

HOE BEGELEID JE VROUWELIJKE STATUSHOUDEERS NAAR WERK?

WAT HEEFT DEZE VROUW NODIG? ▶

Werken aan
(zelf)vertrouwen
en perspectief ▶

Vertaalslag
naar Nederlandse
context ▶

Praktische
randvoorwaarden
rond werk ▶

Opdoen
nieuwe kennis en
vaardigheden ▶

WIE HEB IK VOOR ME? ▶

Beeldvorming
over haar positie in
haar familie ▶

Alert zijn
op psychische
gezondheid ▶

Identiteitswerk ▶

In beeld
brengen kwaliteiten
en capaciteiten ▶

HOE MAKEN WE EEN DUURZAME MATCH? ▶

Coalities
en netwerken
bouwen ▶

Verwachtings-
management en
ontzorgen ▶

Inclusief
werkgeverschap
en nazorg ▶

Bekend maakt
bemind ▶

Grip houden op
werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

WAT VRAAGT DIT VAN MIJ ALS PROFESSIONAL? ▶

Er bestaat een grote diversiteit onder vrouwen die begeleid worden naar werk, qua opleiding, werkervaring, cultuur, vluchtverleden en eventueel trauma en gezinssituatie. Dit vraagt om een holistische aanpak, met aandacht voor samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.



Inhoudsopgave

Inleiding	3	Hoe maken we een duurzame match?	17
Aanleiding voor dit onderzoek	3	Bekend maakt bemind	17
Leeswijzer	3	Verwachtingsmanagement en ontzorgen	18
Vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk	3	Coalities en netwerken bouwen	20
		Inclusief werkgeverschap en nazorg	21
Wie heb ik voor me?	5	Wat vraagt dit van mij als professional?	23
Identiteitswerk	6	Grip houden op je werkdruk	23
In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten van de vrouw	8	Houding ten aanzien van vrouwelijk statushouders	26
Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie	9	Belang van werk	28
Alert zijn op psychische gezondheid	11		
Wat heeft deze vrouw nodig?	12	Verder lezen?	30
Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context	12	Verantwoording onderzoek	31
Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief	13	Praatplaat Identiteitswerk	33
Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden	14	Praatplaat Wat kun je	34
Praktische randvoorwaarden rond werk	16	Colofon	35

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Inleiding

Aanleiding voor dit onderzoek

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland is laag. Publieke professionals die vanuit de Wet inburgering en de Participatiewet vrouwelijke statushouders ondersteunen, zoals klantmanagers en trajectcoaches, geven aan dat het hen nog onvoldoende lukt om de drijfveren, mogelijkheden en belemmeringen die vrouwelijke statushouders ervaren ten aanzien van toeleiding naar werk in beeld te krijgen (Van Hal, et al., 2021). Samen met deze professionals hebben we een actieonderzoek opgezet, dat tot doel heeft te komen tot een betere ondersteuning van deze groep vrouwen.

Uit een eerste inventarisatie onder publieke professionals bleek dat zij hun manier van werken vooral baseren op hun eigen ervaring. Zij kunnen niet terugvallen op uitgeschreven en daarmee overdraagbare methodieken. Dat is extra uitdagend gezien het grote verloop van professionals in het publiek sociaal domein, bij gemeenten en uitvoerende instanties. Ook signaleren de professionals dat nieuwe werkwijzen noodzakelijk zijn om beter aan te sluiten bij wat vrouwelijke statushouders nodig hebben. Ten slotte geven zij aan dat het begeleiden van deze vrouwen naar werk vraagt om extra tijd en aandacht, en een andere manier van werken.

Leeswijzer

In dit verslag beschrijven we de belangrijkste uitkomsten van het actieonderzoek aan de hand van vier 'praktijkvragen' die de professional zichzelf stelt wanneer deze een vrouwelijke statushouder naar werk begeleidt (zie infographic voorblad). Deze praktijkvragen zijn: 1) Wie heb ik voor me? 2) Wat heeft deze vrouw nodig? 3) Hoe maken we een duurzame match? en 4) Wat vraagt dit van mij als professional? Meer informatie over de werkwijze tijdens het project vindt u in [de verantwoording](#).

Vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk

Dé vrouwelijke statushouder bestaat niet: het gaat om een enorm diverse groep. De vrouwen die begeleid worden naar werk verschillen qua opleiding, werkervaring, cultuur, vluchtverleden en eventueel trauma en gezinssituatie. Professionals hebben kennis nodig over deze specifieke doelgroep in al haar diversiteit en moeten werkgevers weten te vinden die gemotiveerd zijn en openstaan voor deze doelgroep. Dit vraagt om een holistische aanpak, met aandacht voor samenwerking met andere belanghebbenden, zoals werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶



Dat veel vrouwelijke statushouders hun weg niet vinden op de arbeidsmarkt maakt dat een groot deel van deze vrouwen sociaal en economisch kwetsbaar is en het bemoeilijkt integratie in de Nederlandse samenleving. De lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders heeft verschillende redenen. Zo hebben veel vrouwelijke statushouders zich niet eerder bezig gehouden met de vraag welk werk zij buitenshuis kunnen en willen verrichten. Ook hebben ze vaak geen beeld van hun mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wel zegt de grote meerderheid van deze vrouwen betaald werk te willen (Van der Zwan & Tubergen, 2022). Toch de aansluiting met de arbeidsmarkt tot stand brengen vraagt om vaardige en betrokken publieke professionals. Zij

zullen daarbij enerzijds aan de slag gaan met de vrouwen zelf, en anderzijds werkgevers proberen mee te krijgen die terughoudend zijn om iemand aan te nemen die de Nederlandse taal nog beperkt beheerst of als er cultuurverschillen (lijken te) zijn. Ook kunnen zij tegenwicht bieden aan de beeldvorming over vrouwelijke statushouders en over vrouwen en werk in het algemeen. Zoals over welk werk 'passend' zou zijn en of werk wel te combineren is met moederschap en zorgtaken. Zo kunnen deze professionals de kansen op de arbeidsmarkt verbeteren voor vrouwelijke statushouders, met name voor die vrouwen die sociaal en economisch kwetsbaar zijn.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶



Wie heb ik voor me?

Identiteitswerk ►

In beeld brengen kwaliteiten en capaciteiten ►

Beeldvorming over haar positie in haar familie ►

Alert zijn op psychische gezondheid ►

Een belangrijke praktijkvraag bij het begeleiden van vrouwelijke statushouders is het in beeld krijgen van wie je voor je hebt. Dit is niet alleen een vraag voor de professional: ook de vrouwen zelf zijn vaak onzeker over zichzelf. Vrouwen die vluchten laten immers niet alleen hun huis en bezittingen achter, maar ook een deel van wie ze waren, van hun identiteit. Denk aan de rol die ze hadden in hun gemeenschap, het werk dat ze uitoefenden en de rol in hun gezin en familie. Deze zaken veranderen drastisch zodra ze in Nederland komen wonen. Ze moeten zichzelf opnieuw uitvinden: wie ben ik, wat kan ik, wie wil ik zijn? Ook komen vragen op over hoe zij zich verhouden ten opzichte van hun familie en de overheidssteun hier in Nederland. Dit kan erg verschillen van hoe dit in hun land van herkomst was. Dit herontdekken in een context die vaak compleet anders is dan voorheen is een grote uitdaging. Vrouwelijke statushouders komen extra drempels tegen in het herdefiniëren van zichzelf: vaak economisch afhankelijk van de partner, onvoldoende kennis van de Nederlandse taal en maatschappij, en het ontbreken van een sociaal netwerk of formeel arbeidsverleden (Verloove & De Vries, 2020; De Gruijter & Asmoredjo, 2021).

De periode van het definiëren van de hernieuwde identiteit wordt ook wel tussenperiode of **'liminele fase'** genoemd (Tjin A Djie & Zwaan, 2010). Het is een overgangsfase: de persoon is afgescheiden van de vroegere context, maar nog niet verankerd in de nieuwe structuur (Turner, 1967). Het gaat hier om een kwetsbare fase, met onzekerheid en rouw om wat verloren ging. Deze fase kan vrouwelijke statushouders echter ook nieuwe mogelijkheden en perspectieven bieden (Ghorashi e.a., 2018). Als professional is het in deze fase van belang goed te begrijpen wie je voor je hebt. Dit legt de basis om daarna te achterhalen wat de vrouwelijke statushouder nodig heeft om een nieuw perspectief te ontwikkelen en daar naartoe te werken. Zie ook: Wat heeft deze vrouw nodig?

Als professional raakt het uitvragen wie je voor je hebt ook aan je eigen waarden, normen en mogelijke aannames en (voor)oordeelen. Zie ook: Wat vraagt dit van mij als professional? Het kan ook spannend zijn om bepaalde vragen te stellen. Vragen lijken misschien 'te privé', of voelen 'op glad ijs', terwijl ze juist helpen om bepaalde zaken waar de vrouw mee zit bespreekbaar te maken.

Wie heb ik voor me? ►

Identiteitswerk ►

In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ►

Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ►

Alert zijn op psychische gezondheid ►

Wat heeft deze vrouw nodig? ►

Hoe maken we een duurzame match? ►

Wat vraagt dit van mij als professional? ►

inleiding ►

verantwoording onderzoek ►

verder lezen ►

colofon ►

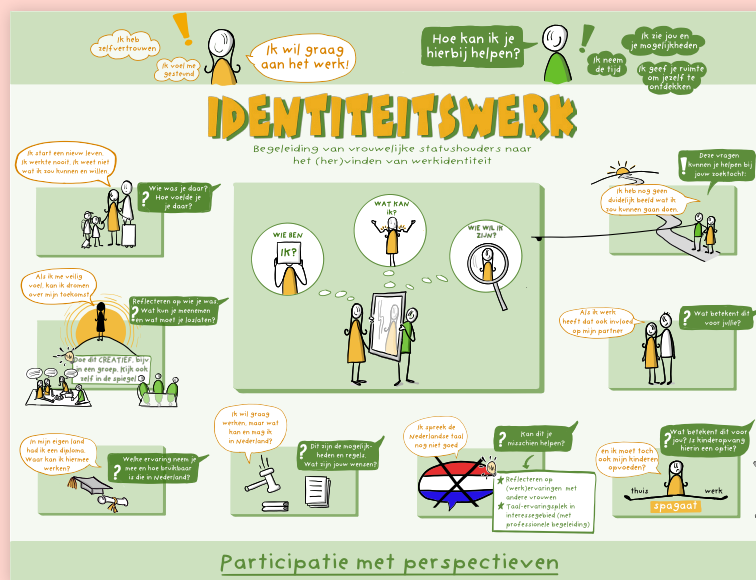
Identiteitswerk

Uit interviews met vrouwelijke statushouders en professionals komt naar voren dat vrouwelijke statushouders gebaat zijn bij begeleiding in 'identiteitswerk' (Van Hal e.a., 2009; van Hal e.a., 2012). Het gaat daarbij om begeleiding bij het (her)vinden van de werkidentiteit: wie ben je, wat kun je en wie wil je zijn. Het zich identificeren als werkende vrouw is voor velen een identiteitswissel, die ondersteuning vergt. Ook de partner moet hierin meegenomen worden. Afhankelijk van de fase waarin de begeleiding en de vrouw zich bevinden kan het goed zijn de vrouw afwisselend alleen en met haar partner te spreken.

