-constructie. Het methodiekenboek, gepubliceerd in 2018, is dan ook het resultaat van de kapitalisatie van de kennis die tijdens de eerste fase van het experiment werd opgebouwd door een nauwe samenwerking tussen de onderzoekers van Karel De Grote Hogeschool, de actoren uit het terrein en het coördinatieteam van de Vrouwenraad. Het delen van ervaringen via deze nieuwe tool is een eerste stap in de formalisering van Miriam, die de lancering van Miriam 2.0 markeert, maar het is niet het eindpunt van de evolutie van het project. De rollen van elk van hen liggen niet vast en voor de implementatie van Miriam in nieuwe OCMW's moet interesse in de projecten worden opgewekt bij nieuwe actoren, moeten ze worden betrokken bij de implementatie en moeten ze worden ingeschakeld bij de ontwikkeling. Zoals op het terrein te zien is, is het niet alleen de taak van de casemanager om een groep leefloontrekkende alleenstaande vrouwen met kinderen te begeleiden, maar ook om haar actie zichtbaar te maken door deel te nemen aan collectieve momenten (interne of externe vergaderingen), door het schrijven van professionele documenten, soms formeel wanneer ze worden opgevraagd in het kader van het projectmanagement, soms informeel wanneer het gaat om het versterken van de banden rond het project binnen en buiten het OCMW. Deze zichtbaarheid geeft de actie haar volledige legitimiteit en versterkt de mobilisatie van de belanghebbenden, met inbegrip van de bestuursorganen van het OCMW. Wat die laatste betreft, is het niet zeker dat ze overtuigd zijn van de wenselijkheid van het project, ondanks hun principiële toetreding aan het begin van het project, zodat de **casemanager ook een rol moet vervullen in de versteviging van het netwerk dat rond Miriam is geweven binnen de drager**. Op die manier verstevigt zij ook haar eigen positionering. Dit wordt geïllustreerd in de volgende getuigenis:

"Ik heb de notulen van al onze vergaderingen ingediend. De reden? Ten eerste om mezelf als casemanager veilig te stellen. 'Dit is wat we doen, dit is wat we zeggen.' Het is erg belangrijk om verantwoording af te leggen aan mijn baas en om haar erbij te betrekken. Zo voeren we de druk op! Ik betrek haar erbij. Ze wordt verplicht tot betrokkenheid. Anders heeft ze het te druk, heeft ze geen tijd." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De casemanager is een eerstelijnsagent, maar ze grijpt pas in aan het einde van de keten. Als het OCMW kan worden beschouwd als een bureaucratische organisatie in de Weberiaanse zin van het woord (Weber, 1921) met een sterke hiërarchische structuur, verticale communicatie, regels en procedures die de activiteit strikt omkaderen, dan maakt de implementatie van Miriam het mogelijk om dit ideaalbeeld te nuanceren door het vermogen van de organisatie om te innoveren en zich aan te passen in vraag te stellen. In het bovenstaande gespreksfragment zijn de notulen en andere verslagen van de maatschappelijk werker aan haar directie niet alleen bedoeld om aan de bureaucratische eisen te voldoen, maar ook om de partnerschappen rond het project te verstevigen door de belangrijkste spelers opnieuw te mobiliseren. De casemanager bevestigt daarmee haar rol en toont de legitimiteit van haar begeleiding aan²⁵.

Het gaat om een dynamisch proces waarin iedereen een rol heeft, een rol die niet volledig voorgedefinieerd is, maar die gedurende de hele uitvoering van het project wordt opgebouwd en

²⁵ Deze vaststelling krijgt nog meer gewicht als we bedenken dat de casemanager van wie het getuigenis werd geciteerd, in 2020 nog steeds instaat voor het Miriam-project. Het programma moet inderdaad bij besluit van het betrokken OCMW worden verlengd (met eigen middelen, want de POD MI subsidieert de actie slechts voor één jaar). We willen hier uiteraard niet laten uitschijnen dat het voortbestaan van Miriam volledig op de schouders van de casemanager rust, maar we willen in ieder geval erkennen dat zij een rol heeft in het onder de aandacht brengen en legitimeren van haar opdracht.

versterkt. **Het is daarom ook belangrijk om organisatorische methoden te bevorderen die openstaan voor aanpassing en die het mogelijk maken om de verschillende belanghebbenden bij het ontwerpproces te betrekken** (Callon, Lhomme, Fleury, 1999). Zoals eerder gezegd, speelt de coördinatie hier een belangrijke rol. Wanneer ze minder aanwezig is in de operationele activiteit, zijn er minder mogelijkheden voor een formele en informele dialoog rond het werk. Het risico bestaat dan dat men zich geïsoleerd voelt ten opzichte van hindernissen die door een gezamenlijke denkoefening zouden kunnen worden omzeild. Ook bestaat het risico dat men moeilijkheden ondervindt om de eigen verantwoordelijkheid te omschrijven in het licht van de verantwoordelijkheden die de collega's, de coördinatie en de directie op zich nemen. De actie verloopt dan minder soepel en sommige taken worden minder begrijpelijk. Op dit punt hadden casemanagers soms het gevoel dat ze te maken kregen met gesprekspartners die onderling niet met elkaar spraken, zodat ze extra inspanningen moesten leveren om verslag uit te brengen van hun activiteit aan de ene en de andere, zodat de valorisatie van hun begeleiding in feite een dwingend en procedurematig karakter kreeg.

"We doen dubbel werk: ik dien verslagen van 15 pagina's in bij X voor de activiteiten, wat me veel tijd heeft gekost. En daarna maken we een activiteitenverslag voor Y, met een week interval, terwijl bepaalde kwesties elkaar overlappen ... Ik heb zin om te zeggen: communiceer met elkaar!" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Hoewel het Miriam-project aanleiding gaf tot zeer rijke uitwisselingen tussen het onderzoeksteam, het Vrouwenraadteam en de POD MI, bereikten deze gemeenschappelijke denkoefeningen niet altijd de casemanagers, die soms het gevoel hadden dat ze zich moesten verantwoorden zonder enige feedback over hun begeleiding te krijgen. Voor sommigen kwam dit bovenop een gebrek aan ondersteuning door hun directie of door hun interne OCMW-coördinatie. **Het lijkt er dus op dat de communicatie tussen de belanghebbenden bij het project voor verbetering vatbaar is.** Gegevens over de begeleiding uit het werkterrein zouden er baat bij hebben als ze zouden worden gedeeld, om overlappingsen in de vragen van toezicht- en coördinatieteams te voorkomen. Daarnaast zouden ze beter kunnen worden ingezet bij de coördinatie door ze bijvoorbeeld te gebruiken om de inhoud van de interviews te uit te werken (om zo dicht mogelijk bij de realiteit van de casemanagers te blijven) en om de denkoefening over de evolutie van het project te ontwikkelen (wat we in dit verslag proberen te doen).

4.5 Conclusie

Ter afsluiting van dit hoofdstuk is het voor de bevordering van de implementatie van Miriam binnen de OCMW's van belang dat de casemanager zich in een gunstige professionele context ontwikkelt. De positionering van het project binnen de organisatie is in die zin essentieel, want om het ontstaan van een 'collectieve actor' te bevorderen, is het noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de casemanager, de dienst waar ze werkt (en dus haar collega's en haar coördinatie) en de projectontwerpers gemeenschappelijke belangen hebben rond een probleem - de begeleiding van alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen - waarvan ze allemaal het belang onderkennen. Vanuit dit perspectief lijken de diensten met betrekking tot maatschappelijke integratie en/of gericht op doelgroepen meer geschikt om de samenwerking rond Miriam binnen het OCMW op gang te brengen. Ze bieden immers de nodige ruimte voor overleg om het sociaal werk te heroverwegen in overeenstemming met de doelstellingen van het project. Deze vaststelling moet worden gezien in relatie tot de omvang van het OCMW, zijn geschiedenis en het lokale sociale beleid, die bepalend zijn voor de inhoud van zijn organigram. Op dit niveau hoeft men alleen maar te kijken naar de diversiteit van de manieren waarop het project binnen de zes OCMW's wordt gepositioneerd (implementatie in een 'Maison Carrefour', in een dienst voor maatschappelijke integratie, in een team dat kwetsbare groepen intensief begeleidt, enz.) om zich rekenschap te geven van de rijkdom van het aanbod van die laatste en van hun eigenheid. De implementatie van Miriam, ondanks de formalisering van haar

methodiek tijdens de eerste experimentele fase (die essentieel is in zoverre dat men moet kunnen steunen op een solide basis) kan daarom niet homogeen zijn. Integendeel, zij moet zich aanpassen aan de kenmerken van haar omgeving om alle hulpbronnen te kunnen benutten. Het lijkt dan ook noodzakelijk om, voorafgaand aan de implementatie, goed na te denken over de positionering van het project binnen het organigram van het OCMW om zo het ontstaan van een echt sociaal laboratorium rond de kwestie van het eenouderschap en de zorg voor de betrokkenen te bevorderen.

Om deze dynamiek een impuls te geven en gezien de beperkte duur van de actie (een jaar), moet het eigen toezicht- en coördinatieteam van Miriam de nodige ondersteuning kunnen bieden voor de ontwikkeling van een innovatieve aanpak die per definitie niet berust op de werkrouines van het OCMW. In deze context blijken de door de Vrouwenraad georganiseerde uitwisselingsmomenten tussen peers bijzonder stimulerend, zoals we kunnen afleiden uit de getuigenissen van de ondervraagde casemanagers, op voorwaarde dat de voorgestelde invulling rekening houdt met hun realiteit en geen top-downbenadering oplegt.

Verder lijkt het relevant dat de interne en externe coördinatie instanties met elkaar in dialoog kunnen treden, zodat de coördinatie door het OCMW in overeenstemming is met de doelstellingen van Miriam en de coördinatie van het projectteam ook rekening kan houden met de institutionele kaders waarin de opdracht plaatsvindt. In het kader van Miriam 2.0 blijkt dat er voorbesprekingen hebben plaatsgevonden tussen de projectleiders in het OCMW en vertegenwoordigers van de Vrouwenraad. De besproken thema's waren zeer zinvol in het licht van de opmerkingen in dit hoofdstuk: rol en interesse in het project, evaluatie van het project binnen het OCMW, positionering in het organigram, samenwerking met andere entiteiten van het OCMW, samenwerkingsproject met vrouwenorganisaties, al dan niet kennis van de beleidsvoorstellen van de Vrouwenraad inzake eenouderschap, al dan niet integratie van de genderproblematiek in de gevoerde acties. Bij de start van het project is daarom aandacht besteed aan deze dimensie, waarbij gestreefd is naar het delen van doelstellingen en waarden. Het zou ongetwijfeld nuttig zijn geweest als dit tijdens de hele uitvoering van Miriam was voortgezet om uitwisselingen te stimuleren over de knelpunten die voortvloeien uit de moeilijkheid om de beginselen van het project te laten samenvallen met de kaders van de OCMW's (op het gebied van procedures, begeleiding en zelfs communicatie).

De casemanager kan de controverses die ontstaan rond de uitvoering van het project binnen haar referentieorganisatie, niet op haar eentje oplossen. De coördinatie van Miriam kan ingrijpen om de onzekerheden te beperken die ontstaan in een context van innovatie en dus per definitie moeilijk te voorspellen zijn, zoals ze deed in het OCMW van Bergen, toen de casemanager gedwongen werd haar activiteit op te schorten om medische redenen. In dit specifieke geval maakte de dialoog tussen de eigen coördinatie van Miriam, de coördinatie van de casemanager binnen het OCMW en het werkteam van de dienst voor sociale inschakeling die het project kende, het mogelijk om een oplossing te vinden waardoor, ondanks de beperkingen, de begeleiding in een relatieve continuïteit kon worden voortgezet.

Tot slot valt de centrale plaats die de casemanager inneemt in het netwerk dat zich rond Miriam vormt, niet te ontkennen. Die plaats vereist dat ze zich terdege bewust is van de reikwijdte van haar rol, die niet beperkt blijft tot de eigenlijke begeleiding. Die centrale rol rechtvaardigt ook de steun die het OCMW, net als het projectteam van Miriam, haar zou moeten kunnen bieden. De casemanager moet de band tussen de stakeholders van het netwerk verrijken door zichtbaarheid te geven aan haar actie en door een beroep te doen op andere sleutelfiguren, die ook een rol moeten spelen in het systeem. In dit hoofdstuk is gesproken over coördinatie en directie. Zoals we later zullen zien impliceert de opdracht van begeleiding, met het oog op empowerment, echter ook de mobilisatie van nieuwe

actoren binnen de instelling en daarbuiten, in alle structuren en verenigingen die een positieve invloed kunnen hebben op de toekomst van alleenstaande vrouwen met kinderen.

De totstandkoming van een netwerk rond het eenouderschap, met het OCMW en de casemanager in het middelpunt, vereist dus een open en ondersteunende organisatievorm die elk van de betrokken actoren in staat stelt om binnen de instelling, maar ook daarbuiten, op te treden.

4.6 Krachtlijnen en aanbevelingen

De bereidheid om te werken, een voorwaarde voor de toekenning van het leefloon, is bijzonder moeilijk te beoordelen voor alleenstaande vrouwen in een bestaansonzekere situatie. Het is dan ook de taak van de OCMW's om afstand te nemen van dit criterium en de verantwoordelijkheid voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt, die zonder holistische begeleiding uiterst complex blijkt te zijn, niet op de schouders van die vrouwen te leggen. Het is in dit perspectief dat de implementatie van Miriam haar volledige legitimiteit vindt. Voor een optimale impact moet het project echter zo goed mogelijk worden geïntegreerd binnen de instelling. Daartoe zijn verschillende aanbevelingen geactualiseerd:

Het lijkt **relevant om het project te koppelen aan een dienst van het OCMW die al een begeleiding met een sterke sociale dimensie ontwikkelt** (d.w.z. niet alleen gericht op het financiële en administratieve beheer van het leefloon(equivalent) of op een rechtstreekse terugkeer naar de arbeidsmarkt), **eventueel met specifieke cellen die zich richten op kwetsbare groepen**. Op deze manier kan de casemanager profiteren van de ervaring van haar directe collega's en met hen van gedachten wisselen over de specifieke aard van de ontwikkelde begeleiding. Het uitvoeren van een innovatief project is geen eenvoudige opgave en het is belangrijk dat verantwoordelijkheden kunnen worden gedeeld en dat er momenten van supervisie en uitwisseling worden georganiseerd.

Interessant is ook dat het Miriam-project geïntegreerd is in een dienst van het OCMW die al **collectieve begeleiding** toepast. De methodiek van het project is zeer specifiek op dit niveau, maar het feit dat de Miriam-groep af en toe gekoppeld kan worden aan andere collectieve momenten die elders georganiseerd worden (culturele uitstapjes, specifieke workshops, enz.) is zeer verrijkend voor de betrokken vrouwen en biedt de casemanager de mogelijkheid om de diversiteit van de groepssessies te vergroten met een onveranderd budget. Het is **noodzakelijk om in een zeer vroege fase na te denken over de integratie van Miriam binnen het OCMW en om ervoor te zorgen dat bepaalde voorwaarden op het gebied van infrastructuur en uitrusting worden gerespecteerd**. De keuze van de plaats waar vrouwen worden onthaald, is strategisch: het moet een gezellige plaats zijn, waar collectieve momenten kunnen worden georganiseerd en waar vooral ook jonge kinderen kunnen worden opgevangen (wanneer die kinderen worden opgenomen in de groepssessies, wat vaak het geval is). Om regelmatige uitwisselingen aan te moedigen, is het essentieel om de casemanagers uit te rusten met een gsm. Het verlenen van toegang tot sociale netwerken en/of bepaalde systemen voor chatberichten die door de deelnemers worden gebruikt, is ook belangrijk.

De **casemanager moet voldoende speelruimte krijgen** bij de ontwikkeling van innovatieve begeleiding, die soms zeer duidelijk afwijkt van bepaalde gestandaardiseerde praktijken van het OCMW. Ook haar verhouding tot de hiërarchie is bepalend. De verantwoordelijke is in de eerste plaats een facilitator. Hij ondersteunt, oriënteert waar nodig en helpt de last van de eigen procedures van de instelling te verlichten. Zijn rol in de implementatie van Miriam is niet te onderschatten.

Als gevolg van alle genoemde punten benadrukken we het belang van een **goede coördinatie van het project**. Die wordt verzorgd door het OCMW, dat uitwisselingsmomenten aanmoedigt, regelmatig controles uitvoert (om eventuele problemen op te sporen) en discussieforums opzet. Ook al is de casemanager autonoom, toch hangt ze af van haar referentiestructuur en de kwaliteit van haar werk hangt grotendeels samen met de rijkdom van de interacties met haar collega's. De coördinatie wordt ook verzorgd door het projectteam van Miriam – waarin de hoofdrolspelers van de Vrouwenraad en de POD MI zijn opgenomen – dat instaat voor de opleidingen bij de start van het project en de organisatie van regelmatige interviews. In hun interviews benadrukken de casemanagers het **belang van interviews** waarin in een aangename sfeer het woord kan worden genomen en benadrukken ze het feit dat de behandelde thema's eerst met hen besproken moeten worden om zo dicht mogelijk bij de realiteit op het terrein te staan.

De aanpak van Miriam **richt zich op alleenstaande vrouwen met kinderen en houdt zich tegelijkertijd aan de principes van gender mainstreaming**. Daarom bestaat de voorgestelde aanpak niet uit een corrigerende activiteit a posteriori, maar wordt ze ontplooid in een begeleiding die tot doel heeft een echte gelijke behandeling van de cliënten en cliëntes te garanderen. Bijgevolg is de Miriam-methodiek interessant voor alle OCMW-begunstigden. De overdracht van kennis tussen casemanagers, maatschappelijk werkers en beheersorganen moet worden aangemoedigd, aangezien ze gunstig zou zijn voor de instelling als geheel.

Het Miriam-project en de bijbehorende methodiek zijn stabiel, maar niet verstard. De implementatie van Miriam gedurende één jaar, binnen verschillende Vlaamse, Brusselse en Waalse OCMW's, maakt deel uit van een proces van co-constructie tussen verschillende stakeholders. Feedback vanuit het werkt terrein maakt het mogelijk om de inhoud van het project te verrijken en te doen evolueren naargelang de vaststellingen.

5 Statistisch portret van alleenstaande vrouwen met kinderen die deelnemen aan Miriam 2.0

De procedures met betrekking tot de selectie van de deelnemers worden in het volgende hoofdstuk nader besproken. In het volgende deel presenteren we de statistische gegevens die de deelnemende vrouwen karakteriseren op basis van de informatie in de meetinstrumenten. Tijdens de focusgroep vertelden de casemanagers van de zes steden ons hoe moeilijk het was om tijdens de eerste individuele sessies vragen te stellen over zoveel levensdomeinen en indicatoren. De meeste casemanagers hebben vervolgens beslist om de vragenlijst tijdens meerdere aparte sessies te behandelen, om de totstandkoming van een goede relatie tussen sociaal werk en begeleiding niet te ondermijnen. We komen hier verder nog op terug. Deze gesprekken, die de start van het project aangeven, namen over het algemeen de vorm aan van één tot twee individuele afspraken, soms zelfs drie tot vier.

5.1 Overzicht van het aantal respondentes, tijdens de nul- en eindmeting

De casemanagers selecteerden tussen dertien en zestien alleenstaande vrouwen met kinderen. In verhouding tot het totaal van 83 alleenstaande vrouwen met kinderen die een eerste contact hadden met Miriam-project, kregen we 77 geldige antwoorden bij de nulmeting.

Tabel 8: Intakegesprekken en antwoorden op de online vragenlijsten in het kader van de tools van het Miriam-project – gegevens 2018-19

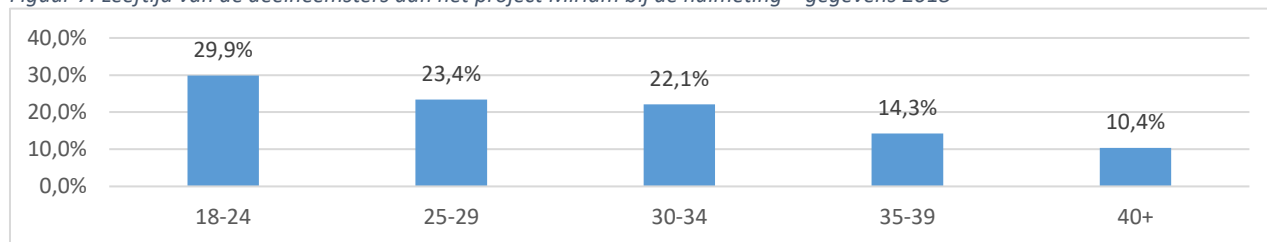
	Aantal oorspronkelijke deelnemers	Nulmeting (begin)	Eindmeting	Ontbrekende eindmeting	Totaal geldige metingen
Antwerpen	13	12	12		24
Brussel	15	15	15		30
Genk	13	13	11	2	24
Luik	14	10	9	1	19
Bergen	16	13	9	4	22
Oostende	15	14	11		25
Total	83	77	67	7	144

De ontbrekende metingen hebben betrekking op de eerste intakegesprekken die niet hebben geleid tot verdere deelname aan het project. De meting aan het einde van het project bevat 67 antwoorden. De tien ontbrekende metingen aan het einde van het project zijn toe te schrijven aan verschillende specifieke situaties (2 startende opleidingen, 2 verhuizingen, 1 afbreking wegens gebrek aan motivatie, 2 niet gemotiveerde afbrekingen). De analyse van 'opgeven' of 'uitval' tijdens de uitvoering zal het onderwerp zijn van een specifiek onderdeel in het hoofdstuk over de selectie van de deelnemers.

5.2 Leeftijd van de deelnemers (op basis van de nulmeting)

Bijna 30% van de deelnemende vrouwen is jonger dan 25 jaar en iets meer dan de helft is jonger dan 30 jaar. Slechts een kwart van de vrouwen is ouder dan 35 jaar. Deze gegevens moeten worden gekoppeld aan de in het vervolg gepresenteerde selectiecriteria voor de deelnemers.

Figuur 7: Leeftijd van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018



De onderstaande tabel (tabel 9) toont de verdeling per leeftijdsgroep van alleenstaande vrouwen met kinderen die deelnemen aan Miriam 2.0. Hieruit blijkt dat in sommige OCMW's de focus op jonge doelgroepen ligt, terwijl er in andere meer heterogeniteit is in dit opzicht.

Tabel 9: Leeftijd van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018

	Antwerpen	Brussel	Genk	Luik	Bergen	Oostende	Totaal
18-24	6	2	3	7	3	2	23
25-29	5	4	2	3	3	1	18
30-34	0	5	2	0	4	6	17
35-39	0	3	4	0	1	3	11
40+	1	1	2	0	2	2	8
Total	12	15	13	10	13	14	77

Meer bepaald selecteerden de projecten in Antwerpen en Luik deelnemers die gemiddeld jonger waren dan die in de andere steden. De leeftijdsverdeling van de vrouwen is meer gediversifieerd in de steden Brussel, Genk, Bergen en Oostende.

5.3 Aantal en leeftijd van de kinderen van de deelnemers

Zoals blijkt uit de volgende tabel (tabel 10), **hebben de meeste moeders slechts één kind**. De op één na grootste groep heeft twee of drie kinderen. Het is eerder uitzonderlijk voor deelnemers om vier of meer kinderen te hebben.

Tabel 10: Aantal kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018

Aantal kinderen	Antwerpen	Brussel	Genk	Luik	Bergen	Oostende	Totaal	%
1	8	3	4	8	9	4	36	46,8%
2	3	5	4	1	1	4	18	23,4%
3	1	4	2	1	2	3	13	16,9%
4		2				2	4	5,2%
5		1	2				3	3,9%
6			1		1	1	3	3,9%
Totaal families	12	15	13	10	13	14	77	100,0%

Wat betreft de leeftijd van de kinderen (tabel 11), is iets minder dan de helft van hen tussen nul en twee jaar oud. Daarnaast zijn er ongeveer evenveel kinderen tussen drie en vijf jaar en tussen zes en twaalf jaar.

Tabel 11: Leeftijd van de kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018

Leeftijd kinderen	Antwerpen	Brussel	Genk	Luik	Bergen	Oostende	Totaal	%
0-2	10	15	8	8	10	8	59	37,8%
3-5	1	9	11	4	8	9	42	26,9%
6-12	3	8	12	1	4	14	42	26,9%
12-15		3	2		1	3	9	5,8%
15-18	2		1			1	4	2,6%
Total	16	35	34	13	23	35	156	100,0%

Het is belangrijk om op te merken dat een van de selectiecriteria voor deelname aan Miriam 2.0 was om minstens één kind onder de zes jaar te hebben.

5.4 Land van herkomst van de deelnemers

Uit de onderstaande tabel (tabel 12) blijkt dat ongeveer een derde van de deelnemers in België is geboren, terwijl twee derde in een niet-Europees land is geboren. De Maghreblanden en andere Arabische landen vormen het geboorteland van 1 op de 5 deelnemers. Ongeveer 30% is in andere Afrikaanse landen geboren. We hebben de 13% andere landen in 'rest van de wereld' gegroepeerd.²⁶

Tabel 12: Geboorteland van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018

Geboorteland	Antwerpen	Brussel	Genk	Luik	Bergen	Oostende	Totaal	%
BE	1	4	4	3	9	4	25	32,5%
EU	1	1	1	0	0	0	3	3,9%
Noord-Afrika en Arabische landen	6	6	1	1	0	2	16	20,8%
Overig Afrika	2	4	2	4	4	7	23	29,9%
De rest van de wereld	2	0	5	2	0	1	10	13,0%
Totaal	12	15	13	10	13	14	77	100,0%

De lokale variaties geven een beeld van de migratie die in de verschillende steden aanwezig is. Meer in het algemeen zet deze verdeling ertoe aan om rekening te houden met de culturele diversiteit die aanwezig is in de projecten en wijken. **De gesprekken met de casemanagers en de voorzitters van de OCMW's bevestigden het belang van werkbenaderingen die rekening houden met de beproevingen**

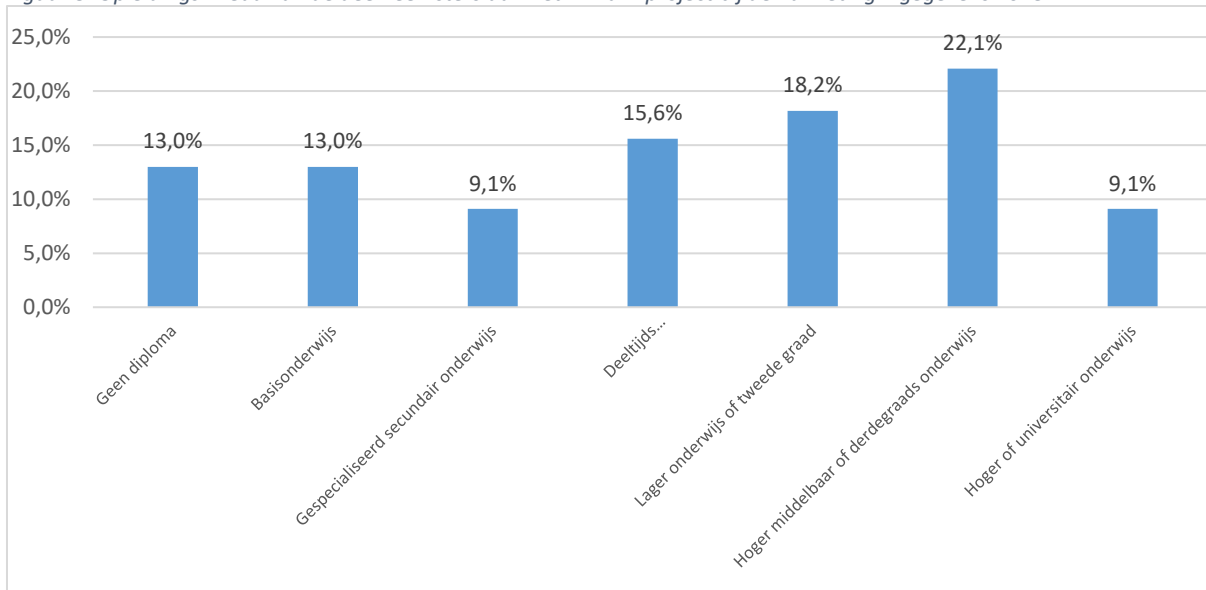
²⁶ In detail geeft dit: Tsjetsjenië: 3; Turkije: 2 en 1 voor Brazilië, Ecuador, Rusland en Tibet.

van de recente migratie en de uitdagingen van de culturele diversiteit in de projecten en de steden. We komen hier later op terug in de empirische delen van dit verslag.

5.5 Opleidingsniveau en erkenning van diploma's

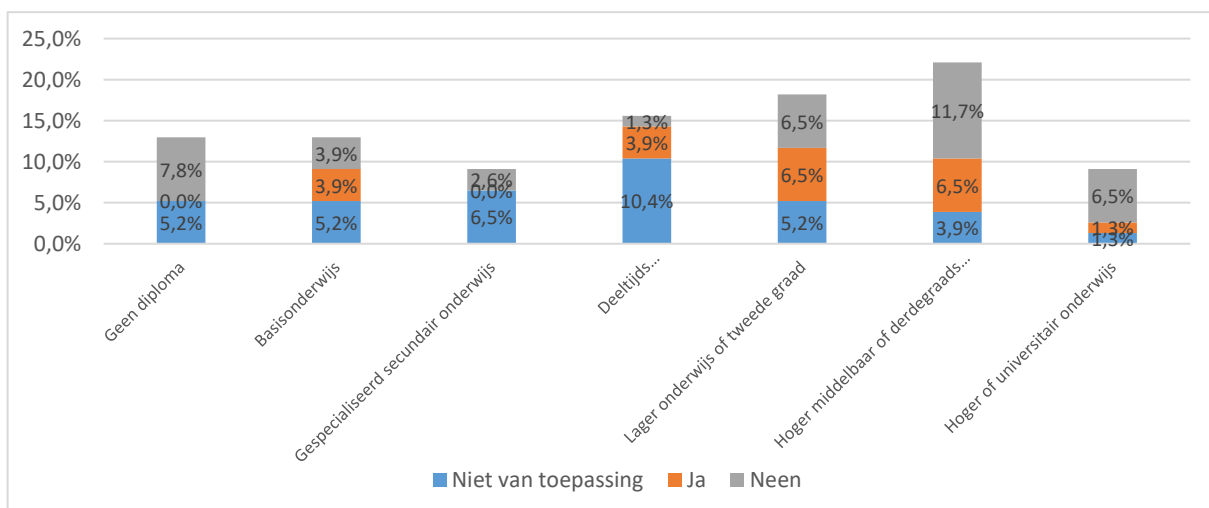
Op het eerste gezicht zien we een grote verscheidenheid in de diploma's die de deelnemers aan het project Miriam 2.0 hebben behaald. 26% van de vrouwen heeft geen diploma of een diploma van het basisonderwijs. 22,1 % heeft een diploma hoger secundair onderwijs. Slechts 9,1% van de moeders is afgestudeerd aan een hogeschool of universiteit.

Figuur 8: Opleidingsniveau van de deelnemers aan het Miriam-project bij de nulmeting – gegevens 2018



In de onderstaande figuur hebben we het opleidingsniveau gekruist met de al dan niet erkenning van het diploma in België. De grijze balken tonen het aandeel van de diploma's die (nog) niet erkend zijn in België. Dit aandeel is nog hoger voor vrouwen met een hoger diploma. Twee derde van de diploma's van het hoger onderwijs en de helft van de diploma's van het hoger secundair onderwijs zijn niet erkend. Bij de vergelijking met de gegevens van de eindmeting moet worden opgemerkt dat slechts twee personen een erkenning hebben gekregen van hun diploma in België (een beroepsopleiding en een diploma lager secundair onderwijs).

Figuur 9: Opleidingsniveau en erkenning van de diploma's van de deelnemers aan het Miriam-project bij de nulmeting – gegevens 2018



De uitsplitsingen naar stad geven een zeer divers beeld (tabel 13): terwijl we zien dat 10 van de 13 deelnemers in Bergen een diploma van het beroepsonderwijs hebben, is deze vorm van onderwijs relatief weinig vertegenwoordigd in de andere steden. De deelnemers in Antwerpen hebben gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan in de andere steden.

Tabel 13: Opleidingsniveau van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting per stad – gegevens 2018

	Antwerpen	Brussel	Genk	Luik	Bergen	Oosten de	Totaal
Geen diploma	0	4	1	0	0	5	10
Basisonderwijs	1	3	0	3	1	2	10
Gespecialiseerd secundair onderwijs	0	0	3	2	0	2	7
Deeltijds beroepsopleiding/leerlingovereenkomst	0	1	1	0	10	0	12
Lager onderwijs of tweede graad	4	2	2	3	1	2	14
Hoger middelbaar of derdegraads onderwijs	5	4	2	2	1	3	17
Hoger of universitair onderwijs	2	1	4	0	0	0	7
Total	12	15	13	10	13	14	12

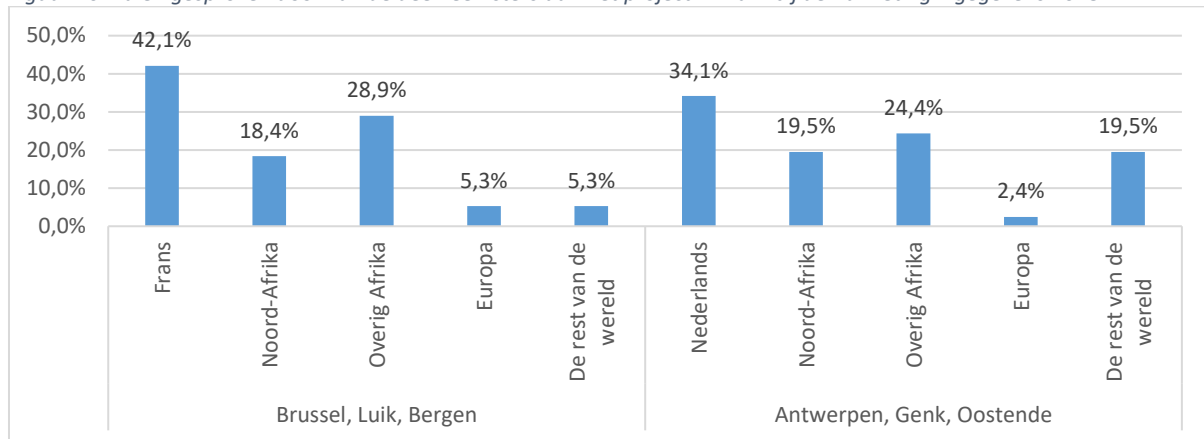
In het meetinstrument werd ook gevraagd naar andere soorten opleidingen die de vrouwen hebben gevolgd. Door de grote verscheidenheid aan antwoorden was het niet mogelijk deze te groeperen in een meer samenvattende indicator. Er zijn een aantal kortdurende opleidingen in de zorgsector (zorghulp, kindershulp, huishoudhulp), in de horeca, het secretariaat of in schoonmaak in gebouwen en bij gezinnen. Meerdere personen hebben integratiecursussen en/of beroepsoriëntatiecursussen gevolgd. Een vrij groot aantal vrouwen heeft taalcursussen gevolgd. Dit percentage lijkt in het noorden van het land hoger te liggen (zie volgend punt). Verschillende vrouwen hebben een beroepservaring van korte of lange duur opgedaan, maar getuigen wel van een geringe socioprofessionele integratie tijdens hun loopbaantraject (Paugam, 2007) in de bovengenoemde sectoren.

In het algemeen kunnen we stellen dat **het opleidingsniveau relatief laag is in verhouding tot de arbeidsmarktvereisten in de verschillende steden**. Daarnaast is er een **groot probleem van niet-erkenning van diploma's, dat niet kan worden opgelost door de projecten**.

5.6 Talen die door de deelnemers worden gesproken

De volgende tabel toont de talen die door alleenstaande vrouwen met kinderen worden gesproken. De antwoorden werden gegroepeerd volgens geografische gebieden en laten de **sterke diversiteit zien van de moedertalen van de deelnemers aan het project Miriam 2.0**.

Figuur 10: Talen gesproken door van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018



31% van de deelnemers aan de projecten in het noorden van het land heeft Nederlands als eerste taal. In de projecten in Brussel, Luik en Bergen heeft 42% van de vrouwen Frans als eerste taal. De talen van de Noord-Afrikaanse landen (voornamelijk Arabisch) vertegenwoordigen tussen 18% (Brussel, Luik, Bergen) en 23% (Antwerpen, Genk, Oostende) van de deelnemers. De overige percentages zijn breed verspreid over een twintigtal andere talen die op talrijke herkomstlanden wijzen.

5.7 De zorg voor de kinderen en de plaats van de vader

Het meetinstrument biedt een open veld waarin casemanagers de relatie met de vader en zijn betrokkenheid bij de zorg voor het kind en de betaling (of niet) van alimentatie kunnen beschrijven. We hebben de antwoorden gegroepeerd op basis van de betrokkenheid van de vader²⁷ en op basis van de betaling van alimentatie. In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat in de meeste situaties waarin alimentatie voor het kind wordt betaald, het onderhoudsgeld veel lager ligt dan wat de calculatoren zoals die van de Ligue des Familles²⁸ en de Gezinsbond²⁹ aanbevelen. Vaak zijn de betalingen niet regelmatig.

Bijna de helft van de vrouwen zorgt in wezen alleen voor het kind of de kinderen en krijgt helemaal geen alimentatie van de vader van het kind of de kinderen. De andere helft van de vrouwen krijgt willekeurig, soms op onvoorspelbare wijze, wat ondersteuning bij de zorg voor het kind. Zoals gezegd **is de betaling van de alimentatie voor het kind lager dan aanbevolen, niet regelmatig en afhankelijk van verschillende factoren die uitsluitend aan het oordeel van de 'vaders' worden overgelaten.**

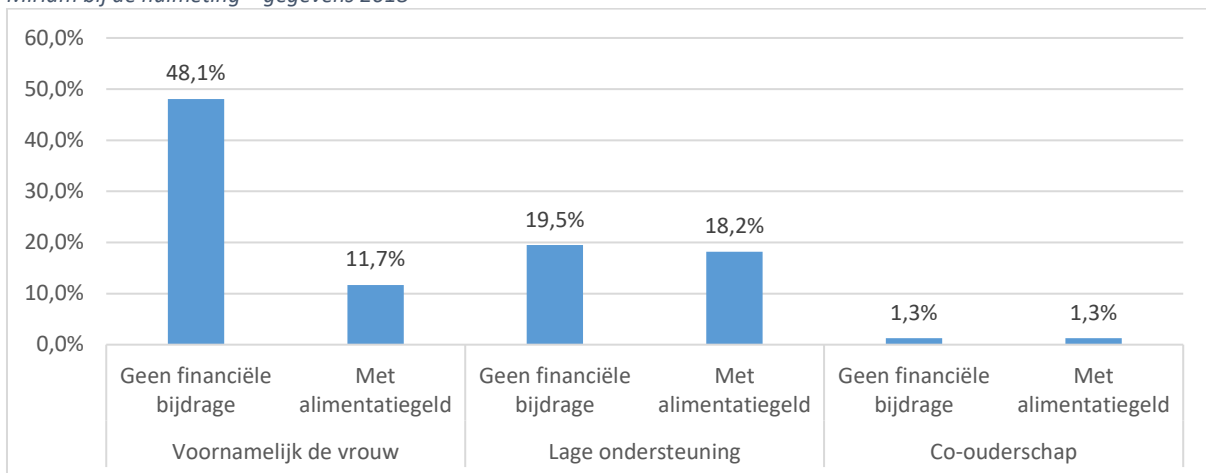
De enige twee gevallen waarin we kunnen spreken van min of meer gedeelde zorg, zijn twee vrij ongebruikelijke situaties. In het eerste geval zorgt de vader negen dagen voor het kind en de moeder vijf dagen, maar de moeder wil graag komen tot een situatie van een op de twee weken. In de vragenlijst wordt geen melding gemaakt van een alimentatie. In de tweede situatie is het de moeder die voor het ene kind zorgt en de vader voor het andere, waarbij beide ouders wederzijds alimentatie betalen voor het niet-inwonende kind.

²⁷ We hebben drie modi geselecteerd: afwezigheid, ziet het kind enkel soms in het weekend, en de instelling van een min of meer nageleefde gedeelde voogdij (zonder noodzakelijkerwijs van het 50/50-type te zijn).

²⁸ <https://www.laligue.be/association/services/contriweb>

²⁹ <https://www.gezinsbond.be/Gezinspolitiek/onderhoudsgeldcalculator/Paginas/Meer%20info.aspx>

Figuur 11: Soort van gedeeld ouderschap en betaling van de alimentatie voor kinderen van de deelnemers aan het project Miriam bij de nulmeting – gegevens 2018



We hebben de casemanagers niet gevraagd om meer gedetailleerde informatie over de individuele situaties. Op basis van de resultaten van andere onderzoeken naar eenouderschap (Wagener, 2013) blijkt dat **de alleenstaande vrouwen met kinderen in het project Miriam 2.0 zich in bijzonder bestaansonzekere situaties bevinden waarin ze vrij weinig of geen hulp krijgen van de vader van de kinderen.** In andere delen van het verslag zullen we bespreken hoe de casemanagers proberen het recht op de Dienst voor Alimentatievorderingen te openen en inspanningen leveren om de rechthebbenden te begeleiden tijdens andere juridische procedures in verband met de zorg voor het kind en/of het echtelijk geweld waarvan ze het slachtoffer zijn.

5.8 Krachtlijnen

Nulmeting/eindmeting. 83 alleenstaande vrouwen met kinderen hadden een eerste contact met het Miriam-project. Bij de nulmeting werden 77 geldige antwoorden ontvangen. Bij de eindmeting werden 68 geldige antwoorden ontvangen. De tien metingen die aan het einde van het project ontbreken, houden verband met verschillende specifieke situaties die in het vervolg worden geanalyseerd.

Leeftijd van de deelnemers. Bijna 30% van de deelnemers is jonger dan 25 jaar en iets meer dan de helft is jonger dan 30 jaar. Slechts een kwart van de vrouwen is ouder dan 35 jaar. Het blijkt dat de projecten in Antwerpen en Luik deelnemers selecteerden die gemiddeld jonger waren dan die in de andere steden. De leeftijdsverdeling van de vrouwen is meer gediversifieerd in de steden Brussel, Genk, Bergen en Oostende.

De kinderen. De meeste moeders hebben maar één kind. De op één na grootste groep heeft twee of drie kinderen. Het is eerder uitzonderlijk voor deelnemers om vier of meer kinderen te hebben. Wat betreft de leeftijd van de kinderen is iets minder dan de helft van hen tussen nul en twee jaar oud, wat in overeenstemming is met de selectiecriteria voor deelname aan Miriam 2.0 (onder andere moeder zijn van minstens één kind onder de zes jaar).

Geografische herkomst. Ongeveer een derde van de deelnemers is in België geboren, terwijl twee derde in een niet-Europees land is geboren. De lokale variaties geven een beeld van de migratie in de verschillende steden. Meer in het algemeen zet deze verdeling ertoe aan om rekening te houden met de culturele diversiteit die aanwezig is in de projecten en wijken.

Opleidingsniveau. 26% van de vrouwen heeft geen diploma of een diploma van de basisschool. 22,1% heeft een diploma hoger secundair onderwijs. Slechts 9,1% van de moeders is afgestudeerd aan een hogeschool of universiteit. Sommige vrouwen hebben diploma's die in België niet erkend zijn (vooral dan de hoogste diploma's). Bovendien geeft de verdeling per stad een zeer divers beeld: in Bergen hebben 10 op de 13 deelnemers een diploma van een beroepsopleiding, wat niet het geval is in de andere steden. De deelnemers in Antwerpen hebben bovendien gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan in de andere steden.

Opleiding. Meerdere vrouwen hebben min of meer langdurige beroepservaring opgedaan, met name in de zorgsector (zorghulp, kindhulp, huishoudhulp), in de horeca, het secretariaat of in schoonmaak in gebouwen en bij gezinnen. Desondanks vertonen hun trajecten een laag niveau van socioprofessionele integratie in de bovengenoemde sectoren.

Gesproken taal of talen: 31% van de deelnemers aan de projecten in Vlaanderen heeft Nederlands als eerste taal. In de projecten in Brussel, Luik en Bergen heeft 42% van de vrouwen Frans als eerste taal. De talen van de Noord-Afrikaanse landen (voornamelijk Arabisch) vertegenwoordigen tussen 18% (Brussel, Luik, Bergen) en 23% (Antwerpen, Genk, Oostende) van de deelnemers.

Steun van de voormalige partner. Bijna de helft van de vrouwen zorgt alleen voor het kind of de kinderen en krijgt helemaal geen alimentatie van de vader van het kind of de kinderen. De andere helft van de vrouwen krijgt willekeurig, soms op onvoorspelbare wijze, wat ondersteuning bij de zorg voor het kind. Het blijkt dus dat de alleenstaande vrouwen met kinderen in het project Miriam 2.0 zich in bijzonder bestaansonzekere situaties bevinden waarin ze vrij weinig of geen hulp krijgen van de vader van de kinderen.

6 Selectie en mobilisatie van de doelgroep. Afstemming van de programmadoelstellingen op het profiel van de begunstigden

Het Miriam-project is gericht op alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen. De methodiek waarop de uitvoering ervan is gebaseerd, is zo ontworpen dat het empowerment van deze vrouwen wordt bevorderd. Ondanks de vele betekenissen van dit concept, kan men het erover eens zijn dat het verwijst naar een proces met drie dimensies (Bacqué & Biewener, 2015): individueel (zelfvertrouwen opbouwen, kritisch bewustzijn verbeteren); organisatorisch (het vermogen ontwikkelen om 'te handelen met' of 'invloed uit te oefenen op'); sociaal of politiek (collectieve actie gericht op het transformeren van de samenleving). Dit proces is gebaseerd op de actieve deelname van de betrokkenen. Het project moet dus mobiliserend zijn, wat de vrijwillige inzet van de deelnemers vereist, en het moet ten goede komen aan alle begunstigden, wat betekent dat het gericht moet zijn op personen met gedeelde belangen en een gemeenschappelijke identiteit. Daarom kan de uitvoering van Miriam niet zonder een rigoureuze fase van identificatie, maar ook van bewustmaking en mobilisatie van de vrouwen die een jaar lang deel zullen uitmaken van de begeleide groep. Dit hoofdstuk is bedoeld om de aandacht te vestigen op deze fase, het belang ervan te benadrukken en goede praktijken te identificeren.

6.1 Criteria voor het identificeren van deelnemers om de effecten van Miriam te optimaliseren

Zoals in de inleiding wordt uitgelegd, moet Miriam de begeleide personen ten goede komen. Hoewel dit doel voor de hand lijkt te liggen, is het daarom niet minder moeilijk te bereiken. De eerste voorwaarde waaraan moet worden voldaan, is dat er sprake moet zijn van overeenstemming tussen de doelstellingen van het project en het profiel van de begunstigden, met andere woorden, het moet mogelijk om de alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen te selecteren die het meest voordeel kunnen halen uit een maatregel als Miriam.

6.1.1 Nauwkeurige richtingscriteria met ruimte voor aanpassing

De ontwerpers van het project hebben een aantal criteria geformuleerd³⁰: een alleenstaande ouder zijn (kinderen alleen opvoeden met weinig of geen steun); zich in een bestaansonzekere situatie bevinden (een combinatie van problemen ondervinden, geen goed ontwikkeld sociaal netwerk hebben en geen verbetering van de situatie zien ondanks de conventionele hulpverlening); ten minste één kind onder de 6 jaar hebben (geconfronteerd worden met specifieke obstakels op het gebied van opvoeding en kinderopvang). Deze criteria werden gedefinieerd bij de start van het project en werden verfijnd tijdens de twee jaar van experimenteren met Miriam 1.0. Er werden veranderingen aangebracht met betrekking tot de leeftijd van de begunstigden (verlaagd tot 35 jaar), de leeftijd van de kinderen (verlaagd van 10 tot 6 jaar) en dit met het doel om te kunnen inspelen op gemeenschappelijke problematieken. Uit de gesprekken met de casemanagers van Miriam 2.0 blijkt dat zij zich deze criteria goed hebben toegeëigend en dat eventuele misverstanden vooraf, tijdens de opleidingen/intervisies georganiseerd door de Vrouwenraad, uit de weg konden worden geruimd (zie voor meer details de bijlagen van het verslag over dit onderwerp). Het volgende fragment geeft ons een illustratie:

³⁰ De huidige criteria werden omschreven door de Vrouwenraad, rekening houdend met de specifieke moeilijkheden van vrouwen die niet alleen alleenstaande moeder zijn, maar zich ook in een bestaansonzekere situatie bevinden: kinderopvang (vooral wanneer de kinderen nog niet naar school gaan), isolement, financiële en effectieve onzekerheid, enz. Ze zijn beschreven in het Methodiekenboek van Miriam, p. 23.

"Het enige wat me stoorde, was het selecteren van moeders met minstens één kind jonger dan zes jaar. De interviews deden me inzien dat het ook de bedoeling was om hen ertoe aan te zetten hun kinderen naar een kinderdagverblijf te brengen, toen zag ik het verband (...) en uiteindelijk vind ik het niet langer een slecht idee."
[Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Deze bezorgdheid om de voorkeur te geven aan een groepering van vrouwen met vergelijkbare kenmerken, is gebaseerd op het in de inleiding genoemde streven naar empowerment, en in het bijzonder naar de collectieve dimensie ervan, die de kern van het proces vormt: **zodra de deelnemers bijeen zijn gebracht in een groep, stellen ze vast dat de moeilijkheden waarmee ze te kampen krijgen, een collectief en dus systemisch karakter hebben. Dit luidt het begin van hun bewustwording in.** De manier waarop zij naar hun situatie kijken, verandert geleidelijk aan en leidt tot een versterking van het zelfvertrouwen, de consolidatie van de solidariteit tussen gelijken en, *in fine*, een toename van hun daadkracht.

De criteria waarmee de Miriam-actie wordt afgebakend tot een welbepaalde doelgroep, zijn vrij nauwkeurig, maar ze zijn niet vrij van interpretatie. Zo is de beoordeling van de dichtheid van het sociale netwerk – die toch een centrale plaats inneemt bij de rekrutering van deelnemers – niet louter gebaseerd op objectiveerbare gegevens. En zelfs als dit het geval is, is er nog steeds onderhandelingsmarge. Zo is de leeftijds kwestie op verschillende manieren behandeld, afhankelijk van de OCMW's, waarbij slechts twee ervan zich strikt hielden aan de leeftijdsgrens onder 35 jaar (zoals we zagen in het statistische deel, is een kwart van de deelnemers ouder dan 35 en worden er ongelijkheden vastgesteld naargelang de steden). Deze speelruimte bij de beoordeling van de categorieën hoeft niet als een tekortkoming te worden beschouwd. Zelfs als die vrijheid kan leiden tot vragen van casemanagers (bijvoorbeeld: *"Kan een vrouw die op het punt staat te bevallen in de groep worden opgenomen?"*)³¹, heeft ze de verdienste dat de OCMW's het project kunnen aanpassen aan de specifieke kenmerken van hun cliënten met inachtneming van de basisnormen die in de methodologische gids worden beschreven. Bijgevolg stellen we vast dat sommige instellingen ervoor gekozen hebben zich te concentreren op vrouwen met een immigratie-achtergrond, terwijl andere voorrang hebben gegeven aan vrouwen jonger dan 25 jaar, wat geen invloed heeft op de principes die aan de basis liggen van de actie. Deze categorieën zijn, voor zover ze een daadwerkelijke invloed uitoefenen op de realiteit van de deelnemers en de genderongelijkheid waarmee ze te maken krijgen, versterken,³² relevant en verenigbaar met de Miriam-benadering.

De keuze om bepaalde criteria te verfijnen en/of om andere criteria wat ruimer te interpreteren, beantwoordt vaak aan de wens om het project te verankeren in een lokale context die doordringt tot het actierrein van het OCMW. De historiciteit van het gebied (Ternaux, 2010) verklaart het belang van bepaalde kwesties en de specifieke kenmerken in termen van overheidsinterventies die de ambities van Miriam kunnen voeden of belemmeren. In hoofdstuk 8 over het netwerk van institutionele actoren en verenigingen dat rond Miriam wordt opgebouwd, wordt dit punt verder uitgewerkt, maar het is ook interessant om het belang ervan te onderstrepen bij de identificatie van

³¹ Een casemanager stelde die vraag. In principe moeten de opleidingen die aan het begin van het project plaatsvinden, dit soort vragen kunnen wegnemen. We merken ook op dat het positief is voor de evolutie van het project om de mogelijkheid te hebben om in groep te discussiëren over de kaders van het Miriam-project om ervoor te zorgen dat er terdege rekening wordt gehouden met de realiteit op het terrein. Bovendien geeft de speelruimte voor de casemanagers hun het gevoel dat ze zich niet hoeven te beperken tot de rol van uitvoerder. De rol van leiding en coördinatie is hier essentieel, zoals reeds besproken in het vorige hoofdstuk.

³² In een intersectionele benadering moet worden opgemerkt dat deze categorieën betrekking hebben op systemen van onderdrukking die elkaar niet alleen overlappen, maar ook op elkaar inwerken om sociale ongelijkheden te produceren en te reproduceren (Bilge, 2009). Om terug te komen op ons onderwerp: het lijkt erop dat de dichtheid van het sociale netwerk, de toegang tot huisvesting, de opvoeding van de kinderen, enz. allemaal domeinen zijn waar armoede, geslacht, leeftijd, nationaliteit en/of werkelijke of veronderstelde afkomst een impact hebben, aangezien deze categorieën elkaar overlappen om nieuwe vormen van discriminatie te doen ontstaan.

het doelpubliek. **Terwijl sommige OCMW's ervoor hebben gekozen om deelnemers uit hun hele gemeente te rekruteren, hebben andere er de voorkeur aan gegeven om hun zoektocht te beperken tot een beperkter stedelijk gebied.** De ingeroepen redenen hebben betrekking op verschillende analyseniveaus die als volgt kunnen worden samengevat:

6.1.2 Een gelokaliseerde actie om zo dicht mogelijk bij de realiteit van het grondgebied te blijven

Het gaat er hier om dat de wijken waar het dringendst actie moet worden ondernomen, d.w.z. de wijken met de meeste eenoudergezinnen in een bestaansonzekere situatie, als prioritaire doelgroep worden gekozen. Deze bezorgdheid is in principe afkomstig van de bestuursorganen van het OCMW (ook al wijzen niet alle getuigenissen in die richting) en impliceert een goede kennis van de lokale problemen en de beschikbaarheid van cijfers om die te objectiveren.

"De beslissing [om te focussen op een bepaalde wijk] werd genomen door de directie, niet door mij. De reden? We bevinden ons in een van de gemeenten waar er het meest problemen zijn op het gebied van ouderschap en eenouderschap. We bevinden ons in een gemeente waar de bevolking explosief groeit, waar de armoede vrij groot is en waar ook het aantal eenoudergezinnen hoog is." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik werk wijkgericht, ik heb slechts één groep in [naam van de gemeente]. De gemeente is groot, er zijn veel kwetsbare alleenstaande moeders met kinderen tussen de 18 en 25 jaar. Ik heb voor deze wijk gekozen omdat hier de meest kwetsbare moeders wonen en het een van de armste wijken is." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Deze bekommernis rechtvaardigt dat de selectiecriteria voor de deelnemers ruim worden geïnterpreteerd. Zo kan, om bij het bovenstaande voorbeeld te blijven, als in het betrokken stedelijke gebied eenouderschap en bestaansonzekerheid samengaan met immigratie (wat in onze steekproef vaak het geval is), dit laatste kenmerk worden benadrukt en gekoppeld aan de andere twee.

6.1.3 Gelokaliseerde actie om een gunstige organisatorische context te bieden voor de actie

Een van de fundamenteën van Miriam is het bevorderen van een intensieve begeleiding die tegemoetkomt aan de behoeften van de uitkeringsgerechtigden en gebaseerd is op actieve, vrijwillige en duurzame participatie van hun kant. Deze doelstelling vereist een nauwe relatie tussen de partijen die bij de actie betrokken zijn: casemanager, begunstigden, maar ook interne en externe partners van het OCMW. Nabijheid kan op verschillende manieren worden opgevat: nabijheid van belangen, nabijheid van identiteit, emotionele nabijheid, maar ook geografische nabijheid (de ene vorm hangt vaak samen met de andere). Het verankeren van de actie binnen een wijk maakt het mogelijk om de interacties te versterken, aangezien de betrokkenen elkaar gemakkelijker ontmoeten binnen een omgeving, een stedelijke context die hun dagelijkse leven vormt. Tal van gespreksfragmenten illustreren deze observatie en behandelen verschillende soorten banden: banden tussen de casemanagers en de maatschappelijk werkers die belast zijn met de opvolging van het dossier, banden tussen de casemanagers en de deelnemers, banden tussen de deelnemers en de betrokken wijkstructuren.

"Ik zie hen in de wijk, ik kom hen tegen, ze geven me informatie." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek, over de maatschappelijk werkers die belast zijn met de opvolging van de deelnemers binnen het OCMW]

"En er is ook de sociale coördinatie van [naam van de wijk]. Zeer belangrijk! Het is een vereniging die verschillende verenigingen uit [naam van de wijk] samenbrengt. We komen om de drie maanden bijeen. Wat is de bedoeling van die bijeenkomsten? Praten over thema's die betrekking hebben op de inwoners van [naam van de wijk]." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Het is ook minder tijdverlies, hè. Als ik huisbezoeken plan, zijn ze maar een paar honderd meter van elkaar verwijderd. Er zijn dus meer huisbezoeken op korte termijn." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De casemanager kent de wijk omdat ze die bezoekt, omdat ze er werkt of zelfs omdat ze er woont (zoals het geval is voor minstens één casemanager). Ze ontmoet er andere maatschappelijk werkers die ook betrokken zijn bij de opvolging van de deelnemers. Ze weet welke partnerschappen ze moet activeren in de mate dat ze bekend is met het lokale verenigingsnetwerk. Ten slotte is de casemanager vanuit organisatorisch en praktisch oogpunt eerder geneigd om een intensieve begeleiding op het terrein op te zetten wanneer de begunstigden niet al te versnipperd wonen. Ook voor die laatste is de geografische nabijheid een duidelijk voordeel, temeer daar mobiliteit een belangrijk probleem blijft voor alleenstaande moeders met kinderen. Het absentisme dat binnen bepaalde projecten wordt waargenomen, staat niet los van deze dimensie, zoals blijkt uit de volgende getuigenis:

"Niet veel [deelnemers] kunnen autorijden, ze moeten dus het openbaar vervoer nemen, en ze zeggen me: 'Jij weet niet hoe lastig dat is met kindervagens, ik heb een dubbele kindervagen, in de bus is het een verschrikking, en ik moet twee bussen nemen om naar je toe te komen.'" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Merk op dat deze constatering varieert naargelang van de omvang van de gemeente en het gevoerde mobiliteitsbeleid. Het spreekt voor zich dat hoe groter de gemeente is, hoe meer het in haar belang is om haar actie binnen een beperkt stedelijk gebied te verankeren om de banden tussen de betrokken actoren te versterken. Bovendien kunnen de dichtheid van het openbaarvervoersnet en de toepassing van sociale tarieven voor kwetsbare doelgroepen de mobiliteitsproblemen verbonden aan een te groot grondgebied verminderen. Desalniettemin blijft de onaangepastheid van de infrastructuur – het voorbeeld van de kindervagen die in de bovenstaande getuigenis wordt genoemd is veelbetekend – een groot obstakel voor het doelpubliek van Miriam.

6.1.4 Lokale actie om de ontwikkeling van solidariteitsbanden mogelijk te maken

De wijk wordt hier gezien als de voedingsbodem voor een gemeenschappelijke identiteit. De wijk brengt de deelnemers samen vanuit een puur praktisch oogpunt in de zin dat ze zich in dezelfde omgeving voortbewegen, elkaar kruisen en elkaar ontmoeten op emblematische plaatsen van hun dagelijkse leven (school, winkel, ...). De wijk brengt de deelnemers ook symbolisch dicht bij elkaar doordat het gevoel tot dezelfde sociale realiteit te behoren (vrouw, alleenstaand, met een of meer kinderen ten laste en wonend in dezelfde wijk) er wordt versterkt en doordat de emblematische plaatsen waarvan sprake is, niet alleen ontmoetingsplekken zijn, maar ook ruimten met een geschiedenis die in feite collectief kan worden gedeeld. Op basis van hun ervaring hebben de casemanagers van Miriam 2.0, in het kader van de door het onderzoeksteam georganiseerde focusgroep, gepleit voor een territorialisering van de Miriam-actie met het oog op het versterken van de banden tussen de deelnemers.

"Het is belangrijk voor het sociale netwerk om deel te nemen aan het collectief. Je moet dus het collectieve en het individuele aspect combineren. Het is ook makkelijker als je in dezelfde wijk woont, waar vrouwen dicht bij elkaar wonen en vaak samen dingen gaan doen, buiten het Miriam-project om. Dat gebeurde ook met mijn groep." [Fragment uit een gesprek, casemanager, Miriam 2.0, project uitgevoerd in een specifieke wijk]

"Om terug te komen op de wijk: ik zou het erg interessant hebben gevonden als het project zich had afgespeeld in een wijk. Want mensen hebben een aantal netwerken in deze wijk waar je zelf werkt, waar je mensen kunt ontmoeten, de moeders op straat kunt tegenkomen. Ik denk dat dit in mijn geval interessanter zou zijn geweest. In mijn groep had ik drie mensen uit dezelfde wijk die elkaar belden om samen naar de collectieve momenten te komen, ze namen samen de bus, volgens mij was dat goed." [Fragment uit een gesprek, casemanager, Miriam 2.0, project uitgevoerd in de hele gemeente]

"Ik denk er ook zo over. In mijn groep komen ze niet uit dezelfde wijk, maar ik wil wel iets vertellen wat ik beleefd heb. Op een keer kwamen twee mama's tot het besef dat hun kinderen naar dezelfde school gingen. Dit creëerde meteen een andere synergie. Er was sprake van een bewustwording. Maar goed, de groep was al gevormd, dus ... Werken in een wijk maakt het inderdaad mogelijk om elkaar vrijwillig al dan niet te blijven zien buiten de groep. We ontmoeten elkaar in winkels of op bussen of waar dan ook." [Fragment uit een gesprek, casemanager, Miriam 2.0, project uitgevoerd in de hele gemeente]

Het tot stand brengen van solidariteitsbanden tussen de vrouwen die aan Miriam deelnemen, is een *conditio sine qua non* voor hun empowerment, en "[...] *de mens voelt zich solidair met anderen in de mate dat hij in zichzelf een gemeenschappelijke identiteit herkent die zijn lidmaatschap van de groep bepaalt*" (Lacroix, 2007, p. 56). Het actualiseren van deze gemeenschappelijke identiteit is dan ook een onderdeel van het vermogen om te kunnen *'handelen met'* en *'invloed te kunnen uitoefenen op'* zoals beschreven in de inleiding van dit hoofdstuk. Het veldonderzoek bevestigt **dat het wijkleven ook deel uitmaakt van de identiteit van de Miriam-vrouwen en in die zin een vruchtbare voedingsbodem is voor hun collectieve empowerment**. Tegenover een dergelijke constatering blijft één bezwaar bestaan: hoe kunnen we de uitvoering van een begeleidingsprogramma verdedigen dat slechts één stedelijk gebied ten goede komt wanneer de reikwijdte van de sociale interventie van het OCMW zich uitstrekt tot de hele gemeente? Het eenouderschap en de waterval van financiële, sociale en psychologische problemen die dat met zich meebrengt, verdienen het om niet te worden beperkt tot een probleem van een wijk. Om deze begrenzing te overwinnen moeten we kijken naar de succesvolle experimenten van het eerste deel van Miriam. Met name het experiment van het OCMW in Gent verdient de aandacht, omdat het een bijzonder interessante denkoefening is.

"Er was ook een verschil tussen ons en veel andere OCMW's die zeiden dat mensen uit de hele regio kwamen en dat het moeilijk was om ze samen te brengen. Terwijl wijzelf, ja, zeven wijken hebben, we hebben het project dus uitgevoerd in [naam van de wijk], een jaar later in [naam van de wijk] en nu is het de beurt aan een nieuwe wijk. Op dit moment hebben vier van de zeven wijken al geprofiteerd van het Miriam-effect." [Casemanager, Miriam 1.0, fragment uit een gesprek]

De oplossing die dit OCMW heeft gevonden, bestaat erin het project elk jaar in een andere wijk uit te voeren om zo op lange termijn het hele grondgebied te bestrijken. Dit perspectief is aantrekkelijk, maar het vereist, zoals de casemanager aangeeft, een groot aanpassingsvermogen van de dragende organisatie en de maatschappelijk werker ("*... de samenwerking met partners is anders. Er zijn verschillen van de ene wijk tot de andere, ja, het publiek is ook zeer verschillend van de ene wijk tot de andere.*" [Casemanager, Miriam 1.0, fragment uit een gesprek]).

De uitdaging bestaat er dus in om een groep deelnemers met een gemeenschappelijke identiteit te creëren door in te spelen op de constitutieve aspecten van een gemeenschap – een afgebakend territorium, gedeelde waarden, interacties die plaatsvinden in een openbare ruimte, steunmaatregelen ter bevordering van wederzijdse hulp of participatie (Bourbonnais & Parazelli, 2018) – en tegelijkertijd te voorkomen dat sommige cliënten van het OCMW worden benadeeld onder het voorwendsel dat ze niet in de juiste wijk wonen. Deze denkoefening maakt deel uit van een langetermijnvisie, met het oog op de duurzaamheid van de Miriam-maatregel. In het kader van een proefproject van een jaar moet het mogelijk zijn om de netwerkdynamiek te stimuleren en de collectieve dimensie van de begeleiding in een relatief beperkte tijd te bevorderen. Daarom hebben de maatschappelijk werkers die belast zijn met de selectie van de deelnemers er alle belang bij zich te richten op personen die dezelfde problemen hebben (wat de door de Vrouwenraad gedefinieerde criteria mogelijk maken) en meer dan dat, personen die het gevoel hebben tot dezelfde gemeenschap te behoren. Daarom **kan de keuze om de actie te lokaliseren, te beperken tot een specifiek stedelijk gebied, bijzonder verstandig zijn**. Een dergelijke beslissing vergemakkelijkt de totstandbrenging van een band van solidariteit tussen de vrouwen en stimuleert ook de interactie tussen de verschillende

interveniërende partijen en organisaties die een rol spelen bij de begeleiding. We zien hier dat de eerste fase van de samenstelling van de Miriam-groep niet mag worden verwaarloosd, anders komt datgene wat de kern van het project vormt, in gevaar: de verrijking van het sociale netwerk van de begunstigden en hun collectieve empowerment.

6.2 Collaboratieve inspanningen om deelnemers met het juiste profiel te rekruteren

De selectie van de deelnemers, zoals beschreven in de methodologische handleiding en geobserveerd op het terrein, vereist overleg en samenwerking tussen de casemanager en de maatschappelijk werk(st)er die belast is met de regelmatige follow-up. In de handleiding wordt dit werk als volgt gedefinieerd³³: ten eerste zoekt en identificeert de casemanager de vrouwen die aan de actie kunnen deelnemen op basis van de hierboven beschreven criteria; ten tweede zijn de maatschappelijk werk(st)ers die de dossiers van de vrouwen opvolgen, verantwoordelijk voor de presentatie van het begeleidingsprogramma aan de vrouwen en de beoordeling van hun motivatie; ten slotte heeft de casemanager de opdracht de dossiers te verzamelen en voorafgaande gesprekken te voeren met de geselecteerde vrouwen om de verschillende aspecten van het project nader toe te lichten en hun verwachtingen vast te stellen. Op het terrein blijkt uit de verzamelde getuigenissen dat de selectie van de doelgroep een fase is die zowel doorslaggevend als complex is. Ze neemt de vorm aan van een lang en delicaat proces waarbij de betrokkenheid van de casemanager belangrijker lijkt dan de methodologische handleiding suggereert. Een proces dat idealiter de tussenkomst vereist van een heel netwerk van actoren dat zich niet beperkt tot het duo vaste begeleider/casemanager. Op basis van interviews met de casemanagers werden verschillende belangrijke stappen geïdentificeerd:

1) Op basis van de inhoud van de opleidingen van de Vrouwenraad **mobiliseert de casemanager de maatschappelijk werkers** die belast zijn met de opvolging van de dossiers om de personen te identificeren die voldoen aan de Miriam-criteria. Deze mobilisatie is niet vanzelfsprekend, want in deze fase van het project hebben de maatschappelijk werkers slechts een oppervlakkige kennis van de inhoud ervan – als ze die al kennen! – en zijn ze er slechts indirect bij betrokken. Daarom moet de casemanager de uitdagingen van Miriam uitleggen aan haar collega's, om enerzijds de criteria voor het identificeren van de doelgroep door te spelen, maar anderzijds ook om hen te interesseren voor en te betrekken bij de actie, zodat zij er stakeholders van worden. **Zij moeten immers overtuigd zijn van de wenselijkheid van de doelstellingen van het project en van de voorgestelde actiemiddelen om de meest geschikte kandidaten uit hun dossiers te kunnen selecteren.** De volgende fragmenten uit gesprekken geven een overzicht van de actiemiddelen die worden ingezet om de eerstelijnscollega's enthousiast te maken en de Miriam-vrouwengroep te selecteren, een echt teamwork:

"In feite ging ik tijdens de selectieperiode het project dus presenteren in een vergadering op verzoek van mijn directie, vervolgens presenteerde ik het project in de drie antennes die bij de selectie betrokken waren en toen zag ik elke maatschappelijk werker om elke situatie te bespreken, het was dus een heel proces dat veel tijd kostte om al hoogte te krijgen van de visie van de maatschappelijk werker, omdat we soms verschillende visies op de behandeling moeten hebben." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Naarmate de opleiding [van de Vrouwenraad] vorderde, had ik andere, meer verfijnde criteria en dus ging ik op basis daarvan terug naar de maatschappelijk werksters om te kijken of de vrouwen wel degelijk in dit

³³"De casemanager gaat via de database van het OCMW, het cliëntenbestand en contacten met collega's op zoek naar vrouwen van wie het profiel beantwoordt aan de criteria. Hij/zij selecteert in overleg met de collega's de vrouwen die het meest baat kunnen hebben bij een intensieve begeleiding. De vaste begeleider van de vrouw in kwestie legt haar het traject voor en polst naar haar bereidheid tot deelname – de deelname is vrijwillig! De casemanager neemt het dossier weer over zodra de vrouw blijkt geeft van interesse en voert een eerste gesprek waarin uitvoeriger wordt toegelicht waaruit het traject zal bestaan en waarin gepolst wordt naar de verwachtingen die de alleenstaande vrouw met kinderen heeft over haar deelname aan een dergelijk traject."

project pasten. Vervolgens hebben we besloten om samen te werken met de antenne jongerenwerking, zodat we alle maatschappelijk werkers op dezelfde plek konden ontmoeten. En ten slotte: tja, waarom inderdaad niet werken met deze jonge bevolkingsgroep, 18-25 jaar, jonge mama's? Dat was dus strategisch op verschillende niveaus: tijdsbesparing, samenwerking en de kwaliteit van de selectie zelf." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"De casemanager passeerde via elk team van algemene bijstand, elke teamvergadering waar ze het project verkocht. Daardoor kreeg ze feedback van algemene bijstand. En op dat niveau, dus van de algemene bijstand, was het voor haar veel makkelijker om naar haar collega's toe te gaan en hen te vragen: 'Volg jij die mevrouw niet?' 'Ik herinner me die bepaalde situatie.' Dit was voor ons een gemak omdat zij uit de harde kern van de sociale afdeling kwam." [Coördinator Sociale Inschakeling, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik begon me voor te stellen in de sociale centra, om de bedoelingen van het project uit te leggen, om erop te wijzen dat er een individueel deel en een groepswerk was. Ze stelden verschillende mama's voor om deel te nemen en vervolgens werden enkel de mama's die wilden deelnemen naar mij doorverwezen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Merk op dat de contactpersonen die bij deze eerste selectiefase zijn betrokken, niet allemaal afkomstig zijn van dezelfde diensten voor sociale bijstand. De criteria die in de opleidingen van de Vrouwenraad naar voren worden gebracht, de positionering van Miriam binnen het OCMW en de professionele ervaring van de casemanager zijn allemaal troeven die ingezet kunnen worden om het proces te faciliteren. Bovendien komt in de eerste getuigenis, waarin een derde actor wordt genoemd ("*mijn directie*"), aanvullende ondersteuning naar voren. Dit verwijst naar de analyse uit het vorige hoofdstuk over de supervisie en de coördinatie van het project. Het onderstaande gespreksfragment, afkomstig uit een ander OCMW, gaat in dezelfde richting en illustreert de impact van deze ondersteuning:

"Er is een zeer groot verschil in sfeer tussen de sociale centra en de betrokkenheid die je in elk van hen krijgt is variabel. Als je een coördinator hebt die achter je staat, krijg je veel meer aanvragen [van moeders die aan Miriam willen deelnemen]. Er zijn sociale centra waar ik nooit een aanvraag heb ontvangen, terwijl er bijvoorbeeld in die wijk 40 moeders woonden die tussen 18 en 25 jaar oud waren en alleen woonden." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Hier legt de ondervraagde casemanager een verband tussen de betrokkenheid van de coördinatie en het aantal aanvragen tot deelname aan Miriam. Hiermee toont ze aan dat de selectie van de deelnemers, net als de rest van het project, niet optimaal kan zijn als die berust op een afgezonderde groep professionals. De selectie moet daarentegen worden opgevat als een proces dat wordt gestuurd door een gemeenschap van interagerende actoren, die een gemeenschappelijke manier hebben om het probleem te bekijken en bereid zijn om mee te werken aan de oplossing ervan (Lavigne Delville, 2008). **Er is een rol weggelegd voor de hiërarchische instanties – coördinatoren, directeuren, supervisors – in het verspreiden van informatie over Miriam en het betrekken van maatschappelijk werkers van de eerste lijn, vooral omdat zij de gezagsdragers zijn.** Als niet iedereen het project steunt en bereid is om het te promoten, zullen de behoeften van de alleenstaande vrouwen met kinderen, begeleid door het OCMW, niet kunnen uitmonden in een opname in het Miriam-project. Ook als een casemanager aangeeft dat ze moeilijkheden ondervond om de vijftien vrouwen te vinden die aan de criteria voor de actie voldeden (een situatie die in drie gesprekken naar boven kwam: twee met casemanagers van Miriam 1.0 en één met een casemanager van Miriam 2.0), is het niet zeker dat, zoals men op het eerste gezicht geneigd kan zijn te denken, het probleem het gevolg is van al te restrictieve criteria of van een zwakke vraag. **Het is daarentegen waarschijnlijker dat de impasse te wijten is aan de slechte kwaliteit van de interacties tussen de actoren die het proces dragen (of geacht worden te dragen).**

2) Het enthousiasmeren van maatschappelijk werkers uit de eerste lijn helpt om hun participatie een blijvend karakter te geven. De doelstellingen van Miriam zijn begrepen en de criteria om deze te

bereiken eveneens. Indien nodig vinden er regelmatig uitwisselingen plaats met de casemanager om zich te vergewissen van de relevantie van de gemaakte keuzes. De verankering van deze ontluikende samenwerking is des te belangrijker omdat ze bestemd is om te worden voortgezet in het kader van het begeleidingstraject (in het merendeel van de betrokken OCMW's is de begeleiding van Miriam in feite complementair aan die van de algemene hulpverlening. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper op dit onderwerp in). **De maatschappelijk werk(st)ers, die a priori het profiel van hun cliënten kennen, selecteren een bepaald aantal dossiers die aan de casemanager worden doorgespeeld.** Dit is een belangrijke stap, maar die vormt niet het einde van het selectieproces, aangezien de maatschappelijk werk(st)ers zelden de tijd hebben om zich te vergewissen van de daadwerkelijke motivatie van de betrokken vrouwen³⁴ (zoals vermeld in de inleiding is de begeleiding in het kader van Miriam wel gebaseerd op de actieve, vrijwillige en dus niet gedwongen deelname van de vrouwen in kwestie). Bovendien mag niet over het hoofd worden gezien dat de selectie door de maatschappelijk werk(st)ers van de eerste lijn misschien onvolledig is, wat te wijten kan zijn aan een gebrekkige kennis van de Miriam-criteria (wat moet worden gekoppeld aan een onafgewerkt proces van inschakeling in het project) of een gebrek aan kennis van de situatie van de cliënten (die meer verband houdt met de huidige ontwikkeling van de algemene bijstand en de arbeidsomstandigheden van de maatschappelijk werkers, die soms niet langer de mogelijkheid hebben om een nauwe relatie met de begunstigden aan te knopen). Zo verklaren twee casemanagers van Miriam 1.0:

"Met de maatschappelijk werkers van de eerste lijn hebben we lijsten met vrouwen die voldeden aan de Miriam-criteria opgesteld: alleenstaande vrouwen met kinderen, enkel dat. Een bijkomend probleem was dat de lijsten niet per se up-to-date waren. We hebben dus soms dingen ontdekt: ik kwam aan op het adres en de mensen woonden er niet meer." [Casemanager, Miriam 1.0, fragment uit een gesprek]

"Tijdens het eerste experiment waren er een heleboel mensen die helemaal zijn afgehaakt. Ik denk dat de selectie niet op dezelfde manier is gemaakt als bij het tweede experiment. Ik denk dat de uitleg over het project heeft geholpen. Het moet ook gezegd worden dat er de eerste keer nogal wat mensen waren van de afdeling tewerkstelling en de tweede keer eerder van de individuele eerstelijnsbijstand. Dat paste beter." [Casemanager, Miriam 1.0, fragment uit een gesprek]

In het geval dat de in eerste instantie gemaakte selectie onbevredigend blijkt, is het de verantwoordelijkheid van de casemanager om dit vast te stellen en het proces opnieuw op te starten. De tweede getuigenis focust bovendien op twee belangrijke elementen: **een efficiënte selectie vereist een goed begrip van het project (en dus uitleg in een vroeg stadium) en het mikken op personen die echt ver van de arbeidsmarkt af staan (wat het mogelijk maakt om de door de Vrouwenraad vastgestelde criteria te valideren: structurele bestaansonzekerheid en gebrek aan een sociaal netwerk).** Opgemerkt moet worden dat binnen Miriam 2.0 de eerstelijnsmedewerkers hun rol blijikbaar goed hebben vervuld, zoals de volgende getuigenis illustreert:

"Ik denk dat de maatschappelijk werkers in de sector zeer goede keuzes hebben gemaakt. (...) Ze hebben de juiste mensen gestuurd die perfect geschikt zijn voor het project Miriam. Enerzijds voldoen ze aan de selectiecriteria en anderzijds hebben ze problemen die ernstig genoeg zijn opdat iemand als een casemanager met haar kan werken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Zonder categorisch te willen zijn, kunnen we de hypothese naar voren brengen dat de aanpassingswerkzaamheden die werden verricht tijdens de eerste twee jaar van het experimenteren met Miriam 1.0, het mogelijk heeft gemaakt om de criteria stabiel te maken en ze beter te communiceren aan de verschillende actoren die instaan voor de selectie van de deelnemers.

³⁴ Zich vergewissen van de motivatie van de geïdentificeerde personen kan niet worden beperkt tot een eenvoudige vraag met een positief of negatief antwoord. Zoals we in punt 6.3 zullen zien, is vrijwilligheid een ingesteldheid die moeilijk te evalueren is. Er moet eerst vertrouwen worden opgebouwd voordat vrijwilligheid kan worden vastgesteld.

3) Zoals hierboven vermeld, vormen de vrouwen die zijn geïdentificeerd door de maatschappelijk werk(st)er die instaat voor de follow-up van de dossiers, nog niet de groep vrijwillig deelnemende personen die de individuele en collectieve begeleiding van Miriam zullen genieten. De casemanagers zijn verantwoordelijk voor de bewustmaking, het informeren en het mobiliseren van het de doelgroep, wat, zoals we iets later zullen zien, niet beperkt blijft tot het valideren van de belangstelling voor het project. De vrouwen die bij Miriam worden betrokken, zijn dan wel de begunstigden, maar ze zijn niet passief en hebben een rol te spelen in het succes van de begeleiding. Empowerment afdwingen zou inderdaad absurd zijn. De begeleide moeders moeten daarom worden beschouwd als medespeelsters bij de actie, **wat betekent dat hun deelname het onderwerp van onderhandelingen moet zijn en niet alleen een externe beoordeling van hun motivatie zonder enig overleg.** Deze laatste fase van het selectieproces wordt uitgevoerd door middel van diepgaande gesprekken, soms in collectieve gesprekken, tussen de potentiële deelnemers en de casemanager, in de gebouwen van het OCMW of thuis bij de vrouwen.

