



HANDREIKING

ONDERSTEUNING BIJ DE ARBEIDSTOELEIDING VAN VROUWELIJKE STATUSHOUDERS

Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten



Inhoud

Inleiding	2
Waarom werken vrouwelijke statushouders minder?	3
Kansen nieuwe inburgeringswet	5
Zes veelgestelde vragen bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders	6
Vraag 1: Hoe krijgen vrouwelijke statushouders een passend traject aangeboden?	6
Vraag 2: Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders bij alle (tussen)stappen naar werk?	8
Vraag 3: Hoe zet je in op empowerment?	12
Vraag 4: Hoe werk je cultuur- en gendersensitief?	16
Vraag 5: Hoe enthousiasmeer je werkgevers om vrouwelijke statushouders in dienst te nemen?	17
Vraag 6: Hoe faciliteer je duurzame uitstroom?	19
Verantwoording	20
Literatuur	21

Inleiding

Veel vluchtelingen willen in Nederland zo snel mogelijk aan het werk. In de praktijk blijkt dat lastig. Van de vluchtelingen die in 2015 een verblijfsvergunning kregen, heeft in 2019 zeventien procent werk (De Gruijter & Razenberg, 2019). Vrouwelijke statushouders hebben bovendien minder vaak een baan dan mannelijke statushouders. In 2018 was vier procent

van de Syrische vrouwen werkzaam in Nederland, tegenover vijftien procent van de Syrische mannen (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2018).

Het is daarom noodzakelijk dat er speciale aandacht uitgaat naar vrouwelijke statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kennisplatform Integratie & Sa-

menleving (KIS) heeft daarom in 2019 in drie gemeenten onderzoek gedaan hoe vrouwelijke statushouders beter begeleid kunnen worden richting de arbeidsmarkt en hen ondersteuning geboden bij het ontwikkelen van een meer sensitief beleid en praktijk. De ervaringen die hierbij zijn opgedaan, zijn in deze handreiking gebundeld in zes veelgestelde vragen, geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijk en verhalen van nieuwkomers zelf. KIS wil hiermee gemeenten inspireren en uitdagen om gelijke kansen te creëren

Wat weten we over de recente groep vrouwelijke statushouders?



Het is een heterogene groep.



De meesten zijn afkomstig uit Syrië, Eritrea, Irak, Afghanistan of Iran.



Zijn tussen de 18 en 35 jaar.



Vaak hebben ze een jong gezin of willen ze een gezin starten.



Velen hebben hun opleiding niet af kunnen ronden of zijn laagopgeleid.



Hebben (daardoor) weinig werkervaring.



Veel vrouwen zijn gefocust op het leren van de Nederlandse taal en het halen van de inburgering.



Vaak stellen ze anderen voorop: eerst het gezin op de rit en de man aan het werk.



Hebben nog niet echt stilgestaan bij hun eigen doelen.



Willen graag een netwerk opbouwen en meedoen in de samenleving.



Hebben iets vaker dan mannelijke statushouders psychische klachten.

voor vrouwelijke vluchtelingen, passende bij hun wensen en mogelijkheden. Ook biedt deze handreiking aanknopingspunten voor maatschappelijke organisaties, die bijvoorbeeld arbeidstoeleidingstrajecten aanbieden die worden ingekocht door gemeenten.

Waarom werken vrouwelijke statushouders minder?

Dat vrouwelijke statushouders minder vaak aan het werk zijn dan mannelijke statushouders heeft niet alleen te maken met dat een groot deel van hen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft, maar ook omdat gemeenten zich om diverse redenen meer richten op mannelijke dan op vrouwelijke statushouders (De Gruijter &

Razenberg, 2019). Vanuit de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor de begeleiding naar werk van bijstandsgerechtigden ontvangen. De begeleiding richt zich vaak onbewust op de meest kansrijke persoon in het gezin. Vaak wordt gedacht dat dit de man is omdat hij meer werkervaring heeft of omdat er vanuit wordt gegaan dat de vrouw voor de kinderen zorgt. In het geval van een gezinsuitkering vinden de gesprekken over werken vaak (in eerste instantie) plaats samen met de man, die als hij al langer in Nederland is of (beter) Engels spreekt soms ook optreedt als tolk. In deze gespreksetting blijkt de man vaak het voortouw te nemen en niet zelden verwoordt

hij dat buitenshuis werken voor zijn vrouw niet de bedoeling is. Voor klantmanagers is het vaak lastig te beoordelen in hoeverre vrouwelijke statushouders willen werken. Mannelijke statushouders zijn vaak ook wat langer in Nederland dan hun partner, die vaak als nareiziger naar Nederland is gekomen. Hierdoor hebben ze mogelijk een voorsprong als het gaat om de beheersing van de Nederlandse taal en zijn zij hier meer 'thuis' dan hun net gearriveerde partner (De Gruijter & Razenberg, 2019).

Wanneer een van de partners een baan heeft gevonden, gaat het gezin uit de bijstand. Dit betekent dat ook het traject van de andere partner, vaak de vrouw, vroegtijdig





wordt afgebroken en dat de vrouw geen begeleiding meer ontvangt. De vrouwelijke statushouder verdwijnt dan meestal uit beeld bij de gemeente.

Ook kenmerken van de vrouwelijke statushouders zelf, kunnen een rol spelen bij hun lagere arbeids-

participatie. Zo zijn sommige vrouwen de eerste jaren minder georiënteerd op werk doordat de focus ligt op het creëren van een stabiele thuissituatie voor het gezin waarbij de kinderen naar school gaan en de echtgenoot aan het werk is. Soms worden traditionele rolpatronen tussen

mannen en vrouwen – vooral wanneer een familie net in Nederland is – voortgezet in Nederland. Sommige vrouwen hebben bovendien geen of weinig werkervaring en daarmee geen concreet beeld van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De eerste jaren ligt bovendien de nadruk op het halen van de inburgering en het leren van de taal waardoor veel vrouwen de eerste periode ook niet toekomen aan de vraag hoe ze hun eigen toekomst voor zich zien. Ook kunnen psychische en fysieke klachten een rol spelen. Zo is bekend dat meer vrouwen dan mannen tijdens hun vlucht te maken hebben gehad met (seksueel) geweld (Amnesty, 2016).

Daarnaast gelden voor vrouwelijke statushouders net als voor mannelijke statushouders belemmeringen zoals het niet beheersen van de Nederlandse taal, een buitenlands diploma dat niet erkend of gewaardeerd wordt, een gevolgde opleiding in het land van herkomst die weinig mogelijkheden biedt op de Nederlandse arbeidsmarkt, financiële problemen en een beperkt sociaal netwerk.

