

# *Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt*

## KENNISSYNTHESE

Monique Stavenuiter (Verwey-Jonker Instituut)

Merel Kahmann (Vogelperspectief)

Els Kok (Movisie)

Krista van Mourik (Movisie)

Micky Out (Verwey-Jonker Instituut)

Marjan de Gruijter (Verwey-Jonker Instituut)



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



# Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt

KENNISSYNTHESE

Monique Stavenuiter (Verwey-Jonker Instituut)  
Merel Kahmann (Vogelperspectief)  
Els Kok (Movisie)  
Krista van Mourik (Movisie)  
Micky Out (Verwey-Jonker Instituut)  
Marjan de Grijter (Verwey-Jonker Instituut)

Utrecht, januari 2020

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>	<b>Literatuur</b>	<b>38</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>6</b>	<b>Bijlage 1 Verantwoording inventarisatie interventies</b>	<b>42</b>
1.1 Methoden van onderzoek	6	<b>Bijlage 2 Korte beschrijvingen interventies</b>	<b>45</b>
1.2 Doelgroep en aantallen	7	<b>Bijlage 3 Groslijst interventies en aanpakken</b>	<b>56</b>
1.3 Leeswijzer	7	<b>Bijlage 4 Leden van de begeleidingscommissie</b>	<b>57</b>
<b>2 Belemmeringen voor vrouwen op weg naar werk</b>	<b>8</b>		
2.1 Persoonlijke factoren en vaardigheden	8		
2.2 Het sociale netwerk	12		
2.3 Vraagzijde arbeidsmarkt	12		
2.4 Gemeentelijke begeleiding	13		
<b>3 Kansen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt</b>	<b>15</b>		
3.1 Persoonlijke factoren en vaardigheden	15		
3.2 Het sociale netwerk	16		
3.3 Vraagzijde arbeidsmarkt	17		
3.4 Gemeentelijke ondersteuning	18		
<b>4 Veelbelovende interventies</b>	<b>21</b>		
4.1 Verzamelen en selecteren	21		
4.2 Interventieoverzicht	22		
<b>5 Analyse interventies</b>	<b>27</b>		
5.1 Aard van de interventies	27		
5.2 Werkzaamheid van de interventies	29		
5.3 Context van de interventies	30		
<b>6 Conclusies en aandachtspunten</b>	<b>32</b>		
6.1 Belemmeringen en kansen	32		
6.2 Aandachtspunten voor beleid en praktijk	34		

# Samenvatting

Deze kennissynthese heeft als doel om gemeenten een overzicht te geven van 'wat werkt' bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op basis van literatuur en bestaande interventies. De kennissynthese vormt tevens een achtergronddocument bij de voorgenomen 6<sup>e</sup> subsidieronde van het ZonMw-programma Vakkundig aan het werk, gericht op het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen. De gebruikte literatuur geeft een overzicht van zowel de belemmeringen voor vrouwen om te gaan werken of te blijven werken als de kansen voor re-integratie van deze vrouwen. Daarnaast hebben we een inventarisatie gemaakt van bestaande interventies voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We onderzochten de literatuur en de interventies aan de hand van vier niveaus: 1) persoonlijke factoren en vaardigheden, 2) het sociale netwerk, 3) vraagrijke arbeidsmarkt en 4) gemeentelijke ondersteuning.

## 1. Persoonlijke kenmerken en vaardigheden

Op persoonlijk niveau hebben we belemmeringen en kansen voor re-integratie van vrouwen in kaart gebracht. In het algemeen zijn de meest genoemde redenen voor vrouwen om niet te werken (ervaren) problemen met de gezondheid en de zorg voor gezin/huishouden. Vrouwen voelen zich vaker minder gezond en ervaren meer gezondheidsproblemen (lichamelijke beperkingen en psychische problemen) dan mannen. Met name vrouwen met kinderen noemen zorgtaken als een belemmerende factor om te werken. Leeftijd is eveneens een belemmering naar werk: 60-plus vrouwen verwachten niet dat solliciteren nog zin heeft. Ook jongere vrouwen zonder startkwalificatie vinden de stap naar de arbeidsmarkt te groot. Specifiek bij vrouwelijke statushouders zijn taalachterstand, gebrek aan werkervaring en beroepsidentiteit en psychische factoren nog aanvullende belemmeringen.

Omdat de belemmeringen divers en complex zijn, is er niet één manier voor vrouwen om daarmee aan de slag te gaan. We hebben de volgende factoren onderscheiden: gedrags-

intentie (attitude, opvattingen van de omgeving en het vertrouwen van een persoon in de eigen bekwaamheid); investeren in human capital (kennis, vaardigheden, ervaring, scholing); en stap voor stap belemmeringen wegnemen. Het wegnemen van belemmeringen hoeft niet na elkaar plaats te vinden, maar kan (deels) gelijk oplopen. Ook is een actiegerichte aanpak belangrijk. Als vrouwen de stap hebben gezet dat ze willen gaan werken, is vervolgens een traject nodig dat hen naar betaalde arbeid ondersteunt.

In het merendeel van de geïnventariseerde interventies worden belemmeringen en kansen op individueel niveau aangepakt. Het gaat om een positieve benadering: denken in kansen en mogelijkheden in plaats van in beperkingen. Het is niet duidelijk in hoeverre in de interventies een realiteitscheck een onderdeel van de aanpak is, zodat de vrouwen kunnen werken aan een haalbaar ontwikkelingsplan. De ervaringen en resultaten, voor zover voorhanden, laten wel zien dat er stappen richting werk en soms daadwerkelijke arbeidsparticipatie worden gerealiseerd, ook als de belemmeringen groot zijn of voor een vrouw groot lijken. Dit vergt een aanpak op maat en soms een lange adem.

## 2. Sociaal netwerk

De sociale omgeving kan stimulerend of belemmerend werken voor vrouwen om betaald te willen en gaan werken. Als in de directe omgeving vrouwen over het algemeen niet werken is de kans groter dat vrouwen er ook voor kiezen om niet te werken of om minder inspanningen te verrichten om aan het werk te komen. In een sociale omgeving waar traditionele rolopvattingen overheersen, is de drempel naar werk en bijvoorbeeld om gebruik te maken van kinderopvang hoog.

Ook is een sterk sociaal netwerk niet per definitie effectief. Als dit netwerk vooral uit mensen bestaat die ook werkloos zijn, versterkt dat niet per se de kansen op werk voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Enig contact (weak ties) met mensen die in verbinding staan met de arbeidsmarkt kunnen juist wel de kansen op werk vergroten. Vrouwelijke statushouders hebben vaak een klein (Nederlands) sociaal netwerk. Voor

hen loont het om daar verder in te investeren. Dit kan op verschillende manieren, via hun eigen contacten, maar ook via de inzet van maatjes of vrouwelijke rolmodellen en via sleutelfiguren van migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties of maatschappelijke organisaties.