"Ik, wat heb ik gedaan? Ik heb alle sociale verslagen gelezen van de 29 gezinnen die mij werden voorgesteld en ik heb de selectie nog verder verfijnd om nog dichter bij de criteria te komen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik heb een aantal individuele gesprekken gevoerd [met de moeders] en onderzocht waar ik hen het beste mee kon helpen, wat nu het grootste dilemma in hun leven was, om te zien of we daaraan konden werken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Daarna begon ik hen collectief te ontmoeten, ik nodigde hen uit in groepjes van een vijftiental vrouwen, er rekening mee houdend dat er misschien vijf niet zouden komen ... om uit te leggen waar het om ging in het project Miriam ... en om te zien wie eraan wou deelnemen. Op basis daarvan ging ik nog eens bij hen langs. En dat was eigenlijk erg fijn, want het creëerde al een dynamiek. Ik had de tijd om drie collectieve sessies als deze te houden." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De uitspraken van de casemanagers wijzen erop dat deze werkfase niet alleen bedoeld is om de deelnemers te selecteren. In eerste instantie is het inderdaad een kwestie van verfijning van de toepassing van de criteria met het oog op de selectie; vervolgens worden de behoeften van de potentiële deelnemers geïdentificeerd en wordt hun geschiktheid voor de doelstellingen van Miriam (en dus voor de begeleidingsopdracht van de casemanager) nagegaan; ten slotte wordt een 'dynamiek' op gang gebracht die de toekomstige deelname consolideert. Deze fase is dus zeker niet onbetekenend, maar vormt een voorwaarde voor een goede betrokkenheid van de moeders bij het project, zoals we in het volgende punt analyseren.

6.3 Een fase van enthousiasmeren en rekruteren van de moeders, die essentieel is voor hun betrokkenheid.

Het Miriam-project vereist dat de deelnemers overschakelen van een passieve houding (zoals eerder vermeld laat hun situatie hen niet toe om te reageren op de contractuele activeringslogica die speelt binnen de OCMW's) op een actieve houding (ze worden 'de primaire motor van de verandering' (Levy Simon, 1994, p.8)). Het gaat erom de cliënten weer centraal te stellen in de begeleiding door te vertrekken van hun behoeften, moeilijkheden, woede en door hun geen oplossingen op te leggen die voor hen, maar zonder hen zijn bedacht. In dit perspectief werpt de collectieve dimensie, die wordt toegevoegd aan de individuele gepersonaliseerde aanpak, zich op als een versneller van de emancipatie via de band met de ander en de solidariteit die wordt opgewekt door gedeelde tegenspoed. Deze aanpak, die vergelijkbaar is met die van het Angelsaksische *community organizing*, is zeker aantrekkelijk, maar blijft moeilijk uitvoerbaar. Op dit niveau wordt de implementatie van Miriam, zoals geanalyseerd in dit onderzoek, gekenmerkt door meerdere obstakels. In de eerste plaats moet de impact van het institutionele kader – in het bijzonder de normatieve dimensie van het sociaal

werk binnen de OCMW's – op de manier waarop de cliëntes hun deelname aan Miriam in de voorbereidende selectiefase zullen benaderen, worden onderstreept. Ten tweede mag niet worden vergeten dat dezelfde alleenstaande cliëntes in een bestaansonzekere situatie, die steeds meer vervreemd raken (Castel, 1995), niet noodzakelijkerwijs 'bereid' zijn om zich aan te sluiten bij actievormen waaraan zij actief moeten deelnemen (Bourdieu, 1979).

Wat het eerste punt betreft, blijkt uit de gesprekken met de casemanagers dat het bijzonder complex is om ervoor te zorgen dat de uitgenodigde personen zich vrijwillig willen inzetten wanneer zij denken dat de toekenning van hun financiële steun afhankelijk is van hun bereidheid om te werken. In deze context **bestaat het risico dat de cliënte ermee instemt om deel te nemen aan Miriam met als hoofddoel het OCMW een beeld van zichzelf te geven dat overeenstemt met wat van haar wordt verwacht.** Met andere woorden, het dilemma waarmee de maatschappelijk werkers die belast zijn met de rekrutering van de deelnemers worden geconfronteerd, kan als volgt worden samengevat: hoe kunnen we de cliëntes laten begrijpen dat de Miriam-begeleiding, die binnen een instelling als het OCMW wordt voorgesteld, niet gewoon een zoveelste bevel tot deelname is, vergelijkbaar met de activeringslogica die overheerst binnen de sociale actie? De principes van Miriam zijn hierover zeer duidelijk: aan de deelname aan het project zijn geen voorwaarden verbonden, ze is niet dwingend en kan dus niet gepaard gaan met om het even welke vorm van controle. Vrijwillige deelname is een eerste vereiste naast de andere hierboven beschreven selectiecriteria, maar is moeilijk te beoordelen vanuit het oogpunt van een maatschappelijk werker die via haar gesprekspartners verbonden is met een medewerker van de sociale controle. Bovendien zijn de uitvoeringsmodaliteiten van het Miriam-project, ondanks de doelstellingen ervan, niet in overleg met de begunstigden uitgewerkt, wat onvermijdelijk leidt tot een *top-down dynamiek*, die, zoals we zojuist hebben uitgelegd, wordt versterkt door het institutionele kader van het project. Om invulling te geven aan deze vaststelling, moeten we stilstaan bij het feit dat de begunstigden methodologische instrumenten ontvangen die aan de casemanagers ter beschikking zijn gesteld om de begeleiding op te starten. Ze worden vaak gebruikt wanneer de mobilisatie van de deelnemers nog geen vaststaand feit is. We merken dat ze enerzijds wantrouwen en angst opwekken door een weinig aangepaste (en dus als onduidelijk en moeilijk te begrijpen beoordeelde) woordenschat en anderzijds door een ondervragingsformaat dat het beeld oproept van controle en beoordeling.

"Toen ik die vragenlijst zag, kreeg ik schrik. Ik zei: wat? Zal ik gecontroleerd worden? En ik ging daar weg en ik dacht: 'Wat heb ik nu toch gedaan? Ik was beter niet gekomen. Dit zijn vaktermen die ik niet begrijp. Ik vroeg me af of de antwoorden goed of fout waren.'" [Deelnemer aan Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Deze getuigenis toont het potentiële wantrouwen van de cliëntes van het OCMW wanneer ze gevraagd worden om mee te doen aan een project als Miriam, ook al is het de bedoeling om een vriendelijke sfeer tot stand te brengen. Het gebruik van ondersteunings- en evaluatietools is niet alleen niet samen met de doelgroep bedacht, maar wordt ook te vroeg toegepast en brengt zo de moeilijke mobilisatie van de vrouwen in het project (en dus de complexiteit van hun selectie op vrijwillige basis) aan het licht. Uit de bovengenoemde getuigenis blijkt inderdaad dat **deze mobilisatie een voorbereidende inspanning van vertrouwensopbouw en bewustwording van de inzet van de Miriam-begeleiding vereist.** Aangezien die begeleiding aanzienlijk afwijkt van de gebruikelijke werking van de algemene bijstand, gaat het er niet alleen om ze uitvoerig en volledig te presenteren, maar ook het specifieke karakter ervan aan te tonen (geen controle, evaluatie gericht op het systeem en niet op de prestaties van de persoon en/of de doeltreffendheid van haar initiatieven).

Deze eerste vaststelling leidt ons naar de tweede moeilijkheid bij het identificeren van vrijwilligsters in het kader van een individueel en collectief empowermentproject, namelijk hun 'bereidheid' om inspanningen te leveren voor dit soort systeem. Zoals Robert Castel (1995) het ziet, leiden het fragieler

worden van de salarismaatschappij en de ontwikkeling van bestaansonzekerheid tot het uiteenvallen van de solidariteit en een sociale en geografische versnippering van de meest kwetsbaren – waaronder de doelgroep van Miriam –, wat elke vorm van groepering met het oog op erkenning bijzonder moeilijk maakt. Merk op dat het begeleidingsproject juist op dit vlak wil optreden: versterking van de sociale banden tussen de alleenstaande vrouwen met kinderen, hen ertoe aanzetten hun rechten te doen gelden, het opzetten van een netwerk voor wederzijdse hulp, de wederopbouw van de solidariteit. Los daarvan mogen we niet voorbijgaan aan de impact van de socialisatie van mensen op hun vermogen om deze erkenning te zoeken en op te eisen, evenals op hun bereidheid om deel te nemen aan collectieve overlegorganen om dit te bereiken. Het spreekt voor zich dat de levenstrajecten van de vrouwen die aan Miriam zouden kunnen deelnemen en de beproevingen waarmee ze in hun persoonlijke, gezins- en beroepsleven te maken hebben gehad, hun gevoel van eigenwaarde aanzienlijk hebben aangetast, evenals hun vaardigheid om zich tot anderen te wenden en zich te wijden aan een langetermijnproject.

"Het hoofdprobleem draait om het begrip 'project'. Voor onze doelgroep is dat een abstract begrip. Deze mensen kunnen zich hun toekomst niet meer voorstellen. Toch hebben ze geprobeerd om hun studie af te maken, een baan te krijgen, fatsoenlijke huisvesting te vinden die niet buitensporig duur is. Ze zijn uitgeput en ze geloven er niet meer in." [Fragment uit een verslag opgesteld door een casemanager van Miriam 2.0 gericht aan de Vrouwenraad waarin de moeilijkheden om het doelpubliek te mobiliseren worden uitgelegd]

"Veel moeders hebben te veel aan hun hoofd om zich af te vragen: 'O ja, ik ben ook een vrouw en ik kan ook een hobby hebben, wat zou ik graag willen doen?' Hun prioriteiten zijn: overleven, zorgen voor de kinderen met hun ex-partner, hun echtscheiding regelen, een financieel probleem oplossen. Vaak zijn vrouwen in die fase niet in staat om uitdrukking te geven aan hun behoefte om in contact te komen met verenigingen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"In het begin was er onwil. Sommige personen vertelden me: 'Vrouwen hebben me altijd al gekwetst.' Ze zeiden: 'Onmogelijk met vrouwen!'" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Het lange proces van uitholling van de loon-, sociale en gezinsbescherming, dat al tientallen jaren aan de gang is, heeft een grote invloed op het bewustzijn en heeft zijn stempel gedrukt op hun vermogen om zich te mobiliseren, ook als het gaat om het verdedigen van hun rechten. In de woorden van Axel Honneth (2004), die nauw aansluiten bij de bovenstaande getuigenissen, *"leidt het verdwijnen van deze relaties van erkenning tot een gevoel van minachting en vernedering dat hoe dan ook gevolgen heeft voor de vorming van de identiteit van het individu"*. We kunnen ons voorstellen hoe moeilijk het voor deze vrouwen kan zijn om een actieve aanpak te hanteren die hen verplicht hun verwachtingen en behoeften te formuleren, afstand te nemen van hun situatie om ze beter te kunnen beoordelen en toe te treden tot een collectieve dynamiek (wat betekent dat ze worden onderworpen aan de blik van een ander, die ze niet kennen en van wie niet *a priori* wordt verondersteld dat die kan bijdragen tot emancipatie). In deze context kan deelname de vorm aannemen van een zoveelste beproeving in een toch al chaotische levensloop. Inderdaad, zoals Julien Charles (2013, p.18) benadrukt: *"deelname brengt niet alleen voordelen met zich mee, ze lokt ook iets anders uit dan een dynamiek van politisering. De beproeving van de deelname kan een bron zijn van kwaad dat zijn stempel kan drukken op degenen die door deze systemen worden onderdrukt of vernederd."*

De casemanager krijgt bijgevolg de delicate opdracht toebedeeld om opnieuw een groepsgevoel tot stand te brengen in een maatschappij die gekenmerkt wordt door de ontwikkeling van het individualisme en de degradatie van een deel van de leden van die maatschappij tot de status van 'mensen zonder nut voor de wereld'³⁵. De vorming van de Miriam-groep maakt deel uit van deze

³⁵ Deze uitdrukking, die al vanaf de zestiende eeuw werd gebruikt om de armsten te beschrijven, stelt Robert Castel in staat om de heropleving, in de loop van de geschiedenis, van het probleem van de 'overtolligen' te benadrukken en een parallel te trekken

dynamiek. Ze vormt er zelfs de basis van. Daarom **is een eenvoudige selectie niet voldoende als het aankomt op het kunnen steunen op vrijwillige en actieve deelname van de begunstigden, te meer wanneer die zich in een kwetsbare situatie bevinden.** De cliënten van de OCMW moeten worden gemobiliseerd – met andere woorden ingezet (Callon & Latour, 1986) – bij de actie. Met dit in het achterhoofd moet de casemanager zeer snel (dus al in de selectiefase) bevoorrechte relaties met de cliënten kunnen opbouwen. Het komt erop aan om te begrijpen wat ze willen, waar hun belangen liggen, inzicht te krijgen in complexiteit van hun situatie en de redenen voor hun wantrouwen, zodat ze geïnteresseerd raken in de inhoud van het project en ervan overtuigd worden om er zich volledig bij aan te sluiten. De volgende gespreksfragmenten geven voorbeelden van goede praktijken op het gebied van het opwekken van interesse en het mobiliseren van toekomstige deelnemers. Merk op dat er verschillen zijn in de praktijken van de casemanagers. Ze illustreren de manoeuvreerruimte die de professionals krijgen bij de uitoefening van hun functie, wat leidt tot een verpersoonlijking van hun aanpak.

Informatiesessies organiseren en vervolgens diepgaande individuele gesprekken voeren bij de mensen

"Ik nodigde hen uit, ik stuurde een brief, en toen kwamen ze met hun kinderen naar de antenne jeugdwerking, naar een plek die ze al kenden. En toen liet ik ze zien wat we gingen doen. Ik heb de tabellen van de OCMW's die de vorige jaren aan Miriam deelnamen, overgenomen, ook al hangt de inhoud af van de vooruitgang die we met de groep zullen boeken, van de vragen en behoeften van de groep. En ik gaf enkele voorbeelden. Degenen die geïnteresseerd waren, zou ik weer ontmoeten bij hen thuis, omdat gesprekken thuis toch anders zijn. Ze voelen zich meer op hun gemak en durven meer vragen te stellen, en zo kon ik degenen die echt geïnteresseerd waren, identificeren." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Uitzoeken wat er achter een afwijzing zit voordat je de kandidaat laat vallen

"Als de casemanager aan je deur komt aanbellen en je wil niet dat ze binnenkomt, en ze uiteindelijk toch binnenkomt en twee uur blijft, dan win je. Het betekent dat er volharding, inspanningen, ervaring achter zitten. Sommige mensen vertelden ons: 'we willen geen begeleiding, we willen geen collectieve momenten', dat was dan duidelijk. Maar [voornaam van de casemanager] ging van de ene naar de andere, tot het uiterste (...). Ik geloofde er niet echt in maar ik zag dat ze het voor elkaar kreeg ... wat een bundel energie!" [Coördinator Sociale Integratie, fragment uit een gesprek]

Luisteren naar de behoeften van de vrouwen om zo te komen tot volledige deelname aan het

"Ik begon met het individu, ik werkte hard aan de vertrouwensrelatie en dan pas ging ik over op het collectief (...) Ze hadden veel individuele problemen en dringende zaken. Ik kon het me niet veroorloven om te beginnen als er kinderen op het spel stonden of er moeilijke situaties speelden. Dus ik zei tegen mezelf: ik begin met het individu zodat ze weten dat ik beschikbaar ben. De relatie die ze hebben met hun maatschappelijk werker van de sector is niet hetzelfde." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Het lijkt misschien tegenstrijdig om te praten over interesse opwekken en overtuigen en tegelijkertijd de nadruk te leggen op vrijwilligheid. Wat we hierboven aantoonde, is bedoeld om erop te wijzen dat het vermogen om aan te sluiten bij een project geen natuurlijke bereidheid is, maar voortvloeit uit een gunstige sociale context die de doelgroep van Miriam vaak ontbeert. Met andere woorden, **vrijwilligheid is een vaardigheid waaraan gewerkt moet worden.** De uitdaging ligt in het overwinnen van het fatalisme van de alleenstaande vrouwen met kinderen die verstikt worden door de problemen van elke dag, waardoor ze zich moeilijk willen aansluiten bij een project waarvan de ambities verder gaan dan de eenvoudige toekenning van een financiële steun die nodig is om te overleven. Bijgevolg moet de casemanager procedures ad hoc invoeren die zij deels heeft uitgedacht om de moeilijkheden

tussen de vagebonden van weleer en de oninzetbaren van vandaag. Het is de bedoeling te wijzen op het onvermogen van de moderne maatschappijen om een werkorganisatie uit te vinden waarin plaats is voor alle leden van de maatschappij.

die zij tijdens de selectiefase heeft ondervonden bij het mobiliseren van cliënten rond het project, te overwinnen. De verzamelde getuigenissen geven enkele voorbeelden: huisbezoeken, voortgezette gesprekken in de eigen omgeving, gedachtewisselingen over persoonlijke onderwerpen. **De onderliggende doelstelling is het doorbreken van de asymmetrie die doorgaans bestaat tussen de maatschappelijk werker en de cliënte om een vertrouwensrelatie op te bouwen die nodig is om zichzelf bloot te geven en uiting te geven aan aspiraties en angsten** (zonder te proberen zich te conformeren aan wat maatschappelijk wenselijk is). Deze observaties zijn in lijn met de bevindingen van Marion Carel (2013), die uitlegt dat "*participatie niet kan worden voorgeschreven, maar dat ze geleidelijk wordt opgebouwd, door middel van begeleiding of specifieke knowhow, om individuen, net als instellingen, aan te zetten tot evolutie.*" In het geval van Miriam vereist dit de nodige ruimte voor de casemanager en de cliënten. Voor de casemanager zodat zij mensen zin kan doen krijgen en zeker kan zijn van volledige aansluiting bij het project. Aan de cliënten zodat ze de tijd hebben om er hun plaats te vinden om echt betrokken te raken. Het onderschatten van het belang van deze selectiefase – die ook en vooral een fase van bewustmaking en mobilisatie van de deelnemers is – kan leiden tot bepaalde ontsporingen, met name een vorm van **bevel tot deelname**. De personen uit de doelgroep krijgen dan het gevoel dat ze onderworpen zijn aan een "eenzijdig verzoek om zich als verantwoordelijke burgers te gedragen", wat hen terugvoert naar hun veronderstelde "*onvermogen om zich op te werken tot het niveau van het algemeen belang*" (Carel, 2013). Dit sluit eens te meer aan bij de dimensie van sociale controle, waarmee Miriam juist probeert te breken. Meer concreet is het belangrijkste risico het opzetten van een project dat ontdaan is van zijn potentieel tot emancipatie omdat de deelnemers weinig betrokken zijn en dus vaak afwezig blijven of zelfs afhaken. Volgens deze redenering lijkt het een goed idee om de gegevens over uitvallers te bekijken in verband met de plaats die wordt gegeven aan de selectiefase van de deelnemers binnen de Miriam-methodiek en binnen het OCMW.

6.4 Uitval: een significant gegeven dat in verband moet worden gezien met de selectiefase

Tijdens het tweede jaar experimenteren met Miriam 1.0 werden de casemanagers gevraagd om een hoger aantal deelnemers te selecteren uit de begunstigden van hun OCMW om "het vrij hoge percentage uitvallers te compenseren en zo meer relevante onderzoeksresultaten te verkrijgen".³⁶ Deze aanpassing maakt het dan inderdaad wel mogelijk om de empowermentmaatregel significanter te maken, maar het voornaamste voordeel is de verbetering van de reikwijdte van de begeleiding door een toename van de groepsgrootte en dus van het mogelijke effect van het collectief. Hier moeten we wel wijzen op de vaststelling van een significante uitval tijdens het eerste jaar van de uitvoering van het programma. Miriam 2.0 is geen uitzondering op de regel: in alle betrokken OCMW's was er sprake van uitval. Er worden meerdere redenen opgegeven. We hebben die opgesomd in de volgende overzicht. Zij werden door de zes casemanagers op verzoek van de Vrouwenraad gerapporteerd aan het einde van het jaar waarin Miriam 2.0 werd ingevoerd (september 2018-november 2019).

Overzicht van de uitval tijdens het jaar van de implementatie van Miriam 2.0

In het OCMW in Antwerpen verliet een deelnemer het project in maart, omdat ze vond dat ze voldoende begeleiding had gekregen.

In het OCMW in Genk verlieten drie deelnemers het Miriam-project voortijdig. De eerste twee als gevolg van een verhuizing waardoor ze respectievelijk in september en december 2018 van gemeente veranderden. De laatste na de onderbreking van haar leefloon in februari.

³⁶ Fragment uit het evaluatierapport van 2017, p. 6.

In het OCMW in Luik verlieten zes deelnemers het Miriam-project. In de periode april-mei verlieten vier deelnemers het project: twee begonnen met een opleiding, één verhuisde naar een andere gemeente en de laatste koos ervoor om de begeleiding te beëindigen na overleg met haar maatschappelijk werkster en de casemanager. Tot slot hebben in oktober 2019 twee andere mensen de begeleiding verlaten, de eerste na een geboorte en de tweede om een opleiding aan te vangen.

In het OCMW van Bergen verlieten vier deelnemers het project in de opstartfase: twee verhuisden, één vond een baan en de laatste toonde een gebrek aan samenwerking. In december en januari koos de casemanager drie nieuwe moeders om deze afvalligheid te compenseren. Zo namen twaalf vrouwen vanaf januari 2019 deel aan het project. Ze namen tot september deel aan Miriam, maar sommige van hen verlieten de collectieve dimensie om verschillende redenen: een deelnemer uit schrik, een na een hervatting van haar studie in september en drie andere naar aanleiding van een opleiding. We willen ook meegeven dat voor één van hen deze opleiding werd gevolgd door de toekenning van een tewerkstelling artikel 60 in oktober. Deze vrouwen werden dus wel degelijk individueel begeleid, maar het collectief werd naar de achtergrond verbannen.

In het OCMW van Oostende hebben vijf vrouwen hun deelname aan Miriam afgebroken. Twee zijn respectievelijk in december 2018 en september 2019 naar een andere gemeente verhuisd. Een andere deelnemer had geen recht meer op een leefloon, maar op een werkloosheidsuitkering, waardoor haar begeleiding in het OCMW werd opgeschort. Een vierde deelnemer nam afstand van het project door de groepsbegeleiding niet bij te wonen en weinig inspanningen te leveren voor de individuele begeleiding. De casemanager besloot daarom een stap terug te zetten en het beheer van haar dossier over te laten aan de maatschappelijk werkster van de algemene bijstand. Ten slotte werd de Belgische verblijfsvergunning van een laatste deelnemer ingetrokken, met als gevolg dat haar rechten op sociale bijstand of ondersteuning werden ingetrokken.

In het OCMW van Brussel schortte een deelnemer haar deelname aan het project op na de toekenning van een tewerkstelling artikel 60. Ze neemt niet langer deel aan de collectieve sessies, maar blijft actief in de WhatsApp-groep die door de deelnemers met steun van de casemanager is aangemaakt. Wat deze laatste betreft, is dit voorbeeld van een terugkeer naar een job bemoedigend voor de andere vrouwen in de groep. Een maatschappelijk werkster zet de opvolging van haar dossier binnen het OCMW voort.

Merk op dat er niet bij alle stopzettingen sprake is van uitval in de strikte zin van het woord. Sommige van de opgegeven redenen zijn gebaseerd op objectieve gegevens (bijvoorbeeld wanneer de begeleiding wordt onderbroken na een terugkeer op de arbeidsmarkt, een verhuizing of een schorsing van het leefloon), andere zijn gebaseerd op meer subjectieve gegevens (wanneer wordt verwezen naar een gebrek aan samenwerking, een project dat te vroeg in het leven van de betrokkene komt, een isolement). Bovendien kunnen sommige stopzettingen als positief worden beschouwd (voor zover de deelnemer haar toestand aanzienlijk ziet verbeteren), terwijl andere toe te schrijven zijn aan afhaken als gevolg van een begeleiding die blijkbaar niet overtuigend was.

Positieve stopzettingen betreffen met name de terugkeer naar de arbeidsmarkt, het volgen van een opleiding of zelfs een verhuizing wanneer dit betekent dat een onhygiënische of te kleine woning wordt verlaten om naar een geschiktere woonomgeving te gaan. Het vinden van een verband tussen de inhoud van de Miriam-begeleiding en de aard van de stopzetting van de deelnemer hangt af van het tijdsaspect van deze stopzetting. Als de uitval plaatsvindt in de eerste weken van de deelname, is het niet erg geloofwaardig om die toe te schrijven aan een positief effect van het project. Omgekeerd, als ze aan het einde van de implementatie plaatsvindt, kan men ze zien als het resultaat van de holistische begeleiding door de casemanager en de dynamiek die door de groep wordt opgewekt. Voor het jaar 2018-2019 gaat het om vijf deelnemers (van wie er vier een opleiding zijn gestart en één

een baan heeft gevonden)³⁷. Begrijpelijkerwijs moet men voorzichtig zijn met de term 'uitval', want het is niet noodzakelijkerwijs een uiting van afvalligheid, maar kan ook een positieve indicator zijn voor de doeltreffendheid van Miriam. Uit de hierboven gepresenteerde telling van de uitval blijkt dat **slechts drie personen het project hebben verlaten wegens een gebrek aan hechting, wat erg weinig is**. Daarbij komen nog de paar deelneemsters die er niet toe kwamen om voluit deel te nemen aan de collectieve dynamiek, zoals in Mons het geval was, wat kan worden toegeschreven aan de langdurige afwezigheid van de casemanager op een scharniermoment in de begeleiding. Deze vaststelling benadrukt de rol van deze laatste in de instandhouding van de dynamiek van de begeleiding. Ze moet ook vragen doen rijzen over het gewicht van de verantwoordelijkheid van de professional en de noodzaak om dit gewicht beter te verdelen om de effecten te kunnen verzachten van mogelijke afwezigheden die niet te verwaarlozen gevolgen zouden kunnen hebben voor het verloop van Miriam. Dit zal in het volgende hoofdstuk worden besproken.

Bovendien moet worden opgemerkt dat de vroegtijdige uittredingen uit het project, ongeacht of deze positief zijn of niet, wijzen op een onvolledige selectiefase van de deelneemsters. Zo beschikt een vrouw die pas enkele maanden na de start van de begeleiding weer aan het werk gaat, waarschijnlijk al over de hulpmiddelen die nodig zijn voor haar professionele integratie en is ze dus geen kandidate bij uitstek. Omgekeerd verwijst de situatie van een vrouw die zich van het project afwendt vanwege een schijnbaar gebrek aan motivatie niet noodzakelijkerwijs naar een ongepaste selectie, maar kan ze worden toegeschreven aan een niet geconsolideerde deelname als gevolg van een bewustmaking en mobilisatie die niet zijn afgerond. Op dit punt is de casemanager niet de enige verantwoordelijke. Onze observaties op het werkerrein tonen aan dat de voorwaarden voor de uitvoering van de selectiefase en de kwaliteit van de communicatie met de maatschappelijk werk(st)er die belast is met de follow-up van de dossiers, ook een belangrijke impact hebben. Het geval van het OCMW van Luik is in dit opzicht bijzonder illustratief. Tijdens de eerste maanden van de start van het project, die overeenkomen met de fase van de selectie, bewustmaking en mobilisatie van potentiële deelneemsters, verdeelde de casemanager haar werktijd tussen het Miriam-project (waaraan ze slechts voor een derde van haar tijd was gedetacheerd) en haar taken als maatschappelijk werkster in de algemene bijstand. Onder deze omstandigheden was het voor haar bijzonder moeilijk om de stappen die nodig zijn voor een relevante identificatie van de doelgroep, zoals beschreven in de vorige punten van dit hoofdstuk, nauwgezet na te leven.

"Ik was voor een derde van mijn tijd gedetacheerd [aan Miriam 2.0], het was dus een hele evenwichtsoefening. Je moet weten dat we in september ook alle studentendossiers moeten beheren [in de algemene bijstand] en dat ik niet tegen hetzelfde tempo kon vooruitgaan als de meeste andere casemanagers die voltijds waren gedetacheerd (...) En dus had ik toch last van wat stress, ik zei tegen mezelf dat ik er nooit in zou slagen mijn kandidaten te vinden."

Deze vaststelling moet worden gezien in een meer globale context van het tekort aan maatschappelijk werk(st)ers in het Luikse OCMW, zoals gerapporteerd door de directrice van de Sociale Actie tijdens het veldonderzoek. Deze situatie is op zich representatief voor een probleem dat heel België betreft. Bovendien worden de moeilijkheden om de tijd te vinden die nodig is voor een kwalitatieve aanwerving van deelneemsters versterkt door het gebrek aan voorbereiding van de casemanagers, die over het algemeen hun opdracht ontdekken op het moment dat ze met de rekrutering van de deelneemsters beginnen. De timing van het project (beperkt tot één jaar) laat geen radicale herziening toe van het tijdsaspect van hun indiensttreding, maar de ervaring leert dat **hoe sneller de casemanager wordt aangesteld, hoe meer ze in staat is te anticiperen op de risico's die inherent zijn aan de**

³⁷ Hieruit mogen we niet besluiten dat OCMW's waar er geen enkel geval is van afhaken om reden van een terugkeer naar het werk, een minder doeltreffende begeleiding zouden bieden, dat is helemaal niet zo. Deelname aan Miriam verwijst naar een proces van empowerment, waarvan de resultaten uiteraard niet op zeer korte termijn merkbaar zijn.

uitvoering van een experimenteel project, dat een aanzienlijk andere begeleiding biedt dan wat er momenteel binnen de OCMW's bestaat. Zo ontwikkelde de Brusselse casemanager, die al heel vroeg bij de invoering van Miriam binnen haar OCMW werd betrokken, een bijzonder gedetailleerde visie op de werking van het project en zelfverzekerdheid in haar handelwijzen, ondanks de onvermijdelijke twijfels op het moment van de start.

"We waren er vanaf het begin bij betrokken. Dit is niet bij alle OCMW's al het geval. Onze directrice had de zaak opgevolgd en ik werd er vanaf maart in ondergedompeld. Dus ik begon te lezen, te grasduinen, en toen zeiden ze: zo, we weten dat jij zal worden aangesteld als casemanager voor het Miriam-project. En ik werd op 1 augustus aangesteld (...) Zoals ik heb uitgelegd, heb ik alles gevolgd, ik heb deelgenomen aan de vergaderingen nog voordat de andere OCMW's hun casemanagers hadden aangeduid, ik heb het proces vanaf het begin gevolgd. Ik was dus helemaal doordrongen van het project."

Hoewel de aanbeveling van een vroege betrokkenheid van de professionals van het sociaal werk binnen Miriam niet ter discussie staat en alle belanghebbenden het eens zijn over de relevantie ervan, lijkt het belangrijk om de uitzonderingen, in dit geval vertegenwoordigd door de casemanager van de Antwerpen, te belichten. Deze laatste heeft zich vrij laat, met name in eind november 2018, bij het project aangesloten en is er ondanks alles in geslaagd om het aantal uitvallers binnen haar groep sterk te beperken. Hiervoor zou een puur contextuele verklaring kunnen worden gegeven: aangezien de begeleiding echt is opgestart in 2019, en de collectieve begeleiding in maart van datzelfde jaar, lijkt het logisch dat er minder personen hebben afgehaakt. Daarnaast kan het feit dat de deelnemers hoger opgeleid waren dan in de andere projecten (zoals blijkt uit de statistische analyse van het profiel van de deelnemers) ook van invloed zijn geweest op het vermogen om ze te mobiliseren. Het zou echter van simplisme getuigen om ons te beperken tot deze vaststellingen. De casemanager heeft een atypische professionele achtergrond – een profiel als animatrice, eerdere ervaring met bijzonder kwetsbare groepen, een uitstekend netwerk binnen de sociale diensten – die haar veel troeven biedt om haar late toetreding tot het project te compenseren. Bovendien bleek binnen haar OCMW het onderscheid tussen de ondersteuning van Miriam en de follow-up van dossiers in het kader van het beheer van het leefloon(equivalent) bijzonder duidelijk. Voor zowel de maatschappelijke werkers die de verantwoordelijkheid droegen als voor de deelnemers aan het project werd vastgelegd dat deelname aan het project betekende dat de verplichtingen inzake de beschikbaarheid voor het zoeken naar werk werden opgeheven. Dit punt is vooral belangrijk in het kader van de mobilisatie van de cliënten. Het doel is om in alle rust te kunnen werken aan het wegwerken van de onderliggende belemmeringen voor de vrouwen, ter bevordering van een duurzame sociale en/of professionele integratie bij het verlaten van het programma. **De terugkeer naar de arbeidsmarkt blijft dus een doelstelling, maar de verwezenlijking ervan wordt beoogd op lange termijn, waarbij niet louter op kwantiteit, maar ook en vooral op kwaliteit wordt gemikt.** Door in te stemmen met deelname aan Miriam krijgen de cliënten van het OCMW een gunst waaraan het ontbreekt in de standaardbegeleiding: tijd. Hun inspanningen heffen de controle op de effectiviteit van hun zoektocht naar een baan op, wat zeer relevant is, omdat de intensieve follow-up die door Miriam wordt geboden, op zich al getuigt van hun betrokkenheid. Deze dimensie zal in het volgende hoofdstuk nader worden geanalyseerd, aangezien ze een integraal onderdeel is van het project en dus de aard van de begeleiding in de verschillende OCMW's volledig doordringt. Uit het gesprek met de casemanager in Antwerpen blijkt dat dit gegeven werd onderstreept tijdens de sensibiliseringsfase, wat een goede handelwijze is om de deelnemers te enthousiasmeren. Ten slotte moet met betrekking tot het Antwerpse experiment ook de waarschijnlijke impact van de benadering per wijk worden opgemerkt. Het identificeren van potentiële deelnemers binnen hetzelfde stedelijke gebied zorgt van meet af aan voor nabijheid tussen hen. Het feit dat het ook het interventie terrein is van de casemanager (die er werkt), versterkt dit gevoel van een gemeenschappelijke identiteit nog verder.

6.5 Conclusie

Samenvattend blijkt dat de analyse van de vroegtijdige uitstroom uit Miriam voor het einde van het implementatiejaar ons in staat stelt te focussen op het belang van de selectiefase van de deelnemers, die ook een fase van bewustmaken, enthousiasmeren en mobiliseren is. Deze eerste fase van de operationalisering van het project is bijzonder delicaat in die zin dat het zal bepalen wie er aan zal deelnemen en wie van de steun zal profiteren. Het kleine aantal deelnemers nodigt uit tot diepgaande reflectie om de vrouwen met het meest geschikte profiel te identificeren. De kenmerken van de doelgroep (isolement, gebrek aan erkenning, gebrek aan eigenwaarde, economische, sociale en familiale kwetsbaarheid) impliceren dat er zeer snel een vertrouwensrelatie moet worden opgebouwd en dat er zin moet worden opgewekt om bij het project aan te sluiten, eerder dan zich ertoe te beperken een vrijwillige deelname te valideren die eigenlijk slechts schone schijn is. Tegelijkertijd, en paradoxaal genoeg, vereist de levensduur van het project (een jaar als het geen blijvend karakter krijgt op basis van eigen middelen van het OCMW) dat de casemanager niet een te tijdrovende aanpak hanteert om ruimte te laten voor een begeleiding die, zoals we in het volgende hoofdstuk zullen zien, ook een aanzienlijke hoeveelheid werk vereist. Om een evenwicht te vinden tussen deze verschillende vereisten, is het in de eerste plaats belangrijk **om de impact van deze eerste stap niet te onderschatten, ondanks de tijdsdruk, en om in gedachten te houden dat deze fase het bindmiddel vormt voor de toekomstige deelname van de vrouwen die binnen het OCMW zijn geïdentificeerd**. Ook moet men zich bewust zijn van de moeilijkheid om 10 tot 15 deelnemers met het vereiste profiel voor lange termijn te mobiliseren. Deze moeilijkheid, die al in de vorige evaluatie van Miriam 1.0 werd opgemerkt, werd ook vastgesteld in het tweede deel van het project. Uit de lijst betreffende de uitval blijkt dat alle OCMW's hiermee te kampen hebben. Vroegtijdig afhaken lijkt bijna onvermijdelijk, daarom is het noodzakelijk om te proberen de impact ervan te beperken. Geconfronteerd met deze vaststelling doen sommige casemanagers een aanbeveling op basis van hun ervaring in het werkveld:

"Het feit men niet voortdurend kon instappen in het project heeft me wat geërgerd. Ik denk dat het niet slecht zou zijn geweest mocht men tot een bepaald moment van het project kunnen blijven instappen. Het zou een manier voor mij zijn geweest om misschien tot 15 mama's te komen. Op een gegeven moment moest ik de groep afsluiten omdat ik met het Miriam-project begon, ik moest dus de selecties stopzetten." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Het voorzien in een proefperiode voor de samenstelling van de groep vrouwen die aan Miriam zal deelnemen, is een interessant voorstel, des te meer omdat het inspeelt op een andere opmerking van de casemanagers weergeeft, namelijk dat maatschappelijk werkers van de algemene bijstand vaak relevante profielen pas a posteriori identificeren.

"Ik ontmoette mijn collega's één voor één, waarbij ik telkens zei 'dit is het gewenste profiel voor Miriam' en zij stuurden dan aanvragen. Op een gegeven moment moest ik afsluiten met de woorden 'vriendelijk van je, maar ik kan er niemand anders meer bijnemen', en dat is jammer." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Het is dan ook verleidelijk om te overwegen de eerste uitvallers te vervangen door nieuwe profielen van cliënten die door de diensten van de algemene bijstand worden voorgesteld (wat sommige casemanagers, zoals die van het OCMW van Bergen, trouwens hebben gedaan). Deze optie is haalbaar mits naleving van een regel die inherent is aan de basisprincipes van de begeleiding, namelijk de snelle stabilisatie van de groep. Zoals in heel dit hoofdstuk werd uitgelegd, is de collectieve dynamiek gebaseerd op een gevoel van betrokkenheid, verwantschap van de ondervonden problemen en het opbouwen van wederzijds vertrouwen en goede wil binnen de groep. In feite **moet het verloop van de deelnemers zoveel mogelijk worden vermeden**. Dat sluit niet uit dat er een beperkte periode

wordt vastgesteld waarin de casemanager de mogelijkheid heeft om de geïdentificeerde vrouwen 'op de proef te stellen' om zich te vergewissen van de relevantie van haar selectie (met dien verstande dat deze selectie gebaseerd is op een principe van wederkerigheid, waarbij de deelnemster haar goedkeuring en bereidheid om volledig aan het project deel te nemen, kenbaar moet kunnen maken). De ideale situatie zou natuurlijk bestaan uit een implementatie van Miriam over meerdere jaren, zoals sommige casemanagers onderstrepen:

"Er is een collega die me twee weken geleden belde om te zeggen dat ze een moeder voor me had. Ik zei haar: 'het spijt me, ik ben te ver gevorderd in het proces en de groep is volledig.' Dit moet worden doorgespeeld aan de directie, opdat het OCMW het Miriam-project kan voortzetten." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Een van de hefbomen bij uitstek voor de vorming van een groep vrijwillige en gedreven deelnemers is het stimuleren van de samenwerking tussen de stakeholders van het project (casemanager, maatschappelijk werkers, coördinatieteam, directie, cliënten, enz.), wat een goede communicatie rond Miriam en een gedetailleerde kennis van de werking en de troeven ervan vereist. Maar zoals de gesprekken met de casemanagers van Miriam 1.0 (gebaseerd op de ervaring van twee jaar implementatie) laten zien, slaagt het project er pas na verloop van tijd in om zijn plaats te vinden binnen het OCMW.

"Soms nam ik contact op met de maatschappelijk werkers en sommigen gaven me direct namen, maar het project was in het begin niet bekend, zelfs ik wist niet precies waar we heen gingen. In het tweede jaar zag ik dat het project bekend was, er was vraag naar. Het eerste jaar moest alles nog worden gedaan." [Casemanager, Miriam 1.0, fragment uit een gesprek]

Dit betekent echter niet dat een eenjarig experiment altijd tevergeefs is. Dit onderzoek probeert het tegendeel te bewijzen. Hoe dan ook, **opdat een in de tijd beperkt project een significante impact zou hebben binnen een organisatie, is het wel noodzakelijk dat de professionals die betrokken zijn bij de uitvoering ervan, over optimale middelen beschikken in termen van werktijd, materiaal, logistiek, ondersteuning en luisterbereidheid**, wat ook verwijst naar de opmerkingen die al in het vorige hoofdstuk zijn gemaakt. Wanneer aan al deze voorwaarden is voldaan, is de casemanager in staat om verschillende hefbomen te activeren die het mogelijk maken om de grenzen die inherent zijn aan de strakke timing van de implementatie van Miriam, te overschrijden. Het betreft onder meer:

- Terbeschikkingstelling van statistische gegevens om de doelgroep van de actie beter te kunnen bepalen (de selectiecriteria aanpassen en, indien relevant, een benadering per wijk overwegen).
- Ondersteuning door de hiërarchie, die grotendeels bijdraagt aan de legitimatie van het project binnen de organisatie.
- De kwaliteit van de uitwisselingen met de maatschappelijk werkers die een belangrijke rol spelen bij de selectie van de deelnemers.
- Deelname aan interne vergaderingen om er het project, de geschiedenis en de troeven ervan voor te stellen.

Daarbij komt nog het gebruik van interne communicatiemiddelen binnen het OCMW die de mogelijkheid bieden de inhoud van de begeleiding bekend te maken en de relevantie ervan uit te leggen aan de verschillende stakeholders: nieuwsbrief, krant, enz. In het kader van Miriam 2.0 hebben verschillende casemanagers gebruikgemaakt van dit type medium, onder meer de casemanagers die het laagste aantal vroegtijdige vertrekken lieten optekenen. De casemanager heeft dus meerdere middelen die ze kan mobiliseren om haar groep deelnemers te vormen.

6.6 Krachtlijnen en aanbevelingen

Het Miriam-project, met als hoofddoel het empowerment van alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen, steunt op de actieve deelname van de betrokkenen. Dit impliceert echte vrijwillige inzet (en geen vrijwilligheid voor de schone schijn die enkel bedoeld is om een positief beeld van zichzelf te geven aan de instelling). Daarom is de **selectiefase van de vrouwengroep van bijzonder belang**. Niet alleen moeten personen met het meest geschikte profiel worden geselecteerd (zodat de inhoud van de begeleiding hun ten goede komt), maar er moet ook interesse bij hen worden opgewekt, ze moeten worden gemobiliseerd en moeten zich aansluiten bij het project, zodat ze er de hoofdrolspeelsters van worden.

De identificatiecriteria van de deelnemers aan Miriam 2.0 maken het mogelijk om te focussen op de doelgroep met de meest significante behoeften. Sommige daarvan vereisen interpretatie door maatschappelijk werkers, wat niet problematisch is als er een goede communicatie is tussen de stakeholders en als er begrip is voor wat er op het spel staat. Bovendien is het interessant om de instellingen een zekere speelruimte te geven bij de toepassing van deze criteria, zodat ze het project kunnen aanpassen aan de bijzonderheden van hun doelgroep (die verband houden met de economische en sociale realiteit van het grondgebied).

Deze vaststelling brengt ons ertoe de **relevantie van een territoriale verankering** van het project in overweging te nemen. Uit de analyse van de verschillende projecten bleek dat het effect ervan groter was wanneer de uitvoering in een specifieke wijk plaatsvond. Het spreekt voor zich dat deze aanbeveling in verband moet worden gezien met de omvang van de stad. Hoe groter de stad, hoe zinvoller de lokale verankering wordt. Dit vereist grondige kennis van het grondgebied om de probleemgebieden te kunnen bepalen, namelijk de gebieden die het meest te kampen hebben met het probleem van het eenouderschap en de armoede.

De identificatie en mobilisatie van de Miriam-vrouwengroep vereist **collaboratieve inspanningen binnen het OCMW**. Bij de selectie van de meest relevante profielen is een belangrijke rol weggelegd voor de maatschappelijk werkers van de eerste lijn, wat impliceert dat zij een goede kennis hebben van de inhoud van het project en de methodiek ervan. De casemanager is betrokken bij het verspreiden van informatie over Miriam (tijdens bijeenkomsten of persoonlijke ontmoetingen die voor dit doel worden georganiseerd), maar ze hoeft niet alleen te staan in deze opdracht. Op dit niveau is er ook een rol weggelegd voor de hiërarchisch verantwoordelijken. Het is hun verantwoordelijkheid om de plaats van Miriam binnen hun instelling te legitimeren en ze nemen deel aan de aanwerving van maatschappelijk werkers bij de uitvoering ervan.

Het identificeren van de meest relevante profielen onder de OCMW-cliënten is niet voldoende; de casemanagers moeten zich vergewissen van hun vrijwillige inzet en hen mobiliseren bij de actie. Daartoe passen ze **interventiemethoden toe die vergelijkbaar zijn met die van de 'community organizing'**: ze bezoeken de geïdentificeerde vrouwen bij hen thuis, stellen afspraken voor, nemen het risico om te worden afgewezen, besteden tijd aan besprekingen, smeden banden rond gemeenschappelijke belangen en organiseren informatiebijeenkomsten. Deze fase lijkt misschien lastig, maar is wel essentieel voor het succes van Miriam. Deze fase zorgt niet alleen voor volledige betrokkenheid van de deelnemers, maar ook voor de opbouw van vertrouwen en het doorbreken van de asymmetrische verhoudingen die de relatie tussen maatschappelijk werker en cliënt kenmerken in het kader van de toekenning van een leefloon en/of de ondertekening van een GPMI.

Het veronachtzamen van deze fase kan leiden tot een toename van uitval bij de opstart van het project. Om de vorming van een groep geëngageerde vrouwen te vergemakkelijken, kan het zinvol zijn om een **proefperiode** in te voeren waarin sommige deelnemers ervoor zouden kunnen kiezen het experiment te verlaten, waardoor anderen de kans krijgen om hen te vervangen. Dit moet noodzakelijkerwijs beperkt zijn in de tijd om een stabiele groep te kunnen vormen (en om de totstandkoming van nauwe verbondenheid tussen de leden mogelijk te maken).

De implementatie van Miriam gaat gepaard met **specifieke tools om een richtlijn te bieden voor de begeleiding en de effecten ervan te meten**. Ook worden aan het begin en het einde van het project een aantal vragen gesteld aan de deelnemers. Uit de feedback van het veld blijkt dat **de effectiviteit van deze tools afhankelijk is van het vooraf opbouwen van een vertrouwensrelatie met de vrouwen in de groep**. Wanneer de doelstellingen van de begeleiding nog niet goed zijn begrepen, zijn de deelnemers immers terughoudend om antwoord te geven op de soms zeer persoonlijke vragen van iemand die ze associëren met een generalistische maatschappelijk werker, dat wil zeggen iemand die hen kan controleren en – *althans, dat denken ze* – beoordelen.

7 Miriam-begeleiding versus 'klassieke' begeleiding

Op het eerste gezicht brengt het gebruik van de term 'casemanagement' om de opdracht van de betrokken maatschappelijk werkers die bij het Miriam-project zijn betrokken, te beschrijven, ons ertoe om het project te beschouwen als een maatregel voor empowerment die erop gericht is om vrouwen met alle kenmerken van kwetsbaarheid om te vormen tot subjecten die 'ondernemers van hun leven' zijn (Ehrenberg, 1994). In dit opzicht zou het project uiteindelijk vrij goed aansluiten bij de principes van het New Public Management, die sinds enkele decennia ruimschoots zijn doorgedrongen in de evolutie van de openbare diensten, waarvan de sociale diensten deel uitmaken. Maar ook al neemt de Miriam-methodiek enkele technieken van projectmanagement over (begeleidingsplan, SMART-doelstelling, tussentijdse evaluatie, ...) en worden de resultaten gedeeltelijk geëvalueerd op basis van gekwantificeerde indicatoren, toch blijkt dat de voorgestelde begeleiding aanzet tot een grondige heroverweging van het sociaal werk binnen de OCMW's in tal van aspecten. In die zin blijkt het project echt innovatief te zijn en gaat het in feite om nieuwe manieren van samenwerking tussen de casemanager en de andere maatschappelijk werkers. In dit hoofdstuk zullen we daarom analyseren wat de implicaties zijn van de implementatie van Miriam voor de herconfiguratie van de praktijken van de sociale interventie: wat onderscheidt de begeleiding van Miriam van de klassieke opvolging door de sociale bijstand? Hoe bestaan ze naast elkaar? Wat zijn de bruggen tussen wat Miriam aanbiedt en wat het OCMW biedt? Het beantwoorden van deze vragen vereist verschillende analyseniveaus: hoewel het interessant blijft om uit te gaan van de actoren en hun interacties om goede praktijken te identificeren, is het ook noodzakelijk om rekening te houden met de maatschappelijke context die de huidige evolutie van het sociaal werk markeert en die zowel de troeven van Miriam als de grenzen van de generalistische sociale bijstand verklaart.

7.1 De voordelen van de Miriam-begeleiding in het licht van de grenzen van de algemene bijstand

De rekruteringsprocedures van de casemanagers bieden waardevolle inzichten in de redenen waarom ze voor deze job hebben gekozen en over het beeld dat ze hebben van de jobinhoud. Merk op dat veel van de casemanagers van Miriam 2.0 op het ogenblik van hun rekrutering maatschappelijk werkers waren of waren geweest in generalistische diensten voor sociale bijstand binnen hun OCMW. Zij koesterden al eerder de wens om hun begeleidingspraktijken te zien evolueren naar meer kwalitatieve doelstellingen. Daarom solliciteerden ze erg enthousiast toen de vacature intern werd bekendgemaakt.

"Mijn afdelingsverantwoordelijke wist dat ik erop wachtte ... op dat moment was ik een paar maanden geleden begonnen met een coachingopleiding. En dus had ik gebeld met de dienst die rekruteert en ze hadden me gezegd: 'ja er is een functie die weldra vrij komt en waar je opleiding inderdaad van pas zal komen, meer kan ik er niet over kwijt', en dus stond ik op de uitkijk. Ik heb ervoor gevochten omdat het helemaal mijn ding was, ik had er echt mijn zinnen op gezet." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"(...) Ze [de maatschappelijk werkster die casemanager werd] was de job in de algemene bijstand echt beu geworden. De algemene bijstand is erg formalistisch, het is risicoberekening. Daar komt nog de agressiviteit van de mensen bij, omdat er geld op het spel staat. Ze had dat allemaal meegemaakt (...). Ze was erg blij om casemanager te worden, gemotiveerd, vol ideeën omdat ze een vrij groot netwerk heeft, zelfs buiten het OCMW. Ze heeft een zeer theatrale persoonlijkheid, precies wat er nodig is denk ik." [Verantwoordelijke van de dienst voor professionele inschakeling in een van de zes betrokken OCMW's, fragment uit een gesprek]

De medewerkers die instaan voor de rekrutering voerden de volgende argumenten³⁸ aan om de benoeming van de casemanager te verantwoorden: ervaring in de sociale bijstand (voor alle betrokken professionals), wat een uitstekende kennis van het OCMW-netwerk en van het lokale sociale weefsel in zijn geheel impliceert; vaardigheden op het vlak van animatie en/of coaching voor sommige van hen (die met name tot uiting komen door beroepservaring of opleidingen ter zake); de uitdrukkelijke wens om een meer kwalitatieve benadering te hanteren in de relatie met de cliënt (zoals hierboven vermeld). Naast deze objectiveerbare pluspunten zijn er een aantal kwaliteiten die meer te maken hebben met de persoonlijkheid van de professional. Hoewel het niet aan ons is om hun relevantie te beoordelen voor zover ze gebaseerd zijn op een subjectief oordeel en geen aanleiding kunnen geven tot een professionele erkenning en dus ook geen invloed uitoefenen op salarisoniveau, is het toch interessant om te analyseren wat het evoceren ervan betekent in termen van verwachtingen en voorstellingen met betrekking tot de rol van casemanager. De kwaliteiten die naar voren worden geschoven, zijn de kwaliteiten die traditioneel worden geassocieerd met het werk van de *care*, namelijk empathie, luisterbereidheid en liefdevolle zorg (Molinier, Laugier & Paperman, 2008). De 'roeping' van de maatschappelijk werker wordt hier benadrukt, wat op zich niet verwonderlijk is. Ook worden kwaliteiten als doorzettingsvermogen, vechtlust, vindingrijkheid vaak aangehaald ("*de persoonlijkheid van de casemanager doet veel. Je moet durven*", verklaart een professional). Hoe interpreteren we dat in een zo geformaliseerde organisatie als het OCMW het vermogen om zich te doen gelden en te vernieuwen zo sterk wordt benadrukt? In het licht van de gevoerde gesprekken lijkt het erop dat de actoren van de instelling die betrokken zijn bij de invoering van het project zich bewust zijn van de noodzaak voor de casemanager om uit de kaders van de algemene bijstand te breken om te zorgen voor begeleiding in overeenstemming met de Miriam-methodiek. Om de bijzonderheden van de houding van deze laatste te begrijpen en op basis van het werkveld de aspecten te identificeren die als voorbeeld dienen, is het in de eerste plaats noodzakelijk om de beperkingen en frustraties te definiëren die momenteel gepaard gaan met de evolutie van het sociaal werk binnen de OCMW's.

Naar aanleiding van een reeks enquêtes onder maatschappelijk werkers binnen verschillende OCMW's merkt Renaud Maes (2013) op dat de belangrijkste klacht van maatschappelijk werkers is dat hun referentie-instelling hen verhindert hun beroep 'correct' uit te oefenen vanwege een te grote werklast en een ongeschikte infrastructuur. Deze constatering moet worden gekoppeld aan de beheers- en organisatievormen van het werk die inspiratie putten uit managementtechnieken en waarmee de modernisering van de OCMW's op basis van de principes van de actieve welvaartstaat gepaard gaat. De op contracten gerichte logica die de nieuwe vormen van sociale interventie kenmerkt, is in die zin emblematisch. Die logica impliceert een verscherpt toezicht op de stappen die de begunstigden zetten om de in het kader van het GPMI geformaliseerde doelstellingen te bereiken en gaat gepaard met een permanente evaluatie van de prestaties van de maatschappelijk werkers, die een groot aantal dossiers binnen een beperkt tijdsbestek moeten kunnen verwerken en tegelijkertijd de bewijsstukken moeten kunnen leveren waarmee de efficiëntie van de uitvoering van hun opdracht kan worden gevalideerd. Deze druk die op de sociale interventie ligt, is bekend bij de hiërarchisch verantwoordelijken, die de frustraties van de eerstelijnsmedewerkers te horen krijgen, maar die moeten bekennen dat ze een zeker gevoel van machteloosheid ervaren.

"In de antenne jongerenwerking moet elke maatschappelijk werkster ongeveer 90 dossiers per jaar opvolgen, ze moeten 90 GPMI's opstellen, 90 voorafgaande balansen en dus minimaal drie beoordelingen voor elke begunstigde, plus al het werk dat daarnaast nog moet gebeuren. Dat is enorm veel. Het is de administratieve druk rond het GPMI die het probleem vormt." [Directrice van de Sociale Actie van een van de zes OCMW's, fragment van een gesprek]

³⁸ Argumenten die zijn voorgesteld door de hiërarchisch verantwoordelijken en/of gerapporteerd door de casemanagers.

In het algemeen blijkt uit de bovengenoemde enquêtes dat wat de maatschappelijk werkers diepgaand raakt, niet zozeer de verslechtering van hun arbeidsomstandigheden is, die met name verband houdt met een overmatige werkdruk, als wel de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van de geboden begeleiding. Zo blijkt dat de normatieve beperkingen die op hun opdracht wegen, soms in tegenspraak zijn met de betekenis die ze eraan geven, en dit kan leiden tot een zeker 'ethisch lijden' (Melchior, 2011) dat het professionele evenwicht bedreigt. In deze omstandigheden begrijpen we beter het probleem van het personeelsverloop bij de maatschappelijk werkers van de algemene bijstand, dat bepaalde verenigingen zoals aDAS al enkele jaren onder de aandacht proberen te brengen³⁹. Geconfronteerd met een dergelijke vaststelling biedt de implementatie van Miriam de maatschappelijk werkers de mogelijkheid om weer zin te geven aan hun praktijken door hen te bevrijden van bepaalde verplichtingen die onverenigbaar zijn met de begeleiding zoals die in het project is geconcipieerd, namelijk:

1) De verplichting, voor de cliënte, om begeleid te worden in ruil voor de toekenning van financiële steun.

Die verplichting creëert een asymmetrische relatie met de maatschappelijk werker, die verwant is met een machtsrelatie aangezien sancties deel uitmaken van de mogelijke hefboomen. Het Miriam-project is daarentegen gebaseerd op vrijwillige medewerking van de deelnemers, zoals we al uitvoerig hebben toegelicht. De casemanagers vinden deze dimensie belangrijk omdat ze de *conditio sine qua non* blijft voor een volledig engagement. Zo verklaarde een casemanager tijdens een vergadering over het project: "Het lijkt erop dat hoe minder regels er zijn, hoe meer deelnemers er zijn", terwijl een andere daar in een gesprek aan toevoegde: "Als de deelname aan Miriam verplicht was, weet ik zeker dat ik niet dezelfde resultaten zou hebben gehad. Ik durf er alles om te verwedden." We moeten er wel op wijzen dat deze laatsten zich er terdege van bewust zijn dat de vrijwillige deelname van de alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen veel voorbereidend werk vergt. Het doel is het overwinnen van het scepticisme en het gebrek aan vertrouwen die kenmerkend zijn voor deze doelgroep, wat niet gemakkelijk is omdat er een groot risico bestaat dat vrijwillige en georganiseerde participatie omslaat in uitgelokte of zelfs gedwongen participatie. Meer in het algemeen **gaat het erom verder te gaan dan de definitie van de fundamenteel asymmetrische bijstandsrelatie volgens welke de plicht van de hulpverlener voorrang heeft op de rechten van de geholpene** (Simmel, 1998) door te overwegen dat de hulpverlener "deze relatie symmetrisch kan maken" door de bijstand aan te passen aan de manier waarop de geholpene die ontvangt (Gardella, 2017). Dit houdt in dat er moet worden ingespeeld op de verwachtingen van de cliënten van de sociale diensten, in eerste instantie de bereidheid om zich al dan niet te laten begeleiden.

Dit vinden de deelnemers aan Miriam 2.0:

"Er zijn er [maatschappelijk werkers] die letten op wat we zeggen, het is dus stressvol, ze kunnen ons maandenlang blokkeren. Ik had problemen met mijn ex-man en de maatschappelijk werker heeft me zes maanden lang geblokkeerd (...). Ze [de casemanager] oordeelt niet over ons, we kunnen haar alles vertellen. Zelfs als het echt slecht gaat, kunnen we het haar vertellen. Ze helpt ons echt." [Fragment uit de focusgroep met de alleenstaande vrouwen met kinderen]

2) De oriëntatie van de follow-up volgens a priori gedefinieerde resultaten (de verwachte resultaten zijn vaak gericht op een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt)

³⁹ Voor meer informatie verwijzen we naar de website van aDAS (Association de défense des allocataires sociaux - vereniging voor de verdediging van de begunstigden van de sociale zekerheid), "Revendications – le parcours du combattant des usagers", [online, geraadpleegd op 23 januari 2020], <http://ladas.be/pages/046-revendications-le-parcours-du-combattant-des-usagers-fr.php>.

Deze dimensie moet in verband worden gezien met de vorige, voor zover ze gebaseerd is op een asymmetrische relatie waarin de maatschappelijk werker slechts oppervlakkig rekening houdt met de verwachtingen van de personen om zijn begeleiding op te zetten. Ze houdt ook in dat de nagestreefde doelstellingen regelmatig worden geëvalueerd op basis van de door de wetgever verstrekte indicatoren, wat controle, oordeelsvorming en een verveelvoudiging van de administratieve taken voor de eerstelijnsmedewerker inhoudt. Deze druk lijkt onverenigbaar met de kwaliteiten waarvan de casemanagers blijken moeten geven in hun benadering van de begeleiding, zoals een van hen uitlegt: *"Deze flexibiliteit die ik heb, deze autonomie, deze onafhankelijkheid, zou ik niet hebben gehad als het verplicht was geweest. Ik zou dan zelf onder druk staan [als er resultaten moeten worden geboekt]. En ik zou het de groep hebben laten voelen, als ik te horen kreeg dat er koste wat het kost resultaten moeten worden bereikt. Nee, nee, nee. Ik heb liever dat men zegt: het zou goed zijn om resultaten te boeken. Dan pas werkt het."* Binnen Miriam zijn de principes van de begeleiding in overeenstemming met de definitie van Maela Paul (2009:97), die van mening is dat een richting **bepalen een hulpmiddel is, maar op geen enkele manier het doel bepaalt**⁴⁰. Nog volgens haar is het doel van de begeleiding niet *"analytisch voorspelbaar voordat ze in gang wordt gezet, omdat het in de loop van het traject kan veranderen"*. Dit idee van een *"traject"* staat hier centraal en blijkt in het kader van een empowermentproject als Miriam veel relevanter dan het te bereiken doel. We merken ook op dat dit idee moeilijk samengaat met de aanpak die bestaat uit het contractueel vastleggen van een follow-up op basis van een inschakelingsproject waarbij de kwetsbare persoon zich noodzakelijkerwijs moet inschrijven. In het boek dat hij samen met Nicolas Duvroux schreef, benadrukt Serge Paugam de paradox van dit soort interventies: *"De onderzoeken hebben aangetoond dat men zelfs in extreme gevallen de armen dwingt na te denken over hun toekomst en een reeks oplossingen te overwegen om voor zichzelf te zorgen. Met andere woorden, om geholpen te kunnen worden, moeten ze al autonoom zijn en verantwoordelijk voor hun toekomst."* (Paugam & Duvroux, 2008:72).

Dit vinden de
deelnemers
aan Miriam 2.0:

"We lopen het kantoor van een maatschappelijk werker binnen en de vraag is: 'Wat heb je gedaan om te doen wat ik je vroeg?' Er wordt zelfs niet gevraagd hoe je je voelt. Dat interesseert hen niet, terwijl hier [binnen Miriam] iedereen om iedereen geeft."
[Fragment uit de focusgroep]

3) **De tijdsbeperkingen**, die vaak gepaard gaan met een standaardisering van de begeleiding en de terugtrekking van de maatschappelijk werker achter procedures en normen die een snelle reactie op verzoeken mogelijk maken (waarvan men zich terecht kan afvragen of ze van de rechthebbende of van de instelling komen).

Door een gebrek aan tijd en middelen is er weinig ruimte om de sociale interventie aan te passen aan de werkelijke behoeften van de cliënt. Talrijke studies tonen aan dat *"de rol van maatschappelijk werkers sterk is geëvolueerd en getransformeerd zonder dat de materiële en personele middelen om een kwaliteitsvolle begeleiding op grote schaal te bieden, zijn vrijgemaakt"* (Paugam & Duvroux, 2008, p. 71). In het geval van Miriam 2.0 begeleidt de casemanager 10 tot 15 vrouwen in de loop van een jaar, wat een duidelijk verschil is met haar collega's in de algemene bijstand die mogelijk bijna honderd zaken moeten behandelen. Bovenal heeft de casemanager veel vrijheid om een holistische ondersteuning voor de lange termijn op te zetten. Het veldonderzoek onthult dus de veelheid aan interventiemodaliteiten die beschikbaar zijn naargelang de bijzonderheden van de situatie van de deelnemster. Naast het gesprek in de lokalen van het OCMW – dat volgens de casemanagers

⁴⁰ Als we stilstaan bij de tools van Miriam, zien we dus dat ze hebben gediend als ondersteuning om de actie te sturen, zonder ooit dwingend te zijn. Ze worden gezien als een relevante referentie, die echter altijd kan worden verlaten als de situatie dat vereist. Het feit dat de Vrouwenraad en de POD MI deze tools ter beschikking stellen van de casemanagers en niet vragen om de inhoud ervan te raadplegen, is in die zin erg in lijn met de filosofie van het project.

meerdere uren kan duren – zijn er ook huisbezoeken, die het mogelijk maken om een nauwere band te creëren en ter plaatse bepaalde moeilijkheden waarmee de mensen worden geconfronteerd, te observeren. Een andere dimensie is de begeleiding ter plaatse binnen instellingen, organisaties of verenigingen die het netwerk van beschikbare steun kunnen verrijken.

Dit vinden de deelnemers aan Miriam 2.0:

"De maatschappelijk werkers zijn overbelast, ze doen hun gewoon hun job, maar de casemanager werkt heel gedetailleerd, ze legt het ons in detail uit, we brengen hier twee uur door, ze legt de procedures uit. We weten echt hoe we moeten handelen, waar we eigenlijk naartoe moeten." [Fragment uit de focusgroep]

De talrijke modaliteiten voor sociale tussenkomst waarover de casemanagers beschikken, zullen in dit verslag uitgebreider aan bod komen, aangezien die rijkdom de kern van het project vormt. De hierna geciteerde gespreksfragmenten tonen aan dat de methodologische principes van de Miriam-begeleiding een basis vormen die niet in gevaar mag worden gebracht aangezien **die de kans biedt om het sociaal werk met nieuwe ogen te bekijken vanuit uitgangspunten die vrij zijn van de management- en beheersvereisten die momenteel de evolutie van de sociale bijstand bepalen en die ongeschikt blijken voor de behoeften van doelgroepen die een combinatie van factoren van kwetsbaarheid vertonen.** Voor de casemanagers die eerder werkten als maatschappelijk werkers van de eerste lijn, impliceert hun nieuwe opdracht dus een verandering van houding. Een coördinator van de sociale actie, die ook instaat voor de coördinatie van het Miriam-project, formuleert het zo:

"In het kader van het Miriam-project streefden we er ook naar om de rechten van de mama's te herstellen en te openen. Ik denk dat dit belangrijk is. (...) Vroeger stond zij [de casemanager] aan de zijlijn: 'Ik verleen zo'n soort bijstand en ik verleen die volgens de criteria die mij worden opgelegd en soms ook volgens mijn perceptie van de situatie'. (...) En nu staat ze aan de andere kant en zegt ze: 'de mama heeft recht op deze bijstand, dus ga jij een dossier maken', dat is wat ze zegt tegen de algemene bijstand." [Coördinator Sociale Inschakeling van een van de zes OCMW's, fragment uit een gesprek]

Deze getuigenis illustreert het type interventie dat kenmerkend is voor de implementatie van Miriam op het veld. Daarbij is het vereist dat de maatschappelijk werker in staat is om van een machtspositie (hulp wordt toegekend volgens criteria die zeker nauwkeurig zijn, maar ook vatbaar zijn voor interpretatie) over te gaan naar een **bemiddelingspositie** die het mogelijk maakt om de participatie en betrokkenheid van de doelgroep op te bouwen, maar ook om haar rechten te doen gelden.

7.2 Een polymorfe begeleiding die rekening houdt met vrouwen in al hun diversiteit

De casemanager probeert binnen haar organisatorische kader – met de limieten die eraan verbonden zijn – een evenwicht te vinden tussen individuele verantwoordelijkheid (van de begunstigden) en sociale verantwoordelijkheid (van de instelling, de sociale omgeving). Haar begeleiding is gebaseerd op de doelstelling om de deelnemers autonoom te maken, maar ook op de vaststelling dat de betrokken personen – met name de alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen – niet altijd in de omstandigheden verkeren die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van deze autonomie. Dit roept de vraag op naar de praktijken die moeten worden ingevoerd om dit evenwicht te vinden: hoe kunnen we reageren op dringende behoeften en rechten activeren zonder vooruit te lopen op wat een 'goed leven' voor het individu is?⁴¹ Of hoe kunnen we werken aan de capaciteiten om te handelen

⁴¹ Verwijzend naar Aristoteles, betekent het 'goede leven' voor Amartya Sen een leven dat "gemaakt is van authentieke keuzes, niet een leven waarin de persoon wordt gedwongen om een bepaald leven te kiezen". In deze Aristotelische opvatting is het niet de financiële weelde die kenmerkend is voor een succesvol leven, maar eerder de menselijke ontplooiing die verbonden is met de vrijheid om het eigen handelen te kunnen definiëren. (Sen en Aristoteles geciteerd door Bonvin en Favarque, 2008, p. 53).

en er tegelijkertijd voor zorgen dat de hefbomen die de evolutie van hun situatie mogelijk maken, ook echt toegankelijk zijn?

7.2.1 Persoonsgerichte begeleiding

Om de begeleide personen los te wrikken uit het fatalisme waarin de situaties van kwetsbaarheid waar ze mee te maken hebben hen plaatsen, stellen casemanagers zich een eerste doel, namelijk werken aan het herstel van de sociale rechten. Na het opstellen van een persoonlijke balans met elk van de vrouwen van de Miriam-groep, op basis van de levensdomeinen die worden aangereikt in de Miriam-tool die de Vrouwenraad hun ter beschikking stelt (en die samen met de Karel de Grote Hogeschool is ontworpen), beginnen ze met het wegnemen van de zware beperkingen die op hun dagelijkse leven drukken. Het onderliggende doel is om plaats te maken voor een meer diepgaande begeleidingsdynamiek, die te maken heeft met de toename van 'innerlijke kracht' (namelijk een toename van zelfvertrouwen waardoor mensen kunnen geloven dat ze in staat zijn hun leven te beïnvloeden), van 'kracht om' (wat verwijst naar de macht om eigen beslissingen te nemen, actie te ondernemen, problemen op te lossen) en van 'macht over' (van een situatie van afhankelijkheid evolueert men naar een groter vermogen om de omgeving te beheersen).⁴²

Bij het activeren van de rechten van mensen en het zoeken naar hulp die past bij hun directe behoeften, vertrouwen casemanagers op een uitgebreid netwerk van actoren binnen de instelling, maar ook daarbuiten, in het hele lokale sociale landschap. Het volgende hoofdstuk is gewijd aan dit aspect van hun actie, dat bestaat uit het opnieuw opbouwen van solidariteit rond alleenstaande vrouwen met kinderen door te vertrouwen op min of meer duurzame partnerschappen. In dit deel wordt de nadruk gelegd op de diversiteit aan benaderingswijzen die de intensieve en holistische begeleiding van Miriam kenmerken. **De strijd tegen de non-take-up van rechten is essentieel, maar vanuit het oogpunt van empowerment is die niet alleen de verantwoordelijkheid van de maatschappelijk werksters, maar berust die ook op actieve deelname van de begunstigden.** De casemanagers van Miriam 2.0 zijn het er dan ook unaniem over eens: hoewel ze al hun kennis van de vaak complexe werking van de sociale bijstand mobiliseren om hun doelgroep te helpen, ondernemen ze alleen actie in overleg met de betrokken vrouw en betrekken ze haar dus bij elke stap die ze zetten.

"Ik wil dat deze mama's op eigen benen kunnen staan aan het eind van het project. Dat ze hun rechten en plichten kennen (...) Wat is de zin van dit alles? Hen beetje bij beetje op eigen vleugels doen vliegen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Er zijn bepaalde dingen die in de begeleiding op de eerste plaats komen. En zij [de deelnemers] moeten het ook willen! Ik doe niets tegen de wens van de moeder in." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Als de persoon voor me Frans kan spreken, zeg ik: 'je neemt de telefoon en je praat waar ik bij ben, je kan het.'" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De casemanagers vergemakkelijken niet alleen de toekenning van bijstand aan mensen op basis van de vastgestelde verwachtingen en behoeften, zij zetten ook de nodige stappen samen met hen (en niet in hun plaats). Het betrekken van mensen bij procedures is niet vanzelfsprekend en vereist de implementatie van begeleiding die niet beperkt is tot een in de tijd beperkte persoonlijke uitwisseling. In de onderstaande tabellen werden verschillende manieren van begeleiding geïdentificeerd. Ze

⁴² Het werken aan 'kracht met' en aan de collectieve dimensie van 'macht over' neemt ook een primordiale plaats in binnen Miriam, maar we zullen dit in een tweede fase behandelen omdat het volgens de geïnterviewde casemanagers vooraf moet worden voorbereid, wat betekent dat er moet worden begonnen met intensieve individuele begeleiding (zoals al is uitgelegd).

werden vervolgens geconfronteerd met het aanvoelen van de begunstigden om goede praktijken aan het licht te brengen die eigen zijn aan de begeleiding in het kader van Miriam.⁴³

De begeleidingswijzen van de casemanagers geconfronteerd met het aanvoelen van de begunstigden

Begeleidingswijzen	Inhoud volgens de getuigenissen van de casemanagers	Impact op de kwaliteit van de begeleiding volgens de getuigenissen van de vrouwen uit het Miriam-project
De initiële angst wegnemen door zo dicht mogelijk bij de verwachtingen van de mensen te blijven in een geïntegreerde aanpak.	<i>"Ik ben begonnen met individuele coaching om te werken aan deze vertrouwensrelatie. Ze hadden allemaal individuele problemen en ik realiseerde me dat dankzij de Miriam-tool."</i>	<i>"In het begin was ik bang. Maar ze stelde me op mijn gemak, de manier waarop ze met me sprak stelde me gerust en ze wist me te overtuigen: 'we gaan een oplossing vinden, we gaan het doen.' Bovendien is ze altijd beschikbaar."</i>

De eerste ontmoetingen tussen de casemanager en de deelnemster aan Miriam zijn van fundamenteel belang voor de rest van het programma. Zij maken het mogelijk een vertrouwensrelatie op te bouwen en de begunstigde definitief warm te maken voor het project door een uitgesproken belangstelling voor haar verwachtingen, behoeften en moeilijkheden te tonen. Om dit te doen is een eerste nauwgezette balans van de situatie nodig. De Miriam-tool, genoemd in bovenstaande getuigenis, vormt een waardevolle steun. De nadruk op 'levensdomeinen' stelt de casemanager in staat om de problemen van vrouwen in hun geheel te begrijpen, wat de basis vormt van hun begeleiding.

Een positieve en bemoedigende houding aannemen	<i>Je moet ook dankjewel zeggen aan de mama's, ik zeg hun dat ze sterk zijn, dat ze de beste zijn, de hele tijd.</i>	<i>Ze moedigt me aan. Ze vertelt ons dat we strijdsters zijn. Dus uiteindelijk denken we allemaal dat we sterk zijn.</i>
--	--	--

Deze dimensie, die de kern van Miriam vormt, is vooral belangrijk vanuit het perspectief van empowerment. Het gaat om *"het organiseren en motiveren van vrouwen om actie te ondernemen, niet om het verlenen van sociale bijstand aan behoeftige cliënten"*.⁴⁴

Ontmoetingen thuis om zo dicht mogelijk bij de realiteit van de begeleide vrouwen te komen.	<i>Het is de bedoeling dat ik hen altijd thuis ga bezoeken en dat ik erg weinig hier, in het OCMW, zal zijn. Zoveel mogelijk op de baan, als ik naar bepaalde plaatsen vertrek, kan ik ook een koffie gaan drinken. Ik ga nu bijna om de week op huisbezoek.</i>	<i>Ik zat thuis te wenen en ik belde [voornaam van de casemanager] en ze is me diezelfde dag komen opzoeken, onmiddellijk, dat was erg fijn. Ik was rustiger na mijn gesprek met haar. Een andere assistent zou zeggen: 'nee, ik heb geen tijd.'</i>
---	--	--

Alle casemanagers gaan op huisbezoek bij de begeleide vrouwen. Uit bovenstaande getuigenis blijkt dat deze aanpak een grotere nabijheid en een betekenisvolle ondersteuning mogelijk maakt. De casemanagers vermelden nog andere voordelen: een beter begrip van het dagelijkse leven van de

⁴³ Alle projecten zijn vertegenwoordigd in de genoemde getuigenissen, behalve het project in Genk, omdat de focusgroep met de deelnemers er niet kon plaatsvinden. Uit het gesprek met de casemanager blijkt echter dat haar begeleidingspraktijken grotendeels in overeenstemming zijn met die van haar collega's.

⁴⁴ Fragment uit de gids *Violence Against Women. A curriculum for Empowerment Facilitator's Manual*, 1985, geciteerd door Bacqué & Biewener, 2013.

personen, ervoor zorgen dat ze vrijuit kunnen praten, het opbouwen van een nieuw type relatie buiten het OCMW en het verlaten van deze verhouding tussen begeleider en begeleide (wel goedbedoeld maar fundamenteel asymmetrisch).

Een begeleiding op het veld om meer mogelijkheden te creëren

Ik denk dat deze begeleiding het mogelijk heeft gemaakt om te werken aan de vertrouwensrelatie. Met de meeste vrouwen ben ik samen op het terrein geweest, of dat nu in de sociale woningen, in de rechtbank, of waar dan ook was. Ze hadden veel individuele problemen en dringende zaken.

Ze ging met mij mee naar [naam van de gemeente]. Ze is beschikbaar. Met de anderen moet ik daarentegen eindeloos wachten. Daar ter plaatse werd alles zeer, zeer snel geregeld.

Begeleiding op het terrein is een constante in de praktijk van casemanagers en vormt een opvallend kenmerk van hun sociale praktijken. Hier gaat het niet om een huisbezoek, maar om samen met hen naar de instellingen te gaan die hen kunnen ondersteunen bij hun dagelijkse problemen. De bereidheid om 'iets te doen met' en niet 'in plaats van' wordt opnieuw bevestigd, met als onderliggende doel de daadkracht van de begunstigde te verhogen. Het volgende hoofdstuk zal ons zeer concrete voorbeelden geven.

Uitwisselingen ad hoc buiten het kader van het begeleidingsprogramma

Ik geef hun mijn uurregeling, ik vertel op welke dagen ik aanwezig zal zijn. Ik breng hen zelfs op de hoogte van mijn verlofdagen.

Bij een persoonlijk probleem kunnen we met haar praten. Soms bel ik haar zelfs in het weekend en vraag ik haar: 'bent u beschikbaar, kan ik met u praten?'

De kaders van de begeleiding zijn niet beperkt tot die van het OCMW. Het kan nodig zijn dat de casemanager buiten de normale werktijden met de deelnemers communiceert. In het bovengenoemde geval geeft de casemanager blijk van luisterbereidheid en beschikbaarheid, wat getuigt van haar engagement. Het gevoel dat hierdoor wordt opgewekt bij haar gesprekspartner is betekenisvol: ze is vol vertrouwen, haar houding is bevorderlijk voor het uitdrukken van haar verwachtingen – zelfs als deze als 'persoonlijk' worden beschouwd – wat essentieel is voor haar empowerment. Als we ervan uitgaan dat 'het persoonlijke politiek is'⁴⁵, dan verdient het werken aan deze persoonlijke kwesties een volwaardige plaats in de door Miriam aangeboden ondersteuning. De casemanager moet echter ook grenzen kunnen stellen om niet te worden overbelast door de intensiteit van de relatie.

Persoonlijke interviews zonder tijdslimiet

Hoe beschadigd, verzwakt, stuurloos de vrouw ook is, op een bepaald moment moet je iets bij haar gaan vinden opdat ze zou kunnen veranderen, dat kost veel tijd maar uiteindelijk loont het de moeite.

Als ik andere vragen heb of als ik nu de behoefte heb dat iemand luistert naar mij en mijn verhaal, kan ik er vrij over praten, omdat we meer tijd hebben, terwijl de maatschappelijk werkers tijdens de afspraken op het OCMW zich meer om de administratieve kant bekommeren.

Het veldonderzoek heeft in ruime mate het bepalende aspect van het tijdselement in de begeleiding aan het licht gebracht, en dat op drie niveaus:

- Institutioneel tijdsaspect: het bevorderen van de toegang tot rechten is niet altijd gemakkelijk, vooral wanneer de toekenning van steun de naleving van lange en ingewikkelde procedures

⁴⁵ Deze slogan uit het einde van de jaren zestig sluit aan bij de opkomst van de 'tweede golf van het feminisme'. Het idee hier is om te wijzen op de politieke dimensie van kwesties die tot nu toe werden beschouwd als beperkt tot de persoonlijke sfeer: koppel, familie, intieme relaties.

vereist. De getuigenis van deze casemanager biedt ons een illustratie hiervan: "*Heel eenvoudig, de aanstelling van een pro-deo-advocaat vergt veel tijd en sommige mensen moeten trouwboekjes, huwelijkscontracten laten vertalen, er moet zoveel op voorhand gebeuren!*"

- Het tijdsaspect van de deelneemsters: Om een kritische blik op de eigen situatie te ontwikkelen, klaar te staan om daadkracht te ontwikkelen, aan te sluiten bij een collectieve dynamiek, moet eerst een fase van deconstructie van vooropgezette ideeën, herstel van vertrouwen, het in vraag stellen van zelfcensuur worden doorlopen. Zo wijst een deelneemster op het volgende: "*Het kost ook tijd om aan de slag te gaan, vertrouwen te schenken, zich bloot te geven.*"
- Het tijdsaspect van de begeleiding: deze dimensie vloeit voort uit de twee voorgaande. Om de nodige voorwaarden te creëren voor het empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen en het herstel van hun rechten, moet de casemanager in staat zijn om een regelmatige en duurzame opvolging in te voeren. Anders loopt haar begeleiding het risico beperkt blijven tot 'reparaties' (Rimbert, 2008, geciteerd door Gardella, 2017) die ad hoc worden uitgevoerd met beperkte resultaten.