“Er zijn vrouwen die echt emotioneel werden tijdens de training wanneer er gevraagd werd: wat wil jij nou? Want dat is hun al zo lang niet gevraagd, daar hebben ze al zo lang niet bij stil gestaan.”

“We gaan het gesprek in dat het moeder of vrouw zijn geen belemmering is, maar juist een kans om dingen te bereiken. En dat vrouwen ook mogen dromen en ook voor zichzelf een toekomst met werk kunnen zien en niet alleen maar huismoeder moeten zijn.”

Een basishouding waarin de professional de mogelijkheden kan en wil zien van de vrouw, en de vrouw de ruimte geeft om zichzelf te ontdekken, is hierbij van belang. Hierbij kan de professional de Praatplaat over identiteitswerk gebruiken, waarin diverse voorbeeldvragen en onderwerpen aan bod komen.



naar praatplaat 'Identiteitswerk' (printversie) ▶

Volgens professionals in dit onderzoek werkt het goed voor vrouwen om het proces van identiteitsvorming in groepsverband te ondersteunen. Ook Verloove & de Vries (2020) beschrijven dat **groepswerk waardevol** kan zijn: vrouwen kunnen elkaar dan

- Wie heb ik voor me? ▶
- Identiteitswerk ▶
- In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶
- Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶
- Alert zijn op psychische gezondheid ▶
- Wat heeft deze vrouw nodig? ▶
- Hoe maken we een duurzame match? ▶
- Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶

inspireren en aanmoedigen om stappen te zetten. Het kan hierbij van meerwaarde zijn om te werken **in de moedertaal van de deelnemers**. Dit creëert een sfeer van vertrouwen en stimuleert het uitwisselen van ervaringen. Anderzijds stimuleert het werken in het Nederlands, met een groep vrouwen met verschillende culturele achtergronden, **nieuwe connecties** buiten de ‘eigen groep’ en het oefenen met de nieuwe taal. In groepswork kunnen **ervaringsdeskundigen** een belangrijke meerwaarde bieden, blijkt uit de interviews: zij kunnen een culturele vertaalslag maken en zijn tegelijkertijd een voorbeeld en inspiratie voor wat een vrouw in Nederland kan bereiken.

Mogelijke vragen bij identiteitswerk (zie ook de Praatplaat):

- Wie was je daar? Hoe voelde je je daar? Wie was je in jouw familie?
- Wat vond je daar leuk of fijn aan?
- Wat kun je meenemen en wat moet je loslaten?
- Wat was je gewend om te doen?
- Welke ervaring neem je mee? Waar ben je volgens je familie goed in?
- Hoe ziet een dag/week er voor jou uit? Wat vind je leuk om te doen?
- Wat zou je graag in Nederland willen doen?
- Weet je wat je hier zou kunnen doen?

In deze fase is het belangrijk om veiligheid te bieden. Dit kan bv. door een ‘stopwoord’ of handeling af te spreken waarmee kan worden aangegeven dat het niet meer goed voelt. Zo blijft het veilig voor de vrouw.

Positiviteit-training (Utrecht): “Het primaire doel was echt hen een stukje uit sociale isolement halen, dus ze echt zichtbaar maken, voor ons, maar ook voor zichzelf. En het opbouwen van die vertrouwensband, echt op een andere manier met elkaar in gesprek gaan. Het is een groepstraining welke wordt gegeven in een aantal talen (waaronder Arabisch, Tigrinya en Dari), zodat vrouwen in hun eigen taal de training kunnen volgen en de trainer is ook een vrouw. De training heeft geen vaste inhoud, wel staat identiteitswerk centraal. “Wie ben ik? Welke rol heb ik? Wat ben ik nog meer naast moeder, vrouw, ik, ik ben ook nog van ik en wat zou ik willen?”

Selfie project (Den Bosch): In dit project worden kaartjes met eigenschappen gebruikt: iedere deelnemer krijgt 2 kaartjes. Het kaartje dat je het minst bij jezelf vindt passen geef je door aan iemand die het wel past, het andere kaartje houd je zelf.

Wie heb ik voor me? ▶

- Identiteitswerk ▶
- In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶
- Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶
- Alert zijn op psychische gezondheid ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶

In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten van de vrouw

Professionals gaven in het onderzoek aan dat het uitdagend is om de kwaliteiten en capaciteiten van vrouwen goed in beeld te brengen, bijvoorbeeld door onbekendheid met de arbeidssituatie in het land van herkomst, of omdat de vrouw geen formele scholing en/of formeel werkverleden heeft. Ook is de vrouw er soms nog niet aan toe om hierover te spreken, timing speelt dan een belangrijke rol. Verwerking van rouwprocessen, mentale gezondheidsklachten etc. zijn belangrijke belemmeringen. Vrouwen zijn vaak erg druk met het leren van de taal, waardoor zij beperkt tijd hebben voor het nadenken over werk.

Professionals in dit onderzoek delen dat het belangrijk is goed **stil te staan bij vragen die aansluiten** bij de positie van de vrouwelijke statushouder. Een vrouw met diploma en werkervaring zal makkelijker over haar kwaliteiten en capaciteiten kunnen spreken en deze vertalen naar de arbeidsmarkt hier, dan een vrouw zonder diploma of werkervaring. Bij vrouwen zonder diploma en/of werkervaring vragen professionals dan niet letterlijk naar kwaliteiten en capaciteiten maar verkennen bijvoorbeeld eerst samen een dag uit het leven in het land van herkomst en vragen dan door op positieve en prettige ervaringen.

Verder is het van belang om **kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt** te delen en te onderzoeken hoe de kwaliteiten van de vrouw daar kunnen worden ingezet. Het is belangrijk dat dit maatwerk is, zodat je geen verkeerde verwachtingen schept over wat mogelijkheden zijn.

“Bij hoger opgeleide vrouwen is het accepteren dat zij met hun beroepskwalificaties en diploma's in Nederland niet kunnen doen wat zij in hun herkomstlanden konden doen een zeer pijnlijk proces. Het faciliteren naar haalbare en passende loopbaantrajecten is belangrijk, met zo min mogelijk verlies van competenties.”

Algemene tips voor begeleiding:

- Neem de tijd, pas je tempo aan bij waar de vrouw op dat moment staat
- Start met uitvragen van de persoonlijke- en thuissituatie (iemand's enthousiasme, ambitie, socialisatie, houding partner) en dan pas werkervaring en opleidingsniveau
- Laat de vrouw veel vertellen vanuit betrokkenheid en nieuwsgierigheid: doorvragen naar concrete voorbeelden, ervaringen en verhalen
- Laat de vrouw op informele wijze kennismaken met verschillende beroepen
- Werk niet alleen 'talig' maar ook ervaringsgericht: filmpjes, bedrijfsbezoek etc.
- Gebruik rolmodellen en sleutelfiguren die een culturele vertaalslag kunnen maken
- Besteed aandacht aan bewustwording over de voordelen van werk, bv. dat je door werk meer deel uitmaakt van de Nederlandse samenleving.

Wie heb ik voor me? ▶

Identiteitswerk ▶

In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶

Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶

Alert zijn op psychische gezondheid ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

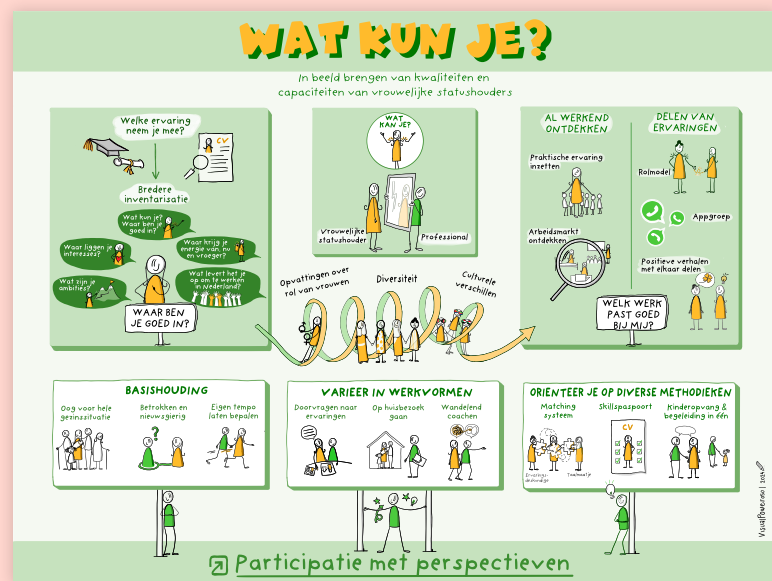
verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Ideën om vrouwelijke statushouders meer inzicht te geven in hun mogelijkheden zijn: een reeks themabijeenkomsten organiseren, ondersteuning bij presenteren van zichzelf, samen vacatures lezen, werken met ervaringsdeskundigheid. Benader de vrouwen persoonlijk: appen i.p.v. papieren post, laat weten dat je zelf ook aanwezig bent bij de activiteit, aangeven waarom het juist voor haar interessant is. Het kan ook helpen om te initiëren dat de vrouwen elkaars kinderen opvangen, zodat ze om beurten tijd voor zichzelf hebben.

In onderstaande praatplaat zijn de suggesties van verschillende professionals samengebracht.



naar praatplaat 'Wat kun je' (printversie) ▶

Vrouwen in Beweging (Houten): In deze training verkennen en erkennen de deelnemers hun eigen talenten en behoeftes. De training staat open voor alle vrouwen die een stap willen zetten naar werk (vanuit de bijstand), niet alleen voor statushouders. Daarom is de voertaal Nederlands. *“Dus echt in de spiegel kijken: wie ben je, wat kan je, wat zijn je kwaliteiten en je zwakke punten.”(trainer)*

Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie

Professionals in dit onderzoek delen dat het een uitdaging kan zijn om met vrouwen die gehuwd zijn en jonge kinderen hebben het goede gesprek te voeren over hoe het gezin zich verhoudt tot werk. Hoeveel normatieve richting kan en wil je hierin meegeven? Uit eerder onderzoek blijkt dat de aanwezigheid van jonge kinderen niet alleen invloed heeft op *arbeidsdeelname*, maar ook op werkkententies (Van der Zwan & van Tubergen, 2022). Laat je de vrouw vrij in haar keuze of stuur je aan op arbeidsdeelname, om zo te voldoen aan de Participatiewet? Zie ook: [Wat vraagt dit van mij als professional?](#)

Wie heb ik voor me? ▶

- Identiteitswerk ▶
- In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶
- Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶
- Alert zijn op psychische gezondheid ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶

Een belangrijke rol van de professional is het zichtbaar maken van de **kansen en mogelijkheden die er zijn** voor vrouwelijke statushouders om aan het werk te gaan, en van de begeleiding die hierbij geboden wordt vanuit gemeente en samenwerkingspartners. Die begeleiding kan ook betrekking hebben op hoe zij het gesprek kan voeren met haar partner over de taakverdeling thuis en over het organiseren van de zorg voor eventuele kinderen tijdens werktijd.