Versterking van het zakelijk netwerk en versterking van netwerkvaardigheden zien we terug in de interventies. Soms blijft dit bij het in kaart brengen van een mogelijk netwerk en bij de ondersteuning van mogelijke uitbreiding hiervan. Een stap verder is ondersteuning bij het daadwerkelijk inzetten van iemands netwerk: hoe kun je gebruikmaken van je sociaal netwerk en wie kun je wat vragen, zijn daarbij relevante vragen. In interventies waar arbeidsparticipatie een interventiedoel is, wordt ook vaak direct contact met werkgevers of met andere arbeidsmarktstakeholders gezocht. Als aan het begin van een traject het eigen sociale netwerk zwak is, kan een maatje of coach een zetje in de goede richting geven en op die manier bijdragen aan versterking van het netwerk.

### 3. Vraagzijde arbeidsmarkt

Re-integratietrajecten investeren veel in human capital en in begeleiding van de doelgroep. Met de vraagkant van de arbeidsmarkt wordt nog weinig verbinding gezocht. Werkgevers in bepaalde sectoren zijn in een periode van hoogconjunctuur hard op zoek naar personeel en hebben moeite om vacatures te vervullen. De vraag is hoe vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen zijn. Dit kan op verschillende manieren. In de eerste plaats door werkgevers te benaderen (luisteren naar de vragen en behoeften van werkgevers), een goede introductie op de werkvloer en begeleiding bij het werk (zowel door coaching als door maatjes). Gemeenten hebben hier een rol in door in gesprek te gaan met werkgevers en door bijvoorbeeld het aanbieden van jobcoaches. In de tweede plaats kunnen gemeenten bedrijven faciliteren bij innovatie van zowel matching (ontmoeting en bijvoorbeeld open hiring) als het creëren van banen. Gemeenten kunnen in het kader van Social Return on Investment (SROI) bedrijven stimuleren om

mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Ook zijn gemeenten zelf werkgever en ze kunnen in dat kader meer banen of functies creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemeenten en klantmanagers zijn weinig in beeld bij de geïnventariseerde interventies. Daarom is het niet verwonderlijk dat er nog weinig verbinding wordt gelegd met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt wel in incidentele gevallen, maar er is zelden sprake van een structurele samenwerking. Een aantal interventie-aanbieders werkt aan het tot stand brengen van een netwerk van werkgevers, waarvan deelnemers gebruik kunnen maken om werkervaring op te doen en soms een arbeidsplaats te vinden.

### 4. Gemeentelijke ondersteuning

Gemeenten vervullen vanuit de Participatiewet een centrale rol bij de ondersteuning van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt richting werk. Er zijn hierbij verschillende belemmeringen. Het kan zijn dat vrouwen (nog) niet willen of niet (direct) kunnen werken. Ook kunnen ze niet goed in beeld zijn bij de gemeenten, waardoor de gemeente niet goed weet om wat voor groep het gaat. Verder zijn er gemeenten die in het kader van work first-beleid kiezen voor investeren in de meest kansrijke werkzoekende. Daarnaast wordt niet altijd rekening gehouden met de specifieke achtergrondkenmerken van vrouwen en de wijze waarop deze kenmerken met elkaar zijn verbonden (intersectionaliteit). Dit geldt bijvoorbeeld voor vrouwen met een migratieachtergrond of statushouders.

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen. Om te beginnen is het belangrijk dat gemeenten de vrouwen goed in beeld hebben. Als ze de doelgroep kennen, kunnen ze deze vervolgens screenen en diagnosticeren (welk traject past bij wie?). De vrouwen zijn gebaat bij een persoonsgerichte aanpak, zodat er ruimte is voor doorgroei, maar soms misschien ook een stapje terug nodig is (zonder dat men direct in de categorie 'onbemiddelbaar' belandt). Voor klant-

managers is het belangrijk dat ze zich bewust zijn van eventuele aannames over de mogelijkheden en wensen van vrouwen wat werk betreft. We hebben dat in dit onderzoek 'gendersensitiviteit' genoemd. We willen daarmee overigens niet beweren dat vrouwen een ander traject moeten volgen, maar wel dat ze bij begeleiding naar werkelijke kansen moeten krijgen en dat klantmanagers zich goed bewust moeten zijn van eigen aannames over vrouwen en werk.

Informeel vrouwen- en migrantenorganisaties zijn voor sommige groepen beter in staat de afstand te overbruggen en kunnen voor gemeenten als schakelorganisaties werken. Zij hebben kennis van de doelgroep en het vertrouwen van de doelgroep. Warme overdracht vanuit een interventie naar klantmanagers of arbeidsmarkttrajecten van een dienst Werk & Inkomen zou kunnen bijdragen aan de arbeidsre-integratie van de vrouwen. Het is van belang om van twee kanten te werken aan versterking van de verbinding. Vanuit de interventies, door daar waar het kan en past de doorstroom naar betaald werk te expliciteren en stimuleren, en vanuit het domein van Werk & Inkomen door de verbinding met de interventies te zoeken en gebruik te maken van hun praktijkkennis en ervaring.

## 5. Samenhang tussen de niveaus

Uit het onderzoek blijkt dat vaak wordt ingezet op de gedragsintenties en human capital van vrouwen om zo participatie te bevorderen. Dat is logisch, maar er gaat relatief weinig aandacht uit naar toeleiding naar een baan of naar de rol van andere stakeholders en de (ontvangende) samenleving als geheel. In veel gevallen zal arbeidsparticipatie niet direct lukken, maar het is wel belangrijk om een baan als doel voor ogen te houden en daar stapsgewijs naartoe te werken. Het kan helpen om samen met de vrouwen realistische verwachtingen voor een baan te scheppen, en te beginnen met werken in gecombineerde trajecten en leerwerkplekken. Een derde centrale conclusie is dat er een mismatch is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In veel sectoren zitten werk-

gevers te springen om personeel. De matching is te verbeteren door het vergroten van het bereik (via laagdrempelige ontmoeting en vacaturecafés) en door vrouwen een kans te geven door werk te creëren dat aansluit bij hun mogelijkheden (zowel qua inhoud als bijvoorbeeld werktijden). Dit betekent dat aanpakken voor het verbeteren van de positie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich op verschillende niveaus zullen moeten richten.

In enkele interventies met een meer integrale aanpak wordt de verbinding tussen verschillende niveaus gemaakt of worden daar pogingen toe gedaan. Soms blijven deze steken bij werkervaringsplaatsen of vrijwilligerswerk. Een aantal van de interventies die de verbinding maken, zijn ontwikkeld door sociaal ondernemers. Zij zetten in op matching of direct op betaald werk, vaak gecombineerd met een aanpak die gericht is op empowerment. Dit lijkt veelbelovend, op voorwaarde dat deelnemers willen werken en dat de belemmeringen niet te groot zijn.

# 1 Inleiding

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft in 2017 en 2018 in het kader van het Programma Economische Zelfstandigheid een decentralisatie-uitkering verleend aan 24 centrumgemeenten om projecten te starten ter bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen. De focus lag op verbetering van kansen (vergroten zelfvertrouwen, netwerk, taalbeheersing) en stappen richting (vrijwilligers) werk of opleiding. Uit de recente beleidsdoorlichting<sup>1</sup> is gebleken dat het bereik van deze aanpak beperkt is en dat de projecten onvoldoende zijn geborgd in het reguliere beleid. Verder is er onvoldoende zicht op de effectiviteit van de projecten. Dit was een belangrijke aanleiding om met het programma te stoppen en in overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) te verkennen hoe er op een andere manier invulling gegeven kan worden aan het beleid op dit terrein en zo beter –onderbouwde- te weten ‘wat werkt’ en meer effect te sorteren.