Kansen nieuwe inburgeringswet

In 2021 gaat naar verwachting de nieuwe Wet inburgering in. Wanneer deze wet van kracht wordt, heeft de gemeente de regie over zowel de arbeidstoeleiding als de inburgering. Ook krijgen gemeenten een leidende rol in het afnemen van de zogenaamde brede intake bij inburgeraars, het

Belemmeringen gelijktijdig aanpakken

Uit onderzoek naar 'wat werkt' bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Stavenuiter, Kahmann, Kok, Van Mourik, Out, & De Gruijter, 2020) wordt aan gemeenten aangeraden om bij de arbeidstoeleiding onderscheid te maken in verschillende analyseniveaus: de persoon, de omgeving, de werkgevers en de gemeente zelf. Wanneer namelijk alleen wordt ingezet op de persoon – door het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring etc. – blijft de verantwoordelijkheid voor re-integratie en arbeidsparticipatie voor een groot deel bij mensen zelf liggen. Uit onderzoek is bekend dat eenzijdig investeren in de intenties en het menselijk kapitaal van (vrouwelijke) statushouders – een verzamelaar van alle competenties en vaardigheden die iemand vergaard heeft – niet voldoende is om aan het werk te komen. Gemeenten zouden bij de re-integratie van vrouwelijke statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt meer aandacht moeten hebben voor de rol en inzet van het sociaal netwerk en voor het actief betrekken van werkgevers (Stavenuiter et al., 2020).

Uit hetzelfde rapport blijkt dat een gelijktijdige aanpak op alle levensterrein essentieel is om vrouwelijke statushouders naar werk te begeleiden. Een van de tips die wordt gegeven is om meerdere personen en diensten te betrekken bij de intake, zodat verschillende levensdomeinen evenals de belangen van de vrouwen worden behartigd.

[Bekijk het volledige rapport.](#)

opstellen van een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) met de inburgeraar en zijn gemeenten verantwoordelijk voor het aanbieden van een passend inburgeringsaanbod.

De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten statushouders betere mogelijkheden geven om te participeren in Nederland. De verwachting is dat mannen maar

vooral ook vrouwen beter gaan profiteren van de gemeentelijke ondersteuning, onder andere omdat er meer wordt gekeken naar alle leefgebieden en de situatie van het gezin.

Zes veelgestelde vragen

bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders

VRAAG 1

Hoe krijgen vrouwelijke statushouders een passend traject aangeboden?

De eerste stap naar passende ondersteuning van vrouwelijke statushouders, is zicht krijgen op de totale groep statushouders in een gemeente. Zo voorkom je dat beleid stoelt op aannames. Maak een van de totale groep statushouders die een uitkering ontvangt. Hoeveel van hen is vrouw en wat is hun opleidingsniveau en leeftijd? Welk aandeel van de vrouwen is nareiziger? En hoe verschillen mannen en vrouwen op dit moment in uitstroom naar werk of onderwijs? Een dergelijke analyse biedt inzicht voor het maken van beleidskeuzes evenals voor de selectie van (vrouwelijke) statushouders voor specifieke arbeidstoeleidingstrajecten.

Uit onderzoek blijkt dat het loont om veel aandacht te hebben voor het selectieproces, zo krijg

je beter zicht op iemands talenten en capaciteiten (Stavenuiter, Tinnemans, Kahmann, & Hoff, 2019). Steeds meer gemeenten hebben dedicated klantmanagers, die hierbij een rol kunnen spelen. Deze consultants bieden maatwerk en begeleiden statushouders intensiever bij het zoeken naar werk, zo blijkt uit de Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen (KIS, 2019).

De selectie van (vrouwelijke) statushouders voor een arbeidstoeleidingstraject, zoals een empowermenttraining, is idealiter een gemeenschappelijk proces van de gemeente en de organisatie die het traject in opdracht van de gemeente aanbiedt. Hieronder een voorbeeld van een stappenplan voor dit selectieproces, dat behulpzaam kan zijn bij het aan-



bieden van het juiste traject aan vrouwelijke statushouders.

1. Gemeente en/of trajectaanbieder stelt een profiel op van de beoogde deelnemer

- Dit kan bijvoorbeeld op basis van een eerder ontwikkelde persona, een fictief maar levendig persoon die is gebaseerd op feitelijke informatie en kennis, en is opgebouwd uit belangrijke kenmerken van de doelgroep. Hier lees je meer over het ontwikkelen van persona's.
- Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van persona's, neem dan minimaal de volgende kenmerken mee in een profiel: leeftijd, gezinssituatie, taalniveau, opleidingsniveau, werkervaring en andere verworven competenties en leerbaarheid.

2. Klantmanagers selecteren vrouwelijke statushouders op basis van dit gewenste profiel

- De klantmanagers bespreken met de potentiële deelnemer haar wensen in relatie tot opleiding en werk en leggen vervolgens uit wat het doel van het traject is en hoe dat haar kan helpen om haar doelen te bereiken.
- De informatie over de geselecteerde deelnemers wordt doorgegeven aan de trajectaanbieder. Elke klantmana-

ger communiceert dezelfde (hoeveelheid) informatie.

- Er zijn structurele contactmomenten tussen de trajectaanbieder en de klantmanager. Er zijn afspraken gemaakt over de manier van contact houden (telefonisch, per email of via een online systeem).

3. Trajectaanbieder voert een extra voorgesprek met potentiële deelnemer

- Ondanks dat het een grotere tijdsinvestering vraagt, kan een kort mondeling voorgesprek met een potentiële deelnemer – dus nog vóór de intake – veel winst opleveren. Trajectaanbieders hebben vaak het beste zicht op wie geschikt is en zo houdt deze uitvoeringsorganisatie de regie over het gehele traject. De conclusie kan zijn dat iemand

toch niet geschikt is. Dit voorkomt tussentijdse uitval of dat iemand gedemotiveerd raakt omdat het traject onder of boven iemands niveau is.

4. De trajectaanbieder voert een intake uit

- Dit kan mondeling en/of digitaal.
- Een intake heeft vooral als doel om de deelnemers te leren kennen, om vervolgens de ondersteuning zo goed mogelijk te laten aansluiten en realistische doelstellingen te kunnen formuleren. Een intake houdt daarom rekening met de taalvaardigheid van de deelnemers. Wanneer mogelijk wordt een (digitale) intake aangeboden in eigen taal zodat de vooruitgang van de deelnemers goed gemonitord kan worden.

Let op!

Door het beperkt beheersen van de taal, stress of gezondheidsproblemen, kan soms ook na langere tijd niet worden begrepen wat een traject behelst of wat het doel ervan is. Stel dat je een empowermenttraining aanbiedt: besteed dan na een eerste (kick-off) bijeenkomst nogmaals een deel van een sessie aan waarom jullie dit doen. Creëer daarbij een open gesprek waar de trainer vooral vragen stelt om te achterhalen of wordt begrepen wat de bedoeling is en wat de verwachtingen van de deelnemers zijn, zodat deze in een vroeg stadium eventueel bijgestuurd kunnen worden. De centrale vraag is dan: begrijp je wat we gaan doen en wat deze training voor jou kan betekenen?



'Ik wil graag werken, maar niet zomaar een baan. Als je een diploma hebt, dan kan je op een goede plek terechtkomen.'

'Je kunt niet zonder baan of zonder opleiding thuis zitten. Dat is het leven: je moet werken, studeren of iets anders doen.'