Mogelijke vragen bij beeldvorming positie vrouw:

- Hoe ziet je gezin eruit? Heb je kinderen? Hoe gaat het met ze?
- Heb je een partner? Hoe gaat het met je partner en hoe verdelen jullie de taken samen?
- Hoe gaat het met je familie? Zijn de mensen die belangrijk voor je zijn in veiligheid? Wie is in Nederland? Hebben jullie veel contact? Heb je zorgen over ze, houdt hun situatie je veel bezig?
- Welke rol en taken heb jij in je familie, je gezin? En welke zorgtaken heb je? Wat ben je gewend: wie werkt, wie zorgt, verdelen jullie dit? Liggen de taken vast of vullen jullie het flexibel in?
- Hoe kijk je naar het combineren van gezin en werk? Hoe kijken jouw gezinsleden en andere belangrijke personen om je heen hier naar?
- Is kinderopvang een optie? Weet je hoe je kinderopvang aan kan vragen (en wat de gemeente hierin kan betekenen)?

Professionals over het belang van een laagdrempelig en informeel groepsaanbod voor vrouwelijke statushouders:

“Onze ervaring is dat mannen elkaar vaak goed weten te vinden. Die gaan toch wel naar het koffiehuis of blijven napraten in de moskee. Voor vrouwen is dat minder toegankelijk. In het land van herkomst vielen ze terug op familie, op zussen, op burens, die gelegenheid is hier niet. Dus die moeten we dan creëren, vinden wij.”

“We hebben [als locatie voor de training] bewust gekozen voor de kantine omdat het dan een beetje informeel is, een beetje losjes. Je creëert een praatgroep sfeer waar ze ook echt hun hart kunnen luchten en stappen kunnen maken.”

Wie heb ik voor me? ▶

- Identiteitswerk ▶
- In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶
- Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶
- Alert zijn op psychische gezondheid ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶

Alert zijn op psychische gezondheid

Uit de interviews en bijeenkomsten met professionals in dit onderzoek komt naar voren dat het van belang is aandacht te hebben voor het mentaal welzijn. Psychische problemen kunnen een rol spelen in de arbeidstoeleiding. Er is veel onderzoek gedaan en er zijn handreikingen ontwikkeld ten behoeve van de psychische gezondheid van (vrouwelijke) statushouders die erg bruikbaar zijn voor professionals. Zo heeft Pharos diverse methodieken, publicaties en voorlichtingsmaterialen ontwikkeld voor gemeentelijke- en zorgprofessionals (themapagina gezondheid en migranten, en voorlichtingsmateriaal (psychische) gezondheid vluchtelingen).

Bij empowermenttrainingen kan aandacht worden besteed aan de psychische gezondheid door bijvoorbeeld een GGD-consulent te vragen het onderwerp stress te behandelen. Op basis van hun kennissynthese raden Stavenuiter e.a. (2020) gemeenten aan om een signalerings- en verwijzingsstructuur voor (vrouwelijke) statushouders met gezondheidsproblemen te ontwikkelen waarvan professionals gebruik kunnen maken.

Het kan spannend of onwennig zijn om als professional vragen te stellen over een zo gevoelig thema als psychische gezondheid, maar het is belangrijk dit toch te doen om vervolgens te kunnen ondersteunen bij de gang naar een professional in de gezondheidszorg. Wees er daarnaast alert op dat ook fysieke klachten kunnen duiden op psychische klachten.

Mogelijke vragen over psychische gezondheid:

- Hoe slaap je?
- Lukt het je te ontspannen?
- Met wie kun je je zorgen delen?
- Weet is dat je bij de huisarts gratis hulp kunt vragen, ook over psychische gezondheid?

Groepstraining Mosaic (Nijmegen): Mosaic is ontwikkeld voor Syrische vluchtelingen en bestaat uit zes groepsbijeenkomsten die volledig in het Arabisch worden aangeboden. De aanpak is gebaseerd op de positieve psychologie. Elke bijeenkomst wordt begeleid door een hoofdtrainer en een ervaringsdeskundige trainer die zelf vluchteling is geweest. In de bijeenkomsten formuleren deelnemers doelen in overeenstemming met hun levenswaarden op het gebied van werk/studie, sociale contacten en zelfzorg en verhelderen: wat vind jij leuk en waar ben jij goed in? Onderzoek toont aan dat Mosaic helpt om de positieve gezondheid, emotioneel welbevinden en zingeving van deelnemers te versterken, en dat deelnemers meer vertrouwen hebben om een baan te vinden.

Wie heb ik voor me? ▶

Identiteitswerk ▶

In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten ▶

Beeldvorming over de positie van de vrouw in haar familie ▶

Alert zijn op psychische gezondheid ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶



Wat heeft deze vrouw nodig?

Vertaalslag naar Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Zodra je weet wie je voor je hebt en wat de vrouw wil en kan, kun je gaan kijken naar stappen die nodig en mogelijk zijn om die gewenste situatie te bereiken. Dit is een actief proces van samen nadenken, oriënteren en uitproberen.

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context

Het uitgangspunt in de weg naar passend werk voor de vrouwelijke statushouder is haar set aan ervaring, kwaliteiten, ambities en capaciteiten. Zie ook: [Wie heb ik voor me?](#) De kunst is dit pakket goed in beeld te krijgen en te **vertalen** naar een profiel dat werkgevers aanspreekt.

Bij het opstellen van een profiel is het volgens de professionals belangrijk de juiste volgorde te hanteren: zorg dat vragen naar opleiding, werkervaring en kwaliteiten zijn beantwoord voordat de blik wordt gericht op wat de vrouw nodig heeft om verder te komen. Stel vooral **open vragen** en werk zo mogelijk in **groepsvorm**: laat vrouwen met elkaar meedenken over kwaliteiten en mogelijkheden. Dit werkt inspirerend en empowerend: de kwaliteiten van

een ander herkennen we soms makkelijker dan die van onszelf. Voor vrouwen die niet eerder (buitenshuis) werkten, en zeker voor vrouwen voor wie dat ook nooit een optie was, blijkt het extra lastig om aan te geven wat ze kunnen en willen. Dan is het soms belangrijk om eerst ervaring op te doen in een **stage** en daarna verder te praten over wat ze wil. Ook is dan soms een stap terug nodig, om nogmaals met identiteitswerk bezig te gaan: wie kan ik zijn als werkende vrouw? Zie ook: [Identiteitswerk](#). Zo kan het zicht op de eigen kwaliteiten en mogelijkheden gaandeweg steeds duidelijker vorm krijgen.

Om de kwaliteiten om te zetten naar een profiel dat aansluit op de Nederlandse context is het belangrijk dat de vrouwen **inzicht krijgen in de Nederlandse en regionale arbeidsmarkt**. Zie ook: [Hoe maken we een duurzame match?](#) Daarna kan dan gekeken worden naar wat hun mogelijkheden zijn op die arbeidsmarkt en wat daarvoor nodig is. Daarbij is het van belang **realistisch te zijn** in wat er kan, maar tegelijk de ambities niet zo te verlagen dat kwaliteiten van de vrouw onderbenut worden.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Vragen voor de professional zelf, ter voorbereiding:

- Wat past het beste bij deze vrouw: zo snel mogelijk aan het werk, of eerst investeren in vakgerichte scholing en/of een intensief taaltraject?
- Waar kan deze vrouw haar ervaring en kennis kwijt?
- Hoe kan zij haar ervaring en kennis inzetten op aanverwante plekken?
- Is er een werkervaringsplek die bij haar past, die aansluit bij haar ambities?
- Wie uit mijn netwerk zou deze vrouw een plek kunnen bieden om (nieuwe) werkervaring op te doen, of kan haar in contact brengen met iemand die dit kan?
- Heeft zij een realistische beeld van wat wel of niet mogelijk is? Qua werk, opleiding en kosten?

Mogelijke vragen voor de vrouw:

- Wat zou je het meeste voldoening geven?
- Hoe wil je jouw kwaliteiten inzetten? Bij welk soort organisaties?
- Waar in Nederland of in de regio wil je het liefst werken?
- Hoeveel uur in de week kun je werken? Zijn er knelpunten die opgelost moeten worden? Denk aan kinderopvang, mobiliteit of een opleiding
- Wil je een opleiding volgen?

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief

Uit ons onderzoek blijkt dat het belangrijk is dat **de professional vertrouwen heeft** in de kansen van de vrouw die begeleid wordt en haar perspectief biedt. Hiervoor is van belang om goed uit te vragen wat de vrouw al ervaren/geprobeerd heeft en wat zij nodig heeft voor een volgende stap. Ook is het belangrijk om continu te werken aan vertrouwen: vertrouwen in zichzelf, vertrouwen in jou als begeleider en vertrouwen in de Nederlandse arbeidsmarkt. Zet kleine stappen en besteed aandacht aan succeservaringen. Een kennismakingsgesprek bij een werkgever kan je al zien als een succes!

Zeker hoogopgeleide vrouwen met eerdere werkervaring kunnen vaak veel zelf. Leg daarom de regie zo veel mogelijk bij haar neer om zaken uit te zoeken en vraag om met voorstellen te komen. Tegelijk is toch vaak enige ondersteuning nodig, bijvoorbeeld bij het vinden van informatie. Ook het bieden van een **uitgebreid en warm netwerk** door de professional is vaak erg welkom. Zo krijgen de vrouwen perspectief en werk je aan empowerment.

Om met zelfvertrouwen aan de slag te kunnen is **taal van groot belang**. Als je de taal niet goed beheerst, is het lastig om te begrijpen wat er om je heen gebeurt en om adequaat te kunnen reageren. Daar komt bij dat veel banen waar vrouwen (graag) terecht komen vrij talig van aard zijn. **Ondersteuning bieden bij taalverwerving** is dan ook belangrijk voor zowel zelfvertrouwen als kansen op de arbeidsmarkt. Oefenen met taal en kennismaken met vaktaal, kan op veel manieren. Denk bijvoorbeeld aan opleidings-, stage- of werkervaringsplekken, een training taal op de werkvloer, vrijwilligerswerk of een taalbuddy.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

-

Tip uit de praktijk voor meer werkplezier

Er zijn veel regelingen, subsidies etc. die kunnen helpen bij het bieden van perspectief. Tegelijk zijn er ook veel regels en beperkingen. Om je werk zo leuk mogelijk te houden werkt het het beste om te starten bij wat je de vrouw die je voor je hebt zou willen bieden. Kijk dan hoe dat mogelijk is en hoe je om eventuele belemmeringen heen kunt werken. Start niet vanuit de vraag welke regelingen er zijn, dat versmalt al snel je blik.

Bij *vrouwen zonder werkervaring/opleiding* blijkt onderstaande aanpak goed te werken:

- Bouw stapsgewijs met de vrouw een werkritme op, waarbij tevens werkervaring wordt opgedaan en nieuwe kennis en vaardigheden worden aangeleerd
- Zorg voor ondersteuning om uitleg te geven en om de taal te oefenen, zoals Taal op de werkvloer, of met behulp van een taalvrijwilliger, werk/jobcoach
- Bespreek hoe het gaat, ook bij vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken.

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden

Een van de hobbels voor vrouwelijke statushouders die aan het werk willen is dat ze zich vaak **nieuwe vaardigheden** moeten eigen maken **of een nieuwe opleiding** moeten volgen om te kunnen starten met werk. Voor veel banen wordt een behoorlijke beheersing van de Nederlandse taal geëist, zeker voor beroepen in de zorg en het sociale domein. Ook mag je veel beroepen alleen uitoefenen als je beschikt over een in Nederland erkend certificaat of diploma, ook als je hetzelfde werk al jaren hebt gedaan in

een ander land. Op veel werkplekken worden ook digitale vaardigheden gevraagd. Dit alles maakt dat het vaak nodig zal zijn aanvullende vaardigheden op te doen of een opleiding te volgen.