Deze verkenning heeft geresulteerd in een voorgenomen extra ronde binnen het ZonMw kennisprogramma ‘Vakkundig aan het Werk’. Deze extra ronde is gericht op het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen om daarmee langdurige uitkeringsafhankelijkheid en armoede- en schuldenproblematiek van vrouwen te voorkomen en/of het risico daarop te verkleinen.<sup>2</sup> Het gaat om vrouwen voor wie de gemeente een verantwoordelijkheid voor participatie en re-integratie heeft.<sup>3</sup> De 6<sup>e</sup> subsidieronde van Vakkundig aan het werk heeft tot doel:

*om gemeenten kennis over methoden, instrumenten en werkwijzen in handen geven en/of laten ontwikkelen om vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (weer) aan het werk*

---

1 [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2018Z22156&did=2018D56556](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z22156&did=2018D56556)

2 In het vervolg spreken we van de 6e ronde omdat het binnen Vakkundig aan het Werk om de 6e subsidieronde in dit programma gaat.

3 Het kennisprogramma is gericht op de gemeentelijke uitvoeringspraktijk en niet op de uitvoeringspraktijk van het UWV. We veronderstellen dat de uitkomsten ook bruikbaar kunnen zijn voor het UWV.

*te helpen, zoals laagopgeleide vrouwen, vrouwen met een arbeidsbeperking, alleenstaande moeders en/of vrouwen met een migratieachtergrond.*

De onderhavige kennissynthese vormt een achtergronddocument bij deze voorgenomen zesde subsidieronde. De kennissynthese dient gemeenten en kennisinstellingen een betrouwbare en eenduidige inventarisatie te bieden van al bestaande interventies en *promising practices*, werkzame elementen, belemmerende en bevorderende factoren bij de begeleiding en re-integratie-activiteiten om vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te krijgen en te houden. In de literatuur zijn we op zoek gegaan naar belemmeringen voor vrouwen om te gaan werken of te blijven werken en we brengen kansen voor re-integratie van deze vrouwen in beeld. In de kennissynthese ligt relatief veel nadruk op vrouwelijke statushouders, omdat naar deze groep recentelijk veel onderzoek is gedaan. Na het literatuuroverzicht gaan we in op een inventarisatie van bestaande interventies en werkzame elementen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zowel bij de literatuurstudie als bij het overzicht van interventies kijken we naar kansen en belemmeringen op verschillende niveaus: 1) persoonlijke factoren en vaardigheden, 2) het sociale netwerk, 3) vraagzijde arbeidsmarkt en 4) gemeentelijke ondersteuning.

## 1.1 Methoden van onderzoek

In deze kennissynthese richten we ons op re-integratie als inspanning of dienstverlening gericht op betaalde arbeid. Onder re-integratie verstaan we de op specifieke, (uitkeringsafhankelijke) cliënten gerichte inspanningen die tot doel hebben hen te doen (her) intreden in betaalde arbeid. We richten ons niet specifiek op sociale activering, maar wel waar dat als stap naar betaald werk aan de orde komt. Ook generieke maatregelen (bijvoorbeeld loonkostensubsidie en premies) laten we buiten beschouwing.

We hebben een literatuuronderzoek uitgevoerd naar de (bestaande kennis over) begeleiding en re-integratieactiviteiten om vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te krijgen en te houden. We raadpleegden hiervoor de nationale - en indien relevant voor Nederland – internationale literatuur van de afgelopen 10-15 jaar. Ook hebben we informatie opgehaald bij verschillende databanken en kennisinstituten om tot een aantal sleutelpublicaties te komen. Met behulp van de methode snowballing hebben wij vervolgens aanvullende relevante literatuur verzameld. Aangezien veel literatuur niet gender-specifiek was, hebben we extra aandacht besteed aan het zoeken naar literatuur waarin wél onderscheid naar vrouwen en mannen wordt gemaakt. De resultaten van deze literatuurzoektocht zijn verwerkt in een bestand, met daarin een overzicht met belemmerende en bevorderende factoren voor vrouwen op het gebied van werken en re-integratie.

Vervolgens hebben we bestaande interventies en aanpakken geïnventariseerd via deskresearch, onze netwerken van gemeenten en kennispartners en tijdens de startbijeenkomst met de opdrachtgever en begeleidingscommissie. Het gaat om bestaande interventies en aanpakken die zich richten op de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben daarnaast generieke interventies meegenomen voor zover deze succesfactoren bevatten waarvan uit evaluaties blijkt dat deze ook voor vrouwen goede resultaten opleveren. Voor de methodologische verantwoording en selectie van de interventies verwijzen we naar Bijlage 1.

## 1.2 Doelgroep en aantallen

We onderscheiden in deze kennissynthese de volgende groepen vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt: vrouwen die langdurig afhankelijk zijn van een uitkering in het kader van de Participatiewet en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen voor zover zij een beroep doen op gemeenten om aan het werk te komen. Daarnaast is er in de literatuur en de interventies aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwelijke statushouders.

Het Ministerie van SZW heeft een fact sheet samengesteld waarin belangrijke cijfers staan omtrent man-vrouw verschillen op de arbeidsmarkt en in het gebruik van reguleringen in de sociale zekerheid, inclusief re-integratiemaatregelen en -resultaten. Deze fact sheet komt online beschikbaar via ZonMw en via het Kennisplatform werk & inkomen (KWI) (Ministerie SZW 2019) <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/>

## 1.3 Leeswijzer

Deze rapportage kent de volgende hoofdstuk indeling:

- Hoofdstuk 2 geeft op basis van de literatuur zicht op belemmeringen voor vrouwen om te gaan of te blijven werken.
- Hoofdstuk 3 biedt op basis van de literatuur inzicht in de kansen voor re-integratie naar werk voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van interventies en aanpakken voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Hoofdstuk 5 biedt een analyse van de interventies en aanpakken en gaat in op de mogelijke werkzaamheid ervan.
- Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van de belangrijkste conclusies, kennislacunes en aanbevelingen.