'In Nederland is er goede kinderopvang. Als ik wacht met werken totdat mijn zoon groot is, dan zou mijn leven nu stil staan. Wat ga ik dan doen? Thuis zitten? Nee!'

AYAT* is 21 jaar en komt uit Syrië. In 2015 reisde ze haar man naar Nederland achterna, met wie ze inmiddels een kind van 1,5 jaar heeft. Haar diploma is op Havo 5-niveau gewaardeerd.

*Ayat is een fictieve naam. De citaten zijn afkomstig van een respondent die is geïnterviewd in 2019

VRAAG 2

Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders bij alle (tussen) stappen naar werk?

Onder arbeidstoeleiding verstaan we alle stappen richting zo regulier mogelijk werk (Razenberg, Kahmann, & De Gruijter, 2018). Niet voor elke statushouder is een betaalde baan namelijk direct haalbaar of wenselijk. Bij vrouwen met een lange(re) afstand tot de arbeidsmarkt ontbreekt soms een helder en concreet beeld van wat zij kunnen en willen doen in Nederland en wat daarvoor nodig is. Hoe gemeenten inzetten op de verschillende stappen naar werk verschilt. Hieronder beschrijven we per stap hoe begeleiding geboden kan worden.

Sociale activering

Wanneer een betaalde baan nog niet haalbaar is, is het van belang dat er allereerst wordt ingezet op sociale activering. Volgens definitie van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2003: 10) is sociale activering 'het verhogen van de maatschappelijke participatie en het doorbreken van isolement door maatschappelijk zinvolle activiteiten te ondernemen, die eventueel een eerste stap naar betaald werk kunnen zijn'. Denk aan creatieve activiteiten, sport en bewegen of vrijwilligerswerk. In sommige gevallen is sociale activering ook het





doel van het gehele traject, waarbij de focus vooral ligt op zelfredzaamheid, zoals het aangaan van contacten, het netwerk uitbreiden en zelfstandig activiteiten buitenshuis ondernemen.

Bij het inzetten op sociale activering is het belangrijk om ook aandacht te geven aan het leren kennen van de wijk, buurt of ge-

meente. Dit biedt voor vrouwelijke statushouders de mogelijkheid om zich, dichtbij huis, in te zetten en aan te sluiten bij initiatieven. Zo krijgen statushouders ook zicht op organisaties of plaatsen die hen kunnen helpen om meer verbonden te raken met de samenleving, zoals vrijwilligersorganisaties of ontmoetingen voor buurtbewoners in de wijk (Gruijter

& Hermans, 2019). Een vereiste is wel dat degene die de sociale activering aanbiedt, goed zicht heeft op lokale voorzieningen en (vrijwilligers)organisaties.

Vrijwilligerswerk of werkervaringsplekken

Voor vrouwelijke statushouders die nog geen werkervaring hebben of niet bekend zijn met de werkcultuur in Nederland, kan het doen van vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek helpend zijn als tussenstap. Om dit daadwerkelijk een zinvolle stap richting een betaalde baan te laten zijn, is het belangrijk dat wordt aangesloten bij de wensen en behoeften van de vrouw. Zo is het minder helpend als een vrouwelijke statushouder vrijwilligerswerk gaat doen op een basisschool, terwijl zij graag in de zorg wil werken. Zinvol vrijwilligerswerk wordt ook wel 'werkend leren' genoemd, waarbij het werken gecombineerd wordt met, en in dienst staat van, een leerervaring opdoen die bijdraagt aan hun toekomst op de arbeidsmarkt. De begeleiding op de werkvloer is daarbij cruciaal: zowel een praktijkbegeleider die zorgt voor de uitleg op de werkvloer als een

INSPIREREND VOORBEELD



K!X Works in Venlo

Movisie heeft in 2019 in de gemeente Venlo een groep vrouwelijke nieuwkomers via het K!X Works-programma getraind. Tijdens K!X Works worden vrouwen ondersteund in hun weg naar de Nederlandse arbeidsmarkt en werken ze aan vaardigheden als communiceren, presenteren en netwerken. In Venlo is gekozen voor een wijkgerichte aanpak van K!X Works. Khadija Arssi, klantmanager statushouders bij de gemeente Venlo, licht toe waarom de wijk een belangrijk onderdeel was: 'De eigen wijk is een goede context voor sociale activering, hier kunnen activiteiten worden opgezet en kunnen we aansluiting vinden bij lokale initiatieven. Een van de doelen van ons programma is ook een lokaal netwerk opbouwen. Bij een van de eerste bijeenkomsten kregen de deelnemers daarom een rondleiding in hun wijk.'

Bij K!X Works staat empowerment centraal, wat volgens Arssi een van de redenen is waarom de methodiek zo goed aanslaat: 'De deelnemers hadden nooit stilgestaan bij hun eigen vaardigheden en talenten. Het programma bood ruimte om daar stil bij te staan. En wat de vrouwen leerden tijdens de training, namen ze ook mee naar huis. Daar gingen ze met hun familie in gesprek over vragen als: wie ben ik nou eigenlijk, wat kan ik en hoe zien jullie mij?'

Meer weten of K!X Works? www.kixworks.nl

LEESTIP

Meer weten over 'werkend leren' als opstap naar werk voor vluchtelingen?

Download [de handreiking van KIS](#).



trajectbegeleider die de intensieve begeleiding op zich neemt. Verwachtingsmanagement is ook in deze stap belangrijk: leg uit dat een vrijwilligersbaan niet per definitie leidt tot een vaste baan (Booijink, Stavenuiter, & Taouanza, 2017).

Een opleiding

Een Nederlands diploma biedt de beste garantie tot het vinden van een baan voor (vrouwelijke) statushouders (Bakker, 2016). Momenteel blijft het daadwerkelijke aantal statushouders dat instroomt in een opleiding sterk achter bij het aantal mensen

dat gebaat is bij zo'n traject (De Gruijter, Razenberg, & Tinnemans, 2019). De onderwijsroute van het nieuwe inburgeringsstelsel is erop gericht om de aansluiting tussen het onderwijs en de achtergrond van statushouders te verbeteren en biedt mogelijk meer kansen voor vrouwelijke statushouders. In deze route spelen taalschakeltrajecten een belangrijke rol; een schakelvoorziening die statushouders voorbereidt op regulier onderwijs. Dergelijke trajecten kunnen nuttig zijn – zeker voor vrouwelijke statushouders die zich nog niet hebben georiënteerd op hun carrière – omdat er ook

LEESTIP

KIS onderzoekt in 2018 welke barrières jongvolwassen statushouders ondervinden om te beginnen aan een opleiding en deze goed te doorlopen. [Download het rapport.](#)



aandacht is voor beroepsmogelijkheden na het onderwijs (Born et al., in Tinnemans et al., 2020).