Vragen voor de professional zelf, ter voorbereiding:

- Welke opleidingen sluiten aan bij de wensen van de vrouw? Of bij wie kan ik deze informatie krijgen?
- Is het diploma dat ze heeft gewaardeerd?
- Ondersteunt de gemeente waar ze woont het volgen van een (vervolg)opleiding en zo ja, op welke wijze? En is dat voldoende?
- Hoe digitaal vaardig is ze?

Vragen voor de vrouw:

- Hoe gaat het met het leren van de Nederlandse taal? Heb je mogelijkheden om de taal (extra) te oefenen?
- Kun je online je weg vinden? Hoe goed ben je daarin? Kan je typen?
- Maak je gebruik van sociale netwerken zoals bijv. LinkedIn en facebook?
- Wil je eerst een tijdje meekijken of stagelopen voordat je gaat werken?
- Welke opleiding zou je willen of moeten volgen (om verder te komen met je werk)?

Tijdens een van de bijeenkomsten met professionals werd het voorstel gedaan om een cursus te organiseren, speciaal voor vrouwelijke statushouders, waarin ze zich samen oriënteren op het werken in Nederland. Voor de uitvoering zou een beroep kunnen worden gedaan op vrijwilligers, bijvoorbeeld ouderen die het

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

leuk vinden om mensen over hun eerdere werk te vertellen. Thema's die aan de orde zouden kunnen komen zijn:

- Vaktaal
- Vrijwilligerswerk: wat is het, wat is er zoal in de regio en hoe helpt dat je richting arbeidsmarkt?
- Bedrijvenmarkt: welke werkgevers zijn er zoal in de regio en wat voor mensen zoeken zij?
- Het sociale zekerheidsstelsel in Nederland: hoe zit het met belastingen, uitkeringen?
- Vrouwelijke statushouders die al aan het werk zijn laten vertellen over hun ervaring en wat ze nu doen (rolmodellen)
- Leren presenteren, pitchen: hoe vertel je anderen over wat je kunt en wilt?

Wereldchefs: samen werken, samen leren (Zwolle)

In de keuken van Saeed, een van de projectpartners in Zwolle, werken vrouwen uit verschillende landen samen. Deze wereldvrouwen verzorgen catering met een internationale keuken bij party's en evenementen. Zo doen ze werkervaring op, verdienen een inkomen, oefenen de taal, krijgen kennis over de arbeidsmarkt en hebben steun aan elkaar.

Forte Welzijn organiseert regelmatig werkbezoeken voor nieuwe Nederlanders. Via Whatsapp worden op een laagdrempelige manier aankondigingen verstuurd binnen het netwerk van professionals en nieuwe Nederlanders. Een voorbeeld:

Hallo mensen in mijn netwerk rond nieuwe Nederlanders, Ken jij nieuwe Nederlanders die graag meer willen weten over werken en leren in de ouderenzorg? Dan is het volgende werkbezoek wellicht interessant als eerste oriëntatie, om plannen voor werk concreter te maken of als netwerkactiviteit. Werkbezoeken zijn bedoeld voor alle nieuwe Nederlanders in Overbetuwe, dus deel dit bericht gerust:

Werkbezoek

Wil jij meer weten over werken in de zorg? Ga dan mee op Werkbezoek! Maandag 29 januari gaan we op bezoek bij Pleyade in Elst. We krijgen informatie over:

- (ouderen)zorg in Nederland
- als je geen diploma hebt kun je dan werken in de zorg?
- hoe kun je leren én werken in de zorg?
- waarom is vrijwilligerswerk in de zorg een goed begin?
- en over de vragen die jij zelf hebt over de zorg!

Het Werkbezoek is:

- maandag 29 januari, 13.45 - 16.00 uur
- vertrek vanaf

Wil jij ook mee?

Stuur dan een Whatsapp-berichtje naar: - 06

Groetjes, [naam], Participatie coach bij Forte Welzijn.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk

Vrouwelijke statushouders lopen, nog meer dan mannelijke statushouders, aan tegen **praktische belemmeringen**, zoals het ontbreken van eigen vervoer of kinderopvang, die (oriënteren op) werken lastiger maken (van der Zwan & Tubergen, 2022). Het organiseren van de praktische randvoorwaarden om daadwerkelijk te kunnen gaan werken is dan ook een belangrijk aandachtspunt. Het regelen van die praktische randvoorwaarden vraagt vaak flink wat tijd. Als professional heb je die tijd niet altijd. Soms kunnen andere partijen in de regio hier een rol spelen, zoals vrijwilligersorganisaties. Met vele handen uit een goede regionale samenwerking kan het werk een stuk lichter worden.

Uit de gesprekken met vrouwen en professionals blijkt dat het niet geregeld krijgen van **kinderopvang** (bijvoorbeeld omdat de vrouw zich niet kan inschrijven zolang ze niet werkt) een belangrijke hobbel naar werk is. Ook **vervoersmogelijkheden** zijn van belang, en de **financiële en andere administratieve randvoorwaarden** moeten op orde zijn. Aandacht hiervoor is van belang omdat zodra de vrouw betaald werk krijgt, de ontzorging vanuit de gemeente vervalt. Dit kan ertoe leiden dat allerlei regelingen niet meer van toepassing zijn, en betekent ook dat ze zelf verantwoordelijk wordt voor zaken als het aan en weer afmelden voor kinderopvang. Om dit alles goed te kunnen regelen moet de vrouw in ieder geval op de hoogte zijn van hoe ze werkt met zaken als *DigiD*. Bedenk ook dat de stap naar werk spannend is: je laat de zekerheid van een uitkering achter je en stapt in een **onzekere situatie**, zeker bij een tijdelijke baan. Uitleg over nieuwe ondersteuning als de baan wegvalt kan helpen om de stap te zetten.

Als de vrouw op het punt staat te gaan werken, is het goed nogmaals na te gaan of werken op dit moment écht mogelijk is. Is

alles geregeld voor de kinderen, voor de familie? Hoe gaat het met de vrouw, ook op psychisch vlak? Is er ruimte voor werk? Bij dit gesprek kan weer gebruik worden gemaakt van de praatplaat Identiteitswerk. Nogmaals stilstaan bij deze punten geeft enerzijds erkenning aan de grote verantwoordelijkheid die vrouwen hebben als moeder, echtgenoot en familielid. Anderzijds geeft zo'n gesprek ruimte om ook de voordelen van werken te laten zien: een eigen positie verwerven in de samenleving, een inkomen en minder afhankelijk zijn van anderen. Het maakt je zelfstandiger, minder kwetsbaar en je leert de taal beter.

Mogelijke vragen:

- Hoe ziet jouw week eruit? Welke uren ben je beschikbaar voor werk en hoeveel tijd heb je nodig voor zorgtaken, voor reizen?
- Heb je kinderopvang of zitten de kinderen op school? Hoe worden ze na schooltijd opgevangen? Is er een gezin of familie waarmee je kunt afspreken op elkaars kinderen te passen?
- Welke rol neemt je partner in het gezin? Bij huishoudelijke taken, in de opvang en zorg voor de kinderen? Hoe zijn de taken verdeeld en verandert dat als jij gaat werken?
- Heb je een helpend netwerk?
- Hoe vinden je man/kinderen/familie het als je gaat werken?
- Heb je mensen in de buurt die je kinderen kunnen opvangen (bijvoorbeeld bij ziekte)?
- Heb je vriendinnen of andere mensen die jou kunnen ondersteunen?
- Hoe reis je naar je werk, heb je vervoer?

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Vertalen van kwaliteiten naar de Nederlandse context ▶

Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief ▶

Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden ▶

Praktische randvoorwaarden rond werk ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶



Hoe maken we een duurzame match?

Bekend maakt bemind ▶

Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶

Coalities en netwerken bouwen ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Het doel komt in zicht: het maken van een duurzame match tussen de vrouwelijke statushouders en een werkgever. Met een duurzame match bedoelen we een baan bij een werkgever die past bij de interesses, vaardigheden en praktische mogelijkheden van de vrouwelijke statushouder, die bovendien perspectief biedt voor de toekomst. Het gaat er hierbij niet zozeer om dat iemand jaren achtereen dezelfde baan behoudt, wel is belangrijk dat de vrouw binnen de functie de mogelijkheid krijgt de benodigde vaardigheden te ontwikkelen en indien nodig zelf stappen kan gaan zetten naar ander werk (Stavenuiter e.a. 2020).

Uit bijeenkomsten en interviews met professionals, werkgevers die vrouwelijke statushouders in dienst hebben én werkgevers die nog niet gewerkt hebben met vrouwelijke statushouders, hebben we een aantal aandachtsgebieden gedestilleerd die van belang zijn voor het realiseren van een match met duurzaam en passend werk

Bekend maakt bemind

Een belangrijke belemmering voor de arbeidsparticipatie van statushouders, is dat werkgevers niet bekend zijn met deze groep en aarzelen om in hen te investeren: 'onbekend maakt onbemind'. Daarbij komt dat een aanzienlijk deel van de vrouwelijke statushouders weinig tot geen opleidings- en werkervaring heeft, wat extra reden kan zijn voor werkgevers om zich terughoudend op te stellen (Stavenuiter e.a., 2020).

Uit ons onderzoek blijkt dat het organiseren van **laagdrempelige ontmoetingen** tussen werkgevers en vrouwelijke statushouders een belangrijke succesfactor is om in een later stadium tot een passende match te komen. Werkgevers kunnen zo eventuele beelden bijstellen en vrouwelijke statushouders krijgen meer inzicht in wat zij kunnen verwachten van een toekomstige werkplek.



Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Bekend maakt bemind ▶

Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶

Coalities en netwerken bouwen ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Voorbeelden van hoe dit lokaal aangepakt kan worden, zijn het organiseren van **lokale netwerkevenementen voor werkgevers en statushouders** (zie het voorbeeld hieronder) of het met een groep nieuwkomers op **bedrijfsbezoek** gaan om vrijblijvend kennis te maken met een potentiële werkgever. Daarnaast beschrijven professionals het belang van **intensieve betrokkenheid bij 1-op-1 kennismakingen** tussen een vrouwelijke statushouder en een werkgever: ze gaan mee ter ondersteuning maar ook om de motivatie en wensen van de vrouw te vertalen naar de werkgever. Verder helpt het als professionals stimuleren een **snuffelstage** of **proefplaatsing** tot stand te brengen: de werkgever en potentiële werknemer weten beter wat ze van elkaar kunnen verwachten en zo wordt de kans op een passende match vergroot.

Future Citizens (Houten): De Gemeente Houten verzorgt, in samenwerking met New Dutch Connections (NDC), een vrouweneditie van het project Future Citizens. In dit project kunnen (met name hoger opgeleide) nieuwkomers zich tijdens een zogenaamde theatrale viering presenteren aan werkgevers. Voorafgaand hebben de deelnemers een aantal bijeenkomsten waarin ze leren een sterke pitch te maken. NDC nodigt vervolgens gericht geïnteresseerde werkgevers uit voor het event waardoor de kans op een potentiële match zo groot mogelijk wordt.