Daarnaast hebben we in deze rapportage drie bijlagen opgenomen:

- Bijlage 1 Methodologische verantwoording van de keuze van de interventies en aanpakken;
- Bijlage 2 Overzicht van alle geselecteerde interventies en aanpakken;
- Bijlage 3 Groslijst van alle verzamelde interventies en aanpakken.
- Bijlage 4 Leden begeleidingscommissie



## 2 Belemmeringen voor vrouwen op weg naar werk

In dit hoofdstuk beschrijven we belemmerende factoren om aan het werk te komen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We richten ons op vrouwen waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn in het kader van de Participatiewet. Naast vrouwen met een uitkering zijn dat ook niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). De literatuurstudie naar deze groep vrouwen was geen gemakkelijke opgave. Dit komt doordat de meeste studies gaan over een specifieke groep van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groepen vallen echter niet samen met de beleidscategorieën. De literatuur gaat bijvoorbeeld over laagopgeleide vrouwen (Cloïn, 2010; Ommeren et al., 2011), oudere vrouwen (Rijk et al., 2010), vrouwen met zorgtaken (Hoek et al., 2018), vrouwen met gezondheidsproblemen (Keizer & Keuzenkamp, 2011), vrouwen met een migratieachtergrond of vrouwelijke statushouders (Bouma et al., 2011; Gruijter & Razenberg, 2019; Gruijter & Toorn, 2013; ministerie van SZW, 2018). De andere reden is dat de literatuur die wel beschikbaar is over mensen die onder verantwoordelijkheid van gemeenten vallen niet of nauwelijks genderspecifiek is, waardoor het lastig is om een beeld te krijgen van de situatie van vrouwen. Afhankelijk van de beschikbare literatuur varieert de informatie van inzichten over een specifieke groep tot meer algemene kennis over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de sociale zekerheid (Inspectie SZW, 2016; Rijk et al., 2010; CBS, 2019). De groep vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt is divers. Zij verschillen onder andere in leeftijd, gezinssamenstelling, opleidingsniveau en land van herkomst en deze kenmerken bepalen mede de arbeidsmarktpositie (baankans) van vrouwen. In dit rapport is relatief veel aandacht voor vrouwelijke statushouders die onder de groep bijstandsgerechtigden of nuggers vallen, omdat naar vrouwelijke statushouders recentelijk relatief veel onderzoek is gedaan. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren veel projecten opgezet en interventies ontwikkeld om (vrouwelijke) statushouders beter naar arbeid toe te kunnen leiden. Daardoor is over deze groep relatief veel informatie beschikbaar.

Ondanks de verschillen is een aantal factoren te identificeren die invloed hebben op de arbeidstoeleiding. Factoren die van invloed zijn op de afstand tot, of de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt vinden we op de volgende niveaus; 1) persoonlijke factoren en vaardigheden, 2) het sociale netwerk 3) vraagzijde arbeidsmarkt en 4) gemeentelijke ondersteuning. In dit hoofdstuk lichten we verschillende belemmeringen voor vrouwen per niveau toe.

### 2.1 Persoonlijke factoren en vaardigheden

Op persoonlijk niveau hebben vrouwen te maken met factoren die belemmerend werken voor hun arbeidsmarktpositie. De literatuur onderscheidt de volgende vijf factoren: gezondheid, opleidingsniveau, werkervaring, taalbeheersing en thuissituatie. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de kansen van vrouwen op werk.

#### Gezondheid

Voor bijna de helft (48,7%) van de vrouwen die gebruikmaken van de sociale zekerheid is ziekte de reden dat zij niet werken (Emancipatiemonitor, 2018). Vrouwen voelen zich vaker minder gezond en ervaren meer gezondheidsproblemen (lichamelijke beperkingen en psychische problemen) dan mannen. Laagopgeleide vrouwen ervaren relatief veel gezondheidsproblemen. Met name niet-westerse migrantenvrouwen hebben een slechtere (ervaren) gezondheid (Cloïn, 2010). Veel niet-werkende vrouwen zouden graag weer willen gaan werken als hun gezondheid dat toelaat (Portegijs & van den Brakel, 2018). Gezondheidsproblemen hangen vaak samen met andere problemen, zoals eenzaamheid en financiële problematiek (Cloïn, 2010; Broekroelofs et al., 2019).

Ook voor vrouwelijke statushouders speelt gezondheid een rol in de toeleiding naar werk. Veel statushouders hebben voor en tijdens hun vlucht traumatische ervaringen opgedaan (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Ook de periode in het AZC, in afwach-

ting van een verblijfsvergunning, zorgt voor stress (Van den Enden et al., 2018; Ghaemina et al., 2017). In de eerste jaren na aankomst heeft 13 tot 25% van de statushouders last van een depressie, een posttraumatische stressstoornis, of beide (Gezondheidsraad, 2016). Psychische ongezondheid komt bij 39% van de Syrische mannen en 44% van de Syrische vrouwen voor (Miltenburg et al., 2019). Uit eerder onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat Syrische vrouwen vaker fysieke klachten hebben bij het uitvoeren van dagelijkse bezigheden dan Syrische mannen (SCP, 2018a). Gezondheidsproblemen belemmeren arbeidsmarktkansen (o.a. Van den Enden et al., 2018; Bakker et al., 2014; Odé & Dagevos, 2017; Ruiz & Vargas-Silva, 2017). Het is mogelijk dat vrouwelijke statushouders meer worden belemmerd in hun arbeidsparticipatie door de ervaren gezondheidsklachten dan mannelijke statushouders (De Gruijter & Hermans, 2019).

Recent empirisch onderzoek bevestigt dat statushouders stress ervaren door zorgen over hun familieleden, herinneringen aan het thuisland, de vlucht en het opbouwen van een leven in een nieuw land (o.a. Sterckx, 2018; Kahmann, 2018; Stavenuiter et al., 2019a; Van Treeck, 2019). Hoewel deze stress een negatief effect kan hebben op de arbeidsmarktparticipatie, laat het onderzoek van Treeck (2019) naar Eritrese en Syrische vrouwen ook een tegenovergesteld effect zien. Vrouwelijke statushouders uit Eritrea en Syrië geven aan juist te willen werken als afleiding voor de stress die zij ervaren. Daarnaast zorgt het hebben van een baan ervoor dat de vrouwen het gevoel hebben dat zij aan hun toekomst werken. Niet werken geeft hun juist extra stress. Ze vertellen veerkrachtig te zijn door alles wat ze hebben meegemaakt wat hen helpt om in Nederland een nieuw leven op te bouwen (Van Treeck, 2019). Uit een recente SCP-studie naar Eritreeërs blijkt overigens dat traditionele man-vrouwverhoudingen een belangrijke rol spelen bij de achterblijvende participatie van Eritrese vrouwen (Sterckx & Fessehazion, 2018).

### Opleidingsniveau en werkervaring

Het zijn voornamelijk vrouwen met een laag opleidingsniveau die belemmerende factoren ervaren op de arbeidsmarkt. Sommige meisjes en vrouwen hebben ook een gebrekkige kennis van de beroepsmogelijkheden en arbeidsmarktkansen van de opleiding die zij volgen. Zo komen ze er na hun opleiding pas achter dat de arbeidsmarktkansen lager zijn dan ze van tevoren ingeschat hadden (Jong et al., 2013). Ook schatten laagopgeleide vrouwen hun eigen mogelijkheden om te voldoen aan de eisen van passend werk laag in (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen). Een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, gebrek aan (de juiste) werkervaring en het ontbreken van een startkwalificatie zijn belemmerende factoren voor laagopgeleide vrouwen (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen). Vooral vrouwelijke nuggers hebben hiermee te maken. Zij hebben vaak geen recente opleiding of werkervaring (Gruijter & Van den Toorn, 2013). Hierdoor vermindert hun human capital en kan er een mismatch ontstaan tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Laagopgeleide vrouwen denken vaak geen grip op hun eigen toekomst te hebben. Daar komt bij dat laagopgeleide vrouwen, vaker dan hoogopgeleide vrouwen, een traditionele opvatting hebben over de taakverdeling tussen man en vrouw. Zij hebben vaker het idee dat zorgtaken vooral de verantwoordelijkheid van de vrouw zijn en dat kinderopvang geen adequate zorg biedt (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen). Ook heeft betaald werk voor laagopgeleide vrouwen weinig meerwaarde ten opzichte van de bestaande situatie, vooral als ze een werkende partner hebben (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen; Cloin, 2010).