Aanbieden van instrumenten om op voort te bouwen

Ik heb ze elk een agenda gegeven. Ze noteren hun afspraken in de agenda (...) gisteren was ze bij haar maatschappelijk werkster en ik zie dat in haar agenda, ze schrijft in het Arabisch. Ik vroeg haar: "Hé, gebruik je je agenda?" Ze antwoordde: "ja, die is mijn redding, ik maak niet langer twee afspraken tegelijk."

Ja, ik gebruik de agenda. Ik heb bijvoorbeeld aantekeningen gemaakt: morgen moet ik dit doen, zo vergeet ik het niet, er is immers veel te doen.

Dit schenken van een agenda aan de vrouwen van Miriam 2.0 vond slechts in één van de zes OCMW's plaats (in tegenstelling tot de andere praktijken die in de zes groepen worden toegepast), maar het is een goede praktijk die aandacht verdient. Bovendien maakt een agenda het mogelijk om het verband te leggen met het belang van de tijd, zoals hierboven vermeld. De agenda is zowel een praktisch als een symbolisch cadeau, dat structuur kan brengen in een bestaan dat vaak van dag tot dag wordt geleefd.

Deze inventarisatie van goede praktijken op het gebied van individuele begeleiding maakt het uiteindelijk mogelijk om een beeld te geven van de manier waarop de casemanagers de aanbevelingen uit de methodologische handleiding van Miriam zeer concreet toepassen (p. 17, 18). Voor de ondervraagde professionals is het een kwestie van het creëren van vertrouwen en symmetrie in de relatie om zich los te maken van de machtsverhoudingen die door het institutionele kader worden opgewekt en een echte empowermentdynamiek op gang te brengen. Zoals we kunnen zien, staat de relatie tussen de maatschappelijk werker en de cliënt centraal in het proces. De cliënt wordt 'de eerste motor van de verandering' (Bacqué & Biewener, 2013:41).

7.2.2 Een stimulerende en bewustmakende collectieve begeleiding

De collectieve benadering is een van de befaamde originele invalshoeken van het Miriam-project. Hoewel het verkeerd zou zijn te beweren dat de OCMW's nooit collectieve sessies voor hun cliënten organiseren, is het bijzonder zeldzaam dat ze zich op langere termijn tot dezelfde groep mensen richten met het oog op de ontwikkeling van solidariteit en het vergroten van de gemeenschappelijke daadkracht. Deze dimensie van de begeleiding werpt ook een licht op het soort empowerment waar men naar streeft. Het beoogde empowerment is niet enkel individueel (wat het project in een resoluut liberaal perspectief van het onafhankelijk en verantwoordelijk worden van het individu zou plaatsen) maar ook interpersoonlijk en, in mindere mate, sociaal en politiek (we komen hier nog op terug). Ondanks het onmiskenbare belang ervan wordt de uitvoering van de collectieve begeleiding in het kader van Miriam op het actieterrein van de OCMW's geconfronteerd met dezelfde hindernissen als

die welke reeds werden vermeld in de analyse van het proces om alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen te mobiliseren voor deelname aan het project. De begunstigden hebben alle moeite van de wereld om de problemen van hun dagelijkse leven te overwinnen en voelen zich voortdurend teruggevoerd naar overwegingen die meer met een noodsituatie dan met een toekomstproject te maken hebben. Het methodiekenboek specificeert dan wel: *"In het pilootproject bleek tijdens de eerste gesprekken die de casemanagers hadden met de vrouwen dat de vrouwen ernaar uitkeken om andere vrouwen in dezelfde situatie te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen"*, toch stellen we vast dat binnen Miriam 2.0 meerdere deelnemers blijk gaven van een vorm van wantrouwen ten opzichte van het collectief.

"Ik had een beetje schrik in het begin. Ik vroeg me af: collectieve momenten, wat zijn dat? In de vragenlijst was het niet duidelijk, mevrouw [naam van de casemanager] had het me een beetje uitgelegd, maar ik begreep het niet goed. Wat is een ontmoeting tussen 15 vrouwen en hun kinderen?" [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

"We wisten niet wat dat Miriam-project betekende, wat zou er gebeuren in één jaar tijd? Hoe gaan we reageren? Wat zijn die programma's? Wat gaan we twee keer per maand doen, want het betreft een engagement! We hebben kinderen en we moeten dan ook nog es aansluiten bij het Miriam-project." [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

"Je vraagt je af: met wie krijg je te maken? Zijn het mensen zoals wij? We weten het eigenlijk niet. Vooral als je geïsoleerd bent, als je niet gewend bent om in een groep te zitten. We weten niet hoe dat zal verlopen. Zal het contact goed zijn?" [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

Deze getuigenissen, in combinatie met die van de vrouwen die tijdens de focusgroepen de redenen voor hun herhaalde afwezigheden verklaren, helpen om het hoge absentisme in de collectieve sessies die in sommige OCMW's worden vastgesteld, te begrijpen.

"We hadden een tweede sessie [over een specifiek onderwerp] maar ik kwam niet omdat mijn zoontje ziek was." [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

"Ik nam deel wanneer ik kon, want in die periode ben ik werkelijk gescheiden van de papa van mijn kindje, dus was ik niet altijd in de stemming. En de opvang [van mijn kindje] was niet gemakkelijk." [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

"Ik was niet vaak aanwezig, want ze hadden verschillende afspraken achteraf, maar ik ben bevallen en zo. Ik ben dus afwezig geweest." [Fragment uit een focusgroep met deelnemers aan Miriam 2.0]

Merk op dat de projecten met het hoogste afwezigheidspercentage tijdens de collectieve sessies ook projecten zijn die met ernstige moeilijkheden werden geconfronteerd: langdurige afwezigheid van de casemanager en/of aanzienlijke organisatorische beperkingen. Het grondgebied en de kenmerken van de doelgroep lijken ook een rol te spelen in die zin dat, volgens de observaties van de casemanagers zelf, nieuwkomers meer geneigd zijn zich toe te treden tot het collectief dan autochtone deelnemers van wie de armoedesituatie als intergenerationeel kan worden omschreven. Afgezien van deze opmerkingen blijken alle casemanagers het eens te zijn over de centrale plaats van het collectief in het project, ook zij die de meeste moeilijkheden hebben ondervonden. De dimensie van empowerment waar hier aan gewerkt wordt, betreft het 'kunnen met' dat verwijst naar het vermogen om een 'wij' te creëren dat zichzelf als een volwaardige sociale actor ziet (Tilman & Grootaers, 2016). In het kader van dit onderzoek werden een inventaris en een analyse gemaakt van de praktijken van de casemanagers die in eerste instantie gericht waren om de totstandkoming van een collectieve dynamiek te bevorderen en in een tweede fase om de ontwikkeling en de bestendigheid van verrijkende interpersoonlijke relaties die aanzetten tot empowerment mogelijk te maken. De relevantie van deze praktijken werd op de proef gesteld door ze te toetsen aan verschillende indicatoren uit het veld, namelijk het aanvoelen van de deelnemers (verzameld tijdens de daartoe voorziene focusgroepen), de zelfanalyse van de casemanagers (tijdens individuele gesprekken en de

focusgroep) en andere cijfermatige indicatoren (zoals het aanwezigheidspercentage bij de verschillende groepsmomenten).

Nadruk leggen op de vertrouwelijkheid van de uitwisselingen. Alles wat binnen de groep wordt gezegd, blijft binnen de groep.

"Als ik gevraagd word om de aanwezigheden te noteren, noteer ik bijvoorbeeld: 8 mama's aanwezig. Ik vermeld geen namen. Ik zeg dat ik gebonden ben aan het beroepsgeheim en ik geef algemene feedback, niet per persoon."

De kwestie van de vertrouwelijkheid moet in verband worden gebracht met die van het vertrouwen. Om de deelnemers de kans te bieden zich vrij te uiten en een interactie aan te gaan, **moeten ze er eerst zeker van zijn dat wat ze zeggen binnen de begeleiding in het kader van het project Miriam blijft**. Hier stoten we volop op de ambivalentie die er bestaat tussen het kader van het project en dat van de instelling, met name wat betreft de toekenning van het leefloon(equivalent). Om de vrijwillige deelname aan de Miriam-groepsmomenten duidelijk te onderscheiden van andere acties inzake sociale en/of professionele activering die verwijzen naar de in dit verslag reeds genoemde voorwaarde van bereidheid tot werken, proberen sommige casemanagers de feedback aan de instelling en de financierende instantie te anonimiseren. Deze voorzorgsmaatregelen lijken inderdaad essentieel in het perspectief van de ontwikkeling van een 'collectief optreden', dat inhoudt dat de maatschappelijk werker zich kan onttrekken aan deze contractuele logica die gebaseerd is op de naleving van de door de wetgever opgelegde voorwaarden in een top-downdynamiek. Zoals we later zullen zien, is de naleving van de vertrouwelijkheid even belangrijk voor de individuele begeleiding, vooral omdat ze niet los kan worden gezien van de administratieve en sociale opvolging door het OCMW (waarbij de begeleiding in principe complementair moet zijn aan de opvolging door het OCMW).

Banden smeden door de nadruk te leggen op dat wat de deelnemers gemeen hebben (op het gebied van problemen, het leven in de wijk indien van toepassing, de leefomstandigheden).

"Ik organiseerde een eerste ontmoeting, zodat ze elkaar konden zien, zodat ze zagen wie de andere deelnemers waren. Toen ik de definitieve groep samenstelde, moesten ze elkaar in de eerste plaats zien, we zijn niet meteen ter zake gekomen in het begin. Er werd gezegd: 'Kijk, jullie zijn vrouwen met dezelfde achtergrond, alleenstaande mama met kind, dat is wat jullie bindt.' Dat alleen al stelde hen gerust omdat ze tegen zichzelf zeiden dat ze niet als enige met die problemen te maken kregen, ze zeiden tegen zichzelf: 'o, zo zijn er nog 14', daar ging het in feite om."

Zoals hierboven reeds onderstreept, zijn sommige deelnemers terughoudend om deel te nemen aan collectieve momenten. Hun gevoel van isolement is zeer reëel, maar ze hebben de bron van de moeilijkheden waarmee ze te maken hebben geïnternaliseerd (Dubasque, 2009), waardoor ze zichzelf de schuld geven van hun mislukkingen en de sociale dimensie van deze mislukkingen verhullen. De daaruit voortvloeiende schuld maakt elk inhoudelijk werk moeilijk, vooral wanneer het gaat om collectief werk waarbij men zich de facto onderwerpt aan de controle van anderen. **Om deze angsten weg te nemen, besteden de casemanagers de eerste collectieve sessies aan het benadrukken van wat een 'gemeenschap' vormt binnen de groep**, namelijk wat de gedeelde problemen, maar ook wat de gedeelde hulpmiddelen zijn, op territoriale, gender- of zelfs etnische basis. Hiertoe verlaten de casemanagers hun top-downhouding van professionals van het sociale werk om de rol op te nemen van facilitatoren en organisatoren van relaties. Met andere woorden, ze leren hun expertise los te laten om collectief leren tot stand te laten komen.

Vertrekken van de behoeften van de mensen om de inhoud van de collectieve begeleiding en de organisatie ervan te definiëren

"De tweede keer vertelde ik hen: je had het over je individuele problemen, geef me nu wat thema's waar we samen aan gaan werken. Ik heb een lijst met thema's gemaakt en van daaruit heb ik een organisatie opgezet."

Bovenstaande paragraaf beschrijft een praktijk die voortvloeit uit de volgende (met name uitgroeien tot facilitator en organisator van relaties) en die reeds uitgebreid werd behandeld in het Methodiekenboek van Miriam. Het gaat erom **de inhoud van de collectieve momenten in overleg met de deelnemers vast te stellen** en hen geen thema's op te leggen die van tevoren en zonder hun medewerking zouden zijn uitgedacht. Hiertoe moet men in staat zijn om hun verwachtingen naar boven te laten komen, wat, gezien de remmingen van sommigen, niet altijd gemakkelijk is (zie volgende paragraaf).

Wanneer de deelnemers het moeilijk vinden om hun verwachtingen te uiten, formuleer dan voorstellen en geef ze de keuze om sommige te aanvaarden en andere af te wijzen.

"Het was niet gemakkelijk om hen aan het praten te krijgen. Toen ik probeerde hen te betrekken bij de keuze van de volgende activiteiten, werd het ingewikkeld. Ze zeiden: 'o ja, het is goed wat je doet, doe verder wat jij wil', dus uiteindelijk dacht ik dat ik het op een andere manier moest aanpakken. Ik kwam met een waaier van voorstellen op alle domeinen van het leven en uiteindelijk hakten zij de knoop door.

Het komt voor dat de deelnemers aan het begin van de actie nog niet in staat zijn hun verwachtingen te uiten (de redenen hiervoor kunnen zeer uiteenlopend zijn: angst om zich te uiten voor een groep waarvan ze alle leden nog niet goed kennen, gebrek aan zelfvertrouwen, moeite om de omvang van de potentiële meerwaarde van deze collectieve begeleiding te begrijpen, enz.) In dit geval **vertrekt de casemanager van de uitwisselingen die zij individueel met elk van de vrouwen in de groep heeft gehad om een lijst van voorstellen op te stellen die aan hen zullen worden voorgelegd**. Deze aanpak bestaat niet uit het eenvoudigweg ter goedkeuring voorleggen van deze lijst, maar uit het opstarten van een denkoefening over de inhoud ervan en het identificeren van de meest interessante thema's voor de groep (individuele keuzes evolueren doorgaans wanneer ze worden onderworpen aan een collectieve denkoefening).

Een combinatie van ontspanning, informatieoverdracht en kennisdeling

"We proberen altijd een halve dag iets leuks te doen en een halve dag iets leerzaams."

Om het leggen van contacten te bevorderen en de banden te verstevigen in de collectieve begeleiding, hebben de meeste casemanagers gekozen voor een **afwisseling van ludieke activiteiten en zwaardere inhoud** (gericht op de verdediging van rechten, de uitwisseling van informatie en kennis over administratieve, financiële, familiale of andere onderwerpen). Zo nam een van hen de beslissing om haar groepsessies in twee delen op te splitsen: starten met een gezellig moment (samen koken, samen ontbijten, spelletjes, enz.) en vervolgen met een thema dat ze hier als educatief beschrijft. Feedback uit het veld toont de relevantie van de aanpak die de interactie tussen de deelnemers stimuleert en het mogelijk maakt om meer gevoelige onderwerpen met vertrouwen en in een ontspannen sfeer aan te pakken.

Een beroep doen op de knowhow van de deelnemers voor de organisatie van de collectieve momenten

"Elke moeder stond beurtelings in voor het koken, het klaarmaken van een typisch gerecht van haar land van herkomst. De andere moeders staken een handje toe."

Om de vrouwen bij het collectief te betrekken, proberen de casemanagers zich zo bemoedigend mogelijk op te stellen en de **middelen van elke moeder naar waarde te schatten**. Ook wat er gebeurt in de meer informele activiteiten, die verband houden met ontspanning of zelfs recreatie, is verre van neutraal. Het feit dat elke deelnemer om de beurt voor de anderen kookt, helpt niet alleen om solidariteitsbanden te ontwikkelen, maar ook om hen een beetje van hun geschiedenis te laten delen (door te koken werken we aan de culturele dimensie door er een rijkdom van te maken).

Steunen op de middelen van het OCMW in termen van collectieve momenten om meer groepsessies te kunnen organiseren

"Ik heb ook transversaal gewerkt aan de groepsdimensie met de dienst voor maatschappelijke integratie. Ze organiseren zelf workshops over verschillende thema's en soms brengen we iedereen samen tijdens grote projecten, als onderdeel van een gezinsdag, op de kerstmarkt of onlangs tijdens de vakantie betref het de grotten van Han, ik kon mijn mama's ook meenemen op dit uitstapje ..."

De implementatie van Miriam binnen het OCMW kan niet onder goede omstandigheden gebeuren zonder dat het OCMW er echt bij betrokken is. Deze dimensie mag dan al uitgebreid aan bod zijn gekomen in dit verslag, het bovenstaande fragment uit de getuigenis is er een concrete illustratie van. Om de collectieve dimensie in de begeleiding de plaats te geven die haar toekomt, moeten er frequente (minstens twee keer per maand) en verrijkende ontmoetingen zijn voor de begunstigden. Het budget dat aan Miriam wordt toegekend is echter beperkt en in het geval van een casemanager met beroepservaring wordt het voornamelijk gebruikt om de salariskosten te dekken. **Vervolgens moet men weten hoe men alles wat de instelling te bieden heeft op het gebied van uitstapjes en groepsessies, kan benutten, waarbij men zich ervan moet vergewissen dat die activiteiten aansluiten bij de verwachtingen van de begunstigden en een bijdrage leveren aan het project. Het bovenstaande voorbeeld is geen uitzondering.** Verschillende casemanagers hebben dus samengewerkt met andere diensten van hun OCMW's om de mogelijkheden van collectieve begeleiding voor de Miriam-vrouwen te verbreden. De aard van deze samenwerkingsverbanden, de inhoud van deze collectieve momenten en hun impact op de begeleide vrouwen worden in het volgende hoofdstuk besproken.

Vaak heractiveren

"De moeders weten dat we elkaar om de twee vrijdagen zien, maar ik stuur hun altijd een sms'je ter herinnering. Het is altijd op een vaste locatie, in de antenne, bij onze sociale kruidenier, zodat we genoeg plaats hebben."

De organisatie van de groepsessies en de inhoud ervan wordt in overleg met de deelnemers bepaald. Zo werd bij alle projecten prioriteit gegeven aan de tijdblokken en de dagen van de week waarop de kinderen op school zaten (voor de kinderen in de schoolgaande leeftijd) en de vrouwen bijzonder beschikbaar waren. Om een goede deelname te garanderen, blijft de gekozen dag meestal identiek (de deelnemers weten dat ze op die dag, om de twee weken, deelnemen aan een Miriam-activiteit). Desalniettemin hebben de vrouwen die deelnemen aan de actie soms moeite om hun afspraken te beheren vanwege de vele problemen die wegen op hun dagelijkse leven en het daaruit voortvloeiende gebrek aan anticipatie. Geconfronteerd met deze vaststelling **hebben de casemanagers ervoor gekozen om hen regelmatig een herinnering te sturen, wel op een vriendelijke manier en niet als een bevel** (het is niet de bedoeling om hen als kinderen te behandelen of om steeds te helpen, maar om deze collectieve begeleiding een volwaardige plaats te doen krijgen in de vaak drukke agenda van de deelnemers). Hiervoor gebruiken ze bijna allemaal⁴⁶ de smartphone die ze bij de start van het project hebben gekregen. Uit de enquête op het terrein blijkt dat de impact van dit toestel verre van onbelangrijk is. Vanuit praktisch oogpunt biedt het een betere zichtbaarheid en een vlottere communicatie. Vanuit symbolisch oogpunt creëert de smartphone een grotere nabijheid van de casemanager door haar te onderscheiden van een doorsnee maatschappelijk werkster die alleen bereikbaar is via het vaste nummer van het OCMW. Het vertrouwen wordt hierdoor onbetwistbaar versterkt.

⁴⁶ Een casemanager ontving pas enkele maanden na de start van het project een mobiele telefoon. Dat was, in haar eigen woorden, een grote handicap. Ze licht het nader toe: *"Ik moest ze [de deelnemers] bellen met mijn persoonlijke gsm, maar mijn nummer verbergen ... Ik ging altijd weg met een kaartje met al hun nummers om het nummer te verbergen, de code in te voeren ... Nou, dat was me wat."*

Tools gebruiken om onderlinge banden te stimuleren buiten de groepsessies om

"Ze steunen elkaar. Een mama zoekt een plek om te wonen, de anderen passeren op straat, zien een advertentie, maken er een foto van en sturen die via WhatsApp. Je kunt je niet voorstellen wat er allemaal gebeurt op die WhatsApp-groep! "

De casemanager verwijst naar het gebruik van een app voor instant messaging op een smartphone en bevestigt daarmee de eerder gedane vaststelling. In dit geval is het niet zozeer de nabijheid van de casemanager die wordt bevorderd, als wel de solidariteitsbanden tussen de vrouwen die worden versterkt. Op basis van de focusgroepen die met deze laatste werden georganiseerd, waren de noodzakelijke tools (namelijk mobiele telefoon, de app en de gegevens die nodig zijn voor het gebruik ervan) niet alleen toegankelijk, maar werden ze ook regelmatig door allen gebruikt. Bovendien bleek de beheersing van de geschreven taal geen voorwaarde te zijn, omdat eventuele moeilijkheden op dat vlak werden overwonnen door gesproken berichten en foto's. **Het lijkt er dus op dat het gebruik van digitale tools de collectieve dynamiek van Miriam kan verrijken** (maar het kan op geen enkele manier de persoonlijke ontmoetingen vervangen). Er moet echter over worden gewaakt dat zij geen vectoren van discriminatie binnen de groep (tussen *users* en *non-users*) worden.

Deze door de casemanagers ontwikkelde praktijken geven inzicht in de manier waarop de sociale actie zich ontplooit binnen de zes OCMW's dankzij de implementatie van Miriam. Opgemerkt moet worden dat de praktijken draaien om het idee dat de kwetsbare personen deelnemen aan de actie, ze worden gecoördineerd en gemobiliseerd rond een project dat gericht is op het beïnvloeden van hun dagelijkse levensomstandigheden. In dit geval is de groep dus tegelijk drager van de organisatie van de actie en ook de begunstigde. **De visie op sociaal werk zoals die door Miriam wordt gepropageerd, is dus in veel opzichten vergelijkbaar met die van het gemeenschappelijk sociaal werk** (Talpin, 2013) (vooral wanneer de casemanagers een benadering per wijk toepassen). De casemanagers geven in hun opdracht blijk van een groot engagement. Hun wil om af te stappen van de klassieke individuele begeleiding is dan wel duidelijk, maar het blijft een feit dat hun professionele ervaring voornamelijk binnen het OCMW te situeren is (twee casemanagers hebben bovendien verklaard dat ze geen ervaring hadden in groepsanimatie voordat ze bij Miriam aan de slag gingen). Er is daarom een belangrijke rol weggelegd voor het Miriam-coördinatieteam op het gebied van opleiding en intervisie. Op dit niveau **wordt gezocht om opleidingen met zeer concrete doelstellingen, in nauwe samenhang met de realiteit op het terrein en de tijdelijkheid van het project**. Dit sluit niet uit dat bepaalde sleutelbegrippen worden belicht, wel integendeel. Het lijkt belangrijk om de fundamenteën van de Miriam-methodiek (met name gender mainstreaming en individueel en collectief empowerment) aan te pakken op voorwaarde dat er methodologische tools kunnen worden aangeboden om die in de begeleiding toe te passen. Bovendien zou de pedagogie van de coach die ingezet wordt voor het organiseren van de intervisies, idealiter moeten weergeven wat er verwacht wordt van de casemanagers in hun relatie tot de deelnemers: zich welwillend opstellen, geen oordeel vellen en rekening houden met de behoeften die voortkomen uit het veld.

7.3 Een noodzakelijk verband tussen de begeleiding in het kader van Miriam en de algemene bijstand

De Miriam-begeleiding is onlosmakelijk verbonden met de context waarin ze wordt uitgevoerd, namelijk het OCMW. Hoewel de begeleiding het mogelijk maakt om een andere visie op sociaal werk binnen de organisatie te ontwikkelen, moet ze ook passen in een breder organisatorisch kader en samenhang vertonen met reeds bestaande praktijken voor sociale interventie. De vrouwen die bij het project betrokken zijn, ontvangen ook een leefloon, zij hebben een GPMI ondertekend en worden in dit kader begeleid. Het is daarom belangrijk om de interacties tussen de maatschappelijk werkers en de casemanagers in de zeer specifieke context van het opvolgen van de alleenstaande vrouwen met

kinderen van de Miriam-groep in vraag te stellen. **Het succes van het project impliceert immers dat elk van de betrokken actoren bij de begeleiding erin slaagt zijn plaats te vinden om een zo kwalitatief mogelijke sociale interventie te ontwikkelen.**

Allereerst is het belangrijk om te benadrukken dat de opdracht van de casemanager kan worden vormgegeven op basis van twee bijzonder verschillende configuraties. Zoals beschreven in het Methodiekenboek (p. 19): "*Sommige OCMW's zullen ervoor kiezen om de methodiek te zien als een bijkomende begeleiding naast de gewone ondersteuning door de reguliere maatschappelijk werker van de cliënte. Andere zullen ervoor kiezen om het volledige dossier over te dragen aan de casemanager.*" Met andere woorden, de casemanager is ofwel louter verantwoordelijk voor de Miriam-begeleiding – wat het geval is in vier van de zes OCMW's: Antwerpen, Brussel, Luik en Bergen – ofwel beheert ze het volledige dossier van de begunstigde (de Miriam-begeleiding en de OCMW-begeleiding in verband met de verwerking van het GPMI en de betaling van het leefloon). Het Methodiekenboek gaat verder: "Beide modellen hebben voor- en nadelen", waarbij deze 'voor- en nadelen' ongetwijfeld tot afzonderlijke samenwerkingswijzen leiden.

Uit gesprekken met de casemanagers komen drie soorten gevoelens naar voren die de maatschappelijk werkers van de algemene bijstand zouden hebben ervaren als reactie op de implementatie van Miriam 2.0 en die de kwaliteit van de samenwerking minstens gedeeltelijk kunnen verklaren: **onverschilligheid** (doorgaans gekoppeld aan een gebrek aan informatie en een gebrek aan betrokkenheid bij het project zoals uitgelegd in een vorig hoofdstuk), **frustratie** (twee casemanagers vermelden dit in hun gesprek wanneer ze aangeven dat ze door hun collega's-maatschappelijk werkers als bevoorrecht werden beschouwd vanwege het beperkte aantal gevallen die ze in één jaar tijd moeten behandelen) en ten slotte **opluchting** (vermeld door verschillende casemanagers en ook door een maatschappelijk werkster die bijkomend werd ondervraagd in het kader van het onderzoek). Merk op dat frustratie en opluchting, ook al gaat het om zeer verschillende soorten interacties, allebei voortvloeien uit hetzelfde fenomeen: de professionele uitputting van maatschappelijk werkers die zich niet meer in staat voelen om een kwaliteitsvolle follow-up te verzorgen wegens de werklast en de administratieve verplichtingen waarmee ze geconfronteerd worden. Bovendien blijkt dat het gevoel van frustratie minder groot is wanneer de casemanager de volledige begeleiding moet beheren, aangezien zij dan louter in het kader van de coördinatie te maken heeft met haar rechtstreekse collega's (de impact wordt dan meer gemeten in termen van een luisterend oor van buitenaf, begrip voor de ervaren situaties, wat niet mag worden verwaarloosd in termen van werkkwaliteit). Aan de andere kant, wanneer de opdracht van de casemanager beperkt is tot Miriam, kunnen de reacties zwaarder vallen:

"Er zijn twee sociale centra in [naam van de wijk] waar ik veel mee samenwerk, er is er een waar ik niet mee samenwerk. En daar was de frustratie zo groot, binnen het team, dat ze ook geen enkele alleenstaande mama doorverwezen hebben, ook al hadden veel moeders er recht op." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Hier leidt het gevoel van frustratie tot het achterhouden van informatie door collega's in het zeer vroege stadium van de selectie van de deelnemers. Aangezien dezelfde casemanager niet wijst op soortgelijke problemen in verband met de begeleiding, denken we dat dit soort problemen kan worden vermeden door een betere communicatie voorafgaand aan het project, die het mogelijk moet maken om de maatschappelijk werkers warm te maken voor het project door hen erop te wijzen dat ook aan hen een rol is toebedeeld in de goede afloop ervan. Het gevoel van opluchting is ook belangrijker in de OCMW's waar de Miriam-begeleiding een aanvulling vormt op de klassieke begeleiding. De maatschappelijk werkers zien het project dan als een hefboom voor een doelgroep die zij niet kunnen helpen in de omstandigheden waarin zij moeten werken.

"Er waren maatschappelijk werkers die blij waren dat iemand anders voor de gezinnen zorgde voor wie zij geen oplossing hadden. Ze vertelden me dat dit project voor hen een opluchting was, er was nu immers iemand beschikbaar voor begeleidingen in het veld." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Zal het Miriam-project niet worden voortgezet? Ik wou dat het kon worden uitgebreid tot ons hele grondgebied! Wij hebben immers geen tijd. De casemanager is meer beschikbaar, ze heeft een groep gevormd. We hebben geen telefoon van het werk, alleen de vaste lijn. Als zij met ons contact moeten opnemen, moet dat in de verplichte permanenties die we tweemaal per week hebben, we moeten ons organiseren. Voor ons is het erg ingewikkeld om een huisbezoek af te leggen ..." [Maatschappelijk werkster van de dienst jongerenwerking, fragment uit een gesprek]

De maatschappelijk werkers van de algemene bijstand voelen zich soms machteloos als ze worden geconfronteerd met jonge vrouwen die de juiste leeftijd hebben om te worden doorverwezen naar de diensten voor professionele inschakeling, maar aan wie ze geen oplossingen kunnen bieden voor de opvang van hun kinderen. Bovendien hebben ze niet de tijd om met hen te werken aan de vele psychologische en sociale obstakels die hen ervan weerhouden om aan de eisen van de arbeidsmarkt te voldoen. Zoals in dit verslag reeds werd vermeld, maakt hun gehechtheid aan rechtlijnigheid en professionaliteit, die erop wijzen dat ze hun beroep ernstig nemen (Maes, 2013), deze situatie echter bijzonder lastig. Daarom wordt de **introdactie van Miriam binnen het OCMW, wanneer die ruim op voorhand goed is voorbereid en toegelicht, gezien als een nieuw systeem dat door de maatschappelijk werker van de eerste lijn kan worden ingeschakeld**. Inderdaad, deze laatste geeft de opvolging van de cliënte niet op, maar vertrouwt een 'gespecialiseerde' maatschappelijk werker de opdracht toe om voor een diepgaande begeleiding te zorgen: *"we werken samen, in feite vullen we elkaar aan"*, legt de geïnterviewde maatschappelijk werkster uit wanneer ze praat over haar relatie met de casemanager. Achter deze uitspraak gaan verschillende vormen van professionele uitwisseling schuil, variërend van oprechte samenwerking tot strategieën om conflicten te vermijden. Ze laten toe de opdracht van de casemanager in perspectief te plaatsen via de interacties die plaatsvinden in het kader van de klassieke OCMW-begeleiding.

- De casemanager wordt een **tussenpersoon** tussen de cliënte en de maatschappelijk werker. Ze verhoogt de doeltreffendheid van de begeleiding door haar aanvullende veldgebonden aanpak, ze beantwoordt aan de verwachtingen van de cliëntes die de maatschappelijk werk(st)er niet kan inlossen en maakt de ontwikkeling mogelijk van een vlottere en meer geschikte sociale interventie.

"Ze was er altijd voor huisvesting, rechtbanken, ze was een vertrouwenspersoon en bood ondersteuning. Ik ga bijvoorbeeld naar mijn maatschappelijk werker in verband met een dossier en hij zegt me: 'Maak je geen zorgen, ik had mevrouw [naam van de casemanager] gisteren aan de telefoon.' Ze belt onze maatschappelijk werker, ze praat met hem. Ze is een tussenpersoon tussen ons en de maatschappelijk werkers." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

- De controle- en evaluatieopdrachten die inherent zijn aan het beheer van het GPMI leiden soms tussen spanningen tussen de leefloontrekkers en de maatschappelijk werkers. De casemanager, die niet onderworpen is aan deze beperkingen en die het vertrouwen van de deelneemsters geniet, kan dan **de communicatie met de maatschappelijk werkster vergemakkelijken**.

"Alle mama's die meedoen aan het project, zijn tevreden. Het ergste is dat het werkt! Als er een misverstand is tussen de maatschappelijk werker en de cliënte, komt ze langs en haalt ze de lont uit het kruitvat en is het in orde, het wordt niet persoonlijk opgevat." [Maatschappelijk werkster van de dienst jongerenwerking van een van de zes OCMW's, fragment uit een gesprek]

- Door de Miriam-vrouwen een waaier aan mogelijkheden te bieden, door hen te begeleiden bij bepaalde stappen en door hun toegang tot informatie te vergemakkelijken, **verlicht de casemanager de follow-up** van de maatschappelijk werksters.

"Ze weten nu tot welke dienst ze zich moeten wenden, ze weten bijvoorbeeld dat er een huisvestingsdienst is en dat ze er terecht kunnen met die bepaalde vraag. Al die dingetjes kunnen het werk van de maatschappelijk werker verlichten. Nu mama's de weg kennen, hoeven ze niet meer naar hun maatschappelijk werker te stappen om doorverwezen te worden." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

- De relatie is niet eenzijdig, bij een vruchtbare samenwerking kan de maatschappelijk werkster ook **zelf ondersteuning bieden** aan de casemanager om de effecten van de begeleiding te maximaliseren. Dit komt vooral tot uiting in de overdracht van informatie over evenementen waaraan de Miriam-vrouwen (en/of hun kinderen) kunnen deelnemen.

"Toen ik terugkwam van een vergadering, zei mijn collega tegen me: 'Er is een leuk evenement op komst, ik heb aan jou gedacht.' En ik heb een telefoontje gepleegd, en voilà, het was geregeld." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

- In principe werkt de casemanager samen met de maatschappelijk werkster (ze proberen allebei hun respectieve doelstellingen op elkaar af te stemmen in het belang van de begunstigden), maar het is ook mogelijk dat zij **omzeilingsstrategieën** moet toepassen om de rechten van de cliënten te verdedigen door te voorkomen dat zij in bepaalde administratieve valkuilen terechtkomen of om ervoor te zorgen dat zij de bijstand krijgen die de maatschappelijk werkster hen niet noodzakelijkerwijs zou hebben verleend.

"Ik heb in een antenne gewerkt, ik weet heel goed wat ik moet doen en wat niet opdat zij aan het eind van de maand haar geld zou krijgen (...) Ik heb haar gewoon geadviseerd in haar eigen belang, zodat ze niet in de problemen zou komen. Ze stond op het punt met een opleiding te beginnen ... We maakten samen een planning om te zien wat ze kon doen, strategisch gesproken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

- De casemanager, met haar expertise in het werken met de doelgroep van Miriam, kan ook tussenkomen bij de klassieke begeleiding om de hulpverlener **meer informatie te geven** over de situatie van de cliënte. Door op iedereen dezelfde vorm van opvolging toe te passen⁴⁷, zonder rekening te houden met bijvoorbeeld de genderongelijkheid, kunnen de kwetsbaarheden van de alleenstaande vrouwen met kinderen worden geaccentueerd en zal er dus onbedoeld sprake zijn van discriminatie.

"Wat betreft de communicatie met de maatschappelijk werkster: zij vindt dat de mama zou moeten werken. Ik heb met haar gesproken omdat we tijdens de vorige sessie aan stress hebben gewerkt en we hebben gezien dat ze gewoon niet klaar is om te werken. Je hebt immers de lichamelijke gezondheid, maar ook de mentale gezondheid. Ik heb het ook met haar besproken en ze zouden de informatie doorgeven aan haar hoofdarts, en het komt wel goed." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Deze interacties tussen de casemanager en de maatschappelijk werk(st)er moeten ons ertoe brengen om aandacht te hebben voor verschillende punten met betrekking tot de implementatie van Miriam en de houding van de casemanager. We concretiseren die aandachtspunten aan de hand van drie belangrijke vragen.

1) *Hoe past het GPMI binnen de Miriam-methodiek?* Als, zoals aangegeven in de handleiding (p. 20), de Miriam-methodiek kan worden gebruikt om het GPMI aan te passen aan alleenstaande vrouwen met kinderen (wat sterk lijkt op het laatst vermelde type interactie tussen de casemanager en de maatschappelijk werker), zou het onverstandig of zelfs contraproductief zijn om de Miriam-

⁴⁷ De socioprofessionele inschakeling zoals die formeel is vastgelegd in het kader van een GPMI, veronderstelt een contractualisatie tussen het OCMW en een handelende persoon die in staat is de kansen die hem/haar worden geboden, te benutten. Hierdoor worden de organisatorische eisen pregnanter en worden de professionele praktijken van de maatschappelijk werkers onder het voorwendsel van neutraliteit gestandaardiseerd, wat het moeilijk maakt om rekening te houden met de ongelijke verhoudingen tussen vrouwen en mannen, die, zoals we hebben gezien, nog meer geaccentueerd worden in het geval van eenouderschap.

begeleiding te integreren in de modaliteiten van het GPPI-contract en dus aan dezelfde soort eisen te onderwerpen. **Vrijwilligheid, vertrouwen en beschikbaarheid staan centraal in het project en het 'peri-institutionele' karakter van de ondersteuning laat de casemanager toe om haar autonomie en vrijheid van handelen te behouden terwijl ze werkt in nauwe interactie met de maatschappelijk werkers van het OCMW.**

2) *Welke flexibiliteit is er met betrekking tot de regels die binnen een OCMW moeten worden toegepast?* (Vooral in het kader van de uitkering van een vervangingsinkomen). Het antwoord op deze vraag is niet eenvoudig, omdat de situaties waarmee de vrouwen uit het project te maken hebben complex zijn en niet kunnen worden herleid tot "*de logica van een rationele economische actor*" (Lemaigre & Wagener, 2013). In het vorige punt zijn de redenen die sommige deelnemers aangaven om hun afwezigheid uit te leggen bijzonder illustratief: er is sprake van "*werkelijk scheiden*" van de vader van haar kind of van een ziekenhuisopname voor een "*bevalling*", wat misschien verrassend lijkt gezien hun profiel als alleenstaande vrouwen met kinderen. De casemanagers, die een holistische benadering hanteren, zijn zich ervan bewust dat niet alle problemen door middel van de toepassing van een regelgeving kunnen worden opgelost.⁴⁸ **Hun aanpak bestaat dus uit het opstarten, samen met de deelnemer, van een meer globale reflectie waarbij de reguliere maatschappelijk werker, indien mogelijk, betrokken kan worden.**

3) *Hoe ver moet de vertrouwelijkheid in de relatie tussen casemanager en cliënte gaan?* Of anders gezegd: moet de casemanager alles vertellen aan de maatschappelijk werker die instaat voor de follow-up? Deze vraag is al gesteld in het kader van het collectief. In het geval van individuele ondersteuning krijgt die vraag een veel belangrijkere dimensie, gezien de gewenste complementariteit tussen het werk van de casemanager en dat van de vaste maatschappelijk werk(st)er. De uitwisseling van informatie is noodzakelijk voor een kwaliteitsvolle begeleiding, maar de instandhouding van een vertrouwensrelatie houdt in dat de casemanager bepaalde gegevens die de deelnemer niet aan de instelling bekend wil maken, voor zich kan houden.⁴⁹ Tegelijkertijd mag de casemanager het OCMW dat haar tewerkstelt, niet tegenwerken. Hoe zit het op het werkveld? Er kon gevoelige informatie worden uitgewisseld binnen de vertrouwelijkheid van de Miriam-begeleiding⁵⁰ zonder dat er echte problemen ontstonden voor de casemanagers op dit niveau. Los daarvan hebben ze er allemaal op geanticipeerd en sommigen geven aan dat ze niet zouden weten hoe te reageren in dat geval. Een van hen vraagt zich ook af: "*Waar ligt de grens? Welnu, we bepalen dat zelf wel een beetje.*" Omdat er veel op het spel staat, **is het raadzaam om intervisies te organiseren, zodat de professionals hierover onderling van gedachten kunnen wisselen en het coördinatieteam van Miriam de kans krijgt om hun eventuele onzekerheden en angsten weg te nemen.**

Hoe zit het met deze drie centrale vragen wanneer de casemanager het hele dossier beheert? De bekommernis om vertrouwelijkheid is dan niet aan de orde, aangezien één en dezelfde persoon het GPPI, de toekenning van het leefloon en de Miriam-begeleiding beheert. Deze configuratie brengt echter bepaalde risico's met zich mee, met name het gevaar dat het moeilijk wordt om een vertrouwensrelatie met de cliënte op te bouwen. In de twee OCMW's (Oostende en Genk) die voor

⁴⁸ Tegen degenen die vol misbaar roepen dat de privérelaties die tegen de grens van een partnerrelatie aanleunen, een vorm van sociale fraude zijn, stellen de auteurs: "*De beslissing om al dan niet een relatie aan te gaan verloopt niet volgens de logica van een rationele economische actor die zou proberen zijn inkomsten te maximaliseren; het is een keuze tussen twee volwassenen die beantwoordt aan een relationele en emotionele complexiteit die veel moeilijker te begrijpen is dan een financiële berekening.*"

⁴⁹ Dit betreft uiteraard geen persoonsgebonden kwestie, maar een rol die wordt aangenomen ten opzichte van de instelling.

⁵⁰ In zo'n geval nodigt de casemanager de deelnemer meestal uit om met de maatschappelijk werk(st)er te spreken of biedt zij aan om te fungeren als tussenpersoon. In ieder geval wordt de nadruk gelegd op de noodzaak om transparant te zijn. Zoals een casemanager uitlegt: "*We hebben behoefte aan open communicatie, de moeders weten zelf wat we schrijven, vragen of doen in verband met hun situatie. We zeggen altijd wat we gaan doen. Ik doe niets achter hun rug om.*"

deze optie hebben gekozen, werd de oplossing gedeeltelijk gevonden door de gebruikelijke verplichting om een baan te zoeken op te heffen. De controle op de goede realisatie van de doelstellingen en de sanctiemogelijkheden worden dan tijdens de uitvoering van het project achterwege gelaten. Deze oplossing zorgt dan wel voor een goed onderscheid tussen een standaardbegeleiding en een begeleiding in het kader van Miriam, maar lost niet alles op. Er blijft de enorme verantwoordelijkheid die op de schouders van deze casemanagers rust. Ze staan in voor het volledige dossier en vinden niet altijd een luisterend oor om hun moeilijkheden te delen, zoals we al eerder hebben aangegeven⁵¹. Ook het probleem van hun vervanging duikt op: als ze afwezig zouden zijn (zoals is gebeurd in twee andere OCMW's die niet voor deze vorm van begeleiding hebben gekozen), zouden de deelnemers verstoken blijven van follow-up. In het licht van een dergelijke vaststelling is het raadzaam om een echte denkoefening te stimuleren, zodat de implementatie van Miriam niet nadelig wordt voor de begunstigden door het veroorzaken van een gebrek aan begeleiding. Zoals in deze studie ruimschoots is aangetoond, ontwikkelen de casemanagers een zeer bijzondere relatie met de deelnemers, gebaseerd op nabijheid en vertrouwen. Los van de configuratie van de begeleiding blijkt hun vervanging bij een werkonderbreking dus een heel delicate opdracht. Dit blijkt uit de observatie van de evolutie van de projecten met de hoogste percentages van absentie en uitval ondanks de ervaren en gemotiveerde professionals (maar die enkele maanden afwezig waren over een uitvoeringsperiode die beperkt is tot één jaar). In deze context **moeten we rekening houden met het belang, voor het goede verloop van het project, van het werken in duo – dus het aanwerven van twee casemanagers in plaats van één –, wat het dubbele voordeel zou hebben dat het mogelijke langdurige afwezigheden opvangt en dat voorkomt dat de casemanager onmisbaar is, ook al duurt het project maar één jaar en is het de bedoeling om de vrouwen autonomer te maken.** In een onderzoek naar gemeenschappelijke acties met maatschappelijk werkers (Maisin & Rosenzweig, 2019) benadrukt de Federatie van Sociale Diensten: *"Vaak blijkt dat zonder een personalisering en institutionalisering van de actie, de mobilisering verslapt en vrij snel uitdooft. De deelnemers aan de groepsanalyse voegen er ook aan toe dat andere criteria de houding van 'facilitator' van de interveniënt kunnen versterken, zoals het feit dat er in duo wordt gewerkt, wat het mogelijk maakt om te voorkomen dat één bepaalde figuur onmisbaar wordt voor het goed functioneren van de groep."* Merk op dat sommige casemanagers de steun van een door het OCMW ingehuurd stagiair konden genieten in het kader van hun opdracht, wat, gezien de verzamelde getuigenissen, bijzonder waardevol bleek te zijn. Het werken als duo lijkt dus volledig in overeenstemming te zijn met de doelstellingen van Miriam, hoewel het duurder is bij een voltijdse tewerkstelling. Er zouden nieuwe begeleidingsconfiguraties kunnen worden ontwikkeld om de inhoud van de begeleiding te verrijken. Deze piste kan dus nog worden verkend in het kader van het experimenteren met het project in andere OCMW's.

7.4 Conclusie

De introductie van het begrip individuele en vooral collectieve empowerment als doelstelling van het Miriam-project impliceert een herdefiniëring van de rol van de maatschappelijk werker en een nieuwe configuratie van de professionele praktijken, zoals in dit hoofdstuk werd aangetoond. In tegenstelling tot wat de definitie van het project zelf suggereert (het komt erop aan "alleenstaande vrouwen met kinderen beter te begeleiden in de OCMW's" zoals aangegeven op de omslag van het Methodiekenboek), sluit de voorgestelde begeleiding niet enkel aan bij een klassieke logica van gerichte sociale actie. De doelgroep voor wie het project bestemd is, heeft veel specifieke kenmerken die de ontwikkeling van een geïntegreerde en holistische aanpak rechtvaardigen, maar deze

⁵¹In de woorden van J.-P. Melchior (2011): *"De wederzijdse hulp waarover veel professionals [van het sociaal werk] het hebben, is niet vanzelfsprekend aangezien ze veronderstelt dat je anderen wat van je tijd schenkt in een context van hoge werkdruk."*

kenmerken zijn slechts de uitdrukking van gender-, klasse- en raciale ongelijkheden die, als er geen rekening mee wordt gehouden in de sociale interventie, worden gereproduceerd of zelfs versterkt. Met andere woorden, de begeleiding van Miriam is effectief aangepast aan de behoeften van alleenstaande vrouwen met kinderen, maar vervult ook een voorbeeldfunctie in termen van klassieke sociale begeleiding. De bewust provocerende woorden van een van de casemanagers in Miriam 2.0 krijgen dus hun volle betekenis: "*Het ideaal, voor mij – wat ik ga zeggen ligt een beetje delicaat – is dat Miriam in mijn ogen niet zou moeten bestaan. In mijn ogen moeten de maatschappelijk werkers beschikbaar zijn voor de cliënten. Helaas geeft de instelling hun niet de tijd die nodig is voor kwaliteitsvol werk.*" Aangezien Miriam aansluit bij de beginselen van *gender mainstreaming*, is het de bedoeling dat de uitvoering ervan als project dat in eerste instantie voor een doelgroep is bedoeld, moet doorsijpelen tot al het sociaal werk in het OCMW door de vorm aan te nemen van een preventieve aanpak die erop gericht is "*systematisch de vraag te stellen naar de mogelijke gevolgen van de beoogde beslissingen voor de situatie van mannen en vrouwen*" (A. Cornet (2008: 23), verwijzend naar de definitie van *gender mainstreaming* van de Raad van Europa). Hoewel de casemanagers in hun getuigenissen nooit verwijzen naar feminisme, *gender mainstreaming* of intersectionaliteit (en zelfs hun wantrouwen hebben uitgesproken ten aanzien van begrippen die ze moeilijk in overeenstemming kunnen brengen met de realiteit op het terrein), tonen hun praktijken aan dat ze zich er op zijn minst impliciet aan houden, zonder dat ze het noodzakelijkerwijs als zodanig ervaren. Ter illustratie halen we een aantal punten aan:

- De casemanagers organiseren nooit een collectief of een individuele ontmoeting zonder rekening te houden met de verwachtingen van de deelnemers, maar ook met hun tijdsgebruik en de persoonlijke en familiale beperkingen die op hun dagelijkse leven wegen. **De begeleiding is zo geregeld dat de belemmeringen van de jonge alleenstaande vrouwen met kinderen geen onoverkomelijke muur worden.** Er wordt ook bijzondere aandacht besteed aan de taalbarrières en de culturele bijzonderheden om te vermijden dat iemand benadeeld zou worden.

- De casemanagers zetten zich persoonlijk in voor de begeleiding om samen met de deelnemers te werken aan dit gevoel deel uit te maken van eenzelfde sociale realiteit, met als doel solidariteit tussen de vrouwen te bewerkstelligen. Hiertoe maken ze zich ook buiten de werkuren beschikbaar en **gaan ze zo ver dat ze hun eigen realiteit als vrouw, moeder en soms zelfs alleenstaande moeder in de verf zetten.** Hun stellingname ligt op de grens van militantisme.

- De casemanagers streven ernaar om de middelen van elke vrouw, met inbegrip van culturele middelen waar mogelijk, in de schijnwerpers te plaatsen. **Een buitenlandse afkomst wordt nooit gezien als een handicap, maar als een rijkdom die met anderen moet worden gedeeld.** Uiteindelijk blijkt dat deze diversiteit in de groepen de banden meer bevoordeelt dan verdeelt, wat bewijst dat de aanpak zijn vruchten heeft afgeworpen.

- De collectieve begeleiding die binnen Miriam wordt ontwikkeld, **strookt volledig met de doelstellingen van de vrouwenemancipatie, a fortiori wanneer zij zich in een bestaansonzekere situatie bevinden of het slachtoffer zijn van racisme.** Merk op dat vrouwen met een buitenlandse nationaliteit – een groot aandeel van de deelnemers – in het bijzonder worden getroffen door isolement en een gebrek aan toegang tot rechten als gevolg van een gebrek aan kennis van het socialezekerheidsstelsel en een gebrekkige taalbeheersing. Daarom blijkt hun integratie in Miriam bijzonder gunstig te zijn (we komen hier later op terug).

In het licht van deze vaststellingen en naast van de gunstige effecten voor de begunstigden – die in het volgende hoofdstuk nader zullen worden uitgewerkt – rijst de vraag naar de impact van Miriam 2.0 op de instelling. **Idealiter zou het project de bewustmaking van genderongelijkheden moeten vergroten en moeten aanzetten tot reflectie over het sociaal werk in zijn geheel. De bruggen tussen de Miriam-begeleiding en de klassieke begeleiding kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.** De realiteit op het

terrein geeft echter aan dat er op dit niveau nog talrijke problemen zijn. Enerzijds blijven de OCMW's sterk geformaliseerde organisaties, die afhankelijk zijn van federale subsidies en onder druk staan door de voortdurende toename van het aantal begunstigden, wat hun innovatievermogen afremt. Anderzijds impliceert het projectmatige beheer dat Miriam kenmerkt, een beperkte uitvoering in de tijd, waardoor het experiment niet noodzakelijkerwijs volledig kan worden geïntegreerd in de werking van het OCMW. Toch blijkt uit dit hoofdstuk dat de zes casemanagers van het project dit jaar goed hebben benut door een originele aanpak te ontwikkelen, gebaseerd op een verandering van houding (symmetrische relatie, vertrouwen en van elkaar leren) en op een praktijk van collectieve actie die vergelijkbaar is met gemeenschappelijk werk. Deze toename in vaardigheden is een belangrijke bijdrage van de implementatie van Miriam binnen de OCMW's. **De kans is groot dat maatschappelijk werksters hun best zullen doen om deze nieuwe verworvenheden in hun professionele omgeving te verspreiden.** Dit is althans wat dit onderzoek ons vertelt: twee OCMW's hebben ervoor gekozen om het project met eigen middelen te bestendigen na de bemoedigende feedback van hun casemanagers. Voor de andere zal er geen officieel vervolg zijn, maar onofficiële voortzettingen door de toepassing van een methodiek waaraan de casemanagers, die weer maatschappelijk werksters zijn geworden, gehecht blijven.

"Er zijn nogal wat maatschappelijk werksters die mij hebben aangesproken over het feit dat er niets bestaat voor deze alleenstaande vrouwen met kinderen en dat zij alles moeten regelen (...). Dus komen ze naar mij toe en zeggen ze: 'Ik heb een moeder die helemaal alleen staat met haar kind, waar kan ik haar naartoe verwijzen?' Ik denk dus dat het Miriam-project iets in gang heeft gezet op dat vlak." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"We vroegen ons af: zullen de budgetten worden verlengd? Het antwoord was negatief. Het liet een nasmaak na van 'te weinig'. We zijn echt beperkt in termen van budget, dus we zullen het project anders moeten uitdenken en kijken hoe we het kunnen voortzetten ... we zullen de goede praktijken op het vlak van het project moeten toepassen om meer geschikte oplossingen te bieden aan de mensen." [Directrice Sociale Actie van een van de zes OCMW's, fragment uit een gesprek]

De impact van Miriam op de praktijken van de 'toekomstige ex-casemanagers' zal des te duidelijker zijn omdat deze laatste ook een expertise hebben ontwikkeld in het behandelen van thema's met betrekking tot genderongelijkheid: zorg voor de kinderen, toekenning van alimentatie, partnergeweld, enz. Met deze dimensie kunnen we de overgang maken naar het volgende hoofdstuk, waarin ze uitvoerig zal worden geanalyseerd.

7.5 Krachtlijnen en aanbevelingen

De implementatie van Miriam maakt het mogelijk om de opdracht van de maatschappelijk werker binnen het OCMW met andere ogen te bekijken. Het profiel van de casemanagers is in die zin veelzeggend: ze zijn ervaren, zijn goed op de hoogte van de interne procedures, maar ook van het lokale sociaal landschap, sommigen hebben zelf de wens geuit om de diensten van de algemene bijstand te verlaten om een meer kwalitatieve aanpak te hanteren. Hun aanpassingsvermogen en improvisatievaardigheden, die essentieel zijn voor een sociale innovatie als Miriam, worden ook naar voren gebracht. De voorgestelde begeleiding verschilt van wat gewoonlijk binnen de instelling van toepassing is: ze is gebaseerd op vrijwillige deelname en is niet bindend; de verwachte resultaten worden niet a priori bepaald, ze worden samen met de begunstigden opgebouwd; de maatschappelijk werkers hebben de tijd om te luisteren en hun opdracht zorgzaam uit te voeren.

Het is belangrijk om de **bijzonderheden van Miriam duidelijk te definiëren om de legitimiteit van de uitvoering ervan binnen de OCMW's te benadrukken.** Hoe komt het project tegemoet aan de behoeften van alleenstaande vrouwen met kinderen, ten opzichte waarvan de maatschappelijk werkers vaak machteloos staan?

De begeleiding in het kader van Miriam is gericht op de persoon. Ze krijgt vorm naargelang de behoeften, de realiteit, de aspiraties van de persoon. De casemanager legt niets op, maar toont zich betrokken. Ze beperkt er zich niet toe om de toekenning van bepaalde vormen van bijstand of steun te faciliteren, maar onderneemt ook samen met de cliënt bepaalde stappen en probeert de autonomie van die laatste te verhogen. **In eerste instantie probeert de casemanager een antwoord te bieden op urgente situaties om in een tweede fase de mogelijkheid te hebben om te werken aan de individuele en vervolgens de collectieve daadkracht van de vrouwen die ze begeleidt.**

In het algemeen werken de casemanagers via individuele coaching. Ze nemen een bemoedigende houding aan om deelnemers een gevoel van eigenwaarde te geven. **Zelfvertrouwen is een *conditio sine qua non* voor empowerment, waar alleenstaande vrouwen met kinderen in een bestaansonzekere situatie een schrijnend gebrek aan hebben.** Veldwerk is een essentieel onderdeel van de Miriam-begeleiding: de casemanagers komen thuis langs bij de deelnemers en begeleiden hen naar verschillende organisaties en instellingen die nieuwe hulpmiddelen kunnen bieden. Ze zijn ook zeer beschikbaar: individuele afspraken duren soms enkele uren en specifieke uitwisselingen vinden plaats buiten de voor de begeleiding geplande tijd (via sms, chatberichten, enz.), wat helpt om de relatie te versterken en de positieve effecten ervan te vergroten.

Ze snel worden er groepsessies opgezet. **Het collectief sluit volledig aan bij het empowermentproces van de deelnemers.** De casemanagers vinden het echter soms moeilijk om het op gang te brengen. De deelnemers zijn, ondanks hun isolement, niet altijd bereid zich tot anderen te wenden. Hun levensloop vol beproevingen leidt tot ontmoediging, fatalisme en wantrouwen en het is aan de casemanagers om hen zin te doen krijgen in een collectieve dynamiek.

De casemanagers delen niet allemaal dezelfde werkrealiteit. De meeste van hen (Brussel, Antwerpen, Luik en Bergen) staan enkel in voor de Miriam-begeleiding. Andere casemanagers (Oostende en Genk) nemen dan weer de volledige follow-up op zich en staan zowel in voor Miriam, het beheer van het leefloon en het GPMI. De inhoud van de begeleiding moet echter identiek blijven: geïntegreerde aanpak, symmetrie in de relatie tussen de maatschappelijk werker en de begunstigde, vrijwillige deelname en niet onderworpen aan de controle van de instelling. Het opnemen van deze dubbele verantwoordelijkheid blijkt bijzonder moeilijk: voor de professional in de eerste plaats (die een aanzienlijke werklast op zich neemt, niemand heeft om de follow-up van de zaak te bespreken, en ook in staat moet zijn om haar Miriam-opdracht te scheiden van haar opdracht inzake algemene bijstand) en vervolgens ook voor de begunstigde (die een vertrouwensrelatie moet opbouwen met een casemanager die ook haar maatschappelijk werkster is). **Hoewel de betrokken OCMW's het probleem gedeeltelijk hebben opgelost door de controles met betrekking tot de betaling van het leefloon en het toezicht op het GPMI tijdens de implementatie van Miriam op te schorten, verdient het nog steeds de voorkeur om de rollen op te splitsen, ze goed te differentiëren en samenwerkingsverbanden te bevorderen.**

De rol van de casemanager is zeer specifiek, ze ontwikkelt expertise terwijl ze samenwerkt met haar collega's van de algemene bijstand. Door de zeer bijzondere relatie die ze heeft met de vrouwen die ze begeleidt, is ze niet gemakkelijk 'vervangbaar'. De training, de intervisies, haar ervaring op het terrein geven vorm aan haar profiel en de kwaliteit van haar interventie. In dit verband moet er worden nagedacht over de invoering van noodoplossingen in het geval van een langdurige afwezigheid. Hoe kunnen we een dergelijk probleem overwinnen? Een mogelijke oplossing zou zijn om een Miriam-cel op te zetten met minstens twee casemanagers die elkaar kunnen afwisselen. De begeleiding zou er nog rijker door worden.

8 Miriam binnen de OCMW's en de partnerschappen ervan, een netwerk uitbouwen rond het project om individueel en collectief empowerment te bevorderen

De vrouwen uit het Miriam-project bevinden zich, in de woorden van socioloog Robert Castel, in een zone van kwetsbaarheid die tot maatschappelijk afhaken kan leiden. Deze toestand wordt vastgesteld aan de hand van: *"een sterke correlatie tussen de plaats die wordt ingenomen in de sociale arbeidsverdeling en de deelname aan netwerken van sociabiliteit en beschermingssystemen die een individu 'dekking bieden' tegen de onzekerheden van het bestaan"* (Castel, 2003, p. 17). Ze hangt dus nauw samen met een onzekere socioprofessionele situatie, een gebrek aan toegang tot diensten en tot ondersteuning en een zwakke integratie in de lokale netwerken (familie, vrienden, personen die kunnen helpen, enz.). Om te voorkomen dat de beproevingen die het traject van deze vrouwen met zich meebrengt, hun kwetsbaarheid nog verder vergroten, zetten de casemanagers zich dus in voor een werk rond 'heraansluiting' dat hen ertoe brengt nieuwe actoren bij het project te betrekken (die evenveel hefboomen zijn op professioneel, financieel, sociaal, familiaal, ... vlak). Dit hoofdstuk focust op de verschillende interventiegebieden van de casemanagers, die met elkaar in verbinding staan, om de 'capabiliteit' van de deelnemers te vergroten. Het komt er dus op aan om zowel na te denken over het sociaal werk dat wordt verricht om de beschikbare middelen voor de vrouwen uit de Miriam-groepen te vergroten (middelen op het gebied van financiën, huisvesting, kinderopvang, enz.) als over het werk dat hen in staat moet stellen deze middelen om te zetten in echte keuze- en handelingsvrijheid. Het gebruik van het begrip 'capabiliteit' (Sen, 2012), naast het tot nu toe gebruikte 'empowerment'-begrip, maakt het mogelijk om het proces van 'heraansluiting' in al zijn complexiteit te analyseren door verder te gaan dan een visie in termen van toegang tot rechten of een verhoging van de basismiddelen.

8.1 De rechten activeren en de bestaande hulp en ondersteuning binnen het OCMW zichtbaar maken

We moeten vaststellen dat het opmaken van de balans van de sociale actie in de OCMW's een bijzonder moeilijke taak blijkt te zijn. Afhankelijk van de veranderingen in het federale sociale beleid, de gewestelijke oriëntaties, de lokale initiatieven en de territoriale impregnatie, hebben de instellingen ervoor gekozen om bij voorkeur bepaalde diensten te ontwikkelen, hebben ze nieuwe mechanismen ingevoerd en zijn ze specifieke partnerschappen aangegaan. Meer in het algemeen heeft, los van de verschillen tussen de instellingen – die, zoals we zullen zien, aanzienlijk zijn – de hele sociale sector de neiging steeds complexer te worden: er ontstaan nieuwe beroepen, de netwerken worden dichter, de zorg neemt vele vormen aan, waardoor het voor zowel de reguliere maatschappelijk werk(st)er als de cliënt moeilijk wordt om een transversale visie te hebben. Hoewel de deelnemers sociaal en affectief geïsoleerd zijn, worden ze toch omringd door tal van hulpverleners uit de medisch-sociale sector.

"Deze vrouwen zijn overbelast. We vragen veel te veel van hen! (...) Er is de afdeling tewerkstelling, de afdeling opleiding, de dienst huisvesting, de dienst schuldbemiddeling, soms hebben ze daar en daar en daar een afspraak ... het is te veel! En voeg daar ook nog de gemeente, de school, de ziekenhuizen, ... aan toe. Dan zijn er nog de advocaten voor de echtscheidingsprocedures, ze zijn niet administratief geïsoleerd. Ze zijn menselijk en emotioneel geïsoleerd." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Soms besef je dat ze een even volle agenda hebben als een minister. Als je kijkt naar het aantal hulpverleners die hen omringen. Daardoor raken ze een beetje verdwaald in wat ze moeten doen: wie doet wat? Naar wie

moet ik luisteren en naar wie niet? Dat is een groot probleem. (...) Achteraf blijkt ook dat er veel middelen bestaan om hen te helpen, maar misschien moeten we onze acties wat meer op elkaar afstemmen."
[Maatschappelijk werker die het heeft overgenomen van een casemanager tijdens haar afwezigheid, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Zoals uit deze gespreksfragmenten blijkt, is het aantal maatschappelijk werkers bij wie de vrouwen van Miriam 2.0 langskomen, geenszins een aanwijzing dat zij een intensieve en vooral holistische begeleiding genieten. Integendeel, het ontbreken van een globale visie op de situatie van de personen (elke maatschappelijk werker beperkt zich tot zijn expertisegebied, zonder verbinding met collega's) verhindert de ontwikkeling van een geïntegreerde aanpak en draagt bij tot een verdere vertroebeling van het institutionele landschap. De cliënten raken in de war en vinden moeilijk hun weg. Ze kiezen er in het beste geval voor zich te laten leiden door de versnipperde informatie die zij krijgen, of geven in het slechtste geval hun rechten op, wat leidt tot een fenomeen van non-take-up dat gezien hun bestaansonzekere situatie in hoge mate nadelig is. De primaire rol van de casemanagers ligt precies op dit niveau. Die rol is niet per se belangrijker dan alle andere, maar is wel noodzakelijk bij het begin van de begeleiding, omdat de behoeften zo belangrijk en urgent zijn. **Het komt erop aan om het recht om bepaalde vormen van bijstand te genieten, uit te oefenen, een voorwaarde voor het empowerment van de vrouwen, aangezien deze bijstand de kernproblemen van alledag kan helpen aan te pakken.** Het gaat ook en vooral om de ontwikkeling van de transversaliteit die ontbreekt in de sociale interventie binnen de OCMW's en daarbuiten. Hiertoe beperken de casemanagers zich niet tot het richten van verzoeken aan verschillende diensten – wat weinig effect zou hebben in termen van empowerment – maar betrekken ze ook de actoren van de sociale bijstand en de deelnemers en helpen ze bruggen te slaan tussen de mogelijkheden die de instelling biedt en de behoeften die door alleenstaande vrouwen met kinderen worden geformuleerd. Het doel is dus tweeledig: enerzijds de verantwoordelijken en maatschappelijk werkers van de verschillende diensten, afdelingen of cellen van het OCMW in een breder perspectief laten samenwerken, en anderzijds de deelnemers leren hun weg te vinden in het doolhof van de instelling. Het onderzoeksveld biedt verschillende voorbeelden van goede praktijken die ten behoeve van Miriam 2.0 zijn ontwikkeld en die bijzondere aandacht verdienen.

De implementatie van Miriam 2.0 in het OCMW in Brussel is bijzonder vruchtbaar gebleken voor de ontwikkeling van de banden binnen de instelling. De casemanager heeft inderdaad bijzondere aandacht besteed aan deze dimensie, zoals ze zelf aangeeft: *"Ik heb de interne werking bevorderd, omdat de mama's daarmee in contact zullen staan."* Ze heeft ook de verantwoordelijken van verschillende belangrijke afdelingen, diensten en cellen van haar OCMW gemobiliseerd om workshops te organiseren om de deelnemers een beeld te geven van de waaier aan mogelijkheden die worden geboden in de verschillende overeenkomstige domeinen (huisvesting, tewerkstelling, opleiding, energie, schuldbemiddeling, jeugdwerking, zie bijgevoegd document "Overzicht van de groepsessies per OCMW"). De keuze voor het 'workshop'-formaat weerspiegelt de wens om verder te gaan dan een eenvoudige groepsbijeenkomst op basis van informatieoverdracht. Het gaat om het initiëren van een denkoefening, het delen van kennis, het met elkaar van gedachten wisselen over de eigen situatie. Dit resulteert in positieve effecten op verschillende niveaus: in de eerste plaats op het niveau van de deelnemers, die een **beter beeld krijgen van wat er op het gebied van sociale bijstand bestaat** en die dus een beroep kunnen doen op de juiste gesprekspartners om hun behoeften in te vullen (zoals we meer in het bijzonder zullen zien in het laatste deel over de impact). Vervolgens op het niveau van de hulpverleners – en hier ligt precies de originaliteit van de aanpak – die **zich bewust worden van de specifieke moeilijkheden van de doelgroep van Miriam en die zich actief inspannen voor die doelgroep door gebruik te maken van de hefboomen waarover ze beschikken.** De workshops die

worden georganiseerd rond de dimensies 'tewerkstelling' en 'huisvesting' zijn hier uitstekende voorbeelden van:

"De directrice van de afdeling tewerkstelling was zo geraakt door het project dat ze voorstelde dat de mama's naar haar afdeling zouden komen om activiteiten te bezoeken waar alleenstaande vrouwen van ons centrum, die al een baan hebben, aan de slag zijn. Ze wou hen vertellen dat er passende jobs zijn die bij hen zouden kunnen passen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"De directrice van de dienst huisvesting kwam de workshop houden. Ze besepte dat ik veel mama's met huisvestingsproblemen had en ze vroeg me om haar de lijst met alle namen te sturen. Dat heb ik dus gedaan. En voilà, sinds een week vertellen mama's me dat er mensen van de afdeling huisvesting naar hun woonsituatie zullen komen kijken. Soms gaat het puur om advies voor een beter leven, soms bekijken ze hoe ze problemen kunnen aanpakken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De casemanager van het Brusselse OCMW koos ervoor om de groepssessies te benutten om het netwerk van de deelnemers binnen de instelling te verrijken, wat het voordeel had dat het collectieve verzoeken naar voren bracht en de maatschappelijk werkers bewust maakte van de transversale problematieken van gender, eenouderschap en armoede. De andere casemanagers hebben deze dimensie van het interne netwerk dan weer voornamelijk aangepakt door middel van een individuele holistische begeleiding, waarvan de modaliteiten in het vorige hoofdstuk zijn beschreven. Ze zijn meer bepaald uitgegaan van de door de deelnemers geuite behoeften om hen te begeleiden in hun zoektocht naar oplossingen door middel van diepgaand veldwerk binnen de verschillende bijstandsdiensten van het OCMW. Deze aanpak, die specifiek is voor alle Miriam 2.0-professionals, leidt tot een grotere individualisering bij het smeden van banden, die tot stand worden gebracht op basis van de situatie van de persoon en de geformuleerde verwachtingen (of de verwachtingen die worden geïdentificeerd met de hulp van de casemanager die door de tijd en de aandacht die zij aanbiedt, kan helpen om bepaalde behoeften, wensen of aspiraties aan het licht te brengen). Zoals reeds in dit verslag is vermeld, interveniëren de casemanagers in het algemeen om de moeders van de Miriam-groep te helpen bij het verkrijgen van financiële of materiële bijstand die hun dagelijkse leven kan verbeteren. Dit fragment uit de focusgroep geeft een illustratie van de geest die het veldwerk van de casemanagers inspireert:

"Het OCMW kan ingrijpen door de schoolmaaltijden van het kind te betalen als dat nodig is (...) Hiertegen kunnen sommige maatschappelijk werkers opwerpen: 'nee, nee, ze kan in dit opzicht geen financieel voordeel hebben, dit is geen verplichte bijstand.' Ja, oké, dat weet ik wel. Maar mijn doel is om de nood van deze mama een beetje te lenigen. Oké, ze heeft alle capaciteiten om voor haar kind te zorgen, om eten klaar te maken, maar als ze 20 euro per week terug kan krijgen, zijn dit zeker 20 euro die ze kan investeren in iets anders." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

De voorbeelden binnen de OCMW's die bij het project betrokken zijn, zijn talrijk en hebben betrekking op zeer uiteenlopende domeinen. Zo vermeldt de casemanager van het OCMW in Oostende bijvoorbeeld het bestaan van een budgettair fonds om gezinnen te helpen, waarop de cliënten een beroep kunnen doen voor tal van aankopen, van kinderkleren tot woninginrichting. Door de begeleiding toe te spitsen op vrouwen die de zorg dragen voor een gezin en door over voldoende tijd te beschikken om hun behoeften te bepalen, kunnen we dit type bijstand richten op wie er het meest baat bij heeft.

"Er is dit budget voor gezinshulp, ik vind dit echt fijn hier in het OCMW. We hebben een budget van 1200 of 1400 euro per jaar, afhankelijk van het aantal kinderen, dat we kunnen verdelen. Als ze zomerkleren willen kopen, kan dat. Als ze een nieuw bed willen kopen, als ze een computer nodig hebben voor het kind, als ze een uitstapje naar Plopsaland willen maken, kan dat. Een kind kan hier zelfs zijn verjaardag mee vieren." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

In Genk ligt de focus onder meer op kinderopvanginitiatieven en meer bepaald op 'kinderopvangcheques' om tegemoet te komen aan de noden van de kinderen in bestaansonzekere situaties. Dit soort maatregel kan een zeer waardevolle hulp vormen voor de alleenstaande vrouwen met kinderen uit het Miriam-project.

"We werken met kinderopvangcheques, wat de eerste stappen soms wat gemakkelijker maakt, vooral voor vrouwen van buitenlandse afkomst die niet vertrouwd zijn met dit systeem, voor hen is het niet altijd simpel om kinderen naar een kinderdagverblijf te brengen. De verschillende kinderdagverblijven in Genk werken zeer goed samen, waardoor het prima werkt." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

In Antwerpen vermeldt de casemanager een beroep op de 'vrijetijdsdienst' voor de financiering van culturele uitstapjes voor de moeders met soms ook hun kinderen (cf. 'cultuurwaardebons'). Aan Waalse en Brusselse zijde is het belangrijkste actiemiddel op dit gebied 'artikel 27'⁵², dat tot doel heeft de toegang tot cultuur te democratiseren door de toekenning van tickets door sociale verenigingen, in de eerste plaats de OCMW's.

"Ik bestel soms kaartjes bij de vrijetijdsdienst. Zo gaan ze bijvoorbeeld zaterdag met de bus naar Tongeren, ik heb alle moeders met hun kinderen ingeschreven."

Vanuit een andere invalshoek bekeken, in het OCMW van Luik, biedt de implementatie van Miriam in het Maison de la Citoyenneté de deelneemsters de kans om een beeld te krijgen van de locatie, de activiteiten die er georganiseerd worden (koken, huiswerkschool, naaien, enz.) en om zich bij interesse in te schrijven. Zoals we later zullen analyseren, vormt actieve deelname aan deze ontspannende activiteiten een opening naar de buitenwereld en kan die een springplank worden voor persoonlijke en soms zelfs professionele emancipatie.

"Ik had ook een moeder met een dochttertje van vijf maanden dat ze aan niemand wou toevertrouwen, ze vond het goed zo, zij en haar dochter. Ze begon een naaiworkshop in het Maison de la Citoyenneté met onze collega's en liet haar kleine meisje dus bij haar moeder, die dus ook in de wijk woonde. En ze is dol op de workshop."

Het OCMW van Bergen beschikt over verschillende goed uitgeruste diensten en projecten die constant in ontwikkeling zijn en die de casemanager graag inzet om de beschikbare middelen voor de deelneemsters te verhogen. Zo worden de keukens van het rusthuis 'La Bonne Maison de Bouzanton' gebruikt om workshops te organiseren (een initiatief van de Dienst voor Sociale Inschakeling, maar waarvan Miriam 2.0 kon profiteren). Daarnaast werd de EFT (Entreprise de Formation par le Travail - Onderneming voor Vorming door Arbeid) 'le Plein Air' gevraagd om ondersteuning bij de verhuizing van een deelneemster, evenals de sociale winkel 'le Grenier aux Trouvailles', waar velen van hen tweedehandse meubels of huishoudelijke apparaten kunnen kopen.

"[Voornaam van de casemanager] had contact opgenomen met de EFT le Plein Air, die ook deel uitmaakt van het OCMW. Die stuurde één of twee arbeiders om haar meubels te monteren [naar de deelneemster die was verhuisd]. Dus alles was gemonteerd, ze was tevreden. En [voornaam van casemanager] heeft haar ook doorverwezen naar de Grenier aux Trouvailles, een tweedehandswinkel, die ook door het OCMW wordt beheerd. Het is dus ook de EFT le Plein Air die huishoudtoestellen, meubels of andere zaken in orde brengt." [Maatschappelijk werkers die het hebben overgenomen van een casemanager tijdens haar langdurige afwezigheid, fragment uit een gesprek]

In Antwerpen, Oostende en Genk leggen de casemanagers contacten met een groot aantal diensten voor sociale bijstand op een groot aantal domeinen, van sport tot partnergeweld. Zij zullen worden

⁵²De vzw Artikel 27 heeft als opdracht de bewustmaking en de vergemakkelijking van culturele participatie voor iedereen in een moeilijke sociale en/of economische situatie. Ze pakt de kostprijs van het aanbod aan via remgeld dat geldig is in Brussel en Wallonië en ze zet in op begeleiding om kritische en/of artistieke expressie aan te moedigen. Haar werk wordt ontplooid in een netwerk met sociale en culturele partners en de doelgroepen." [Online] www.article27.be. [Geraadpleegd op 17 maart 2020]

geanalyseerd in het volgende punt dat handelt over externe netwerken, aangezien het hier ingewikkeld blijkt om een onderscheid te maken tussen wat onder de instelling valt en wat onder het lokale sociale weefsel valt (gemeente, verenigingen). Sinds januari 2019 zijn de Vlaamse OCMW's immers bezig met een integratieproces op beleids- en administratief vlak binnen hun respectieve gemeente. Ze werken dus op een geïntegreerde manier met de stad op basis van één enkel organigram. Hoewel hun bestaan als rechtspersoon niet ter discussie staat, blijven er geen opdrachten over die eigen zijn aan hen, wat een rechtvaardiging biedt om de ontwikkeling van samenwerkingsverbanden in het kader van Miriam 2.0 vanuit een specifieke invalshoek te bekijken.

Naast deze verschillen tussen het Vlaamse, Waalse en Brusselse institutionele landschap blijven er nog punten van overeenkomst bestaan. We willen er onder meer op wijzen dat binnen de zes OCMW's de huisvestingskwestie werd behandeld tijdens de begeleiding, niet zonder problemen. Hoewel er binnen de instelling vormen van steun kunnen worden gevonden, zoals bijvoorbeeld het stellen van een huurwaarborg, blijft de impact ervan beperkt in verhouding tot de omvang van de behoeften.

"Wat de huisvesting betreft, worden ze hoofdzakelijk verwezen naar de workshop 'op zoek naar huisvesting', die deel uitmaakt van het OCMW. Er zijn daar opvoeders aanwezig om hen te helpen en aangezien ze in het OCMW werken, weten ze alles over de installatiepremie, het voorschot van een huurwaarborg, want dat wordt allemaal gedaan." [Casemanager van een Waals OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik heb veel individuele begeleiding gedaan, ook naar de bemiddelingsdienst van de energiecel en de huisvestingsdienst toe. Zo kwam een dame die geen woonplaats meer had, met haar twee kleintjes in een opvangcentrum terecht. Ik ging dus met haar mee naar mijn collega's. We hebben een afspraak gemaakt met deze dame, die zich niet erg goed kon uitdrukken. Uiteindelijk konden ze niets doen omdat je altijd binnen de hokjes moet passen. Aangezien de dame in een opvangcentrum zat, werd ze niet als dakloos beschouwd." [Casemanager van een Waals OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik heb bijvoorbeeld 5 grote gezinnen, in Genk is het ongelooflijk moeilijk om onderdak te vinden voor grote gezinnen." [Casemanager van een Vlaams OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Hier komt nog bij dat 3/4 van de moeders erg slecht woont, zodat we op zoek moeten naar een ander huis of een andere woonplek voor hen." [Casemanager van een Vlaams OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Een ander domein, dat van de kinderopvang, neemt om twee essentiële redenen een doorslaggevende plaats in bij de begeleiding: omdat de deelnemers beschikbaar moeten zijn om zich volledig te kunnen inzetten voor de Miriam-project en vooral, vanuit een meer globaal oogpunt, omdat het zoeken naar een baan, een opleiding of gewoon het werken aan hun persoonlijke ontwikkeling tijd voor zichzelf, buiten de gezinsfeer, vereist. Het lijkt er echter op dat de mogelijkheden voor actie op dit domein variëren naargelang men zich aan deze of gene zijde van de taalgrens bevindt. De hierboven geciteerde getuigenis van de Genkse casemanager is dus geen weerspiegeling van die van haar collega's aan Franstalige zijde. Ondanks het bestaan van financiële steun, soms zelfs van opvangcentra die door het OCMW worden georganiseerd en beheerd, hadden de meeste deelnemers geen andere keuze dan de collectieve begeleiding en de individuele ontmoetingen samen met hun kinderen bij te wonen, bij gebrek aan een oplossing voor kinderopvang.

"Ik stelde hier vast dat ik collectieve sessies moest bijwonen en dat was het grote probleem, want ik zat immers met de kinderen. Het was ingewikkeld om kinderopvangmogelijkheden te vinden, vooral omdat de mama's weinig netwerken om zich heen hadden." [Casemanager van een Waals OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Natuurlijk zijn er beschikbare plaatsen nodig, er zijn niet genoeg plaatsen in kinderdagverblijven, dat is duidelijk, we zijn wel een nieuwe aan het bouwen, als die over een jaar af is, hebben we meer plaatsen." [Casemanager van een Brussels OCMW, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Het laatste domein waar er nog verschillen opduiken naargelang de OCMW's (of eerder naargelang de gemeenten), is dat van de mobiliteit. Zoals in een vorig hoofdstuk is aangegeven, investeren sommige steden immers op grote schaal in de mobiliteit van hun burgers. In onze gesprekken komt dit tot uiting in het min of meer grote belang dat wordt gehecht aan de problematiek, afhankelijk van de steun die binnen de instelling maar ook daarbuiten beschikbaar is.