INSPIREREND VOORBEELD



Een sectorgerichte aanpak in gemeente Meierijstad

Gemeente Meierijstad is sinds 2018 intensiever gebruik gaan maken van zogenoemde kweekvijvers. Dit zijn regionale leerwerktrajecten bestaande uit een voorschakeltraject en een mbo-opleiding. Een van die kweekvijvers is Zorg-Dienstverlening, waar veel vrouwelijke statushouders aan deelnemen. Werkzoekenden zonder diploma volgen een voortraject van drie maanden waarbij ze ook al wat werkervaring opdoen om vervolgens door te stromen naar de duale opleiding BOL Entree Zorg-Dienstverlening. 'We zijn dit traject gestart omdat in de zorg veel werk is en veel vrouwelijke statushouders daar willen werken. Onze sectorgerichte aanpak brengt de vraag en het aanbod dicht bij elkaar', aldus Munira Ibrahim, beleidsmedewerker bij gemeente Meierijstad.

Het voortraject van drie maanden omvat verschillende aspecten die er tezamen voor moeten zorgen dat de vrouwen goed voorbereid van start kunnen gaan met een leerwerkplek bij een zorginstelling. Tijdens het voortraject doen zij basiswerknemersvaardigheden op, kunnen ze branche erkende certificaten halen én gaan ze aan de slag met het leren van de vaktaal. Het uitgebreide voortraject wordt dan ook beschouwd als een belangrijk onderdeel van de kweekvijver, maar ook de coaching en begeleiding op de werkvloer zijn essentieel. Ibrahim: 'Je ziet vaak dat dit soort trajecten stuk lopen als de begeleiding niet goed is. Daarom zetten wij daar extra op in.'

Meer weten? www.wspnob.nl





Directe bemiddeling naar werk

Ook vrouwelijke statushouders die al werkervaring hebben opgedaan in het land van herkomst of een opleiding hebben afgerond, kunnen in de praktijk tegen drempels aanlopen bij het vinden van een baan, waarvan de meeste niet genderspecifiek zijn. Oftewel: mannelijke statushouders ervaren deze belemmeringen ook. Zo komt het voor dat statushouders die een opleiding hebben gevolgd in hun land van herkomst niet meer beschikken over hun diploma, omdat dit verloren is gegaan in het herkomstland of tijdens de vlucht. Diplomawaardering kan dan behulpzaam zijn, maar verloopt in de praktijk nog moeizaam en diploma's uit deze landen worden vaak laag gewaardeerd (Tinnemans et al., 2020).

Bij beroepen waar een hbo- of wo-diploma gevraagd wordt, kan het een vereiste zijn om de Nederlandse taal in woord en schrift goed te beheersen. Iemand die hoogopgeleid is, is daardoor niet altijd 'kansrijker' dan iemand met

een lagere opleiding. Iemand met geen opleiding of een beroepsopleiding kan soms gemakkelijker aan de slag bij een midden- of kleinbedrijf (MKB) in de buurt, doordat taalbeheersing minder een belemmering vormt. Taalvaardigheid kan bovendien voor vrouwelijke statushouders een extra drempel zijn omdat zij over het algemeen vaker in sectoren willen werken waar het goed be-

heersen van de Nederlandse taal belangrijk is, zoals de zorg of het onderwijs. Hierdoor kan het soms realistischer zijn om eerst aan de slag te gaan als onderwijsassistent en op de lange termijn (weer) als docent. Zo wordt ingezet op het creëren van een realistisch toekomstperspectief op de arbeidsmarkt, zonder een droom uit het oog te verliezen.

Praktische obstakels wegnemen

Welk tussenstappen naar werk ook nodig zijn, bij elk traject is het belangrijk dat dit toegankelijk en aantrekkelijk is voor vrouwelijke statushouders (met een zorgtaak). Denk bijvoorbeeld aan de aanpassing van werktijden en de beschikbaarheid van kinderopvang. De ervaring leert dat vrouwen (en mannen) die aanvankelijk huiverig tegenover kinderopvang staan, daar uiteindelijk vaak erg tevreden mee zijn. Sommige gemeenten stellen als voorwaarde voor deelname aan een training dat vrouwen (en mannen) van de kinderopvang gebruikmaken. Ook voor het vergroten van de instroom in en deelname aan opleidingen is het belangrijk om vooraf aandacht te hebben voor mogelijke praktische belemmeringen.

VRAAG 3

Hoe zet je in op empowerment?

Een belangrijk aanknopingspunt om de participatiekansen van vrouwelijke statushouders te vergroten, is meer tijd nemen voor empowerment. Vrouwen die zich nog niet hebben georiënteerd op werk – oftewel nog geen concrete ideeën hebben over hun carrière of het vinden van een betaalde baan

– hebben meer ondersteuning nodig richting de arbeidsmarkt. Als een proces van voorlichting, activering en empowerment wordt overgeslagen, heeft begeleiding richting de arbeidsmarkt bovendien weinig zin: de (vrouwelijke) statushouder voelt zich dan geen eigenaar van het traject.



Niet in alle gemeenten is er veel tijd en gelegenheid voor empowerment. Bovendien heeft de ene vrouwelijke statushouder meer ondersteuning nodig dan de andere. Het blijft dus maatwerk, waarbij de expertise van (lokale) maatschappelijke organisaties onontbeerlijk is. Hieronder een aantal aandachtspunten voor het organiseren van trajecten gericht op empowerment van vrouwelijke statushouders.

Informeer over de rechten en plichten in Nederland

Neem de tijd om vrouwelijke statushouders te informeren over hun rechten, plichten en mogelijkheden in Nederland. Belangrijk is dat de informatie ten aanzien van het leven in Nederland en de heersende normen en waarden in kleine stappen wordt overgedragen en aansluit bij de belevingswereld van de vrouwen. Als dit niet gebeurt, dan bestaat de kans dat de boodschap niet overkomt.

Geef de informatie in verschillende vormen en op diverse locaties

Lees jij zelf altijd een folder van een overheidsinstantie van A tot Z? Voor de meeste mensen is het antwoord op deze vraag 'nee'. Dit geldt ook voor nieuwkomers. Folders over bijvoorbeeld werken of een opleiding volgen in Nederland worden niet altijd gelezen, ook niet als deze zijn vertaald. Probeer daarom zoveel mogelijk informatie in verschillende vormen aan te leveren, bijvoorbeeld met aantrekkelijke afbeeldingen of video's. Ga ook naar de statushouders toe.

Wat is empowerment?

Empowerment is een concept dat is ontstaan in de jaren 60, vanuit de burgerrechten- en vrouwenbewegingen. Het was vooral gericht op het opheffen van '**powerlessness**' en het bevorderen van emancipatie en ontplooiing (Boumans, 2012). In deze handreiking wordt empowerment gezien als een methode om individuen en groepen te versterken zodat iedereen een volwaardige plek heeft in de samenleving, zonder daarbij maatschappelijke kwetsbaarheden zoals discriminatie op de arbeidsmarkt te negeren. Bij empowerment staat sociale inclusie voorop, maar wel met een duidelijk geloof in en appèl op de eigen krachten van, in dit geval, vrouwelijke statushouders (Van Regenmortel, in Boumans 2012). Het idee dat deze vrouwen 'powerless' zijn, en van daaruit dus 'geholpen' moeten worden, is nadrukkelijk niet aan de orde.