Verwachtingsmanagement en ontzorgen

Om tot een duurzame match te komen ligt er een belangrijke taak bij de professional om aan beide kanten aan verwachtingsmanagement te doen zodat zowel de vrouwelijke statushouder als werkgever goed beslagen ten ijs komen.

Voor vrouwelijke statushouders met werkervaring geldt dat ze vaak hun **verwachting moeten bijstellen**: in veel gevallen lukt het alleen hen op een lager niveau te laten instromen dan ze in eerder werk in hun thuisland gewend waren. Professionals zeggen hierover dat het van belang is om deze vrouwen wel te stimuleren om deze kans toch te accepteren, en tegelijkertijd een langere termijn perspectief te schetsen dat lonkend is. Een baan helpt bij het in beweging komen en blijven en helpt de taal sneller te leren. Tegelijkertijd is het cruciaal dat de professional het zelfvertrouwen en de ambitie van de vrouwelijke statushouder stimuleert en meedenkt over een route die haar op de langere termijn helpt om op het oude niveau terug te komen.

‘Nederlanding’: De stichting Nederlanding organiseert werkweekenden voor vrouwelijke vluchtelingen samen met een Nederlandse vriendinnengroep. Het doel is om vrouwen die graag willen werken in Nederland op een ontspannen manier toegang te geven tot een bestaand netwerk van Nederlandse vrouwen. Eén van de professionals die deel heeft genomen aan dit onderzoek en die tevens een achtergrond als vluchteling heeft, heeft op deze wijze haar carrière in Nederland kunnen starten.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Bekend maakt bemind ▶

Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶

Coalities en netwerken bouwen ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Ook voor vrouwelijke statushouders met weinig of geen werkervaring is verwachtingsmanagement van belang. Zij hebben veelal **geen duidelijk beeld** van wat voor werk kunnen doen. Zie ook: [Vertalen van kwaliteiten naar Nederlandse context](#). Om te voorkomen dat de vrouw en werkgever voor te grote verrassingen komen te staan tipt een werkgever met veel ervaring met deze doelgroep een meeloop dag te integreren in de sollicitatieprocedure.

“We hebben in de sollicitatieprocedure een meeloop dag geïntegreerd omdat mensen vaak niet weten waar de werkzaamheden over gaan. Die meeloop dag is voor ons echt een groot succes geworden. Het zorgt voor duidelijkheid wat je van elkaar kan verwachten.”
(werkgever)

Voor werkgevers die gemotiveerd zijn met deze groep aan de slag te gaan is het van belang dat ze door de professional worden ingelicht over wat er praktisch gezien **komt kijken bij het begeleiden** van een vrouwelijke statushouder op de werkvloer: hoe eventuele taal- en cultuurverschillen overbrugd kunnen worden, wat er mogelijk is qua begeleiding op de werkvloer (denk bijvoorbeeld aan job coaching), welke financiële ondersteuning er is vanuit subsidies, et cetera. Zie ook: [Inclusief werkgeverschap en nazorg](#). Ook kan het zijn dat de eisen bij een vacature ruimer gemaakt moeten worden, omdat een match vinden anders niet lukt. Professionals in dit onderzoek delen dat het goed werkt om werkgevers te stimuleren om aan **job carving** te doen, zeker nu werkgevers last ondervinden van de arbeidstekorten.

“Ik help werkgevers een beetje uit de box te denken, bijvoorbeeld door samen te kijken of werknemers echt om 9 uur moeten beginnen of dat het ook om 10 uur kan en dan tot 3 uur [in verband met schooltijden]. Dan zeg ik van ‘je bent nu al maandenlang op zoek naar een schoonmaker, je hebt al heel lang een lege plek. Als ik morgen een schoonmaker voor je regel die dan wel onder andere voorwaarden ingezet kan worden dan heb je in ieder geval wel die plek gevuld.’ Het is gewoon een andere tijd, gezien de arbeidstekorten, dus ik probeer ook op een creatieve manier mee te kijken naar hoe je je personeel gaat inzetten.” (Strategisch accountmanager)

Als het gaat om verwachtingsmanagement richting werkgevers helpt het verder om hen een **compleet beeld** te geven van de toekomstige werknemer, van zowel haar sterke kanten als mogelijke belemmeringen die spelen. Werkgevers geven aan dat als ze goed begrijpen waar bij de vrouwelijke statushouder de uitdagingen zitten om aan het werk gaan, ze goede afspraken kunnen maken met gemeenten en UWV om de benodigde **randvoorwaarden op de werkplek te kunnen organiseren**.

Voor werkgevers werkt het verder stimulerend als zij zoveel mogelijk **ontzorgd** worden door professionals bij het organiseren van randvoorwaarden om de vrouwelijke statushouder een goede werkplek te bieden. Bijvoorbeeld **ondersteuning bij het aanvragen van subsidies**. Uit dit onderzoek komt naar voren dat werkgevers regelmatig onduidelijkheid en traagheid ervaren bij het aanvragen en ontvangen van subsidies. Dat kan een reden zijn om

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Bekend maakt bemind ▶

Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶

Coalities en netwerken bouwen ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

af te zien van het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een andere uitdaging voor werkgevers in het contact met de gemeente is het verloop onder professionals. Om te zorgen dat het netwerk met gemotiveerde werkgevers in stand blijft is een **war-me overdracht van een werkgever aan een nieuwe collega** in de inwerkperiode van groot belang.

Coalities en netwerken bouwen

Het bouwen van netwerken tussen gemeenten, werkgevers en maatschappelijke initiatieven, is van cruciaal belang voor professionals om samen met de vrouwelijke statushouder een weg naar werk te kunnen vinden. Zie ook: [Grip houden op je werkdruk](#).

Verbinders binnen de arbeidsmarktregio's

Er zijn op initiatief van de Taskforce VIA van het ministerie van SZW in elke arbeidsmarktregio 'Verbinders' aangesteld, die regionaal netwerken tussen gemeenten en werkgevers creëren en verstevigen. Zij zoeken naar slimme manieren om duurzame matches tussen statushouders en werkgevers mogelijk te maken. Lokale professionals kunnen gebruik maken van deze diensten. (meer informatie online: Divosa, Inburgering, leren in de uitvoering: regionale verbinders).

Een kans om meer vrouwelijke statushouders naar werk te begeleiden is het creëren van **sectorspecifieke samenwer-**

kingen tussen gemeente en werkgevers. Uit de praktijk blijkt dat trajecten richting werk waar gemeenten, taalscholen en werkgevers met elkaar samenwerken kunnen bijdragen aan de participatie van statushouders. Als het gaat om het creëren van werkplekken voor vrouwelijke statushouders delen gemeenten dat het vanuit beleidsoogpunt veelal onwenselijk is om programma's specifiek voor vrouwen op te zetten. Wél zouden gemeenten en werkgevers in sectoren waar enerzijds arbeidstekorten zijn en anderzijds **relatief veel vrouwen (willen) werken** vaker de handen ineen kunnen slaan om nieuwkomers naar een baan te begeleiden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de sectoren zorg en welzijn en het onderwijs. Zo adviseert ook de Adviesraad Migratie (ACVZ) het kabinet in haar rapport hierover (meer informatie online: adviesrapport 'zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten).

In de zorg zijn inmiddels een aantal sectorspecifieke samenwerkingen georganiseerd waarin gemeente, werkgevers, opleiders en andere stakeholders leerwerktrajecten op hebben gezet. Voorbeelden zijn (te vinden online):

- Project nieuwkomers bij UMCG: artikel Nieuwe verpleegkundigen aan het UMCG-bed
- Project Amsterdam UMC; programma voor statushouders in de zorg
- Project van Actieleernetwerk: Kleurrijk Zorgen: statushouders klaarstomen voor de zorg
- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen Pilot taalstage bij regionale kinderopvang organisaties

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

- Bekend maakt bemind ▶
- Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶
- Coalities en netwerken bouwen ▶
- Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg

Inclusief werkgeverschap vraagt om **ruimte maken in de structuur en cultuur** van een organisatie en dus om **duurzame investering** door de werkgever. Vaak staat dit haaks op de behoefte aan snelle handen om de werkdruk te verlichten. Zo deelt een van de werkgevers die we spraken bijvoorbeeld dat er twijfels zijn binnen de organisatie om statushouders aan te nemen omdat er een hoge werkdruk is. Kan deze doelgroep dat wel aan? Uit verschillende onderzoeken, waaronder dat van onszelf, blijkt dat het niet realistisch is te verwachten dat een (vrouwelijke) statushouder meteen ‘op vlieghoogte’ is in een organisatie. Daarbij is veelal **intensieve en proactieve begeleiding** nodig op de werkplek. Deels kan dit **door de werkgever of leidinggevende** zelf. Als een organisatie zelf niet genoeg **financiële ruimte** heeft om die begeleiding te bekostigen kan daarvoor in verschillende gemeenten subsidie worden aangevraagd.

Het allerbelangrijkste om de plaatsing van een vrouwelijke statushouder te laten slagen is volgens de partners in ons onderzoek de **intrinsieke motivatie van werkgevers**. Als die motivatie er is, zoekt de werkgever manieren om de plaatsing te laten slagen. Zij verdiepen zich dan ook in wat daarvoor nodig is. Volgens ervaren werkgevers in dit onderzoek is dat onder andere rekening houden met culturele verschillen. Zo geven ze aan dat werkgevers die nieuw zijn met deze doelgroep er niet vanuit moeten gaan dat vrouwelijke statushouders uit zichzelf vragen of twijfels neerleggen bij hen. Er moet eerst een vertrouwensband worden opgebouwd, door regelmatig persoonlijk contact. En om de nieuwe werknemer te laten groeien in haar rol is het belangrijk het werk rustig aan op te bouwen. Om te helpen in de beginfase kan de

hulp worden ingeroepen van een **jobcoach**, die de statushouder begeleidt. Het gaat dan bij voorkeur om iemand die ervaren is met cultuursensitief werken. Ook belangrijk is dat **collega's de nieuwe werknemer helpen**. Om te zorgen dat ze weten wat daarbij belangrijk is kunnen zij hierover een training volgen, zoals bijvoorbeeld Harrie helpt.

Harrie helpt: ‘Harrie’ is de personificatie van de ideale collega-werknemer die op de werkvloer begeleiding geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie is Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend en Eerlijk. De ‘Harrie helpt’- training is een initiatief vanuit CNV Jongeren. Er is onder andere een ‘Harrie helpt’- training specifiek gericht op statushouders.

Bij inclusief werkgeverschap hoort niet alleen het creëren van een welkome en open cultuur maar ook het zorgen voor **praktische randvoorwaarden** om de aanstelling mogelijk te maken. Denk hierbij aan **flexibele werktijden** maar ook aan ondersteuning bij **thuisadministratie** van nieuwe vrouwelijke werknemers. Een werkgever deelt dat hij vrouwelijke statushouders in zijn bedrijf ondersteunt bij de veranderingen die plaatsvinden in hun financiële huishouding als zij uit de uitkering stromen en een salaris gaan ontvangen. Hij heeft gemerkt dat er zonder die hulp vaak problemen ontstaan.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Bekend maakt bemind ▶

Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶

Coalities en netwerken bouwen ▶

Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Een tip van een van de werkgevers is om als team regelmatig af te stemmen en afspraken te maken: *“Wij doen op regelmatige basis een open afstemming van wie wanneer wel en niet kan werken en kijken samen naar oplossingen als er iemand ziek. En ja, daarbij zorgen we goed voor elkaar.”*

De eerste maanden nadat iemand vanuit de bijstand is doorgestroomd naar werk, is de kans op uitval het grootst. In het geval van (vrouwelijke) statushouders lijkt een deel van de uitval het resultaat van kleine misverstanden. Het helpt daarom als professionals de vrouwen in aanloop naar een werkmatch goed begeleiden bij het in kaart brengen van wat zij nodig hebben op de werkvloer en helpen deze **behoeften te vertalen** naar de toekomstige werkgever. Zie ook: [Vertalen van kwaliteiten naar Nederlandse context](#). Daarnaast is het van belang **een korte lijn te behouden** tussen de gemeente en werkgever in de eerste periode na aanvang van

het werk. Dit kan gedaan worden door een klantmanager die hier voldoende ruimte voor krijgt, maar ook door een job coach vanuit de gemeente die als direct aanspreekpunt dient voor de vrouw en de werkgever. De gemeente kan dan als achterwacht waar nodig bijspringen.