"Het gebied dat bovenaan staat [verwijzing naar de tevredenheid van de deelnemers die tot uiting komt in de evaluatie van de levensdomeinen] is mobiliteit. Omdat ze allemaal een gratis abonnement hebben dat door ons centrum wordt gegeven. Daar zijn ze erg blij mee. Omdat ze dit abonnement hebben, stellen ze zich geen vragen bij hun mobiliteit, op dat vlak hebben ze geen probleem." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Het probleem van de huisvesting en de mobiliteit komt ook erg vaak terug (...) het belemmert hun mobilisatie. Weinigen van hen kunnen autorijden, ze zijn dus aangewezen op het openbaar vervoer. En ze zeggen me: 'Jij weet niet hoe lastig dat is met kinderwagens, ik heb een dubbele kinderwagen, in de bus is het een verschrikking, en ik moet twee bussen nemen om naar je toe te komen.'" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Deze vaststelling toont aan dat een daadkrachtig beleid inzake het openbaar vervoer opmerkelijke gevolgen heeft voor de mobiliteit van de meest kwetsbare personen, met dien verstande dat deze slagvaardigheid zowel betrekking heeft op de sociale tarieven als op de dichtheid van het netwerk of de kwaliteit van de infrastructuur (vrouwen met kinderwagens kunnen vanuit een bepaald oogpunt worden beschouwd als 'personen met een beperkte mobiliteit'). Tot slot moet worden benadrukt dat mobiliteit niet beperkt is tot gemotoriseerde verplaatsingen. In die zin verdient het initiatief van de casemanager van Oostende om met de steun van haar OCMW (via het uitlenen van zijn fietsvloot) en in samenwerking met een kringloopwinkel fietslessen te organiseren, bijzondere aandacht:

"Ik geef ze zelf [de fietslessen]. We hebben hier dienstfietsen, ik kan me wenden tot de sportdienst, ik kan fietshelmen gebruiken voor de jongeren, ik heb een verzekering, en we gaan hier naar het park. (...) We werken met een kringloopwinkel zodat zij [de deelnemers] daar de volgende week al een fiets kunnen ophalen en kunnen blijven oefenen."

Deze verschillende gebieden – huisvesting, kinderopvang en mobiliteit – worden in het volgende deel grondiger toegelicht vanuit het perspectief van partnerschappen buiten de instelling. Merk op dat de stand van zaken van het ten behoeve van Miriam 2.0 binnen de OCMW's gecreëerde netwerk moet worden gekoppeld aan de specifieke kenmerken⁵³ van elk van de instanties. Naast de werking die door de federale wetgeving wordt opgelegd, nemen die instanties de vorm aan van sociale laboratoria en ontwikkelen ze systemen die aangepast zijn aan hun sociale en politieke omgeving en die stuk voor stuk middelen zijn die door casemanagers kunnen worden ingezet als onderdeel van hun begeleiding. Ook lijken de contouren van Miriam te verschuiven en wordt de reikwijdte van het project verrijkt – en soms ook beperkt – door de bijzonderheden van de drager. Naast deze overwegingen toont het veldonderzoek aan dat **het optreden van de casemanagers binnen de OCMW's, door het combineren van creativiteit en expertise in het sociaal werk, de middelen die de deelnemers tot hun beschikking hebben om hun dagelijkse leven te verbeteren, vergroot**. Het intensieve karakter van de begeleiding en de holistische dimensie ervan geven de professionals de nodige tijd om de deelnemers naar de juiste diensten te leiden, zonder dat ze evenwel stappen zetten in hun plaats.

⁵³ "Tot de facultatieve opdrachten van de OCMW's behoort de mogelijkheid om alle sociale diensten die zij noodzakelijk achten, op te richten en uit te bouwen. Het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn creëert, indien nodig en in voorkomend geval in het kader van een bestaande programmering, voorzieningen of diensten met een sociaal, curatief of preventief karakter, breidt deze uit en beheert ze. Het is niet mogelijk om alle diensten te beschrijven die de OCMW's kunnen ontwikkelen, omdat ze zo talrijk en gevarieerd zijn." In *Le Centre Public d'Action Sociale: ses missions* [online]. Union des Villes et des Communes de Wallonie [geraadpleegd op 26 februari 2020]. Beschikbaar op: <http://www.uvcw.be/>

Tot slot moet worden opgemerkt dat **deze netwerkmissie binnen de verschillende diensten en systemen van de instellingen de vaardigheden van de casemanagers op het gebied van transversale sociale interventie aanzienlijk vergroot**. In de gesprekken geven de meesten van hen inderdaad aan dat ze met bepaalde collega's nieuwe samenwerkingsverbanden hebben opgezet en een gedetailleerde kennis van de bestaande situatie in hun OCMW hebben ontwikkeld.

8.2 De daadkracht van de deelneemsters om in te grijpen op hun omgeving vergroten door een openstelling naar de buitenwereld

Zoals hierboven geanalyseerd, beginnen de casemanagers hun begeleiding over het algemeen met het activeren van de rechten en het mobiliseren van de bestaande steunmaatregelen binnen hun referentie-instelling. Het vergroten van de daadkracht van de vrouwen van Miriam 2.0 om in te grijpen op hun omgeving betekent ook dat ze zich moeten richten op de mogelijkheden die het hele lokale sociale en/of verenigingsweefsel (dus buiten de instelling) biedt. Het doel is om de emancipatie van de deelneemsters te bevorderen en om geen afhankelijkheid van het OCMW te creëren, ook al blijft de steun van het OCMW natuurlijk onmisbaar om niet in armoede te vervallen. In het kader van dit onderzoek is de nadruk gelegd op het feit dat de casemanagers zijn uitgegaan van de verwachtingen van de deelneemsters om hun begeleiding te ontwikkelen en dus om een netwerk rond het project op te bouwen, maar het lijkt erop dat zij ook verder gaan dan dat. Inderdaad, **de wensen van de vrouwen van Miriam 2.0 zijn grotendeels afhankelijk van de mogelijkheden die zij zien, namelijk wat volgens hen haalbaar is met de middelen die zij hebben**. De reflectie op de vrijwilligheid van de deelneemsters (zie hoofdstuk 7) is hiervan een overtuigende illustratie, omdat ze leidt tot de vaststelling dat vrijwilligheid niet iets is wat kan worden afgedwongen, maar dat ze geleidelijk wordt opgebouwd door een proces van het opwekken van belangstelling (met andere woorden, het aangrijpen van de kans die wordt geboden door een geïntegreerde en collectieve begeleiding gebeurt niet vanzelf, ook al gaat men gebukt onder isolement en voelt men zich aan zijn lot overgelaten). Zo benadrukken Jean-Michel Bonvin en Nicolas Favarque dat men niet *"iemand's voorkeuren moet vastzetten"* en, in navolging van Amartya Sen voegen ze eraan toe: *"Men moet ervan uitgaan dat de voorkeuren van de persoon zouden veranderen als zijn mogelijkheden zouden worden uitgebreid. (...) Het hebben van meer kansen beïnvloedt de manier waarop waarde wordt toegekend"* (Bouvin & Farvaque, 2008:24-25). Dit is waar precies het om gaat: **werken aan het vermogen van de Miriam-vrouwen om zaken (met andere woorden de bijstand, ondersteuning, hulp, middelen die ze mogelijk kunnen genieten) om te zetten in echte kansen**.

8.2.1 Opvang en opvoeding van de kinderen

De opvang en de opvoeding van de kinderen, die al in de vorige paragraaf zijn genoemd, zijn bijzonder illustratief voor het werk dat wordt verricht op het gebied van netwerken en empowerment van de deelneemsters. Ze illustreren ook de verschillen in de lokale sociale kaarten (en de eraan verbonden grenzen). Aan Vlaamse zijde is het aantal opvangplaatsen sinds 2009 toegenomen⁵⁴ en wordt de toegang tot deze plaatsen vergemakkelijkt wanneer men zich inschrijft voor een inburgeringsprogramma⁵⁵ of een programma voor professionele inschakeling. Bovendien maakt een besluit van de Vlaamse Regering het sinds 2008 mogelijk om 20% van de erkende en onafhankelijke kinderopvangplaatsen te reserveren voor kansarme gezinnen, waaronder eenoudergezinnen (Vandenbroeck & Geens, 2011; Wagener, 2014). Ook de casemanagers in Genk, Antwerpen en

⁵⁴ Volgens het rapport "Publieke diensten en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie" van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaanonzekerheid en sociale uitsluiting, 2014-2015.

⁵⁵ Een aanzienlijk deel van de Miriam-vrouwen is van buitenlandse herkomst of is in het buitenland geboren, zoals blijkt uit de tabellen over het profiel van de begunstigden. Ze behoren dus tot de doelgroep van de door de Vlaamse overheid geplande 'inburgering'.

Oostende melden weinig moeilijkheden op dit vlak, vooral omdat ze in grote steden werken⁵⁶. Alle drie leggen ze de nadruk op hun samenwerking met het 'Huis van het Kind' en met de centra voor algemeen welzijn (CAW's), die op verschillende niveaus actief zijn op het gebied van jonge kinderen: ondersteuning van de ouders, vrijetijdsactiviteiten voor ouders en kinderen, bibliotheek, speltheek, ...

Voorbeelden van samenwerking met de 'Huizen van het Kind' in de Vlaamse OCMW's

De Huizen van het Kind, een initiatief van de Vlaamse overheid, maken het mogelijk om de acties van lokale actoren te bundelen om gezinnen op een integrale manier te ondersteunen. De partnerschappen worden door Kind en Gezin erkend en de interventiegebieden zijn divers, variërend van educatieve ondersteuning tot preventieve zorg. Er wordt speciale aandacht besteed aan kwetsbare gezinnen. De achterliggende gedachte is niet om ze te onderwerpen aan opvolging, maar om ze te betrekken bij educatieve projecten en te ondersteunen

"Er is een zeer sterke samenwerking met de Huizen van het Kind. Ze hebben veel projecten waarop we een beroep kunnen doen, afhankelijk van wat de moeders doormaken, wat hun problemen zijn. Het aanbod is ruim. Zo is er een dienst die huisbezoeken aflegt om opvoedingsondersteuning te bieden. Er zijn ook groepssessies voor de moeders, die samen koken en dan samen met de kinderen aan tafel eten." [Casemanager van Genk, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"De Huizen van het Kind zijn belangrijk. Ze organiseren zaken om de moeders wat te helpen, zo kunnen ze gratis speelgoed lenen bij de speltheek. Ze hebben een soort winkel waar je kinderkleren die te klein geworden zijn, kan binnenbrengen en andere kleren kan meenemen. Er komen daar kinderen en gezinnen naartoe en ze kunnen leren samenspelen." [Casemanager van Antwerpen, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"In Oostende hebben we twee Huizen van het Kind. Ze bieden een flexibele dagopvang, ze hebben veel diensten zoals een 'huis van het onderwijs' of een 'consultatiebureau' voor onderwijsondersteuning en preventieve gezondheidszorg." [Casemanager van Oostende, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De casemanager in Oostende vermeldt ook de banden met de vzw 'De Katrol'⁵⁷ en het 'CKG'⁵⁸, die opvoedingsondersteuning bieden die aangepast kan worden aan de ondervonden moeilijkheden en die ook meertaligheid in hun aanbod integreren, wat voor een groep vrouwen met een hoofdzakelijk allochtone achtergrond niet onbelangrijk is.

In de Waalse en Brusselse OCMW's lijkt de kwestie van de beschikbare plaatsen in de kinderdagverblijven veel complexer, vooral in Bergen, waar de coördinator van de sociale actie stelt: *"Wat opvalt, is het probleem van de opvang en de kinderdagverblijven. In de regio is het zelfs voor mensen die het zich kunnen veroorloven moeilijk. Dus als we het hebben over mensen in een bestaansonzekere situatie ..."* De casemanagers vermelden echter ook interessante samenwerkingen,

⁵⁶ Ondanks deze vaststellingen blijft het aanbod in Vlaanderen in het algemeen ontoereikend en bovendien geografisch slecht verdeeld: er zijn vaak minder plaatsen beschikbaar in meer landelijke gebieden of achterstandswijken, zoals wordt benadrukt in het rapport "Publieke diensten en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie" van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2014-2015.

⁵⁷ "Katrol is een preventief sociaal project in Oostende, dat tot doel heeft de slaagkansen van kinderen in de lagere school te verbeteren. Katrol biedt kinderen in de laatste kleuterklas en het eerste en tweede jaar van de basisschool die voldoen aan de GOK-indicatoren (Gelijke Onderwijskansen), thuis gratis pedagogische ondersteuning en studiebegeleiding. Zo worden niet alleen de kinderen, maar ook de ouders betrokken bij het werk voor de school. Deze ondersteuning wordt gegeven door studenten in hun opleiding tot leerkracht, sociaal verpleegkundige, toegepaste psychologie en maatschappelijk werk." Fontaine P. & Corveleyn J. en Van Regenmortel T. & Demeyer B. (red.), "Enfants en pauvreté, situation de la recherche scientifique en Belgique", rapport GIREP en IGOA, juli 2008, p. 44.

⁵⁸ "De CKG's (Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning) bieden zeven dagen per week residentiële opvang, ambulante ondersteuning voor ouders en huisbezoeken voor gezinnen met kinderen van 0-12 jaar in geval van ernstige maar omkeerbare problemen en tijdelijke crisissituaties." Vandenbroeck M., Roets G. en Geens N., "Les politiques parentales à la flamande", in *Être un bon parent: une injonction contemporaine*, Presses de l'EHESP, 2014, p. 155-156.

in het bijzonder met de 'haltes-accueil' (tijdelijke opvang) en de 'ballon rouge' voor Brussel en de vzw 'Ronde Enfantine' voor Luik. Het voordeel van de 'haltes-accueil' is dat ze flexibele kinderopvang bieden voor ouders die een opleiding volgen, administratieve procedures moeten doorlopen of gewoon "even op adem willen komen"⁵⁹, wat hen onderscheidt van de klassieke kinderdagverblijven die, in de woorden van de casemanager, "voorrang geven aan mensen die werken". Deze vaststelling brengt ons ertoe te wijzen op de vicieuze cirkel waarmee alleenstaande vrouwen met kinderen in een bestaansonzekere situatie worden geconfronteerd: in de praktijk is de toegang tot kinderdagverblijven heel vaak afhankelijk van het hebben van een baan of het volgen van een opleiding⁶⁰. Om deze baan te vinden en deze opleiding te volgen, moeten deze vrouwen echter een minimum aan beschikbaarheid hebben, wat inhoudt dat ze met voorrang een beroep zouden moeten kunnen doen op kinderopvang.

De samenwerking tussen het OCMW in Luik en de 'Ronde enfantine', een naschoolse opvang en huiswerkschool, bood de deelneemsters van Miriam 2.0 de kans om te profiteren van kinderopvang voor hun kinderen terwijl ze een workshop in een aangrenzende ruimte bijwoonden. Dit initiatief kon, ondanks de relevantie ervan, niet worden voortgezet vanwege de beperkingen die door de vereniging en door ONE (Office de la naissance et de l'enfance) worden opgelegd (alleen opvang voor kinderen van 2 tot 12 jaar). Los daarvan zal dit wel de verdienste hebben gehad om de deelneemsters bewust te maken van de voordelen van erkende professionele kinderopvang. Inderdaad, op dit niveau zijn de belemmeringen niet alleen materieel. Alle casemanagers, zowel in Vlaanderen, Brussel of Wallonië, zijn het hierover eens: **sommige moeders zijn weigerachtig om hun kinderen toe te vertrouwen aan de kinderopvang, ofwel omdat ze niet op de hoogte zijn van de bestaande kinderopvangregelingen, ofwel uit angst om als slechte ouders te worden beschouwd door de opvoeding van hun kinderen aan 'onbekenden' toe te vertrouwen.** De casemanagers van de zes OCMW's hebben dus veel veldwerk moeten verrichten om deze vrees weg te nemen, met name door de deelneemsters te begeleiden naar de kinderdagverblijven en door hen ertoe aan te zetten rechtstreeks informatie in te winnen. Wat volgt, is een bijzonder representatief voorbeeld:

"Deze mama was erg beducht voor kinderdagverblijven omdat ze in de buurt van een klein opvangcentrum had gewoond en ze zei dat ze de hele tijd baby's hoorde huilen. We zijn er dus samen naartoe gegaan en de maatschappelijk werkster legde haar uit hoe het er echt aan toe ging. Ik heb haar kind ondertussen opgevangen. Zo bood ik haar de mogelijkheid om informatie in te winnen. Ze stelde haar vragen en ik zei dat ze niet bang moest zijn om ook haar bezorgdheid te uiten en de omgeving te bekijken, hoe die eruit ziet. Uiteindelijk heeft ze een gesprek gehad met de maatschappelijk werkster en daarna heeft ze haar kind ingeschreven in het kinderdagverblijf." [Casemanager van Luik, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Naast de beschikbaarheid van plaatsen is de kwaliteit van de kinderopvang van bijzonder belang voor de vrouwen uit het project, die zich ondanks hun gecompliceerde gezins- en economische situatie gerespecteerd willen voelen als ouders, met andere woorden ze willen als 'goede ouders' worden gezien. Het gebruik van de diensten van een kinderdagverblijf mag geen verplichting worden, maar moet beantwoorden aan een wens van de moeder, vandaar de begeleiding en het bewustmakingsproces dat binnen het Miriam 2.0-project wordt uitgevoerd.

8.2.2 Huisvesting: het veranderen of verbeteren van de bestaande situatie

Huisvesting is een ander kerndomein dat al eerder als zeer problematisch werd vermeld. Hoewel de OCMW's een brede waaier aan ondersteuning aanbieden, zoals onder meer sociale woningen, doorgangswoningen of diverse financiële steun (gekoppeld aan de huurwaarborg, de huur of de

⁵⁹ In "Halte Accueil" [online] Portaal van de Stad Brussel [Geraadpleegd op 27 februari 2020]. Beschikbaar op: <https://www.bruxelles.be/haltes-accueil>

⁶⁰ De noodzaak om zich vrij vroeg genoeg (derde maand van de zwangerschap) in te schrijven op een wachtlijst heeft ook een negatieve invloed op de toegankelijkheid van kinderdagverblijven voor eenoudergezinnen uit de 'volkse' bevolkingsgroepen.

installatie in een nieuwe woning), blijkt dit vaak onvoldoende te zijn in het licht van de behoeften. Statistische studies bevestigen dit: **eenoudergezinnen laten hogere percentages zien op alle indicatoren die worden gebruikt om problemen met betrekking tot huisvesting of de woonomgeving na te gaan** (Bernard, 2007; Wagener, 2013). De casemanagers moeten zich dus wenden naar externe partijen en in het bijzonder naar de sociale verhuurders en sociale verhuurkantoren – AIS in Brussel en Wallonië, SVK in Vlaanderen – die een langdurige relatie met de OCMW's onderhouden.

"Mijn partners zijn de sociale woningen en ook de sociale verhuurkantoren. Hoe ga ik te werk? Indiening van het aanvraagdossier voor sociale huisvesting voor de mama's. En ook begeleiding ter plaatse. En je moet weten, ik werk niet alleen in de stad Brussel, ik ben ook in de sociale woningen in Laken en Schaarbeek geweest." [Casemanager van Brussel, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Wat het zoeken naar een nieuwe woning betreft, bestaat het optreden van de casemanager uit het opmaken van een plaatsbeschrijving van de bestaande woning en het helpen van de cliënte om zich in te schrijven op de wachtlijsten. Het gebruik van het meervoud bij het verwijzen naar wachtlijsten gebeurt niet zomaar: er zijn zeer weinig beschikbare sociale woningen – vooral als het gaat om woningen voor grote gezinnen –, het is dan ook noodzakelijk om meerdere verhuurders te benaderen en regelmatig de aanvragen te vernieuwen om te voorkomen dat het dossier onderaan de stapel terechtkomt. Merk op dat de sociale verhuurkantoren gebruikmaken van een wachtlijst op basis van een bepaalde puntenscore. De verrekening van deze punten maakt het mogelijk om prioriteiten te stellen op basis van verschillende indicatoren die de graad van urgentie weerspiegelen (Bernard, 2007). Ze zouden dus a priori ten goede moeten komen aan de doelgroep van Miriam (als alleenstaande ouders, met kinderen, in een duidelijk bestaansonzekere situatie). Uit de gesprekken met de casemanagers blijkt echter dat dit puntensysteem onduidelijk is – ook voor de maatschappelijk werkers – en een slecht ingevuld dossier kan snel nadelig zijn voor de kandidate. **De casemanagers hebben dus de taak om de procedure te vereenvoudigen voor de mensen die zij begeleiden en vooral om hun te tonen hoe het werkt.**

"In het SVK [Sociaal Verhuurkantoor] werken ze met dit puntensysteem. De moeders kunnen zich dan inschrijven op de wachtlijst. En dan moet je vragen beantwoorden als: 'Waarom stond ik eerst op de derde plaats en nu op de zesde plaats, hoe is dat mogelijk?' Je moet dit werk uitleggen ... Leg dat maar eens uit aan mensen die het systeem helemaal niet kennen ... Ja, je besteedt er veel tijd aan." [Casemanager van Genk, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Er zijn veel vragen over de transparantie van deze wachtlijsten, waarom sta ik op de 42e plaats en de week erna op de 47e? Persoonlijk ken ik het antwoord niet en daarom hebben we iemand uitgenodigd die het systeem goed kent en die de dossiers ook individueel heeft bekeken, die ze correct in orde heeft gebracht, waardoor een persoon meer punten heeft gekregen. Ze kreeg binnen vier weken een woning toegewezen. Eerst was haar dossier niet correct." [Casemanager van Oostende, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Naast slechte huisvesting is er de dakloosheid, die een paar vrouwen in het Miriam 2.0-project betreft. Casemanagers worden dan gedwongen om op te treden in een noodsituatie om de toegang tot een fundamenteel recht te waarborgen.

"Ik heb ook een aanvraag ingediend voor bijstand in een crisissituatie bij het CAW (Centrum Algemeen Welzijnswerk). Het was voor een dakloze die zich vervolgens heeft ingeschreven. (...) Ik heb veel met de CAW's gewerkt." [Casemanager van Antwerpen, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Net zoals de hierboven vermelde 'Huizen van het Kind' zijn de Centra Algemeen Welzijnswerk (CAW) de aanspreekpunten voor de casemanagers in Oostende, Genk en Antwerpen, omdat ze een groot aantal diensten **centraliseren en zo de holistische ondersteuning die Miriam beoogt, faciliteren**. Omgekeerd wordt een versnipperd en slecht gecoördineerd sociaal aanbod snel onbegrijpelijk voor de cliënt, maar ook voor de maatschappelijk werkers die instaan voor de begeleiding. Dit is een belangrijk punt met betrekking tot het effect van de territoriale omgeving op de kwaliteit van de projectuitvoering. Wat meer in het bijzonder de huisvesting betreft, moet worden opgemerkt dat de

casemanagers niet op hun eentje het tekortschieten van de lokale sociale kaart kunnen compenseren. Dit 'levensdomein' verdient echter de aandacht van de overheid als we bedenken dat van de meest kwetsbare en geïsoleerde alleenstaande vrouwen met kinderen "degenen die zich het beste redden, de vrouwen zijn die een werkloosheidsuitkering ontvangen en in een sociale woning wonen, vooral als ze dit combineren met kinderbijslag en een alimentatie" (Lemaigre & Wagener, 2013). De lagere kosten van een sociale woning en de grotere zekerheid om een sociale woning te kunnen behouden, zijn inderdaad essentiële troeven voor de emancipatie van Miriam-vrouwen.

Omdat het niet lukt om alle deelnemers die dat nodig hebben, toegang te verstrekken tot kwaliteitsvolle huisvesting, grijpen de casemanagers in om de leefomstandigheden in de woning te verbeteren. Op dit niveau zijn hun acties gericht op kleine problemen in verband met het onderhoud van de woonplek of op het in evenwicht brengen van het budget: water- en elektriciteitsbeheer, enz. In dit kader organiseerde de casemanager van het OCMW van Antwerpen een bezoek aan het 'EcoHuis', een organisatie die zich richt op duurzaam wonen. Het doel was om de deelnemers te informeren over de energiekosten: hoeveel energie besteden ze per kamer (gas, elektriciteit en water)? Hoe kunnen ze geld besparen? Ook al heeft deze informatie slechts een marginale impact, toch heeft ze de verdienste dat de doelgroep zich bewust wordt van bepaalde consumptiepatronen die het dagelijkse leven kunnen verbeteren.

8.2.3 Voorbij de mobiliteit, de 'motiliteit'

Het probleem van de huisvesting wordt gekoppeld aan dat van de mobiliteit, waarbij de echte mobiliteit (zich kunnen verplaatsen van punt A naar punt B) dan wordt geassimileerd met symbolische mobiliteit (van plaats kunnen veranderen wanneer daar behoefte aan is: woonplaats, werkplaats, enz.). We sluiten hier aan bij het concept 'motiliteit' dat in de jaren negentig werd geïntroduceerd door socioloog Vincent Kaufmann (Kaufman, Ravalet & Dupuis, 2015). Het wijst op het potentieel van een individu (of een groep) om zich te verplaatsen en vertoont ook overeenkomsten met het concept van capabiliteit van Amartya Sen. De 'motiliteit' van de deelnemers aan het Miriam-project wordt bepaald door beperkte materiële voorwaarden (in termen van benodigde inkomsten, het beschikken over een rijbewijs, over toegang tot een eigen auto, soms over toegang tot openbaar vervoer), beperkte organisatorische vaardigheden (met betrekking tot de indeling en planning van activiteiten in tijd en ruimte en het juiste gebruik van beschikbare vervoermiddelen) en een scheefgetrokken inschatting van de mobiliteitsmogelijkheden (verplaatsingen worden bij voorbaat als complex ervaren, wat leidt tot een zekere inertie). Dit analyseschema maakt het mogelijk om alle hefbomen te identificeren die op dit gebied door de casemanagers worden geactiveerd en die veel talrijker zijn dan het lijkt. In de eerste plaats zijn de meest representatieve acties voor alle projecten de acties die worden ondernomen om het verkrijgen van het rijbewijs te bevorderen, voornamelijk het theoretische deel (het is immers nog steeds moeilijk om concrete hulp te vinden voor het praktische gedeelte. Die hulp is vaak afhankelijk van het verkrijgen van een baan, wat ons terugbrengt naar de reeds genoemde 'vicieuze cirkel' met betrekking tot de kinderopvang). Bovendien blijkt dat de Vlaamse OCMW's ook hier kunnen steunen op structuren die een veelheid aan diensten bundelen, wat een duidelijk voordeel is.

"Sommigen willen graag hun rijbewijs halen, we geven hen aanwijzingen (...) Voor het theoretisch rijbewijs hebben we partner-vzw's zoals 'transvia', waar gratis lessen worden gegeven. Voor de praktijk daarentegen ... het klopt dat dit veel ingewikkelder is. Het OCMW heeft vorig jaar een project rond een sociale school opgezet, maar er zijn problemen geweest. Ik weet ook dat er financiële steunmaatregelen zijn op het niveau van het OCMW, maar het moet wel gericht zijn op een baan. Je moet kunnen bewijzen dat een rijbewijs de zoektocht naar werk zal vergemakkelijken." [Maatschappelijk werkers die de casemanager van Bergen hebben vervangen tijdens haar langdurige afwezigheid, fragment uit een gesprek]

"We werken ook samen met het 'maison de l'économie' en zij organiseren ook voorbereidende cursussen voor het uitgestelde theoretische examen ... Het betreft een dienst van de stad waar er projecten zijn voor nieuwe

ondernemers, microkredieten, ja, maar er is ook een deeltje rijbewijs ... dat doen ze samen met ons."
[Casemanager van Oostende, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Ten tweede kan het werken aan het zelfvertrouwen ook worden opgenomen in de steunmaatregelen gericht op de ontwikkeling van 'motiliteit' wanneer dit een directe invloed heeft op de capaciteit om zich te verplaatsen. De in Oostende ingerichte fietscursussen dragen bij tot deze dimensie. Het gaat niet alleen om het leren beheersen van een voertuig, maar ook om het verkrijgen van het vertrouwen om het te gebruiken in de stad, voor persoonlijke en eventueel beroepsmatige verplaatsingen. Ook al valt het te betreuren dat er geen hulpmaatregelen bestaan voor het praktisch rijexamen, toch is het feit dat ze het theoretisch examen afleggen, niet te onderschatten, aangezien het de betrokkenen nieuwe energie geeft. Tot slot zijn alle uitstapjes die in het kader van Miriam 2.0 werden gemaakt, evenveel open vensters op mogelijkheden die tot dan toe niet eens overwogen werden. In sommige gevallen zijn het engagement van de casemanager en haar praktische lokale benadering cruciaal om de deelneemster de durf te geven naar buiten te komen (wat ook verklaart waarom deelname aan de voorgestelde activiteiten in het kader van de zes projecten niet vanzelfsprekend is en vaak eerst een voorbereidingsfase vereist).

"Ik heb een mama die haar huis niet verlaat omdat ze niet weet hoe ze met haar kindwagen een roltrap moet nemen. Ik had met haar te doen. Ik ging naar haar toe en leerde haar hoe ze de roltrap moet nemen met een kindwagen. Door dat soort dingen bouw je vertrouwen op, zie je." [Casemanager uit Brussel, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Naast deze getuigenis waren ook de vele collectieve momenten die de Miriam-vrouwen ertoe hebben aangezet zich te organiseren om met de trein, de bus, de metro of andere middelen te reizen, evenzoveel vormen van steun voor de ontwikkeling van de 'motiliteit' van de deelneemsters. In een maatschappelijke context die gekenmerkt wordt door de ruimtelijke versnippering van de activiteitsterreinen binnen de dag – a fortiori wanneer men een alleenstaande moeder is – lijkt 'motiliteit' essentieel voor het proces van sociale en professionele 'heraansluiting'.

8.2.4 Alimentatie en bemiddeling met de ex-echtgenoot

Als er nog een ander domein is waarop de casemanagers actief ingrijpen vanwege het specifieke profiel van de vrouwen die zij begeleiden, dan is dat de betaling van de alimentatie en, meer in het algemeen, problematische relaties met de ex-echtgenoot (die in tal van situaties uitdraaien op partnergeweld). Wat het zeer specifieke punt van de alimentatie betreft, is de belangrijkste gesprekspartner de SECAL of de DAVO, een entiteit van de FOD Financiën, die werd opgericht om een oplossing te bieden voor de problemen van de niet-betaling van alimentatie en de niet-uitvoering van gerechtelijke beslissingen bij notariële akte.⁶¹ **Helaas is deze gesprekspartner volgens de professionals erg moeilijk te mobiliseren.** Zij zijn het erover eens dat een complex en energieverblindend systeem niet is afgestemd op de urgentie van de situatie van de vrouwen uit het project.

"Er is een hele procedure voor de DAVO, om een beroep te doen op dit soort instanties zijn er minstens drie opeenvolgende maanden van niet-betaling nodig. Maar in het algemeen, om alle mogelijke redenen, hebben we te maken met papa's die betalen als ze eraan denken, er is zelden een papa die helemaal niet meer betaalt. Er zijn papa's die van zich laten horen, die een beetje betalen, een deeltje, ik geef je meer volgende maand, we kunnen dus niet stellen dat er echt een onderbreking is en dus grijpt de DAVO niet per se in." [Casemanager van Bergen, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Er zijn er nog veel van wie de procedure lopend is en ik heb nog veel werk te doen voor de DAVO-procedure. Ik merk dat de DAVO voor deze mensen niet meteen een zeer toegankelijke vorm van hulp is ... Er wordt heel veel van hen gevraagd, waaronder een uitspraak, die cruciaal is in een DAVO-dossier, maar die niet zo

⁶¹ [Online] https://financien.belgium.be/nl/particulieren/gezin/onderhoudsgeld/davo/over_de_davo/wie-zijn-we [Geraadpleegd op 03.03.2020].

makkelijk te krijgen is. De mensen moeten erg veel stappen zetten, maar voor sommigen is het soms van vitaal belang om deze steun van de DAVO te krijgen. Maar ze moeten er dus toe worden gestimuleerd om de procedure voort te zetten ... Soms zijn er advocaten die je helpen op dit vlak, die je ondersteunen bij het opstellen van een DAVO-dossier, maar er zijn ook anderen die zeggen 'ja, dat doen we niet'." [Casemanager van Genk, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

In de laatste getuigenis wordt nog een andere belangrijke gesprekspartner genoemd, namelijk de advocaat en meer in het bijzonder de pro-deo-advocaat (wat neerkomt op de gratis rechtsbijstand die aan mensen met een laag inkomen wordt verleend). Ook hier weer worden sommige vrouwen ontmoedigd door het grote aantal bewijsstukken dat nodig is om een dergelijke steun te ontvangen, ook al is die gezien hun financiële situatie hun enige toevlucht. Naast deze economische barrières zijn er ook symbolische barrières die tot uiting komen in angst voor een rechtssysteem dat als dominant en intimiderend wordt gezien. De angst om een reeds conflictueuze relatie met een ex-echtgenoot te verergeren, speelt ook een niet te verwaarlozen rol bij de weigering om aanspraak te maken op rechten in verband met alimentatie of de zorg voor de kinderen (om de meest emblematische bronnen van ergernis te vermelden).⁶² In deze context komen **de casemanagers tussenbeide om het contact met de advocaat te vergemakkelijken, maar ook en vooral om de situatie minder dramatisch te maken en de betrokkene gerust te stellen bij de stappen die ze onderneemt**, des te meer wanneer zij de geldende taalcodes slecht beheerst (of het nu gaat om beheersing van de landstalen of, vanuit een meer symbolisch standpunt, van het juridisch jargon met een sterke eigen code). Als voorbeeld noemen we het informele partnerschap dat de Brusselse casemanager heeft opgezet met een vertrouwensadvocate naar wie ze de deelnemers uit haar groep doorverwijst.

"Ik heb een band gesmeed met de advocate van een van de mama's in de groep. Als we de mama's zeggen: ga naar het justitiepaleis, begrijpen ze dat niet goed, vooral dan zij die laaggeschoold zijn en niet goed Frans spreken. Soms wachten ze en vertrekken ze. Dus ik heb die advocate een e-mail gestuurd. Ik vertelde haar dat ik een paar mama's had die in een echtscheidingsprocedure zaten en in het proces van het aanvragen van alimentatie en ik vroeg haar of ze die zou nemen, pro deo, zonder dat ze via het justitiepaleis, de wachttijd, enz. moesten gaan. En ze zei ja."

Het komt ook voor dat het wantrouwen tegenover justitie past in een zeer reële discriminerende context, waarop de casemanager alleen kan reageren door welwillende begeleiding op het terrein en sociale omkadering. Haar bemiddeling geeft de betrokken vrouwen dan de nodige kracht om toegang te krijgen tot de juridische verweermiddelen waar ze recht op hebben. Het gesprek met de casemanager van het OCMW in Antwerpen illustreert dit:

"Advocaten, rechtsbijstandsregelingen, daar werken we ook mee. Ja, heel veel zelfs (...). Het is vreselijk voor me als ik met deze moeders naar de politie moet voor een rapport. Ze worden behandeld alsof ze zelf misdadigers zijn, want de politie wil gewoon weten of het klopt wat ze zeggen. Soms zouden die moeders gewoon weglopen en geen klacht indienen, mocht ik niet bij hen zijn."

In het kader van de gevallen van partnergeweld vermeldt de casemanager van Antwerpen de samenwerking met het Family Justice Center. De structuur, die afhangt van de stad, bundelt een multidisciplinair team van professionals die werken rond intrafamiliaal geweld, en bevordert zo de samenwerking en de coördinatie van de praktijken. Dit initiatief is vergelijkbaar met de eerder

⁶² Wagener en Lemaigre wijzen er ten overvloede op: "Begeleiding bij scheidingen vormt een belangrijke steun voor de vrouwen en voor de kinderen. Paradoxaal genoeg ligt die zelden binnen het bereik van de meest kwetsbare groepen. Sommige moeders gaven er de voorkeur aan om, in zeer conflictueuze relaties en door een gebrek aan economische middelen, niet naar de rechtbank of de bemiddeling te gaan om het recht op een bijdrage/alimentatie of op min of meer gedeelde zorg op te eisen." (Lemaigre & Wagener, p. 51). Het conflictueuze karakter van de relaties tussen ex-echtgenoten en het ontbreken van een beroep op justitie en/of bemiddeling om moeilijke situaties op te lossen voorafgaand aan de deelname aan het Miriam-project, kwamen naar voren in de gesprekken met de zes casemanagers.

vermelde initiatieven in Vlaanderen (Huis van het Kind, Huis van de Economie) in die zin dat het bestaat uit het centraliseren van de hulpdiensten met betrekking tot een specifiek gebied, waardoor wordt vermeden dat de slachtoffers te maken krijgen met meerdere gesprekspartners en met omslachtige en repetitieve procedures. De geïntegreerde aanpak van de behandeling van intrafamiliaal en partnergeweld die aan dit model ten grondslag ligt, lijkt navolging te vinden, aangezien deze sinds 2019 in de stad Namen wordt toegepast via de Dienst voor Sociale Cohesie met de steun van het Waalse Gewest⁶³.

8.2.5 Lichamelijke en mentale gezondheid

Een ander interventiedomein dat voorrang krijgt in het kader van Miriam 2.0, is dat van de gezondheid, wat niet verwonderlijk is gezien de mate waarin slechte woonkwaliteit een impact kan hebben op de gezondheid, of de mate waarin een laag inkomen nefast kan zijn voor een evenwichtige voeding (Lootvoet & Francq, 2008). **Alleenstaande vrouwen met kinderen zijn dus bijzonder kwetsbaar, temeer daar de bescherming die het sociale systeem biedt, de neiging heeft te verzwakken naarmate de loonmaatschappij afbrokkelt.** In de zes Miriam-groepen komen gezondheidskwesties dan ook steeds terug, of het nu gaat om fysieke of psychische problemen, om de vrouwen of hun kinderen. We raken hier aan een grondrecht dat als zodanig wordt genoemd bij de oprichting van de Wereldgezondheidsorganisatie ("*het is één van de grondrechten van ieder mens om het hoogst mogelijke niveau van gezondheid te genieten*"). De implementatie van Miriam streeft ernaar dit grondrecht toe te passen, tegelijk met haar uitnodiging aan het adres van de begeleide vrouwen om aanspraak te maken op een verbetering van hun globale welzijn. In hun begeleiding benadrukken de casemanagers hun banden met belangrijke partners: **de 'Maisons Médicales' of 'Wijkgezondheidscentra' en de 'Centra voor Gezinsplanning'**. De eerste bundelen meerdere gezondheidswerkers, werken multidisciplinair en geven mensen – die zich vooraf moeten inschrijven – toegang tot de zogenaamde eerstelijnszorg.⁶⁴ Deze geïntegreerde gezondheidsbenadering is met name geschikt voor de doelgroep van Miriam, die behoefte heeft aan een globale behandeling die rekening houdt met de omgeving van de patiënt.

"Wat de gezondheidsdiensten betreft, is er de 'cité santé'. Dat is een medisch centrum. Daar worden veel van onze mama's en zelfs van onze cliënten in het algemeen opgevolgd. Ze kunnen dus tegen lagere kosten zorg krijgen en alles is gecentraliseerd op dezelfde plek (...) Ik heb het privénummer van de maatschappelijk werker die er werkt. Ik werk al jaren met hem. Ik heb veel connecties die ik al heel lang heb en die ik in Miriam inzet."
[Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De tweede, namelijk de Centra voor Gezinsplanning, zijn bedoeld om mensen te onthalen, te informeren en te begeleiden, alleen, als koppel of als gezin, in de context van hun affectieve en seksuele leven. Ze bieden toegang tot medische raadplegingen (anticonceptie, zwangerschapscontrole, enz.), maar ook tot psychologische, sociale en juridische consulten. Het werkkerrein is dus erg ruim. De onderstaande getuigenis toont een unieke samenwerking tussen een

⁶³ Tijdens een uitwisselingsdag die op 26 november 2019 door de Provincie Namen werd georganiseerd, gaf Pascale Franck, coördinatrice van het FJC van Antwerpen, aan dat er een afname van het geweld werd vastgesteld op het gemeentelijke grondgebied. Zij schrijft deze daling toe aan de doeltreffendheid van het collaboratieve systeem van het Family Justice Center dat de toegang tot de diensten voor slachtofferhulp vergemakkelijkt. Merk op dat dit systeem momenteel bestaat in Antwerpen en Hasselt (Limburg) en dat er binnenkort een verspreiding in Wallonië wordt gepland, met een experiment dat in 2019 in de gemeente Namen werd opgestart. De haalbaarheidsstudie, uitgevoerd in 2018 door CERIAS Consultance, is online beschikbaar: https://www.provinciedeliege.be/sites/default/files/media/7780/isabelle_paul151018.pdf, [Geraadpleegd op 03.03.2020].

⁶⁴ Eerstelijnsgezondheidszorg verwijst naar zorg van het eerste niveau, "*dat wil zeggen het niveau van het zorgsysteem dat de toegangspoort vormt tot het zorgsysteem, dat algemene, globale, continue, geïntegreerde, toegankelijke zorg biedt aan de hele bevolking, en dat diensten die nodig zijn op andere zorgniveaus coördineert en integreert*" (Macinko 2003) [Online], website van de Fédération des Maisons Médicales. Beschikbaar op <https://www.maisonmedicale.org/Pourquoi-des-soins-de-sante.html> [Geraadpleegd op 04.03.2020]

casemanager en een Centrum voor Gezinsplanning, gericht op het mogelijk maken van de psychologische opvolging van een deelnemster van buitenlandse herkomst:

"Wat betreft gezinsplanning, had een vrouw uit de groep nood aan een psych, maar ze durfde niet. In sommige culturen, lijkt het alsof je gek bent als je naar een psych gaat. Ik heb dat dus met haar aangepakt en ze zei me: ik ben bereid om erheen te gaan, maar ik wil iemand die Arabisch spreekt, zodat hij mijn cultuur begrijpt. Ik heb dus wat onderzoek verricht en ik vond iemand die Arabisch sprak. Ik gaf de mama alles wat noodzakelijk was opdat zij de het nodige zou kunnen doen (...) Als ik zie dat mensen gestrest zijn, dat ze verloren lopen, dan ga ik met ze mee." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Zoals deze twee voorbeelden laten zien, leidt de convergentie tussen het optreden van de casemanager (die een transversale begeleiding ontwikkelt, gebaseerd op een vertrouwensrelatie) en dat van deze structuren die voorrang geven aan multidisciplinariteit, tot samenwerkingsverbanden in uiteenlopende vormen die uitmonden in zorg op maat. Het is duidelijk dat het er bij Miriam niet alleen enkel om draait om de deelnemers informatie te geven over wat er bestaat, maar ook om het oriënteren, begeleiden en wegnemen van de materiële en psychologische obstakels die het gebruik van bepaalde vormen van ondersteuning in de weg staan. De relevantie van deze samenwerkingsverbanden mag ons niet doen vergeten dat bepaalde casemanagers beperkingen hebben geïdentificeerd: ze wijzen op de verzaaiing van de zorgdiensten die gericht zijn op kwetsbare doelgroepen. Het risico bestaat dat er een gezondheidssysteem met twee snelheden ontstaat, afhankelijk van de financiële draagkracht van beide groepen.

Naast deze twee hoofdpartners uit de gezondheids- en sociale sector vermelden de casemanagers ook specifieke banden die worden gesmeed ten behoeve van specifieke situaties. Zo wendde de casemanager in Antwerpen zich tot het Instituut voor Tropische Geneeskunde met het oog op de behandeling van twee seropositieve deelnemers. De casemanager van Genk heeft op haar beurt banden aangeknoopt met 'Nollum', het netwerk voor geestelijke gezondheidszorg in Oost-Limburg, dat een belangrijk aanspreekpunt is in de regio. Hierdoor kon zij een deelnemster die aan een borderline persoonlijkheidsstoornis leed, de juiste ondersteuning bieden, een ondersteuning die zij als maatschappelijk werkster niet op haar eentje kon bieden. Tot slot vermeldt de casemanager van Oostende haar banden met een sociale tandartsenpraktijk, genaamd Tand-em⁶⁵, die kwetsbare mensen de kans biedt om via het OCMW tandzorg te genieten. De casemanager wijst erop dat *"alle vrouwen [van Miriam] daar zijn langsgedaan"*, wat de impact van dit soort initiatieven op de doelgroep van het project onderstreept.

8.2.6 Begeleiding naar werk

Zoals in de inleiding vermeld, is de 'uitsluiting' een combinatie van professionele onzekerheid en relationeel isolement (Castel, 2003). Bijgevolg kan de implementatie van Miriam het niet stellen zonder het aanbieden van begeleiding naar werk. **Wat het project onderscheidt van de acties die gewoonlijk met dit doel worden uitgevoerd binnen de OCMW's, is enerzijds de tijd waarover de casemanagers beschikken in vergelijking met hun collega's en anderzijds de inclusieve en niet-dwingende aanpak die zij hanteren.** Terreinobservaties bevestigen ons dat het primaire doel van de casemanagers niet is om de vrouwen in hun groep 'aan het werk te krijgen', maar eerder om hen activiteiten te laten uitvoeren die potentieel waardevol zijn vanuit een professioneel oogpunt. De samenwerkingsverbanden die op dit niveau ontstaan, hebben dus meer te maken met opleiding,

⁶⁵ Sinds kort kunnen kansarmen zich aanmelden in het Wijkgezondheidscentrum De Hoek in Oostende voor basistandzorg, maar niet voor dringende verzoeken die een complexe ingreep vereisen. De raadplegingen zijn gratis, maar zodra de tanden weer gezond zijn, worden de patiënten doorverwezen naar een 'klassieke' tandarts [Online]. West-Vlaanderen Beschikbaar op: <https://www.dentistnews.be/nl/home/practicus-n17/sociale-tandartsenpraktijk-in-oostende-i270/> [Geraadpleegd op 04.03.2020].

vrijwillige inzet of zelfs het uitoefenen van een deeltijdse job (wanneer die gewenst is en niet wordt opgedrongen). Het gesprek met de casemanager van Oostende illustreert de aanpak die is ontwikkeld in het kader van Miriam. Die aanpak verloopt 'stap voor stap', met respect voor de aspiraties en beperkingen van de deelnemers en de vaardigheden en pluspunten die ze moeten benutten:

"We gaan stap voor stap werken, ik heb hier een moeder die in een arbeidsactivering zat, en die is teruggekeerd naar sociale activering. Toen ik met Miriam begon, vertelden de collega's van de sociale activering me dat ze eigenlijk klaar was voor arbeidsactivering. Deze vrouw heeft gestudeerd, ze heeft ook stage gelopen, maar ze zei dat het veel te zwaar is voor haar om voltijds te werken. Het is iemand die al negen jaar niet meer heeft gewerkt, het is te zwaar om haar een voltijdse job op te leggen. Ik denk dus dat we stap voor stap vooruit kunnen komen, misschien eerst met vrijwilligerswerk, dan een deeltijdse baan, en kijken hoe het werkt, als ze die baan kan houden, denk ik dat dit een succesprestatie voor haar zou zijn." [Casemanager uit Oostende, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Zo proberen alle zes de casemanagers de realiteit van de Miriam-vrouwen en de eisen van de loonmaatschappij in beeld te brengen: het vinden van kinderopvangvoorzieningen, het aanpakken van de huisvestings- en gezondheidsproblemen en het geleidelijk stimuleren van een professionele 'heraansluiting', ook al leidt die niet tot een voltijds contract aan het eind van het jaar van uitvoering van het project. Merk op dat de opleiding een basis is waarop de casemanagers en de Miriam-vrouwen willen voortbouwen. In de eerste plaats vermelden velen van hen de taalcursussen, die in Vlaanderen bijna systematisch plaatsvinden, maar ook aan Franstalige kant aanwezig zijn. De casemanager van Brussel vermeldt met name een samenwerking met 'Bon', een NT2-centrum waar een aantal deelnemers zich hebben ingeschreven. Wat met name bijzonder interessant is aan dit initiatief, is dat het evenzeer, zo niet meer, afkomstig is van de vrouwen uit de groep als van de casemanager. Zij legt inderdaad uit: *"Het was een van de mama's die dit centrum kende en die de anderen aanmoedigde."* Navalging binnen het collectief speelt dus een centrale rol in het empowerment van de deelnemers. In het laatste deel van dit hoofdstuk wordt hier nader op ingegaan.

Daarnaast leidt de implementatie van Miriam tot het ontwikkelen van banden met diverse opleidingsorganisaties die zich voornamelijk richten op beroepsoriëntatiebegeleiding. Het doel is om een reflectie op gang te brengen over de valorisatie van vaardigheden en de definitie van aspiraties vanuit het oogpunt van het zoeken naar een baan. Op dit niveau verwijst de casemanager van Luik naar haar partnerschap met het CISP (centrum voor socioprofessionele inschakeling) 'Alternatives Formations', in het kader van het project 'Choose and Go', dat voorstelt om jongeren tussen 18 en 25 jaar te begeleiden *"bij de definitie en concretisering van een realistisch en haalbaar persoonlijk en/of professioneel project"*.⁶⁶ Ook worden er professionaliseringsopleidingen genoemd, zoals die van een deelnemer van de groep uit Bergen bij 'Secos', gericht op industriële schoonmaak. In de woorden van de begeleidende maatschappelijk werkers (die de casemanager hebben vervangen tijdens haar langdurige afwezigheid): *"Het gaat goed, ze heeft een vrij intensief schema, maar ze slaagt erin om haar opleiding te volgen, dus het is echt positief."* Tot slot melden enkele casemanagers (voornamelijk aan Nederlandstalige zijde) dat ze de deelnemers verwezen hebben naar structuren die jobkansen bieden, zoals de vzw 'Vokans' in Oostende en uiteraard de VDAB's van Oostende, Antwerpen en Genk. Er komt een kritische nood van een casemanager die ons eraan herinnert dat het betreden van een professionele omgeving voor sommige vrouwen een grote beproeving is, omdat veel van hun angstgevoelens duidelijk naar boven komen bij een sollicitatiegesprek. Ook zou een te directe verwijzing naar arbeidsbureaus kunnen doen vergeten dat er nog veel belemmeringen moeten worden

⁶⁶ Alternatives Formations – Blog [Online]. "Choose & Go een nieuw project voor jongeren bij Alternatives Formations!" Beschikbaar op: www.alternativesformations-oisp.be/blog/2016/03/14/choose-go-un-nouveau-projet-pour-les-jeunes-chez-alternatives-formations/ [Geraadpleegd op 04.03.2020].

weggenomen – gebrek aan eigenwaarde, psychologische problemen, gebrek aan beschikbaarheid voor bepaalde jobs, enz. – voordat aan hun vereisten kan worden voldaan.

Tot slot, wat betreft de kwestie van externe partnerschappen ter bevordering van de professionele integratie van de vrouwen uit het project, lijkt het belangrijk om te verduidelijken wat precies wordt bedoeld met 'werken'. Op grond van de gegevens uit het terrein en de talrijke onderzoeken die over dit onderwerp zijn uitgevoerd, is het duidelijk dat alleenstaande vrouwen met kinderen verre van lui zijn en dat de afwezigheid van betaald werk niet mag verhullen dat zij dagelijks een aanzienlijke hoeveelheid werk verrichten dat kan worden beschouwd als '*zelfvoorzieningswerk*' (collectief 'Rosa Bonheur', 2020). Dit heeft tot doel de levensstandaard van het gezin te handhaven in een context van grote bestaansonzekerheid. Het is niet beperkt tot de huiselijke sfeer zoals men geneigd zou zijn te geloven; het behoort ook tot de openbare ruimte. We kunnen alle acties die binnen de verschillende hulpverleningsdiensten en meer in het bijzonder binnen Miriam worden ondernomen, hiertoe rekenen⁶⁷, wat nogmaals onderstreept dat de vrouwen uit het project Miriam 2.0 niet passief zijn en dat hun deelname aan het project meer inhoudt dan een eenvoudig lidmaatschap. In een maatschappelijke context die wordt gekenmerkt door werkloosheid en de onzekerheid van betaald werk, lijkt het ongepast om te spreken over inactiviteit om de situatie van de deelnemers te kenschetsen. In dezelfde geest moeten de activiteiten met betrekking tot welzijn en vrije tijd, die talrijk aanwezig zijn binnen het project, niet alleen als een vorm van bezigheid worden beschouwd, zoals we in het volgende hoofdstuk zullen toelichten. Om de woorden van de casemanager van Oostende te herhalen: met het oog op 'heraansluiting' moeten we "*stap voor stap*" te werk gaan.

8.3 Bevordering van collectieve navolging door toegang tot cultuur en recreatie

Socioloog en psycholoog Gérard Neyrand merkt op dat vrouwen die alleenstaande ouder worden, geconfronteerd worden met een nieuw, onzeker leven dat ertoe kan leiden dat ze in zichzelf gekeerd raken. Nog volgens hem "*is het grote risico van desocialisatie is het zich terugplooiën tot de relatie met het kind, tot de situatie van geholpene, en de progressieve breuk met alles wat vroeger een link vormde, collega's, burens en daarna hun naasten die ze steeds minder zien ...*" (Neyrand, 2005:55). Deze analyse wordt grotendeels gestaafd door wat de casemanagers waarnemen op het terrein.

"Als ik voor het eerst met de moeders de levensdomeinen overloop, beseft ik dat ze geen vrije tijd hebben. Terwijl anderen feesten en uitgaan, zorgen zij voor hun baby." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Een van de mama's, met wie we een activiteit deden in de buurt van de Beurs, zei me: 'Ik ken de Beurs niet, ik verlaat mijn wijk X nooit.' Ik was in shock. Ik had met haar te doen. (...) De meesten van hen hebben geen familie. Zo heeft een van hen haar familie al 4 jaar niet meer gezien, ze is volledig geïsoleerd." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De uitdaging bij de uitvoering van Miriam 2.0 is het herstellen van de sociale banden die niet of niet meer worden gevoed door werk, familie en het wijkleven. Naast de toegang tot hun rechten, die in dit verslag al uitgebreid aan de orde is gekomen, is het de bedoeling om de toegang tot cultuur, vrije tijd en, meer in het algemeen, gezelligheid te ontwikkelen. Achter dit idee gaat de gedachte schuil dat men met het oog op emancipatie weer meester moet worden van zijn eigen tijd. De deelnemers aan het project hebben immers – als alleenstaande vrouwen met kinderen in een bestaansonzekere situatie – een bijzondere relatie met de tijd die hen niet toelaat om vrij te beschikken over de middelen die hun ter beschikking zouden kunnen worden gesteld (via de bijstand en ondersteuning van het OCMW en/of via de lokale sociale voedingsbodem). Die relatie met de tijd wordt gekenmerkt door een beheer van de prioriteiten 'van dag tot dag': de administratieve procedures voor het verkrijgen van sociale,

⁶⁷ Zoals eerder gezegd raadplegen de vrouwen binnen Miriam 2.0 een groot aantal maatschappelijk werkers, onderwijs- en/of zorgpersoneel en hebben ze een zeer drukke agenda.

juridische of financiële hulp nemen veel tijd in beslag (omdat ze bepalend zijn voor het budgettaire evenwicht) en de zorg voor kinderen is een belangrijke bekommernis, die ook de belangrijkste bron van persoonlijke vervulling is. De terughoudendheid van deze vrouwen om gebruik te maken van kinderopvang buitenshuis is een bewijs van hun terugplooiën op de huiselijke sfeer, maar ook van hun sterke gehechtheid aan hun moederrol. Als we bedenken dat plaatsing in een kinderdagverblijf zowel een educatieve troef is voor het kind als een duidelijk voordeel voor de ouder, dan begrijpen we beter hoe moeilijk het is voor de vrouwen van Miriam 2.0 de bestaande middelen te benutten, zelfs los van de toegankelijkheid ervan. In dit kader situeren we het doel van de interventies van de casemanagers die in dit laatste deel worden beschreven: **voor de deelnemers aan het project is het zich wenden naar de buitenwereld en het collectief ook leren zich naar zichzelf te wenden, om zich bewust te worden van de eigen aspiraties en daadkracht.** Er zijn verschillende actieniveaus vastgesteld die hier worden belicht.

8.3.1 Collectieve begeleiding die de betrokkenheid van de deelnemers vereisen en hun capaciteiten valoriseren

Deze collectieve momenten worden georganiseerd met de actieve deelname van de vrouwen uit het Miriam-project. Zij nemen verantwoordelijkheden op voor de organisatie ervan, zijn betrokken bij de keuze van de inhoud en bij het verloop ervan. Het gaat vaak om activiteiten die verband houden met koken en die in feite een voorwendsel zijn om de cultuur van de ander te ontdekken, om interacties met anderen te ontwikkelen en zo het spreken binnen de groep te stimuleren.

Enkele goede praktijken van collectieve begeleiding die de wederzijdse hulp tussen de vrouwen bevorderen

- Het nuttige aan het aangename koppelen en koken voor anderen in Antwerpen: de casemanager streeft ernaar om haar groepsmomenten op te fleuren door aangename momenten waarin delen centraal staat en uitwisselingen worden gestimuleerd. Daartoe kiest ze ervoor om de culturele rijkdom van de deelnemers te benadrukken door middel van een activiteit die hun voldoening schenkt, namelijk koken.

"In feite kookt een van de mama's een eigen gerecht uit het land waar ze vandaan komt. Dus ze zorgt voor het eten op de middag, en de andere mama's helpen haar. Vrijdag kookte iemand uit Kameroen, de vorige keer was het de mama uit Irak en dit is fijn, de manier van koken is totaal anders, nietwaar."

- Een maaltijd voor het breken van de vasten (iftar) in Brussel: ter gelegenheid van het breken van de vasten werd een maaltijd georganiseerd door alle deelnemers. Ze zijn niet allemaal moslima's, maar in dit geval is wat aanvankelijk een religieus feest was, een gelegenheid geworden om van gedachten te wisselen over de cultuur van herkomst en om solidariteitsbanden te smeden met de andere groepsleden.

"En wat heel belangrijk is, is de solidariteit van de mama's. Ik heb een maaltijd georganiseerd voor het breken van de vasten en je had de tafel eens moeten zien! Het was prachtig, dankzij de solidariteit van de mama's."

- Een gezellig ontbijt in Bergen: in het OCMW van Bergen beginnen de donderdagse collectieve momenten met een gezellig ontbijt waarop de kinderen welkom zijn. Elke vrouw wordt uitgenodigd om deel te nemen aan het klaarmaken ervan, waarbij de casemanager rekent op, in haar eigen woorden, "een vorm van solidariteit tussen de mama's".

"Ik vond dit gezamenlijke ontbijt met de mama's heel, heel leuk. Iedereen nam de moeite om iets mee te nemen, ofwel maakten ze het zelf, ofwel gingen ze naar de winkel om iets voor de anderen te kopen. Ook al is het maar drie of vier euro, het is een mooi gebaar."

We vestigen de aandacht op de interculturele dimensie van deze groepsmomenten, die doorgaans in de lokalen van de OCMW's of in die van de partnerorganisaties worden georganiseerd. Hier wordt de instelling een plaats voor de erkenning van de knowhow en de culturele bijzonderheden, en deze collectieve momenten zijn allemaal kansen voor de betrokken vrouwen om opnieuw mensen met kennis en – dat is toch de bedoeling – met kracht te worden.

8.3.2 Openstelling naar de buitenwereld met/voor de kinderen

Zoals we hebben gezien, hebben de deelnemers aan het project de neiging om zich terug te plooiën op hun gezinsleven. Wanneer we ons tevreden zouden stellen met hen terug te leiden naar de arbeidsmarkt door hen te dwingen gebruik te maken van opvangdiensten voor hun kinderen, zonder een globale reflectie over hun aspiraties, zou dat erop neerkomen dat we hen aan een nieuwe verplichting onderwerpen. In een holistische benadering gaan casemanagers dus uit van het principe dat het ondersteunen van de ouder gelijk staat aan het ondersteunen van het kind en dat de emancipatie van de een vice versa gepaard gaat met de ontplooiing van de ander. Vanuit dit perspectief is de ontwikkeling van het sociale netwerk ook afhankelijk van een verrijking van de activiteiten met betrekking tot het kind. De toegang tot vrije tijd en cultuur is verre van bijkomstig, maar wordt beschouwd als een recht dat voor het hele gezin moet worden geactiveerd (het wordt als zodanig beschreven in artikel 27 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens; artikel 23 van de Belgische Grondwet garandeert sinds 1994 het recht op culturele participatie en sociale ontplooiing). Zo wordt in het kader van Miriam 2.0 een beroep gedaan op heel diverse instellingen, van bibliotheken, pretparken tot verenigingen die werken aan ouderschap. In het kader van dit verslag hebben we enkele prima voorbeelden van dit laatste punt geselecteerd.

*Samenwerking met organisaties die zich bezighouden met ouderschap*⁶⁸

In Antwerpen bezochten de deelnemers de 'Kraamvogel'. Door middel van interactieve methoden werden onderwerpen als het belang van het spelen met de kinderen of het belang van gezinsplanning aangekaart. Er werd een spel met vragen over opvoeding georganiseerd waarbij de kinderen de verbindende factor waren. Dit gaf aanleiding tot een spontane en verrijkende uitwisseling. De groep heeft die dag ook geluncht in het lokale restaurant 'Foyer De Stroming'. Het doel van deze activiteiten was de deelnemers te informeren en de banden tussen hen te versterken.

In Luik organiseerde de casemanager twee workshops met de vzw 'Petit GRAND' over de psychomotoriek van kinderen, waarbij de nadruk lag op de expressie, beweging en creativiteit van kinderen onder de zes jaar. Het doel van deze sessies was het creëren van een klimaat van vertrouwen en het stimuleren van uitwisselingen tussen de deelnemers door te spelen met de kinderen. De sessie was ook bedoeld om het plezier van beweging in al haar dimensies te stimuleren en de band tussen moeder en kind te versterken.

In Oostende werd in samenwerking met 'VIVA-SVV' een workshop over de ouderrol georganiseerd. De workshop richtte zich op wat het betekent om 'het goed te doen' als ouder, want veel moeders worstelen met deze kwestie. De maatschappij stelt hoge eisen, maar ook de ouders zijn soms erg veeleisend. Het onrealistische beeld van de perfectie wordt ter discussie gesteld en de ouders worden aangemoedigd om meer toegeeflijk te zijn voor zichzelf.

Deze praktische cases leren ons dat het bijzonder belangrijk is om het kind een belangrijke plaats te geven in het streven naar empowerment van de moeders. In de eerste plaats vestigt het organiseren van activiteiten met en voor de kinderen de aandacht op een essentieel kenmerk van de groep vrouwen, namelijk het eenouderschap en de manier waarop dit binnen elk gezin wordt ervaren. Zoals reeds is benadrukt, draagt deze dimensie bij tot het creëren van een gemeenschappelijke identiteit en de bewustwording van het feit dat de moeilijkheden die worden ervaren bij de uitoefening van het ouderschap, geen verband houden met individuele mislukkingen, maar met structurele moeilijkheden die kunnen worden aangepakt door een beroep te doen op een gestructureerd netwerk. Ten tweede zijn de interventiegebieden van Miriam, in het kader van een geïntegreerde aanpak, meervoudig en hangen ze allemaal met elkaar samen. **De verhoging van de 'capabiliteit' van de vrouwen heeft dus ook betrekking op het ouderschap.** Het gaat er niet om een oordeel te vellen over hypothetische

⁶⁸ Deze collectieve momenten werden geïnventariseerd en beschreven door Lore Janssens van de Vrouwenraad. Waar relevant werden bepaalde inlichtingen vergeleken met de door het onderzoeksteam verzamelde getuigenissen.

vaardigheden om al dan niet goede ouders te zijn; het doel is om hen in staat te stellen hun kinderen alle middelen te geven die nodig zijn om zich te kunnen ontplooiën op het gebied van onderwijs, vrije tijd, toegang tot cultuur, enz. De verbetering van de materiële levensomstandigheden van de deelnemers heeft uiteraard een directe invloed op die van hun kinderen, maar hetzelfde oorzakelijke verband kan worden gelegd tussen de emancipatie van de deelnemers en de verhoging van de toekomstige handelingsbekwaamheid van de kinderen (met andere woorden, de toekomst van de kinderen wordt bepaald door het heden van hun moeder).

8.3.3 Toegang tot vrijetijds-, culturele en sportactiviteiten buiten de rol van de moeder om

De kwestie van het ouderschap is van het grootste belang bij het streven naar empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen met kinderen, maar **er moet wel over worden gewaakt dat zij niet worden gereduceerd tot hun moederrol**. De casemanager moet daar bijzonder alert voor zijn, vooral omdat de deelnemers zelf geneigd zijn zichzelf in de eerste plaats als zodanig te zien. De implementatie van Miriam 2.0 biedt de deelnemers de mogelijkheid om activiteiten te ondernemen die verder gaan dan het ouderschap en die te maken hebben met hun vrouw-zijn. Het doel is hier niet om de 'vrouwelijkheid' van de deelnemers centraal te stellen, maar om deze naar voren te brengen als een gemeenschappelijke positie in de sociale verhoudingen van de seksen (wat dus samenvallende belangen en bijgevolg een gemeenschappelijke strijd impliceert). Uit het onderzoek op het terrein blijkt dat de casemanagers verschillende soorten activiteiten uitvoeren die niet zo zeer gericht zijn op 'moeders' maar op 'mensen', waaronder activiteiten die verband houden met welzijn, cultuur en samenleven. Hiervoor doen zij een beroep op organisaties die de permanente vorming bevorderen en/of de vrouwenrechten verdedigen. Deze laatste oriëntatie kwam er vooral op impuls van de Vrouwenraad, die ervan overtuigd is dat de samenwerking tussen de lokale Miriam-groepen en de vrouwenorganisaties een bron van wederzijdse verrijking is. Zo riepen de Vrouwenraad en de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB - de Franstalige vrouwenraad) bij de lancering van het project hun ledenorganisaties op om samen te werken met de lokale Miriam-projecten, waarbij ze het contact met de casemanagers aanmoedigden. De casemanagers hebben getracht deze relaties die van bovenaf werden aangemoedigd, uit te bouwen en ook nieuwe tot stand te brengen, soms met behulp van de belangrijkste spelers in hun OCMW's, wat bewijst dat er voor elke stakeholder een rol is weggelegd in de ontwikkeling van het netwerk rond Miriam. Hieronder worden verschillende goede praktijken gepresenteerd.

*Samenwerking met vrouwenorganisaties*⁶⁹

In Antwerpen bezocht de Miriam-groep het Intercultureel Vrouwencentrum van Antwerpen (IVCA), een organisatie die zich inzet voor de actieve participatie van vrouwen en jonge meisjes in de samenleving. De deelnemers maakten er kennis met de werking van het IVCA en hadden er een groepsgesprek over stress, met als doel het taboe rond psychologische begeleiding bespreekbaar te maken.

In Brussel woonde de groep Miriam een film bij, gevolgd door een debat georganiseerd door het 'Maison Mosaïque-Vie Féminine' en het 'Maison de la création' uit Laken. Dit evenement vond plaats in het kader van 'A Film Ouverts', een filmfestival tegen racisme en voor interculturaliteit. De deelnemers woonden ook een interactieve voorstelling bij in het kader van de vertoning van de film 'Le Cadeau'. Deze activiteit werd georganiseerd in samenwerking met de vzw 'Darna', de vrouwenorganisatie 'De Brusselse YouYou-groep' en kunstenaar Myriam Van Imschoot. In samenwerking met de YouYou-groepen maakt Van Imschoot vocale voorstellingen in theaters en openbare ruimtes, waarbij de culturele grens tussen het hoorbare en het onhoorbare wordt afgetast. Tot slot organiseerde de casemanager samen met de vzw 'BruZelle' een activiteit rond kits voor intieme hygiëne.

⁶⁹ Deze collectieve momenten werden geïnventariseerd en beschreven door Lore Janssens van de Vrouwenraad. Waar relevant werden bepaalde inlichtingen vergeleken met de door het onderzoeksteam verzamelde getuigenissen.

In Genk organiseerden de casemanager en de KVLV een door de deelnemers zelf gekozen workshop over het maken van verzorgingsproducten. Onder leiding van een professional hebben de deelnemers verschillende verzorgingsproducten gemaakt, waarvan ze er thuis nog meer kunnen maken. De professional gaf ook uitleg over de gebruikswijze van deze producten.

In Luik organiseerde de casemanager in samenwerking met de vzw 'Vie Féminine' twee workshops over de plaats van de vrouw in onze maatschappij. De workshops waren enerzijds gericht op informatieverstrekking, bewustmaking en het stimuleren van het debat over de plaats van vrouwen in de samenleving, en anderzijds op het delen van ervaringen en het uitwisselen van advies over hoe om te gaan met de grote en kleine onrechtvaardigheden waar vrouwen dagelijks mee te maken krijgen.

In Oostende werkten de casemanagers samen met twee vrouwenorganisaties, namelijk 'VIVA SVV' en 'KVLV'. In samenwerking met VIVA-SVV heeft de casemanager twee sessies georganiseerd, één over de ouderrol (hierboven al beschreven) en één over het belang van water. Met behulp van een gezelschapsspel werden de deelnemers gevraagd om in een ontspannen sfeer vragen over water te beantwoorden (bijvoorbeeld: "Is spuitwater slecht voor de tanden? Welk water is gezonder: leidingwater of flessenwater?") Daarnaast heeft de casemanager in samenwerking met de KVLV een creatieve decoratieworkshop georganiseerd, waarvoor de deelnemers zelf hebben gekozen.

Samenwerking met organisaties gericht op burgerschap en samenleven⁷⁰

In Luik organiseerde de casemanager een workshop over werk in samenwerking met de vzw F-41, die alternatieve projecten voorstelt met het oog op individuele en collectieve emancipatie. Er werd eerst een voorbereidende workshop georganiseerd om elkaar te leren kennen en zich voor te bereiden op de echte workshop. Tijdens de workshop legden de deelnemers een parcours door Luik af met verschillende stops, die verband hielden met het zoeken naar een baan. De bedenker van de workshop gaf toelichtingen. De deelnemers kregen ook informatie over de geschiedenis van de stad. Het doel van deze wandeling was om de deelnemers te informeren over hun rechten en mogelijkheden, maar ook om uitwisselingen en vragen te stimuleren. Deze sessie gaf hen ook de gelegenheid om Luik beter te leren kennen en informeel met elkaar te praten over hun realiteit.

In Bergen organiseerde de casemanager in samenwerking met de vzw 'Pourquoi pas toi?' een workshop over het zelfbeeld en de impact ervan op de sociale relaties. Vier thema's werden besproken, namelijk zelfvertrouwen, ouderschap, beroepsoriëntatie en het netwerk van verenigingen en diensten in Bergen. Met behulp van methodieken als fotocollages wisselden de deelnemers van gedachten over hoe belangrijk het is om je goed in je vel te voelen om een positief zelfbeeld te hebben. Het was ook de bedoeling om praktijken en ideeën over zelfzorg uit te wisselen (bijvoorbeeld tips, trucs en recepten voor verzorgingsproducten). Anderzijds was deze activiteit bedoeld om de activiteiten van de vereniging voor te stellen om de deelnemers ertoe aan te moedigen later terug te komen.

In Oostende werkte de casemanager samen met een diëtiste van 'Healthy Living'. Deze structuur organiseert workshops voor lokale overheden en verenigingen om de 'consument' te helpen gezonde keuzes te maken in zijn dagelijkse leven. De diëtiste gebruikte beproefde methoden om mensen met een migratieachtergrond te motiveren om gezond te eten en voldoende te bewegen, waarbij ze rekening hield met hun culturele achtergrond. Naast een interactieve informatiesessie met tips over gezond eten en bewegen, konden de deelnemers ook hun eigen hapjes klaarmaken.

De groep bezocht ook 'Samen Divers', een onafhankelijke sociale organisatie die projecten uitvoert met en voor etnische en culturele minderheden met als doel het bevorderen van het samenleven op voet van gelijkheid. Ze maakten kennis met het aanbod van Samen Divers: de discussiebox, de zomerschool Nederlands, activiteiten voor kinderen, een waaier aan culturele en vrijetijdsactiviteiten, de computerklas, werkaanbiedingen op maat, enz. Het doel was om de deelnemers vertrouwd te maken 'Samen Divers' om zo de drempel voor deelname aan de activiteiten te verlagen.

⁷⁰ Deze collectieve momenten werden geïnventariseerd en beschreven door Lore Janssens van de Vrouwenraad. Waar relevant werden bepaalde inlichtingen vergeleken met de door het onderzoeksteam verzamelde getuigenissen.

Er moet worden opgemerkt **dat de ervaren moeilijkheden op het gebied van kinderopvang een grote belemmering vormen voor de organisatie van dit soort activiteiten.** Daarom moet de implementatie van Miriam, zoals we in dit verslag al hebben benadrukt, worden voorafgegaan door een denkoefening over de regelingen voor kinderopvang. Het is immers niet de taak van de casemanager om op de kinderen te passen terwijl de moeder deelneemt aan collectieve begeleiding die haar volledige participatie (en dus concentratie) vereisen. Tijd is een centrale dimensie als middel dat nodig is om materiële middelen om te zetten in echte daadkracht.

8.3.4 Acties gericht op politieke interpellatie

Het collectief is ook een hefboom om de deelnemers te mobiliseren voor de verdediging van hun rechten. Deze dimensie is van bijzonder belang omdat zij betrekking heeft op het empowerment dat als 'sociaal' of 'politiek' wordt omschreven en dat vaak wordt veronachtzaamd in de institutionele regelingen die streven naar empowerment van de begunstigen van de sociale diensten. Zoals Marie-Hélène Bacqué en Carole Biewener aangeven, *"nemen de meeste huidige benaderingen van sociaal werk alleen de individuele, zelfs therapeutische, dimensie van empowerment in aanmerking. Het succes van het begrip gaat hand in hand met de reductie ervan ten gunste van een individuele aanpak, waarbij de collectieve dynamiek en vooral de aanvankelijke politieke perspectieven worden losgelaten."* (Bacqué & Biewener, 2015:41). In het geval van de implementatie van Miriam 2.0 moet worden opgemerkt dat de collectieve dimensie wel degelijk aanwezig is – alle casemanagers zijn het eens over het belang ervan, ondanks de moeilijkheden die zich bij de uitvoering ervan hebben voorgedaan – en dat deze in sommige gevallen gepaard gaat met een dimensie die als politiek kan worden gekwalificeerd. Op basis van de gesprekken met de casemanagers werden drie voorbeelden geïdentificeerd:

Drie voorbeelden van 'sociaal' of 'politiek' empowerment

Een workshop over stemmen: er werd een collectief georganiseerd om de deelnemers te leren stemmen. Het kwam erop aan om de te volgen procedure nauwkeurig te beschrijven, om elke deelnemer te laten praten over de moeilijkheden die zij op dit niveau ondervond, en om de gebeurtenis van haar geheimzinnigheid te ontdoen door middel van collectief leren en vrije meningsuiting. Over deze workshop zei een deelnemer: *"Ik ontdekte vormen van hulp die ik niet kende en ik heb dingen geleerd over alles wat met politiek te maken heeft. Ik wist niet hoe ik moest stemmen (...) Het beste is dat we zeer goed beseffen dat alles wat we onder elkaar vertellen, daar blijft en niet naar buiten wordt doorgegeven."*

Deelname aan een vergadering over huisvesting: de vrouwen uit het Miriam 2.0-project namen deel aan een politieke interpellatie over sociale huisvesting, georganiseerd door de Sociale Coördinatie van Laken. Het doel was om de betrokkenen een stem te geven in een perspectief van sociale transformatie. Het woord van de begunstigen wordt hier gevaloriseerd in de zin van het algemeen belang. Vóór het evenement (dat plaatsvond na ons gesprek) zei de casemanager: *"Ze gaan het over huisvesting hebben, ik veronderstel dat er politieke vertegenwoordigers zullen zijn, en we hebben mama's die veel technische problemen hebben met sociale huisvesting. En daar is er dus een ontmoeting rond een maaltijd waarbij de bewoners het woord zullen krijgen. Ik zei tegen mezelf: dit is geweldig voor het empowerment van de mama's!"*

Een ontmoeting met de voorzitter van het OCMW: het elan dat voortvloeit uit de implementatie van Miriam 2.0 leidde ertoe dat de deelnemers de voorzitter van het OCMW wilden ontmoeten om te overleggen over de mogelijke voortzetting van het project. De casemanager was hierover duidelijk: als de begeleiding zou worden verlengd, dan zou dat met een andere groep zijn. Hierop reageerden de deelnemers als volgt (volgens de getuigenis van de casemanager): *"Dat is niet erg, het zal dan voor de anderen zijn en we zullen tevreden zijn."* Solidariteit met de andere leefloontrekkers in een eenoudersituatie komt duidelijk naar voren. Tijdens de focusgroep voegt de casemanager hieraan toe: *"Ten overstaan van de voorzitters zijn er zelfs bepaalde mama's die spontaan hebben voorgesteld: 'Kunnen we de volgende groep vertellen over onze ervaring met Miriam?' Op het vlak van empowerment is dat fantastisch!"*

Het eerste voorbeeld is zeer symbolisch en zegt veel over de grenzen van de representatieve democratie in verband met het gebrek aan participatie van de meest kwetsbare bevolkingsgroepen. Voor de casemanager is het een kwestie van werken aan de 'geneigdheid' van de vrouwen om hun stem te laten horen in het kader van het verkiezingssysteem. We merken hier dat het simpele feit van het stemmen een beheersing vereist van bepaalde codes, waar het veel deelneemsters aan ontbreekt. Dit vormt een belemmering voor de uitoefening van hun burgerschap.

Het tweede voorbeeld bestaat, in de woorden van de casemanager, uit een politieke interpellatie-actie. De Sociale Coördinatie van Laken verloopt via een netwerk van verschillende lokale structuren: verenigingen voor burgerinitiatieven, gemengde verenigingen, overheidsinstellingen waarvan het OCMW deel uitmaakt. Een begeleidster van de jongerenwerking, die had deelgenomen aan een van hun collectieve momenten, deelde de informatie (ook hier merken we het belang van het creëren van een netwerk binnen het OCMW rond Miriam). De vrouwen van het project worden ertoe aangezet om als 'actieve betrokkenen'⁷¹ tussen te komen door zich uit te spreken over een onderwerp dat hen rechtstreeks aangaat, in dit geval dat van de huisvesting. De onderliggende doelstelling is om de wijk nieuw leven in te blazen door uit te gaan van de behoeften van de lokale actoren en hen te mobiliseren met het oog op sociale transformatie.

Het laatste voorbeeld is een illustratie zowel van een praktijk die empowerment bevordert als van een concrete impact van het empowerment van de vrouwen uit het Miriam 2.0-project. Deze bijeenkomst, die samen met de voorzitter van het OCMW werd georganiseerd om haar feedback over project te geven, vereist dat de deelneemsters de nodige koelbloedigheid vinden om hun stem te laten horen aan de hoogste autoriteiten. Het gaat om het spreken in het openbaar, het spreken met en voor het collectief. Hoewel ze zeiden dat ze geïntimideerd waren door het evenement, wilden ze allemaal deelnemen. Bovendien kunnen we op symbolisch niveau de vooruitgang meten die is geboekt tussen de start van het project, toen deze vrouwen nauwelijks vertrouwden op hun maatschappelijk werk(st)er, en het eindpunt van Miriam, waar ze vragen om de voorzitter van hun OCMW te mogen spreken. De doelstellingen van deze ontmoeting zijn ook van belang: ze bestaan erin de instelling te bedanken voor de implementatie van dit nieuwe project, maar ze zijn vooral bedoeld om te pleiten voor voortzetting van deze begeleiding, niet voor zichzelf, maar voor andere vrouwen die zich in dezelfde situatie van eenouderschap en armoede bevinden. De bewustwording van deze groep is hier evident, en het feit dat de deelneemsters zelf aan de basis liggen van dit initiatief (zij hebben zelf het verzoek geformuleerd) getuigt van hun empowerment.

Desalniettemin **blijft de ontwikkeling van deze politieke dimensie van empowerment echter zeldzaam in de onderzochte projecten**. Ze is inderdaad zeer moeilijk uit te voeren en er is tijd voor nodig om de betrokken bevolkingsgroepen te mobiliseren en te sensibiliseren. Zo komen de drie gepresenteerde voorbeelden uit dezelfde groep vrouwen. Dit betekent niet dat de andere casemanagers het minder goed hebben gedaan, aangezien er veel factoren in het spel waren: beschikbaarheid van de professional (zoals we hebben gezien waren twee casemanagers enkele maanden afwezig, één casemanager sloot later aan bij het project), steun van de instelling en de collega's (sommige OCMW's ondergingen een grote herstructurering tijdens de implementatie, waardoor een optimale coördinatie niet mogelijk was), het profiel van de groep vrouwen, enz.