Een belemmering voor vrouwelijke statushouders is dat hun opleidingsniveau en eerdere werkervaring niet of niet direct aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het opleidingsniveau van vrouwelijke statushouders loopt uiteen van een (zeer) laag tot hoog (universitair niveau). Dit verschilt per land van herkomst, maar ook binnen de landen verschillen de door vrouwen gevolgde opleidingen. Eritrese statushouders hebben veelal een laag opleidingsniveau (Sterckx & Fessehazion, 2018). Van Syrische

statushouders heeft 92% een opleiding gevolgd en ongeveer 64% van deze groep heeft ten minste het middelbaar onderwijs afgerond. Hoewel er tussen Syrische statushouders onderling grote verschillen in opleidingsniveau zijn, zijn de verschillen tussen het opleidingsniveau van mannen en vrouwen relatief gering (Dagevos et al., 2018).

Wanneer we naar Syrische vrouwelijke statushouders kijken, zien we dat zij, ondanks een vergelijkbaar opleidingsniveau, in Syrië veel minder vaak een betaalde baan hadden dan mannen. Ongeveer een kwart (27%) van de Syrische vrouwen was werkzaam in Syrië en 42% gaf aan dat de primaire activiteit bestond uit de zorg voor het huishouden. Vrouwelijke statushouders hebben in vergelijking met mannen vaak geen of weinig (relevante) ervaring met betaald werk (Razenberg et al., 2018a). Geen of weinig werkervaring resulteert in een zwakkere arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders. Bij de Syrische vrouwen valt wel op dat de helft van de vrouwen die werkten, een beroep uitoefenden op universitair of hbo-niveau. De meeste Syrische vrouwen hadden geen betaald werk in Syrië, maar degenen met werk deden dit vaak op hoog niveau (Dagevos et al., 2018). Over werkervaring van andere vrouwen, waaronder Eritrese vrouwen, is weinig bekend.

### Leeftijd

Over het algemeen hebben jongeren en ouderen een zwakkere arbeidsmarktpositie (ministerie van SZW 2018). Naarmate men ouder wordt, neemt de kans op werk sterk af, vooral wanneer de leeftijd van 60 is gepasseerd. Het zijn voornamelijk 60-plus vrouwen die niet of lang niet hebben gewerkt die geen werk (meer) willen: zij vinden zichzelf te oud, vinden dat het niet veel zin heeft om werk te zoeken, willen, als ze werken, vervroegd met pensioen of hebben gezondheidsklachten (Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen). Leeftijd is vooral bij vrouwelijke nuggers een belemmerende factor: 45-plussers hebben de minste kans om een

re-integratietraject toegewezen te krijgen (Echtelt, 2019). Een relatief groot deel (38%) is tussen de 55 en 65 jaar en zij geloven dat solliciteren geen zin heeft gezien hun leeftijd (Gruijter & Toorn, 2013). Leeftijd speelt niet alleen een rol bij oudere vrouwen, ook bij jongere vrouwen kan leeftijd gezien worden als belemmerende factor om te werken. Jonge vrouwen die én geen opleiding volgen én geen baan hebben, zijn een belangrijke groep met een risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Dit zijn bijvoorbeeld jonge vrouwen zonder startkwalificatie (Ommeren et al., 2011). Niet alleen de leeftijd van de vrouw zelf, maar ook de leeftijd van de kinderen speelt een rol bij het al dan niet (gaan) werken. Naarmate de kinderen ouder worden, hebben vrouwen die zorgtaken op zich nemen meer tijd en ruimte om aan werk te besteden (Ommeren et al., 2011; Jong et al., 2013).

### Taalbeheersing

Vooraf de eerste generatie migranten heeft een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal (Ommeren et al., 2011; Jong et al., 2013). Gecombineerd met een laag opleidingsniveau, ineffectief zoekgedrag, een passieve houding tijdens een sollicitatie en een traditionele opvatting van de rolverdeling tussen man en vrouw, zorgt dit ervoor dat vrouwen met een migratieachtergrond een slechte toegang hebben tot de arbeidsmarkt (Ommeren et al., 2011; Bouma et al., 2011).

Beheersing van de Nederlandse taal is naast opleiding en werkervaring een belangrijke competentie die van invloed is op de arbeidsparticipatie (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Uit zowel nationaal als internationaal onderzoek komt naar voren dat beperkte taalvaardigheid een van de grootste belemmeringen voor statushouders vormt bij het vinden van een baan (Van den Enden et al., 2018). Voor de meeste functies is het beheersen van de Nederlandse taal een vereiste. Opvallend is dat niet alleen aan werkgeverskant een bepaald taalniveau wordt verwacht. Uit twee onderzoeken naar het perspectief van vrouwelijke statushouders ten aanzien van hun weg naar werk blijkt

dat zij zelf eerst de Nederlandse taal willen leren en beheersen, voordat zij aan het werk willen gaan. Zij denken dat zij zonder beheersing van de Nederlandse taal geen werk op niveau kunnen doen, wat een negatieve invloed heeft op hun zelfvertrouwen (De Gruijter & Hermans, 2019; Van Treeck, 2019). Wanneer vrouwen door gebrekkige taalbeheersing geen vertrouwen hebben in eigen kunnen, resulteert dit vaak in afwachtend gedrag. Dit kan leiden tot een vicieuze cirkel of een 'lock-in'-effect waarbij vrouwen door de focus op het leren van de taal en het behalen van het inburgeringsexamen sociale contacten en (vrijwilligers)werk uitstellen (Martín et al., 2016). Terwijl juist deze activiteiten bij statushouders kunnen bijdragen aan het leren van de Nederlandse taal (Stavenuiter et al., 2019b).

### Thuisituatie

In het rapport 'Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt' beschrijven Ommeren e.a. (2011) verschillende belemmeringen voor laagopgeleide vrouwen om te werken. Zij komen tot de conclusie dat een groot deel van de vrouwen bereid is te gaan werken. De voorwaarden die vrouwen hieraan stellen, hebben vooral te maken met de aansluiting van het werk op het privéleven (Ommeren et al., 2011; Portegijs & Van den Brakel, 2018). Werken neemt voor deze vrouwen namelijk tijd in beslag die ze ook graag besteden aan het gezin, het huishouden, mantelzorg of andere activiteiten (Ommeren et al., 2011). Met name vrouwen met kinderen noemen daarom veelal zorgtaken (voor huishouden, kinderen en naasten) als een belemmerende factor om te werken, hoewel dit de laatste jaren wel afneemt (Portegijs & Van den Brakel, 2018). De zorg voor kinderen en het huishouden en de kosten voor kinderopvang, worden vaak als belemmering genoemd (Jong et al., 2013; Rijk et al., 2010; Bouma et al., 2011). Ook mantelzorg is voor vrouwen een reden om niet of beperkt te gaan werken (Echteld & Hoff, 2008; Hoek, Noor & Kruseman, 2018; SCP, 2019). Vrouwen met kinderen zien niet altijd de financiële meerwaarde van werken in. Ze denken dat het verdiende geld opgaat aan de kinderopvang

en dat ze niet meer verdienen dan de hoogte van de uitkering (Bouma et al., 2011). Voor vrouwen kan er een vicieuze cirkel ontstaan: ze vinden geen betaald werk omdat ze geen kinderopvang gebruiken, waarvoor ze de kosten niet kunnen dragen omdat ze geen betaald werk hebben (Ommeren et al., 2011; Broekroelofs et al., 2019, te verschijnen; Bouma et al., 2011).