Geef bijvoorbeeld voorlichting op taalscholen, eventueel met behulp van een tolk.

Betrek de partner

Betrek bij het begin van een empowermenttraject ook de partner. Leg uit waarom het belangrijk is dat de vrouw meedoet. Licht echtparen ook in over de tijdelijkheid van deze bijzondere ondersteuningskansen. De partner is bovendien de eerste periode vaak de belangrijkste en vaak enige informatieverstrekker voor de vrouw, met name als zij als nareiziger naar Nederland is gekomen en misschien daardoor de Nederlandse taal nog niet goed beheerst.

Zet in op het ontdekken van talenten

Vrouwelijke statushouders hebben vaak veel te bieden, maar

soms liggen hun talenten en kwaliteiten niet direct aan de oppervlakte. Daarom zijn begeleiders of trainers nodig die hen niet vanuit beperkingen, maar vanuit kwaliteiten benaderen. In een training kan hier extra de nadruk op worden gelegd, bijvoorbeeld door middel van creatieve oefeningen zelfkennis te vergroten en eigen talenten te ontdekken.

Zet in op realistische verwachtingen

Is een droombaan (nog) niet binnen bereik? In het onderzoek [Statushouders tussen droombaan en realiteit](#) worden twee interventies beschreven die een belangrijke rol kunnen spelen in het bijsturen van ambities en het scheppen van realistische verwachtingen (Stavenouter et al., 2019). Via deze interventies worden statushouders ondersteund bij het ontwikkelen





'Ik verwachtte dat mijn man meteen zou gaan werken, hij heeft veel ervaring in zijn vak als assistent-anesthesist. Ik wilde ook naar school; een master doen.'

'In Syrië kende ik nooit depressies, maar hier helaas wel. Hoewel het leven daar eenvoudiger en niet luxe was, lachten we veel. Als je vier jaar met je man op dezelfde plek thuis zit... je wilt niet altijd samen zijn. Hij wil werken en geld verdienen, dat maakt ook mijn man depressief.'

'Ik praat niet over mijn depressieve gevoelens. Ik neem gewoon slaap-tabletten want ik vertrouw niemand. Misschien gaan ze anders mijn kinderen afpakken.'

NOUR is 31 jaar en komt uit Syrië. Ze woont sinds 2015 in Nederland, samen met haar man en vier kinderen. Nour heeft een studie Engelse literatuur in Syrië afgerond.

van een plan B, mocht dat nodig zijn. Voorkom wel dat direct wordt uitgesproken wat níét mogelijk is en probeer stapsgewijs de ambities te bepalen.

Heb aandacht voor de psychische gezondheid

Net zoals het geval is bij de algemene Nederlandse bevolking, hebben vrouwelijke statushou-

ders iets meer last van psychische problemen dan mannelijke statushouders, zo is bekend uit onderzoek naar Syriërs in Nederland (SCP, 2018). Van de Syrische vrouwen kwam de helft als nareiziger naar Nederland. Hoewel zij veelal een veilige reis hebben gehad, komt psychische ongezondheid bij hen evenveel voor als bij vrouwen die niet als nareiziger

zijn gekomen. Vermoedelijk heeft dat te maken met dat zij voor langere tijd zijn achtergebleven in Syrië, of in een van de buurlanden, waar ze, veelal in afwezigheid van de partner, in gevaar, angst en onzekerheid hebben verkeerd en vaak geen toegang hadden tot medische voorzieningen (Miltenburg, 2019). Het is daarom van belang dat gemeenten een signa-

lerings- en verwijzingsstructuur voor (vrouwelijke) statushouders met gezondheidsproblemen ontwikkelen (Stavenuiter et al., 2020). Pharos heeft verschillende [methodieken, publicaties en voorlichtingsmaterialen](#) ontwikkeld voor gemeenten en zorgprofessionals en biedt een [netwerk van getrainde sleutelpersonen](#) die zelf migrant of vluchteling zijn geweest en affiniteit hebben met de gezondheidszorg. Ook bij empowermenttrainingen is het belangrijk om aandacht te hebben voor de psychische gezondheid, bijvoorbeeld door met een GGD-consulent het onderwerp stress te behandelen.

Benut de kracht van de groep

Het kan waardevol zijn om in groepsverband te werken aan empowerment. In een groep kunnen de vrouwen elkaar inspireren en aanmoedigen om stappen te ondernemen. Daarnaast kunnen zij elkaar adviseren, ervaringen delen en ondersteunen. Wanneer vrouwen van verschillende culturele achtergronden, herkomstlanden en leeftijden in één groep worden geplaatst, kunnen ze ook vanuit verschillende perspectieven op elkaars ervaringen en mogelijkheden reflecteren. Ook wordt het sociaal netwerk zo uitgebreid.

Zet kunst en cultuur in

Gebruik ook minder talige methoden als kunst en cultuur: een krachtige manier om andere kanten van jezelf te ontplooiën

en je eigen identiteit te versterken (Van Dijk, Van Grinsven, De Groot, De Haan, & Kluft, 2018). Kunst en cultuur zijn ook een middel om verhalen en emoties met elkaar

te delen, zo kan bovendien sneller vertrouwen in een groep ontstaan. Lees meer over culturele interventies gericht op volwassen statushouders in [dit rapport](#).

INSPIREREND VOORBEELD



De inzet van theater bij WeoMatch de Bilt

Willeke Colenbrander is initiatiefnemer en projectleider van WeoMatch, een programma dat vrouwelijke statushouders traint en coacht gedurende de stappen die de vrouwen nemen in hun weg naar participatie en het vinden van (vrijwilligers)werk. In dit programma worden theatertrainingen ingezet om vrouwen bewuster te maken van hun lichaam en om bepaalde situaties na te spelen. Theater biedt voor deze vrouwen een alternatieve manier om te begrijpen wat zij uitstralen en hoe zij anderen benaderen. Colenbrander: 'We proberen tegen deze vrouwen ook te zeggen dat wij wél zien hoe geweldig en krachtig ze zijn. Maar hoe kunnen zij dat vervolgens ook aan de buitenwereld laten zien? Daar zetten we theatertechnieken bij in.' Volgens Colenbrander biedt theater ook de mogelijkheid om voorbij eventuele taalbarrières te kijken: 'Natuurlijk is het beheersen van de Nederlandse taal belangrijk, maar het kost ook tijd om het dusdanig te beheersen dat iemand een gesprek kan voeren. Betekent dat zij al die tijd dan niet mee mag doen? Als je continu focust op het beheersen van de taal dan hebben de vrouwen vaak het gevoel alsof ze iets niet goed doen.'

Colenbrander geeft aan dat veel vrouwen ontzettend druk zijn in hun hoofd, waardoor werk niet direct op nummer één staat. Door hier tijd en aandacht aan te geven, komt er volgens haar ruimte om na te denken over de toekomst: 'De vrouwen maken zich veel zorgen over de familie, ze zijn druk bezig met iedereen behalve zichzelf. Wij willen eerst zeker weten dat de vrouwen goed in hun vel zitten, voordat we het gesprek aangaan over werk.'