RSD de Liemers focust op duurzame uitstroom en houdt daarom na de match een nazorgperiode aan. Dat wil zeggen dat klantmanagers zes maanden lang regelmatig contact onderhouden met de vrouwelijke statushouder en de werkgever. De frequentie hangt af van de behoefte van de werknemer en werkgever. Deze **nazorg** draagt eraan bij dat de verschillende partijen zicht krijgen op of deze baan passend is en bijdraagt aan duurzaam werk voor de vrouwelijke statushouder.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

- Bekend maakt bemind ▶
- Verwachtingsmanagement en ontzorgen ▶
- Coalities en netwerken bouwen ▶
- Inclusief werkgeverschap en nazorg ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

- inleiding ▶
- verantwoording onderzoek ▶
- verder lezen ▶
- colofon ▶



Wat vraagt dit van mij als professional?

Wat vraagt de begeleiding van vrouwelijke statushouders naar werk van de professional en de organisatie?

Het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar werk is niet eenvoudig en kan op verschillende vlakken spanningen opleveren. Zo zijn er spanningen rondom de hoge werkdruk, de vele regels waar professionals zich aan moeten houden en de tijd die administratie in beslag neemt. Maar ook het inleven in de moeilijke situatie waar de vrouwen veelal in verkeren verhoogt de werkdruk bij professionals. Professionals voelen zich lang niet altijd voldoende toegerust om de balans te houden tussen hun taakstelling en persoonlijke betrokkenheid. Daarnaast is het verloop onder professionals die deze specifieke doelgroep begeleiden groot.

Aandacht voor je werkdruk en voor je houding ten aanzien van de functie van werk en de begeleiding van vrouwen helpen om jezelf te professionaliseren.

Grip houden op je werkdruk

De diversiteit onder vrouwelijke statushouders is groot. Tijdens het onderzoek gaven de professionals aan dat zij in de begeleiding onderscheid maken tussen vrouwen met of zonder opleiding en/of werkervaring, tussen vrouwen met of zonder partner/gezin en tussen vrouwen die gemotiveerd zijn om te werken en vrouwen voor wie het werken een verplichting is. Ook speelde land van herkomst mee in de wijze waarop zij de begeleiding vorm geven, evenals culturele achtergrond, waarbij met name de rol van vrouwen en hoe gebruikelijk het is dat zij buitenshuis werken, onderscheidend zijn.



Wie heb ik voor me? ►

Wat heeft deze vrouw nodig? ►

Hoe maken we een duurzame match? ►

Wat vraagt dit van mij als professional? ►

Grip houden op je werkdruk ►

Houding ►

Belang van werk ►

inleiding ►

verantwoording onderzoek ►

verder lezen ►

colofon ►

Werken met deze diverse groep vrouwen, met vaak lastige startposities, is uitdagend. Je moet steeds weer bedenken hoe je de begeleiding van deze specifieke vrouw het beste vorm kan geven. Intervisie en collegiaal consult kunnen helpen bij het bieden van maatwerk. Zo leer je van elkaar. Dit werkt het beste als je een specialistisch team kunt samenstellen, met een grote diversiteit in kennis en werk- en levenservaring. Een diverse samenstelling van het personeel in de organisatie is behulpzaam bij het reflecteren op je eigen referentiekader. Dit helpt ook als je handelingsverlegenheid bij jezelf opmerkt om naar privé aangelegenheden te vragen van de vrouw.

Een specialistisch team kan ook helpen om grip te houden op je caseload. Je kunt dan met elkaar nadenken over hoe je het werk en vooral de administratie er om heen het beste kan organiseren. Je kunt ook makkelijker taken verdelen en mocht de werkdruk te hoog blijven samen in gesprek gaan met de leidinggevende. Een enkelvoudige oplossing is er niet, daarvoor is elke werksetting uniek. Je kunt echter wel met je collega's nadenken over wat een reële tijdsinvestering is voor de begeleiding van vrouwelijke statushouders.

Tot slot kun je met een specialistisch team de **ketensamenwerking** binnen je eigen gemeente of het samenwerkingsverband rondom vrouwelijke statushouders makkelijker opbouwen en onderhouden. Hierdoor krijg je meer inzicht in en afstemming tussen het **aanbod** in de begeleiding van vrouwelijke statushouders. Je kunt een vrouw dan bijvoorbeeld makkelijker in contact brengen met organisaties die zich bezig houden met op empowerment gerichte groepstrainingen, meedoen-maatjes of stages.

- **Investeer in het opbouwen van kennis en ervaring in de begeleiding van vrouwelijke statushouders**
- **Maak tijd voor kennisdeling onderling: Hou elkaar op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen**
- **Gebruik intervisie voor het bespreken van “lastige” situaties**
- **Schenk aandacht aan werkprocessen: kan de administratieve organisatie efficiënter?**
- **Voorkom overbelasting: Hou balans tussen taken en persoonlijke betrokkenheid**
- **Breng ketenpartners in de gemeente in kaart om te kijken wie bij welke taken kan ondersteunen**

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

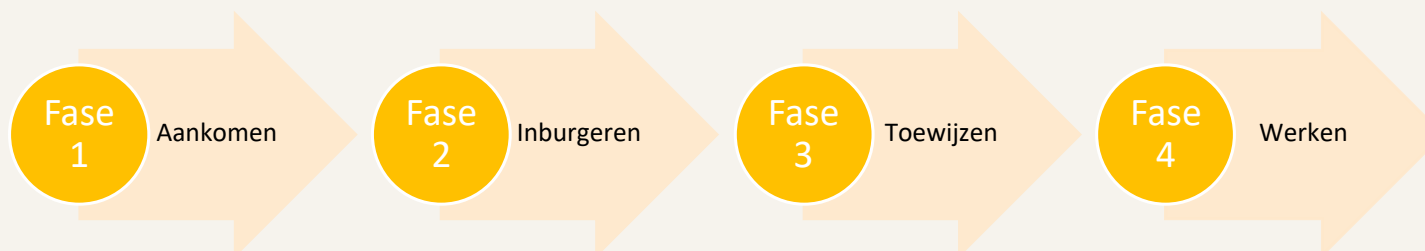
inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Tijdens een bijeenkomst in Zwolle hebben de verschillende organisaties die betrokken zijn bij de begeleiding van vrouwelijke statushouders met elkaar in kaart gebracht wie op welk moment hierbij betrokken is. Naast dat het zeer verhelderend is om met elkaar de verschillende fasen in kaart te brengen, leverde het vooral veel inzicht op in elkaars werkwijze, ideeën en mogelijkheden. Ook kwam er meer zicht op de rol van de informele begeleiding in de vorm van vrijwillige buddies, de hulp van klasse-assistenten of vrijwilligers bij de bibliotheek. Door met elkaar in gesprek te gaan zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan. Kortom, het met elkaar in kaart brengen van de verschillende fasen heeft een impuls gegeven aan de samenwerking binnen de gemeente. De betrokken professionals waren erg enthousiast over deze werkwijze en raden dit iedereen aan!



1. Aankomen: opvangen, informeren, stimuleren. Houd rekening met vrouwspecifieke zaken die ook cultuurbepaald kunnen zijn (zwangerschap, zorg voor familie, niet mobiel). Spreek zowel met de vrouw alleen als samen met haar eventuele partner.
2. Inburgeren, met de nadruk op daadwerkelijk aan de slag gaan met: inburgeringslessen, taalonderwijs, wegwijs worden op vele vlakken in de samenleving. Van de professional vraagt dit om sensitiviteit bij het opvangen van signalen van hoe het (echt) gaat en of er sprake is van vrouwspecifieke belemmerende factoren.
3. Toewijzing, wat in feite al start tegelijk met fase 1. Hier wordt in kaart gebracht wat de vrouw kan en wil, welke ervaring ze heeft met onderwijs en werk. Dit wordt vastgelegd in het PIP. Vrouwen kunnen zich vaak weinig voorstellen wat bepaald werk inhoudt. Bij het verbreden van dat perspectief is ondersteuning nodig.
4. De laatste fase is werk, het betreden van de arbeidsmarkt, waaraan een traject voorafgaat van kijken en proberen, bij voorkeur ook in meer vrouwspecifieke beroepen en met begeleiding, ook op de werkvloer.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶





verder lezen ▶

colofon ▶

Houding ten aanzien van vrouwelijk statushouders

De professionals en de vrouwelijke statushouders gaven in de interviews aan dat ze veel verschillen zien in de begeleidingsstijl van de professionals. Verschillen zijn niet per se erg maar het is wel belangrijk dat je kunt schakelen tussen de verschillende begeleidingsstijlen. Hiervoor is het noodzakelijk dat je inzicht hebt in je eigen wijze van begeleiding. Intervisie kan hierbij helpen.

Om overzicht te creëren in begeleidingsstijlen maken we gebruik van **vier 'logica's'** opgesteld tijdens een onderzoek onder klantmanagers in Enschede (Van der Klein e.a., 2020). Iedere logica bevat, vaak onbewuste, aannames over de rol van de professional, in dit geval ten aanzien van vrouwelijke statushouders en wat voor hen **passende begeleiding** is.

Verschillende typen logica's van waaruit professionals handelen	
<p>Procedureel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professional bepaalt grotendeels de richting en de inhoud van het gesprek. Weinig reflectie of actieve inbreng van cliënten verwacht. Geeft duidelijkheid voor professional en cliënt, maar kan onvoldoende aansluiten bij de leefwereld en behoeften van de cliënt. 	<p>Relationeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Creëren van verbinding met de cliënt staat centraal. Vaak komen in de gesprekken zorgen, behoeften en drijfveren van cliënten ter sprake. Professional (te) voorzichtig met confrontatie of feedback. 
<p>Zorgdragend:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professional verzet veel praktisch werk voor cliënt. Ontlasting van cliënt en controle door de professional staan centraal. Ondersteunend voor de participatie van cliënten die (tijdelijk) minder zelfredzaam zijn. Tegelijkertijd kan onvoldoende zichtbaar worden wat een cliënt zelf kan en wil. 	<p>Empowerend:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cliënt is in de lead, professional parkeert eigen doelen. Er is aandacht voor krachten en belemmeringen in relatie tot werk, ook op andere levensterreinen. Vereist een hogere mate van reflectief vermogen en doen vermogen (zie WRR, 2017) van cliënten dan vanuit de andere logica's. 