8.4 Conclusie

De opdracht van de casemanager houdt niet op bij de banden die ze smeedt met en tussen de leden van de Miriam-groep, maar is ook gericht op de ontwikkeling van een netwerk dat gebaseerd is op een

⁷¹ Om dezelfde benamingen te gebruiken als op de website van de Sociale Coördinatie van Laken. Beschikbaar op <http://www.picol.be/Definition-et-fonctionnement#objectifs>. [Geraadpleegd op 13.03.2020]

brede visie op de behoeften van de vrouwen. Naast de dagelijkse besommeringen waarop een antwoord moet kunnen worden gegeven, moet dit netwerk ook een opening zijn voor mogelijkheden die tot dan toe niet in overweging werden genomen. **Binnen het labrynt van instellingen en verenigingen werken de casemanagers aan het creëren van toegangsmiddelen voor de personen die ze begeleiden.** Ze maken het onzichtbare zichtbaar en bieden zo hefboomen voor actie aan vrouwen die, om steun te krijgen, volledig afhankelijk zijn geraakt van de diensten van de sociale bijstand, terwijl ze tegelijkertijd een soms legitiem wantrouwen tegen hen koesteren.

De ontwikkeling van meerdere en gevarieerde partnerschappen rond het project wordt hier gezien als onderdeel van het proces van 'heraansluiting' van alleenstaande vrouwen met kinderen. Het raakt aan verschillende belangrijke domeinen, zoals gezondheid, werk, opleiding, huisvesting, maar ook de band met het kind, cultuur en gezelligheid, die bepaalde vormen van kwetsbaarheid gestalte geven. In die zin moet het netwerk ook worden gezien vanuit het oogpunt van sociale innovatie, opgevat als een *"interventie die door de sociale actoren wordt geïnitieerd om in te spelen op een aspiratie, een behoefte te vervullen, een oplossing te bieden of gebruik te maken van een mogelijkheid tot actie om sociale relaties te wijzigen, een actiekader te transformeren of nieuwe culturele oriëntaties voor te stellen"* (Bellemare & Briand, 2006, geciteerd door Dumont, Johannsen & Rousseau, 2012).

Opgemerkt moet worden dat de opdracht zich anders aandient, afhankelijk van het feit of we ons ten zuiden of ten noorden van de taalgrens bevinden. Binnen de OCMW's in Wallonië en Brussel vinden de casemanagers immers een veelheid aan diensten waarop ze kunnen steunen, gaande van specifieke financiële steun tot ondernemingen voor opleiding door arbeid of sociale winkels. Aan Nederlandstalige zijde wendden de casemanagers zich bij voorkeur tot de Huizen van het Kind, de Huizen van de Economie, de Gezondheidshuizen, ..., die bedoeld zijn om de sociale, economische en medische diensten te bundelen en zo het territoriale netwerk te versterken. **Deze organisatiewijze heeft tal van voordelen voor de begunstigen in zoverre zij de lineariteit van de procedures waarborgt en een transversale visie op de hulpverlening en dus een geïntegreerde aanpak van de problemen bevordert.** Wanneer het sociaal aanbod daarentegen te versnipperd is, staan de casemanagers voor een veel zwaardere taak, die bestaat uit het identificeren en inventariseren van wat er bestaat (het beste is in dit geval om te kunnen vertrouwen op andere sleutelactoren in het project: maatschappelijk werkers en hiërarchisch verantwoordelijken binnen het OCMW, de Vrouwenraad, enz.) om de paden die door de begunstigen kunnen worden ingeslagen, te effenen.

Wat het project ook is, het blijkt dat **de casemanagers voor een groot deel afhankelijk zijn van de organisaties die al deel uitmaken van het netwerk van medewerkers van hun OCMW.** Deze keuze wordt ingegeven door de noodzaak van efficiëntie: zo besparen ze niet alleen tijd, maar sluiten ze ook zo dicht mogelijk aan bij de realiteit van de vrouwen, die zelf cliëntes zijn van de instelling. Deze organisaties worden ook niet echt 'ingelijfd' bij de implementatie van Miriam 2.0 (in die zin dat de referentieprofessionals niet noodzakelijk op de hoogte zijn gebracht van de inhoud van het project en betrokken zijn bij de uitrol ervan op het terrein), maar worden op ad-hocbasis, geval per geval, op basis van de geïdentificeerde problemen, ingeschakeld, op dezelfde manier als dat bij elk ander project zou kunnen gebeuren. Dit verklaart waarom we geen hoofdpartners aantreffen in de bestudeerde projecten, maar eerder een veelheid aan verenigingen of overheidsstructuren die inspelen op specifieke behoeften. Deze vaststelling kan in verband worden gebracht met het relatief vluchtige karakter van het project en alles wijst erop dat de oprichting van een duurzame Miriam-cel binnen de instelling zou helpen om een netwerk van 'geïnteresseerde' en 'ingelijfde' organisaties eromheen te creëren. **De gesprekken met de professionals van Miriam 1.0 hebben bovendien deze hypothese gevoed in de mate dat ze wijzen op de toegenomen soepelheid van de interacties binnen en buiten het OCMW in het tweede jaar van de uitvoering dankzij een betere verspreiding van informatie over de inhoud van het project.**

Het belang van een goede onderlinge samenhang van de medisch-sociale diensten in het grondgebied moet worden benadrukt. Het beschouwen van sociale kwesties als een reeks van gefragmenteerde domeinen, die los van elkaar worden bekeken en waaruit men naargelang van de behoeften van de

ene of de andere doelgroep kan putten, draagt bij aan de ontwikkeling van een mechanisme voor de 'verklanting' van de sociale actie, zoals beschreven door Michel Chauvière (Demoulin, 2016). De projectmatige managementlogica die aan de basis ligt van het project Miriam zal dit mechanisme waarschijnlijk voeden, terwijl zijn methodiek – we zouden het zelfs een 'filosofie' kunnen noemen – die een geïntegreerde en holistische aanpak voorstaat, zich ertegen verzet en integendeel bijdraagt tot het benadrukken van een nieuwe opvatting over sociaal werk die heilzaam blijkt te zijn binnen bureaucratische instellingen die onder sterke bestuurlijke druk staan, zoals de OCMW's.

De casemanagers hebben immers alle kenmerken van de figuur van de professionele activist die zijn status van loontrekkende overstijgt om te ijveren voor sociale transformatie en daar zaken voor ontwikkelt en onderneemt (Penven, 2013). Wat uit de netwerkvorming in het kader van Miriam 2.0 naar voren komt, is dus niet de stigmatisering die vaak wordt geassocieerd met een aanpak per 'doelgroep' (die ertoe bijdraagt om 'handicaps' die een zogenaamde 'positieve' actie rechtvaardigen, te benadrukken), maar integendeel de **uitdrukking van een erkenning** waar verarmde bevolkingsgroepen vaak van verstoken blijven (Honneth, 2013). Om een voorbeeld uit het veld te nemen: de deelnemers aan het Brusselse project gaven in het kader van de focusgroep aan dat de kans die ze kregen om zich te uiten tegenover de hiërarchische verantwoordelijken van het OCMW die zich voor die gelegenheid hadden verplaatst, die naar hen luisterden en hen respecteerden, voor hen een belangrijke bron van valorisatie was. Dit soort acties draagt bij tot de groei van hun zelfvertrouwen en brengt bovendien hun soms conflictueuze relatie met de instelling tot bedaren.

Volgens het onderzoekskader dat in de inleiding van dit hoofdstuk wordt vermeld, zijn de banden die tijdens de uitvoering van Miriam 2.0 worden gesmeed – of het nu gaat om banden tussen de vrouwen in de groep, met de diensten van het OCMW of met externe organisaties – hefboomen om de 'entitlements' van de personen te verhogen, d.w.z. hun fysieke en wettelijke toegang tot bepaalde middelen (bv. toegang tot huisvesting, alimentatie, een toelage, opleiding, enz., wetende dat het recht in dit geval reeds bestaat, maar dat het erop aankomt om het werkelijk te doen toepassen), maar ook hun 'capabilities', met andere woorden hun mogelijkheden om over deze middelen te beschikken in overeenstemming met de door hen gekozen levensstijl. Er mag echter niet worden voorbijgegaan aan het bestaan van belemmeringen voor de volledige uitvoering van dit proces (waarvan de impact varieert naargelang van het betrokken OCMW): de tijdelijkheid van het project en de budgettering ervan, het isolement van de casemanager binnen haar referentie-instelling, het gebrek aan duidelijkheid van het sociale aanbod op het grondgebied (zie bijvoorbeeld de vastgestelde tekortkomingen op het vlak van sociale huisvesting en plaatsen in kinderdagverblijven), het beheer van de openbare diensten, de voorwaardelijkheid van de steun of de verplichting om te werken binnen de OCMW's, waardoor de begeleiding niet in haar geheel kan worden overwogen. De implementatie van Miriam is dus weliswaar een onmiskenbare steun voor de alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen, maar ze biedt ook de kans om de belemmeringen voor hun empowerment te identificeren die moeten worden weggenomen door een aanpak op meerdere niveaus (individueel, structureel en politiek).

8.5 Krachtlijnen en aanbevelingen

De casemanagers zetten zich in voor de 'heraansluiting' van de begeleide vrouwen. Dit houdt in dat ze op verschillende niveaus (op sociaal, familiaal, professioneel vlak en op het vlak van burgerzin) en in verschillende levensdomeinen (gezondheid, huisvesting, tewerkstelling, vrije tijd, enz.) de verbinding moeten herstellen. Hiervoor mobiliseren ze de bestaande middelen binnen hun OCMW, maar ook extern, binnen het lokale sociale landschap. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de inhoud van de begeleiding varieert naargelang de context waarin het project wordt uitgevoerd. **De OCMW's hebben met elkaar gemeen dat ze een bepaald aantal steunmaatregelen en waarborgen kunnen bieden, maar ze zijn ook echte sociale laboratoria en hebben als zodanig meerdere en gevarieerde hefboomen voor actie.** Bovendien verklaren gewestelijke bijzonderheden – *zo zijn de OCMW's in Vlaanderen bijvoorbeeld gedeeltelijk gefuseerd met de gemeenten* – de neiging van de casemanagers om zich eerder te richten op externe structuren of, integendeel, op de eigen diensten van de instelling. Vanuit een globaal standpunt kan worden vastgesteld dat het netwerk dat in het kader van Miriam 2.0 is opgezet, voornamelijk de cellen, diensten of afdelingen van het OCMW die een rol spelen bij de verbetering van de levensomstandigheden van alleenstaande vrouwen bundelt, alsook de historische partners van de instelling, die evenzeer beschikbare middelen vormen om de capaciteiten van de vrouwen te ontwikkelen om invloed uit te oefenen op hun omgeving en de geboden kansen te grijpen. Naast van deze vaststellingen zijn er verschillende belemmeringen voor het proces van 'heraansluiting' van de deelnemers vastgesteld, die aanleiding geven tot specifieke aanbevelingen:

Buiten het OCMW: belemmeringen gekoppeld aan de sociale kaart. Een ongecoördineerd, ongelijk sociaal aanbod blijkt voor zowel de maatschappelijk werkers als voor de cliënten verwarrend en is daarom een voor de hand liggende reden voor de non-take-up van rechten. Met andere woorden, de dichtheid van het sociale, institutionele en verenigingsnetwerk moet hand in hand gaan met de begrijpelijkheid ervan, wat impliceert dat de praktijken en de diensten worden gegroepeerd en gebundeld. De door de casemanagers uitgevoerde inventarisatie van de netwerken bracht enkele interessante voorbeelden naar voren: in Vlaanderen wordt een beroep gedaan op de 'Huizen van het Kind' of de 'Family Justice Centers', en in het hele land op 'gezondheidshuizen' of 'centra voor gezinsplanning'. De verdichting en de zichtbaarheid van de sociale actie op het grondgebied is dan ook een waardevolle troef om de positieve effecten van de uitvoering van Miriam te maximaliseren, temeer daar het project alleen de tekortkomingen op dit niveau niet kan goedmaken.

Intern: belemmeringen in verband met de afscheiding van het project en een gebrek aan kennis van de inhoud ervan. Voor zover het door de casemanagers geactiveerde netwerk deel uitmaakt van het OCMW of rond het OCMW beweegt, is het een pluspunt dat het project bekend is binnen de instelling en een zekere uitstraling geniet bij zijn rechtstreekse partners. De casemanagers van Miriam 1.0 bevestigen dit: tijdens het tweede jaar van de uitvoering worden contacten gefaciliteerd, en dit zowel met de andere maatschappelijk werkers, de verantwoordelijken van de andere afdelingen of diensten, of de partnerorganisaties. Het is daarom belangrijk om de casemanagers een forum te bieden om Miriam zowel intern als extern bekend te maken. Dit is de verantwoordelijkheid van het coördinatieteam en de hiërarchisch verantwoordelijken van het OCMW. Idealiter is de oprichting van een permanente Miriam-eenheid de beste manier om een netwerk van actoren te ontwikkelen rond kwesties die verband houden met eenouderschap.

Tot slot moeten de begunstigden volledig beschikbaar zijn opdat de uitvoering van Miriam de gewenste effecten zou kunnen hebben, met name op het vlak van sociale activering. Dit ligt voor de hand, maar het lijkt belangrijk om er nogmaals op te wijzen, gezien de vele moeilijkheden die zich op dit vlak hebben voorgedaan. De meeste OCMW's, vooral de Franstalige, werden immers geconfronteerd met **grote hindernissen die te maken hebben met de onmogelijkheid om de kinderen van de deelnemers op te vangen**. Hoewel het relevant blijkt om ouders en kinderen bij specifieke activiteiten te betrekken, is het evenzeer essentieel om de vrouwen de kans te bieden tijdens bepaalde sleutelmomenten vrij te zijn van familiale plichten. De verantwoordelijken voor de uitvoering van Miriam (binnen het OCMW, maar ook van de Vrouwenraad en de POD MI) hebben er dan ook alle belang bij om in de aanloop naar het project een collectieve denkoefening over het onderwerp te stimuleren. Een van de absolute voorwaarden voor het opstarten van het project zou dan ook moeten zijn dat er opvangmogelijkheden voor de kinderen van de deelnemers worden geboden, minstens tijdens het jaar van de begeleiding. Hiertoe beschikken de OCMW's vaak over interne hefboomen: het aanwerven van een professional (eventueel via een artikel 60), het creëren van voorkeursplaatsen in bestaande kinderdagverblijven, het opzetten van samenwerkingsverbanden met structuren die werkzaam zijn in de kinderopvangsector, enz.

9 Impact van Miriam 2.0 op de begeleide personen

Om de impact van Miriam 2.0 op de deelnemers te evalueren in aansluiting op het eerste deel van het experiment, werd opnieuw gebruikgemaakt van de empowermentmeter, ontwikkeld door het team van de Karel de Grote Hogeschool (De Pourcq & Vandervoort, 2017; Depauw & Driessens, 2013; Depauw & Driessens, 2016; van Dop, Depauw & Driessens, 2016). Ter herinnering en zoals uitgelegd in het methodologische hoofdstuk, is dit instrument gebaseerd op een zelfevaluatie van de vrouwen in het begin van het project (nulmeting) en op het einde van het project (eindmeting). Vervolgens wordt een vergelijking uitgevoerd om de vastgestelde evolutie te belichten. Wat betreft de inhoud ervan, en om de beschrijving te herhalen die in het vorige evaluatierapport werd gegeven, bestaat de empowermentmeter uit vier verschillende vragenreeksen: *"Een eerste vragenreeks betreft de schaal voor het meten van psychologisch empowerment. Die meet 'het interne aspect', het niveau van empowerment van de individuele cliënten. Een tweede reeks vragen focust op 'het externe aspect', de meer zichtbare levensdomeinen en thema's van belang voor mensen in een bestaansonzekere situatie. Een derde reeks vragen peilt naar het arbeidsempowerment."* (De Pourcq & Vandervoort, 2017, p. 4). De begrippen van 'intern', 'extern' empowerment en empowerment volgens de levensdomeinen zijn vooral gebaseerd op het werk van de psychologen Tine Van Regenmortel (2009) van de KU Leuven en Marc A. Zimmermann (1995) van de University of Michigan. Voor een bespreking van de schalen en de uitvoering van het instrument verwijzen we naar de evaluatierapporten van de Miriam-projecten van 2016 en 2017. De cijfers en grafische voorstellingen die voortvloeien uit de empowermentmeter, zijn verrijkt met een kwalitatieve aanpak op basis van materiaal afkomstig van de focusgroepen met de begunstigen en de gesprekken met de casemanagers.

9.1 Wat is de evolutie van het empowerment van de deelnemers aan Miriam 2.0?

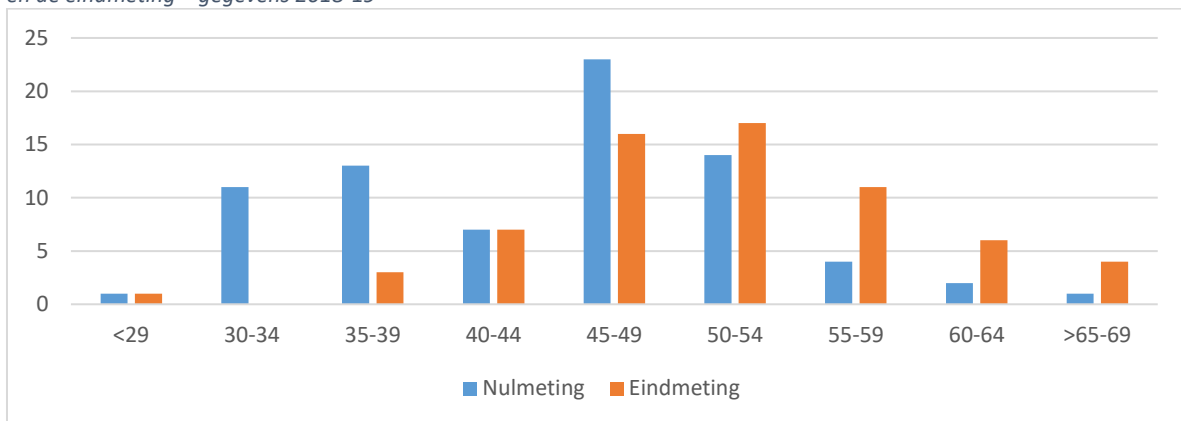
Het empowerment werd gemeten aan de hand van 'interne' en 'externe' indicatoren. De vrouwen hebben geantwoord op basis van schalen van 0 tot 5. In de volgende figuur (figuur 12) zien we dat de globale indicator (d.w.z. de som van alle scores op individueel niveau) gemiddeld is toegenomen⁷². **De figuur toont een verdeling meer naar rechts, dus over het geheel genomen iets positiever.**

De metingen van de significantie volgens t-toetsen per gepaarde steekproeven en per paar (nul- en eindmeting) van elke indicator en van de algemene indicator laten zien dat de veranderingen tussen de gemiddelden significant zijn met een betrouwbaarheidsinterval van 99% voor alle indicatoren, behalve voor één ('samenwerking en verbetering van de wijk en de omgeving'), die significant is, met een betrouwbaarheidsinterval van 90%.

Over het geheel genomen nemen we hier dus **een gemiddelde verbetering van het empowerment van de deelnemers aan het Miriam 2.0-project waar.**

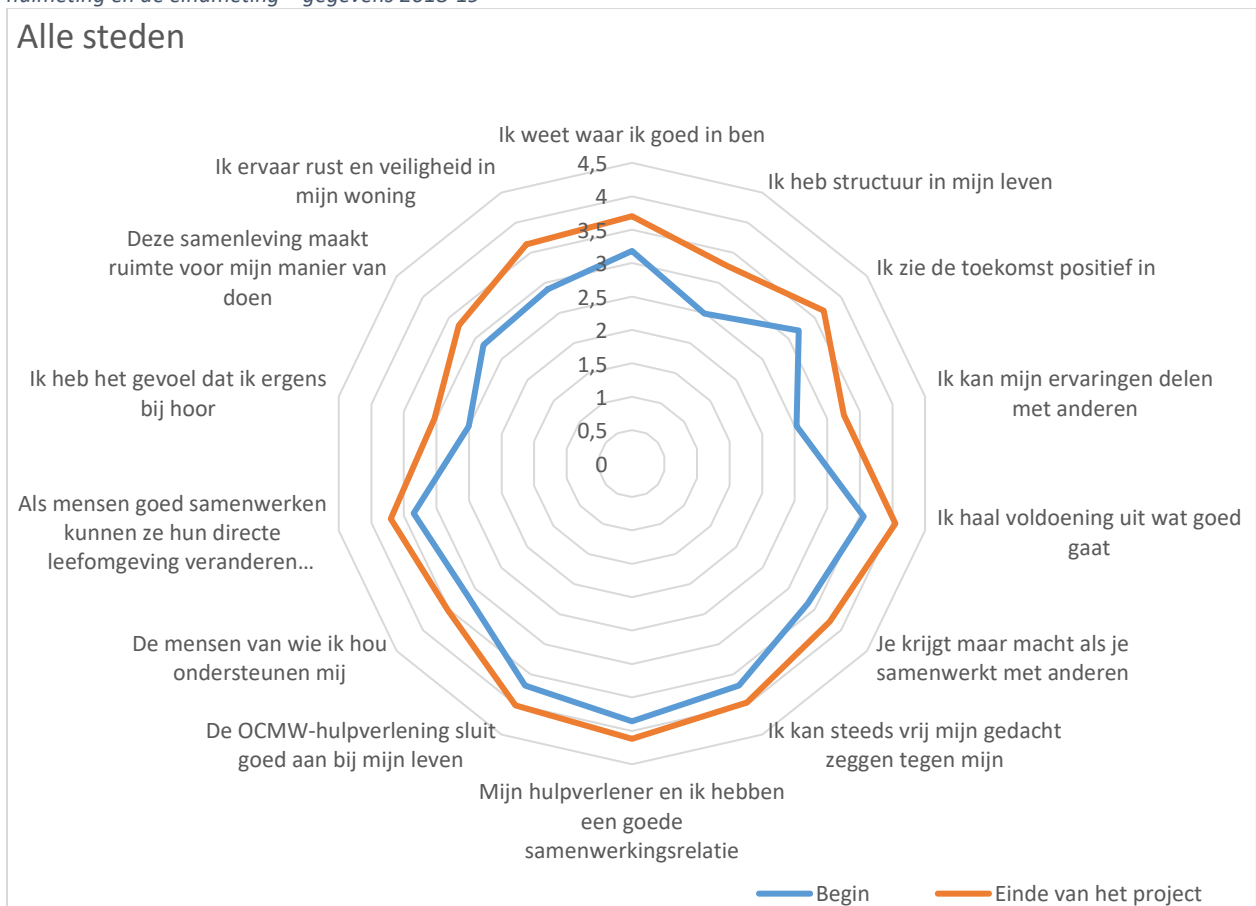
⁷² We merken ook op dat een 'ideale' score op de globale indicator 70 zou zijn (bijvoorbeeld een vrouw die op 14 indicatoren heeft geantwoord met niveau 5, dat overeenkomt met 'helemaal mee eens'). Deze score komt dus overeen met een optimaal empowerment.

Figuur 12: Verdeling van de globale scores verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting – gegevens 2018-19



Voor een beter begrip van de bovenstaande grafiek moet bij wijze van voorbeeld worden opgemerkt dat 4% van de respondenten een empowermentscore had tussen 65 en 69 op de eindmeting (wat betekent dat ze bijna allemaal verklaarden dat ze het 'helemaal eens' waren met alle indicatoren die worden gebruikt om het empowerment te meten). Over het geheel genomen blijkt dat de eindmeting die wordt weergegeven in de oranje kolom, hoger is voor de hoogste empowermentscores.

Figuur 13: Verdeling van de gemiddelden per indicator verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting – gegevens 2018-19



In het algemeen laat de radar van de gemiddelden van de projecten (figuur 12) een toename zien van de tevredenheid van vrouwen op alle indicatoren van de empowermentmeter. **De deelnemers schatten dus hun 'externe' en 'interne' empowerment op het einde van het project positiever in.**

Een gendersensitieve en holistische benadering – L. Janssens

In het pilootproject werkten Vrouwenraad en de Karel de Grote Hogeschool een Miriam-methodiek uit die toegankelijk is gemaakt via het Miriam-instrument en het Miriam methodiekenboek (POD MI Kdg, 2016, Pourcq & Vandervoort, 2017). Deze methodiek is opgebouwd rond twee componenten, met name empowerment en gender. *Gender* handelt over de sociale normen, waarden en rollen die de maatschappelijke verschillen en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen bestendigen. De moederrol wordt, bijvoorbeeld, toegeschreven aan de vrouw en de man wordt geassocieerd met de kostwinner. *Empowerment* verwijst naar “een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie”. (Vanregenmortel, 2002) Empowerment duidt dus zowel op een collectief als individueel proces. Op deze wijze worden de deelnemers hun zelfvertrouwen en hun maatschappelijke positie versterkt.

Empowerment is echter een langdurig en stapsgewijs proces van participatie, inspraak, ontmoeting, samenwerking en dialoog. Een *holistische benadering* is daarbij cruciaal, om zo de problemen van de alleenstaande moeders niet apart maar integraal aan te pakken. Hierbij wordt uitgegaan van tien levensdomeinen. Alle levensdomeinen, zoals bijvoorbeeld huisvesting, mentaal welbevinden en mobiliteit, hebben immers invloed op elkaar. Zo is vrijwilligerswerk (sociale activering) vaak pas mogelijk voor een deelnemer als ze kinderopvang (zorg voor de kinderen) kan voorzien en ze zich kan verplaatsen naar de locatie van het vrijwilligerswerk (mobiliteit). Een goede huisvesting, zonder lekke daken, vocht of schimmel, kan dan weer een effect hebben op het mentaal welbevinden en de fysieke gezondheid. Het is dan ook precies deze holistische benadering, opgebouwd rond de componenten gender en empowerment, die bij Miriam centraal staat.

In dit intensieve traject speelt de casemanager een cruciale rol bij de begeleiding van de deelnemers. De casemanager wordt verwacht zowel over de nodige kennis (vb. sociale kaart en doelgroep), attitudes (vb. luisteren en openheid) en vaardigheden (vb. goede communicatie, groepswerking en zelfstandigheid) te beschikken of deze doorheen de begeleiding te verwerven. Om de casemanager te ondersteunen voorzag de Vrouwenraad een stapsgewijs vormingspakket dat het Miriam-instrument en het methodiekenboek als vertrekpunt neemt. Het doel is enerzijds de casemanagers een (theoretisch) kader aan te reiken over de Miriam-methodiek en anderzijds de praktische toepassing van die methodiek via het gebruik van het instrument in de vingers te krijgen (vb. rol casemanager, groepswerking en gebruik van het instrument).

Deze vormingen hebben ook tot doel om de casemanagers op regelmatige tijdstippen samen te brengen om praktijken en ideeën uit te wisselen en samen naar oplossingen te zoeken bij problemen. Uit ervaringen weten we namelijk dat de uitwisseling tussen casemanagers de praktische toepassing van de Miriam-methodiek versterkt en dat casemanagers kennis en vaardigheden van elkaar opdoen.

Tot slot bleek uit het pilootproject dat gendermainstreaming binnen het OCMW cruciaal is om te strijden tegen de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daarom voorzag het vormingsprogramma ook twee momenten voor de verantwoordelijken en beleidsmakers van de betrokken OCMW's. Dit had tot doel hen te sensibiliseren over het belang van een genderbenadering bij sociaal werk en de nood aan gendermainstreaming in het beleid.

Het beschikbare kwalitatieve materiaal geeft extra inzicht in het empowerment van de vrouwen die deelnamen aan Miriam 2.0. Sommige van de verzamelde getuigenissen verwijzen inderdaad op significante wijze naar de empowermentindicatoren die in figuur 13 worden gepresenteerd. Uit deze getuigenissen komt in het bijzonder een verbetering van het zelfvertrouwen naar voren dat toe te schrijven is aan de interactie met de andere deelneemsters (wat ter sprake komt in de volgende punten: "ik kan mijn ervaring met anderen delen"; "ik voel me sterker als ik met iemand samenwerk"; "de mensen van wie ik houd, steunen me")⁷³ en/of aan de zorgzame en valoriserende relatie met de casemanager (wat tot uiting komt in de volgende punten: "ik kan altijd zeggen wat ik denk aan mijn maatschappelijk werk(st)er zonder dat er een oordeel wordt geveld"; "ik heb het gevoel dat ik een goede samenwerking heb met mijn maatschappelijk werker")

Interacties met de groep geven de deelneemsters nieuwe energie en herstellen hun vertrouwen in hun eigen capaciteiten.

"Wat het project me heeft gebracht, is meer vertrouwen. Dat is al iets heel fijns met de mama's. Dat is iets wat me de meeste kracht gaf. Ik dacht dat ik de enige was die in de problemen zat, dat ik het niet zou redden. En toen ik daar aankwam, ontmoette ik deze fantastische mensen en nu zeg ik tegen mezelf dat ik niet alleen ben. Er zijn er veel zoals ik, dus we zullen elkaar moed geven."

"Elke vrijdag kwamen we samen, we praatten, we deden activiteiten, dit is belangrijk. Als we alleen thuis blijven, is dat slecht. Maar als we samen met [voornaam van de casemanager] praten, is het heel goed, we krijgen goede informatie, goede activiteiten, we voelen ons gelukkig."

"Ik ben blij te horen dat er mensen zijn die in dezelfde situatie zitten, het stelt me gerust, ik heb geen achterstand, ik ben niet gek."

De relatie met de casemanager zorgt voor een opwaardering van de deelneemsters en helpt het vertrouwen in het OCMW te herstellen.

"Als ik haar zie, is dat een opluchting. Ze gaat niet per se dingen in mijn plaats doen, maar ze gaat me echt coachen, zelfs psychologisch. (...) Ik kom er met zelfvertrouwen, en niet met onwetendheid, uit."

"Dankzij [voornaam van de casemanager] werd de maatschappelijk werkster aardiger voor mij. Nu ben ik niet meer bang om te praten in het bijzijn van mensen."

"In het begin stemde ik er niet mee in om deel te nemen, omdat de maatschappelijk werkster bij mijn aankomst hier [in het OCMW] direct over opleiding enz. begon te praten. Maar toen ik ging deelnemen aan het Miriam-project, legde [voornaam van de casemanager] me al bij de eerste afspraak uit hoe het zou verlopen en alles werd anders. Ze heeft ons uitgelegd welke rechten we hebben."

"Toen ik ook de hoofden [de verantwoordelijken van verschillende diensten van het OCMW] ontmoette, was dat een opluchting omdat we zeiden dat het wel oké was, dat ze niet zo streng waren als we dachten."

Zoals ook blijkt uit de analyse in deel 8, is het soms moeilijk om de weg te vinden in het institutionele en verenigingslandschap om je rechten te doen gelden en alle bestaande steun te genieten. Deze vaststelling is des te markanter omdat de betrokken vrouwen geïsoleerd zijn en een leven leiden dat wordt gekenmerkt door dagelijkse noodsituaties die weinig ruimte laten om alles rustig te overwegen. Er zijn tal van getuigenissen in die zin, die wijzen op de sterke effecten van Miriam 2.0 op dit vlak. **Het project zou hen in staat hebben gesteld hun prioriteiten beter te beheren, de te nemen stappen te regelen, een betere kennis te verwerven van wat er al bestaat en meer blij te geven van zelfvertrouwen en autonomie** (wat betrekking heeft op de punten "mijn leven is gestructureerd", "ik bekijk mijn toekomst positief" of ook nog "ik ken mijn sterke punten"). De deelneemsters lijken meer

⁷³ Met een voorbehoud met betrekking tot de interpretatie van deze punten: wordt hier gesproken over de reguliere maatschappelijk werker of over de casemanager?

controle te hebben op hun omgeving, wat samenhangt met de in het vorige hoofdstuk beschreven toename van 'capabiliteit' (Sen, 2012).

Impact van Miriam 2.0 - fragmenten uit de getuigenissen van deelnemers aan Miriam 2.0

"Wat heeft dit mij gebracht? In feite was alles in het begin een beetje chaotisch en [voornaam van de casemanager] nam de map en heeft alles gerangschikt. Wel, we wisten niet waar we moesten beginnen. Er was zoveel te doen. Alles wat te maken heeft met administratie, alimentatie, ze ging zelfs met mij mee naar de rechtbank."

"Mijn deelname aan Miriam gaf me de juiste informatie over waar ik heen moet, wat ik moet doen en wat ik niet moet doen, en welke rechten we hebben."

"Nu zijn de dingen in mijn hoofd duidelijker en niet meer allemaal door elkaar zoals in het begin."

"Soms heb je een probleem, maar hoe los je het op? Waar moet je heen? Hoe moet je reageren? We wisten vroeger niet hoe we dat moesten doen!"

"Het is zoals wanneer ik naar het SVK van [naam van de wijk] moet gaan, ik doe het papierwerk zelf. Het is een beetje dankzij de begeleiding die ik heb gekregen, de vaardigheid die ik nu heb om de papieren te vinden. Bij de gemeente bijvoorbeeld, voor sommige papieren moet je betalen, voor andere is het gratis als je zegt dat het voor het OCMW of voor sociale huisvesting is, dus ... het is voortaan een beetje gemakkelijker voor mij."

"In feite heb ik veel geleerd, ik heb leren spreken, ik heb geleerd hoe ik het moet doen bij de administraties, hoe ik daar moet praten. Zelfs met mijn familie, als ik spreek, is het met vertrouwen. Vroeger kende ik de wetten niet, ik wist niet veel dingen. Nu weet ik precies wat ik zeg als ik spreek. Ik heb veel geleerd. Ik weet nu dat ik iets zeg wat klopt."

"Ik durf wat meer, ik geef bijvoorbeeld niet zo makkelijk op als vroeger. Ik ga gemakkelijker zelf het papierwerk doen (...) Nu probeer ik het zelf een beetje uit te zoeken en mezelf uit de slag te trekken."

Opgemerkt moet worden dat de deelname aan Miriam 2.0 bijzonder gunstig is voor mensen met een migratieachtergrond (waarvan een groot deel een buitenlandse nationaliteit heeft). Die laatsten moeten zich leren oriënteren in een omgeving die ze niet of bijna niet kennen (in het geval van nieuwkomers). Bovendien zijn ze bijzonder geïsoleerd en beheersen ze soms de landstaal niet. Op al deze punten heeft het intensieve en holistische ondersteuningssysteem significante effecten, zoals in de volgende tabel wordt geïllustreerd:

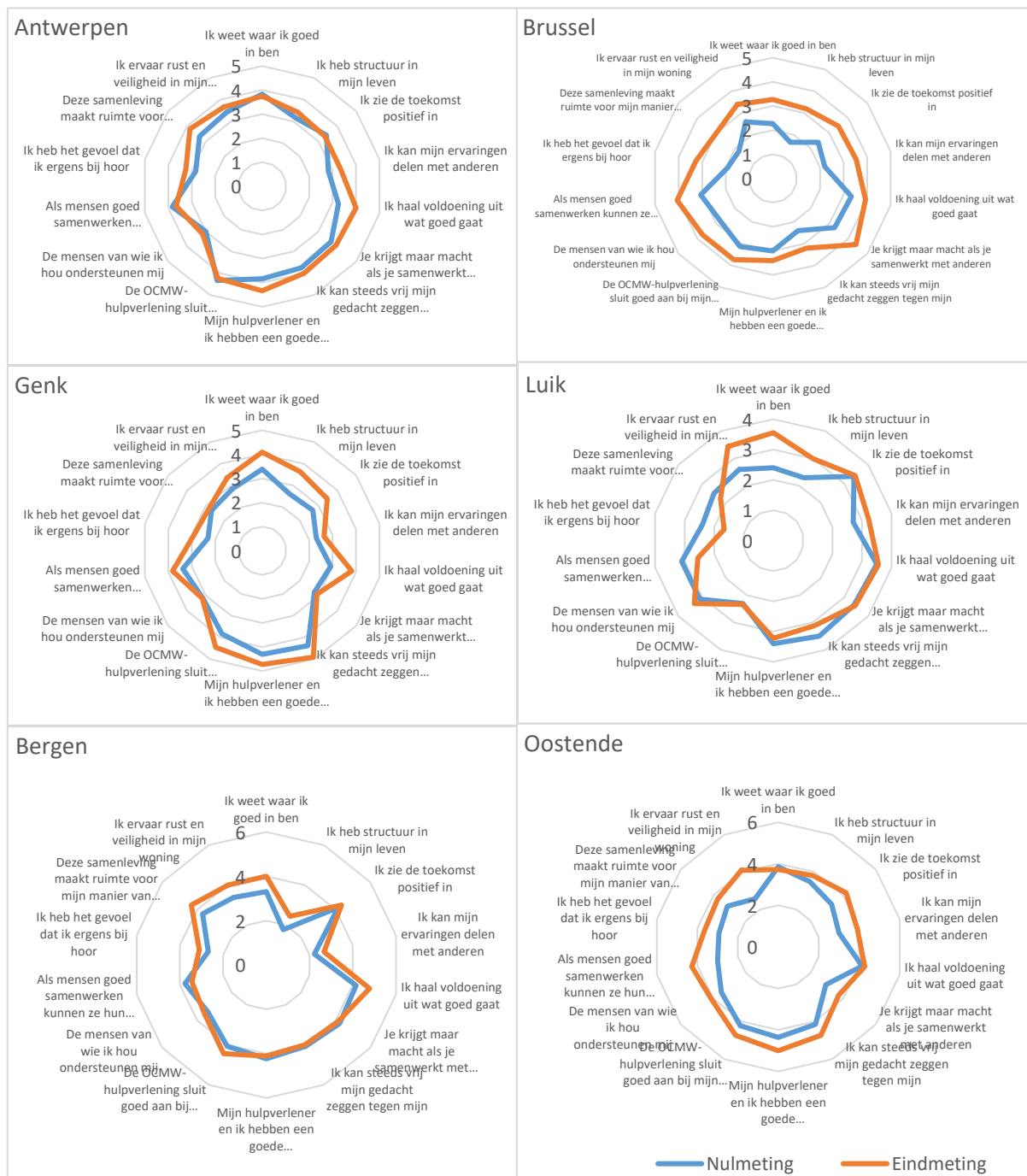
Impact van Miriam 2.0 op allochtone deelnemers - fragmenten uit getuigenissen

Betere kennis van de omgeving	"Ik had het geluk dat ik, van bij mijn aankomst, de steun van het Miriam-project had (...) Toen we begonnen, was ik hier nog maar anderhalve maand. Dus ik kende niets. De regels van het OCMW waren anders dan waar ik vandaan kom. Er zijn hier wetten die ik niet kende."
Doorbreken van het isolement	"Miriam, dat was goed voor mij. Anders zou ik thuis zijn gebleven, gewoon naar school gaan, terugkeren naar huis, boodschappen doen of poetsen. Ik heb hier geen familie, ze zijn in Syrië. Met Miriam ga ik praten met [voornaam van de casemanager], met de groep, een beetje lachen, informatie inwinnen."
Leren van de taal	"Het is ook interessant om onder elkaar Nederlands te spreken. Nu begrijpen de mensen me, vroeger kon ik mijn advocaat soms niet eens begrijpen." "En het is goed voor het Nederlands, nu kan ik veel beter spreken, dank je wel! Een jaar geleden, nee ... Ik was niet zoals nu, ik schaamde me een beetje, ik kon niet correct praten, ik kon het ook niet begrijpen." "Eerst praatte ik niet over mijn gedachten of zo, maar nu ben ik begonnen met Franse les. Ik praat met meer mensen dan vroeger. Ik leer heel wat."

De kwestie van het leren van de taal is meermaals ter sprake gebracht, in Wallonië, Brussel en vooral in Vlaanderen. Uiteraard draagt het leren van de taal bij aan het empowerment van de allochtone deelnemers op veel domeinen (sociaal leven, toegang tot hulp, toegang tot opleiding, tot tewerkstelling). Meer in het algemeen zijn de bijdragen van Miriam 2.0 in termen van empowerment merkbaar via een veelheid aan indicatoren, variërend van zelfvertrouwen, het vermogen om zichzelf te projecteren, de kracht van het collectief om bepaalde psychologische obstakels weg te nemen, enz.

Deze kwantitatieve en kwalitatieve analyses hebben betrekking op de zes Miriam 2.0-projecten als geheel. De volgende figuur, die de verdeling van de gemiddelden per indicator van de empowermentmeter voor elk van de projecten weergeeft, verstrekt meer specifieke gegevens per uitvoeringsgebied.

Figuur 14: Verdeling van de gemiddelden per indicator verkregen met de empowermentmeter van het Miriam-project bij de nulmeting en de eindmeting per stad – gegevens 2018-19



Het is vrij moeilijk heel precies te interpreteren wat de fluctuaties in de gegevens in deze radargrafieken betekenen, ook al is de significantietest over het geheel genomen positief. Dit leidt ons ook tot een meer algemene opmerking over het gebruikte meetinstrument: de casemanagers hebben er in de focusgroep op gewezen dat het voor de deelnemers vrij moeilijk was om de evolutie van hun empowerment en hun tevredenheid op bepaalde levensdomeinen zelf te evalueren (we komen hier later op terug). Een aantal van hen betoogde dat de deelnemers door de voorgestelde begeleiding niet alleen meer vertrouwen in de bijstandsrelatie hadden gekregen, maar ook meer zelfvertrouwen, wat leidde tot een meer kritische beoordeling van bepaalde voorgestelde indicatoren. **Een lagere score kan dus evenzeer toe te schrijven zijn aan een falende begeleiding als aan een ontwikkeling van de kritische geest van de ondervraagde vrouw** – wat integraal deel uitmaakt van empowerment – of aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de casemanager die een vrijere expressie van haar gevoelens mogelijk maakt. Bijgevolg kan de analyse van de cijfers soms riskant blijken. We moeten er ook aan herinneren dat veel deelnemers geen Frans of Nederlands als moedertaal hebben. Ook hebben alle casemanagers erop gewezen dat ze moesten vertalen of ook toelichten wat een indicator betekende om ervoor te zorgen dat de doelgroep die makkelijker zou kunnen begrijpen.

Deze gegevens laten echter wel een positieve toename zien van verschillende indicatoren die verband houden met het empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen. Deze positieve ontwikkeling lijkt zich het duidelijkst af te tekenen in Brussel, wat ook verband houdt met een iets negatievere eerste beoordeling dan in andere steden. Het grote vertrouwen dat vanaf het begin is opgebouwd tussen de groep vrouwen en de casemanager – laten we niet vergeten dat die al in een heel vroeg stadium betrokken werd bij de implementatie van het project – kan de minder meegaande reacties bij de start verklaren (er wordt geen poging gedaan om gesprekspartner een vertekend beeld te geven en er wordt eerlijker gesproken). In Bergen, Luik en in mindere mate in Genk blijven de indicator "*ik voel me sterker als ik met iemand samenwerk*" en, voor de eerste twee gemeenten, de indicator "*door voldoende samen te werken kunnen mensen hun omgeving verbeteren*" bij de start en aan het einde van het project grotendeels ongewijzigd. Deze vaststelling kan mogelijk in verband worden gebracht met de zeer specifieke moeilijkheden die tijdens de implementatie van Miriam 2.0 werden ondervonden en die waarschijnlijk het belang van de collectieve momenten hebben beïnvloed: langdurige afwezigheid van de casemanagers voor Luik en Bergen, personeelsverloop in de coördinatie voor Genk, gecompliceerde mobilisatie van de deelnemers bij de groepsessies in de drie steden. Desalniettemin laten deze projecten aanzienlijke verbeteringen zien wat betreft de indicatoren "*ik ken mijn sterke punten*" en "*thuis voel ik me op mijn gemak en veilig*", wat een weerspiegeling is van een groter vertrouwen in zichzelf en in de omgeving. In Oostende duidt het gemiddelde van de eindmetingen op een positieve evolutie van het empowerment, met uitzondering van de indicatoren "*ik ken mijn sterke punten*" en "*ik haal voldoening uit wat er gebeurt*". Ten slotte kan in Antwerpen, ondanks minder zichtbare variaties dan in andere OCMW's, de vooruitgang van de indicatoren "*ik voel tevredenheid wanneer het goed gaat*", "*ik heb het gevoel dat ik een goede samenwerking heb met mijn maatschappelijk werker*" en vooral "*deze maatschappij geeft me de mogelijkheid om de dingen op mijn manier te doen*" worden geïnterpreteerd als een verbetering van de relatie met de eigen omgeving, zowel op institutioneel als op maatschappelijk vlak.

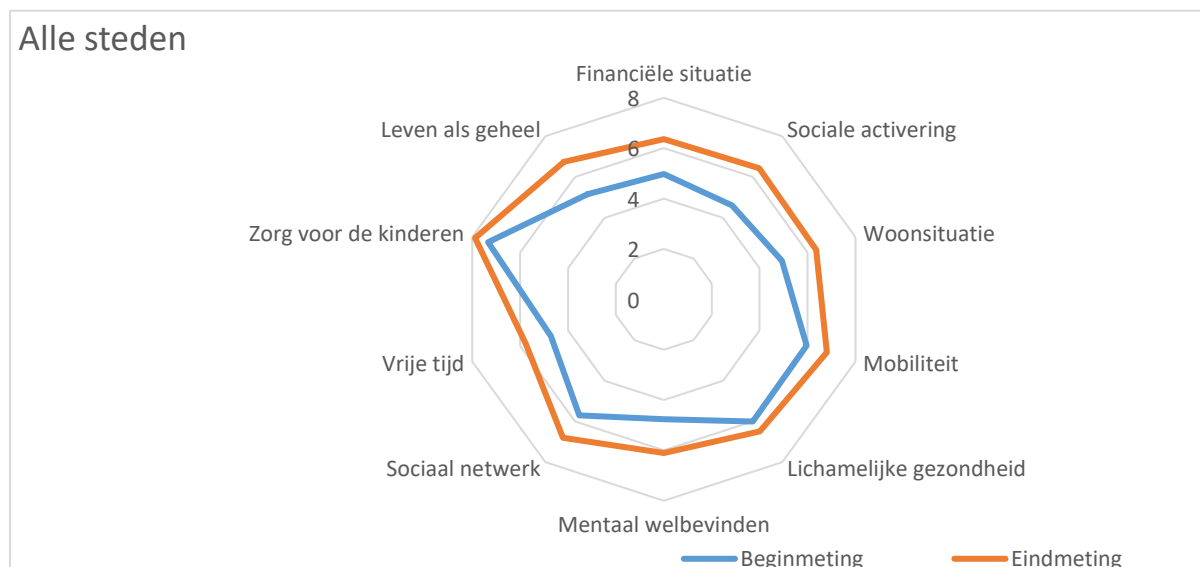
9.2 Wat is de evolutie van de situatie van de deelnemers aan Miriam 2.0?

Het gaat hier om een analyse van de impact van de deelname aan Miriam 2.0 door middel van twee aanvullende benaderingen: ten eerste, het meetinstrument, dat de evolutie van de tevredenheid van de deelnemende vrouwen kwantificeert en objectiviert op verschillende domeinen (financiële situatie, sociale activering, huisvesting, mobiliteit, fysieke gezondheid, psychologisch welzijn, sociaal netwerk, deelname aan vrijetijdsactiviteiten, zorg voor de kinderen, het leven in zijn geheel); ten tweede, de analyse van de standpunten van de casemanagers en vervolgens van die van de begeleide vrouwen, wat ons helpt te begrijpen welke betekenis de vrouwen geven aan deze algemene tevredenheid.

9.2.1 Meting van de tevredenheid van de deelnemers over de evolutie van hun situatie

De volgende tabel geeft een indicatie van de gemiddelde waardering van de deelnemers aan het Miriam 2.0-project wat betreft hun specifieke situaties in verschillende levensdomeinen. De vrouwen hebben geantwoord op basis van een schaal van 0 tot 10. Hieruit blijkt een verbetering van de gemiddelde scores die vrouwen aan de betreffende domeinen geven. De gedetailleerde resultaten van de t-test per paar voor de gepaarde steekproeven vindt u in de bijlage. Laten we er in dit stadium van uitgaan dat we de hypothese kunnen behouden dat de verschillen tussen de gemiddelden per domein aan het begin en het einde van het project statistisch significant zijn voor elk levensdomein (met uitzondering van het domein van de fysieke gezondheid). **Dit betekent dat de situatie op bijna elk domein significant verandert.**

Figuur 15: Beoordeling van levensdomeinen bij de nul- en de eindmeting – gegevens 2018-19



Het is daarentegen veel moeilijker om deze toenames te interpreteren in relatie tot wat ze eigenlijk betekenen voor de deelnemende moeders. De analyse van de kwalitatieve gegevens zal aanvullende informatie op dit vlak opleveren. Globaal gezien stellen we vast dat de deelnemers aan het einde van de Miriam-begeleiding verklaren dat ze tevredener zijn over hun situatie en dit op alle levensdomeinen samen.

Als we kijken naar de resultaten per stad, laat de vergelijking van de radars vrij verschillende vormen en ontwikkelingen zien (zie figuur 16 hieronder).

Figuur 16: Beoordeling van levensdomeinen bij de nul- en de eindmeting per stad – gegevens 2018-19



Enkele opvallende aspecten: **de deelnemers zijn tevreden over het domein met betrekking tot de zorg die aan hun eigen kinderen wordt geboden**, zowel bij de nul- als bij de eindmeting. De evoluties met betrekking tot deze indicator zijn ook vrij laag in alle steden.

Mobiliteit is een domein dat in Brussel op prijs wordt gesteld, wat de eerder in dit verslag uitgevoerde observaties versterkt. Het project werd inderdaad geïmplementeerd in een gebied dat goed wordt bediend door het openbaar vervoer. Het gebruik ervan is gedeeltelijk gratis voor kinderen onder de 11 jaar en het OCMW betaalt het abonnement voor zijn cliënten.

Bovendien **blijkt uit alle projecten dat er vooruitgang is geboekt met betrekking tot de "financiële situatie" van de vrouwen, en tot het "leven in zijn geheel"**. Hetzelfde geldt voor **"psychisch welzijn", "mobiliteit" en "huisvesting"**.

De meeste projecten laten een vooruitgang zien op het gebied van *"het sociaal netwerk"* en *"sociale activering"*, met uitzondering van Luik (voor het eerste domein) en Bergen (voor het tweede domein), die een lichte daling laten zien tussen de nulmeting en de eindmeting. De in het vorige deel gegeven uitleg – namelijk: langdurige afwezigheid van de twee casemanagers, moeilijkheid om ze te vervangen, moeilijke mobilisatie van de deelnemers voor de collectieve dynamiek – moet ook in aanmerking worden genomen om deze cijfers beter te begrijpen.

Andere domeinen gaan erop achteruit: *"fysieke gezondheid"* in Luik en Mons, waarop de casemanagers helaas weinig grip hebben; *"vrije tijd en deelname aan vrijetijdsactiviteiten"* in Bergen; *"zorg voor de kinderen"* in Genk en Bergen (met een heel lichte daling). Het interpreteren van wat er achter dergelijke resultaten schuilgaat, is bijzonder gecompliceerd. Inderdaad, zoals hierboven uitgelegd, kan de ontwikkeling van een kritische geest inzake de omgeving (wat een van de nagestreefde doelstellingen is) leiden tot een strengere of minder meegaande zelfevaluatie en dus tot lagere scores met betrekking tot de tevredenheid op verschillende levensdomeinen. **Uit deze vaststelling blijkt een zekere vertekening bij deze meetmethodiek: een sterker vertrouwen betekent ook een negatievere (of eerlijkere?) inschatting van de eigen situatie. Toch kunnen we concluderen dat, gezien de significantietesten en de globale beoordeling van de indicatoren, de veranderingen die gemeten zijn in de respectievelijke gemiddelde situaties van de respondenten, vrij positief zijn.**

9.2.2 De deelnemers geven hun mening over de evolutie van hun situatie

De tijdens de focusgroepen verzamelde getuigenissen van de begunstigde vrouwen, die werden gekruist met de gesprekken van de casemanagers, geven ons waardevolle informatie over de impact van het project, ter aanvulling van de hierboven gepresenteerde cijfers.

9.2.2.1 Financiële situatie en algemene levenskwaliteit

Uitgaande van de financiële situatie van de respondenten die, volgens de statistische meting, in alle zes de projecten verbetert, kunnen we een analyse uitvoeren van een reeks andere domeinen waarop Miriam 2.0 invloed heeft uitgeoefend. Een begeleiding van één jaar, hoe intens en geïntegreerd ook, kan immers nauwelijks bijdragen aan een aanzienlijke verhoging van de financiële inkomsten van de deelnemers, tenzij ze erdoor in staat werden gesteld goed genoeg betaald werk te vinden (wat des te moeilijker is omdat zij sterk worden getroffen door werkonzekerheid). Toch neemt de mate van tevredenheid over dit levensdomein toe, evenals de mate van tevredenheid over het leven in zijn geheel. Hoe valt dit te verklaren? Zoals we in de voorgaande hoofdstukken hebben geanalyseerd, **voeren de casemanagers voorbereidend werk uit dat de beschikbare financiële middelen kan vergroten en/of de dagelijkse uitgaven kan beperken**. Daartoe activeren zij de rechten van de begunstigten, wat leidt tot de toekenning van aanvullende steun. Zonder exhaustief te willen zijn, noemen we als voorbeeld het gebruik van het budgettair fonds voor hulp aan gezinnen in Oostende,

het energiefonds in Brussel, de tenlasteneming van de kosten van de schoolmaaltijden in Bergen en van de kosten van het openbaar vervoer (gedeeltelijk of volledig) in verschillende gemeenten. Soms gaat het ook om het vergemakkelijken van de toegang tot bepaalde consumptiegoederen door de inschakeling van partnerorganisaties. Voorbeelden hiervan zijn de samenwerking met het 'Huis van het Kind' in Antwerpen, waar moeders speelgoed voor hun kinderen kunnen kopen of kleding kunnen ruilen, of met de 'Grenier aux trouvaillies' in Bergen, een sociale winkel van het OCMW waar de vrouwen tweedehandse meubels, speelgoed, huishoudapparaten, vaatwerk en multimedia kunnen kopen. De casemanagers leren de deelnemers ook hoe ze kleine besparingen kunnen realiseren, zoals blijkt uit het bezoek aan het 'Ecohuis' in Antwerpen, dat reeds in dit verslag werd beschreven, of uit de rollenspellen van de dienst schuldbemiddeling in Brussel die in de paragraaf hieronder worden voorgesteld.

Leren het budget in evenwicht te brengen, een voorbeeld van een goede praktijk

"We kregen een sessie 'energieopleiding', het was fantastisch. We zijn met de mama's naar beneden gegaan om de watermeters te bekijken, ze hebben tests afgelegd om te weten hoe ze de watermeter moeten aflezen, ze hebben veel geleerd. En we hebben een tweede sessie gevolgd over budgetbeheer in het algemeen. We hebben een spel gespeeld. We hebben de groep in twee gedeeld en iedereen een enveloppe met geld gegeven. Dat gezin daar bestaat uit twee werklozen, in dat andere gezin werkt de mama en ze hebben zoveel kinderen. We hadden een dobbelsteen en gooiden die. Toen de dobbelsteen op 'schoolgeld' viel, moesten we kiezen: is dit een prioriteit of niet? We moesten met elkaar overleggen en een compromis sluiten: zouden we even wachten en eerst de huur betalen?" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Al deze acties hebben een positief effect op het budget en meer in het algemeen op de levenskwaliteit van de deelnemers, ook al dragen ze niet per se bij tot een verhoging van hun maandelijkse inkomsten in de eigenlijke zin.

Een andere belangrijke dimensie op dit niveau is het openstellen van het recht op alimentatie, dat, zoals we weten, een belangrijk onderdeel is van het werk van de casemanagers. De toepassing van dit recht loopt niet van een leien dakje. Volgens de uitspraken van de casemanagers en de statistische gegevens waarover wij beschikken, ontving een aanzienlijk deel van de deelnemers aan Miriam 2.0 bij de start van het project geen alimentatie, ook al hadden zij daar wel recht op. **Er zijn vele redenen voor deze non-take-up:** gecompliceerde of zelfs onbestaande relaties met de voormalige echtgenoot, de complexiteit van de juridische procedures, zelfcensuur. Om het probleem aan te pakken activeren de casemanagers verschillende hefboomen: ze vergemakkelijken de contacten met pro-deo-advocaten en met de Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO) en proberen de procedures toegankelijker te maken (wat, naar eigen zeggen, bijzonder ingewikkeld blijft, vooral omdat de Miriam-begeleiding maar één jaar duurt en niet kan worden verlengd). Tegelijkertijd werken ze aan de psychologische belemmeringen die de vrouwen ervan weerhouden om alimentatie te vorderen, hetzij uit angst voor het rechtssysteem, hetzij uit angst voor de confrontatie met de ex-echtgenoot. Een casemanager formuleert het zo:

"Soms zijn er mama's die zeggen: 'Het is ingewikkeld, ik geef het op.' Soms denken ze dat het niet de moeite waard is. Ze zeggen 'jammer dan, ik laat het liever passeren', en dan is er nog die strijd waardoor ze uitgeput raken, en als de vader nog steeds banden heeft met het kind, wordt er soms de voorkeur aan gegeven om het kind dat zich midden in het conflict bevindt, te beschermen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

Zoals deze getuigenis illustreert, kan de procedure veel tijd en energie kosten. Daarom moeten we erover waken dat we er geen verplichting van maken, maar eerder het resultaat van een weloverwogen beslissing. Zodra deze fase is afgerond, neemt de door de casemanagers verleende bijstand vooral de vorm aan van intensieve begeleiding op het terrein en grote betrokkenheid bij het opstarten van stappen in de procedure.

"Ik heb een afspraak voor een van de vrouwen die ik begeleid, voor een alimentatievordering. Ook dat is voor mij empowerment. Eerst waren ze bang om alimentatie te vragen aan de papa. Ze zijn bang voor represailles. Het is ook een oefening in zelfvertrouwen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Er zijn er nog veel van wie de procedure lopend is en ik heb nog veel werk te doen voor de DAVO-procedure. Met sommige heb ik al enige vooruitgang geboekt, met andere moet ik dit proces nog beginnen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Zelfs als ik niet in de rechtszaal kan komen, is alleen al het feit dat ze weten dat er iemand uren zit te wachten voldoende om te tonen dat ze niet alleen, niet verloren zijn, het is dus een vorm van steun." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Er zijn veel moeders die in midden in die procedure zitten. Eerst de echtscheiding en daarna valt er nog veel te regelen voor de kinderen, de alimentatie. Dit is iets wat erg zwaar op deze vrouwen drukt. Ik ben vooral bezig met het vinden van oplossingen. De rechtbank wekt nog steeds veel angstgevoelens bij hen op. Ja, ze hebben daarbij steun nodig." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

De impact van deze steun laat zich raden in de woorden van de casemanagers: **het opheffen van angst en ongerustheid, steun bieden, werken aan zelfvertrouwen, het activeren van een recht dat cruciaal is voor alleenstaande vrouwen met kinderen**. Omdat dit een bijzonder gevoelig onderwerp is voor de deelnemers, omdat het zowel betrekking heeft op de relatie met de ex-echtgenoot als met het kind, hebben maar weinigen van hen dit onderwerp aangekaart in de focusgroepen. Daarom is de analyse gebaseerd op de gesprekken met de begeleidsters. Deze observatie toont eens te meer aan hoe belangrijk het is om met de vrouwen uit het project banden te smeden op basis van vertrouwen, luisterbereidheid en respect, opdat de maatregel vruchten zou kunnen afwerpen.

9.2.2.2 Sociale activering, ontwikkeling van het netwerk en toegang tot cultuur en vrijetijdsbesteding

Hoewel de collectieve dimensie van de begeleiding moeilijk te implementeren blijft, zoals eerder in dit verslag is uitgelegd, zijn alle casemanagers het eens over het belang ervan. Hoewel het absentisme in sommige projecten een groot probleem was, **hebben degenen die regelmatig aan de groepsessies deelnamen, er allemaal erg veel baat bij gehad**.⁷⁴ Het is hier niet de bedoeling om hun deelname aan activiteiten en hun hobby's op te sommen, maar om te benadrukken wat het collectief voor hen heeft veranderd.

De collectieve activiteiten die in het kader van Miriam 2.0 worden georganiseerd, openen de weg naar culturele en/of sportieve activiteiten. Deze laatste zijn toegankelijk voor deelnemers buiten het project, ze zijn immers gratis, goedkoop en/of ze worden (geheel of gedeeltelijk) betaald door het OCMW.

"Ze beseffen niet wat er allemaal bestaat en zeggen: 'Ja, artikel 27, ik weet wat het is, maar ik weet niet echt waar we naartoe kunnen gaan, wat we kunnen doen en welke mogelijkheden ons dat biedt.' Soms is er ook de angst om dergelijke dingen te ondernemen met kleine kinderen en uiteindelijk zien ze dat het mogelijk is en leren ze hoe ze het moeten doen." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Ik ben nog nooit in de bibliotheek geweest. Ik heb veel dingen gedaan met [voornaam van de casemanager]." [Deelnemer, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"We weten nu dat we tickets kunnen krijgen voor sport en ook voor de bioscoop." [Deelnemer, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"De kleine had in het begin net lessen gevolgd, maar niet met het OCMW, hij volgde zwemlessen. Toen ik erachter kwam dat hij dol was op water, toen de sessie voorbij was, hoorde ik dat er hier een zwembadworkshop was. Ik was dolgelukkig." [Deelnemer, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

⁷⁴ Opgemerkt moet worden dat de OCMW's met de laagste scores op de tevredenheid van de deelnemers op het vlak van sociale activering en deelname aan de vrijetijdsactiviteiten, net de OCMW's met het grootste absentisme waren.

Zoals uit de laatste getuigenis blijkt, **heeft het feit te kunnen beschikken over een bredere waaier aan keuzemogelijkheden op het domein van vrijetijds- en culturele activiteiten ook een impact op de band tussen moeder en kind en, meer specifiek, op de ontwikkeling van het kind.** Deze vaststelling is bijzonder belangrijk voor de vrouwen, die het vaak moeilijk vinden om hun ontplooiing los te zien van die van hun kind.

"Er was zelfs een impact op de evolutie van de kinderen, er was er eentje dat naar niemand toeging, hij plakte steeds tegen zijn mama aan, oké, hij was nog erg klein maar met 9 maanden liep hij nog niet ... en nu gaat hij veel makkelijker naar de anderen toe." [Casemanager, Miriam 2.0, interview uittreksel]

"De kinderen hadden ook baat bij de groep, op het speelplein, bij het uitstapje naar Plopsaland." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Het project is erg goed. Nu ga ik naar een heleboel activiteiten die voor kinderen worden georganiseerd. Ik ga vaak naar het Huis van het Kind." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment focusgroep]

"Als ik bijvoorbeeld iets in de groep leer maken, zoals bloemen, dan doe ik thuis met de kinderen hetzelfde en ze zijn blij. Als ik terugkom van de groep, ben ik ontspannen, ben ik anders." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment focusgroep]

De deelneemsters leren zich opnieuw tot anderen te wenden en ze genieten ervan. Sommigen vermelden zelfs het ontstaan van vriendschapsbanden. **Miriam 2.0 heeft vrouwen die zich in hun sociaal isolement hadden geschikt, weer zin doen krijgen in de collectieve dimensie.**

"Ik zie ook dat ze elkaar berichten beginnen te sturen, dat ze elkaar beginnen te helpen. Ik kreeg een heel mooi bericht van iemand die zei: 'Bedankt, ik heb voortaan drie hartvriendinnen.'" [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep].

"Wat we meemaken, is soms zwaar. Deze Miriam-groep was dus een goed idee. Er zijn veel mama's in België die gescheiden zijn, zonder man, zonder familie, ik heb hier geen familie en ik heb drie kinderen. De Miriam-groep is als een ander huis met een nieuwe familie." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Het Miriam-project heeft me erg geholpen, vooral om niet alleen thuis te zitten, omdat ik niets of niemand ken hier in Brussel, was de kans dat ik thuis zou blijven 90%. Nochtans stemde ik er in het begin niet mee in om hier te komen." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"In deze Miriam-groep heb ik meer contact met de andere mama's, ze zijn nieuwe vriendinnen. Soms koken we samen." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Het is ook belangrijk om nieuwe mensen te leren kennen en te weten dat ze hetzelfde meemaken als jij, dat ze ook kinderen hebben, dat ze ook jong zijn." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

De groepssessies zorgen ervoor dat de deelneemsters tot het besef komen dat ze gemeenschappelijke problemen hebben en dat ze elkaar als zodanig kunnen helpen en moed geven. Solidariteit staat centraal in Miriam 2.0 en de verzamelde getuigenissen tonen aan dat solidariteit helpt om het fatalisme te bestrijden die leidt tot de inertie van alleenstaande vrouwen met kinderen in een bestaansonzekere situatie.

"Een ontmoeting die mij bijzonder raakte, was toen [de voornaam van een deelneemster] in de groep werd opgenomen. Ze kwam later. En ze voelde zich verloren in het begin. Het was op emotioneel vlak heel aangrijpend omdat ik zag dat alle mama's haar 100% bijstonden. Ik voelde dat er iets tot stand was gekomen. Iets als solidariteit." [Casemanager, Miriam 2.0, uittreksel uit de focusgroep]

"We hebben hier ook groene fietsen, die de mensen ook kunnen lenen. Voor sommigen is de stad een stap te ver en is het ingewikkeld. Voor anderen daarentegen is het heel gemakkelijk te doen en ze weten hoe ze het moeten aanpakken. Het valt me trouwens op dat ze hun enthousiasme voor de groene fietsen kunnen overbrengen op andere moeders die ze niet gebruiken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"Een van de deelneemsters heeft een dochttertje en ze waren allebei erg dapper, ze deden alles te voet omdat de moeder geen geld had om de bus te nemen. En er ontstond een vorm van solidariteit. Uiteindelijk gaven de andere mama's geld ... zo bijzonder. En toch klaagde ze niet, hè." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit een gesprek]

"We zijn gemotiveerd, nu denken we eraan om te gaan werken. Soms wisselen we berichtjes uit via WhatsApp: 'We moeten iets doen meisjes, zo kan het niet langer, we moeten iets doen. En we kunnen het.'"
[Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Intensieve en holistische individuele ondersteuning is essentieel om gerichte hulp te bieden die rekening houdt met zowel de behoeften van de personen als met de systemische ongelijkheden waarmee zij als alleenstaande, arme alleenstaande vrouwen met kinderen, die soms te lijden hebben onder racistische discriminatie, het slachtoffer zijn. Collectieve begeleiding is net zo goed onontbeerlijk voor zover deze leidt tot een empowermentvorm die verder gaat dan onafhankelijk worden en die gebaseerd is op het wegnemen van schuldgevoelens, het opnieuw mobiliseren en stimuleren in contact met de groep.

9.2.2.3 Toegang tot gezondheid en verbetering van de woonomstandigheden

Tijdens de focusgroepen hebben de deelneemsters geen melding gemaakt van problemen met betrekking tot hun fysieke of mentale gezondheid of die van hun kinderen vanwege de vertrouwelijkheid ervan. Ze hebben echter niet nagelaten te benadrukken hoe goed het hen deed om in alle vertrouwen te kunnen praten met een maatschappelijk werkster die naar hen luisterde.

"Ook voor onze persoonlijke problemen was het project positief. Omdat ik een kind heb dat gehandicapt is en problemen heeft en ik weet dus dat ik hierover met [voornaam van de casemanager] kan praten en zij is er voor mij. Dus voor mij is het positieve echt de menselijke kant." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Het is deze bijzondere relatie tussen de casemanager en de cliënte van het OCMW die het mogelijk maakt om zeer intieme problemen aan te kaarten, zoals de relatie met de ex-echtgenoot of de gezondheid. Het is op basis van de zeer rijke informatie die door de cliënte wordt gecommuniceerd dat de casemanager haar begeleiding opbouwt om de toegang tot de zorg te vergemakkelijken. Op het gebied van de gezondheid is de holistische aanpak bijzonder geschikt omdat deze nauw samenhangt met de algemene context van het leven, die wordt gekenmerkt door financiële onzekerheid, sociaal isolement, soms ongezonde huisvesting of huisvesting die ongeschikt is voor de grootte van het gezin, of zelfs door culturele bijzonderheden die van invloed zijn op de voeding, de sportbeoefening, de relatie met de verzorgers of anderen. Het is dan ook begrijpelijk dat het moeilijk is om door middel van een zelfevaluatie door de betrokkenen dit levensdomein met zijn complexe determinanten statistisch te meten. Ondanks de aanzienlijke inspanningen van de casemanagers om een netwerk tot stand te brengen om de toegang tot de zorg te vergemakkelijken – samenwerking met medische centra, centra voor gezinsplanning, informatieverspreiding en vertrouwen wekken bij de deelneemsters enz. – kunnen de effecten op de gezondheidstoestand van de vrouwen of hun kinderen pas na verloop van tijd worden waargenomen, na de verbetering van een reeks andere dimensies. Om dit levensdomein nauwkeuriger te kunnen beoordelen, zou het ook zinvol kunnen zijn om rekening te houden met andere indicatoren, zoals een betere toegang tot gezond en kwalitatief hoogwaardig voedsel, meer sportbeoefening, minder stress, toegang tot betere woningen, enz.

Met betrekking tot precies dit laatste punt, dat centraal staat voor alleenstaande vrouwen met kinderen, benadrukt het evaluatierapport van 2017 dat het een domein betreft waar men moeilijk structureel kan ingrijpen: *"de verandering is traag en kan gemakkelijk enkele maanden of jaren duren"* (De Pourcq & Vandevort, 2017, p. 36). Het is niet verwonderlijk dat de bevindingen in 2020 vergelijkbaar zijn. Net als wat de kinderopvangplaatsen betreft, **kan de implementatie van Miriam 2.0 alleen het gebrek aan woningen – vooral dan sociale huisvesting – op lokaal of zelfs federaal niveau niet goedmaken.** Desalniettemin heeft het project wel degelijk gevolgen voor de toegang tot huisvesting. De cijfers bewijzen het, net als de verzamelde getuigenissen. Zo blijkt dat **de casemanagers nieuwe mogelijkheden bieden voor de begeleide vrouwen door het bevorderen van**

contacten met belangrijke organisaties (sociale verhuurders, sociale huisvestingsmaatschappijen, enz.) en door hulp te bieden om de complexiteit van de procedures te verminderen, informatie op te zoeken of zich in te schrijven als kandidaat-huurder en een sociale woning aan te vragen.

"Het SVK (Sociaal Verhuurkantoor) is gekomen en we hebben je dossier bekeken. Het was eerst niet correct. En in drie weken tijd heb je een sociaal appartement gekregen." [Casemanager sprekend tot een deelnemster uit haar groep, fragment uit de focusgroep]

"Ik had een probleem met de verwarming en ze nam de moeite om me te helpen. En ik heb een nieuwe privéwoning gevonden. We hebben stappen gezet via het OCMW. Maar de andere maatschappelijk werkster daarvoor deed dat niet, ik ben veranderd van maatschappelijk werkster omdat ik naar een andere stad ben verhuisd." [Deelnemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Ik had recht op een huis via het AIS (agence immobilière sociale: sociaal verhuurkantoor) en dus heb ik nu een tweekamerwoning met een tuin. Normaal gesproken is de huurprijs 522 euro en het Waalse Gewest komt tussen tot 484 euro, dus dit zou ik zeker niet afslaan!" [Deelnemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Daarnaast geeft de begeleiding in het kader van het Miriam-project de deelnemsters een nieuwe dynamiek, of het nu gaat via het collectief of via de individuele begeleiding. Ze vinden er de nodige energie om wat ze als nutteloze stappen beschouwden, te (her)lanceren. De volgende twee getuigenissen zijn in dit opzicht bijzonder illustratief.

"Wat het me bracht was meer de menselijke kant, de sociale bijstand, het ontdekken van Brussel en ook het administratieve niveau (...) het hielp me om een beetje in beweging te komen. Want ik ben verhuisd. Ik had een onhygiënische woning en het hielp me om ergens anders iets te zoeken, in juli. Ik vroeg al vier jaar om een verandering, ik had het probleem aan de kant geschoven, maar nu, met Miriam, klopt het dat het hebben van een sociaal leven via een groep je ook kracht geeft. [Voornaam van de casemanager] staat achter ons als we vragen hebben. We weten dat we naar haar toe kunnen gaan en dat ze ons advies zal geven." [Deelnemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Er kwam aanmoediging [van de casemanager]. Ik had de moed laten zakken. Ik zei tegen mezelf dat het voor mij onmogelijk was om iets te vinden (...) Ze moedigde me aan om dingen alleen te doen en tegelijk bood ze me ook een zekere begeleiding, nee echt, het klopt dat dit me daarbij heeft geholpen." [Deelnemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Zoals een casemanager tijdens de focusgroep met de deelnemsters aangaf: **"Er zijn mama's die zijn verhuisd, één die naar een andere gemeente is verhuisd omdat de woning hier niet geschikt was, dus is ze in beweging gekomen. Zij [ze verwijst naar een andere deelnemster] is ook verhuisd, dus er zijn levensdomeinen, huisvesting of andere domeinen, die zijn veranderd dankzij het project." Dit bewijst dat zelfs op domeinen waar de hefboven voor actie beperkt zijn, de casemanagers, door hun kwalitatieve aanpak, een impact kunnen hebben op het leven van de alleenstaande vrouwen met kinderen.** Met andere woorden, de Miriam-begeleiding stelt de begunstigden in staat om doeltreffend een maximum aan middelen te mobiliseren en hun levenskwaliteit aanzienlijk te verbeteren. Ze kan evenwel geen nieuwe middelen scheppen. Deze verantwoordelijkheid is een zaak van overheidsoptreden en het nastreven van het algemeen belang.

9.2.2.4 *Op de achtergrond wordt de terugkeer naar de arbeidsmarkt steeds voor ogen gehouden*

Uit de feedback van de deelnemsters aan het project Miriam 2.0 blijkt dat er sprake is van **significante effecten in termen van afstand tot de arbeidsmarkt**, die niet altijd objectief kunnen worden gekwantificeerd. Ten eerste, wat betreft de objectieve effecten, hebben sommige deelnemsters inderdaad vermeld dat ze werk hebben gevonden na de begeleiding die ze hebben genoten, wat hen veel voldoening geeft.

"Ik ben blij dat ik werk heb. Ik heb vijf jaar niet gewerkt en dit jaar had ik de kracht om te werken. Ik ben niet meer bang. Ik wilde niet eerder in een groep blijven, ik wilde alleen zijn met mijn kinderen (...) Ik ben niet meer

bang om met mensen samen te zitten en ook om te werken. Vroeger dacht ik dat ik niet weg wilde zijn van mijn kinderen of mijn huis, ik dacht altijd: 'Wat gaat er gebeuren? Ik moet wachten tot mijn kinderen een beetje groter zijn' ... Maar ik zie dat ik, als ik naar de groepssessies kom voor drie of vier uur en dan naar huis ga, me beter voel dan voorheen en dus zeg ik: 'Oké, nu ga ik erheen'." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Ik ben daar gelukkig. Alle collega's zijn vriendelijk, een goede baas, iedereen is goed en het werk is goed. Ik ben blij, want ik leer veel gedurende meerdere dagen. Ik leer ook hoe ik met mensen in het Nederlands moet praten." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

"Ik ben trots om nu te werken, ik ben erg blij, ik werk al twee maanden en ik wil niet stoppen." [Deelneemster, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep]

Andere deelnemers **vermelden sollicitatiegesprekken die, ook al hebben ze niet tot een job geleid, blijk geven van hun wens om een baan te vinden en die aantonen welke stappen ze hebben ondernomen om dat te bereiken.** Merk op dat het in de tweede getuigenis genoemde gebrek aan beschikbaarheid ("ik kon niet naar de stage gaan") verband houdt met een probleem inzake kinderopvang.

"Ik heb gesolliciteerd en had een sollicitatiegesprek, helaas leidde het niet tot een job (...) nu ga ik een tweede sollicitatiegesprek hebben, we zullen zien hoe het gaat."

"In feite had ik een sollicitatiegesprek in [naam van de gemeente], het was om commercieel afgevaardigde te zijn: als je bij mensen aanklopt, om ze diensten aan te bieden (...) Uiteindelijk kon ik niet naar de stage gaan. Maar het is me toch gelukt om een baan te vinden!"

De casemanagers geven aan dat sommige begunstigden zich hebben ingeschreven – of van plan zijn om dat te doen – voor een beroepsopleiding. **Ook dit is een verdere stap in de richting van werk die voortkomt uit een groter vermogen om zichzelf te projecteren en plannen voor de toekomst te maken.** In dit verband lezen we tussen de regels van de getuigenissen de positieve invloed van de collectieve dynamiek.

"Ze heeft een school gevonden, een opleiding, ze wil over een paar maanden werken. Ze is ambitieus [wijst een deelnemer aan die aanwezig is bij de focusgroep]. Ze wil graag in een rusthuis werken. Er zijn hier veel mama's die graag in een rusthuis willen werken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep met de deelnemers]

"[Voornaam van een deelnemer die deelneemt aan de focusgroep], ze komt van heel ver, ze huilde veel. Nu zegt ze: 'Ik wil een opleiding volgen. Ik wil ook bij andere vrouwen zijn, ik moet een sterke vrouw zijn, ik wil ook gaan werken, maar misschien moet ik eerst een opleiding volgen.' Ze komt van heel ver, ik had dit niet verwacht, maar ze zei: 'Ik wil net als deze andere vrouwen opgeleid en sterk zijn', en het zal lukken." [Casemanager, Miriam 2.0, fragment uit de focusgroep met de deelnemers]

"Deze twee mama's daar, ze zijn burens, ze wonen in dezelfde wijk. Ik had een van haar ontmoet, en ze vertelde me dat ze iemand kende die echt geïnteresseerd was in Miriam. Ik heb met hen duidelijk gemaakt dat dit geen plek is om samen te komen met vriendinnen. Maar zo waren ze helemaal niet, dus het was perfect. En zo zijn ze in april of begin mei samen begonnen met een opleiding." [Casemanager, Miriam 2.0, uittreksel uit de focusgroep met de deelnemers]

Het houdt beperkingen in om alleen te vertrouwen op het aantal vrouwen dat een baan of opleiding heeft gevonden om het effect van Miriam 2.0 op de afstand tot de arbeidsmarkt te beoordelen. Het is inderdaad een uitdaging om de professionele integratie van een groep alleenstaande vrouwen in een bestaansonzekere situatie in slechts één jaar te verzekeren. Het is daarom relevant om rekening te houden met bepaalde meer kwalitatieve dimensies die ook belangrijk zijn. De onderstaande tabel geeft een aantal illustraties.

Vermindering van de afstand tot de arbeidsmarkt door een stapsgewijze aanpak, enkele voorbeelden geïllustreerd door de getuigenis van de deelnemers aan Miriam 2.0.

Een beter zelfbeeld, een gevoel van vooruitgang, het vermogen om zichzelf te zien buiten de huiselijke sfeer.

"Dit [Miriam 2.0] heeft me veel veranderingen gebracht, veranderingen in mijn leven. Ik zit in de afdeling tewerkstelling, wat een jaar geleden niet mogelijk was, hoewel ik nog steeds enige vrees heb. Toen ik aankwam, was ik net gescheiden, ik zat op een dieptepunt, zou je kunnen zeggen. Ik heb nu meer zelfvertrouwen."

Perspectieven op kinderopvang, essentieel om een professioneel project aan te gaan.

"Ik had al een kinderdagverblijf gevonden, toen vond ik een opleiding, vervolgens deden we veel ontdekkingen, het stelde me toch al voor veel dingen open. Ik ben blij dat ik heb meegedaan. Ik heb veel geleerd. Eerlijk gezegd is het de moeite waard en we hadden het geluk dat we terechtkwamen bij [voornaam van de casemanager]."

De praktijk van een activiteit op vrijwillige basis die een verbintenis in de openbare sfeer kentekent.

"Vorig jaar zat ik in de les Nederlands, ik ging er van maandag tot en met donderdag heen en het was goed voor me. Daarna ben ik een twee of drie keer als vrijwilliger in het ziekenhuis gaan werken. Soms ga ik erheen om een beetje te helpen."

Verbeterde mobiliteit (of 'motiliteit' om het in hoofdstuk 8 ontwikkelde concept te gebruiken)

"Ik heb nog steeds mijn rijbewijs niet, maar het gaf me het vertrouwen om het opnieuw te proberen te behalen. Omdat ik niet geslaagd was en ik dacht: 'jammer, maar het zal me niet lukken' en zij [de casemanager] kwam naar mijn huis en we spraken erover en ze zei: 'Luister, verlies de hoop niet, je gaat het halen.'"