Een belemmering voor participatie op de arbeidsmarkt is ook dat vrouwelijke statushouders veelal uit landen komen waar een traditionele rolverdeling dominant is (Razenberg et al., 2018). Dit betekent dat mannen vaak als kostwinner worden gezien en de zorg voor de kinderen en de huishoudelijke taken bij de vrouwen liggen. Vanuit dit perspectief is het niet vanzelfsprekend dat vrouwen worden ondersteund om te gaan werken. Traditionele rolpatronen en rolopvattingen kunnen een grote belemmering voor vrouwen vormen om uiteindelijk te participeren op de arbeidsmarkt (Bakker & Dagevos, 2017; Razenberg et al., 2018a).

Vrouwelijke statushouders zijn gemiddeld jong en hebben vaak (kleine) kinderen of verwachten een kind, al dan niet met een partner (De Gruijter & Hermans, 2019). Met name het hebben van jonge kinderen lijkt voor vrouwen een belemmering te vormen om aan het werk te gaan. De toekomst van de kinderen blijkt van grote waarde te zijn voor de vrouwelijke statushouders. Hierdoor zijn zij eerder op hen gefocust dan dat zij aan hun eigen toekomst denken (Razenberg et al., 2018a). De geïnterviewde vrouwen stellen allemaal dat zij graag zouden willen werken wanneer hun kinderen oud genoeg zijn om naar school te gaan (De Gruijter & Hermans, 2019). Niet voor alle vrouwelijke statushouders vormen kinderen een belemmering om buitenshuis te werken. Sommige vrouwen geven aan dat hun man eveneens voor de kinderen zorgt. Ook kinderopvang biedt mogelijkheden. Hoewel een enkeling de zorg voor de kinderen zonder hulp van buitenaf op zich lijkt te willen nemen, geven veel vrouwen aan dat ze hun kind(eren) naar de kinderopvang zullen brengen wanneer zij een opleiding volgen of werk hebben

(De Gruijter & Hermans, 2019). Vrouwen blijken echter niet altijd op de hoogte te zijn van de regelingen om werk en kinderen te combineren (Razenberg et al., 2018a). Voor sommige vrouwen is de beperkte beschikbaarheid van kinderopvang en naschoolse opvang een belemmering om aan het werk te gaan (De Gruijter & Ter Woerds, 2005). Voor andere vrouwen is de stap om kinderen naar een opvang te brengen te groot. Zij willen hun kind na een onveilige periode onderweg (nog) niet toevertrouwen aan anderen (Razenberg et al., 2018a).

Een aantal studies laat zien dat kinderen hebben juist bevorderend werkt voor het activeren van vrouwen. Kinderen dwingen ouders namelijk om naar buiten te gaan en Nederlands te praten op het consultatiebureau of op school (Sterckx & Fessehazion, 2018; Van Treeck, 2019).

## 2.2 Het sociale netwerk

Bij mensen die langdurig werkloos zijn, wordt het sociale netwerk kleiner en zal het meer uit mensen gaan bestaan die ook geen werk hebben. Gelderblom e.a. (2007) concluderen op basis van meta-analyses dat er aanwijzingen zijn dat de sterkte van het sociale netwerk invloed heeft op de baankans. Sterke sociale verbanden hebben echter niet altijd een positieve invloed bij het zoeken naar een baan. Als familie en kennissen ook werkloos zijn, zijn deze sterke verbanden vermoedelijk weinig effectief voor het vinden van een baan.

Statushouders hebben vaak weinig contacten die hen helpen om een baan te vinden (Odé & Dagevos, 2017). Ook het leggen en behouden van nieuwe contacten met de autochtone bevolking verloopt vaak moeizaam (Stavenuiter et al., 2019a). Voor vrouwelijke statushouders lijkt contact leggen nog ingewikkelder te zijn dan voor mannen, met als gevolg dat vrouwen minder contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond dan mannen (Razenberg et al., 2018; Sterckx, 2018; Dagevos et al., 2018).

Een van de redenen is dat de vrouw vaker als nareiziger in Nederland komt, waardoor zij in vergelijking met haar man, die al contacten heeft kunnen leggen, geïsoleerder leeft (Razenberg et al., 2018a). Ook zijn nareizigers voor een verblijfsvergunning afhankelijk van hun partner, wat in sommige gevallen kan leiden tot een isolement van vrouwelijk nareizigers (De Gruijter & Razenberg, 2019). Eritrese vrouwen die als nareiziger naar Nederland komen, hebben relatief veel te maken met een relatiebreuk en echtscheiding, hetgeen ook weer gevolgen kan hebben voor hun sociale netwerk (Sterckx & Fessehazion, 2018).

## 2.3 Vraagzijde arbeidsmarkt

### Vraag en aanbod zijn niet afgestemd

De huidige arbeidsmarkt biedt kansen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar in de praktijk blijken vraag en aanbod moeilijk op elkaar af te stemmen. Dit kan komen door de aanbodkant. Vrouwelijke statushouders willen bijvoorbeeld werk dat om allerlei redenen op dit moment nog buiten hun bereik ligt, omdat diploma's of een hoger taalniveau zijn vereist (bijvoorbeeld in de zorg of bij werken met kinderen). Wanneer er geen passende banen blijken te zijn, kan dit ervoor zorgen dat de vrouwen minder motivatie voelen om te werken (De Gruijter & Hermans, 2019; Van Treeck, 2019).

Ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn er belemmeringen. Als het werk vraagt om een flexibele inzet, is dat soms lastig te verenigen met de zorg voor kinderen thuis (De Gruijter & Hermans, 2019). Ook kan de afstand tot de werkplek een obstakel vormen om te gaan werken. Wanneer de werkplek ver van huis is, lastig te bereiken is met het openbaar vervoer en de vrouw niet kan fietsen, kunnen dit redenen zijn om niet te gaan werken (De Gruijter & Hermans, 2019).

### Discriminatie op de arbeidsmarkt

Uit onderzoek naar niet-westerse migranten blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt een negatief effect heeft op de kans om een baan te vinden (Klaver et al., 2016). Werkgevers zouden een voorkeur hebben voor werknemers met dezelfde achtergrond, die passen binnen de bestaande cultuur (Huijnk & Andriessen, 2016; Van Gerven et al., 2010). Dit heeft tot gevolg dat personen die niet in dit profiel passen minder kans maken op een baan. Dit proces wordt nog versterkt in tijden van economische tegenspoed. Werkgevers hebben in tijden van laagconjunctuur meer te kiezen en herkomst telt dan zwaarder mee (Huijnk & Andriessen, 2016). De achterstand van de verschillende groepen met een niet-westerse migratieachtergrond groeit naarmate de conjuncturele situatie verslechtert (ministerie van SZW, 2018). Op basis van verschillende edities van de Discriminatiemonitor concluderen onderzoekers dat discriminatie op de arbeidsmarkt inderdaad voorkomt (Andriessen et al., 2012). Uit de monitor blijkt overigens ook dat niet-westerse mannen meer discriminatie ervaren dan vrouwen met een niet-westerse achtergrond (Andriessen et al., 2012).