Meer weten? www.kunstenhuis.nl/we-match



TIPS



Tips voor het aanbieden van (empowerment) trainingen aan vrouwelijke statushouders:

- Laat deelnemers die de Nederlandse taal beter beheersen af en toe woorden vertalen, zodat de kennis daadwerkelijk wordt overgebracht aan de deelnemers. Het is belangrijk om als trainer bij de start van het traject duidelijk te maken dat ze met jou (en de anderen) Nederlands spreken. Alleen als er bepaalde informatie echt niet wordt begrepen, kan iemand even optreden als tolk. Pak vervolgens de regie terug en ga verder in het Nederlands.
- Start elke training met een plenaire opening waarin het doel van de bijeenkomst wordt toegelicht. Gebruik eventueel ondersteunende afbeeldingen.
- Besteed tijdens de trainingen voldoende aandacht aan werkhouding en werkethiek. Geef bijvoorbeeld aan dat het in Nederland gebruikelijk is om van een werkgever de vraag te krijgen: waar ben je goed in? Op deze manier begrijpen de deelnemers ook beter waarom het belangrijk is om bij dergelijke vragen stil te staan tijdens de (empowerment)trainingen.
- Zet de diversiteit in de groep in om de resultaten van de trainingen gemakkelijker te bereiken. Sta bij elke training stil bij het doel van de training en denk na hoe de groepsopstelling daaraan kan bijdragen. Als je bijvoorbeeld meer veiligheid wilt creëren, dan kan je beter kiezen voor kleinere groepen. En wanneer meerdere deelnemers zich negatief uiten, dan kan je hen beter niet bij elkaar in dezelfde groep plaatsen.

Werk samen met rolmodellen

Het verschil tussen de samenleving en cultuur in het land van herkomst en die in Nederland kan soms groot zijn. Om die afstand te overbruggen, is de inzet van rolmodellen – ook wel *cultural mediators* genoemd – behulpzaam. Een rolmodel is in dit geval bijvoorbeeld een voormalige vrouwelijke vluchteling

met vergelijkbare ervaringen. Ook een klantmanager met een migratieachtergrond is mogelijk een rolmodel wanneer de nieuwkomer zich in deze persoon herkent. Rolmodellen kunnen op verschillende manieren vrouwelijke statushouders ondersteunen, bijvoorbeeld door te delen hoe zij in Nederland hun weg hebben gevonden. Dit kan de vrouwen

het vertrouwen geven dat met tijd en geduld het hen ook gaat lukken om te participeren in Nederland. Daarnaast kunnen zij met hen uitwisselen over thema's als cultuurverschillen, opvoedingsvraagstukken of de mogelijkheden tot (vrijwilligers) werk.

VRAAG 4

Hoe werk je cultuur- en gender-sensitief?

Om passende ondersteuning te bieden aan vrouwelijke statushouders, moet ook het vergrootglas op de eigen organisatie worden gelegd. Zijn bijvoorbeeld de klantmanagers die de vrouwen begeleiden een afspiegeling van de samenleving? Wordt er met intervisie of trainingen aandacht besteed aan cultuur- en gendersensitiviteit? Een inclusief beleid van de gemeente richt zich niet alleen op de eigen medewerkers maar ook op de manier waarop zij de dienstverlening voor haar inwoners invult. KIS heeft een checklist voor gemeenten ontwikkeld om hun diversiteitsbeleid te verbeteren. [Bekijk deze checklist](#)

Gendersensitief

Gender is een verzameling eigenschappen, gedragingen en rollen-

patronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald. Mensen hebben daardoor, vaak onbewust, stereotiepe ideeën over wat typische mannenrollen en typische vrouwenrollen zijn. In het geval van de begeleiding van statushouders kan dit leiden tot aannames over de verdeling van werk en zorg in een gezin.

Gendersensitief is wat anders dan genderspecifiek. Genderspecifiek beleid is (in dit geval) beleid dat alleen ontwikkeld is voor en gericht is op vrouwelijke statushouders. Maar vrouwelijke statushouders zijn zoals gezegd geen homogene groep en de arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen hoeft in principe niet te verschillen (Razenberg et al., 2018). Gendersensitief be-

TIPS



Tips om gendersensitief te werken:

- Houd in het geval van een echtpaar (ook) afzonderlijke gesprekken met de partners: dit is een goede manier om de vrouw de ruimte te geven om haar behoeftes en ambities uit te spreken en een evenwichtig beeld te krijgen van de wensen en mogelijkheden van beide partners.
- Besteed in een eerste gesprek aandacht aan de invloed en betrokkenheid van familie. Ondervang dit door open en geïnteresseerd vragen te stellen over hoe rollen en taken verdeeld zijn binnen het gezin.
- Besteed tijd aan deskundigheidsbevordering van klantmanagers via trainingen of intervisie.





leid erkent dat in de maatschappij mannen en vrouwen vaak nog verschillende rollen toegeschreven krijgen en onderzoekt vervolgens hoe verschillende drempels en ongelijkheden weggenomen kunnen worden. Het doel ervan is dat vrouwelijke statushouders minder 'gendergerelateerde' belemmeringen ervaren en dat stereotiepe ideeën over man-vrouwrollen uit de weg worden gegaan bij zowel de beleidsontwikkeling als de begeleiding.

Cultuursensitief

Diversiteit in een team van klantmanagers komt de dienstverlening aan statushouders ten goede, zo-

Vergeet de werknemers niet!

Wanneer een (vrouwelijke) statushouder geplaatst gaat worden bij een werkgever, is het belangrijk om ook de collega's op de werkvloer te betrekken. Enerzijds voor het creëren van draagvlak binnen de organisatie, anderzijds zodat de medewerkers realistische verwachtingen hebben voor de inzetbaarheid van statushouders en de kans op uitval of overbelasting wordt verminderd.

wel voor mannen als vrouwen. Dit betekent niet dat alle klantmanagers dezelfde achtergrond moeten hebben als de statushouders die zij begeleiden. En ook niet dat ze

alles moeten weten van verschillende religies of culturen. Bij een cultuursensitieve houding gaat het erom dat er een situatie gecreëerd kan worden waarin de ander zich

TIPS



Tips om cultuursensitief te werken:

- Pas op voor stereotiepe ideeën: als een vluchteling emotionele problemen lijkt te hebben, hebben die niet altijd te maken met een oorlogstrauma of de vluchtgeschiedenis.
- Stel open vragen en vraag goed door, zodat je van de statushouder zelf hoort of die snapt wat je bedoelt. Op de vraag 'heeft u het begrepen?' kan men uit beleefdheid 'ja' antwoorden.
- Vraag ook goed door om iemands vaardigheden en werkervaring in kaart te brengen. Een vrouw die in het land van herkomst in de winkel van haar ouders heeft gewerkt, zal dit misschien niet als werkervaring bestempelen – maar dat is het natuurlijk wel.
- Wees begripvol als iemand iets niet wil vertellen. Vertrouwelijke informatie delen gaat vaak stapje voor stapje. Vraag niet meteen tot in detail door.
- Zet waar mogelijk rolmodellen in die zowel de Nederlandse als de cultuur van land van herkomst kennen. Zij kunnen in een gesprek argumentatie aandragen die dichtbij de cultuur, waarden en normen van de vrouwen ligt.
- Wees je bewust van hoe je eigen opvoeding, normen en waarden een rol kunnen spelen in de begeleiding van een statushouder.
- Benader mensen vanuit een nieuwsgierige, open houding.
- Leer meer over cultuursensitief werken. KIS ontwikkelde een [e-learning over intercultureel vakmanschap](#) voor sociaal professionals.



prettig voelt, waarbij iemand niet als vluchteling of migrant, maar als mens wordt benaderd. Cultuursensitiviteit, ook wel intercultureel vakmanschap genoemd, is een combinatie van houding, vaardigheden en kennis. Het is dus iets wat je kunt leren (Achahchah, 2018). Zowel bij gender- als cultuursensitiviteit geldt dat je

iemand niet reduceert tot één aspect van die persoon, bijvoorbeeld tot 'vrouw' of 'vluchteling', maar er wel oog voor hebt. Dit wordt ook wel kruispuntdenken of intersectionaliteit genoemd: allerlei verschillende aspecten van iemands identiteit grijpen in elkaar en maken die persoon tot wie die is in de context van onze samenleving.

In de stereotiepe beelden die we van elkaar hebben, speelt volgens het kruispuntdenken bijvoorbeeld niet alleen sekse of afkomst een rol maar tegelijkertijd ook afkomst, sekse, seksuele voorkeur, leeftijd etc. Het is niet simpel een optelsom van tot welke groepen je behoort maar een intersectie (Wekker & Lutz, 2001).

VRAAG 5

Hoe enthousiasmeer je werkgevers om vrouwelijke statushouders in dienst te nemen?

Veel werkgevers staan ervoor open om vluchtelingen in dienst te nemen, maar hebben vaak wel vragen hierover. Ze hebben ondersteuning en informatie nodig van gemeenten (Razenberg & De Gruijter, 2017). Tegelijkertijd constateren verschillende gemeenten dat ze moeite hebben om vooral voor vrouwelijke statushouders geschikte werk(ervarings)plekken te vinden. Doordat een deel van de vrouwelijke statushouders weinig tot geen werkervaring heeft, kan het zijn dat er onder werkgevers wat terughoudendheid of 'angst' is om hen aan te nemen. Ook stereotiepe ideeën over man-vrouwrollen kunnen hierbij een rol spelen. Hoe betrekken gemeenten werkgevers in een arbeidstoeleidingstraject? Een aantal aanknopingspunten.

Ontwikkel met werkgevers duale trajecten die toegankelijk zijn voor vrouwen

Ontwikkel met werkgevers, bijvoorbeeld uit tekortsectoren, duale

trajecten, waarin het leren van en oefenen met Nederlands gecombineerd wordt met (het opdoen van) werk(ervaring). Zorg ervoor dat deze trajecten in de praktijk toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor vrouwelijke deelnemers met een zorgtaak, bijvoorbeeld door aanpassing van de werktijden en de beschikbaarheid van kinderopvang.

Organiseer kennismaking

Bekend maakt bemind. Organiseer daarom kennismakingsbijeenkomsten, lokale netwerkevenementen of bedrijfsbezoeken om zo eventuele vooroordelen of andere drempels bij werkgevers weg te nemen bij het aannemen van (vrouwelijke) statushouders.

Werk samen met sociale ondernemingen en 'voorlopers'

Zoek als gemeente in eerste instantie de samenwerking met werkgevers op die vanuit maatschappelijke betrokkenheid openstaan om vluchtelingen in dienst





'Toen mijn man in Eritrea overleed, moest ik ervoor zorgen dat ik mijn kinderen zelf kon opvoeden. Ik wilde meer op de akkers gaan werken, maar dat werd niet toegestaan. Als alleenstaande vrouw heb je weinig rechten. Ik ging daarom af en toe kleding verkopen op de markt.'

'Ik kan mijzelf niet uitdrukken in het Nederlands. Het zou helpen als ik werk heb. Nu ga ik naar school met een aantal Eritreeërs en ga ik niet echt vooruit.'

'Het maakt me niet uit wat voor werk ik ga doen, ik zou alles aanpakken. Ik vind wel dat je een soort van contract moet hebben. Niet even hier en daar, dan zit je zo weer in de uitkering.'

SEM HAR is 32 jaar en komt uit Eritrea. Sinds 2006 woont ze in Nederland. Ze is weduwe, haar twee kinderen zijn nog in Eritrea. Ze probeert voor hen gezinshereniging aan te vragen.

te nemen. Bijvoorbeeld werkgevers die de [Charter Diversiteit](#) hebben ondertekend. Ook sociale ondernemingen, die primair werken vanuit een maatschappelijke missie, kunnen een interessante werkgever zijn voor (vrouwelijke) statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Op www.social-enterprise.nl zijn de meeste sociale ondernemingen in Nederland te vinden.

Problematiseer het aannemen van vrouwelijke statushouders niet

Veel werkgevers staan er open voor om vrouwelijke statushouders aan te nemen. In de communicatie tussen de gemeente en de werkgever kan echter soms onbedoeld het beeld ontstaan dat er veel bij komt kijken om statushouders in dienst te nemen, met name doordat er veel aandacht wordt besteed aan eventuele

problemen op de werkvloer. Dit kan een werkgever afschrikken. Uiteraard moet er oog zijn voor de problemen die kunnen ontstaan maar belangrijker is om die vooraf zoveel mogelijk weg te nemen, bijvoorbeeld door persoonlijke begeleiding van een jobcoach.

Communiceer de talenten van de vrouwen

Leg de nadruk op de talenten van de vrouwen in de communicatie

naar de werkgever. Dus niet: 'als je maatschappelijk bevolgen bent, geef je deze kandidaat een kans', maar juist: 'deze vrouw heb je nodig in jouw bedrijf, want zij heeft een talent dat voor jou belangrijk is'. Denk dus na over de framing: het is geen liefdadigheidswerk om

een vrouwelijke statushouder aan te nemen.

Deel de succesverhalen

Bedrijven die al vluchtelingen in dienst hebben, kunnen andere werkgevers over de streep helpen. Als gemeente kan je door middel

van het delen van goede verhalen, via tekst of filmpjes, andere werkgevers inspireren.

Ter inspiratie: [een interview met KFC Lelystad-eigenaar Johan Tijink](#).

VRAAG 6

Hoe faciliteer je duurzame uitstroom?