Tabel 1: Professionele logica's van werken (op basis van: Van der Klein, van Hal & collega's 2020)

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶
 Houding ▶
 Belang van werk ▶

inleiding ▶
 verantwoording onderzoek ▶
 verder lezen ▶
 colofon ▶

Uit de gesprekken in dit onderzoek werd ook duidelijk dat de logica van waaruit de begeleiding vormgegeven wordt, bepalend is voor de **kansen** en **mogelijkheden** die vrouwen krijgen ten aanzien van werk. Wat regelmatig genoemd werd was dat de professional die sterk sturend is (werkend vanuit de **procedurele logica**) weinig oog heeft voor de behoeften en mogelijkheden van de vrouw ten aanzien van werk. Deze professionals hechten voornamelijk waarde aan uit de uitkering komen. Met name hoger opgeleide vrouwen die meteen ingezet werden in productiewerk of schoonmaakwerk benoemden dit als zeer onprettig. Zie ook: In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten.

Professionals die werken vanuit de **relationele logica** nemen veel tijd om de vrouw te leren kennen en bieden ruimte om zorgen en problemen bespreekbaar te maken. Hierdoor wordt de begeleiding richting werk even geparkeerd door de professional. Professionals geven aan dat het voordeel is dat je de vrouw tijd en ruimte biedt om te “landen” in de nieuwe omgeving. Zie ook: Identiteitswerk. Het nadeel is echter, dat je hierdoor vrouwen geen snelle kans biedt op arbeidsparticipatie omdat de focus te veel ligt op ervaren problemen en niet op mogelijke kansen.

Een zelfde effect ontstaat bij de professionals die werken vanuit de **zorgdragende logica**. Zij ontlasten de vrouw door veel voor haar te regelen en haar te helpen. Ook de professional die werkt vanuit deze logica houdt onbedoeld informatie weg bij de vrouw die haar juist kan helpen om zelf haar weg te vinden op de arbeidsmarkt. Hierbij werd tijdens dit project ook wel gesproken over **aangeleerde hulpeloosheid** als ongewenst gevolg. Uit gesprekken met de vrouwelijke statushouders blijkt deze **kennis** over bijvoorbeeld wetgeving, trainingen en opleidingen maar ook over mogelijkheden voor kinderopvang of buitenschoolse opvang

juist belangrijk te zijn voor de vrouwen. Zie ook: Wat heeft deze vrouw nodig? Hierbij is het wel belangrijk om op te merken, dat de **timing** van het geven van informatie essentieel is. Vrouwen die nog erg gericht zijn op het eigen maken van de nieuwe leefomgeving en het op orde krijgen van het gezin en of huishouden, staan vaak nog niet open voor dergelijke informatie.

Bij de **empowerende logica** wordt de begeleiding door de professional gekenmerkt als ondersteunend en volgend in het tempo en proces van de vrouw richting de arbeidsmarkt. Door **te anticiperen op vragen** van de vrouw en daarbij aanvullende informatie te geven over alternatieve mogelijkheden, creëren zij samen kansen op de arbeidsmarkt die aansluiten bij haar wensen en behoeften. Zie ook: Hoe maken we een duurzame match? Deze logica is heel helpend bij vrouwelijke statushouders die een hoog reflectief vermogen hebben en zicht hebben op hun wensen en mogelijkheden. Professionals houden balans tussen meebewegen in de situatie van de vrouw en focus blijven houden op de begeleiding naar werk.

Alle professionals waren het erover eens dat er een duidelijke balans moet zijn tussen dromen willen verwezenlijken en zoeken naar een realistische stap. Het is dus belangrijk dat je je als professional bewust bent van jouw handelingswijze en dat je in je begeleidingsstijl kan aansluiten bij wat de vrouw die je begeleidt op dat moment nodig heeft, om zo een zo positief mogelijk effect te hebben op de mogelijkheden en kansen van de vrouw. Idealerweise samen toe naar begeleiding vanuit de empowerende logica. Immers, als de vrouw zelf weet wat ze wil en kan, dan is de kans om passend werk te vinden het grootst.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Vragen die helpend zijn:

- Hoe kijk ik naar de vrouw tegenover mij? Wat verwacht zij van mijn begeleiding?
- Vanuit welke logica begeleid ik haar? Sluit deze logica aan bij wat zij nodig heeft?
- Kan ik schakelen tussen de verschillende begeleidingsstijlen & logica's?

“Dat was mijn eigen initiatief.Dus niemand komt van gemeente, en zegt, wil jij studeren? Nee ik moest alles zelf regelen en voor alles een verzoek doen. En toen gingen ze er wel in mee, maar nee er was niemand die vroeg wat ik wilde. Toen ik met een plan kwam, wilde ze mij wel helpen want ja er zijn veel papieren en, en veel regels. En ik moest ze echt overtuigen waarom ik dit wilde doen en dat ik dit kon doen. En toen ik mijn Havo eenmaal had toen was er ook wel vertrouwen dat ik een studie kon gaan doen. Maar ja ik moest wel eerst laten zien dat ik kon en wilde studeren dus ja die HAVO heb ik helemaal zelf geregeld en zelf geleerd. Geen hulp hoor.”

Belang van werk

De logica van waaruit jij als professional de begeleiding vormgeeft wordt ook beïnvloed door de het belang dat jij hecht aan werk. Zie jij **werk als een noodzaak** om **zo snel mogelijk uit de uitkering** te komen? Of zie jij werk als een **kans om je te ontwikkelen**, als middel tot empowerment en zelfredzaamheid en als middel om als volwaardig burger deel te nemen aan de samenleving? Bewust-

wording van het belang dat zowel jijzelf als de vrouw tegenover je hechten aan werk, helpt om de begeleiding beter aan te laten sluiten. Om vrouwelijke statushouders duurzaam te begeleiden naar werk is het belangrijk om dit als een **gezamenlijke verantwoordelijkheid** te zien en ook in je begeleiding zo aan te sturen.

Professionals gaven tijdens dit onderzoek aan dat het belangrijk is om het belang van werken te bespreken met de vrouwen. Zeker als het gaat om vrouwelijke statushouders zonder diploma of werkervaring. Zij gaven aan dat het helpt om bij deze vrouwen te benoemen dat werk je **kennis vergroot** van de Nederlandse samenleving, wat je helpt om je kinderen beter op te voeden in Nederland.

Daarnaast kan er ook onderscheid gemaakt worden tussen de zogenaamde **broodbaan versus droombaan**. Professionals verschillen in hun denkwijze hierover. Zo ziet de een de broodbaan als springplank naar de droombaan, terwijl anderen liever meer tijd nemen om mensen dichterbij hun droombaan te kunnen plaatsen omdat het risico bestaat dat ze anders blijven hangen in de broodbaan. Deze professionals zijn van mening dat een eerste goede werkervaring belangrijk is voor de motivatie in de verdere carrière waardoor meer de focus ligt op de (haalbare) droombaan.

Ook vrouwen verschillen in de wijze waarop zij aankijken tegen arbeid. Sommigen vinden betaald werk niet passen bij de rol van de vrouw, anderen zien het juist als welkome kans om zichzelf te ontwikkelen. Hierbij speelt **timing** ook een belangrijke rol bij vrouwelijke statushouders. Als zij nog te veel bezig is met het op de rit krijgen van haar nieuw bestaan, dan zal ze anders tegen werken buitenshuis aankijken dan wanneer zijzelf en evt. gezinsleden waarvoor zij zich verantwoordelijk voelt hun draai gevonden hebben op school en in de wijk.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Tot slot is het belangrijk om **verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt participatie** niet alleen bij de vrouw zelf te leggen. Uit dit project komt net als in het onderzoek van Stavenuiter e.a. (2020) naar voren dat het eenzijdig investeren in de intenties en kwaliteiten bij deze vrouwen vaak niet voldoende is om aan werk te komen. Vrouwelijke statushouders ervaren **meerdere drempels en hindernissen** die hun kansen op de arbeidsmarkt belemmeren. Door negatieve reacties uit haar omgeving, discriminatie op de werkvloer of negatieve beeldvorming uit de samenleving kunnen zij minder gemotiveerd zijn of zelfs minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het is dan ook onterecht om de verantwoordelijkheid voor arbeidsmarkt succes enkel bij de vrouwen te leggen. Stavenuiter e.a. (2020) onderscheiden in hun onderzoek 4 analyse-niveaus van arbeidstoeleiding die een rol spelen bij succesvolle arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke statushouders:

1) Het individu met haar kwaliteiten en mogelijkheden: bijv. inzetten op (groeps)training, zelfstandig reizen, arbeidsvaardigheden

- 2) Haar omgeving: bijv. inzetten op steunend krijgen van man/gezin, aandacht voor kinderopvang
- 3) Werkgevers: bijv. welke begeleiding hebben zij nodig om een vrouw aan het werk te houden? Wat moet de werkgever bieden om de werkplek voor vrouwen aantrekkelijk te maken?
- 4) Gemeente/ overheid: welke verantwoordelijkheid hebben zij bij het begeleiden van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk? Welk beleid, wetten en kaders zijn helpend of juist contraproductief? Is er sprake van discriminatie? Hoe ga je hier mee om?

Het is dan ook passend om in de begeleiding aandacht te hebben voor alle niveaus en daar je begeleiding op in te richten. Hierdoor kun je makkelijker in kaart brengen op welk niveau belemmerende factoren van invloed zijn. Dit inzicht is behulpzaam voor zowel de vrouwelijke statushouders als voor jou als professional.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

Grip houden op je werkdruk ▶

Houding ▶

Belang van werk ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Verder lezen?

Aangehaalde literatuur

- De Gruijter, M., Asmoredjo, J. & Sikkema, M. (2021). *Evaluatie Pilots veranderingopgave Inburgering: vrouwelijke na reizigers en gezinsmigranten*. Eindrapportage. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Ghorashi, H., de Boer, M. & ten Holder, F. (2018). *Unexpected agency on the threshold: Asylum seekers narrating from an asylum seeker centre*. *Current Sociology*, 66(3): 373-391.
- Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, M., van Mourik, K., Out, M., & de Gruijter, M. (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Movisie.
- Tjin A Djie, K. & Zwaan, I. (2010). *Managen van diversiteit op de werkvloer. Beschermjassen*. Assen: Van Gorcum.
- Van der Zwan, R. & van Tubergen, F. (2022). Syrische vrouwen in Nederland ervaren barrières op de arbeidsmarkt. *Demos, Bulletin over Bevolking en Samenleving*, NIDI, ISSN 0169-1473.
- Van der Klein, M. Van Hal, L., Reches, L. & van den Berg, J. (2020) *Arbeidstoeleiding in Enschede voor mensen met en zonder niet-westerse migratie achtergrond: onderzoek, effecten en leerpunten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Van Hal, L., Meershoek, A., de Rijk A., Joling, C. & Nijhuis, F. (2009). *Een rol om op te bouwen? Zelfbeeld, levensstrategieën en re-integratietrajecten van langdurig arbeidsongeschikten*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Opgevraagd van internet 25 mei 2023].
- Van Hal, L., Meershoek, A., de Rijk, A. & Nijhuis, F. (2012). Going beyond vocational rehabilitation as a training of skills: return-to-work as an identity issue. *Disability & Society*, 27(1):81-93.
- Van Hal, L. Boogaarts, S., de Vries, S & de Bell, L. (2021) Partici-

patie met perspectieven: arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders, projectplan in kader van RAAK-Publiek 2021. HAN University of Applied sciences.