Aan deze lijst moet voor de allochtone vrouwen de verbetering van de Franse en/of Nederlandse taalvaardigheid worden toegevoegd (zie hierboven). Al deze effecten van Miriam 2.0 dragen er op verschillende niveaus toe bij om de **deelnemers dichter bij de arbeidswereld te brengen. Het vermogen om zichzelf te projecteren buiten de huiselijke sfeer is een voorwaarde die maatschappelijk werkers in het algemeen door tijdgebrek verwaarlozen, maar die de casemanagers bijzonder ter harte nemen.** Ook is het **beschikken over kinderopvang** voor het kind of de kinderen voor alleenstaande vrouwen met kinderen een onmisbare hulpbron voor elk engagement, persoonlijk of professioneel, buiten de gezinskring. Op dit niveau heeft Miriam 2.0 een niet te verwaarlozen impact, ook al kan het project alleen het probleem van het gebrek aan plaatsen in kinderdagverblijven niet oplossen. Ten slotte blijkt dat, zelfs wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, sommige deelnemers niet altijd klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden (en/of dat de arbeidsmarkt niet altijd in staat is om hun een job te geven die in overeenstemming is met hun behoeften). De casemanagers kiezen er daarom voor om hen stap voor stap naar de arbeidsmarkt te begeleiden. In deze context **hebben sommige deelnemers zich gericht op vrijwilligerswerk, wat hielp om hun vertrouwen in hun capaciteiten te herstellen.** Tot slot is een betere mobiliteit ontegenzeggelijk een troef die de autonomie van de deelnemers en hun kansen op een bevredigende baan vergroot. In dit levensdomein is de tevredenheid van de deelnemers, zoals gemeten in de context van deze evolutie, wel vrij positief (behalve voor Bergen, dat een uitzondering is).

9.3 Conclusie

Om de impact van Miriam 2.0 op de deelnemende vrouwen beter te analyseren, en aansluitend op eerdere evaluaties, hebben we ervoor gekozen om de statistische gegevens van het door de Karel de Grote Hogeschool ontworpen meetinstrument te gebruiken en aan te vullen met kwalitatief materiaal dat is verzameld tijdens focusgroepen en gesprekken met de deelnemers en casemanagers. Hieruit blijkt dat de implementatie van het project in de zes betrokken OCMW's positief bleek, zowel in de

cijfers als in de uitspraken. Het algemene empowerment van de alleenstaande vrouwen met kinderen wordt er immers door versterkt en de tevredenheid over de verschillende levensdomeinen (gezondheid, kinderopvang, sociale activering, mobiliteit, huisvesting, ...) neemt toe. Wanneer ze zich uitspreken over de Miriam-begeleiding, noemen de deelneemsters zeer objectieve effecten, zoals de geleidelijke terugkeer naar de arbeidsmarkt, het feit dat ze een opleiding volgen, een plaats hebben gekregen in een kinderdagverblijf of zijn verhuisd. Ze wijzen ook op meer subjectieve effecten die te maken hebben met de structurering van hun leven, hun herwonnen zelfvertrouwen en de verbetering van hun algemeen welzijn. De aandacht die de casemanager hun schonk en de bevoorrechte uitwisselingen die zij hadden met andere vrouwen die dezelfde moeilijkheden deelden, stelden hen in staat om het fatalisme te doorbreken waarin zij geneigd waren zich op te sluiten en om de toekomst positiever tegemoet te zien. Via Miriam 2.0 ontdekten ze dat ze ook buiten de huiselijke sfeer een rol te vervullen hebben. Hun kinderen blijven echter een van hun voornaamste bekommernissen en ook hier heeft het project een positieve impact gehad. Naast de activering van bepaalde rechten die een directe invloed hebben op het gezin (bijvoorbeeld het toekennen van alimentatie), heeft de ontwikkeling van culturele en vrijetijdsactiviteiten minstens evenveel invloed gehad op de ontwikkeling van de moeder als op die van het kind. Een ander belangrijk element is dat de implementatie van Miriam 2.0 een nog grotere impact lijkt te hebben op de allochtone vrouwen, omdat het project een versnelde integratie in de nieuwe maatschappelijke, institutionele en professionele omgeving bevordert. Deelneemsters van buitenlandse afkomst wezen op het sneller leren van de landstaal, een beter inzicht in hun omgeving en de ontwikkeling van een inclusief en ondersteunend sociaal netwerk (dat zij des te meer ontberen omdat hun familie niet op het grondgebied woont). Dit is een dimensie die zeker moet worden belicht.

Tegelijkertijd wordt in de statistieken de nadruk gelegd op de ongelijkheden tussen de projecten, die ook in verschillende delen van dit verslag worden geanalyseerd. De vergelijking tussen de nul- en eindmetingen betreffende het empowerment en de levensdomeinen is dan wel niet altijd gunstig voor Luik en Bergen (alleen op bepaalde indicatoren), maar dit is ongetwijfeld niet voor niets. Deze gegevens wijzen niet op een falende begeleiding, maar op een verstoorde werking van het project (langdurige afwezigheid van de twee casemanagers) die beter had moeten worden geanticipeerd. De twee betrokken OCMW's hebben oplossingen gevonden die relevant zijn gebleken omdat zij het mogelijk hebben gemaakt de projecten voort te zetten. Desalniettemin zou het wenselijk zijn dat de organisatie zelf van Miriam in staat zou zijn om dit soort moeilijkheden te integreren en vooraf bedachte antwoorden aan te brengen, om te vermijden dat de instanties afhankelijk moeten zijn van interne 'lapmiddelen'. We willen er wel op wijzen dat ondanks deze complexe situaties alle OCMW's in de eindmeting over het algemeen positief scoren. Bovendien blijkt uit de getuigenissen van de deelneemsters die konden worden ontmoet, heel duidelijk dat de begeleiding zeer sterk op prijs werd gesteld en dat de vooruitgang die in één jaar tijd werd geboekt (zoals de ondervraagden het zien), groter was dan wat eerder met andere maatschappelijk werk(st)ers werd bereikt.⁷⁵

⁷⁵ Het is belangrijk te benadrukken dat we geen vraagtekens zetten bij de kwaliteit van het werk van de maatschappelijk werk(st)ers in de algemene hulpverlening, maar eerder bij de voorwaarden waaronder zij dit werk uitvoeren, waardoor zij materieel niet in staat zijn om te voldoen aan de vaak complexe behoeften van alleenstaande vrouwen met kinderen. Dat hebben we in dit verslag al duidelijk gemaakt, maar het is belangrijk om het nog eens te herhalen.

9.4 Krachtlijnen en aanbevelingen

Het meetinstrument inzake empowerment, gebaseerd op de vergelijking van een nulmeting aan het begin van het project en een eindmeting aan het eind van het project, laat **een gemiddelde verbetering zien van het empowerment van de deelnemers aan het Miriam 2.0-project**.

Bij de laatste meting en in het algemeen zijn de vrouwen die worden begeleid het meer eens met de reeks indicatoren die zijn gekozen om het empowerment te evalueren (voorbeelden van indicatoren: "ik ken mijn sterke punten", "mijn leven is gestructureerd", "ik voel me sterker als ik met iemand samenwerk", enz.).

De getuigenissen die tijdens de focusgroepen werden verzameld, wijzen ook in die richting: de begunstigen verklaren dat ze aan vertrouwen hebben gewonnen door hun uitwisselingen met de groep en dankzij de inclusieve steun van de casemanager. Ze voelen zich beter in staat om hun dagelijkse leven te leiden, hebben meer energie om de nodige stappen te ondernemen om hun situatie te verbeteren en hebben een positievere kijk op de toekomst.

De analyse van de uitspraken toont ook **belangrijke gevolgen voor de allochtone vrouwen:** een betere praktische beheersing van het Nederlands of Frans, een betere kennis van de institutionele en maatschappelijke omgeving, de organisatie en het functioneren ervan, en een uitbreiding van het sociale netwerk. Voor deze laatste deelnemers, nog meer dan voor de andere, fungeert het Miriam-project als een accelerator van de emancipatie.

Bij het bekijken van de **resultaten per project merken we verschillen naargelang de OCMW's**. Deze **gegevens zijn moeilijk te interpreteren omdat ze gebaseerd zijn op de zelfevaluatie van de deelnemers**. De casemanagers gaven echter aan dat sommigen moeite hadden met het begrijpen van de vragen en/of dat ze na de begeleiding een kritische geest hadden ontwikkeld, die hen ertoe bracht hun situatie met minder inschikkelijkheid te beoordelen (wat soms leidde tot meer gematigde scores aan het einde van het project). Deze vaststelling brengen ons ertoe de verkregen metingen met enige voorzichtigheid te beschouwen.

Het is echter mogelijk een verband te leggen tussen de vrijwel onbestaande ontwikkeling van bepaalde indicatoren, met name die welke verband houden met de verhouding tot de ander (samenwerking, ondersteuning) in sommige OCMW's, en de zeer specifieke moeilijkheden waarmee zij bij de uitvoering van het project werden geconfronteerd. **De collectieve dynamiek staat centraal in Miriam, maar de uitvoering ervan blijft complex**. Als die te lijden heeft van afwezigheden, coördinatieproblemen of andere moeilijkheden, kunnen bepaalde dimensies van het empowerment geen vooruitgang boeken.

Wat betreft de **tevredenheid van de deelnemers over hun situatie op verschillende levensdomeinen** (gezondheid, zorg voor de kinderen, mobiliteit, huisvesting, financiële situatie, vrije tijd, enz.), is er een verbetering te zien in de gemiddelde waardering die de deelnemers aan deze domeinen geven. We kunnen dus besluiten dat de situatie op bijna elk domein is veranderd in positieve zin.

Wanneer we ons focussen op elk project afzonderlijk, merken we dat ze allemaal vooruitgang laten zien met betrekking tot de 'financiële situatie' van de vrouwen, het 'psychologisch welzijn', 'mobiliteit', 'huisvesting' en 'het leven in zijn geheel' van de vrouwen. Voor sommige projecten is er een lichte terugval in bepaalde levensdomeinen, die moeilijk te interpreteren is om de hierboven genoemde redenen (meer kritische kijk van de ondervraagde persoon en meer vertrouwen in de casemanager, waardoor antwoorden uit voorkomendheid worden vermeden).

Tijdens de focusgroepen waren de aanwezige deelnemers **zeer positief over al deze levensdomeinen**, ook al gaven ze niet veel prijs over de meer vertrouwelijke onderwerpen (gezondheid en alimentatie in het bijzonder). Er zijn zeer objectieve effecten gemeld: ontdekking van nieuwe culturele en vrijetijdsactiviteiten, het verkrijgen van een plaats in een kinderdagverblijf, een nieuwe woning, uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, volgen van opleiding en zelfs, in zeldzame gevallen, een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Maar de subjectieve effecten zijn net zo belangrijk: nieuwe plannen voor de toekomst, verdwijnen van de angst voor bepaalde stappen, het gevoel meer opties te hebben.

10 De inschrijving van Miriam in een lokaal sociaal beleid

We hebben het al gehad over de denkoefeningen over de plaats die Miriam kan innemen binnen een OCMW. In dit deel gaan we verder door ons af te vragen hoe het Miriam-project – en ruimer een aanpak die gevoelig is voor de problematiek van de eenoudergezinnen – volledig kan worden geïntegreerd op het gemeentelijke grondgebied. In dit hoofdstuk zullen we dus vooral de beslissingen van de OCMW's op het vlak van lokaal sociaal beleid rond de Miriam-projecten analyseren. Naast de grote thema's die tot nu toe in dit verslag aan bod zijn gekomen, zal het dus gaan om de vraag hoe de Staat zich (via het lokale sociale beleid) positioneert ten opzichte van het rekening houden met eenouderschap met betrekking tot de rol van integratie en burgerschap van vrouwen (Dang & Letablier, 2008). Uit een overzicht van het overheidsbeleid voor eenoudergezinnen in verschillende Europese landen blijkt dat er weinig specifieke regelingen voor eenoudergezinnen bestaan. Deze gezinnen worden vaak benaderd door middel van regelingen die de relatie tussen armoede/eenoudergezinnen/alleenstaande vrouwen met jonge kinderen aanpakken (David et al. 2004). In een nota over eenoudergezinnen die voor de Europese Commissie is opgesteld, luidt het als volgt: *"Het geheel van de meest innovatieve goede praktijken met betrekking tot alleenstaande ouders bevat een reeks terugkerende elementen die sterk doen denken aan de drie pijlers van actieve inclusie van mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan: opleiding voor betere arbeidsmogelijkheden, betere toegang tot diensten en – in mindere mate – inkomenssteun. Meerdere goede praktijken wijzen ook op de noodzakelijkheid van een heractivering van het huisvestingsbeleid. In dit opzicht hebben we kunnen vaststellen dat eenoudergezinnen niet alleen een indicator zijn voor de samenhang van het systeem van sociale bescherming en de gevoeligheid ervan voor het gezins- en sociaal beleid in het algemeen, maar ook voor het vermogen om doeltreffend in te grijpen in de problemen die het evenwicht tussen werk en privéleven vandaag voor alle gezinnen met zich meebrengt"* (Trifiletti, 2007).

Letablier, Georges & Eydoux (2008) en Lemaigre & Wagener (2013) voegen hieraan toe dat het belangrijk is om rekening te houden met de hulp aan ouders om beter om te gaan met de gevolgen van een scheiding, het beperken van conflicten, het bevorderen van de toegang tot de rechter en/of bemiddeling en het bevorderen van gedeelde ouderlijke verantwoordelijkheid en co-ouderschap. Daarbij moet erop worden toegezien dat de inherente ongelijkheden tussen vrouwen en mannen niet worden versterkt en dat met name het geweld in bepaalde situaties niet wordt doorgegeven.

Bovendien houden sociaalwetenschappelijke theorieën over het algemeen rekening met de schommeling van de stelsels tussen *workfare*, dat wil zeggen de activeringsgedachte die hoofdzakelijk vertrekt vanuit de toegang tot de arbeidsmarkt, en *welfare*, dat wil zeggen de bescherming en de algemene sociale actie. Het Miriam-project sluit duidelijk aan bij een beleid van het *welfare*-type, maar wordt uitgevoerd in een land dat de afgelopen twintig jaar door middel van verschillende hervormingen de nadruk heeft gelegd op de *workfare*-oriëntatie (Franssen & Driessens, 2016). Dit soort hervormingen wordt vaak geanalyseerd vanuit de invalshoek van de verschuiving van de 'verzorgingsstaat' naar de 'actieve welvaartsstaat' (Beck, 2007) en als onderdeel van de 'nieuwe sociale kwestie' (Castel, 2009; Rosanvallon, 1995). Om met de woorden van Trifiletti (2007) te spreken, zullen we daarom vraagtekens zetten, via de analyse van de opname van het Miriam-project in het lokale sociale beleid, bij de samenhang van ons systeem van sociale bescherming met betrekking tot gezins- en sociaal beleid, de strijd tegen (kinder)armoede en in termen van een territoriale aanpak van sociale ongelijkheden. Er moet rekening worden gehouden met de 'tegenstrijdige bevelen' (Commaille, 2001) die het overheidsbeleid gericht op vrouwen (a fortiori als het alleenstaande vrouwen met kinderen betreft) soms uitdeelt: verdient het de voorkeur te praten over vrouwenrechten of over gezinsbeleid? Moet de hulp worden gericht op het individu (ouders of kinderen) of moet worden gefocust op het

gezin? Hebben we te maken met een werkgelegenheidsbeleid dat de capaciteiten van de personen versterkt of eerder met een gezinsgericht beleid? Aan deze vragen voegen we de volgende toe: moeten we de individuele armoede bestrijden door middel van een aanpak 'op maat' of moeten we streven naar territoriale ontwikkeling, met name op basis van de organisatie van de gemeenschappen? Hoe zet je innovatie in gang in een sector die aan sterke restricties onderhevig is? Aansluitend op het werk van Commaille wijzen Claude Martin & Jane Millar op een centrale tegenstelling in de beleidsaanpak van het eenoudergezin: "*Beleidsmaatregelen gericht op deze eenoudergezinnen werpen een ander probleem op: dat van hun discriminatie. Met andere woorden, moet er voor deze gezinnen een specifiek beleid worden ontwikkeld, of moeten ze worden aangepakt in het kader van het beleid ter bestrijding van armoede (met het risico dat eenouderschap wordt herleid tot armoede), of moet elk gericht beleid op basis van de gezinssituatie worden vermeden?*" (Martin & Millar, 2008).

Als leidraad voor onze analyse zullen we ons vooral baseren op gesprekken met de voorzit(s)ters van de OCMW's of de schepenen van de lokale sociale actie in de zes steden die betrokken zijn bij Miriam 2.0. We zullen ook rekening houden met de uitwisselingen met de hiërarchisch verantwoordelijken van de OCMW's van Bergen, Charleroi, Leuven en Gent, met in het achterhoofd het besef dat de laatste drie betrokken waren bij Miriam 1.0.⁷⁶ We wijzen erop dat het een illusie zou zijn om te beweren dat we verslag uitbrengen over de acties van de verschillende OCMW's in hun geheel, dit zou immers een heel andere benadering hebben vereist. We willen eerder begrijpen hoe het Miriam-project past in een breder perspectief van lokaal sociaal beleid. De OCMW-voorzit(s)ters en de schepenen brengen een specifieke visie naar voren op de strijd tegen armoede en sociale rechtvaardigheid in een sector die onderworpen is aan de verplichting om precieze doelstellingen te bereiken met betrekking tot de doelgroepen en de wijken en die beperkt wordt door de configuratie van de systemen voor sociale actie. In plaats van een ideaal model te schetsen, zullen we dus de keuzes analyseren die gemaakt zijn in een wereld die gekenmerkt wordt door sterke restricties, keuzes die erop gericht zijn een bepaalde opvatting van sociale rechtvaardigheid te bevorderen, waarin de missie van de OCMW's zoals gedefinieerd door de organieke wet⁷⁷ en door de verschillende referentieteksten is verwerkt. We hebben het hier specifiek over beleidskeuzes voor zover er, ondanks het juridische instrumentarium dat de actie van de OCMW's omkadert, een grote verscheidenheid aan oriëntaties en systemen is waargenomen op het werkveld.

10.1 De ambivalentie tussen de categoriale gerichtheid op gezinnen en/of kinderen en de generalistische rol van de OCMW's

Ver voorbij het simpele opzetten van diensten waarop burgers een beroep doen in geval van nood (wat overeenkomt met een aanbodgerichte dienstverlening), blijken de verschillende OCMW's of afdelingen van de sociale actie strategieën op meerdere niveaus te implementeren (Fraser, Marlier & Nicaise, 2010) om armoede te bestrijden, mensen in nood te identificeren, de non-take-up tegen te gaan (Math & Van Oorschot, 1996) en preventieve of curatieve acties op wijkniveau te ontplooiën (Hamzaoui, 2002). Alle OCMW's en afdelingen van de sociale actie hebben een unieke visie op de manier waarop deze verschillende benaderingen kunnen worden gecombineerd, die met name verband houdt met de specifieke kenmerken van het grondgebied en de lokale politieke akkoorden. In het volgende hoofdstuk analyseren we hoe de OCMW's zich richten op specifieke personen, groepen, situaties of gebieden. Vaak worden meerdere criteria tegelijk gebruikt.

⁷⁶ Hoewel dit verslag gebaseerd is op de analyse van de implementatie van het tweede luik van Miriam, leek het ons zinvol om er gegevens over Miriam 1.0 in op te nemen om onze algemene denkoefening te verrijken.

⁷⁷ De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (Belgisch Staatsblad, 05.08.1976).

10.1.1 Verzoening van intensieve begeleiding en algemene sociale bijstand

De schepen van Oostende benadrukt de complexiteit die gepaard gaat met de noodzakelijke afstemming tussen sociale bijstand, kenmerken en behoeften van de cliënten en cliëntes (of van een groep met bepaalde problemen) en de zware beperkingen die wegen op de middelen die het OCMW kan inzetten.

"Individueel werken, een één-op-één-relatie hebben, vertrouwen opbouwen, goede resultaten kunnen behalen ... in een regulier follow-uptraject is daar minder sprake van, hoe kan je dat bereiken binnen een OCMW?"

Merk op dat de dienst van de schepen voor Sociale Actie in Oostende onderzoek heeft verricht om een beter inzicht te krijgen in de moeilijkheden waarmee de gemeente en haar inwoners/inwonsters te kampen hebben. Volgens de ondervraagde schepen was het doel om de problemen van de mensen duidelijk te identificeren om zo de staat van de behoeften en de bestaande mogelijkheden in termen van evolutie te kennen:

"We hebben ook een aantal mensen die geen intensieve begeleiding nodig hebben. Het gaat goed op verschillende vlakken. Voor andere mensen is dat niet het geval. Zo zijn er mensen die een energieprobleem hebben, ze hebben moeite om hun geld te beheren. En er zijn andere mensen met complexe problemen. Dan zijn er ook mensen die zeggen dat ze te veel problemen hebben, we moeten dit dus kunnen inschatten en onze acties daarop afstemmen."

De schepen van Oostende vindt het erg belangrijk om meer gerichte benaderingen te bevorderen, zoals blijkt uit de integratie van een deel van de Miriam-aanpak binnen het Volt-team van het OCMW. Volgens haar is het belangrijk om hulp toe te wijzen aan gebruik(st)ers die het 'echt' nodig hebben en die het best in staat zijn om hun situatie te verbeteren met dit soort begeleiding.

In alle gevoerde gesprekken werd benadrukt hoe belangrijk het is om de intensiteit van de begeleidingen te kunnen aanpassen aan de behoeften van de begunstigden. Dit is een centraal punt in de organisatie van de OCMW's, dat wordt belemmerd door het vastgestelde gebrek aan beschikbare middelen. De OCMW's die betrokken zijn bij het onderzoek hebben inderdaad een 'caseload' (het aantal op te volgen gevallen per maatschappelijk werker) die gemiddeld varieert tussen 60 en 140 dossiers in de diensten van de sociale actie die het leefloon toekennen. Zoals in de vorige delen al is besproken, ligt er een sterke druk op organisaties en, logischerwijs, op de maatschappelijk werkers. Die laatste proberen zo goed en zo kwaad als het gaat de toenemende administratieve eisen te combineren met een relationele aanpak die is aangepast aan elke cliënt. Zoals de schepen van Genk aangeeft, is het dus noodzakelijk om keuzes te maken om een evenwicht te vinden tussen specifieke en geïntegreerde begeleiding en de gebruikelijke werking van de instelling:

"We hebben hier ervaring, we hebben veel maatschappelijk werkers. We hebben een sociale dienst van ongeveer 80 mensen die ook de administratieve klachten omvat. Deze mensen hebben een vrij grote 'caseload', terwijl ze zo integraal mogelijk proberen te werken ... Maar we hebben ook de nieuwkomers, voor wie we een project hebben opgezet dat we 'boosttrajecten' hebben genoemd, we hebben in feite veel inspanningen geleverd voor een kleine groep mensen. We vonden dat deze mensen niet klaar waren voor het normale circuit van de sociale diensten en we hebben dus een soort tussenfase. Deze mensen worden zeer intensief gevolgd en we hebben hier goede resultaten mee behaald. Daarna konden ze normale bijstand genieten. We hebben hetzelfde gezien in het Miriam-project met de alleenstaande vrouwen met kinderen: zolang we met een beperkt aantal gevallen goed vorderen, kunnen mensen echt vooruitgang boeken."

De schepen van Genk wijst op de moeilijkheid om deze keuzes te beargumenteren tegenover de maatschappelijk werk(st)ers van de algemene bijstand, die een grotere 'caseload' dragen. Volgens haar – en volgens veel andere ondervraagde verantwoordelijke – is het echter essentieel om tijd te kunnen investeren in werk 'op maat' voor bepaalde groepen (waaronder eenoudergezinnen) om complexe

situaties te kunnen deblokken en vervolgens over te kunnen gaan op een meer traditionele vorm van begeleiding.

Op het niveau van het OCMW in Luik is een belangrijk proces van reorganisatie van de werking van het OCMW aan de gang, zoals de directrice sociale actie uitlegt:

"De grootste verandering op dit moment is het organigram. Voorheen hadden we drie verschillende polen, de sociale bijstand met alle sociale antennes, de sociale actie die verdeeld was over de inschakelingsdiensten en de diensten voor socioprofessionele inschakeling. En dan was er nog de derde pool rond bestaansonzekerheid, met alles wat te maken heeft met huisvesting, gezondheid en kinderopvang. Dus nu hebben we alle sociale diensten gegroepeerd binnen één grote afdeling en beheer ik de sociale en inschakelingsantennes, zodat er meer samenhang is op het vlak van de begeleiding van de mensen. We hebben nog steeds de tweede pool, die betrekking heeft op gezondheid, energie en kinderopvang. Het idee was echt om de verschillende actoren beter te laten samenwerken, elkaar beter te begrijpen en het traject van de begunstigden te vereenvoudigen. Vroeger werden mensen immers van de ene dienst naar de andere gestuurd. Het idee is om echt om rond de begunstigde te werken en komaf te maken met het fenomeen van 'de begunstigde die op elke deur moet gaan kloppen'."

Door deze verandering, die in verschillende organisaties in België kan worden waargenomen, **streeft het OCMW naar een grotere coherentie in de begeleiding van het traject van de begunstigden in zijn geheel**. Volgens onze gesprekspartner kan het aanpakken van problemen van gezinnen en kinderen zijn doel bereiken door een betere coördinatie van alle acties, maar ook door een betere communicatie binnen het OCMW.

De vertegenwoordigster van het kabinet van de schepenen voor Sociale Actie van Antwerpen legt uit wat haar prioriteiten zijn op het vlak van lokaal sociaal beleid met betrekking tot de Miriam-begeleiding:

"Er zijn heel verschillende trajecten, denk ik, maar uiteindelijk komt dit groepswork altijd neer op 1) empowerment en 2) je hebt als vrouw het recht om je leven terug in eigen handen te nemen. We onderzoeken daarom de mogelijkheden van veerkracht, toekomstperspectieven, wat mensen willen en kunnen doen. [...] Er is dit trajectwerk binnen het sociaal beleid, we werken wat de huidige legislatuur betreft met twee grote sociale programma's, namelijk 1) gezinnen van arme werknemers en 2) vrouwen met een recente migratiegeschiedenis voor wie we denken dat gerichte inspanningen doeltreffend zijn. Het is ook belangrijk met het oog op hun traject naar werk. Het is belangrijk om te weten dat een oriëntatie naar een job niet van de ene op de andere dag plaatsvindt."

Een emancipatorische visie op het parcours van de alleenstaande vrouwen met kinderen staat daarom centraal in het beleid. Op lange termijn streeft het OCMW naar een sociale activering van de rechten van vrouwen als werknemers, zodat ze *'hun leven weer in eigen handen kunnen nemen'*. Voor onze gesprekspartner moet dit gebeuren via een aangepaste en gepersonaliseerde begeleiding. Ze laat trouwens niet na om te wijzen op de inherente moeilijkheid om een intensieve begeleiding te verzoenen met meer algemene maatregelen.

"We hebben natuurlijk de meest kwetsbare groep, wat heel goed is, want het is ook de groep die het er het meest nood aan heeft. Maar moet de begeleiding wel standaard worden? De vraag is of die eerder niet eerder een modulaire vorm moet aannemen. We zouden bijvoorbeeld inderdaad kunnen stellen dat we ons bijvoorbeeld richten op alleenstaande vrouwen met kinderen die vooral worstelen met het ouderschap of die vooral worstelen met het financiële luik of met andere dingen. Op deze manier vermijden we ook dat we elk aspect onmiddellijk problematiseren ..."

Hier zien we een soort ambivalentie tussen een begeleiding 'op maat' en de noodzaak om globaal na te denken over sociaal beleid zonder in de valkuil te trappen van een overdeterminatie van alleenstaande vrouwen met kinderen door de problemen waarmee ze te kampen hebben (Wagener, 2019; Fraser & Honneth, 2003). **Het gaat niet alleen om de implementatie van aangepast sociaal**

werk, maar ook en vooral om meer algemeen rekening te houden met de trajecten binnen een geïntegreerd sociaal beleid.

10.1.2 Bevorderen van de globale begeleiding van de gezinnen en tegelijkertijd de kinderarmoede aanpakken

We merken op het terrein, en iets meer in Vlaanderen, **een bereidheid om tegelijkertijd rekening te houden met de uitdagingen van kinderarmoede en gezinskwesties.** De woorden van de verantwoordelijke van een psychologische dienst in het OCMW in Gent gaan in die richting. Ze verklaart:

"Het OCMW in Gent is in feite een van de enige OCMW's met een psychologische dienst. We hebben dus een dienst waar alle psychologen werken en ze leveren wat beleids- [en organisatorische] ondersteuning. Kinderarmoede, als thema, maakt bijvoorbeeld deel uit van de psychologische dienst."

Deze dienst maakt deel uit van de algemene diensten. Het OCMW van Gent implementeert ook een meer gelokaliseerde aanpak via zijn zeven socialebijstandsbureaus:

"In elk van deze bureaus van de sociale actie is er een maatschappelijk werker die gespecialiseerd is in het werken met kinderen en gezinnen. Ik begeleid de maatschappelijk werkers. Ik ben dus coördinatrice, maar dan wel thematisch coördinatrice. Elk kantoor valt onder een leidend maatschappelijk werker, die de technische aspecten van de betrekkingen beoordeelt. Ik denk na over het soort hulp dat ze nodig hebben, de diensten die ze nodig hebben, of er probleemsituaties zijn, of de jeugdrechtbank erbij betrokken moet worden, dat is mijn rol. En het Miriam-project was in feite een kwestie die specifiek gericht was op alleenstaande vrouwen met kinderen, maar direct verband hield met de ondersteuning van de ouders, en daarom vroegen ze mij en het OCMW in Gent om dit project te volgen."

Deze gerichte benadering van gezinnen gaat gepaard met een focus op kinderarmoede:

"We hebben altijd veel inspanningen geleverd om kinderarmoede te bestrijden. We hebben ook projecten [over dit probleem] gehad en ik denk dat onze psychologische diensten een belangrijke rol spelen. Nu de stad en het OCMW gefuseerd zijn, zullen de psychologische diensten van het Gentse OCMW inderdaad bevoegd blijven voor kinderarmoede voor de stad. We hebben dus deze opdracht, die we op een zeer praktische manier in ons werk vertalen. Ik denk dus dat het thema van het kind, het gezin, de positie van een ouder, niet nieuw is voor ons."

Het fragment laat ook zien hoe kwesties met betrekking tot de plaats van de kinderen, het gezin en de vrouwen intrinsiek met elkaar verbonden zijn qua benadering. Terwijl de verantwoordelijke van de psychologische dienst van het OCMW in Gent het minder snel heeft over 'gender mainstreaming' (zie punt 10.4), zijn de acties op het terrein ten gunste van 'gezinnen' praktisch en de facto gericht op vrouwen en kinderen:

"Hoeveel mannen hebben we in zo'n project [in onze acties ten gunste van gezinnen]?" Het zijn er uiteraard veel minder, maar er kan ook rekening met hen worden gehouden in ons integraal gezinsadvies, en aangezien integraal gezinsadvies alleen bedoeld is voor gezinnen met extra behoeften op het gebied van de opvoeding van hun kinderen, maakt het voor ons geen verschil of het nu gaat om een man of een vrouw. Het Miriam-project is nu weer opnieuw echt gericht op vrouwen, we hebben immers gemerkt dat wanneer je het hebt over het thema gezin, mannen in de groep ... Ja, ze hebben erg vaak negatieve ervaringen met mannen gehad."

Gezien de bijzonder moeilijke en gewelddadige situaties die veel vrouwen met hun (ex-)partners hebben meegemaakt, leek het noodzakelijk om niet-gemengde groepen samen te stellen om vrij te kunnen spreken, aan te zetten tot solidariteit en empowerment te bevorderen op basis van het delen van een gemeenschappelijke realiteit (wat trouwens een integraal onderdeel is van de Miriam-methodiek). Een 'gemengde' groep lijkt immers niet bevorderlijk voor uitwisselingen over gezins- en/of persoonlijke kwesties, die soms gevoelig liggen.

Uit het gesprek met de Genkse schepen blijkt ook het belang, naast de implementatie van Miriam, van een duidelijke organisatie van sociaal, gezins- en opvoedingsbeleid op gemeentelijk niveau en tussen de bijstandsdiensten:

"Wat de kinderen betreft, zeggen we in feite dat het OCMW voor de materiële comfortzone moet zorgen en dat de O3-campus [waar verschillende gezinsondersteunende diensten zijn gevestigd] voor de pedagogische comfortzone moet zorgen. [...] Dus alle diensten die daarmee verband houden bevinden zich onder één dak. Je passeert er via Kind & Gezin, er is ook de huiswerkbegeleiding, er is eigenlijk een hele waaier aan diensten voor kinderen. Het OCMW zorgt voor de materiële comfortzone. [...] Dit betekent dat we maatschappelijk werkers hebben, die we kinderrechtexperts noemen, die aan het werk zijn op de O3-campus. De plek is laagdrempelig, iedereen komt het centrum binnen en er zijn ook dagen waarop we met de gezinnen of met de vrouwen met kinderen de toegang tot kinderrechten onderzoeken."

De schepen wijst herhaaldelijk op het verband tussen de benadering via de gezinnen en de benadering via de kinderrechten. Een plan voor lokale sociale actie maakt het mogelijk om aan de hand van verschillende indicatoren vast te stellen of de kinderrechten in de gemeente al dan niet worden geactiveerd. De sturing tussen de verschillende lokale diensten is gebaseerd op de bevindingen die zijn vastgelegd in het eruit resulterende rapport. Enerzijds is er een duidelijke focus op de doelgroepen 'gezin' en 'kinderen' op het grondgebied van de gemeente. Anderzijds blijven er vragen over de rol van het OCMW: moet de hulp gericht worden verleend of moet de generalistische opdracht van het sociaal beleid worden gehandhaafd?

"Nu denken we weer meer aan de generalistische rol zoals het OCMW van [andere middelgrote gemeente] die ziet, ze zijn er heel duidelijk over. Bijgevolg kan de verantwoordelijkheid of het verantwoordelijkheidsgevoel ten opzichte van de mensen op een heel andere manier worden beschouwd, naargelang de benaderingswijze."

Zoals meermaals vermeld in dit deel, blijven de verantwoordelijken van de OCMW's en/of het lokale sociale beleid aandacht hebben voor de goede afstemming van de oriëntatie van hun diensten door een tijdelijke gerichtheid op verschillende groepen van gebruik(st)ers te koppelen aan de generalistische aspecten van de sociale actie. In plaats van te spreken over spanning tussen twee polen, wijzen we hier op een ambivalentie van sociale actie: met de uitvoering van een project als Miriam 2.0 **gaat het om het bereiken van generalistische doelen door middel van gerichte en versterkte acties gedurende een bepaalde periode**. Sociaal werk 'op maat' en aangepast aan het traject van alleenstaande vrouwen met kinderen vindt ook zijn betekenis in een gelokaliseerd dienstenaanbod dat het actieterrein van het OCMW overstijgt door de integratie van alle andere psycho-medisch-sociale en opvoedkundige maatregelen ten gunste van eenoudergezinnen en kinderen. De Miriam-begeleiding vindt haar rijkdom in deze ambivalentie, zoals een verantwoordelijke van het OCMW van Bergen uitlegt:

"De intensieve individuele en collectieve begeleiding en deze aanknopings met de thuissituatie, het binnentreden in de situaties binnen het gezin, was belangrijk voor ons. Er is het institutionele kader, het hele administratieve keurslijf dat ons verhindert te doen wat we willen. Dat is niet het geval met het Miriam-project. Je voelt je vrijer, meer autonoom, althans met betrekking tot [voornaam van de casemanager]. Ze had meteen in het begin het probleem van de aanwezigheden aangekaart. Dit probleem is erg uitgesproken in Bergen. En het is niet alleen hier met de doelgroep van alleen de dames, ik ervaar hetzelfde op het vlak van de SPI. Ik denk dat de absentiegraad bij de permanentie, op de afspraken en in de workshops volgens mij 60% is, ik vind dat dus nogal immens."

Gezien het constante hoge absentisme en de administratieve lasten die op de algemene bijstand drukken, **zou het Miriam-project het dus mogelijk maken om dieper in te gaan op de betekenis van maatschappelijk werk en de relatie in het OCMW**. Het zou het middel zijn om de samenhang te verbeteren tussen sociaal werk 'op maat' en alle andere verplichtingen die de OCMW's moeten

naleven om hun sociale opdracht te vervullen. Zoals de voorzitter van het OCMW in Brussel ook aangeeft, wordt het verband tussen de originaliteit van bepaalde begeleidingsvormen en de algemene sociale bijstand gelegd via de oprichting van specifieke eenheden en de organisatie van een goede communicatie tussen de diensten:

"De integratie van de Miriam-eenheid is dus een goed idee, want we al zijn gewend om in eenheden te werken en zaken door te geven aan anderen. En maatschappelijk werkers weten dat ze ooit naar die eenheid moeten gaan als ze een overplaatsing willen. Het is dus niet iets dat werd ingeplant en iets wat we hebben aangevoeld als een kleine uitwas, want dat hebben we veel [...] Wat ik probeer te doen is streven naar continuïteit in het traject van de cliënt, wat het probleem en wat het thema ook zijn. Of het nu gaat om zorg, of het nu gaat om beroepsopleiding, of om kinderopvang, kinderen en hun studies, het is gewoon te gek. Ik bedoel dat de institutionele complexiteit het meest wordt gevoeld door degenen die ze het minst begrijpen."

De voorzitter wijst dus op de wil om de continuïteit in de begeleiding te bevorderen volgens het traject en de behoeften van de personen, waarbij ze aandringt op de heterogeniteit van deze behoeften en trajecten (die de oprichting van specifieke eenheden motiveren, maar die wel moeten worden gecoördineerd). Gezien de omvang van het betrokken OCMW – een van de grootste in het land – is het aantal diensten en partnerstructuren aanzienlijk en, zoals bevestigd door de getuigenissen van de casemanagers en de deelnemers, die blijven voor de cliënten en cliëntes zelf zeer moeilijk te vatten. **De strijd tegen de non-take-up van rechten en voor de toegang tot sociale diensten omvat daarom 'bemiddelingsfiguren' die in staat zijn om de verschillende socialebijstandssystemen met elkaar te verbinden en te zorgen voor samenhang met het traject van de kwetsbare personen.** Dit werk van krachtenbundeling en creatie van verbindingen gaat verder dan de instelling en omvat ook de mobilisatie van meerdere partners die (deels) zijn opgenomen in de sociale coördinatie.

10.2 Overstappen van categoriale gerichtheid naar wijkwerk?

Zoals we hierboven al hebben uitgelegd, sluiten alle geraadpleegde OCMW's in dit onderzoek (die hebben deelgenomen aan Miriam 2.0 maar ook aan Miriam 1.0) aan bij een specifieke relatie tussen enerzijds gerichtheid op categorieën (vrouwen, jongeren, kinderen, gezinnen, enz.) en anderzijds een meer generalistische visie op de rol van de instelling op het vlak van sociale interventie. **Een tweede analytische as verwijst naar het begrip 'geterritorialiseerd sociaal werk'** (Hamzaoui, 2002) of interventies op het gebied van eenouderschap in het kader van stedelijk beleid (Francq & Wagener, 2009). De betekenis die aan het collectieve sociaal werk wordt gegeven, kan hier worden begrepen vanuit de bredere invalshoek van de gemeenschapontwikkeling (Bourbonnais & Parazelli, 2018), wat neerkomt op het in vraag stellen van de manier waarop de OCMW's de burgers in een bepaald gebied oproepen om banden te smeden en de daadkracht op individueel, maar vooral ook op collectief niveau te versterken. De wijk (Grafmeyer & Authier, 2008; Authier, Bacqué & Guérin-Pace, 2008) speelt in deze context een essentiële rol als onderdeel van de stad waar sociale differentiatie zich kan manifesteren en waar de sociale praktijken van de bewoners kunnen worden waargenomen: manieren om de huiselijke en stedelijke ruimte te organiseren, sociale contacten en afstandelijkheid, dagelijkse mobiliteit, gebruik van de wijk en de stad, enz. (Grafmeyer, 2007:23). Het is ook een ruimte die gekenmerkt wordt door een beweging tussen nabijheid en mobiliteit. De burgers zijn afhankelijk van verschillende stedelijke infrastructures (bv. openbaar vervoer, parken, wegen, fietspaden, scholen, sociale diensten, ...) die van invloed zijn op de betekenis die zij geven aan hun sociale inschrijving op lokaal niveau (zie ook: Remi & Voyé, 1992). Naast deze betekenissen kan de wijk ook het kader vormen voor collectieve acties van bewoners en bewoonsters of belangengroepen die het woord voeren. Dit betreft een interventieschaal van het overheidsbeleid die niet over het hoofd mag worden gezien (Grafmeyer, 2007; Francq, 2003).

10.2.1 Het collectief: tussen pedagogische drijfveer en bevordering van het samenlevingsverband in een wijk

De OCMW's en/of partnerstructuren steunen op groepswork om verschillende educatieve of sociale doelstellingen na te streven. Soms wordt dit werk geïntegreerd in een meer globale territoriale aanpak. Een directrice van het OCMW in Gent benadrukt het belang van een collectieve aanpak om banden te smeden tussen de deelnemers, op basis van een gevormde en stabiele groep:

"Deze vrouwen die elkaar steunden: dat was naar mijn mening een van de belangrijkste pijlers van het groepswork. Ik denk dus dat er maar twee of drie startmomenten [voor nieuwe deelnemers in de groep] op jaarbasis mogen zijn, zodat het geheel van de deelnemers echt als een groep kan functioneren, wel in het besef dat er op die bepaalde momenten nieuwe mensen kunnen bijkomen."

Merk op dat dit OCMW, dat deelnam aan Miriam 1.0, ervoor heeft gekozen om het project met eigen middelen te bestendigen. In het volle besef van het belang van de collectieve aanpak is de directie van mening dat het essentieel is om veranderingen in de samenstelling van de groep te beperken om de gecreëerde sociale verbondenheid niet in gevaar te brengen. Wel moeten enkele tijdstippen van aanpassingen mogelijk blijven. Inhoudelijk en organisatorisch maakt de uitvoering van het Miriam-project deel uit van een bredere afweging van thema's die collectief worden behandeld:

"In feite is het groepswork [binnen het kader van Miriam] vergelijkbaar geworden met andere gemeenschapsprojecten, we werken in groep rond budgetbeheer, we organiseren een workshop over basisvaardigheden, ... We hebben een workshop over het thema 'perfect is saai', waar we mensen leren over hygiëne, hoe je jezelf moet presenteren, in feite alles wat te maken heeft met je uiterlijk, wat belangrijk is als je wilt solliciteren voor een baan. Maar het gaat altijd om workshopactiviteiten die gespreid zijn over meerdere sessies. Het Miriam-project is opgenomen in dit onderdeel en twee maatschappelijk werkers bereiden uitsluitend de groepsactiviteiten voor."

Uit de gespreksfragmenten blijkt dat **de groepsactiviteit wordt gezien als een facilitator op pedagogisch niveau**, in die zin dat, wat bepaalde thema's betreft, de uitwisseling tussen mensen het mogelijk maakt om op een andere manier te leren. Merk op dat andere territoriale benaderingen van het sociaal werk specifiek worden toegepast op basis van verankering per wijk. Hier komen we later op terug.

Op het niveau van het OCMW van Brussel wordt ook de nadruk gelegd op de relevantie van het collectief om verschillende specifieke thema's te behandelen:

"Er is de algemene bijstand, maar er zijn ook collectieve tafels. Dat doen we. We hebben ook een tafel voor de zoektocht naar woonruimte. Het klopt dat we een heleboel afzonderlijke cellen hebben die weer een collectieve dimensie invoeren zodra het individuele dossier en de inkomsten zijn geregeld. Ook voor de extra schulden. Maar behandelen we specifieke problemen weer collectief, bijvoorbeeld met de huiswerkschool, stages tijdens de vakantie. We hebben veel meer collectieve momenten dan andere OCMW's. We hebben 11 huiswerkscholen, we hebben studieruimtes voor leerlingen uit de laatste jaren van het middelbaar, de universiteit of de hogeschool, die we openen tijdens de examenperiodes. [Vraag van het onderzoeksteam: als u het heeft over het 'weer invoeren van de collectieve dimensie', betekent dat dan dat deze collectieve dimensie enigszins verloren is gegaan in het sociaal werk?] In wat de wet voorschrijft, ja. Maar daarom hebben we plannen voor sociale economie, want we doen veel inschakelingsprojecten. We proberen, in het collectief, de profielen van mensen te mengen zodat er niet alleen studenten of iets oudere mensen zijn."

Wanneer het collectief in de gesprekken wordt genoemd, komt een dimensie vaak terug, die van 'sociale mix', die wordt gezien als een drijvende kracht voor het delen van ervaringen en het bevorderen van pedagogische projecten. Tegelijk met de visies op 'samenleven' wordt het collectief vaak gezien als een belangrijk ingrediënt voor het bevorderen van leren door de confrontatie met

anderen. Ook op het niveau van de gemeente Oostende lijkt het wederzijds leren via het collectief zijn waarde te hebben bewezen, zoals blijkt uit de woorden van de ondervraagde verantwoordelijke:

"In werkgelegenheidstrajecten vinden we dat het samenbrengen van mensen, het delen van hun ervaringen, het samen zitten met kameraden, of lotgenoten, echt helpt, ze zien dat ze niet alleen zijn."

Het OCMW van Genk organiseert geen groepswork op zich (afgezien van Miriam), maar werkt in dit perspectief samen met meerdere actoren op het terrein. De schepen wijst op de moeilijkheid op om de sociale verbondenheid binnen de groepen aan te wakkeren:

"Er is geen groepswork op zich, maar we verwijzen mensen door naar andere groepen [georganiseerd door verenigings-/institutionele actoren in de gemeente] in het kader van de budgettaire bijstand, het is een open school die opleidingen organiseert voor mensen met problemen met het onder controle houden van hun budget."

In het OCMW van Bergen blijkt groepsleren zowel voor de cliënten en cliëntes van de instelling als voor de instelling zelf, in haar interne werking, zinvol te zijn. De uitwisselingen met andere Belgische OCMW's en de kennisdeling die mogelijk wordt dankzij de deelname aan Miriam 2.0, wordt dan ook als bijzonder verrijkend ervaren. Een van de geïnterviewde verantwoordelijken benadrukte dit punt:

"Het probleem van alleenstaande vrouwen met kinderen was nu net een actueel onderwerp binnen de dienst. En we dachten dat de uitwisseling van goede praktijken met andere casemanagers ons misschien vooruit zou kunnen helpen op het vlak van de dienstverlening en de acties die we kunnen uitvoeren. Omdat we ons een beetje machteloos voelen bij deze doelgroep. [...] Dat was het oorspronkelijke idee, meer dan het project zelf uiteindelijk. Het ging om de uitwisseling van goede praktijken en het delen van instrumenten."

Naast het vooruitzicht op het opzetten van een eenjarig begeleidingsproject voor alleenstaande vrouwen, motiveerde het idee van het onderling vergelijken van ervaringen en goede praktijken dit OCMW in grote mate om de Miriam-dynamiek binnen te halen. Gezien de precaire situatie van de alleenstaande vrouwen met kinderen en het onvermogen om doeltreffend in te spelen op hun behoeften (een bevinding die door de andere ondervraagde professionals breed wordt gedeeld, zoals eerder in dit verslag werd benadrukt), **wil het OCMW via de implementatie van Miriam de werking van zijn diensten, en meer bepaald de begeleiding die aan eenoudergezinnen wordt geboden, heroverwegen.**

De wijk wordt door de voorzit(s)ters van de OCMW's en de schepenen vaak aangehaald als een kader waarbinnen een actie die zo dicht mogelijk bij de burger staat, kan worden bedacht. Er is een verscheidenheid aan benaderingen waargenomen, variërend van inspanningen die gericht zijn op bepaalde wijken tot het in aanmerking nemen van de territoriale bijzonderheden van de gemeente als geheel (of de regio).

Het Miriam 1.0-project in Gent werd uitgevoerd in een specifieke wijk ('Nieuw Gent'), wat resulteerde in het ontstaan van sterke sociale banden tussen de deelnemers, die na het jaar van uitvoering bleven voortduren. De volgende getuigenis vormt daar een illustratie van:

"Er was eigenlijk niemand die elkaar bij aanvang kende, dus dat was ook interessant, maar we zorgden er bijvoorbeeld voor dat er in het eerste jaar in Nieuw Gent elke maand een wijkontbijt plaatsvond, dat meteen in de actie werd geïntegreerd. En zelfs toen Miriam 2016 ten einde liep, bleven deze vrouwen naar dat wijkontbijt gaan. Omdat we verbonden zijn met dit wijkproject, hadden we een goede manier gevonden voor de alleenstaande vrouwen met kinderen om elkaar te blijven zien. Het was erg nuttig om meer contacten te leggen, zonder dat we eraan moesten werken. Het OCMW doet dat niet echt, het is eerder het wijkgezondheidscentrum, maar het speelt zich af in de OCMW-gebouwen. [...] Dus dat is heel positief, want wij van onze kant hebben niet de tijd of de middelen om dat allemaal te organiseren."

Dit partnerschap met de wijkgezondheidscentra – dat aansluit bij een relatie van nabijheid – heeft het mogelijk gemaakt dat de alleenstaande vrouwen met kinderen na afloop van het project hun relaties konden onderhouden, en dat het OCMW de continuïteit van de collectieve actie kon verzekeren zonder dat er grotere budgetten en/of extra personeel nodig waren. Zoals we in de vorige delen hebben aangetoond, **is focussen op een grondgebied dus een drijvende kracht om het sociale isolement tegen te gaan en een middel voor de OCMW's om de impact van een project dat nochtans beperkt is tot één jaar, te vergroten.**

10.2.2 De wijk als plaats van sociale en culturele diversiteit

Zoals uit de statistische gegevens al is gebleken, wordt het profiel van de deelnemers aan het Miriam 2.0-project gekenmerkt door een grote diversiteit aan nationaliteiten van herkomst. Uit gesprekken met de voorzit(s)ters van de OCMW's, de schepenen voor sociale actie en andere hiërarchisch verantwoordelijken blijkt duidelijk dat het een uitdaging is om rekening te houden met de sociale en culturele diversiteit in de betrokken gemeenten.

Zo legt de directrice Sociale Actie van het OCMW van Luik uit dat rekening houden met culturele diversiteit deel uitmaakt van het dagelijkse werk van de instelling, zowel voor de cliënten en cliëntes als voor het personeel:

"In ieder geval is onze doelgroep erg divers, dus we zijn gewend om zo te werken, ook al zijn er situaties zijn die problemen opleveren. Diversiteit is normaal. Zelfs op het niveau van de collega's is er een diversiteit, dus we kunnen hier goed mee omgaan. Dit is niet erg problematisch. Het is meer een kwestie van taal en religie, aangezien mensen bij ons aankomen met hun geloof en praktijken. Dat zou een belemmering kunnen vormen. Het is niet altijd gemakkelijk om een kwestie te benaderen zonder een oordeel te vellen."

Op het niveau van het OCMW van Genk is er ook een bevraging inzake de plaats van de vrouw in de samenleving, de gendergerelateerde rollen die verbonden zijn met het ouderschap en de zorg voor de kinderen:

"We zijn een zeer diverse stad met veel vrouwen met een migratieachtergrond, die alleenstaande ouders met jonge kinderen zijn, er spelen zaken die met cultuur te maken hebben. [...] Als we het hebben over kinderopvang en zo, zijn er mensen die denken: 'Ze zijn daar allemaal zo jong [de verzorgsters uit de crèches] en ze zijn zelf nog geen moeder, hoe kunnen ze dan voor onze kinderen zorgen?' en het is bijna een taboe om kinderen jonger dan drie jaar naar een kinderdagverblijf te brengen ... En in de context van activering is het ook erg belangrijk, het ligt erg moeilijk in gezinnen van allochtone afkomst, waar mannen vinden dat vrouwen niet zouden moeten gaan werken. Ik vind dat erg moeilijk om mee om te gaan, we zeggen hier ook dat we de arbeidsparticipatie van de vrouwen willen verhogen ... Deze dimensie van activering in het Miriam-project heeft niet erg goed gewerkt, er zijn een paar situaties waarin vooruitgang is geboekt, maar het is een erg lastig punt om aan te pakken. Wat mij betreft, denk ik dat het een cultureel kantje heeft ... Ik denk dat dit zeker ook kan worden meegenomen in de voortzetting van het project, omdat het een specifiek effect heeft gehad op de voortgang ervan. [...] Misschien moeten we nadenken over hoe we dit gevoelige onderwerp met betrekking tot de cultuur, dat zeker aanwezig is op het gebied van kinderopvang en activering, kunnen benaderen en het personeel van het project een idee geven van hoe je dit moet aanpakken ..."

Alle geïnterviewden benadrukten het gevoelige karakter van de culturele diversiteit en de aanpak die deze vereist in het sociaal werk. Tijdens het gesprek sprak de vertegenwoordigster van de Antwerpse schepenen uitvoerig over de met elkaar verbonden uitdagingen van de culturele diversiteit en de emancipatie van vrouwen, **waarbij er tegelijk voor moet worden gezorgd dat de cultuurgevoelige benadering geen tool wordt die uitsluitend gericht is op vrouwen van buitenlandse afkomst:**

"In Antwerpen telt de groep 12 vrouwen van verschillende afkomst op een totaal van 13, dus er zijn niet veel vrouwen zonder buitenlandse afkomst. Naar mijn mening betekent dit dat er bepaalde extra dimensies in aanmerking moeten worden genomen. En daarom zien we in de toekomst echt het verband [tussen Miriam] en onze twee speerpunten: gelijkheidsbeleid en sociaal beleid (...) Vanuit het oogpunt van kansgelijkheid

werken we veel meer aan het empowerment en de zelfbeschikking van vrouwen met een migratieachtergrond. Tegelijkertijd beseft ik dat wat er in Miriam wordt gedaan, ook ten goede kan komen aan vrouwen zonder migratieachtergrond en oudere alleenstaande vrouwen met kinderen."

In Antwerpen merkten de bestuursorganen op dat de steekproef, aan de hand van de criteria van Miriam, het belang van de recente migratie en de complexiteit van de situaties van jonge vrouwen en moeders met een dergelijke migratieachtergrond aan het licht bracht. De vertegenwoordigster van de Antwerpse schepen wees met name op het sociale isolement van deze vrouwen die door het verlaten van hun land van herkomst een deel van hun familiaal en/of vriendschappelijk ondersteunend netwerk verliezen:

"Ik denk dat belangrijk is om een band te creëren in deze groep. (...) Het lijkt erop dat voor veel vrouwen met een migratieachtergrond het feit dat ze alleenstaande vrouwen met kinderen zijn, naast het financiële aspect, naast de huisvestingsproblemen, naast andere zaken, nog een andere verzwarende factor is. Meer nog dan voor de 'oorspronkelijk Vlaamse' vrouwen. Een deel van het netwerk is verdwenen en ze kunnen geen steun meer vinden."

"Voor veel alleenstaande vrouwen met kinderen leeft de vaststelling 'mijn huwelijk is mislukt', omdat ze niet beginnen met het idee om een alleenstaande ouder te worden. Er heerst schaamte ... en daarbij komt nog dat ze geen netwerk hebben. [...] Het was niet in deze Miriam-groep, maar we werkten ook met collectieve momenten en hadden ook een groep jonge alleenstaande vrouwen met kinderen, die bijna uitsluitend van Marokkaanse afkomst waren. En wat erg frappant was in dit verband, was om te zien hoe jonge vrouwen, van bijvoorbeeld 25 jaar oud, alleenstaande moeder worden en zeggen: 'Ik wil dat het beter wordt voor mijn kinderen, maar voor mij is het in feite te laat' ... De leeftijd is al voorbij, het is dus al te laat, ook al zijn dit vrouwen van 25 jaar. Er zijn geen vooruitzichten meer."

De schaamte verbonden aan het feit dat ze niet kunnen zorgen voor het 'welslagen' van hun huwelijk, dat soms gepaard gaat met partnergeweld en een krimpend familiaal en vriendschappelijk netwerk, kan in België worden vastgesteld bij alleenstaande vrouwen met kinderen van alle herkomsten. De vrouwen 'nemen het op zich' en richten zich op één doel: al het mogelijke doen om hun kinderen een betere toekomst te bieden. Voor deze vertegenwoordigster van de schepen is het verrassend en zelfs schokkend om vast te stellen dat jonge vrouwen geen toekomstperspectief voor zichzelf zien. Vergelijkbare situaties zijn onderzocht in de Brusselse context, zoals blijkt uit studies van Wagener (2013) en de vereniging FLORA (Jans, Layeux & Snick, 2011). Dit fatalisme heeft niet alleen betrekking op alleenstaande vrouwen van buitenlandse afkomst, ook al is het nog steeds wijdverspreid onder hen. We willen er ook op wijzen dat sommige auteurs voorstellen om niet stil te blijven staan bij de 'culturele' aspecten om dit fenomeen te analyseren als onderdeel van een meer globaal proces van de opkomst van eenoudergezinnen in een bestaansonzekere situatie, dat veel vrouwen kan treffen (Neyrand & Rossi, 2007). Om de aan de gang zijnde sociale dynamiek beter te begrijpen, moet rekening worden gehouden met de socio-economische situatie, de integratie in familiale en solidariteitsnetwerken en een min of meer traditionele visie op de plaats van het huwelijk en de rol van de vrouw. Op dit niveau is het belangrijk erop te wijzen dat 'traditionele' familiale patronen helemaal niet het monopolie zijn van vrouwen of mannen van buitenlandse afkomst.

Binnen het OCMW in Antwerpen worden andere groepssessies georganiseerd die allochtone vrouwen de kans bieden om over hun levenssituatie te praten met rechtstreekse lotgenoten en met contactpersonen die variëren naargelang het thema. Het doel is dat deze vrouwen zich hun geschiedenis opnieuw toe-eigenen. Op een van deze collectieve sessies werd een lid van de religieuze gemeenschap uitgenodigd, die binnen die gemeenschap in hoog aanzien staat:⁷⁸

⁷⁸ Er moet ook worden opgemerkt dat er andere groepen zijn waar meer nadruk wordt gelegd op de sociale en culturele diversiteit.

"Het had een enorm effect. Het feit dat een man uit hun eigen gemeenschap hun constructieve feedback gaf over wat ze doormaakten en hun vertelde dat het geen schande was, dat ze trots moesten zijn om hun eigen leven in handen te nemen, dat ze het recht hadden om in de toekomst te kijken en te zeggen 'nu kies ik een toekomst', heeft een grote impact gehad. Ik ben ervan overtuigd dat we deze dimensie nog altijd ernstig onderschatten, zelfs als we met groepen werken. We willen hier dan ook veel aandacht aan besteden vanuit een peer-perspectief, zowel voor individuele coachingstrajecten als voor groepsessies voor vrouwen met wie we effectief streven naar empowerment."

Over het geheel genomen laten de gespreksfragmenten het belang zien dat wordt gehecht aan preventie, inclusief groepswork en begeleiding, zodat de jonge alleenstaande vrouwen (en anderen) volledig zelfstandig en onafhankelijk een toekomst kunnen uitbouwen. De vergelijkende visie van een gelijkemansbeleid en een sociaal beleid – *'de twee speerpunten van het Antwerpse beleid'* – die rekening houdt met de uitdagingen rond de vrouwen en de gezinnen, sluit aan bij een **inclusief universalisme** (Wagener, 2019).

De voorzitter van het OCMW van Brussel wijst erop dat de interculturele dimensie van het sociaal werk en de aandacht voor de genderproblematiek van de cliënten en cliëntes integraal deel uitmaken van de vragen die binnen de instelling rijzen. Gender mainstreaming is zeker een recente zorg, maar lijkt zeer reëel te zijn en de obstakels die verband houden met bepaalde religieuze en culturele praktijken mogen volgens haar niet over het hoofd worden gezien tijdens de begeleiding.

"Het bewustzijn [van gender mainstreaming] is er, nog niet zo lang, maar ik denk dat het totaal onmisbaar is. Echt, maar we onszelf niets voorliegen. Gezien de culturele kenmerken van de doelgroep die we ontvangen, is dit niet altijd vanzelfsprekend. Soms zelfs op het niveau van de maatschappelijk werkers ... ze bewegen zich in bepaalde culturele omgevingen. Respect voor vrouwen, onafhankelijkheid, autonomie, het werk van de vrouw, is dus niet per se een evidentie. Er moet hard aan worden gewerkt, want we worden geconfronteerd met recente migraties. Er zijn vrouwen die, zodra ze een kind hebben, niet meer werken, dan begint zich een economische afhankelijkheid af te tekenen. We zitten ook met dit religieuze en culturele model dat niet eenvoudig is. En ik heb het niet alleen over moslims, dat zien we ook bij evangelisten, in andere Europese landen. Je vindt dit soort dingen in elke vorm van culturele achtergrond."

De voorzitter van het OCMW in Brussel koppelt deze uitdagingen van de culturele diversiteit aan een bredere inaanmerkingneming van de positie van de vrouw (Tahon, 2004; Lootvoet & Francq, 2006) en de situatie van het sociaal isolement waar alleenstaande vrouwen met kinderen in terechtkomen (Neyrand & Rossi, 2008; Wagener, 2013). **Het belang van het bevorderen van een bredere visie op het empowerment van vrouwen met betrekking tot het welzijn en de ontwikkeling van kinderen wordt hier benadrukt.**

"Je kunt voelen dat ze een nieuw traject voor zichzelf willen [na hun deelname aan Miriam 2.0]. Deze vrouwen dachten niet meer aan zichzelf, ik heb ze ontmoet, dus ik weet wat ik zeg. En dus heb je het gevoel dat ze iets voor zichzelf willen, iets waar ze helemaal niet aan konden denken. Omdat ze alleen maar aan het kind dachten en ze zich om vele redenen schuldig voelden: hun parcours, waarom ben ik hierheen gekomen? En dan is er nog de familiale druk. Er is dus toch de wil dat de persoon resocialiseert, re-integreert en op een gegeven moment economische onafhankelijkheid vindt, een sociale uitkering en tegelijkertijd een gemeenschap voor haar gezin. Want ik denk dat een kind zich beter zal voelen als het naar een kinderdagverblijf kan gaan, naar school, en zich goed zal voelen als het met anderen kan sporten, als het openstaat voor de wereld, en niet thuis opgesloten zit."

Hier kunnen we de link leggen met het werk van Michel Vandenbroecke over de drie functies van scholen en kinderopvang. Naast een economische functie die ouders in staat stelt om te werken, is er de educatieve functie die rekening houdt met de ontwikkeling van kinderen en de sociale functies (beter evenwicht tussen werk en gezin, welzijn van de ouders, inaanmerkingneming van de diversiteit in de kinderopvangdiensten en in de wijk, waardoor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen mogelijk wordt, enz.) (Vandenbroecke & Geens, 2011).

10.2.3 De wijk of het grondgebied als kader voor het overheidsoptreden

Alle tot dusver vastgestelde acties maken op zekere wijze deel uit van een kader voor sociaal beleid met een lokale en/of gerichte interventie. Zij geven met name aan dat de OCMW's, al dan niet op vrijwillige basis, benaderingen implementeren die wij als territoriaal kunnen kwalificeren.

Op het niveau van het OCMW in Oostende zijn er al drie buurtopbouwwerkers aan de slag. Uit het volgende gespreksfragment blijkt dat de notie van geterritorialiseerd sociaal werk aan belang lijkt te winnen.

"We gaan nu ook in de richting van wijkkantoren, we zien dat de maatschappelijk werkers daar veel flexibeler moeten kunnen werken, er zijn veel meer verschillende vragen van de mensen."

Het OCMW Leuven van zijn kant werkt al met een sectorale aanpak, aangezien de stad in drie hoofdsectoren is onderverdeeld. **Het is de bedoeling om in de toekomst de territoriale aanpak verder te ontwikkelen om zo te komen tot het werken per wijk als leefomgeving.** Het doel is om dichterbij de burgers te komen en tegelijkertijd praktijken inzake sociaal werk te ontwikkelen die gericht zijn op de sociale ontwikkeling van de wijken (Donzelot, 2006) en/of die geïnspireerd zijn op gemeenschapsontwikkeling (Bourbonnais & Parazelli, 2018).

In het OCMW in Genk is een heroriëntatie van de diensten aan de gang. Het doel is om de sociale ontwikkeling van de wijken aan te vullen met een vorm van transversale samenwerking op basis van specifieke en geterritorialiseerde thema's:

"We hebben hier een afdeling wijkontwikkelingen en er zijn wijkbeheerders die allemaal aan een wijk zijn toegewezen. En dat is al jaren zo. We gaan nu dus niet alleen per wijk werken, maar we gaan gebruikmaken van zones die niet geografisch maar thematisch zijn: de zorg, de zorgnetwerken van een wijk, rekening houdend met bijvoorbeeld een problematische groep jongeren, of hangjongeren. Het is de bedoeling om een soort ketenaanpak en netwerkbenadering rond bepaalde thema's in de wijk te hanteren. Dit zou dus bijvoorbeeld kunnen gebeuren voor alleenstaande vrouwen met kinderen, in nauwe samenwerking met onze Huizen van het Kind. Er zijn drie huizen waar veel alleenstaande vrouwen met kinderen inderdaad naartoe komen. Het is laagdrempelig, er vinden ook raadplegingen van Kind & Gezin plaats. Dus eigenlijk komen alle moeders met kinderen hierheen ... En er is een zeer ruim aanbod: opleidingen, ontmoetingsactiviteiten, koken, spelen, enz."

Met andere woorden, **het ontwikkelingswerk van de wijk zal evolueren in de richting van coördinatie van thematische netwerken.** De thema's worden als voorbeeld gegeven en zullen met de verschillende actoren op het terrein nader worden uitgewerkt. Zoals de schepen aangeeft met betrekking tot kinderarmoede, is het sleutelwoord 'samenwerken, samenwerken, samenwerken'. We hebben de soorten partnerschappen die rond Miriam tot stand komen, al onderzocht, hier stellen we vast dat het overheidsoptreden gebaseerd is op multisectorale netwerken om de voortgang van verschillende thema's op het terrein te bewerkstelligen. Volgens de schepen is het essentieel dat deze netwerkspanningen gecoördineerd worden door één actor, waarbij het OCMW en de gemeentelijke sociale actie het best geplaatst zijn om deze rol te vervullen. In dit geval gaat het dus niet alleen om buurtwerk, maar ook om het tot stand brengen van netwerken tussen partners die in staat zijn om een gecoördineerde actie uit te voeren die beantwoordt aan de vele behoeften van de begunstigden. Meer in het algemeen onthouden we dat we van een sociaal beleid per programma toewerken naar een sturing en governance op meerdere niveaus van sociale kwesties (Lascoumes & le Galès, 2004), onder meer op basis van, in het voorbeeld van Gent, indicatoren die verband houden met kinderarmoede. Merk op dat deze aanpak, naast het innovatieve karakter ervan, mogelijk wordt gemaakt door een goede samenwerking tussen de hoofdactoren van de gemeente, en dat reeds sinds geruime tijd.

Een coördinatrice van het OCMW in Charleroi belicht de projecten voor territoriale ontwikkeling, beheerd door de afdeling 'collectieve sociale actie':

"Het is al een specifiek kenmerk van het OCMW van Charleroi om te beschikken over vier ruimten voor burgers waar we aan sociale hermobilisatie en revitalisering van de wijk doen. Dit zijn de twee doelstellingen van een ruimte voor burgers. Zo is er een in Gosselies, een in Marchienne-Docherie, in Porte-ouest, in Marchienne-au-Pont en in Dorpont. En wij zijn de jongste, maar idealiter zou er in elke [voormalige] gemeente een moeten zijn. En dus is de bijzonderheid die we hier hebben, dat we onze cliënten verwelkomen met een zoen, we tutoyeren ze, en ze eten met ons mee. Naast de deur, bij het OCMW, is het: maatschappelijk werkster achter haar bureau. Dus soms raken de cliënten een beetje in de war omdat ze ons met een kus gedag zeggen, en vervolgens gaan ze naar hun maatschappelijk werkster, waar het er anders aan toegaat. Wij leven met hen samen."

Het bovenstaande gespreksfragment wijst op het belang van de inzet van de territoriale sociale interventie van het OCMW in verschillende wijken van Charleroi (of voormalige gemeenten). Naast de intentie om in groepsverband aan bepaalde pedagogische doelstellingen te werken, **maken de werkzaamheden van het OCMW hier deel uit van een lokaal beleid van stedelijke en sociale revitalisering in een regio die al bijna een halve eeuw lang bijzonder getroffen wordt door de de-industrialisatie**. De noodzaak om nabije contacten met de burgers te leggen wordt hier belicht. Dit doet de vraag rijzen naar het beheer van de verschillende rollen die binnen een OCMW moeten worden vervuld, met als doelwit de moeilijke verzoening tussen enerzijds het toezicht in verband met het GPMI (met controlefuncties die het wantrouwen van de cliënten en cliëntes wekken) en anderzijds het collectieve werk van nabijheid (dat een basis van vertrouwen en vrij engagement vereist). Hier treffen we problemen aan die vergelijkbaar zijn met de problemen die in onze analyse van de implementatie van Miriam 2.0 in de zes OCMW's werden geïdentificeerd (verzoening tussen de rol van de maatschappelijk werk(st)er van de algemene bijstand en de rol van de casemanager).

De spanning tussen de verschillende functies en taken binnen het OCMW is natuurlijk niet alleen beperkt tot deze krachtlijn. Zoals we eerder in dit verslag hebben gezien, heeft de schepen van Gent ook opnieuw gewezen op het belang van een bevredigend evenwicht tussen generalistische begeleiding voor gezinnen en een meer collectieve aanpak op basis van nabijheid en symmetrie tussen de deelnemers en deelnemsters.

"We hebben maatschappelijk werkers die zich alleen bezighouden met het onderdeel collectieve bijstand. Voor het overige begeleiden ze deze gezinnen niet. Maar iemand moet het doen. Deze combinatie is, denk ik, in de praktijk nog niet duidelijk en werkt nog niet zoals ik zou willen. Het is echt moeilijk ... Dit is eigenlijk vergelijkbaar met het onderscheid tussen huisartsen en specialisten. Iemand moet de dossierbeheerder zijn, een gesprekspartner tot wie ze [de cliënten/cliëntes] zich altijd kunnen wenden. Maar deze persoon kan niet alles weten, hij kan niet alle opleidings- en tewerkstellingsnetwerken kennen en hij kan niet alle vermogensbeheerders en de wettelijke maatregelen die hen omringen, kennen."

Zoals we hierboven gezien hebben, kan de territoriale en/of wijkgebonden ontwikkeling niet enkel vanuit een OCMW gebeuren, **het is noodzakelijk om rekening te kunnen houden met de specificiteit van het grondgebied en om een mobilisatie op gang te brengen van de actoren uit verenigingen en instellingen die de rijkdom ervan vormen en die in verschillende sleutelsectoren (onderwijs, tewerkstelling, gezondheid, enz.) tussenkomen**. Deze vaststelling verwijst naar de rol van de lokale sociale coördinatie en vereist een goed beheer van het werken in netwerkverband (Cultiaux, 2018).

10.3 De meervoudige integratietests en de verwachte resultaten van een GPMI

De socioprofessionele integratie wordt door alle verantwoordelijken van de organisatie van de OCMW's beschouwd als de weg vooruit. Zij zijn het er echter ook over eens dat deze doelstelling niet haalbaar is voor deze doelgroep vanwege haar grote kwetsbaarheid en de vele tests die de toegang tot betaald werk bemoeilijken.

De vertegenwoordigster van het OCMW in Gent stelt met genoeg vast dat de evaluatie van het Miriam-project gebaseerd is op een globale beschouwing van de evolutie van de deelnemers in de verschillende levensdomeinen, terwijl ze ook gebaseerd had kunnen zijn op gekwantificeerde indicatoren met betrekking tot sociale bijstand en tewerkstelling.

"Ik ben blij dat het een totaalbeeld betreft, want ik ben altijd bang geweest dat ze vooral kijken naar 'hebben ze het leefloon achter zich gelaten', voor deze mensen is het gewoonweg geen haalbare situatie of iets wat je in een jaar kunt bereiken ..."

Binnen het OCMW van Bergen wordt de moeilijkheid benadrukt om het Miriam-project te laten samengaan met de meer algemene en minder 'open' oriëntatie van het GPMI-systeem:

"In de filosofie van Miriam is het niet het resultaat dat telt. We zeggen tegen onszelf: nou ja, als we erin slagen om de persoon een opleiding te laten volgen, is dat goed, als we erin slagen om haar aan het werk te krijgen, is dat nog beter, maar als we er niet in slagen, vragen we ons af welke factoren tot de mislukking hebben geleid en kunnen we eraan werken. Terwijl we ons in het GPMI daar niet meer mee bezig kunnen houden. We zijn verplicht om vooruit te gaan, om ervoor te gaan."

De betekenis van het Miriam-project wordt vaak begrepen in verhouding tot het referentiesysteem van de begeleiding van een geïndividualiseerd traject. Zoals de coördinator van een Miriam 1.0-project dat met eigen middelen van het OCMW is voortgezet, benadrukt:

"Normaal gesproken, wanneer een persoon om bijstand begint te vragen, wordt een activeringstraject in gang gezet. De GPMI's bevatten de activeringstrajecten, en het Miriam-project kan deel uitmaken van een activering. Dus, als mijn collega net zei dat er een dossier is geopend en het is een dossier over het leefloon, dan zal de maatschappelijk werker van het bureau voor algemene sociale bijstand het dossier opvolgen, maar het activeringsproces in feite uitbesteden aan het Miriam-project."

Het fragment laat duidelijk de overlapping zien tussen het referentiesysteem van Miriam, dat meer verankerd is in empowerment in brede zin, en het referentiesysteem van de activering, waarvan sommige onderdelen kunnen verwijzen naar empowerment, maar vooral vallen onder maatregelen die beladen zijn met zorg, of controle, ten opzichte van het levensverhaal van wie om bijstand verzoekt (Vrancken, 2010). Veel gesprekspartners legden de link tussen het Miriam-project en bepaalde vormen van logica die inherent zijn aan de GPMI's. Een directrice van het OCMW van Luik vraagt zich af welke verbanden al dan niet mogelijk zijn tussen beide benaderingen en wijst onder meer op de moeilijkheid om de administratieve lasten in verband met het beheer van het GPMI te verzoenen met de intensieve gesprekken die gepland zijn in de Miriam-methodiek en die het mogelijk zouden moeten maken om een algemene inventaris op te maken van de behoeften, aspiraties en moeilijkheden van de begeleide persoon:

"Ik stelde me vragen bij de tool met betrekking tot de integratiecontracten, omdat de nieuwe wetgeving inzake het GPMI uiteindelijk min of meer vraagt om een geheel nieuwe en diepgaandere analyse om de obstakels en sterke punten in kaart te brengen en een actieplan te definiëren dat zo eerlijk mogelijk is in verhouding tot de situatie van de persoon. Ik denk dat de Miriam-tool het mogelijk zou maken of maakt om een veel relevanter geïndividualiseerd project te definiëren, maar als ik zie wat er allemaal op administratief niveau moet worden ingevuld ... op het terrein begint een maatschappelijk werkster deze tool in te vullen, het sociaal verslag opnieuw aan te vullen, want we hebben een volledig sociaal verslag nodig voor de inspectrice van de POD die haar dossier zal herzien, en daarna ook haar integratiecontract aan te vullen. Op administratief niveau vraag ik me af hoe ik de Miriam-tool zou kunnen integreren in de voorafgaande balans voor het GPMI, ziet u? Er zijn toch nog zaken die moeten worden herbekeken."

Het OCMW van Molenbeek wijst onder meer op de veelheid aan moeilijkheden waarmee sommigen geconfronteerd worden, wat verklaart waarom het niet altijd mogelijk is om in eerste instantie een klassiek professioneel integratieprogramma voor te stellen. Op basis van deze observaties wordt de relevantie van het ondertekenen van een GPMI dat als 'sociaal' wordt gekwalificeerd, bekeken:

"Deze hervorming van het GPMI, die tot doel heeft de tewerkstelling te integreren, is de socioprofessionele integratie, die de hoofddoelstelling van de GPMI's na de nieuwe hervorming is. Wat er gebeurt is dat niet iedereen de mogelijkheid heeft om in een traject voor socioprofessionele integratie te stappen, omdat er sociale belemmeringen zijn die zeer energieverblindend kunnen zijn: huisvestingsproblemen, dakloosheid, schuldenlast, enz. En dus werden er twee functies vacant gesteld in de administratie, het gaat om de 'referentiepersonen van de sociale trajecten'. Mensen die in hun situatie grote obstakels ervaren waardoor ze nog niet in staat zijn om aan te sluiten bij de socioprofessionele integratie, worden doorgestuurd naar de referentiepersonen van de sociale trajecten, die een GPMI zullen uitwerken. Het valt echt binnen het kader van het GPMI, onder de verplichting om een GPMI op te stellen. Maar dan wel een sociaal GPMI, gekoppeld aan de problematiek van de betrokkene. En zodra deze obstakels zijn weggenomen, zal ze in staat zijn om aan te sluiten bij een socioprofessioneel integratieprogramma."

Deze werkwijze maakt het mogelijk om rekening te houden met de specifieke aard van het traject van de begeleide vrouwen en de beproevingen waaraan zij worden blootgesteld, alvorens hun socioprofessionele integratie te overwegen. De zogenaamde 'sociale' GPMI's zouden dus perspectieven bieden die meer in overeenstemming zijn met de methodiek van het Miriam-project. **Desalniettemin blijft er een heikel essentieel punt: dat van de vrijwilligheid en de afwezigheid van dwang, die de kern van Miriam vormt en die heel anders is dan het idee van de contractualisering van de bijstand.** Op dit niveau is de getuigenis van een directrice van het OCMW van Luik bijzonder interessant. In plaats van te pleiten voor een afstemming van Miriam op het GPMI, stelt deze laatste de tegenovergestelde aanpak voor, met het argument dat administratieve dwang en gebrek aan tijd grote obstakels zijn voor een doeltreffende begeleiding, ook inzake de algemene bijstand:

"Een van de verschillen is dat er in de Miriam-tool sprake is van zelfevaluatie van de mensen. Bij het GPMI is dat niet zo. [...] Maar onder dwang werken, levert toch geen goede resultaten op. Als de mensen al aanwezig zijn, zijn ze dat fysiek, maar niet in gedachten, ik denk dus dat dit niet per se een vruchtbare aanpak is. Mensen moeten de zin ervan inzien en wij moeten hen kunnen helpen door het Miriam-project uit te voeren. [...] Nu is het GPMI een enorme administratieve last, in ieder geval intern, en de maatschappelijk werkster heeft daar geen tijd voor, ook dat is het probleem. Als ze de tijd zou krijgen om de instrumenten te gebruiken zoals ze zijn bedacht, zou alles mogelijk zijn, ze zou andere doelstellingen kunnen invoeren. Voor mij zou het GPMI geen dwangmiddel mogen zijn. En trouwens, in het OCMW van Luik delen we erg weinig straffen uit. Als mensen gestraft worden, heeft dat te maken met sociale fraude."

Een voorzitter van een instelling wijst van haar kant op de verschillen in de praktijk die in de Vlaamse OCMW's kunnen worden waargenomen, ondanks hetzelfde juridische kader:

"We hebben dezelfde wetteksten, maar de interpretatie van deze wetteksten, de inhoud van de termen verschilt ... wij werken immers met empowerment, met zorg op maat, met een op kracht gebaseerde methodiek (cf. bindkrachtmethodiek). En er zijn andere [OCMW's] die op een repressieve manier blijven werken. We hebben altijd al een aanpak gehanteerd die rekening houdt met de gezinnen en de jongeren. Er zijn grote verschillen in de manier waarop de OCMW's worden beheerd. Het is nog steeds moeilijk om vergelijkingen te maken."

Ook al is het GPMI in theorie een contract met de gebruik(st)er, in de praktijk wordt het vaak gezien als een verplichting tot activering (Franssen, 2016; Franssen & Driessens, 2016) en vormt het een aanzienlijke administratieve last voor de OCMW's. In Charleroi wordt ook gewezen op het moeilijke samengaan van de Miriam-aanpak met de verplichtingen die inherent zijn aan de werking van het GPMI:

"Het is nog steeds een utopie [om de Miriam-benadering te gebruiken om een GPMI te ondertekenen] omdat het ondertekenen van een GPMI nogmaals buiten de persoon gebeurt. Het wordt haar opgedrongen. Het vindt niet plaats in een geest van samenwerking en volgens mij is dat een probleem dat Miriam overstijgt."

Het Miriam-project maakt het mogelijk om in één jaar tijd een meer globaal werk rond het traject van mensen te initiëren, maar het blijft belangrijk dat de OCMW's een vervolg zouden kunnen geven aan

deze begeleidingsdynamiek, steeds met het oog op sociale en professionele integratie op termijn, zoals de voorzitter van het Brusselse OCMW opmerkt:

"Morgen kunnen ze zeggen: 'Ik wil me inschrijven voor een artikel 60 met een jobcoach of met de cel opleidingen.' We hebben jobcoaches in al onze antennes, we hebben referentiepersonen jongerenwerking, we kunnen werken met de referentiepersoon jongerenwerking en met de huiswerkschool omdat die er ook is in de antennes. Het is hier dus de bedoeling dat deze vrouwen voldoende vertrouwen hebben om opnieuw aan te sluiten bij een globaal en collectief project op het niveau van het OCMW, of het nu gaat om opleiding, jobcoaching, huiswerkschool, activiteiten voor kinderen of iets anders."