Wanneer vrouwelijke statushouders worden ondersteund richting werk, dan is idealiter het doel om duurzame arbeidsparticipatie te realiseren. Oftewel: uitstroom naar betaald werk die blijvend van aard is (Tinnemans et al., 2020). Het gaat er hierbij niet om dat iemand jaren achtereen dezelfde baan heeft, maar dat iemand vaardigheden ontwikkelt om zelf stappen te zetten naar werk wanneer, om wat voor reden dan ook, de eerste baan niet blijvend is. Veel beleidsprogramma's en onderzoeken richten zich echter alleen op de korte termijn effecten (Ott, in Tinnemans et al., 2020). Om duurzame arbeidsparticipatie te realiseren, is de inzet op empowerment en het ontwikkelen van vaardigheden essentieel. Dit is hierboven beschreven. Hieronder volgen nog enkele aanknopingspunten om tussentijdse uitval te voorkomen.

Begeleid vrouwelijke statushouders ook 'on the job'

De eerste maanden dat iemand uit de bijstand is en aan het werk

is, is de kans het grootst dat deze persoon uitvalt. In het geval van (vrouwelijke) statushouders kan uitval het resultaat zijn van kleine misverstanden. Deze zijn vaak gemakkelijk te voorkomen wanneer er begeleiding 'on the job' is voor zowel de statushouder als de werkgever. Een voorbeeld: een vrouwelijke statushouder had haar baan opgezegd omdat ze op vrijdagmiddag vrij wilde zijn om tijd door te brengen met haar familie. Aangezien ze dit niet durfde vragen aan haar leidinggevende, had ze ontslag genomen. Wanneer een jobcoach of klantmanager, die idealiter een vertrouwensband met deze vrouw heeft, dit in een gesprek had geconstateerd, had dit probleem gemakkelijk met de werkgever opgelost kunnen worden.

Samen met lokale partners sta je sterk

Veel projecten of interventies zijn gericht op het 'arbeidsfit' maken van vrouwen, daarna zouden ze zelfstandig de weg naar een baan moeten vinden. Of dat lukt, is maar de vraag. Continuïteit even-





als langdurige lokale samenwerking tussen gemeenten, migranten- en vluchtelingenorganisaties, werkgevers en maatschappelijke organisaties, zijn daarom belangrijk. Ontwikkel daartoe ook een sociale kaart van lokale of regionale voorzieningen en initiatieven die kunnen bijdragen aan de participatie van (vrouwelijke) statushouders. Zoek hiervoor actief de samenwerking op met wijkteams, maatschappelijke initiatieven en migranten- en vluchtelingenorganisatie.

LEESTIP

Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders?

Meer inzicht in de werkzame en belemmerende factoren en randvoorwaarden bij de begeleiding van statushouders en de bemiddeling richting potentiële werkgevers? Bekijk het dossier

[Wat werkt bij de arbeidsparticipatie van statushouders.](#)



Verantwoording

Deze handreiking is gebaseerd op de volgende activiteiten die KIS in 2019 heeft uitgevoerd:

- Interviews met klantmanagers, beleidsmakers en vrouwelijke statushouders in gemeente Rotterdam, 's-Hertogenbosch en Heerlen. Dit onderzoek heeft geleid tot de publicatie [Op weg naar werk?](#). In deze handreiking wordt gebruik gemaakt van de kennis en inzichten uit dit onderzoek.
- Bijkomsten in gemeente Rotterdam, 's-Hertogenbosch en Heerlen. Deze heeft KIS georganiseerd voor medewerkers van de gemeente evenals voor lokale

organisaties die een rol spelen in de ondersteuning van vrouwelijke statushouders (al dan niet in opdracht van de gemeente) om zo kennis over dit onderwerp te verspreiden en op te halen.

- Een workshop cultuur- en gendersensitief werken aan klantmanagers.
- Een tussenevaluatie van een arbeidstoeleidingstraject voor vrouwelijke statushouders.
- Ondersteuning bij de start van een pilot van een gemeente en lokale organisaties om vrouwelijke statushouders meer maatwerk te kunnen bieden.

- Een landelijke uitwisselingsbijeenkomst die eind 2019 is georganiseerd voor gemeenten en maatschappelijke organisaties.

In deze handreiking is ook kennis meegenomen uit gerelateerde (KIS-)onderzoeken evenals praktijkervaringen die is opgedaan binnen [KIX Works](#), een programma van Movisie om statushouders vanaf 18 jaar te helpen bij de aansluiting naar onderwijs en arbeidsmarkt.

Literatuur

Achahchah, J. (2018, 9 november). *Nieuw: e-learning intercultureel vakmanschap*. Heb oog voor de vele facetten van diversiteit.

Amnesty (2016, 18 januari). *Vrouwen op de vlucht naar Europa slachtoffer van seksueel geweld en uitbuiting*. Geraadpleegd van www.amnesty-international.be.

Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands*. Opportunities and obstacles to refugee integration. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Booijink, M., Stavenuiter, M., & Taouanza, I. (2017). *Werkend leren als opstap naar werk voor vluchtelingen*. Handreiking voor de begeleiding van vrijwilligerswerk, (taal) stages en werkervaringsplaatsen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Boumans, J. (2012). *Naar het hart van empowerment, deel 1*. Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen. Utrecht: Movisie.

Dijk, A. van, Grinsven, S. van, Groot, N. de, Haan, J. de, & Kluft, M. (2018). *Culturele interventies gericht op volwassen statushouders*. Een verkenning naar werkzame elementen. Utrecht: LKCA/Movisie

Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij*, 2019 (46) 1, pp. 7-22.

Gruijter, M. de, Razenberg, I., & Tinnemans, K. (2019). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019*. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Kabir, R., & Klugman, J. (2019). *Unlocking Refugee Women's Potential*. Geraadpleegd van: giwps.georgetown.edu.

O'neil, T., Fleury, A., & Foresti, M. (2016). *Women on the move*. Migration, gender equality and the 2030 agenda for sustainable development. Geraadpleegd van: www.odi.org

Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). *'Mind the gap': Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Razenberg, I., Kahmann, M., Gruijter, M. de, & Damhuis, E. (2018). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding 2018*. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2003). *Sociale activering*. Een brug tussen uitkering en betaalde arbeid. Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2018). *Syriërs in Nederland*. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland. Den Haag: SCP.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2019). *Opnieuw beginnen*. Achtergronden van positieverschillen tussen Syrische statushouders. Den Haag: SCP.

Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, M., Mourik, K. van, Out, M., & Gruijter, M. de (2020). *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Movisie.

Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & Hoff, M. van der (2019). *Statushouders tussen droombaan en realiteit*. De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten). Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Tinnemans, K., Gent, E. van, Avrić, B., & Groot, N. de (2020). *Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders?* Utrecht: Kennisplatform integratie & Samenleving.

Wekker, G., & Lutz, H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender-en etniciteitsdenken in Nederland. *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland*, 25-49.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Joline Verloove & Susan de Vries

Ontwerp & illustraties: Suggestie & Illusie

Uitgave:

Kennisplatform Integratie & Samenleving

Catharijnesingel 47

3511 GC Utrecht

T(030) 789 20 009

E info@kis.nl

I www.kis.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2020.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.