- Verloove, J., & de Vries, S. (2020). *Handreiking ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veel gestelde vragen van gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Tips & Tools

- Hoe divers is mijn organisatie?: QuickScan 'Diversiteitssensitieve Begeleiding' [Home | QuickScan Diversiteitssensitieve Begeleiding](#)
- Training inclusief werken: e-learning en fysieke training 'Inclusief werken aan werk', Movisie [Online training: Inclusief werken aan werk | Movisie](#)
- De Gruijter, M., Asmoredjo, J. & Sikkema, M. (2021). *Evaluatie Pilots veranderingopgave Inburgering: vrouwelijke na reizigers en gezinsmigranten*. Eindrapportage. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Razenberg, I., Kahmann, M. & de Gruijter, M. (2018). *Mind the gap: Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Oostveen, A. & Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidsbemiddeling van statushouders*. Amsterdam: RegioPlan.
- Van Hal, L., van Talma, M. & van der Hoff, M. (2019). *Spelen met spanningsvelden: Negen spanningsvelden waarbinnen klantmanagers afwegingen maken in de arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Verantwoording onderzoek

Het project 'Participatie met perspectieven: arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders' was een tweejarige onderzoeksproject, gefinancierd met een RAAK Publiek subsidie. Dit onderzoeksproject is geïnitieerd en aangevraagd door Lineke van Hal en Simone Boogaarts in samenwerking met de ZorgAlliantie, Sjiera de Vries en Leendert de Bell. Het projectleiderschap is halverwege het project door Lineke van Hal overgedragen aan Suzanne van Hees.

De centrale onderzoeksvraag van het project is:

Hoe kunnen publieke professionals vrouwelijke statushouders op passende wijze begeleiden richting duurzame arbeidsparticipatie?

In dit onderzoeksproject hebben we samen met professionals en andere stakeholders:

- Bestaande inzichten en werkwijzen over het begeleiden van vrouwelijke statushouders in kaart gebracht
- Passende(r) werkwijzen ontwikkelend en uitgeprobeerd in de praktijk
- Geformuleerd wat toeleiding naar duurzaam werk vraagt aan inhoudelijke elementen (aandachtsgebieden) en professionele competenties.

Het project is uitgevoerd door onderzoekers, co-onderzoekers en studenten van drie hogescholen: Hogeschool Utrecht, Windesheim en Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (penvoerder). Iedere hogeschool werkte samen met regionale partners: Werkbedrijf Rijk van Nijmegen, Gemeente Overbetuwe, RSD de Liemers en Forte welzijn in de regio Nijmegen, Tiem en Saeed in Zwolle, Gemeente Houten en Gemeente Utrecht in Utrecht.

Ter voorbereiding van het project heeft een uitgebreide vraagarticulatie plaatsgevonden onder publieke professionals die vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk (Van Hal, et al. 2021). Daarbij kwam naar voren dat zij behoefte hadden aan een antwoord op drie belangrijke praktijkvragen:

1. Hoe kunnen publieke professionals kwaliteiten, drijfveren en belemmeringen van vrouwelijke statushouders ten aanzien van werk (h)erkennen en in beeld brengen?
2. Wat moeten publieke professionals kennen en kunnen om in hun begeleiding aan te sluiten bij zowel de individuele situatie van vrouwelijke statushouders als bij de vraag van de arbeidsmarkt?
3. Hoe kunnen publieke professionals in samenwerking kansen vergroten voor passende en duurzame arbeidsparticipatie voor vrouwelijke statushouders?

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Om deze vragen te beantwoorden is een onderzoeksproject opgezet vanuit de principes van actieonderzoek. Daarbij is het vraagstuk in interactie met relevante stakeholders onderzocht en aangepakt. Om zo goed mogelijk aan te sluiten op de thematische vraagstukken pasten we de werkvorm van de 'Arena' en de 'Tribune' toe. Tijdens vier Arena bijeenkomsten deelden de professionals van de deelnemende organisaties kennis met elkaar en experimenteerden zij met het verbeteren van de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Zij werden daarbij gefaciliteerd door de onderzoekers. Het leidende principe hier van *leren door te doen*. Vrouwelijke statushouders participeerden ook in de Arena vanuit hun ervaringskennis, en adviseerden zowel de arenapartners als de onderzoekers. Tussen de verschillende Arenabijeenkomsten konden de professionals het geleerde in hun eigen praktijk toepassen.

Rondom de Arena stond een Tribune, waar vrouwelijke statushouders, kennispartners, praktijkpartners, netwerkpartners en werkgevers die willen leren van de experimenterende partijen dienst deden als klankbord en meedenkgroep. Hier was het leidende principe *leren van en met elkaar*. Tijdens drie Tribune bijeenkomsten reflecteerden de experimenterende en kijkende partners met elkaar op de voorlopige resultaten van het project. De deelnemers aan de Tribune bijeenkomsten varieerden naar gelang het thema.

Naast praktijkpartners uit de drie regio's en onderzoekers van de drie hogescholen, waren ook co-onderzoekers uit de doelgroep en studenten van de verschillende hogescholen onderdeel van het projectteam. Het samenwerken met co-onderzoekers uit de doelgroep is een belangrijke leeropbrengst gebleken. Zoals verwacht waren de co-onderzoekers van grote waarde bij het opzetten, uitvoeren en analyseren van de interviews met de vrouwelijke statushouders, bij het organiseren en uitvoeren van de bijeenkomsten en bij het reflecteren op de inhoudelijke opbrengst. Daarnaast heeft het intensief samenwerken met elkaar een inkijkje gegeven in elkaars leefwerelden waardoor we elkaar beter zijn gaan begrijpen en de complexiteit van het begeleiden naar zinvol werk in een breder verband zijn gaan zien.

Tot slot heeft het samenwerken met studenten een waardevolle bijdrage geleverd aan dit project. In totaal hebben 9 studenten op verschillende momenten hun afstudeeronderzoek uitgevoerd binnen dit project. Doordat hun vraagstelling net een andere invalshoek had en de meeste studenten hun onderzoek hebben uitgevoerd bij andere organisaties dan de praktijkpartners behorende bij dit project, zijn er nieuwe inzichten ontstaan die vervolgens het project zijn ingebracht.

Voor meer informatie over het project of de onderzoeksopzet kunt u contact opnemen met de projectleider: suzanne.vanhees@han.nl

Wie heb ik voor me? ▶

Wat heeft deze vrouw nodig? ▶

Hoe maken we een duurzame match? ▶

Wat vraagt dit van mij als professional? ▶

inleiding ▶

verantwoording onderzoek ▶

verder lezen ▶

colofon ▶

Ik heb zelfvertrouwen

Ik voel me gesteund



Ik wil graag aan het werk!

Hoe kan ik je hierbij helpen?



Ik neem de tijd

Ik zie jou en je mogelijkheden

Ik geef je ruimte om jezelf te ontdekken

IDENTITEITSWERK

Begeleiding van vrouwelijke statushouders naar het (her)vinden van werkidentiteit

Ik start een nieuw leven. Ik werkte nooit. Ik weet niet wat ik zou kunnen en willen.



Wie was je daar? Hoe voelde je je daar?

Als ik me veilig voel, kan ik dromen over mijn toekomst



Reflecteren op wie je was. Wat kun je meenemen en wat moet je loslaten?



Doe dit CREATIEF, bijv. in een groep. Kijk ook zelf in de spiegel

In mijn eigen land had ik een diploma. Waar kan ik hiermee werken?



Welke ervaring neem je mee en hoe bruikbaar is die in Nederland?

Ik wil graag werken, maar wat kan en mag ik in Nederland?



Dit zijn de mogelijkheden en regels. Wat zijn jouw wensen?

Ik spreek de Nederlandse taal nog niet goed



Kan dit je misschien helpen?

- ★ Reflecteren op (werk)ervaringen met andere vrouwen
- ★ Taal-ervaringsplek in interessegebied (met professionele begeleiding)

en ik moet toch ook mijn kinderen opvoeden?



Wat betekent dit voor jou? Is kinderopvang hierin een optie?



Ik heb nog geen duidelijk beeld wat ik zou kunnen gaan doen.

Deze vragen kunnen je helpen bij jouw zoektocht:



Als ik werk heeft dat ook invloed op mijn partner



Wat betekent dit voor jullie?

Participatie met perspectieven

WAT KUN JE?

In beeld brengen van kwaliteiten en capaciteiten van vrouwelijke statushouders

Welke ervaring neem je mee?

Bredere inventarisatie

Wat kun je? Waar ben je goed in?

Waar liggen je interesses?

Waar krijg je energie van, nu en vroeger?

Wat zijn je ambities?

Wat levert het je op om te werken in Nederland?

WAAR BEN JE GOED IN?

WAT KAN JE?

Vrouwelijke statushouder

Professional

Opvattingen over rol van vrouwen

Diversiteit

Culturele verschillen

AL WERKEND ONTDEKKEN

Praktische ervaring inzetten

Arbeidsmarkt ontdekken

DELEN VAN ERVARINGEN

Rolmodel

Appgroep

Positieve verhalen met elkaar delen

WELK WERK PAST GOED BIJ MIJ?

BASISHOUDING

Oog voor hele gezinssituatie

Betrokken en nieuwsgierig

Eigen tempo laten bepalen

VARIEER IN WERKVORMEN

Doorvragen naar ervaringen

Op huisbezoek gaan

Wandelend coachen

ORIENTEER JE OP DIVERSE METHODIEKEN

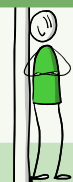
Matching systeem

Ervaringsdeskundige

Taalmaatje

Skillspaspoort

Kinderopvang & begeleiding in één



Participatie met perspectieven

Colofon

Titel: Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Auteurs: Suzanne van Hees, Simone Boogaarts-de Bruin, Leendert de Bell, Sjiera de Vries, Francien Lange, José Renkens, Floor ten Holder, Jessica Vermeij.

Uitgever: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, lectoraat Arbeid en gezondheid

Plaats van uitgave: Nijmegen. Jaar van uitgave: 2024

Contact: Suzanne van Hees, Suzanne.vanHees@han.nl

Onderzoeksproject: Participatie met perspectieven: Vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk. Dit onderzoek is een gezamenlijk product van het lectoraat Arbeid en gezondheid van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen, het lectoraat Organiseren van waardig werk van Hogeschool Utrecht en het lectoraat Sociale Innovatie van Windesheim.

Partners: Arena partners: Forte Welzijn, Gemeente Houten, Gemeente Overbetuwe, Gemeente Utrecht, RSD De Liemers, Werkbedrijf Rijk van Nijmegen, Saeed Zwolle, TIEM

Tribune partners: Avans Hogeschool, CNV Jongeren, Divosa, Gemeente Zwolle, High5foryou, NIDI, Radboud Universiteit, SAM, Taal Doet Meer, Verwey Jonker Instituut

Het project is tot stand gekomen met financiering van het Nationaal Regieorgaan SIA, subsidie Raak Publiek-onderzoek.

Creative commons: Deze publicatie van de HAN valt onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal-licentie. Dit betekent dat de kennis uit deze publicatie hergebruikt mag worden als basis voor de ontwikkeling van nieuwe kennis mits de naam van de auteurs en/of de HAN hierbij vermeld wordt.

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

September 2024