De beperkingen die verband houden met de tijdelijkheid van het Miriam-project worden aangekaart in het gesprek in het OCMW in Luik:

"Het kan maanden duren [om de Miriam-begeleiding op te starten]. Misschien hebben andere OCMW's de periode met hun eigen middelen verlengd, maar een jaar is kort als je te maken hebt met zeer kwetsbare mensen met alle problemen waarmee ze worden geconfronteerd, een jaar is zeer kort. De tijd om een vertrouwensrelatie op te bouwen, om de problemen, behoeften en verwachtingen van de mama's echt in kaart te brengen ... dan zijn we al drie maanden ver in het project. Dan de uitbouw van partnerschappen en de implementatie ... nu, er zijn heel veel zaken die moeten worden geregeld. Een jaar is volgens mij niet genoeg."

Dit probleem van de tijdelijkheid van een kwalitatieve en holistische begeleiding wordt nog eens benadrukt als het gaat om de onderlinge samenhang met de 'klassieke' bijstand en de beperkingen die op de instelling wegen. De woorden van de voorzitter van het OCMW van Brussel over de huidige organisatie van de maatregel artikel 60 is in die zin bijzonder illustratief:

"We gaan de artikelen 60 in ons OCMW volledig hervormen omdat ze kwantitatief georiënteerd waren en niet kwalitatief genoeg waren. Die logica wou ik doorbreken. We hebben ook federale verplichtingen, het was niet eenvoudig. In de huidige logica moeten we soms mensen aansporen die nog nooit hebben gewerkt, soms mensen die al heel lang niet meer gewerkt hebben. Dat is met andere woorden de 'pool' die er voor ons overblijft, zoals men zegt. Er zijn mensen die per ongeluk bij het OCMW zijn beland, zoals zelfstandigen, mensen in een kunstenaarsstatuut, die hebben geen overgangperiode nodig, maar toch. De resterende doelgroep heeft nood aan iets anders dan: 'je hebt werk, zorg dat je het behoudt'. Het is niet mogelijk, we hebben nood aan andere zaken, een andere logica, ook wat deze vrouwen betreft. Als je ze vraagt om hun kind de hele dag in het kinderdagverblijf te laten, te gaan werken en terug naar huis te gaan, zullen ze het nooit redden. Er is dus nood aan geleidelijke zaken met een echte begeleiding."

Bovenstaand fragment wijst op het belang van het voorstellen van geleidelijke maatregelen in de richting van tewerkstelling (Lemaigre & Wagener, 2013) die eenoudergezinnen in staat stellen werk en gezinsleven beter te combineren en tegelijkertijd vertrouwd te raken met de verwachtingen van de beroepswereld.

Naast de voorbereiding van een traject voor socioprofessionele inschakeling heeft de implementatie van Miriam 2.0 het ook makkelijker gemaakt om een beroep te doen op diensten met het oog op een verlichting van het gezinsbudget, zoals we in dit verslag al ruimschoots hebben aangetoond.⁷⁹ Het gespreksfragment is hier ook een bevestiging van.

"Ze hebben ook andere zaken leren kennen, ze hebben dingen bezocht, ze wisten bijvoorbeeld niet dat we hier een sociale economie hebben waar ze voor vijftig cent kleren kunnen kopen, dat wisten ze niet. Maar de maatschappelijk werksters [van de algemene diensten] hadden hen daar ook niet mee in contact gebracht. Ze wisten het dus niet. Hetzelfde geldt voor meubels, ze kunnen gratis meubels gaan halen die

⁷⁹ Voor meer informatie verwijzen we naar hoofdstuk 9 van dit verslag, 'De impact van Miriam 2.0 op de begeleide personen'.

we recyclen, die we oplappen. En dus zal al deze informatie, als ze die hebben weten bij te houden, hen de kans bieden op een beter leven, wat er ook gebeurt."

Bovendien is het belangrijk op te merken dat de socioprofessionele inschakeling niet alleen afhankelijk is van de 'goede voorbereiding' van de cliënten en cliëntes, maar ook van structurele restricties verbonden aan de organisatie van de arbeidsmarkt (en de economische situatie van het grondgebied). De geïnterviewde directrice van het OCMW van Luik is het hier roerend mee eens.

"Aan de andere kant is de arbeidsmarkt ook zwaar. We hebben een instrument voor sociale inschakeling onder artikel 60 om de begunstigden aan het werk te krijgen. En werkgevers hebben eisen ... ze vergeten een beetje de filosofie van artikel 60 en hebben dus eisen zoals in de private sector. Ze vergeten dat er nog veel moet gebeuren tijdens de tewerkstelling opdat de persoon over alle middelen zou beschikken om vervolgens zelfstandigheid te verwerven. Dus het is ingewikkeld."

Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de zorg voor jonge kinderen een zeer moeilijk te behandelen thema blijft. Zoals we reeds hebben geanalyseerd in deel 8 en 9 van dit rapport, hebben vooral de Waalse OCMW's hiermee te kampen, ook al is dit een essentieel 'ingrediënt' om vrouwen de kans te geven om andere projecten aan te gaan dan enkel het moederschap. In het OCMW in Bergen is het project Miriam 2.0 geïntegreerd in de dienst sociale inschakeling. Deze keuze weerspiegelt de moeilijkheid om toegang te krijgen tot kinderdagverblijven en de wens voorrang te geven aan intensiever individueel werk:

"Op het vlak van de algemene bijstand is een van de criteria voor doorverwijzing [naar de dienst voor sociale inschakeling] wanneer er een vrouw is die problemen heeft op het vlak van kinderopvang en die er alleen voor staat. In dit geval wordt ze niet direct doorverwezen naar professionele inschakeling. We zijn van mening dat er eerst met haar moet gewerkt worden rond de kinderopvang, er zijn dingen die eerst opnieuw moeten worden geregeld. En dus worden ze [alleenstaande vrouwen met kinderen] doorverwezen naar de dienst sociale activering of sociale inschakeling. De doelstellingen van het Miriam-project sluiten goed aan bij dit perspectief. [...] Uiteraard zou er idealiter op een gegeven moment sprake zijn van een oriëntatie naar werk, autonomie en een positieve uitstap voor de betrokkene."

De voorzitter van het OCMW van Brussel streeft naar de creatie van partnerschappen tussen de diensten van de kinderopvang, het OCMW en de actoren van de socioprofessionele inschakeling:

"We werken met kinderdagverblijven. We helpen ook vrouwen die een baan willen vinden. In feite zijn er niet genoeg plaatsen in de Brusselse kinderdagverblijven, wat betekent dat ze, als ze een artikel 60 hebben en alleenstaande ouders zijn, geen artikel 60 kunnen opnemen omdat er geen kinderdagverblijven kunnen worden gereserveerd. Het hele systeem, dat een hybride systeem is, is dus niet echt bedacht volgens het traject van de cliënt. Het is de hel voor de cliënten, er wordt niet aan een cliëntentraject gedacht. En dus werken we nu samen met de vzw Badje⁸⁰, die rond andere soorten kinderdagverblijven werkt. [...] We werken samen met Badje en onze kinderdagverblijven om te zien hoe we ons beter kunnen aanpassen aan onze doelgroep, om hen beter op te vangen, om beschikbare plaatsen te hebben, en om te proberen meer geëmancipeerde vrouwen te krijgen. En zelfs als ze geen baan hebben. Het betekent dat ze op een gegeven moment misschien werk zouden kunnen zoeken, maar er kunnen ook andere sociale activiteiten zijn."

De toegankelijkheid van de diensten voor kinderopvang impliceert dus dat rekening wordt gehouden met primaire en secundaire toegankelijkheid die de sociale inclusie van ouders en kinderen bevordert (Dieu & Rossion, 2013) en die tegelijkertijd kan leiden tot een hogere kwaliteit van de opvang (Dahlberg et al., 2012; Vandenbroeck & Geens, 2011). Dit vereist samenwerking tussen actoren uit de educatieve en sociale wereld en uit de sectoren verbonden aan de socioprofessionele inschakeling (Urban & Vandenbroeck, 2009).

⁸⁰ Cf. 'Bruxelles Accueil et Développement pour la Jeunesse et l'Enfance' (Badje). Het gaat om een dienst die verschillende actoren van de diensten voor kinderopvang samenbrengt, nieuwe praktijken ondersteunt en regelmatig informatie over de sector publiceert.

10.4 Gender mainstreaming via specifieke configuraties voor lokaal sociaal beleid

Naar aanleiding van de VN-conferentie van Peking in 1995 begon de Europese Unie vanaf het Verdrag van Amsterdam van 1997 rekening te houden met de politieke oriëntaties op het gebied van 'gender mainstreaming' (Jacquot, 2013). Het gaat om de integratie van de genderdimensie in al het overheidsbeleid om de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in de samenleving tegen te gaan. De wet van 12 januari 2007 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2007) heeft deze principes ingevoerd in de transversale oriëntaties voor het hele overheidsbeleid. Nu is een van de hoofddoelstellingen van de implementatie van het Miriam-project het benadrukken van gender mainstreaming als drijvende kracht in de strijd tegen de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in het actie van de OCMW's in België. We wilden daarom specifiek de mate waarin gender mainstreaming bij de verantwoordelijken van de organisatie van de OCMW's wordt geïmplementeerd, onderzoeken.

10.4.1 Tussen het gebruik van 'geleerde' termen ...

Zoals reeds uiteengezet in punt 10.3 geeft het OCMW in Genk de voorkeur aan een aanpak die verband houdt met de strijd tegen kinderarmoede. Er worden wel genderstatistieken opgesteld, maar die hebben volgens de schepen weinig invloed op het besluitvormingsproces inzake het sociaal beleid. De nadruk ligt veeleer op een integrale begeleiding van de gezinnen vanuit het oogpunt van de strijd tegen kinderarmoede en op het coördineren van de daarmee samenhangende problemen.

Wat het OCMW van Bergen betreft, maakt het gebruik van statistische indicatoren over het geslacht van de gebruik(st)ers geen deel uit van de gebruikelijke werking van de instelling, maar de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen krijgen toch enige aandacht, zoals blijkt uit de oprichting van een werkgroep rond de vertegenwoordiging van vrouwen in het stedelijke landschap (hier is de aandacht voor de genderongelijkheden vooral symbolisch):

"Statistieken, nee, maar acties ... we hebben een groep ... hoe kunnen we dat omschrijven? Het is een open groep, maar hoofdzakelijk met vrouwen. Op dit moment werken we rond het matrimonium. Dat is boeiend. Het betreft de plaats van de vrouwen in de straatnamen, de namen van gebouwen. We hebben bijvoorbeeld de Marguerite Bervoets-school, waarom? Wie is zij? Zij is een verzetsstrijdster!"

We zullen later zien dat er echter een hele reeks acties en strategieën kunnen worden bedacht vanuit het perspectief van de bestrijding van de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar weinig OCMW's vermelden ze spontaan wanneer aan hen de vraag naar de toepassing van gender mainstreaming wordt gesteld. Het gesprek in het OCMW van Oostende bevestigt deze vaststelling:

"Op het gebied van gender hebben we niet echt acties, we hadden een project voor vrouwen, maar ... bij alles wat met de strijd tegen armoede te maken heeft, besteden we veel meer aandacht aan de individuele hulpvragen. We proberen niet meer in grote groepen te werken, met grote doelgroepen, er zijn altijd mensen die er niet bij horen. Wat de genderkwestie betreft, weten we dat alleenstaande vrouwen met kinderen een zeer belangrijke groep vormen."

Het blijkt dus dat veel OCMW's niet bezig zijn met de inachtneming van ongelijkheden tussen vrouwen en mannen via genderindicatoren. Het gebruik van dergelijke gegevens zou het nochtans mogelijk maken om een beter inzicht te krijgen in de veranderingen in de situatie van vrouwelijke begunstigen en om de organisatorische praktijken aan te passen op basis van de gedane vaststellingen. We moeten wel benadrukken dat alle ondervraagde verantwoordelijken het eens zijn over de vaststelling van een verpaupering van alleenstaande vrouwen met kinderen binnen de OCMW's en over de noodzaak om juiste oplossingen te vinden. Wat de toepassing van gender mainstreaming betreft, stelt een directrice van het OCMW in Luik:

"[We passen het] niet specifiek [toe], nee. Behalve wat het maison de la citoyenneté betreft: de workshop rond ouderschap was meer voor vrouwen. Maar verder niet. Het klopt dat we niet speciaal rekening hielden

met het begrip 'gender'. Nu, het ideaal zou zijn om geen voorrang te geven aan het ene begrip boven het andere. Voor alle personen zou je een echte analyse moeten kunnen maken van hun situatie en de aspecten van hun leven en hun problemen moeten kunnen identificeren. Het is waar dat de problemen van alleenstaande vrouwen niet dezelfde zijn als die van bijvoorbeeld mensen van buitenlandse afkomst. Maar dan moeten we de maatschappelijk werkers wel de middelen geven om dit te beheren en misschien moeten we referentiepersonen op het vlak van methodiek hebben die hier iets toe kunnen bijdragen."

De directrice stelt zich meer in het algemeen vragen over de kloof die ze vaststelt tussen het gebruik van concepten die als 'geleerd' worden beschouwd en de realiteit in het veld waarin de maatschappelijk werk(st)ers en de cliënten en cliëntes zich bevinden:

"Als we het hebben over 'case management', 'gender mainstreaming', betekent dat niets voor de mensen. Wij, we zijn actoren op het terrein, dus we gaan niet beginnen met het uitleggen van het Miriam-project aan de begunstigden in deze termen, we gaan het echt niet vertalen zodat de mensen het kunnen begrijpen. Is er nagedacht over de manier waarop het project aan de begunstigden zou worden uitgelegd? Het is het eerste waaraan soms moet worden gedacht. De mensen die bij dit alles betrokken zijn, hoe gaan ze er hun weg in vinden? Hoe verklaar je de rechten en verplichtingen van wie een begunstigde is? Wat zijn de doelstellingen? Wat kunnen we bieden?"

Er is soms een moeilijk te overbruggen kloof tussen de inhoud van een Europees en/of Belgisch sociaal overheidsbeleid enerzijds en de realiteit van het sociaal werk zoals die op het terrein wordt ervaren anderzijds. In het bovenstaande gespreksfragment wijst de geïnterviewde op het belang van het vertalen van bepaalde termen in een taal die meer is aangepast aan de bekommernissen van de actoren op het terrein (of het nu gaat om professionals op het gebied van de sociale actie of om begunstigden van de instelling). Dit punt is al eerder in dit verslag aan de orde gekomen: er werd met name vastgesteld dat het concept van 'gender mainstreaming' geen weerklank vond bij de casemanagers, hoewel uit de analyse van hun praktijken blijkt dat er impliciete steun voor bestaat. Het probleem lijkt te komen van de verwerping van een discours dat als '*van bovenaf*' wordt ervaren, niet erg in overeenstemming met de dagelijkse realiteit en de moeilijkheden op het terrein. Het in aanmerking nemen van genderkwesties roept echter veel vragen op, zowel op het niveau van de casemanagers als op het niveau van de voorzit(s)ters van de OCMW's en andere verantwoordelijken van de organisatie. Zoals we zullen zien, **verwijzen veel acties rechtstreeks of onrechtstreeks naar de principes van gender mainstreaming, terwijl ze andere referentiekaders blijven gebruiken.**

10.4.2 ... en concrete acties met betrekking tot specifieke pijlers van het beleid.

Ondanks het feit dat gender mainstreaming niet lijkt te behoren tot de beginselen die primair ten grondslag liggen aan de acties van het OCMW – volgens de uitspraken van de meeste ondervraagden – is er in de praktijk een overvloed aan maatregelen, acties en partnerschappen geïdentificeerd die gericht zijn op het verbeteren van de situatie van vrouwen (Milewski, 2005). Een verantwoordelijke van het OCMW van Bergen vertelt:

"Tussen het OCMW, 'Vie féminine' en de vzw 'Pourquoi pas toi?' bestaan er verschillende partnerschappen. En in de raadgevende commissie voor de gelijkheid van mannen en vrouwen zijn er drie werkgroepen opgericht, waaronder een werkgroep voor de verbetering van de opvang van slachtoffers van seksueel geweld. Er is een werkgroep rond prostitutie. U moet weten dat er in Bergen, volgens onze voorzitter, die zeer gevoelig was voor de kwestie, 900 thuisprostituties zouden zijn. En er is ook een werkgroep rond intimidatie. In dit kader is binnen het OCMW gewerkt rond seksisme op straat. Nog voor de films⁸¹ opdoken ... zo, we zijn actief en soms proactief."

⁸¹ De auteur verwijst meer in het bijzonder naar de videodocumentaire uit 2015 van een journaliste (Sofie Peeters) die wees op de verschillende situaties van intimidatie op straat die vrouwen moeten doorstaan. Deze documentaire opende verschillende discussiefora op vlak van het beleid, de media en de burgers.

Dit gespreksfragment illustreert de belangstelling van het OCMW van Bergen voor de verschillende problemen in verband met ongelijkheden en discriminatie die vooral vrouwen treffen. Bovendien blijkt uit de vermelding van de raadgevende commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een sterke intentie om deze pijnpunten aan te pakken, wat volgens de geïnterviewde nog wordt geaccentueerd door de politieke wil van de voorzitter. In Gent heeft een verantwoordelijke het ook over de aanpak van de genderongelijkheden binnen haar OCMW. Ze begint met een negatieve vaststelling maar relateert die dan in het vervolg van haar getuigenis.

"Er was nog niet echt sprake van [een genderbenadering]. Nou ja, het is niet dat er nooit bijzondere aandacht is geweest voor alleenstaande vrouwen met kinderen, dat is het niet. Maar we hadden al een integrale begeleiding van de gezinnen, ik heb een maatschappelijk werker die in elk bureau van de sociale bijstand rond dit thema werkt, we zijn al een OCMW dat dit thema ter harte neemt. Als er bijvoorbeeld een inschrijving op school moet gebeuren, zal mijn maatschappelijk werker in zijn wijk zeggen: 'Iedereen weet toch hoe je kinderen moet inschrijven op school? Het is nu het moment.' Bij communies of lentefeesten zetten we deze informatie in de infobrief. De aandacht voor het kind en het thema kinderarmoede was dus al erg groot binnen het OCMW van Gent. Dit was niets nieuws voor ons, het was eerder een bevestiging ..."

Ook hier worden de uitgevoerde acties niet bekeken vanuit de invalshoek van gender mainstreaming, maar eerder vanuit het oogpunt van een integrale begeleiding van gezinnen en kinderarmoede, wat zich ook vertaalt in holistisch, persoonsgericht werk dicht bij de doelgroep. Binnen het OCMW Oostende beschrijft de schepen het lokale sociale beleid met deze woorden:

"[Het] richt zich op de levensdomeinen, om mensen uit de armoede te halen, waarbij in de wetenschappelijke literatuur wordt gezocht naar hefboomen om te gebruik te maken van wat werkt. Op basis hiervan hebben we een plan voor Oostende opgesteld en gekeken naar huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, een fatsoenlijk inkomen, werk en een referentiebudget. [...]"

De schepen legt met name uit hoe belangrijk het is om rekening te houden met de globale problematiek binnen haar gemeente, en wijst tegelijkertijd op het grote aandeel van zowel eenoudergezinnen als ouderen in vergelijking met andere vergelijkbare steden.

Binnen het OCMW in Antwerpen wordt bijzondere aandacht besteed aan de rol van de vrouw in de samenleving:

"Die evidentie volgens welke je als vrouw 'een moederrol moet spelen', irriteert me enorm. (...) Vrouwen met een migratieachtergrond worden voortdurend als 'mama's' beschouwd. Ook op school is het 'mama', of in de Miriam-groep hebben we het ook over 'mama's'. Gewoonweg het woord 'mama' in plaats van 'moeder'. 'Mama' is een functie, 'mama' is de manier waarop je kind je roept. Ik heb gemerkt dat de manier waarop je deze vrouwen in de evaluatieverslagen noemt⁸², als moeder, hen reduceert tot deze rol ... Het gaat misschien om details (...) maar wanneer je te maken hebt met een vrouw met een migratieachtergrond, merk ik dat men geneigd is haar automatisch te reduceren tot haar rol als moeder. (...) Dat is echt iets wat ik niet kan aanvaarden: hou op om moeders met een migratieachtergrond 'mama's' te noemen, ik vind dat dit een reducerende rol is. Vaak worden ze daartoe gereduceerd binnen hun gemeenschap. We moeten ook een beroep durven te doen op hun andere aspecten en niet alleen verwijzen naar de maatschappelijke rol die aan hen wordt toegekend."

De vertegenwoordigster van de Antwerpse schepen van Sociale Actie wijst erop dat binnen het Miriam-project de term 'moeder', of meer familiaal de term 'mama', vaak wordt gebruikt om de deelnemers aan het project te omschrijven. Voor haar is het risico dan reëel dat vrouwen, vooral die van buitenlandse afkomst, terugverwezen worden naar hun rol als moeder en dat zo een rem wordt gezet op hun persoonlijke emancipatie. Uiteindelijk draagt dit bij aan de reproductie van sociale genderrollen door een verwarring tussen het feit moeder te zijn en het feit vrouw te zijn in stand te

⁸² Merk op dat zij verwijst naar het vorige onderzoeksrapport dat door een ander team werd geschreven.

houden (Heinich, 2003). Het gaat om een belemmering, weliswaar symbolisch maar wel degelijk reëel, van de vrijheid van vrouwen om zich te ontplooien als volwaardig individu. In Antwerpen lijkt de beleidsvisie van de instelling aan te sluiten bij het principe van gelijke kansen. Het doel is om passende steun op te zetten met respect voor de individuele trajecten en tegelijkertijd, op basis van specifieke maatregelen, te werken aan het wegnemen van hinderpalen die bepaalde doelgroepen in de weg staan. In zekere zin is dit de initiële betekenis die aan sociale activering werd gegeven, zoals bedacht door Anthony Giddens in de jaren negentig van de vorige eeuw in Groot-Brittannië (Giddens, 2001) Volgens deze auteur is de rol van de Staat die van een sociale investeerder in domeinen die de burgers in staat stellen hun capaciteiten te versterken. De Antwerpse vertegenwoordigster vervolgt tijdens haar gesprek:

"Ik denk dat we vanuit een perspectief van gelijke kansen, met de groep van alleenstaande vrouwen met kinderen, op de volgende manier willen werken: 'je hebt een individu en je hebt een samenleving die gelijke kansen voor iedereen moet bieden.' Ons beleid is erop gericht om volledige toegankelijkheid te bieden aan personen die met barrières worden geconfronteerd. En de samenleving heeft de verantwoordelijkheid om de barrières te verlagen en te zorgen voor gelijke kansen. Maar, en we hebben het te weinig vermeld in ons gelijkekansenbeleid, we moeten ook werken in de directe omgeving van de personen (...) We willen ook een visie ontwikkelen bij leerkrachten, schoolbegeleiders, maatschappelijk werkers, alle tussenpersonen, een visie van empowerment en zelfbeschikking."

Het doel is om in de directe leefomgeving van de personen een kader te creëren dat bevorderlijk is voor sociale en burgerparticipatie. Werken aan intergenerationele armoede met een focus op het ondersteunen van de jeugd maakt deel uit van een bepaalde opvatting over sociale rechtvaardigheid. Volgens onze gesprekspartner vereist die een nauwe samenwerking met een netwerk van structuren die ouders en kinderen onthalen, begeleiden, opvoeden of omkaderen in verschillende contexten die rechtstreeks verband houden met het dagelijkse leven van de personen.

In het OCMW in Brussel blijkt dat het werk rond eenouderschap al voor de uitvoering van het Miriam 2.0-project een strategische pijler was. Zoals de voorzitter getuigt:

"Nog voor ik op de hoogte was van het Miriam-project, bij het schrijven van mijn algemene beleidsnota toen ik de nieuwe voorzitter van het OCMW werd – omdat een algemene beleidsbrief voor de komende 5 jaar moet worden ingediend – moest de pijler van het eenoudergezin voorrang krijgen in wat ik wilde invoeren. Dit was hoe dan ook een focus waaraan ik niet twijfelde. Ik zit al enige tijd in de politiek en we zijn ons steeds meer bewust van de verpaupering van eenoudergezinnen, dus steun aan vrouwen en kinderen is een vanzelfsprekendheid. Mannen zijn veel minder betrokken partij wanneer we het hebben over eenoudergezinnen."

De strategische oriëntatie ten gunste van het eenouderschap en gezien door de bredere invalshoek van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en de verbetering van het empowerment van vrouwen in de samenleving:

"Ik denk dat al heel lang geweten is dat dit een echt probleem is, maar ze [de maatschappelijk werkers] konden geen echte antwoorden bieden. Hier hadden ze niet de middelen om het probleem aan te pakken. (...) We weten dat al deze vrouwen graag weer hun studies, of alfabetiseringsklassen, of een opleiding, of een artikel 60 enz. zouden opnemen. Maar ze zijn daar niet toe in staat omdat ze kinderen hebben en niet beschikken over sociale netwerken om hen te helpen ... ze hebben meer nodig dan alleen de simpele 'omkadering' door een maatschappelijk werker. Er is iets veel sterkers nodig om hun zelfvertrouwen te herstellen. Het is dus: het gebruikelijke traject van een OCMW-cliënte waaraan we al het andere toevoegen, namelijk werken aan zelfvertrouwen, uitstapjes, opnieuw een sociaal netwerk opbouwen, zich openstellen voor andere verenigingen in de wijk, enz."

De vaststellingen op het niveau van de stad Brussel en de identificatie van de belangrijkste uitdagingen op het vlak van het eenouderschap zetten de toon voor de beleidsoriëntatie van het OCMW en zijn

bepalend voor de uitvoering van verschillende maatregelen en instrumenten die gericht zijn op een betere begeleiding van de betrokken vrouwen.

10.4.3 Een organisatorische en maatschappelijke context die meerdere beproevingen inhoudt

Zoals we net hebben aangetoond, is de wil om alleenstaande vrouwen met kinderen beter te ondersteunen duidelijk aanwezig in de verschillende OCMW's, maar het is niet altijd gemakkelijk om die om te zetten in handelingen. De actoren met wie we spraken, wijzen namelijk op een reeks omslachtige en moeilijke procedures, zowel op administratief, juridisch, budgettair, organisatorisch als beleidsvlak, die de uitvoering van nieuwe maatregelen en richtsnoeren bijzonder moeizaam maken. We hebben de complexe verbanden tussen de Miriam-benadering en de GPMI-benadering al onderzocht in deel 10.3, in het volgende deel komt het erop aan de organisatorische en maatschappelijke context van de OCMW's die het Miriam-project hebben geïmplementeerd, ruimer in vraag stellen.

Een verantwoordelijke van het OCMW van Molenbeek vertelt over de druk die de maatschappelijk werk(st)ers van de algemene bijstand ondervinden. Ze maakt een vergelijking met de werkomstandigheden die mogelijk zijn dankzij Miriam:

"Het is heel ander werk, want de methodiek en de tijd zijn al helemaal niet dezelfde. We hebben vooreerst een voltijdse casemanager voor 12 tot 15 personen. Tegelijkertijd hebben we een klassieke maatschappelijk werkster voor 120 personen, er moet follow-up worden verzekerd, een permanentie, aanvragen waarvoor de wettelijke termijn dertig dagen is. Er is een zekere druk. Het moet vooruitgaan. En dan is er nog die meer geprivilegieerde en intensieve begeleiding die helemaal niet mogelijk is. Het Miriam-project is zeer specifiek. Er is een kader, een werkschema dat het mogelijk maakt de belangrijkste problemen op individueel en collectief niveau vast te leggen. En er wordt gewerkt met een beperkte groep. De bijstand, in de algemene dienst, draait om alle mogelijke problemen en aanvragen. Het klopt dus dat het werk twee verschillende dimensies heeft op het vlak van tijd, middelen, alles."

Deze vaststelling wordt breed gedeeld door de verschillende geïnterviewden, zowel op het niveau van de bestuursorganen als van de actoren op het terrein. Zo doet een directrice van het OCMW van Luik gelijkaardige vaststellingen en onderstreept ze in het bijzonder de logheid van de administratieve last in de algemene bijstand:

"Er zijn meerdere sociale wijkantennes. Er zijn er tien en het gaat echt om eerstelijnswork. De werkverdeling is 80% administratie en 20% sociale opvolging. Het evenwicht is dus helemaal zoek. Het hangt ook af van de dienst. Als we het hebben over diensten voor sociale inschakeling waar de administratieve last minder groot is, kunnen we stellen dat er misschien 30% wordt besteed aan sociale opvolging. In feite hebben de maatschappelijk werksters die de personen die zijn aangeworven onder artikel 60 opvolgen, bijna dezelfde administratieve last als de antennemedewerkers. Terwijl er daar een extra moeilijkheid is, ze omkaderen werknemers."

De geïnterviewde directrice belicht de uitdagingen die de uitvoering van een sociaal beleid kenmerken:

"In vergelijking met de instellingen worden we op het niveau van de OCMW's nog steeds zwaar op de proef gesteld omdat we richtlijnen moeten naleven op het vlak van budget, enz. Het aantal begunstigden blijft stijgen. Het tekort neemt onvermijdelijk toe, er wordt ons dus opgelegd om dat aantal begunstigden te doen dalen, dus wat doen we dan? We kunnen wat strenger zijn bij de beoordeling van de aanvraag. Natuurlijk, als we de hulpaanvragen controleren, respecteren we de gelijkheid, er zijn voorwaarden. Ze worden onderzocht en als de persoon aan de voorwaarden voldoet, is het oké. Maar wat betreft sancties en intrekking, wanneer de persoon bijvoorbeeld zijn GPMI-contract niet nakomt, vermijden we een intrekking voor te stellen, in tegenstelling tot bepaalde superstrenge OCMW's. We proberen te werken met de personen. De mensen blijven dus. Er worden bij ons niet veel dossiers afgesloten om dat soort redenen. Als gevolg daarvan blijft het aantal dossiers toenemen. We zeggen dus tegen onszelf: 'oké, wat we gaan doen is ons richten op inschakeling en we gaan proberen ze zo snel mogelijk buiten te krijgen, maar dan wel op een positieve manier, dat wil

zeggen door ze naar de arbeidsmarkt te loodsen.' Het is dus een beetje tegenstrijdig, want om dat te doen, moet je met iedereen voldoende tijd nemen."

De tijd die zou moeten worden besteed aan begeleiding, vormt nu net een van de eerste ingrediënten waaraan het de OCMW's ontbreekt om hun opdracht volledig te vervullen; Het doel dat hun is toegewezen, is de toename van het aantal begunstigden op te vangen, met beperkte middelen (die niet of te weinig toenemen ten opzichte van de behoeften). De maatschappelijk werkers zijn dan niet in staat om oplossingen voor te stellen die zijn aangepast aan de complexe situaties die mensen doormaken. Nog steeds volgens de directrice uit Luik:

"We gaan nooit iemand in een baan duwen die hij niet zou willen. We gaan niemand dwingen de eerste baan aan te nemen die we aanbieden. We zullen altijd proberen te werken aan het project van de persoon en haar misschien doorverwijzen als we zien dat we geen vooruitgang boeken in haar activiteitensector. Maar we gaan toch proberen ons te concentreren op tewerkstelling. En ook op dit vlak zou het OCMW politiek gezien misschien wat meer middelen moeten hebben. Voor mij is het GPMI de basisopdracht voor iedereen die in het OCMW aankomt. Het is een contract tussen de instelling en de begunstigde. Om nog verder te gaan, moet het OCMW de nodige middelen krijgen. Het klopt wel dat er voor sommige GPMI's een subsidie is, maar die is beperkt in de tijd en we schatten dat de persoon na twee jaar moet worden geïntegreerd in een concreet socioprofessioneel project. En wat de middelen betreft, denk ik dat we de manier waarop de OCMW's worden gesubsidieerd, moeten heroverwegen, het volstaat immers niet."

Deze gespreksfragmenten zijn bijzonder representatief voor de situatie waarin alle geraadpleegde OCMW's zich bevinden. Het begrotingskader stelt de instelling nauwelijks in staat haar basisopdrachten te vervullen en nog minder om te zorgen voor een holistische begeleiding, aangepast aan de trajecten van de gebruik(st)ers. Zoals we in de vorige delen hebben gezien, kan een OCMW in bepaalde opzichten dienen als sociaal laboratorium door te investeren in innovatieve benaderingen die de OCMW-acties op territoriaal niveau kunnen versterken. In dit kader wordt financiering per project, hoewel beperkt in de tijd en begrensd tot een bepaald type begunstigde, soms gezien als een verademing. Desalniettemin vragen verschillende OCMW's zich af wat de zin van een proefproject is vanwege de vele beperkingen die dit met zich meebrengt (moeilijkheid om de opgezette acties voort te zetten, ze doeltreffend te integreren in de werking van de instelling, enz.). **Hoewel de inhoud en de oriëntatie van Miriam nooit in twijfel worden getrokken, zijn de tijdelijkheid van het project en de moeilijkheid om toekomstige acties te baseren op leerresultaten belangrijke aandachtspunten.** De volgende gespreksfragmenten illustreren dit.

"[Ze] zeiden me: nee, het project wordt niet verlengd. En dus vraag ik me af: maar wat is dan uiteindelijk het doel? Een methodologische tool overbrengen naar het OCMW? Of tests uitvoeren? Ik stel me nu dus vragen. [...] Alleen al praten over methodiek en een tool doorgeven, ons begeleiden bij de implementatie van die tool, intern, ik denk dat dit interessanter zou zijn geweest om het project te bestendigen. En niet rekenen op het vermogen van het OCMW om Miriam met eigen middelen ten laste te nemen. Andere OCMW's hebben dat gedaan, maar wij konden het niet aan. Daarom moet een andere manier worden gevonden om de methodiek te integreren."

Ook de voorzitter van het OCMW van Brussel staat kritisch tegenover deze financieringswijzen per project, ook al overweegt ze het systeem binnen de instelling een permanent karakter te geven:

"Ik denk dat Miriam zou moeten bestaan in alle OCMW's waar er problemen zijn met eenoudergezinnen. Maar om dit soort projecten te lanceren en dan te zeggen 'oké, jullie hebben het opgezet, het werkt geweldig, maar we wisten dat het gewoon maar een project was', dat staat gelijk aan het veroordelen van degenen van wie de schouders het niet kunnen dragen. Het is een beleidskeuze van de stad omdat het voor de rekening is van de gemeentedotatie. We gaan elkaar niets voorliegen, ik vind dat moorddadig. Ik denk dat we van heel wat beleidslijnen afstand zouden kunnen doen, maar dit soort plannen die erin bestaan te zeggen: 'nu is het aan u om het voort te zetten', terwijl we weten dat de Waalse OCMW's op de rand van het faillissement staan, en het ook aan Brusselse kant toch wel erg lastig is ... Alleen grote OCMW's zullen dit kunnen ondersteunen. De

kleintjes zullen het nooit kunnen doen of ze zullen het niet goed doen. [...] We weten hoeveel federale lasten er naar de gemeenten en de gewesten zijn overgeheveld zonder echte financiering. Dat is sterk voelbaar binnen de OCMW's."

De belangrijkste kritiek heeft te maken met het feit dat **de meeste OCMW's vinden dat zij niet over de nodige middelen beschikken om een blijvend karakter te geven aan het project, een vaststelling die wordt versterkt door de aanzienlijke verslechtering van hun structurele financiering.** Ook al hebben sommige OCMW's ervoor gekozen de actie in verschillende vormen voort te zetten, zij erkennen allemaal dat het gebruik van eigen middelen hen onder een niet te verwaarlozen budgettaire druk zet. Er heerst nogal wat spanning op dit niveau, aangezien de financiering per project voorstelt om nieuwe praktijken binnen de instellingen aan te moedigen, terwijl ze op geen enkele manier kan dienen als alternatief voor solide structurele financiering. Volgens de voorzitter van het Brusselse OCMW is de moeilijkheid om de Miriam-begeleiding op een meer geïntegreerde manier te implementeren binnen een OCMW meer in het algemeen te wijten aan verschillende organisatorische, maatschappelijke en politieke factoren:

"Ik heb alle antennes afgelopen, en wat de maatschappelijk werkers zeggen is dat ze te veel administratief werk moeten doen voor te weinig sociaal werk. Degene die al langer in dienst zijn, vertellen ons dat de slinger te ver is doorgeslagen vanwege alle eisen van onze subsidiërende overheden. Met name om reden van wat we moeten indienen bij de POD Maatschappelijke Integratie. De GPMI's. Dus zeggen ze altijd: 'we hebben personeel aangeworven, maar dat verandert niets.' Dan is er ook de GGC, dat is de gewestelijke overheid in Brussel, die ook enorm veel vraagt.⁸³ En op het einde van het jaar kregen we drie ordonnanties over ons heen met betrekking tot de artikelen 60, de gewijzigde organieke wet en de sociale economie. We weten niet eens hoe we ze gaan invoeren. Dit alles is een enorme klus zonder dat daar computersoftware of echte opleidingen op volgen. Met moeilijkheden die de maatschappelijk werkers soms niet begrijpen. Ik denk dat als we de maatschappelijk werkers zouden vragen wie vrijwilliger is om 25 Miriam-projecten op te volgen, we 150 vrijwilligers zouden hebben die bereid zijn om hun individuele dossiers te laten liggen."

Deze sociopolitieke context heeft een sterke impact op het werk van een OCMW, zoals deze getuigenis perfect illustreert. In deze context biedt het Miriam-project waardevolle steun aan de maatschappelijk werk(st)ers van de OCMW's die noch de tijd, noch de middelen hebben om alleenstaande vrouwen met kinderen doeltreffend te begeleiden. De implementatie van Miriam heeft hoe dan ook aangezet tot interne en externe denkoefeningen, maar de voorzitter is van mening dat het nog te vroeg is om de eruit voortvloeiende organisatorische verandering te beoordelen.⁸⁴

10.5 Conclusie

Eerder dan deze analyse af te sluiten met een zwakte in de toepassing van de wet op de gender mainstreaming⁸⁵, beschouwen we deze wet liever als een juridisch instrument naast andere referentiekaders waarin de OCMW's moeten evolueren. Los daarvan mag de reikwijdte van dit concept niet worden verwaarloosd en lijkt het erop dat inspanningen rond opleidingen en methodologische overdracht de instellingen in staat zouden stellen om zich dit concept volledig toe te eigenen. In zekere zin zien we dat de implementatie van Miriam hiertoe bijdraagt. Hoewel het project niet spontaan wordt geassocieerd met de principes van gender mainstreaming door de betrokken actoren, verwijzen de praktijken die dankzij het project worden ontwikkeld op het vlak van sociale interventie, duidelijk naar deze principes. We herinneren eraan dat het in aanmerking nemen van de ongelijkheden tussen

⁸³ Cf. Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, een van de drie kamers van de uitvoerende macht van het Brusselse Gewest.

⁸⁴ In dit verband is het belangrijk erop te wijzen dat het OCMW van Brussel bijna 2.000 maatschappelijk werk(st)ers in dienst heeft en dat er besloten is om het Miriam-project intern te verdubbelen met eigen middelen.

⁸⁵ Wet van 12 januari 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 13 februari 2007)

vrouwen en mannen een centraal punt blijft voor de verantwoordelijken van de organisatie, maar dat de beperkingen waaraan de referentie-instellingen zijn onderworpen, hen ertoe brengen keuzes te maken die soms meer beantwoorden aan budgettaire berekeningen dan aan overwegingen die verband houden met het welzijn van de gebruik(st)ers.

Volgens R. Senett en zoals ontwikkeld in het boek *De la dignité de l'homme dans un monde inégalitaire* (Senett, 2003), gaat het in de hulpverleningsrelatie niet 'enkel' om het toekennen van een recht op sociale bescherming, maar ook (en vooral) om de erkenning van de menselijke waardigheid van de ander. In plaats van alleenstaande vrouwen aan te zetten tot een baan, wat nauwelijks werkt, komt het erop aan om hen in staat stellen zich te ontplooiën door middel van voldoening gevende activiteiten die hun empowerment kunnen bevorderen en hun economische en sociale situatie kunnen verbeteren. Op het vlak van begeleiding worden de OCMW's geconfronteerd met grote uitdagingen om hun gebruik(st)ers, met name alleenstaande vrouwen met kinderen, de tools te geven die ze nodig hebben voor hun integratie, of veeleer voor hun 'herinschakeling'. Toegang tot de arbeidsmarkt lijkt de hoogst haalbare oplossing op het vlak van de daadwerkelijke uitvoering van de rechten van vrouwen in een situatie van eenouderschap. Maar voordat het zover is, is het raadzaam om te werken aan bepaalde problemen op individueel en collectief niveau: het vermogen om zich te projecteren, het gevoel van gesteund te worden door naasten, het overwinnen van sociaal isolement, het smeden van banden. In de eerste plaats mogen we niet zelf invullen wat deze vrouwen bedoelen met een 'goed leven' en in de tweede plaats moeten ze zich tegelijkertijd klaar, in staat en bereid voelen om stappen te zetten in de richting van sociale activering. Naast de hefboomen die eerder op het niveau van de bijstandsrelatie liggen – die op ruime schaal werden geactiveerd in het kader van de uitvoering van Miriam – moet ook rekening worden gehouden met de structurele belemmeringen die blijven bestaan als het gaat om het vinden van een kinderdagverblijf, een opleiding, een baan, ... De artikelen 60 zijn, op dit niveau, opstapjes naar werk waarvan de OCMW's gebruik kunnen maken (met alle beperkingen die dit type overeenkomst ook inhoudt). De meerderheid van de OCMW-voorzitters en de verantwoordelijken van de organisatie zijn het erover eens dat het relevant is om de procedures zodanig aan te passen dat ze meer in overeenstemming zijn met de trajecten en levenssituaties van alleenstaande vrouwen met kinderen. Dit impliceert een meer geleidelijke toegang tot tewerkstelling en een blijvende begeleiding. In deze context is het belangrijk om te kunnen werken aan het evenwicht tussen werk en gezin, om de begeleide persoon vertrouwd te maken met diensten rond onderwijs en kinderopvang vertrouwd te maken, om haar in staat te stellen te gaan werken terwijl zij tegelijk een coaching/opleiding krijgt om haar professionele integratie te bevorderen. Het gaat met andere woorden niet alleen om de implementatie van aangepast sociaal werk, maar ook en vooral om meer algemeen rekening te houden met de trajecten binnen een geïntegreerd sociaal beleid.

Meer in het algemeen wijst de analyse van de gesprekken op de grote verscheidenheid aan benaderingen die in de verschillende OCMW's bestaan en die evenzoveel manieren zijn om de sociale ongelijkheden waarvan alleenstaande vrouwen met kinderen het slachtoffer zijn, te bestrijden. De implementatie van de Miriam-methodiek heeft ongetwijfeld aangezet tot een grotere aandacht voor de genderproblematiek binnen de OCMW's, ondanks het feit dat gender mainstreaming geen referentietool lijkt te zijn voor het bepalen van de beleidsstrategieën. Om te begrijpen welke oriëntaties worden gevolgd voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen en om de Miriam-begeleiding volledig te integreren in de werking van de instelling, moeten we rekening houden met het gewicht van de territoriale dynamiek, de configuratie van de lokale actoren en de contactpunten die bestaan tussen de politieke structuren op gemeentelijk, federaal en zelfs Europees niveau (Ternaux, 2010). De analyse van de sociale geschiedenis van het lokale sociale beleid ten gunste van vrouwen, gezinnen, de strijd tegen (kinder)armoede en de strijd voor gelijke kansen gaat veel verder dan dit onderzoek. Onthoud evenwel dat al deze dimensies een aanzienlijke invloed hebben op de

contouren van de sociale interventie van de OCMW's en een verklaring vormen voor de plaatselijke variaties in de implementatie van Miriam, die meermaals zijn vastgesteld. Met andere woorden, er moet worden opgemerkt dat de Miriam-methodiek in de referentie-instelling is geïntegreerd volgens een specifieke configuratie die past binnen de verschillende lokale benaderingen van het sociaal beleid volgens categorieën, doelgroepen, indicatoren of territoriale bijzonderheden.

10.6 Krachtlijnen en aanbevelingen

De analyse van de beslissingen van de OCMW's op het vlak van lokaal sociaal beleid rond de Miriam-projecten brengt **gediversifieerde acties aan het licht** naargelang van de doelgroepen, de indicatoren of de territoriale bijzonderheden. De verschillende OCMW's of afdelingen van de sociale actie **voeren multilevelstrategieën uit** om de armoede te bestrijden, mensen in nood te identificeren, non-take-up tegen te gaan en preventieve of curatieve acties op wijkniveau uit te voeren. De analyse van de uitvoering van het Miriam-project maakte het dus mogelijk om na te denken over de samenhang tussen sociaal, gezins- en onderwijsbeleid en tussen hulpverleningsdiensten op lokaal niveau.

In alle gevoerde gesprekken werd benadrukt hoe **belangrijk het is om de intensiteit van de begeleidingen te kunnen aanpassen aan de behoeften van de begunstigden**. Er kwam aan het licht hoe moeilijk het is om aan het traject van de personen aangepaste benaderingen – die noodzakelijk zijn om bepaalde situaties te 'deblokken' en meer globale inschakelingsinspanningen te overwegen – te combineren met een meer standaard of modulair type follow-up afhankelijk van de behoeften. De uitdaging is om **binnen een geïntegreerd sociaal beleid meer algemeen rekening te houden met de trajecten van de personen, teneinde door middel van gerichte en versterkte acties generalistische doelen te bereiken**.

Socio-professionele inschakeling wordt door alle OCMW-verantwoordelijken beschouwd als de manier bij uitstek om kansgelijkheid te bereiken en de maatschappelijke situatie van de vrouwen te verbeteren. Deze doelstelling is echter moeilijk haalbaar voor de doelgroep vanwege haar grote kwetsbaarheid en de vele tests die de toegang tot betaald werk bemoeilijken. In dit kader heeft de contractualisering van de bijstand (GPMI) een beperkte reikwijdte en moet ze worden onderscheiden van de Miriam-begeleiding, die gebaseerd is op de vrijwillige deelname van de begunstigden. Bovendien is **de socioprofessionele inschakeling niet alleen afhankelijk van de 'goede voorbereiding' van de cliënten en cliëntes, maar ook van structurele restricties** verbonden aan de organisatie van de arbeidsmarkt (en de economische situatie van het grondgebied).

Om de barrières weg te nemen die de 'heraansluiting' van de alleenstaande vrouwen met kinderen in de weg staan, **is een territoriale aanpak** een interessante piste. Het doel is om praktijken inzake sociaal werk te ontwikkelen die gericht zijn op de ontwikkeling van samenlevingsverbanden op wijkniveau door middel van een (lokaal) beleid van stedelijke en sociale revitalisering. Om dit te doen moet **rekening worden gehouden met het specifieke karakter van het grondgebied en moeten de institutionele actoren en de actoren van het verenigingsleven die in belangrijke sectoren (onderwijs, werkgelegenheid, gezondheid, economie, enz.) optreden, worden betrokken bij de actie**.

Wat betreft het sociale netwerk en de ontwikkeling van banden tussen OCMW's en het hele lokale sociale landschap, lijkt het zinvol om gebruik te maken van 'verbindingsfiguren' en lokale of thematische coördinatieorganen die **in staat zijn om de verschillende stelsels voor sociale bijstand met elkaar te verbinden en samenhang met het traject van de kwetsbare personen te waarborgen om de non-take-up van rechten te bestrijden**.

De uitdagingen op het vlak van vrouwenemancipatie, gekoppeld aan **de inachtneming van de sociale en culturele diversiteit** van de doelgroepen van de OCMW's, werden door de meeste geraadpleegde verantwoordelijken aan de orde gesteld. Om stigmatisering te voorkomen, mag deze benadering niet alleen gericht zijn op vrouwen van buitenlandse afkomst. Integendeel, ze moet zich op globale wijze richten op de meervoudige sociale en culturele determinanten die een rol spelen in het verpauperingsproces van de vrouwen en die bijdragen aan het verbreken van de sociale banden en het versterken van het sociale isolement.

In alle gevoerde gesprekken kwam men tot de vaststelling **dat alleenstaande vrouwen met kinderen binnen de OCMW's** in een bestaansonzekere situatie belanden. De noodzaak om adequate oplossingen te vinden wordt naar voren geschoven (wat ook de belangstelling voor Miriam verklaart), maar de actieradius van de instellingen wordt gekenmerkt door sterke beperkingen op het budgettaire vlak en op het niveau van de regelgevende en wettelijke kaders.

De toepassing van gender mainstreaming is, ondanks de relevantie ervan, niet eenvoudig. Het is daarom belangrijk om de OCMW's **te voorzien van indicatoren en digitale, pedagogische en conceptuele instrumenten** om ervoor te zorgen dat er op alle organisatorische en beleidsniveaus rekening wordt gehouden met de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en dat deze worden bestreden.

Financiering per project wordt door instellingen soms gezien als een 'verademing' omdat het de ontwikkeling van innovatieve praktijken mogelijk maakt. Maar aan deze financiering zijn belangrijke beperkingen verbonden. Hoewel de inhoud en de oriëntatie van Miriam nooit in twijfel worden getrokken, zijn de **tijdelijkheid van het project en de moeilijkheid om toekomstige acties te baseren op leerresultaten belangrijke aandachtspunten**.

11 Algemene conclusie

Zelfs al steunt het project grotendeels op de casemanager, het wordt nooit door één iemand uitgevoerd. Het project past binnen een referentie-instelling en moet rekening houden met de organisatie, de taken en de beperkingen van die instelling. Daarom was het in onze onderzoeks aanpak de bedoeling om ons niet te beperken tot het meten van de effecten, maar ook om rekening te houden met de organisatorische en territoriale context van de implementatie. Zo kon het netwerk van actoren dat rond Miriam is opgebouwd en het samenspel tussen hen, dat grotendeels de goede werking van de begeleiding bepaalt, in de verf worden gezet.

In de eerste plaats binnen het OCMW: het project wordt door de instelling omkaderd en krijgt zo zijn volledige legitimiteit. De instelling wijst een referentiedienst aan die zorgt voor het interne toezicht, maar het zijn de casemanagers die de eigenlijke werkzaamheden uitvoeren. Ze moeten samenwerkingsverbanden tot stand brengen met de maatschappelijk werk(st)ers van de algemene bijstand – althans zij die geen 'dubbele pet' dragen: enerzijds Miriam en anderzijds de standaardopvolging van het dossier – en de participatiewijze van elke potentiële partner binnen de instelling bepalen: maatschappelijk werkers en verantwoordelijken van de diensten, afdelingen of cellen die een rol spelen in de activering van de rechten van de begeleide vrouwen. Dit is dus een gecompliceerde opdracht waarvoor de steun van de projectcoördinatoren, waarvan Vrouwenraad en POD MI deel uitmaken, vereist is. In die zin bieden opleidingen en interviews waardevolle ondersteuning, vooral wanneer ze in overleg met de casemanagers worden georganiseerd om zo goed mogelijk antwoord te bieden op vragen vanuit het werkkterrein.

Vervolgens ook binnen de lokale sociale omgeving: Jan Vranken definieert armoede als *"een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan. Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen van de samenleving."* Hij voegt er vervolgens aan toe: *"Deze kloof kunnen armen meestal niet op eigen kracht overbruggen."* (Vranken, 2002) Naar aanleiding van deze vaststelling hebben de casemanagers zich tot doel gesteld om de middelen die beschikbaar zijn voor de begeleide vrouwen op verschillende levensdomeinen te vergroten. Ze streven ernaar om hun de nodige hefboomen te geven om deze middelen om te zetten in actiemiddelen. Daartoe beperken ze zich niet tot de daadwerkelijke uitoefening van hun rechten, maar zorgen ze er ook voor dat ze ten volle worden genoten. Uitbreiding van het Miriam-netwerk tot buiten de instelling is daarom essentieel. De implementatie van Miriam 2.0 leert ons hoe belangrijk het is om ons te richten op de middelen die de wijk, het lokale verenigingsleven, de publieke actoren op het grondgebied, maar ook de naasten, burens en de andere deelneemsters bieden. Vandaar het belang om de actie territoriaal te verankeren, er veel meer gespreksruimten en ontmoetingsplaatsen tot stand te brengen tussen sociale actoren (bewoners maar ook verenigingen en instellingen). *"Territorialiseren betekent een politiek karakter verlenen aan de lokale ruimte in die zin dat die ruimte onafgebroken de inzet van een democratisch debat wordt, het betekent het doen herleven van de democratie daar waar die het hardst nodig is, waar ze vraagt om de mobilisatie van de burgers in de solidariteit van het dagelijkse leven: de democratie komt van onderaf."* (Autes, 1992:119, geciteerd door Hamzaoui, Artois en Mélon, 2013:153).

In die zin neemt de collectieve dimensie van het project een centrale plaats in. Ze helpt het isolement van de personen te bestrijden en tegelijkertijd hun kansen en hun vermogen om hun rechten te verdedigen te vergroten. De moeilijkheden die bij de uitvoering ervan zijn vastgesteld (absenteïsme, schaarste of zelfs afwezigheid van kinderopvangfaciliteiten, zware mobilisatie-inspanningen om interesse op te wekken bij de betrokken vrouwen, enz.) mogen er niet toe leiden dat het collectieve aspect wordt verbannen naar de achtergrond van de begeleiding. Zoals we hebben gezien, is Miriam

gebaseerd op een combinatie van intensieve individuele opvolging, begeleiding op het terrein, groepsessies en deelname aan collectieve activiteiten. De holistische benadering wordt dus vertaald in een specifieke methodiek die verschillende facetten heeft, elk met hun eigen nut. Het gaat om de ontwikkeling bij de deelnemers van empowerment in al zijn vormen: innerlijke kracht, met andere woorden. zelfrespect, een basisvoorwaarde om veranderingen voor jezelf en/of je kinderen te durven overwegen; de kracht om beslissingen te nemen, om acties uit te voeren; de kracht om in te grijpen in verschillende aspecten van je leven, om je levenscontext beter te beheersen; de kracht om met anderen te handelen, om solidariteitswaarden te verdedigen en om je plaats in de maatschappij te doen gelden. Zonder het collectief komt empowerment neer op individuele verzelfstandiging, die niet zo ver afstaat van wat er nu gebeurt als het gaat om het activeren van werklozen en het contractueel vastleggen van de toekenning van sociale steun.

Hoewel Miriam berust op een heel systeem van onderling afhankelijke actoren, blijft het profiel van de casemanagers toch een zeer bepalende factor in het bereiken van de onderlinge samenhang van de verschillende dimensies van empowerment, a fortiori wanneer het project zich afspeelt binnen een grote instelling als het OCMW. Volgens Marion Carrel en Suzanne Rosenberg (2014) zijn de professionals die het best gewapend zijn voor een dergelijke opdracht, degenen "*die veranderingen, progressie en soms vertakkingen van het traject hebben gekend, die andere vormen van sociaal werk hebben ontdekt*". Zij voegen daaraan toe dat het niet zozeer gaat om hun leeftijd of positie in de hiërarchie, maar om "*de ontmoeting met bewegingen of verenigingen, in de lokale democratie of in de internationale solidariteit, buiten hun werk om*". In dit onderzoek hebben we ons niet echt gericht op de vorige beroepsloopbaan van de casemanagers, maar we hebben wel kunnen vaststellen in hoeverre hun praktische kennis van het verenigingsweefsel, hun vroegere opleiding, hun ervaring met sociaal werk met kwetsbare bevolkingsgroepen, eventueel in andere structuren, hun beheersing van de procedures binnen hun instelling en daarbuiten, troeven vormen om het empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen te bevorderen. Hun visie op het sociaal werk speelt ook een belangrijke rol. Je raakt niet betrokken bij een project als Miriam zonder een sterke 'overtuigingsethiek'. Je kunt evenmin het systeem doeltreffend ontplooien binnen je OCMW zonder een 'verantwoordelijkheidsethiek' in acht te nemen (Weber, 1971). Het vinden van een evenwicht tussen de twee is ongetwijfeld een complexe opdracht. Daarom herinneren we aan het belang om aan de Miriam-begeleiding alle ontvankelijkheid te verlenen die ze nodig heeft om te worden doorgevoerd binnen de instelling. De betrokken actoren (POD MI, Vrouwenraad, OCMW-verantwoordelijken, maatschappelijk werkers, externe partners) moeten het eens worden over een gemeenschappelijke visie op een aan te pakken probleem – dat van de 'heraansluiting' van alleenstaande leefloontrekkende vrouwen met kinderen – en zichzelf de middelen geven om het op te lossen door middel van een proces van sociale innovatie. Hoewel het akkoord tussen de stakeholders in het geval van Miriam 2.0 zeer reëel is, moet we opmerken dat de concretisering ervan onzekerheden aan het licht brengt die nadelig kunnen zijn voor de implementatie: kinderopvang, vervanging van afwezige casemanagers, rekruteringsvoorwaarden van de casemanagers (alleen of met z'n tweeën, al dan niet voltijds), duur van het project zijn stuk voor stuk pijnpunten.

Zoals dit verslag benadrukt, moet het Miriam-experiment in een ideale situatie zonder budgettaire beperkingen leiden tot de oprichting van een specifieke permanente eenheid, bestaande uit ten minste twee casemanagers binnen elk OCMW. Een groep vrouwen zou dan voor minstens een volledig jaar worden samengesteld, waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat een korte aanpassingsperiode het mogelijk zou maken de meest relevante profielen vast te stellen. Aan het einde van dit jaar zouden de deelnemers in principe hun plaats aan anderen moeten overlaten, behalve in uitzonderlijke gevallen, bij besluit van de maatschappelijk werkers en in overleg met de hiërarchie. Voor de oud-deelnemers zou de Miriam-begeleiding dan overgaan in een minder intensieve follow-

up, waarbij de casemanager ad hoc de rol van bemiddelaarster of facilitator zou kunnen spelen in de relatie met de maatschappelijk werk(st)ers van de algemene bijstand. Helaas is het ideaal niet altijd haalbaar en hoewel sommige OCMW's in staat zijn om een vervolg op Miriam 2.0 te waarborgen met eigen middelen, bevinden ze zich niet allemaal in die situatie. Hoe kunnen we er dan voor zorgen dat de uitvoering van het project niet beperkt blijft tot significante, maar kortstondige gevolgen? Om deze vraag te beantwoorden lijkt het zinvol om te focussen op de ontwikkeling van vaardigheden van casemanagers, zoals in Noorwegen is gebeurd in het kader van het HOLF-model⁸⁶. Het project is ontwikkeld door de Administratie Arbeid en Sociale Bescherming en de algemene begeleiding die het biedt aan gezinnen met lage inkomens en met kinderen vertoont talrijke gelijkenissen met het Miriam-project. Dankzij de evaluatie ervan kon de professionele ontwikkeling van de 'gezinscoördinatoren' (equivalent aan casemanagers) wel worden aangetoond, zoals aangegeven in de peer review van november 2019: "*We zien een positieve evolutie bij de gezinscoördinatoren die het HOLF-model hebben gebruikt om reden van de supervisiestructuur, de opvolging door de projectgroep bij de Administratie Arbeid en Sociale Bescherming, alsook het model zelf, de vormen en de verschillende instrumenten ervan.*" (Malmberg-Heimonen & Tøge, 2019) Deze vaststelling verwijst in feite naar een verbetering van de 'collectieve competentie' binnen de administratie die, aansluitend op het werk van Alain Penven (2013), kan worden gedefinieerd als "*het doeltreffende antwoord van een systeem van interagerende actoren bij het oplossen van een sociale kwestie binnen een bepaalde context*". Penven specificeert dat de 'collectieve competentie' "*individuele competenties (qua gewoonte, engagement, beroepskennis), organisatorische competenties (qua territorium, netwerken, instellingen) mobiliseert die in de geïmplementeerde experimentele processen vormen van synergie en transcendentie kunnen voortbrengen*". Merk op dat deze definitie vrij goed overeenkomt met de verschillende dimensies van Miriam 2.0 die in dit verslag zijn geanalyseerd.

Met andere woorden, de implementatie van Miriam zou, ook al is die niet duurzaam, een positieve invloed kunnen hebben op de 'collectieve competentie' van het OCMW rond de gekruiste kwesties van gender, eenouderschap en bestaansonzekerheid. Om dit te doen, zou het raadzaam zijn om ten eerste de expertise die de casemanagers na afloop van de implementatie hebben verworven (op het vlak van individuele en collectieve begeleiding, holistische aanpak, kennis en activering van het interne en externe netwerk) ten objectiveren en om ten tweede ruimten voor uitwisseling en co-constructie binnen de instelling op te zetten met het oog op de constructie van tools voor de verdere verspreiding van de Miriam-methodiek

Naast de positieve feedback over het project en de perspectieven die het opent, zou het onverstandig zijn om Miriam te beschouwen als een lapmiddel voor de tekortkomingen die op institutioneel, organisatorisch en beleidsniveau zijn vastgesteld. De geboden begeleiding, hoe globaal en intensief die ook is, kan immers niet op haar eentje een antwoord bieden op alle moeilijkheden waarmee de deelneemsters kampen. Deze moeilijkheden moeten ook in een bredere maatschappelijke context worden gezien en aanleiding geven tot acties op meerdere niveaus. De OCMW's staan in de voorhoede om de uitdagingen van het eenouderschap te benadrukken en hun integratie in een lokaal sociaal beleid mogelijk te maken. In het laatste hoofdstuk van dit verslag hebben we de gediversifieerde strategieën van de instellingen op het gebied van armoede (vooral dan kinderarmoede) geïdentificeerd, met betrekking tot thema's verbonden aan het gezin en de vrouwen, benaderingen van sociale en culturele diversiteit, en wijk- en territoriale ontwikkeling. Vanuit deze 'verademing' die

⁸⁶ In Noorwegen heeft het proefproject van het HOLF-model tot doel de overdracht van armoede van generatie op generatie te voorkomen door de ontwikkeling en de uitvoering van een globale aanpak van toezicht op gezinnen met een laag inkomen en door een betere coördinatie van de bestaande diensten. Het richt zich op vier belangrijke domeinen: de financiële situatie en de huisvesting van het gezin, de integratie van de ouders op de arbeidsmarkt en de sociale inclusie van kinderen. Daarnaast berust het model op de invoering van gezinscoördinatoren en op een beroepsopleidingsprogramma voor de maatschappelijk werkers.

de uitvoering van het Miriam-project vertegenwoordigde (in termen van manoeuvreerruimte en innovatievermogen), konden de OCMW's experimenteren met geïntegreerde strategieën op basis van hun eigen organisatiewijze om de problemen in verband met de verpaupering van alleenstaande vrouwen met kinderen beter aan te pakken. Bovendien blijkt uit de getuigenissen van de voorzit(s)ters van de OCMW's, de schepenen van Sociale Actie en andere verantwoordelijken dat een andere vorm van onzekerheid, namelijk die van hun instelling, die verband houdt met ontoereikende financieringsmethoden, niet langer toelaat om het groeiende aantal uitkeringsgerechtigden te ondersteunen. Pal tegenover de wens om op een meer globale en geïntegreerde manier rekening te houden met de soms complexe trajecten van de gebruik(st)ers, staat de aanzienlijke 'caseload' van de maatschappelijk werk(st)ers uit de algemene sociale bijstand, het gebrek aan geschikte digitale tools, de toename van de administratieve lasten die inherent zijn aan het beheer van het GPMI en andere systemen, enz.

Bovendien bleek dat ondanks de reikwijdte van gender mainstreaming in de strijd tegen de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, het concept op afstand werd gehouden door zowel de beheersorganen als de professionals op het terrein. Gender mainstreaming geeft dan ook binnen de OCMW's slechts zeer zelden aanleiding tot concrete praktijken die erop gericht zijn rekening te houden met de genderdimensie bij de uitvoering van hun opdracht. De term wordt als abstract beschouwd, ver weg van de realiteit van de sociale actie. De toe-eigening ervan door de instellingen zou hen echter in staat stellen hun begeleiding (en andere voorgestelde steunmaatregelen) aan te passen aan de specifieke kenmerken van de trajecten van alleenstaande vrouwen met kinderen. Daarom vinden wij het belangrijk om de OCMW's te voorzien van geschikte indicatoren en digitale, pedagogische en conceptuele hulpmiddelen om hen te ondersteunen bij een systematische toepassing van gender mainstreaming. Deze aanpak zou alle reeds bestaande maatregelen en andere praktijken versterken – omdat, zoals we hebben benadrukt, de geraadpleegde OCMW's reeds betrokken zijn bij acties ten gunste van vrouwen – met het oog op een betere begeleiding van kwetsbare uitkeringsgerechtigde vrouwen.

Laten we tot slot niet vergeten dat een van de sterke punten van de implementatie van Miriam is dat er een andere manier van kijken naar sociaal werk wordt belicht als alternatief voor het huidige overheidsbeleid. Binnen instellingen zoals de OCMW's lijkt het een kleine revolutie om een maatschappelijk werk(st)er in staat te stellen een volledige en intensieve ondersteuning te bieden door maximaal 15 dossiers per jaar op te volgen, door hem/haar de nodige middelen te geven om collectief te werken, om zich op het terrein te begeven en om de vereisten in verband met de controle op de begunstigden op te heffen. De OCMW's staan onder grote druk: een aanzienlijke toename van het aantal cliënten, complexere administratieve taken, uitputting van de maatschappelijk werk(st)ers, wat leidt tot verloop en ontslag, enz. In deze context suggereren onze resultaten dat de ontwikkeling van een meer kwalitatieve aanpak – zoals die van Miriam – een troef zou zijn voor de betrokken professionals, die meer betekenis zouden vinden in hun werk, maar ook voor de instelling als geheel, die een veel doeltreffendere tussenkomst zou kunnen bieden door het bevorderen van een duurzame heraansluiting van kwetsbare mensen. De Miriam-methodiek blijkt ook een bron van inspiratie voor de begeleiding van vrouwen in een eenoudersituatie, maar ook voor die van alle cliënten van de sociale diensten.

Bibliografie

- AUTHIER J.-Y., BACQUE M.-H., GUERIN-PACE F. (red.) (2007), *Le Quartier. Enjeux scientifiques, actions politiques et pratiques sociales*, Parijs, La Découverte.
- BACQUE M.-H., BIEWENER C. (2013), *L'Empowerment, une pratique émancipatrice ?*, Parijs, La Découverte, coll. Poche, 175 p.
- BECK U., (2007(1999)), *Schöne Neue Arbeitswelt*, Suhrkamp Taschenbuch "Globalisierung", 238 p.
- BLANCHET A., GOTMAN, A. (2007). Série "L'enquête et ses méthodes": L'entretien (2e herziene uitgave). Parijs: Armand Colin.] *Mesure et évaluation en éducation*, 33 (2), 127-131.
- BONVIN J.-M., FARVAQUE N. (2008), *Amartya Sen: Une politique de la liberté*, Michalon, Le Bien Commun, 128 p.
- BOURDIEU P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*. Parijs, Les Editions de Minuit, 670 p.
- CALLON M., LHOMME R., FLEURY J. (1999), "Pour une sociologie de la traduction en innovation", *Recherche & Formation*, n° 31, p. 113-126.
- CANTILLON B., VERBIST G. (2003), *Sociaal-economische levensomstandigheden van eenoudergezinnen in België. Onderzoeksrapport op vraag van het Platform voor eenoudergezinnen, met steun van de Koning Boudewijnstichting, Centrum voor Sociaal Beleid – Universiteit Antwerpen*.
- CARREL M. (2013), *Faire participer les habitants ? Citoyenneté et pouvoir d'agir dans les quartiers populaires*, Lyon, ENS Éditions, 274 p.
- CASMAN M.-T. (RED.), CESAR A., CHAOUI D., WAXWEILER C., (2010), *Évaluation de l'instauration de l'hébergement égalitaire dans le cadre d'un divorce ou d'une séparation*, ULg "Panel démographie familiale", Recherche commanditée par le Secrétariat d'État à la Politique des Familles.
- CASMAN M.-T., NIBONA M., PEEMANS-POULLET H. (2006), *Femmes monoparentales en Belgique. Conditions d'existence, précarisation, santé*. Brussel, coll. Pensées féministes, éd. Université des Femmes, 2006.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Parijs, Fayard, 490 p.
- CASTEL R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Parijs, Seuil, 96 p.
- CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes - travail, protections, statuts de l'individu*, Parijs, Editions du seuil, 2009, 464 p.
- CERE (2013), *Entreprises et (mono)parentalité: initiatives bruxelloises d'accueil*, Brussel, met financiële steun van Actiris.
- SERBHG (2016), *INITIATIEFADVIES betreffende de voorstellen van actiepistes om de situatie van alleenstaande ouders te verbeteren*.
- CHAMBAZ C. (2000), "Les familles monoparentales en Europe : des réalités multiples", *Etudes et Résultats*, n° 66, juni, Drees.
- CHARLES J. (2013), "Les conditions de la participation, marqueurs de la vulnérabilité du participant" [online] Website van het CESEP. [geraadpleegd in april 2020]. https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/ENJEUX/Conditions_participation.pdf
- COLLECTIF ROSA BONHEUR (2017), "Des 'inactives' très productives. Le travail de subsistance des femmes de classes populaires", *Tracés. Revue de Sciences humaines* [online] vol. 32 [geraadpleegd in april 2020]. <http://journals.openedition.org/traces/6862>
- COMMAILLE J., *Les stratégies des femmes – Travail, Famille et Politique*, éd. La Découverte "textes à l'appui", Parijs, 1993.
- COMAILLE J. (2001), "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes", in LAUFER J., MARRY C., MARUANI, M. (red.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Parijs, Presses universitaires de France.
- CORNET A., FUSULIER B. (red.) (2008), "Questions du genre dans le travail social", *Les Politiques Sociales*, nr. 1 & 2, p. 9-28.
- CULTIAUX J. (2018). *Travail social et réseaux - Pourquoi ? Comment ?*, Chronique Sociale, 82 p.
- DANG A. T., LETABLIER M.-T. (2008) *Citoyenneté sociale et reconnaissance du 'care': nouveaux défis pour les politiques sociales*, Parijs, Centre d'Études de l'Emploi, document de travail n° 108.
- DAVID O., EYDOUX L., SECHET R., MARTIN C., MILLAR, J. (2004), "Les familles monoparentales en Europe", *Cnaf, Dossier d'études* nr. 54.
- DE POURCQ L., VANDEVOORT, L. (2017). *Empowerment van alleenstaande moeders in het OCMW. Eindrapport december 2017*. Antwerpen: Karel de Grote Hogeschool. Expertisecentrum Krachtgericht Sociaal Werk
- DEMOULIN J. (2016), *La gestion du logement social : L'impératif participatif*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 276 p.

- DEPAUW J., DRIESSENS K. (2016a). *Krachtenbiedend werker-empowerment. Constructie en validatie van een werker-empowermentmeetschaal en een kader voor organisatorisch empowerment*. Antwerpen: Vlaams Armoedesteunpunt.
- DEPAUW J., DRIESSENS K. (2016b). Taking the Measure of Social Work: A participatory approach to measuring and monitoring psychological empowerment. *European Journal of Social Work*, 20(4), 522-535.
- DETTESSEHAR M. (2019), "L'énigme de la responsabilité dans les organisations : l'enjeu du dialogue", *Sociologie du travail*, Vol. 61, nr. 2, april-juni.
- DONZELOT J. (2006), *Quand la ville se défait : quelle politique face à la crise des banlieues*, Parijs, Le Seuil, 2006, 190 p.
- DUBASQUE D. (2009), "L'intervention sociale d'intérêt collectif : un mode d'intervention en travail social pour retrouver le sens du vivre ensemble ?", *Informations sociales*, vol. 152, n° 2, p. 106-114.
- DUMONT V., JOHANNSEN L., ROUSSEAU A. (2011), "Innovation sociale et enrôlement d'acteurs : apport d'une démarche participative de construction de tableau de bord", *Economie et Solidarités*, Vol. 41, Nr. 1-2, p. 28-47.
- EHRENBERG A. (1991), *Le culte de la performance*. Parijs, Hachette, p. 323.
- EYDOUX A., LETABLIER M.-T., "Familles monoparentales et pauvreté en Europe : quelles réponses politiques ? L'exemple de la France, de la Norvège et du Royaume-Uni", *Politiques sociales et familiales*, n° 98, 2009, p. 21-25.
- KONING BOUDEWIJNSTICHTING, (2014), *Pour une réponse structurelle à la précarisation des familles monoparentales en Belgique*, Brussel.
- FRANCO B., (2003), *La ville incertaine – Politique urbaine et sujet personnel*, Bruylant-Academia, Collection "sciences et enjeux", Louvain-la-Neuve.
- FRANCO B., WAGENER M., "Politique de la ville et pauvreté". In: Vranken J., Lahaye W., Geerts A., Coppée C., *Armoede in België – Federaal jaarboek 2012*, Leuven, ACCO, 2012.
- FRANSSSEN, DRIESSENS (2016). *Het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie. Evaluatief en prospectief onderzoek binnen de Belgische OCMW's*. Onderzoek in opdracht van de POD Maatschappelijke Integratie, Bestek nr. MIIS 2015-05.
- FRANSSSEN A. (2016), "Le sujet au cœur de la nouvelle question sociale", *La Revue Nouvelle*, n° 12.
- FRANSSSEN A. (2016), "TO PIIS or NOT TO PIIS ? Les injonctions paradoxales à l'autonomie", *L'Observatoire* "L'autonomie en tension" - Vol. 1, nr. 88/2016, p. 51-56.
- FRASER H., MARLIER E., NICAISE I. (2010), *A social inclusion roadmap for Europe 2020*, Antwerpen: Garant.
- FRASER N., HONNETH A. (2003), *Umverteilung oder Anerkennung ? Eine politisch-philosophische Kontroverse*, Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag.
- FRASER N. (2011 [2005]), *Qu'est-ce que la Justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Parijs, Éditions La Découverte.
- GARDELLA E. (2017), "Sociologie de la réflexivité dans la relation d'assistance. Le cas de l'urgence sociale", *Sociologie du travail* [online] vol. 59, juli-september [geraadpleegd in april 2020] <http://journals.openedition.org/sdt/853>
- GIDDENS A. (2002), "La troisième voie", in: Giddens A., Blair T., *La Troisième Voie – Le renouveau de la social-démocratie*, Parijs, Editions du seuil, coll. "La couleur des idées", 272 p.
- GIDDENS A. (2001), *Die Frage der sozialen Ungleichheit*, Frankfurt, Suhrkamp Verlag, 197 p.
- BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING (2015), *Strategie 2025*.
- GRAFMEYER Y. (2007), "1. Le quartier des sociologues", in: Authier J.-Y. et al., *Le quartier*, La Découverte, p. 21-31.
- GRAFMEYER Y., AUTHIER J.-Y. (2008(1995)), *Sociologie urbaine*, Parijs, Nathan, coll. "128", 128 p.
- HAMZAOUI M. (2002). *Le travail social territorialisé*, Presses de l'ULB, 189 p.
- HEINICH N., *Les Ambivalences de l'émancipation féminine*, Albin Michel, 2003, 160 p.
- HONNETH A. (2004), "La théorie de la reconnaissance : une esquisse", *Revue du MAUSS*, vol. nr. 23, nr. 1, p. 133-136.
- JACQUOT S. (2013). "Le gender mainstreaming et l'Union européenne: quels effets?", *Lien social et Politiques*, (69), 17-34. <https://doi.org/10.7202/1016482ar>
- JANS K., LAYEUX M., SNICK A. (2011), *Pratiques sociales et l'univers des familles monoparentales en Région de Bruxelles-Capitale*, FLORA, 92 p.
- KAUFMANN V., RAVALET E., DUPUIT E. (RED.), *Motilité et mobilité : mode d'emploi*, Neuchâtel, Alphil éditions, coll. "Espaces, mobilités et sociétés", 2015, 256 p.
- KRUYFHOOF M., *Solo Slim!? Loopbaanstrategieën van alleenstaande ouders*, Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2010.
- KAUFMANN, J.-C. ((1996)2010), *L'entretien compréhensif*, Armand Colin, coll. 128, 2e ed.
- LACROIX A. (2007), "Solidarité et individualisme", in: Soulet M.-H. (red.), *La solidarité à l'ère de la globalisation*, Fribourg, Academic Press Fribourg, p. 55-74.

- LAVIGNE DELVILLE (2008), "Problématisation, intéressement, enrôlement La sociologie de la traduction est-elle utile pour le développement?" [online] Anthropologie appliquée, website van Philippe Lavigne Delville. [geraadpleegd in april 2020] <https://anthropo-impliquee.org>
- LE GALL D., MARTIN C. (1987), *Les Familles monoparentales, évolution et traitement social*, Parijs, Éditions sociales françaises.
- Lefaucheur N. (1991), "La famille monoparentale et l'État: petite généalogie du traitement social des 'risques familiaux'", In: Singly F. de & Schultheis F. (red.). *Affaires de famille, affaires d'État*. Nancy, Ed. de l'Est, 1991, p. 117-130.
- LEMAIGRE T. & WAGENER M. (2013), *Monoparentalités à Bruxelles. État des lieux et perspectives*, Brussel, Actiris [online] <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Monoparentalite%C3%A9s%20C3%A0%20Bruxelles.%20Etat%20des%20lieux%20et%20perspectives.pdf>.
- LINHART D. (2011), "Une précarisation subjective du travail?", *Annales des Mines – Réalités industrielles*, p. 27-34.
- LOOTVOET V., FRANCO B. (2006) *Au féminin précaire. Comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui ?*, Brussel, éditions vie féminine, 2006.
- MAELA P. (2009), "Accompagnement", *Recherche & formation*, vol. 62, nr. 3, p. 91-108.
- Maes R. (2013), "Du mal-être des travailleurs sociaux à l'État social actif: quelles grilles d'analyse?" *Pensée plurielle*, vol. 32, nr. 1, p. 73-81.
- MAISIN C., ROSENZWEIG M. (2019), "Travailler le social à l'échelle des quartiers. L'action communautaire en chantier", *Les Cahiers de la recherche action*, nr. 7, Brussel, FdSS.
- MARTIN C., MILLAR J. "Deuxième partie – Evolution des politiques sociales en direction des familles monoparentales en Europe", in: DAVID O., EYDOUX L., SECHET R., MARTIN C., MILLAR J., *Les familles monoparentales en Europe*, Cnaf Dossier d'études nr. 54, 2004.
- MARTUCCELLI D. (2010), *La société singulariste*, Armand Colin coll. "Individu et société", Parijs, 2010, 264 p.
- MC ALL C. (2008), "Trajectoires de vie, rapports sociaux et production de la pauvreté", in: Châtel V., Roy S. (red.), *Penser la vulnérabilité – Visages de la fragilisation du social*, Presses de l'Université du Québec.
- MELCHIOR J.-P. (2011), "De l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux", *Informations sociales*, vol. 167, nr. 5, 2011, p. 123-130.
- MILEWSKI Fr. (red.), (2005) *Les inégalités entre les femmes et les hommes: Les facteurs de précarité, Rapport à la ministre chargée de la parité*, La documentation française – Collection des rapport officiels, Parijs.
- NEYRAND G., ROSSI P. (2007), *Monoparentalité précaire et femme sujet*, Ramonville Saint-Agne, Editions érès.
- NEYRAND G. (2005), "Monoparentalité et précarité", *Empan*, vol. nr. 60, nr. 4, p. 51-57.
- PARAZELLI M. & BOURBONNAIS M. (2017). "L'empowerment en travail social. Perspectives, enseignements et limites", *Sciences et Actions Sociales* [online] nr. 6, juli 2017. [geraadpleegd in april 2020] <http://www.sas-revue.org/images/pdf/n6d6/Lempowerment-en-travail-social...pdf>
- PAUGAM S., DUVOUX N. (2013), *La régulation des pauvres*, Presses Universitaires de France, p. 132.
- PAUGAM S., *La Disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Parijs, PUF, coll. "Quadrige" 2000(1991).
- PENVEN A. (2013), "La fabrique du social, croisement des savoirs et apprentissages coopératifs", *Socio-logos* [online], nr. 8 / Varia [geraadpleegd in april 2020]. <http://journals.openedition.org/socio-logos/2756>
- REMY J., VOYE L. (1992), *La Ville: vers une nouvelle définition?*, Parijs, L'Harmattan.
- RIMBERT G. (2008), "Concilier soin et réparation: le soutien humaniste aux personnes âgées dépendantes", *Sociologie du travail*, vol. 50, nr. 4, p. 521-536.
- ROSANVALLON P. (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'état providence*, Éditions du Seuil, Parijs, 228 p.
- ROSANVALLON P. (2011), *La société des égaux*. Parijs, Éditions du seuil, 428 p.
- SEN A. (2010), *L'idée de justice*, Paris, Flammarion, 558 p.
- SENNETT R. (2003), *Respect – De la dignité de l'homme dans un monde de l'inégalité*, Parijs, Albin Michel.
- SIMON B.L. (1994), *The Empowerment Tradition in American Social Work. A History*, Columbia University Press, New York.
- STEENSSSENS K., VAN REGENMORTEL T. (2013). *Grondslagen en uitdagingen voor het meten van empowerment [Principles and challenges in the measurement of empowerment]* (Vol. VLAS-Studies 6). Antwerpen: Vlaams Armoedesteunpunt.
- TAHON, M.-B., (2004), *Sociologie des rapports de sexe*, PU Rennes, Les presses de l'Université d'Ottawa, Coll. "Le Sens Social", 2004, 172 p.
- TERNAUX P. (2010), "Une approche systémique des dynamiques territoriales", *Revue canadienne des sciences régionales* [online] Vol. 33, nr. 3, p. 126-142. [geraadpleegd in april 2020] <http://www.cjrs-rcsr.org/V33/3/10-33-3-TERNAUX.pdf>
- TILMAN F., GROOTAERS D. (2016), *Le défi pédagogique – Émanciper par l'action sociale et l'éducation*, Éditions Chroniques sociales, 206 p.