## 2.4 Gemeentelijke begeleiding

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor de begeleiding van statushouders naar arbeid. Bij de gemeentelijke begeleiding blijken verschillende factoren belemmerend voor vrouwen te werken.

### Beleid gericht op snelle uitstroom

De ondersteuning bij arbeidstoeleiding vanuit de gemeenten is sterk gericht op een snelle uitstroom uit de bijstand (SER, 2018). Gemeenten richten zich bij de arbeidstoeleiding veelal op de meest kansrijke personen (Razenberg et al., 2018b). Bij het begeleiden van statushouders betekent dit dat veel gemeenten ervoor kiezen om zich te richten op de begeleiding van mannelijke statushouders, omdat hun vrouwelijke partner meestal een

grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft (Razenberg et al., 2018b). Daarnaast zijn lang niet alle vrouwen in beeld bij de gemeenten. Dit geldt vooral voor nuggers en voor nareizigers die recent naar Nederland zijn gekomen. Uit onderzoek naar de Rotterdamse WerkLoont-aanpak, waarbij deelnemers drie jaar lang zijn gevolgd, blijkt overigens dat de aanpak naar werk betere resultaten oplevert voor vrouwen dan voor mannen. Vrouwen blijken vaker en duurzamer aan het werk te komen dan mannen (Koning et al., 2018).

### Ondersteuningsmogelijkheden beperkt

Per gemeente zijn er verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke statushouders. In veel gemeenten bieden de arbeidstoeleidingstrajecten over het algemeen weinig tijd en gelegenheid om vrouwen die zich tot op heden nog niet hebben georiënteerd op werk of nog geen enkele beroepsidentiteit hebben, voor te lichten en hun de gelegenheid te geven hun eigen mogelijkheden en wensen in beeld te brengen. Dit vormt voor vrouwen een belemmering richting werk. Zij geven veelal aan te willen werken, maar hebben hulp nodig dit om te zetten in een concreet plan (De Gruijter & Hermans, 2019). Sommige vrouwen weten wel welke richting zij op willen, zoals werken in de zorg of met kinderen, maar door de beperkte ondersteuning komen zij niet tot concrete stappen om in hun gewenste werkveld terecht te kunnen komen (Van Treeck, 2019).

### De rol van klantmanagers

Klantmanagers van gemeenten zien dat voor een deel van de vrouwen voorlichting en de huidige begeleiding niet genoeg zijn om hen op weg te helpen naar betaald werk. Klantmanagers herkennen de voorbehouden van vrouwen dat zij eerst de taal willen leren of voor de kinderen willen zorgen. Ook herkennen zij het beeld dat mannelijke statushouders vaak meer (kunnen) profiteren van ondersteuning bij arbeidstoeleiding

(Gruijter & Hermans, 2019). Zij voegen hieraan toe dat vrouwelijke statushouders niet lijken te beseffen dat de ondersteuning die zij op dit moment krijgen om toe te treden tot de arbeidsmarkt, op een later moment mogelijk niet meer beschikbaar zal zijn. Ook veronderstellen sommige klantmanagers dat (een deel van de)statushouders, als zij zelf mochten kiezen, er de voorkeur aan zouden geven dat de vrouw thuis (bij de kinderen) blijft (Gruijter & Hermans, 2019). Deze aannames kunnen ertoe leiden dat de vrouw vaker thuis blijft zitten en zo worden traditionele rolpatronen onbedoeld bekrachtigd (Razenberg et al., 2018a).



# 3 Kansen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De afgelopen decennia is er veel onderzoek gedaan naar wat werkt bij re-integratie, de zogenoemde werkzame ingrediënten. Veel van deze studies richten zich niet specifiek op vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wel zijn er enkele specifieke onderzoeken naar vrouwen in de bijstand of naar nuggers en zijn er deelstudies naar vrouwelijke statushouders. In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de literatuur over kansen voor re-integratie voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We maken daarvoor zowel gebruik van studies gericht op specifieke groepen vrouwen, als van overzichtsstudies op het gebied van re-integratie algemeen.

We bespreken de werkzame ingrediënten voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de hand van dezelfde niveaus als in het vorige hoofdstuk: 1) persoonlijke factoren en vaardigheden, 2) het sociale netwerk, 3) vraagkant arbeidsmarkt en 4) gemeentelijke ondersteuning.

## 3.1 Persoonlijke factoren en vaardigheden

### Gedragsintentie

Blonk, Twuijver, Van de Ven & Hazelzet (2015) concluderen uit een analyse van 47 interventiestudies dat het versterken van motivatie en self-efficacy een belangrijke voorwaarde is voor re-integratie. In de gedragswetenschappen schaaft men onder het begrip gedragsintentie verschillende onderdelen: eigen opvattingen (attitude), opvattingen van anderen en het versterken van self-efficacy (vertrouwen in eigen bekwaamheid om met succes invloed uit te oefenen op zijn of haar omgeving). Er is bij werkzoekenden vaak een gebrek aan uitzicht op werk en dat heeft effect op iemands motivatie. Wanneer de klant het heft weer in eigen hand kan nemen, wordt dit perspectief vergroot. Klantmanagers spelen een belangrijke rol bij het versterken van de self-efficacy, de motivatie van klanten en het bevorderen van zelfsturing (Bakker & Van Eekert 2013; Van der Aa, 2012). We komen in paragraaf 3.3 terug op deze rol van de klantmanager.

Vrouwelijke statushouders hebben vaak nog geen duidelijk beeld over hun arbeidsmogelijkheden in Nederland (De Gruijter & Razenberg, 2019). Het is belangrijk om hen goed te informeren over rechten, plichten en participatie(kansen) in de Nederlandse samenleving. Gemeenten kunnen trajecten organiseren voor vrouwen zonder opleiding en/of werkervaring in het land van herkomst, gericht op het in kaart brengen van de eigen vaardigheden en competenties en op empowerment. De vrouwen krijgen dan gaandeweg een beeld van wat ze willen en meer zelfvertrouwen om zich vervolgens te oriënteren op scholing of werk. Voor deze vrouwen is het belangrijk hun eigen mogelijkheden en wensen in beeld te brengen (Razenberg, 2018a). Het gaat er daarbij ook om te onderzoeken wat realistisch is gezien de Nederlandse arbeidsmarkt (Stavenuiter et al., 2019a).

Niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen (met en zonder migratieachtergrond) kunnen investeren in het behouden van een relatie met de arbeidsmarkt door contact te houden met ex-collega's en werkgevers, vakliteratuur bij te houden, een cursus te volgen en vacatures in het eigen vakgebied te bekijken (De Gruijter & Van den Toorn, 2013). Ook het 'thuis' bespreken van de eigen ambities en wensen is een belangrijke voorwaarde voor re-integratie naar werk. Tot slot helpt het ook voor nuggers – net als voor andere werkzoekenden - om realistisch te zijn over hun mogelijkheden om weer te gaan werken, zich flexibel op te stellen en realistische verwachtingen te hebben van een baan of een werkgever.