- TRIFOLETTI R., (2007), *Étude sur la pauvreté et l'exclusion sociale des familles monoparentales*, Brussel, Europese Commissie – Fondazione Brodolini.
- VAN REGENMORTEL T. (2002) *Empowerment en Maatzorg – Een krachtgericht psychologische kijk op armoede*, Uitgeverij Acco, Leuven, 211 p.
- VAN REGENMORTEL, T. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18(4), 22-42.
- VAN REGENMORTEL T., STEENSSENS K., DRIESSENS K., DEPAUW J. (2016). *Beleids- en onderzoeksaanbevelingen Empowerment en Participatie*. Antwerpen: Vlaams Armoedesteunpunt.
- VANDEBROECK M., GEENS N. (2011). *Cartografie van de Brusselse Nederlandstalige Kinderopvang 2 - Evoluties 2005-2010*. Gent/Brussel, UGent/VGC.
- VRANCKEN, D. (2010), *Le nouvel ordre protectionnel: de la protection sociale à la sollicititude publique*, Lyon, Parangon, 182 p.
- WAGENER M., BONNETIER C. (2019), *Miriam project – empowering single-parent women*, *Peer Country Comments Paper - Belgium*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Mutual Learning Program); Peer Review on "Comprehensive Follow-up of Low-income Families" Oslo, (Noorwegen), 28-29 november 2019.
- WAGENER M. (2013), *Trajectoires de monoparentalité à Bruxelles. Les femmes face aux épreuves de la parentalité*, thesis sociologie, UCLouvain.
- WAGENER M. (2019). "La reconnaissance de la monoparentalité comme nouvelle catégorie cible des politiques de diversité. Vers un universalisme adapté?", *SociologieS* [online], Dossiers, Politiques de la diversité. URL: <http://journals.openedition.org/sociologies/10738>
- WAGENER, DEFEVER, MORTELMANS (2014), "Les familles monoparentales en Belgique: une approche par les trajectoires professionnelles". In: Vranken J., Lahaye W. et al., *Armoede in België – Federaal jaarboek ACCO*: Leuven.
- WEBER M. (1971), *Économie et Société*, Parijs, Plon, 650 p.
- ZIMMERMAN, M. A. (1995). "Psychological empowerment: issues and illustrations." *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.

Dit evaluatierapport is een voortzetting van deze verslagen en is gebaseerd op de informatie in de methodologische gids van het project die na afloop van de eerste twee jaar van het experiment is opgesteld.

- VROUWENRAAD, POD MI & KAREL DE GROTE HOGESCHOOL (2016), *Empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen in het OCMW: evaluatie 2016*, [online] website van de POD Maatschappelijke Integratie. [geraadpleegd in april 2020] https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/miriam_-_eindrapport_2016.pdf
- VROUWENRAAD, POD MI & KAREL DE GROTE HOGESCHOOL (2017), *Empowerment van alleenstaande vrouwen met kinderen in het OCMW: evaluatie 2017*, [online] website van de POD Maatschappelijke Integratie. [geraadpleegd in april 2020] <https://www.mi-is.be/nl/studies-publicaties-statistieken/empowerment-van-alleenstaande-moeders-het-ocmw-evaluatie-2017>
- VROUWENRAAD, POD MI & KAREL DE GROTE HOGESCHOOL (2018), *Methodiekenboek: alleenstaande vrouwen met kinderen beter begeleiden in het OCMW*, [online] website van de POD Maatschappelijke Integratie. [geraadpleegd in april 2020] <https://www.mi-is.be/sites/default/files/documents/miriam - methodiekenboek nl.pdf>

Lijst van gebruikte afkortingen

ACTIRIS:	Regionaal kantoor voor werkgelegenheid van Brussel.
aDAS:	Association de Défense des Allocataires Sociaux (vereniging voor de verdediging van de begunstigden van de sociale zekerheid)
AIS:	Agence Immobilière Sociale (sociaal verhuurkantoor)
BCSS:	Banque Carrefour de Sécurité Sociale (KSZ: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid)
CAW:	Centrum Algemeen Welzijnswerk
COCOM:	Commission communautaire commune (Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC))
CFFB:	Conseil des Femmes Francophones de Belgique (Raad van Franstalige Vrouwen in België)
CKG:	Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning
CPAS:	Centre Public d'Action Sociale
OCMW:	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
DWH AM & SB-KSZ:	Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid
EFT:	Entreprise de Formation par le Travail (Onderneming voor Vorming door Arbeid)
FPS:	Femmes Prévoyantes socialistes (Vooruitziende Socialistische Vrouwen)
FOREM:	Service public wallon de l'emploi et de la formation (Waalse overheidsdienst voor tewerkstelling en opleiding)
IVCA:	Intercultureel Vrouwen centrum Antwerpen
KVLV:	Katholiek Vormingswerk voor Landelijke Vrouwen
SMART-doelstellingen:	Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Timed objectives
PIIS:	Projet d'Intégration Individualisée Sociale
GPMI:	Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie
R.I.S.:	Revenu d'Intégration Sociale (Leefloon)
SECAL:	Service des Créances alimentaires
DAVO:	Dienst voor alimentatievorderingen
S.I.P.:	Service Insertion Professionnelle (Dienst voor professionele inschakeling)
S.I.S.:	Service d'Intégration Sociale (Dienst voor sociale integratie)
S.P.P.I.S.:	Service Public fédéral de Programmation Intégration Sociale
P.O.D M.I.:	Programmatorische federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie
S.V.K:	Sociaal Verhuurkantoor
VDAB:	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIVA-SVV:	VIVA-Socialistische Vrouwen Vereniging
Vie Féminine:	Franstalige feministische beweging (voortvloeiend uit de Christelijke arbeidersbeweging)
Vrouwenraad	Nederlandstalige vrouwenraad van België
VDAB:	Vlaams Dienst voor beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
VBJK:	Expertisecentrum voor Opvoeding en Kinderopvang

Bijlagen

1. Implementatie van een Miriam-project – praktische gids (door Lore Janssens)
2. De Miriam-methode in vijf opleidingen (door Lore Janssens)
3. De vijf interviews die mijlpalen vormden in Miriam 2.0 (door Lore Janssens)
4. Overzicht van de groepssessies per OCMW (door Lore Janssens)
5. GESPREKSSCHEMA – Casemanager MIRIAM 2.0
6. GESPREKSSCHEMA – Voorzit(s)ter van het OCMW/Schepen van sociaal beleid
7. Meting van de significantie van de statistische tool
8. Communicatie rond Miriam 2.0

1. Implementatie van een Miriam-project – praktische gids (door Lore Janssens)

Het project kan worden ingedeeld in drie fases: de startfase, de middenfase en de eindfase. In dit draaiboek wordt per fase besproken:

- een omschrijving van de hoofddoelen en de stappen van de fase;
- het takenpakket voor de begeleider;
- de documenten die de casemanagers horen bij te houden;
- de aandachtspunten.

1. DE STARTFASE (0-3)

De beginfase is de zwaarste fase van Miriam. De casemanagers moeten zich vertrouwd maken met de methodologie, en zich mogelijks ook in een nieuwe dienst en functie inwerken. Daarenboven gaan ze regelmatig naar de begeleidingsmomenten van de Vrouwenraad; worden ze verwacht de selectie te maken (collega's sensibiliseren en mobiliseren); startgesprekken te voeren; de nulmeting af te leggen; begeleidingsplannen op te stellen. Daarbovenop komen nog de nodige voorbereidingen (vb. sociale kaart, zoeken en regelen van lokalen, enz.) van de groepsessies, alsook de opstart van de individuele begeleiding. De begeleiding van de casemanager, met duidelijke informatie en een minimale administratieve last, is dan ook cruciaal.

Deze fase omvat 1) inwerking in de nieuwe dienst en functie; 2) vertrouwd raken met de methodes; 3) sensibiliseren en mobiliseren van sociaal werkers; 4) selecteren en startgesprekken voeren; 5) opstarten individuele begeleiding; 6) voorbereiding voor de groepsbegeleiding; 7) opstarten groepsbegeleiding.

1.1. De selectie

Lokale projecten

In de selectiefase zullen de casemanagers zich inwerken in de dienst en functie;

- sociaal werkers sensibiliseren en mobiliseren voor Miriam
 - o hoe leg je Miriam uit? Wat zijn de beste methoden? Welke strategieën hanteer je best?
- de deelnemers selecteren
 - o een verkennend startgesprek voeren met de sociaal assistenten en de deelnemers, waarin ze het project voorstellen.
 - Hoe stel je het project uit op een eenvoudige manier?
 - o de nulmeting uitvoeren
 - let op: dit kan meer dan 1 sessie in beslag nemen
 - o een begeleidingsplan opstellen
 - o de individuele begeleiding opstarten.

Begeleiding Vrouwenraad: startvorming, startgesprekken en plaatsbezoeken

De casemanagers maken zich vertrouwd met de methodiek, door de vorming en de begeleiding van de Vrouwenraad.

Begeleidingsmomenten. De Vrouwenraad reikt de casemanagers een theoretische en praktische kader toe om hen zo optimaal te ondersteunen in het vertrouwd raken en implementeren van de methodiek (zie planning van de vormingen). We focussen daarbij op de praktische toepassing. Naast deze vormingsmomenten, die gericht op het in de vingers krijgen van de methodiek, zal ook voldoende ruimte voorzien worden voor intervisie. In die begeleidingsmomenten staan de noden, vragen en problemen van de casemanagers centraal, waarbij we via uitwisseling peer-learning stimuleren.

Startgesprekken. De projectcoördinator heeft een startgesprek bij de betrokken OCMW met de casemanagers, de leidinggevende en indien mogelijk de voorzitter. Dit startgesprek is belangrijk om de hiërarchie in te lichten over de doelstellingen en inhoud van het project, alsook op de verantwoordelijkheid van de hiërarchie te wijzen om het project succesvol te doen slagen. Het is hier ook belangrijk te duiden op de werklast en de grote verantwoordelijkheid van de casemanagers. Die wordt immers verwacht om de methodiek (individueel en in groep) toe te passen, zich in te werken in een nieuwe dienst/functie, en een doelgroep te begeleiden die vaak flexibele aanpak nodig hebben en die de casemanagers met moeilijke, soms schrijnende, situatie kan confronteren. Zie vragenlijst voor het gesprek.

Plaatsbezoeken. De projectcoördinator gaat ter plaatse in de beginfase om een individueel gesprek met de casemanager te voeren. De projectcoördinator probeert op die manier in te spelen op de vragen, noden en problemen van de casemanager.

Deskwerk. De projectcoördinator ondersteunt de casemanagers door op een laagdrempelige en flexibele manier hen te ondersteunen per mail of telefonisch. Als dat nodig is, maakt de projectcoördinator een extra plaatsbezoek.

Aandachtspunten :

- Het is belangrijk om de sociaal werkers (en hiërarchie) te mobiliseren en sensibiliseren over Miriam en het doelpubliek. Belangrijk mobiliseren en sensibiliseren over Miriam en het doelpubliek. Eerst de nood om 'een promotie' van Miriam te doen binnen de diensten van het OCMW, hoe meer draagkracht hoe beter. Hoe meer mensen het profiel kennen, hoe beter ze cliënten kunnen doorverwijzen. Promo hangt af van OCMW tot OCMW; het kan gaan van een bericht in de lokale OCMW-krant, of een bericht op een tv scherm of prikbord; het project kort voorstellen op team vergaderingen van verschillende diensten; persoonlijk assistenten mailen of aanspreken,... Het is belangrijk dit tijdens een begeleidingsmoment te bespreken, alsook dat de casemanager die bespreek met diens leidinggevende en de projectcoördinator (aanhalen op startgesprek).
- **Een verkennend startgesprek** is cruciaal, waarin de casemanagers de doelen van het project uitleggen. Hoe pak je zo'n gesprek aan? Hoe leg je Miriam uit? Belangrijk dat de casemanager hier goed overnadenkt en die startgesprekken voorbereidt. Die vragen kunnen behandeld worden in een begeleidingsmoment.
- Het is belangrijk dat **de casemanager voldoende tijd neemt voor de selectie**, het is het fundament van de verdere begeleiding. Dus dat de casemanager voldoende tijd neemt om collega's te mobiliseren en startgesprekken te voeren, alvorens met de nulmetingen te starten.
- Het instrument (nulmeting)
 - o is in een zeer **wetenschappelijke en onbegrijpelijke taal** geschreven. De vragen voelen soms 'abstract', 'kunstmatig' en niet relevant. Het zorgt ervoor dat de casemanager, die een vertrouwensrelatie probeert op te bouwen, op hetzelfde moment de moeder met deze vragen moeten 'confronteren' (soms zijn die ook invasief, of kunnen ze controleren overkomen). Het is daarom belangrijk dat de casemanager deze gesprekken voldoende voorbereidt: **hoe ga je deze vragen vertalen in de praktijk?** Zeker als de persoon een beperkte kennis van Frans of Nederlands heeft? Welke levensdomeinen behandel je eerst? Dit is een belangrijk thema om in een intervisie te behandelen.

- De nulmeting creëert ook **een spanningsveld** tussen 'indringende' bevraging en het opbouwen van de vertrouwensband.
- De nulmetingen vragen veel **energie en tijd** van de casemanager en deelnemers – hou hiermee rekening! In het vorige project konden sommige nulmetingen 2, 3, soms zelfs 4 momenten in beslag nemen.

1.2. Opstart groepswerking

Als de individuele begeleiding opgestart is en er al een liminale vertrouwensband is, kan de groepswerking opgestart worden. Het is belangrijk om ook hier een goede voorbereiding te treffen inzake logistieke zaken, de sociale kaart, alsook methodieken en strategieën om de moeders te motiveren.

Lokale projecten

Als de casemanager alle nulmetingen afgenomen heeft en voor elke deelnemer een begeleidingsplan opgesteld heeft, analyseert de casemanager ook wat de gezamenlijke thema's zijn van de deelnemers: interesses, noden, knelpunten enz. De groepsbegeleiding hebben een goede voorbereiding nodig: vb. zal je een vaste locatie gebruiken? Zal je een vaste structuur gebruiken? Zal er een maaltijd of tussendoortje zijn? Is er een budget voorzien? Welke samenwerkingen zijn mogelijk? De eerste sessies zijn idealiter laagdrempelig en staan in teken van een kennismaking. Als je een uitstap doet, zorg dan dat die laagdrempelig is (vb. locatie die bereikbaar is, mogelijks activiteit met kinderen, een thema of activiteit die nauw aansluit bij hun leefwereld of waar ze iets aan hebben).

In deze fase zullen de casemanagers

- de nodige voorbereiding treffen
 - hoe aanpakken? Vb. vaste structuur sessie, methoden, opstellen charter,...
 - in kaart wat mogelijk is qua budget? Vb. tussendoortje, maaltijd, ...
 - lokaal regelen: mogelijkheid vast lokaal? Centrale plaats (mobiliteit deelnemers, die drempel verlagen).
 - kinderopvang: in kaart brengen van nood aan kinderopvang deelnemers voor de groepsessies en interne opties bekijken.
 - Hoe mama's uitnodigen + welke strategieën om mama's te motiveren?
- de groepswerking opstarten
 - voorbereidingen voor de groepsessies;
 - de eerste groepsessie organiseren. (in overleg met de projectcoördinator, voorbereidingen tussen casemanagers bespreken?)
 - belangrijk inspraak maar structuur: op die dag om dat uur. Al een planning, zodat ze daar op verder kunnen bouwen, maar voldoende flexibiliteit om programma zelf op te stellen.

Vrouwenraad: intervisie en vorming

Begeleidingsmomenten. De Vrouwenraad reikt de casemanagers via vorming instrumenten aan om groepswerking te doen:

- Hoe vrouwen te mobiliseren?
- Hoe een sessie te leiden? Welke dynamieken spelen? Welke begeleidingstechnieken?
- Hoe werk je een thema tot een vorming uit?
- Hoe maak je de moeders mee verantwoordelijk?

Verder koppelen we regelmatig in begeleidingsmomenten terug naar de groepswerking: wat loopt goed? Wat loopt minder? Wat zijn de knelpunten? Het is belangrijk om hier de onderlinge uitwisseling tussen de casemanagers te stimuleren.

Plaatsbezoeken. De projectcoördinator gaat ter plaatse bij één van de eerste sessies. Mogelijks helpt de projectcoördinator ook met de eerste groepssessie, om de casemanager daarin ondersteuning te bieden (af te toetsen met casemanager). Na afloop kunnen ze dan het verloop van de sessie bespreken, alsook te zaken die nog te doen zijn.

Deskwerk. Zorg voor bijzondere aandacht voor de eerste groepssessie (voorbereiding, uitvoering en opvolging) en tracht de casemanager daar zo goed mogelijk in te ondersteunen en daarbij elke casemanager voldoende ruimte te laten om eigen accenten te leggen. De projectcoördinator ondersteunt de casemanagers door op een laagdrempelige en flexibele manier hen te ondersteunen per mail of telefonisch. Als dat nodig is, maakt de projectcoördinator een extra plaatsbezoek.

Aandachtspunten voor de casemanagers

- Belangrijk voldoende relatie opgebouwd tussen casemanager en deelnemster. Zorg dat de eerste groepssessies gemoedelijke sfeer heeft.
- Kinderopvang! Is er een regeling? Zo niet, welke regeling kan getroffen worden? (vb. vrijwilligers, stagiair, artikel 60, collega,...)
- Geschikte locatie: vaste locatie of wisselende locatie? Bij het OCMW of bij een organisaties, vb. Huis van het Kind, vzw, ...
- Maaltijd (vb. ontbijt, lunch, tienuurtje of vieruurtje,...)
- Mobiliteit: kan iedereen gemakkelijk naar de plaats raken? zo nee, hoe ga je dit aanpakken?
- Motivatie van de deelnemers: "lichte dwang". Houd systematisch de afwezigheden bij (wie + reden) en geef hier opvolging aan: spreek de moeders aan, herinner hen voor een sessie,...
- De eerste sessies zijn belangrijk om de deelnemers te motiveren om aanwezig te zijn.

1.3. Informatie

De projectcoördinator bezorgt bij aanvang van Miriam 3.0 de casemanagers de volgende documenten:

- het instrument
- het methodiekenboek
- de rapporten van de vorige projecten
- het filmpje Miriam
- een planning van de begeleidingsmomenten en de deadlines voor documenten.

Deze documenten, in het bijzonder het instrument en het methodiekenboek, vormen de basis van de begeleiding. Het is dan ook belangrijk dat de casemanagers deze documenten grondig doornemen, en dat ze hun vragen over het methodiekenboek en instrument doorgeven of bespreken op een begeleidingsmoment.

De casemanagers houden de volgende documenten bij:

- 1) het profiel van de deelnemers;
- 2) de nulmeting (empowerment en levensdomeinen);
- 3) een document over de uitval;
- 4) een groepsoverzicht;
- 5) een fiche per groepssessie;
- 6) systematisch bijhouden afwezigheden (reden + wie).

De projectcoördinator bezorgt de casemanagers deze documenten bij aanvang van het project. Deze documenten vormen de basis voor (1) de begeleiding van de casemanager; en (2) verslaggeving aan de POD MI.

2. DE MIDDENFASE (4-8)

In deze fase zetten de casemanagers de individuele en groepsbegeleiding verder. Daarnaast is het belangrijk dat de casemanager tegen het einde van het project voldoende inzetten op het versterken van het sociale netwerk.

Blijf aandacht hebben voor de groepsbegeleiding: hoe verloopt die? Op welk vlak hebben de casemanagers extra ondersteuning nodig? Daarnaast is het ook belangrijk dat de casemanagers oog hebben voor een stapsgewijzen en logische opbouw van de groepssessies en de wisselwerking tussen de individuele en groepsbegeleiding. Daarnaast is het belangrijk dat de casemanagers voldoende inzetten op het versterken van sociale netwerken: met welke organisaties kunnen ze samenwerken (met oog op de wensen en noden van de deelnemers)?

Heb tijdig aandacht voor de paasvakantie, alsook de zomervakantie (hoe gaan de casemanagers de begeleiding tijdens die periode aanpassen? Hoe gaan de deelnemers deze periodes aanpakken?) Kan de paasvakantie een voorbereiding zijn op de zomervakantie (vb. kennismaking speelpleinwerking enz.)?

Vrouwenraad: opvolging casemanagers

Begeleidingsmomenten. Zorg voor uitdieping van specifieke thema's, waar de casemanagers nood aan hebben. Zorg voor voldoende intervisies (om 1 maand of 1,5 maand) waarin de casemanagers ervaringen en praktijken kunnen uitwisselen, met focus op groepswerking.

Plaatsbezoeken. De projectcoördinator gaat drie maal ter plaatse: om groepssessies bij te wonen, alsook om individuele gesprekken te voeren met de casemanagers over het verloop van het project. Deze kunnen gecombineerd worden.

Deskwerk. De projectcoördinator ondersteunt de casemanagers door op een laagdrempelige en flexibele manier hen te ondersteunen per mail of telefonisch. Als dat nodig is, maakt de projectcoördinator een extra plaatsbezoek. De projectcoördinator redigeert een tussentijds rapport op basis van de individuele gesprekken met casemanagers, begeleidingsmomenten, en documenten.

Aandachtspunten

- Zomervakantie
 - o Wat gaat er gebeuren in de zomervakantie?
 - o Kan de paasvakantie een voorbereiding zijn voor de zomervakantie? Vb. verkennen van vrije tijds mogelijkheden, van opvang, speelpleinen en jeugdwerking? Kan er een gezamenlijke uistap gedaan worden?
- Zorg al dat er op het einde van deze fase een toeleiding gebeurt naar het einde van Miriam.

3. DE EINDFASE (9-12)

In deze fase bereiden de casemanagers de deelnemers voor op het einde van Miriam. Deze fase is cruciaal om de deelnemers geleidelijk en goed voor te bereiden op wat er na Miriam kan gebeuren en verzet worden. Deze periode bevat de voorbereiding van de overdracht, de overdracht en de nazorg.

Lokale projecten

In deze fase bereidt de casemanager in de individuele en groepsbegeleiding de deelnemers gradueel voor op het einde. De casemanagers kan bijvoorbeeld in de groepsbegeleiding de deelnemers meer verantwoordelijkheden geven, of kan de thema's zo aanpakken dat het toeleidt naar wat na Miriam? Bovendien zet de casemanager in op de versterking van het sociale netwerk.

De casemanager treft tijdig de nodige voorbereidingen voor de overdracht, om die geleidelijk te laten verlopen en zodat de sociaal werker stapsgewijs terug meer in het proces betrokken wordt. Daarbij is het ook belangrijk dat de actiepunten die in Miriam opgezet, worden verder gezet en opgevolgd. Het is ook belangrijk op tijd stil te staan in de eindfase op wat de deelnemer nog wilt doen in die resterende intensieve begeleiding.

Begeleiding Vrouwenraad: startvorming, startgesprekken en plaatsbezoeken

Begeleidingsmomenten. De Vrouwenraad voorziet nog één of twee sessies bij het begin van deze periode. In deze sessies staat het einde van Miriam centraal: hoe pak je de overdracht aan? Hoe zorg je voor een goede nazorg? Hoe bouw je het project geleidelijk af en op welke manier betrek je de sociaal werker daarbij? In de laatste maand wordt ook nog een afscheidsetentje georganiseerd voor de casemanagers.

Eindgesprekken. De projectcoördinator heeft een eindgesprek bij de betrokken OCMW met de casemanagers, de leidinggevende en indien mogelijk de voorzitter. Dit gesprek heeft tot doel het project te evalueren: wat werkte (niet)? Wat ging moeilijk/gemakkelijk in de begeleiding maar ook voor de casemanager in de uitvoering? Wat zijn de toekomstperspectieven? Wat neemt de casemanager, en breder de dienst en het OCMW, mee uit het project?

Plaatsbezoeken. De projectcoördinator gaat twee, à drie maal ter plaatse om een groepsbijeenkomst bij te wonen en individuele opvolging te voorzien (kunnen gecombineerd worden). De projectcoördinator probeert op die manier in te spelen op de vragen, noden en problemen van de casemanager.

Deskwerk. De projectcoördinator ondersteunt de casemanagers door op een laagdrempelige en flexibele manier hen te ondersteunen per mail of telefonisch. Als dat nodig is, maakt de projectcoördinator een extra plaatsbezoek.

Aandachtspunten

- Op tijd een goede planning van de overdracht. Het zal meer tijd in beslag nemen dan de casemanagers aanvankelijk voorzien.
- Een eindfeest of eindevenement kan een mooie afsluiter vormen. In het vorige project voorzag de casemanager ook een diploma en een fotoboekje, naast een maaltijd.
- Hoe zal de casemanager de overdracht regelen? Hoe geeft de casemanager de deelnemer voldoende nazorg? Kan er stapsgewijs afgebouwd worden? waarbij de sociaal assistent geleidelijk terug meer taken overneemt?
- Een goede praktijk: in Oostende werd een eindfeest voorzien. De moeders kregen er een diploma en een fotoboekjes, alsook een warme maaltijd.

2. De Miriam-methode in vijf opleidingen

De Vrouwenraad voorzag een vormingsprogramma van vijf vormingen in de startfase van Miriam 2.0 (najaar 2018), om zo de casemanagers stapsgewijs vertrouwd te maken met de Miriam-methodiek. Het programma was opgebouwd rond drie basiscomponenten van de methodiek: de invloed van gender op armoede, de kracht van empowerment, en de holistische benadering. Het doel was enerzijds een (theoretisch) kader te schetsen voor Miriam en anderzijds tools voor de praktische toepassing van de methodiek aan te reiken. Op deze manier kregen de casemanagers in deze vijf vormingen een conceptueel kader en een methodiek aangereikt.

De eerste vorming van 30 augustus 2018 stond in het teken van **de kennismaking** met het project en de betrokken deelnemers, alsook werd **het theoretisch kader (armoede en gender) van Miriam** toelicht. We behandelden de volgende thema's:

- kennismaking;
- toelichting Miriam;
- wat is gender?
- wat is armoede?
- de selectiecriteria voor de deelnemers.

De projectcoördinator van de Vrouwenraad begeleidde een kennismakingspel, waarna de procesbegeleidster, en tevens de auteur van het methodiekenboek, het project Miriam toelichtte. Ze besprak de rol van het OCMW en de Vrouwenraad, de gendersensitieve en holistische benadering en de algemene afspraken. De vorming focuste vervolgens op de componenten gender en armoede. Ten eerste begeleidde South Research een workshop over wat gender betekent. Er werd een oefening gemaakt in groepjes die plenair besproken werd. Daarna werd stilgestaan bij de noties van gender en empowerment. Ten tweede gaf de procesbegeleidster een uitzetting over armoede bij alleenstaande moeders. Onder haar begeleiding bespraken we tot slot plenair de selectiecriteria.

In de tweede vorming van 13 september 2018 werd **empowerment en het intakegesprek** behandeld onder begeleiding van de procesbegeleidster. De volgende thema's werden besproken:

- krachtgericht werken en empowerment;
- de rol van de casemanager;
- het instrument en de levensdomeinen.

Ten eerste bespraken we de invulling van empowerment in de Miriam-methodiek, met name de idee van empowerment als een individueel en collectief proces. Via een fictieve case oefenden we empowerment als methodiek voor de begeleiding van alleenstaande moeders. Hierbij benadrukten we het belang van (1) de intensieve en holistische benadering, dus de vrouw in haar totaliteit en context; (2) de genderbenadering, dus het kritische kijken naar de wijze waarop de samenleving het rollenpatroon voor vrouwen en meer specifiek alleenstaande moeders bepaald; (3) en de empowerment benadering, dus de participatie, dialoog en inspraak van de alleenstaande moeder in de begeleiding. Ten tweede gingen we dieper in op de rol van de casemanager tijdens de begeleiding. Ten derde lichtten we het gebruik van het instrument toe. De casemanagers oefenden via een rollenspel het intakegesprek, waarna we het intakegesprek plenair bespraken. Tot slot was er moment voor vraag en antwoord.

De derde vorming van 20 september 2018 focuste op **empowerment en de levensdomeinen** en vooral op het opstellen van een projectplan. Onder de begeleiding van de procesbegeleidster werden de volgende thema's behandeld:

- empowerment en de levensdomeinen;
- het begeleidingsplan;
- het opstellen van SMART-doelstellingen;
- het maken van acties.

Op basis van de intakegesprekken stelt de casemanager voor elke alleenstaande moeder een begeleidingsplan op. Dat begeleidingsplan is gestoeld op de idee van empowerment als individueel en collectief proces, waarbij we vertrekken vanuit de vrouw haar context en haar verwachtingen, vaardigheden en vragen. Dit begeleidingsplan omvat tien levensdomeinen waaraan de deelnemster via individuele en collectieve begeleiding werkt. Dit plan is gestoeld op doelstellingen en de nodige acties om die doelstellingen te verwezenlijken. Via een oefening en de plenaire bespreking daarvan gingen we in op (1) het maken van doelstellingen; (2) het omzetten van doelen in acties; en (3) het verband tussen doelstellingen en acties.

De vierde vorming op 25 oktober 2018 handelde over **het werken met (vrouwen)groepen** en werd begeleid door South Research. We bespraken de volgende thema's:

- stand van zaken lokale Miriam-projecten;
- groepsdynamieken;
- communicatie;
- samenwerkingen met vrouwenorganisaties;
- kennismaking met de ervaringsdeskundigen.

Ten eerste gingen we dieper in op de dynamieken die kunnen ontstaan binnen groepen. Zo bespraken we de onzichtbare machtsprocessen in groepen en de drie posities die deze dynamiek kunnen bepalen, met name de redder, het slachtoffer en de aanklager. We reikten de casemanagers tools aan om aandachtig te zijn naar machtsprocessen en die te leren identificeren en ombuigen. We bespraken ook de vorming van subgroepjes en de uitsluiting van deelnemers in een groep. Ten tweede benadrukten we het belang van communicatie voor een goede groepsbegeleiding. We maakten oefeningen en bespraken het belang van non-verbale communicatie, actief luisteren en grenzen stellen. Ten derde lichtten we de rol van vrouwenorganisaties bij de groepsbegeleiding toe, in het bijzonder bij het doorbreken van sociaal isolement en het versterken van sociale netwerken. Tot slot stelden de ervaringsdeskundigen zich voor.

De vijfde vorming van 29 november 2018 stond in het teken van **gendermainstreaming en intersectionaliteit**. Eerst werd een korte introductie over gendermainstreaming gegeven door de voorzitter van de Vrouwenraad, waarna elk OCMW haar gendermainstreamingsbeleid toelichtte aan de hand van vooraf opgestelde vragen. In de namiddag begeleidde South Research een workshop over intersectionaliteit. Via een oefening en plenaire discussie gingen we dieper in op hoe het kruispunt van verschillende uitsluitingsmechanismen, zoals ras, gender, klasse of leeftijd, een invloed hebben op iemands maatschappelijke positie en zelfbeeld.

3. De vijf intervisies die mijlpalen vormden in Miriam 2.0

Na de vormingsreeks organiseerde de Vrouwenraad ook vijf intervisies om dieper op specifieke thema's in te gaan. Tijdens deze sessies stond de uitwisseling van praktijken, ervaringen en ideeën tussen de casemanagers centraal via peer-learning.

Tijdens de **intervisie van 24 januari 2019** behandelden we in de voormiddag de problemen of vragen van de casemanagers. De besproken vragen hadden betrekking op:

- een soms lage opkomst bij de groepsessies;
- het afhaken van vrouwen voorkomen;
- een gebrek aan kinderopvang;
- de tewerkstelling van deelneemsters en deelname Miriam;
- de SMART-doelstellingen en continue veranderende situaties van de deelneemsters.

Een casemanager lichtte de lage opkomst van vrouwen bij groepsbijeenkomsten toe, waar een andere casemanager in ging op één deelneemster die individueel en collectief afhaakte. Een derde casemanager besprak het gebrek aan kinderopvang tijdens groepsbijeenkomsten en hoe dit een obstakel kan vormen voor toekomstige sessies. De casemanager van Stad Brussel ging dan weer in op de tewerkstelling van één deelneemster en de gevolgen daarvan voor haar deelname aan Miriam-project. In de namiddag gaven **de ervaringsdeskundigen** een uitzetting over hun missie, rol en taken. Daarnaast bespraken ze diepgaander de werking van de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (HZIV) en de Dienst voor alimentatievoorzorging (DAVO).

Tijdens de intervisie van 28 februari 2019 focusten we op de lokale Miriam-projecten en **de uitwisseling tussen de casemanagers van Miriam 1.0 en 2.0**. De oud-casemanagers van Namen en Charleroi waren aanwezig. Elke casemanager besprak het profiel van haar groep. Daarna vertelden de casemanagers wat de problemen waren die meest voorkwamen in hun groep en hoe ze daar in de individuele en in de groepsbegeleiding een antwoord op proberen te geven. Elke casemanager eindigde haar uiteenzetting met één vraag of knelpunt die we in groep bespraken en waarbij de input van de oud-casemanagers centraal stond. De volgende thema's kwamen aan bod:

- het gebruik van het Miriam instrument;
- de bespreekbaarheid van psychologische begeleiding;
- de individuele case van een alleenstaande moeder die een opleiding wil volgen maar chaotisch is en weinig afspraken nakomt: hoe ga je daarmee om?
- de dubbele pet van de casemanager;
- wat na Miriam 2.0?

De derde intervisie van 2 mei 2019 stond in het teken van **sociale activering**. Een medewerker van de POD Maatschappelijke Integratie lichtte sociale activering toe:

- wat is sociale activering?
- welke activiteiten kunnen er in de praktijk worden georganiseerd in het kader van sociale activering?
- hoe pakken OCMW's sociale activering aan? Praktijkvoorbeelden.

Na deze uiteenzetting poneerde de medewerker enkele stellingen over sociale activering waarover een discussie plaatsvond. Vervolgens zoomden we in op sociale activering in de zes lokale Miriam-projecten. De casemanagers bespraken eerst in twee groepjes hun acties rond sociale activering in de individuele en collectieve begeleiding, waarna die acties plenair besproken werden.

In de namiddag gaven de onderzoekers uitleg over hun onderzoeksopdracht. Na deze toelichting was er tijd voor vragen. Een casemanager gaf aan dat de werkdruk voor Miriam hoog ligt, een vaststelling die de andere casemanagers beaamen. Een andere casemanager besprak de Ramadan tijdens de begeleiding. Vervolgens werd kort overlopen hoe de casemanager zich voorbereiden op de zomervakantie en op het einde van Miriam.

De vierde intervisie op 27 juni 2019 handelde over **het thema relaties** en **het einde van Miriam 2.0**. Twee juridische medewerkers van de POD Maatschappelijke Integratie en een juriste van het Netwerk Tegen Armoede namen deel aan de intervisie. Onder begeleiding van de procesbegeleidster behandelden we de volgende thema's:

- samenwonen of trouwen en de mogelijke juridische gevolgen;
- de relatie tussen een nieuwe partner en kinderen;
- intrafamiliaal geweld;
- de relatie tussen kind(eren) en de vader(s)
 - o hoe ga je als moeder om met die relatie?
 - o welke impact heeft die relatie op de deelnemster?
 - o hoe ga je om met de (mogelijke) afwezigheid van de vader?

Elke casemanager lichtte vragen en casussen toe over de bovengenoemde vragen die zich in het lokale Miriam project voordoen. Daarna reflecteerden de juristen van de POD Maatschappelijke Integratie en het Netwerk Tegen Armoede over de juridische aandachtspunten bij de aangehaalde casussen en vragen. Vervolgens bespraken we in groep de socio-emotionele aspecten die aanbod kwamen.

In de namiddag gingen we dieper in op hoe we de deelnemers procesmatig kunnen voorbereiden op het einde van Miriam 2.0. De casemanagers werkten in twee kleine groepjes en bespraken:

- hoe elke thema gebruikt kan worden om aan de overdracht te werken met de moeders tijdens de groepsmomenten;
- wat nodig is om die overdracht vlot te laten verlopen;
- wat er nog zal gebeuren rond netwerkvorming om een sociaal netwerk rond elke vrouw te versterken en op te bouwen.

Tijdens de laatste intervisie van 26 september 2019 bespraken we onder begeleiding van de procesbegeleidster **het einde van Miriam 2.0**. In groepjes van twee wisselden de casemanagers ervaringen en praktijken uit over de groepssessies. Vervolgens bespraken we beknopt de overdracht en toeleiding naar het einde van Miriam. In de namiddag hielden de onderzoekers **een focusgroep** met de zes betrokken casemanagers.

4. Overzicht van de groepssessies per OCMW (Gegevens verzameld en vormgegeven door Lore Janssens)

Antwerpen

Datum	Thema	Aantal deelnemers
1/03/2019	Kennismaking met MIRIAM en met elkaar (kennismakingsspelletje), samen eten, bespreken over mogelijke activiteiten en vormingen en daarna een buurtwandeling met de buurtregisseur om de sociale voorzieningen en wijkerkingen in Deurne te leren kennen.	6
15/03/2019	Informeren & wat is het huis van het kind Spelletjesvoormiddag, rondleiding Huis van het Kind, Deurne Noord en samen een Irakees nationaal gerecht klaargemaakt. Bij elke bijeenkomst zullen wij een nationaal gerecht van een land van herkomst van de deelnemers klaarmaken.	6
28/03/2019	Opvoeding & gezinsplanning. Ontbijt, bezoek aan de Kraamvogel onderwerpen die aan bod kwamen zijn: het belang van met je kinderen te spelen, gezinsplanning, seksuele voorlichting en info over de verschillende voorbehoedsmiddelen. Daarna samen lunchen in het buurtrestaurant Foyer De Stroming. Het is belangrijk dat ze buurtrestaurants leren kennen alsook waar dit voor staat, want daar kunnen ze in de toekomst nog terecht voor gezonde en goedkope maaltijden voor zichzelf en hun kinderen.	4
19/04/2019	Ontspanning. Uitstap met de kinderen naar de Antwerpse Zoo. Doel: Samen leuke dingen doen met je kinderen, daguitstap plannen en kennismaking met dienst vrijetijd en hun aanbod	9
03/05/2019	Psychisch welzijn. IVCA en psycho-educatie stress. Samen een gerecht uit Kameroen klaargemaakt onder leiding van één van de mama's. De mama's informeren over de werking van IVCA. Een mooi en open gesprek over stress, om zo het taboe over psychologische begeleiding te verminderen.	5
16/05/2019	Delen van kennis cultuur. Iftar Op vraag van de mama's. Doel: meer te weten komen over de Ramadan (niet moslims), ook een zeer belangrijk moment samen delen, zonsondergang, samen een maaltijd eten, bereid door verschillende mama's.	7
24/05/2019	Veilig wonen. Demowoning De Demowoning was heel interessant. Er werd op een enthousiaste manier informatie gegeven over 'hoe je woning gezond te houden'. Het belang van verluchten en ventileren tot schoonmaaktips en waarschuwen voor CO-vergiftiging. Iedereen heeft hier veel uit opgestoken. Aan het einde was er nog een korte quiz en kreeg iedereen een microvezeldoek mee naar huis. Deze bijeenkomst startte met een picknick in het park, belangrijk om een ontspannen en ongedwongen moment in te bouwen.	3 (Ramadan)
7/06/2019	Wijkkennis. In de ochtend kregen we een rondleiding in Permeke, interessant voor mama's en kinderen. Een enorme waaier aan mogelijkheden biedt de bibliotheek aan, met activiteiten voor jong en oud. De bibliotheek biedt verschillende methoden aan om de Nederlandse taal in te oefenen voor anderstaligen. In de namiddag waren wij welkom in centrum De Wijk in "De Speelvijver", Een plek waar ouders met kinderen van 0 tot 12 jaar naar hartenlust kunnen spelen. Ook kregen wij uitleg over alle activiteiten en organisaties die zich bevinden in "De Wijk".	3
21/06/2019	Leren fietsen. Fietsschool/spelen/lezen Wij leren de fietsschool kennen, ook hoe het leren fietsen in elkaar zit. En dan de fiets op. Fijne ervaring, 3 mama's schrijven zich nadien in voor fietslessen. In de namiddag: Boekjes lezen/voorlezen. Diabolo, kubben en in het water spelen. Mama's spelen zelf nog heel graag, mooi om te zien.	7
5/07/2019	Kinderen opvoeden. Hoe hebben zij hun eigen opvoeding ervaren ?, wat zouden zij ook toepassen?, wat zouden zij anders doen?, vinden ze moeilijk?	8

13/09/2019	Buurtsport en uitleg dienst vrije tijd. De dienst vrije tijd gaf uitleg hoe ze de mama's financieel konden ondersteunen omtrent hun vrijetijdsbesteding (eendaags reizen, georganiseerde reizen, filmtickets, etc.). Deze uitleg was zeer duidelijk en er werden flyers meegegeven. De buurtsportmedewerker informeerde de mama's over welke verschillende sporten zij en hun kinderen konden volgen in Antwerpen. Zij gaf eveneens flyers mee aan de mama's.	6
3/10/2019	Uiterlijk en verzorging. Binnenste Buiten. We kregen op een enthousiaste wijze veel informatie over stijl en waarom uzelf kleden in de juiste stijl die de gelegenheid vereist, van belang is. Dit met de nodige interactie. Ook werd er advies gegeven hoe je met weinig geld toch stijlvol de dag doorkomt. Hierna was er ook nog de kans om in de winkel tegen een lage prijs nieuwe kleding te kopen. Desondanks de lage opkomst was dit zeker een geslaagde opzet.	1
11/09/2019	Plannen en organiseren. Time management/puzzelen/boeken kaften Gestart met voorbereiding maaltijd, daarna een puzzel gemaakt, uitgelegd hoe je het best begint, ...stoppen met puzzelen om te eten was geen optie. Samen afgewassen en nadien een open groepsgesprek over plannen, iedereen vertelde over zijn aanpak en er werden tips uitgewisseld. Iedereen kreeg een agenda die ze zelf mochten kaften. Het was een zeer aangename dag. Waarbij de mama's konden ontspannen en even tot rust komen van hun verantwoordelijkheden. De lage opkomst was mede te verklaren door de vele ziekten, typerend deze tijd van het jaar.	3 + Lore
25/10/2019	Slim sparen. Ecohuis : slim sparen In de voormiddag stelde Martin Wagener vragen over de impact van project Miriam op de mama's hun leven. Namiddag gaf Brian van Het Ecohuis uitleg over hoe wij thuis kunnen "slim sparen" met betrekking op water- gas en elektriciteitsrekening. Wij hebben allemaal veel bijgeleerd.	3

Genk

Datum	Thema	Aantal deelnemers
21/1/2019	Ontbijt + kennismaking + brainstorm volgende vergaderingen	4
04/2/2019	Opvoedingsgesprek	1
28/3/2019	Parent party + verder programma bekeken	4
25/4/2019	Samen naar de markt	2
16/5/2019	Uitleg Rap op Stap (Campus O3)	2
03/06/2019	Wandeling Molenvijvers + picknick	3
20/06/2019	Workshop: zelf verzorgingsproducten maken (KVLV)	5
18/07/2019	Bokrijk	3
20/08/2019	Zoo van Antwerpen	3
3/09/2019	FEEST: school begint terug	4

Luik

Datum	Thema	Aantal deelnemers
04.12.2018	Ontmoeting tussen de moeders en de kinderen. Uitleg van het Miriam-project en herinnering aan de doelstellingen en de duur ervan. De werking van de groep (tijdsschema, timing van de collectieve ontmoetingen) werd besproken. Om voor een gastvrije sfeer te zorgen, hebben we vervolgens een lunch aangeboden, wat bijdroeg aan het stimuleren van de uitwisselingen.	4 moeders + 3 van de 8 kinderen
17.01.2019	Collectieve workshop over het thema psychomotoriek in samenwerking met de vzw 'Petitgrand'. Het doel van deze sessie was het creëren van een klimaat van vertrouwen en het stimuleren van uitwisselingen met de moeders door te spelen met de kinderen. Een kindgerichte activiteit hielp ook de band tussen moeder en kind te versterken.	7 moeders + 7 van de 11 kinderen
29.01.2019	Voorstelling van de nieuwe wetgeving inzake het rijbewijs door een politie-inspecteur van de stad Luik. Ter ondersteuning werd een filmpje getoond. De inspecteur gaf enkele adviezen aan de deelnemers die een rijbewijs willen halen.	6 moeders + 3 van de 11 kinderen

15.02.2019	Activiteit op het gebied van het verkrijgen van een beter zelfbeeld via make-up, onder leiding van een schoonheidsspecialiste uit de sociale sector. Er werden verschillende tips gegeven aan de deelnemers om zelf gezichts- of lichaamsverzorgingsproducten te maken tegen een lagere kostprijs.	5 moeders + 2 van de 11 kinderen
28.02.2019	Activiteit inzake budgetbeheer georganiseerd in samenwerking met GILS (Groupement d'Initiatives pour la Lutte contre le Surendettement - groepering van initiatieven voor de bestrijding van overmatige schuldenlast).i	5 moeders + 4 van de 11 kinderen
20.03.2019	Groepsuitstap naar het circus Bouglione.	6 moeders + 7 van de 11 kinderen
28.03.2019	Groepsgesprek over de planning en de thema's van de volgende ontmoetingen. De 3 deelnemers die de groep voorgoed zullen verlaten zijn aanwezig om hun project te delen en afscheid te nemen van de groep.	4 moeders + 1 van de 11 kinderen
29.04.2019	Workshop georganiseerd gedurende twee ochtenden in samenwerking met de vzw Vie féminine. De twee sessies waren bedoeld om te informeren, bewust te maken en te stimuleren van het debat over de plaats van vrouwen in onze samenleving. Maar ook om ervaringen te delen, om onze trucs uit te wisselen tegen de kleine en grote onrechtvaardigheden die elke dag op ons lichaam en ons leven wegen.	4 + 1 kind
6.05.2019	Tweede workshop met de vzw Vie féminine.	0
20.08.2019	Kookworkshop in het Maison de la Citoyennité van het OCMW van Luik. De organisatie van deze workshop heeft het mogelijk gemaakt om de nadruk te leggen op de ontdekking van het plezier van het koken, het aanleren van eenvoudige recepten, de overdracht van informatie over evenwichtige voeding en ten slotte de ontwikkeling en het in de praktijk brengen van kennis.	2 + 2 kinderen
13.09.2019	Bespreking van het einde van het MIRIAM 2.0-project (wat plannen we voor de laatste collectieve ontmoetingen, einde van de individuele gesprekken, eindmeting). Informatie over de organisatie van de activiteit met de vzw F-41.	4
20.09.2019	Er werd een voorbereidende animatie met de vzw F-41 georganiseerd. Presentatie van de animatrice aan de groep en vice versa en presentatie van de vzw F-41.	2
23.09.2019	Animatie vzw F-41 Wandeltocht in de stad Luik bestaande uit verschillende haltes met betrekking tot de besproken onderwerpen en gericht op werkzoekenden. Deze dag met als titel 'mon parcours en question(s)' heeft tot doel te informeren, van gedachten te wisselen en de inschakeling van de werkzoekende ter discussie te stellen.	4 + 1 kind
24.10.2019	Bekijken van een documentaire van een speciaal gezant van 18 januari 2018 over verslaving aan schermen/smartphonespelletjes en de impact op kinderen.	1
29.10.2019	Uitstapje naar de binnenspeeltuin van Château d'Ice tijdens de herfstvakantie.	2 + 4 kinderen

Bergen

Datum	Thema	Aantal deelnemers
09.11.2018	Gezellige maaltijd	2
20.11.2018	Workshop 'Lichaamsbeeld en eigenwaarde'	2
01.12.2018	Gezinsdag in Luik	3
12.12.2018	Expositie Niki de Saint Phalle	2
04.01.2019	Spektakel 'le voyage des mages'	2
09.01.2019	Ontmoeting	Geannuleerd wegens ziekte van de casemanager
07.02.2019	Praatgroep rond een gezellig ontbijt	5

09.02.2019	Gezinsnamiddag in het circus	3
14.02.2019	Praatgroep rond een gezellig ontbijt	3
21.02.2019	Praatgroep rond een gezellig ontbijt	4
07.03.2019	Gezinsnamiddag in het zwembad	Geannuleerd wegens ziekte van de casemanager
14.03.2019	Dag van de vrouwenrechten (gehouden door het DSI-team)	1
01.04.2019	Praatgroep	4
12.04.2019	Artistieke expressie speciaal voor Miriam	2
30.04.2019	Zwembadactiviteit	1
02.05.2019	Kookworkshop	Op het laatste moment geannuleerd bij gebrek aan deelnemers
28.05.2019	Collectieve ontmoeting om de activiteiten met de mama's te plannen	3
04.06.2019	Zwembadactiviteit	Op het laatste moment geannuleerd bij gebrek aan deelnemers
22.08.2019	Praatgroep rond een gezellig ontbijt	3
27.08.2019	Familiedag in de Grotten van Han	2
05.09.2019	Ontdekkingswandeling in de parken van Bergen	1
12.09.2019	Praatgroep rond een gezellig ontbijt	1
16.09.2019	Ontmoeting met de vzw 'Pourquoi pas toi'	Geannuleerd omdat er geen enkele deelnemer was
20.09.2019	Opendeurdag DSI	1
03.10.2019	Ontmoeting bij de gezinsplanning 'la Famille Heureuse'	0
14.10.2019	Ontmoeting in de snoezelruimte (HEH)	0
17.10.2019	Ontmoeting Picardie Laïque	0

Oostende

Datum	Thema + korte uitleg	Aantal deelnemers
19/10/2018	Eerste bijeenkomst -Ontbijt -Kennismaking -Activiteit voor de herfstvakantie plannen	7
31/10/2018	Groepsactiviteit 'Er was eens....' Met mama's en kinderen	6 en 9 kinderen
16/11/2018	Kennismaking met Antenne (sociale kruidenier) + hoe winkelen (smaakproefingen, prijzenvergelijken...)	9
30/11/2018	Kennismaking met Samen Divers	5
14/12/2018	Bezoek aan de bib	6
19/12/2018	Filmnamiddag in kinopolis met UIT pas	6 + 18 kinderen
11/01/2019	Vergadering rond verder planning van activiteiten 2019	5
25/01/2019	Infosessie Sociaalverhuurkantoor	6
31/01/2019	Nieuwjaarsbrunch met casemanagement	6
06/02/2019	Kennismaking 1 euro maaltijden	6
15/02/2019	-Registratie -Maaltijd	
08/02/2019	Bezoek aan budgethuis	3

22/02/2019	Kleurrijk gezond: Sofie Latre, diëtiste gespecialiseerd in voeding bij mensen met migratie achtergrond komt tips geven	6
22/03/2019	Workshop VIVA SVV: Goed genoeg ouderschap	7
29/03/2019	Handverzorging Howest: gesprek rond meer bewegen	7
05/04/2019	Bezoek aan de fietsbib + relaxatie oefeningen	Annulatie wegens ziekte Cama
19/04/2019	Relaxatie oefeningen door Howest	3
24/04/2019	Picknick + buitenspeeldag 3 deelnemers zijn een stage aan het doen	6+ 11 kinderen
03/05/2019	Bewegingsactiviteit door Howest	7
17/05/2019	Infosessie UITPAS + zomerplanning opmaken	7
24/05/2019	Eerste hulp bij administratie	6
14/06/2019	Viva SVV: Water is niet alleen voor de vissen	7
28/06/2019	KVLV: Decoratie	9
10/07/2019	Plopsaland	7+ 16 kinderen
22/07/2019	Speelpleintoer in Oostende	6+15 kinderen
14/08/2019	Zandsculpturen 1 deelnemer is een stage aan het doen	4+4 kinderen
06/09/2019	Gezinsbond: Straffen en belonen	Geannuleerd door de gezinsbond
20/09/2019	1-2-3 aan tafel	4
18/10/2019	Afsluitend 'diploma' en fotoboek uitreiking	8

Stad Brussel

Datum	Thema	Aantal deelnemers
24.10.2018	Groepsuitstapje naar het circus Bouglione	15 mama's en kinderen
09.11.2018	Bijeenkomst om elkaar te leren kennen en uitleg te geven over het project, de moeders te ontmoeten tijdens een ontbijt.	12 mama's en 4 kinderen
23.11.2018	Groepsbijeenkomst: ontmoeting die de uitwisseling van ervaringen en wederzijdse versterking mogelijk maakt.	10 mama's en 3 kinderen
05.12.2018	We gingen naar het festival van de mediterrane film in de Botanique om er te kijken naar de film 'A mon âge je me cache encore pour fumer'. De film werd gevolgd door een debat.	6 mama's
14.12.2018	Groepsbijeenkomst: Deze bijeenkomst maakte het mogelijk om feedback te geven aan de andere mama's over de activiteit op het festival van de mediterrane film. Het was ook een gelegenheid om de thema's te verzamelen die de mama's willen bespreken en uitwerken tijdens de komende bijeenkomsten.	9 mama's + 2 kinderen
28.12.2018	Bowlingactiviteit	6 mama's + 8 kinderen
11.01.2019	Workshop: Interventie van de contactpersonen jongerenwerking van ons centrum	9 mama's + 2 kinderen
01.02.2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de dienst huisvesting van ons centrum	11 mama's + 3 kinderen
22.02.2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de afdeling werkgelegenheid van ons centrum	10 mama's + 3 kinderen
01.03.2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de afdeling opleiding van ons centrum	11 mama's + 4 kinderen
15.03.2019	Debriefing van de workshops met de mama's	10 mama's en 3 kinderen
11.01.2019	Workshop: Interventie van de contactpersonen jongerenwerking van ons centrum	9 mama's + 2 kinderen

01.02.2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de dienst huisvesting van ons centrum	11 mama's + 3 kinderen
22/02/2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de afdeling werkgelegenheid van ons centrum	10 mama's en 3 kinderen
01.03.2019	Workshop: Interventie van een verantwoordelijke van de afdeling opleiding van ons centrum	11 mama's + 4 kinderen
15.03.2019	Debriefing van de workshops met de mama's	10 mama's en 3 kinderen
28.03.2019	Vertoning van de film 'C'est tout pour moi' in het kader van het festival 'A Film Ouverts' - een associatief filmfestival tegen racisme en voor interculturaliteit + debat na de film over het thema: 'Moeten we onze cultuur vergeten om te kunnen slagen?' Deze activiteit werd georganiseerd in het kader van een partnerschap tussen het 'Maison De la Création' in Laken en 'La Maison Mosaïque-Vie Féminine'.	10 mama's + een ervaringsdeskundige van de POD MI + 3 kinderen
05.04.2019	Opleiding energie bij de cel Energie	9 mama's + 1 kind
26.04.2019	Opleiding schuldbemiddeling bij de dienst Schuldbemiddeling	12 mama's + 4 kinderen
03.05.2019	Bijeenkomst met het 'Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales' (centrum voor preventie van partner- en huiselijk geweld)	10 mama's + 4 kinderen
17.05.2019	Collectieve bijeenkomst in het kader van een infoworkshop over verschillende thema's - Het door BON georganiseerde integratietraject - De oprichting van een vereniging voor alleenstaande ouders in Vorst - Het belang van het stemmen en de nadere regels ervan voor de verkiezingen van 26.05	8 mama's + 2 kinderen
31.05.2019	Avondactiviteit rond het breken van de vasten in de vorm van een etentje waarbij iedereen zelf iets lekkers meebracht: 'Delen van smaken en culturen'.	14 mama's + 28 kinderen
11.06.2019	Avondactiviteit als onderdeel van de filmvertoning 'Le Cadeau'. Deze activiteit werd georganiseerd in samenwerking met de een vrouwenorganisatie (de Brusselse YouYou-groep en kunstenaar Myriam Van Imschoot) en de vzw Darna.	7 mama's + 12 kinderen
18.06.2019	Ontbijt - ontmoeting tussen de mama's uit de Miriam-groep met de voorzitter van ons centrum en de directie van de afdeling Sociale Actie.	13 mama's + 3 kinderen
28.06.2019	Bezoek aan de afdeling Werkgelegenheid van ons centrum en aan de workshop informatie rond werk + bezoek aan arbeidsplaatsen waar vrouwen werken.	7 mama's + 3 kinderen
23.08.2019	Groepsbijeenkomst met de mama's voor een scherpstelling (deel 1) van hun situatie na de zomervakantie.	5 mama's + 4 kinderen
30.08.2019	Groepsbijeenkomst met de mama's voor een scherpstelling (deel 2) van hun situatie na de zomervakantie.	10 mama's + 9 kinderen
14.09.2019	Deelname aan het Feest van de Jeugd in de binnenstad.	4 mama's + 5 kinderen
27.09.2019	Grote gezellige maaltijd georganiseerd aan het eind van de middag met medewerking van de mama's voor het begin van het nieuwe schooljaar.	12 mama's aanwezig + 29 kinderen
11.10.2019	Activiteit georganiseerd in samenwerking met de vzw BruZelle voor de verdeling van hygiënekits onder de mama's.	10 mama's + 3 kinderen
15.10.2019	Openluchtactiviteit die begint met een ontbijt en eindigt met een tochtje met de waterbus in het kanaalgebied tussen Brussel, Schaarbeek, Neder-Over-Heembeek en Vilvoorde.	9 mama's + 2 kinderen
23.10.2019	Circus Bouglione	11 mama's + 27 kinderen
6.11.2019	Reuzenrad Brussel	10 mama's + 15 kinderen

15.11.2019	Focusgroep in aanwezigheid van Carole (UCL-onderzoekster) en Lore (VROUWENRAAD) om samen met de mama de balans op te maken van het MIRIAM-project.	11 mama's + 5 kinderen
13.12.2019	Collectieve bijeenkomst: organisatie van de afsluitende activiteit van het MIRIAM-project	9 mama's
04.01.2020	Uitstapje naar Pairi Daiza voor groot en klein	12 mama's + 33 kinderen

5. GESPREKSGIDS – Voorzit(s)ter van het OCMW/Schepen van sociaal beleid

Kenmerken van het OCMW

- Werking van het OCMW - Type van specifieke diensten aangeboden door het OCMW
→ Huisvesting, SPI, kinderopvang, gezondheid, juridisch, ...
- Gemeentelijke omgeving van het OCMW
→ Specifieke kenmerken van het grondgebied in verband met de problematiek
De rol van de voorzitter bij het aansturen

Integratie van het OCMW in het Miriam-project

- Kennismaking met Miriam
- Interesse in het programma (waarom wilde u eraan deelnemen?)
- Mobilisatieproces in het programma (deelname aan infovergaderingen, ontmoeting met de actoren die het project dragen, enz.)

Integratie van Miriam in het OCMW

- Waar bevindt Miriam zich in het organigram van het OCMW?
- Waarom deze keuze en hoe kwam die tot stand?
- Wie zijn de belangrijkste actoren van het OCMW die betrokken zijn bij de implementatie van Miriam?

Implementatie van Miriam binnen het OCMW

- Hoe was u betrokken bij de implementatie?
 - o Selectie van de deelnemers (welke antennes? Welke geografische zone? Welke specifieke kenmerken naast de door de Vrouwenraad vastgelegde kenmerken?)
 - o Keuze van de casemanager
 - o Toezicht op de casemanager en mate van autonomie (d.w.z. in welke context moet de casemanager communiceren met de Raad voor Maatschappelijk Welzijn?)
 - o Feedback van het werkveld naar het beleid
 - o Financiering: middelen om de door de POD MI verstrekte enveloppe aan te vullen?

Partnerschappen van het OCMW en Miriam-netwerk

- Vragen over het partnernetwerk van het OCMW en de mobilisatie ervan binnen Miriam: welke partners? Met welk doel?
- Lokaal sociaal beleid (beleid rond sociale cohesie in Wallonië, lokaal sociaal beleid in Vlaanderen en lokaal overleg in Brussel; structuren hoofdstuk XII)
- De nadruk leggen op het netwerk van partners onder feministische organisaties (Welke organisaties? Welke banden? Wat is de geschiedenis van deze banden?)
- Zijn er nieuwe samenwerkingsverbanden ten behoeve van Miriam?

Het OCMW-beleid inzake de gendertest

- Het Miriam-project is enkel bedoeld voor de moeders en maakt het mogelijk om de focus te leggen op de specifieke problemen waarmee zij te kampen hebben. Binnen het OCMW: zijn er andere acties waarin de genderproblematiek is opgenomen?
- Zijn er statistische gegevens waarin het gender van de begunstigden is opgenomen? Heeft de casemanager weet van studies over ongelijkheden tussen vrouwen en mannen? Interne documenten over dit thema?
- Opleiding en bewustmaking inzake genderkwesties (ongelijkheden tussen mannen en vrouwen):
 - Binnen het kader van Miriam
 - Binnen het OCMW en buiten Miriam (zo ja, door wie? Voor wie? Over welke thema's? Met welk doel?)

- Zal de deelname aan Miriam invloed hebben op de praktijken van het OCMW op het vlak van gender mainstreaming?

Het einde van Miriam

- Balans van de implementatie van Miriam binnen het OCMW
- Enig vervolg? (Zo ja, hoe? Zo niet, waarom niet?)
- Heeft Miriam een impact gehad op de werking van uw OCMW?

Ziet u mogelijkheden om Miriam in uw OCMW te implementeren? In andere OCMW's? Onder welke voorwaarden?

Is dit nuttig? Moet de voorkeur uitgaan naar andere opties?

... Tussen lokaal beleid en gewestelijke/federale bevoegdheden

6. GESPREKSGIDS – Casemanager MIRIAM 2.0

Kenmerken van het OCMW

- Soort diensten die door het OCMW worden aangeboden
→ Huisvesting, SPI, kinderopvang, gezondheid, juridisch, ...
- Grootte van het OCMW ==>
→ Aantal rechthebbenden (ontvangers van een leefloon)
→ Aantal administratieve medewerkers, aantal maatschappelijk werkers
- Gemeentelijke omgeving van het OCMW
→ Werkloosheidsgraad + andere specifieke kenmerken van het grondgebied in verband met de problematiek

Professioneel profiel van de casemanager en de omkadering

Op de drempel van het OCMW (schema 'interne

- Wat is de procedure voor de kandidaatstelling? Voor de selectie?
- Interne rekrutering?
- Welke anciënniteit binnen het OCMW? Welke loopbaan binnen het OCMW?
- Welke opleiding? Welke professionele voorgeschiedenis? (Opvoeder, maatschappelijk werker, andere)
- Werktijd (voltijds, 4/5, andere)
- Omkadering: Van welke dienst hang je af? / Wie je is supervisor? / Welke onderlinge relaties onderhoud je binnen het kader van de invoering van Miriam? (Intervisie, regelmatige ontmoetingen, ...)

De missie van de casemanager en de uitrol ervan binnen het OCMW

Binnen het OCMW, relaties met de traditionele begeleiding (schema 'interne relaties')

- Modaliteiten van de follow-up van de moeders: 1) Aanvullende en bijkomende begeleiding naast de begeleiding door de gebruikelijke maatschappelijk werker? 2) Overname van het volledige dossier van de betrokken vrouw?

→ *Indien 1*): Hoe wordt de samenwerking met de gebruikelijke maatschappelijk werker georganiseerd? Zijn er samenwerkingsystemen ingevoerd?

→ *Indien 2*): Hoe is de overdracht van de dossiers verlopen? (ten aanzien van de maatschappelijk werk(st)er die er verantwoordelijk voor was / ten aanzien van de begeleide vrouwen)

- Je opdracht als casemanager (de belangrijkste taken)
- Vergelijking tussen je opdracht als casemanager (momenteel) en je opdracht als maatschappelijk werker binnen het OCMW (vóór Miriam).

→ *Individuele begeleiding*

→ *Collectieve begeleiding*

→ *Andere ...*

- Wat zijn de verbanden tussen 'klassieke/traditionele' individuele follow-up en de Miriam-begeleiding? Kan de Miriam-methodiek andere begeleidingswijzen ondersteunen? (met name het GPMI) Of is ze juist in tegenspraak met die laatste?

Binnen het OCMW, relaties met de andere diensten (schema 'interne relaties')

- Soorten samenwerking met de andere diensten van het OCMW om tegemoet te komen aan de behoeften van de begeleide vrouwen

→ Domeinen (huisvesting, gezondheid, mobiliteit, werkgelegenheid) en aard van de samenwerking. Wat is de impact op het niveau van de Miriam-begeleiding? (*indien van toepassing de organisatorische*

belemmeringen identificeren)

→ Moeilijke/bevredigende samenwerking?

→ Ruimten voor uitwisseling met de andere diensten? (Intervisie, projectvergadering, enz.)

- Middelen die zijn toegekend voor het bereiken van de doelstellingen van Miriam (materieel en financieel). Gevoelens van de casemanager hierover.

→ Zijn er andere projecten gekoppeld aan Miriam om de aangeboden begeleiding te versterken en de doelstellingen te helpen bereiken?

- Samenhang tussen de opdracht van de casemanager (doelstellingen en methodiek van Miriam) en de opdrachten/oriëntaties van het OCMW

- Hoe zie je de afronding van de Miriam-begeleiding in samenwerking met de andere maatschappelijk werkers?

Miriam-tools

- Voordelen en zwakke punten van de tool
- Opleiding over de tool: voldoende? Heb je suggesties voor verbetering?
- Wordt er rekening gehouden met de suggesties/opmerkingen van de casemanagers betreffende de Miriam-methodiek en -tools? (Co-constructie)
- Feedback over de onlangs geïmplementeerde online tool

Begeleide vrouwen

- Selectiecriteria Miriam: eenouderschap / aanhoudende bestaansonzekere situatie / minstens één kind jonger dan 6 jaar / minimale beheersing van één van de talen die door de casemanager worden gesproken → Worden de criteria nageleefd / Worden er criteria aan toegevoegd?

(Maak een onderscheid tussen criteria voortvloeiend uit de Miriam-methodiek en de door het OCMW opgelegde criteria. Hoe worden deze keuzes uitgelegd? Waarnaar verwijzen ze? Wat is de impact op de uitvoering van het project?)

- Welke geografische zone valt onder het project? Hoe is de beslissing genomen? Wat zijn de implicaties voor de implementatie van de Miriam-methodiek?

- Welke procedure wordt er gevolgd voor de identificatie van de begunstigden van het project? Welke procedure is er voor mobilisatie in de beginfase? (Communicatie over het project, de inhoud ervan, enz. binnen het OCMW)

- De beschikbaarheid van vrouwen: zijn er belemmeringen? (Mobiliteit, kinderopvang, overige) Welke oplossingen zijn er ingevoerd?

In samenwerking met welke structuren?

Door welke soorten bijkomende middelen te in te zetten? (Cofinancieringen)

→ Als er geen oplossingen zijn: waar schrijf je dat aan toe?

De implementatie van MIRIAM

- Het tempo: wanneer werd het programma gelanceerd? (Oktober, januari, februari) Wat is de voortgang ervan?
- Hoeveel vrouwen zijn er in de groep?
- Individuele ontmoetingen / telefoongesprekken / groepsbijeenkomsten / andere (bv.: begeleiding van de vrouwen in bepaalde instanties op het gebied van gezondheid, justitie, enz.): hoe vaak? Welke opbouw? Welke inhoud? Hoe is de betrokkenheid van de doelgroep?
- Huisbezoeken: welke functie? Hoe vaak?
- Zijn er mensen afgevallen sinds de start? (Zo ja, mogelijke oorzaken / Zo nee, hoe wordt verbondenheid gecreëerd om dit resultaat te bereiken)
- Welke veranderingen, welke aanpassingen zijn er sinds de lancering in de Miriam-methodiek aangebracht? Op basis van welke bevindingen?
- Beschikbaarheid en uitrusting van de casemanager: troeven en obstakels (mobiliteit, telefoonuitrusting, digitaal)
- Wat zijn de alternatieve oplossingen als een casemanager de begeleidingsopdracht niet kan voortzetten? (Het specifieke geval van het OCMW van Bergen observeren en evalueren)

Inhoud van de begeleiding en samenwerking met het lokale sociale weefsel

In de omgeving van het OCMW (schema 'externe relaties')

- Thema's die aan bod komen in het kader van individuele / collectieve begeleiding (inkomen, alimentatie, tewerkstelling, mobiliteit, gezondheid, kinderen, enz.)

→ Wat zijn de bevindingen?

→ Welke partnerschappen met het lokale sociale weefsel zijn er om hierop in te spelen?

(Focus op SPI-diensten, opleidingsactoren, onderwijsactoren, kinderopvang en DAVO)

→ Welke middelen (indien van toepassing) worden er ingezet om hieraan te beantwoorden? (Cofinancieringen)

→ Welke obstakels? (Indien van toepassing)

- Welke gesprekspartners (verenigingen, financiers, ...) zijn er met het oog op het waarborgen van de duurzaamheid van het Miriam-project na het eenjarige begeleidingsprogramma?

Omkadering van de casemanagers binnen Miriam

- Opleidingen
 - Bestaande opleidingen / Opleidingsbehoeften
- Intervisies
 - Bestaande intervisies / Intervisiebehoeften
- Overdracht van ervaringen:
 - Welke link is er met de projecten van de vorige jaren?
 - Welke veranderingen zijn er waargenomen?

Het OCMW-beleid inzake de gendertest

- Het Miriam-project is enkel bedoeld voor de moeders en maakt het mogelijk om de focus te leggen op de specifieke problemen waarmee zij te kampen hebben. Binnen het OCMW: zijn er andere acties waarin de genderproblematiek is opgenomen? (Voor zover de casemanager weet)
- Zijn er statistische gegevens waarin het gender van de begunstigden is opgenomen? Heeft de casemanager weet van studies over ongelijkheden tussen vrouwen en mannen? Interne documenten over dit thema?
- Opleidingen en bewustmakingen over genderkwesties (ongelijkheden tussen vrouwen en mannen):

→ Binnen het kader van Miriam

→ Binnen het OCMW en buiten Miriam (zo ja, door wie? Voor wie? Over welke thema's? Met welk doel?)

- Zal je medewerking Miriam invloed hebben op uw praktijken als maatschappelijk werker? Op je perceptie van de problemen van de begunstigden?

7. Meting van de significantie van de statistische tool

Tabel 14: T-test-meting van gepaarde steekproeven (nulmeting en eindmeting per indicatorenpaar) – Levensdomeinen

Paren (Nul- en eindmeting)	Gepaarde verschillen		t		ddl	Sig. (bilateraal)	
	Gemiddelde	Standaard afwijking	Gemiddelde standaardfout	Betrouwbaarheidsinterval van het verschil - 95 % Inf. Sup.			
DOM_1 [Financiële situatie] - END_DOM_1	-1,31818	2,0393	0,25102	-1,8195 -0,81686	-5,251	65	0
DOM_2 [Sociale activering] - END_DOM_2	-1,89394	3,13358	0,38572	- -1,12361	-4,91	65	0
DOM_3 [Woonsituatie] - END_DOM_3	-1,66667	3,05001	0,37543	- -0,91688	-4,439	65	0
DOM_4 [Mobiliteit] - END_DOM_4	-1,04545	2,19392	0,27005	- -0,50612	-3,871	65	0
DOM_5 [Lichamelijke gezondheid] - END_DOM_5	-0,40909	2,12659	0,26176	- 0,11369	-1,563	65	0,123
DOM_6 [Mentaal welbevinden] - END_DOM_6	-1,33333	2,2826	0,28097	- -0,7722	-4,745	65	0
DOM_7 [Sociaal netwerk] - END_DOM_7	-1,13636	2,10411	0,259	- -0,61911	-4,388	65	0
DOM_8 [Vrije tijd] - END_DOM_8	-1,09091	2,70457	0,33291	- -0,42604	-3,277	65	0,002
DOM_9 [Zorg voor de kinderen] - END_DOM_9	-0,60606	1,47678	0,18178	-0,9691 -0,24302	-3,334	65	0,001
DOM_10 [Leven als geheel] - END_DOM_10	-1,63636	1,97396	0,24298	- -1,1511	-6,735	65	0

Tabel 15: T-test-meting van gepaarde steekproeven (nulmeting en eindmeting per indicatorenpaar) – Empowerment

Paren (Nul- en eindmeting)	Gepaarde verschillen				t	ddl	Sig. (bilateraal)	
	Gemiddelde	Standaard afwijking	Gemiddelde standaardfout	Betrouwbaarheidsinterval van het verschil - 95 %				
				Inférieur				Supérieur
EMP1 [Ik weet waar ik goed in ben] - END_EMP_1	-0,65152	1,3067	0,16084	-0,97274	-0,33029	-4,051	65	0
EMP2 [Ik heb structuur in mijn leven] - END_EMP_2	-0,78788	1,45195	0,17872	-1,14481	-0,43094	-4,408	65	0
EMP3 [Ik zie de toekomst positief in] - END_EMP_3	-0,48485	1,53164	0,18853	-0,86137	-0,10832	-2,572	65	0,012
EMP4 [Ik kan mijn ervaringen delen met anderen] - END_EMP_4	-0,72727	1,42013	0,17481	-1,07639	-0,37816	-4,16	65	0
EMP5 [Ik haal voldoening uit wat goed gaat] - END_EMP_5	-0,59091	1,18941	0,14641	-0,8833	-0,29852	-4,036	65	0
EMP6 [Je krijgt maar macht als je samenwerkt met anderen] - END_EMP_6	-0,37879	1,23743	0,15232	-0,68299	-0,07459	-2,487	65	0,015
EMP7 [Ik kan steeds vrij mijn gedacht zeggen tegen mijn hulpverlener] - END_EMP_7	-0,36364	1,0021	0,12335	-0,60998	-0,11729	-2,948	65	0,004
EMP8 [Mijn hulpverlener en ik hebben een goede samenwerkingsrelatie] - END_EMP_8	-0,31818	0,89716	0,11043	-0,53873	-0,09763	-2,881	65	0,005
EMP9 [De OCMW-hulpverlening sluit goed aan bij mijn leven] - END_EMP_9	-0,36364	1,01733	0,12522	-0,61373	-0,11354	-2,904	65	0,005
EMP10 [De mensen van wie ik hou ondersteunen mij] - END_EMP_10	-0,37879	1,27418	0,15684	-0,69202	-0,06555	-2,415	65	0,019
EMP11 [Als mensen goed samenwerken kunnen ze hun directe leefomgeving veranderen (hun straat, wijk of buurt)] - END_EMP_11	-0,31818	1,33773	0,16466	-0,64704	0,01067	-1,932	65	0,058
EMP12 [Ik heb het gevoel dat ik ergens bij hoor] - END_EMP_12	-0,57576	1,44713	0,17813	-0,93151	-0,22001	-3,232	65	0,002
EMP13 [Deze samenleving maakt ruimte voor mijn manier van doen] - END_EMP_13	-0,5	1,15359	0,142	-0,78359	-0,21641	-3,521	65	0,001
EMP14 [Ik ervaar rust en veiligheid in mijn woning] - END_EMP_14	-0,68182	1,65631	0,20388	-1,08899	-0,27465	-3,344	65	0,001
EMP_TOT - END_EMP_TOT	-7,12308	7,98731	0,9907	-9,10224	-5,14392	-7,19	64	0

8. Communicatie rond Miriam 2.0

In dit deel geven we een overzicht van de verspreiding van de visie en methodiek van Miriam.

Het Miriam-project in Oostende werd in zowel Focus TV⁸⁷ als het Nieuwsblad⁸⁸ onder de aandacht gebracht. Tijdens Miriam 2.0 sensibiliseerden de betrokken actoren het middenveld en beleidsmakers, met als doel de verspreiding van de visie en de methodiek van Miriam. Hieronder geven we een overzicht van de ondernomen activiteiten:

- Op 24 januari 2019 organiseerde Observatoire de la Santé du Hainaut de studiedag *Familles monoparentales et inégalités sociales de santé* in het kader van de seminarierreeks *les Inégalités Sociales de Santé*⁸⁹. Martin Wagener gaf een lezing over de verscheidenheid van eenoudergezinnen doorheen de tijd en de evolutie van publieke acties daarop. Bovendien gaf de casemanager van Charleroi uitleg over Miriam als goede praktijk⁹⁰.
- In de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) gaf de voorzitter van de Vrouwenraad in maart 2019 uitleg over Miriam, in het kader van goede praktijken omtrent een outreachende aanpak in trajecten naar werk voor kwetsbare groepen.
- Ook in maart 2019 presenteerde de voorzitter van de Vrouwenraad het project op het symposium *'Armoede is vrouwelijk': symposium klaagt ongelijkheid aan* dat georganiseerd werd door Zonta International, tevens lid van de Vrouwenraad.
- De projectcoördinator van de Vrouwenraad nam in april 2019 deel aan een debat rond alleenstaande ouders op het evenement *Dag van de alleenstaande ouder* dat georganiseerd werd door Josephine Malay, een coach voor gescheiden ouders.
- De voorzitter van de Vrouwenraad gaf in april 2019 aan de Gezinsbond Buggenhout een lezing over de doelgroep alleenstaande ouders en meer specifiek het Miriam-project.
- Martin Wagener en Carole Bonnetier hebben in het kader van het mutual learning program (Europese Commissie) een peer review paper geschreven. Acht verschillende Europese landen hebben hun beleid tegenover families in armoede in november 2019 in Oslo tegen elkaar voor gesteld en gediscussieerd.

Ook de betrokken OCMW's en hun casemanagers namen een actieve rol op in de verdere bekendmaking van het Miriam-project:

- In oktober 2019 organiseerde de Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten (VVSG) en Koning Boudewijnstichting de kinderarmoededag *Elk Kind een Toekomst. Lokaal kinderarmoede aanpakken*. De casemanager van Oostende nam deel aan het panel *Concrete lokale acties die echt werken: leer van andere steden en gemeenten*. Dit panel stond in het teken van methodieken voor lokale besturen die inzetten op kinderarmoede.⁹¹

⁸⁷ Focus TV (2019, oktober 18). *Vrouwen vinden uitweg uit armoede in Oostende*. [video]. <https://www.focus-wtv.be/nieuws/vrouwen-vinden-uitweg-uit-armoede-oostende>. Geraadpleegd op 20 januari 2020.

⁸⁸ Fontaine, E. (2019, oktober 19). Syrische Hanan blij met project voor vrouwen in armoede: "Ik ben nu zelfzekerder". *Het Nieuwsblad*. https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20191018_04670625. Geraadpleegd op 20 januari 2020.

⁸⁹ Observatoire de la Santé du Hainaut. *Les sem'ISS*. <https://observatoiresante.hainaut.be/categorie-produit/inegalites-sociales-de-sante-2/sem-iss/>. Geraadpleegd op 20 januari 2020.

⁹⁰ Observatoire de la Santé du Hainaut. *Les sem'ISS: Familles monoparentales et inégalités sociales de santé*. <https://observatoiresante.hainaut.be/19-02-2019-sem-iss-famille-monoparentale-et-inegalites-sociales-de-sante/>. Geraadpleegd op 20 januari 2020.

⁹¹ Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten. *Elk kind een toekomst*. <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/kinderarmoededag>. Geraadpleegd op 20 januari 2020.

- De Koning Boudewijn Stichting, de Federatie van de Brusselse OCMW's en Brulocalis organiseerden in november 2019 de studiedag *Elk kind een toekomst. Hoe in Brussel de strijd tegen kinderarmoede voeren? Wat kan ik als mandataris doen?* De casemanager van Brussel gaf er uitleg over het Miriam project en de universele toegang tot rechten en diensten met oog op de doelgroep alleenstaande moeders.
- De casemanager van Brussel stelde in november 2019 het MIRIAM-project voor op het platform *CPAS – Aide à la jeunesse*, waarvan ook de OCMW's van Anderlecht en Schaarbeek deel uitmaken.
- Ten slotte gaf de casemanager van Brussel in februari 2020 uitleg op *Intervision de la Plateforme pauvreté des familles* over hoe de doelgroep van alleenstaande moeders op lange termijn te mobiliseren.