### Investeren in human capital

Onder human capital verstaan we competenties, (werknemers)vaardigheden, kennis, ervaring en scholing. Over de effectiviteit van interventies gericht op het versterken van human capital is geen eenduidigheid in de literatuur (Blonk et al., 2015). Een Nederlandse overzichtsstudie (Lammers et al., 2013) laat nauwelijks effecten zien van bijvoorbeeld scholing, terwijl de internationale meta-analyse van Kluge (2010) wel positieve



effecten laat zien. Scholingstrajecten zijn het meest effectief als ze kortdurend zijn (maximaal één jaar) en als het beroepsgerichte scholing betreft (Roorda, 2013). Ook is het van belang om gericht te zijn op duurzame uitstroom naar werk (Andriessen, 2019). Voor statushouders gaat men ervan uit dat het investeren in taal een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie. Wanneer mensen ervaren dat zij de taal goed spreken, blijkt dit van positieve invloed te zijn op het vertrouwen in hun eigen kunnen (Mahyuddin et al., 2016). Wanneer mensen de Nederlandse taal beter beheersen, is het voor hen gemakkelijker een sociaal netwerk op te bouwen, wat positief bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt. Ook het volgen van een opleiding of de mogelijkheid certificaten te behalen in Nederland dragen positief bij aan de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders (De Gruijter & Razenberg, 2019).

#### Stap voor stap

Bij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan door verbetering van de persoonlijke levenssituatie op termijn participatie op de arbeidsmarkt mogelijk worden. Door barrières weg te nemen, kan hiervoor ruimte ontstaan. Werkzame bestanddelen zijn persoonlijke aandacht, aansluiten bij wensen, interesses en participatiemogelijkheden die er al zijn, frequent 'klantcontact' van de kant van de sociale professional, een beschermde omgeving, geen tijdsdruk en materiële zekerheid (Lub, 2017). Uit onderzoek naar statushouders weten we dat de route naar werk vaak in (kleine) stappen gaat. In de literatuur is er veel discussie over wat het beste werkt: work first en dan opleiden/trainen, of beginnen bij investeren in trainen/opleiden en dan verder begeleiden naar werk. Bij de eerste benadering is het gevaar dat mensen zich niet meer verder ontwikkelen en bij het tweede dat het te lang duurt voordat mensen klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Enkele recente studies suggereren dat een gecombineerde aanpak daarom het beste is (De Lange et al., 2017; Oostveen et al., 2019). Voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt geldt dat tussenstappen nodig zijn als ze nog onvoldoende georiën-

teerd zijn op de arbeidsmarkt. We weten uit onderzoek naar vrouwen met een migratieachtergrond dat als vrouwen eenmaal geactiveerd en empowered zijn, ze wel behoefte hebben aan een reëel perspectief op de arbeidsmarkt en dat ze niet in de activeringsfase willen blijven 'hangen' (Snelders et al., 2011).

## 3.2 Het sociale netwerk

### Inzetten sociale netwerken

Het is bekend dat het vinden van een baan voor een belangrijk deel verloopt via sociale netwerken (Blonk et al., 2015). Toch is er geen een-op-eenrelatie tussen het vinden van een baan en een sterk sociaal netwerk (Gelderblom et al., 2007). Zwakke banden met mensen die meer in direct contact staan met werkgevers zijn mogelijk van groter belang dan sterke banden met mensen die wellicht ook werk zoeken. Daarnaast kan het sociale netwerk ook een normerend effect hebben. Als het vanzelfsprekend is in iemands netwerk om een baan te hebben (de norm), dan zal iemand meer gestimuleerd zijn om ook een baan te gaan zoeken (Bouwman et al., 2011). Uit meerdere studies naar statushouders blijkt het belang van het opbouwen van een sociaal netwerk (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Maliepaard et al., 2017). Contacten uit een sociaal netwerk kunnen namelijk een ingang zijn naar mogelijke werkgevers. Daarnaast kunnen zij inzicht bieden in hoe de sollicitatieprocedure werkt en kunnen zij kennis delen over zoekkanalen (Razenberg et al., 2018a; Van den Enden et al., 2018; Stavenuiter et al., 2019).

### Maatjesprojecten

Een geschikte manier om het sociale netwerk uit te breiden en/of in aanraking te komen met de Nederlandse arbeidsmarkt is het inzetten van een mentor, een maatje of een coach. Bij trajecten gericht op betaalde arbeid kunnen maatjesprojecten een positieve bijdrage leveren (Van den Enden et al., 2018). Vrouwen hebben ook baat bij vrouwelijke

rolmodellen met een vergelijkbare achtergrond, als zij zich nog aan het oriënteren zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit geldt in nog sterkere mate voor vrouwelijke statushouders met een beperkte of geen beroepsidentiteit (De Gruijter & Razenberg, 2019).

#### Maatschappelijke organisaties als schakel

Voor specifieke groepen zoals vrouwelijke statushouders en nuggers kunnen maatschappelijke organisaties een schakel vormen tussen de gemeente en de doelgroep. Door samen te werken kan wederzijdse expertise worden benut. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld gebruikmaken van de expertise en de brugfunctie van migranten- en vrouwenorganisaties. Ook kunnen organisaties elkaar benutten om toegang te krijgen tot de doelgroep (De Gruijter & Razenberg, 2019). We weten uit onderzoek dat nuggers ervaren dat zij vaak nergens terecht kunnen met vragen en ondersteuningsbehoeften bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. Gemeenten kunnen samen met maatschappelijke organisaties een visie ontwikkelen op arbeidstoeleiding van nuggers. Dat zou kunnen resulteren in ondersteuningsmogelijkheden en informatievoorziening voor deze groep vrouwen (De Gruijter & Van den Toorn, 2013).

### 3.3 Vraagzijde arbeidsmarkt

#### Investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt

De sleutel tot succes van re-integratie ligt in belangrijke mate bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt. We weten uit onderzoek naar arbeidstoeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dat er meer nodig is dan investeren in de 'aanbodkant' (in dit geval vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt) (Sol et al., 2014; Blonk et al., 2015). Investeren in de 'vraagkant' van de arbeidsmarkt is minstens even belangrijk. Ook Roorda (2013) benoemt dat het cruciaal is dat een re-integratietraject wordt ingezet met betrokkenheid van een potentiële werkgever. Het gaat bijvoorbeeld om werkgeversbenaderingen (luisteren naar hun vragen en behoeften), een goede introductie op de

werkvloer en begeleiding bij het werk (zowel door coaching als door maatjes). Ook uit onderzoek naar (vrouwelijke) statushouders blijkt dat juist investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt een voorwaarde is voor een verdere benutting van het onbenutte talent van deze groep (Bakker, 2016; De Gruijter & Razenberg, 2019; De Lange et al., 2017; Stavenuiter & Kahmann, 2019; Stavenuiter et al., 2019a).

#### Matching

Steeds meer werkgevers in verschillende sectoren hebben te maken met tekorten aan personeel. Werkgevers hebben vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog te weinig in beeld om deze tekorten op te vangen. Er wordt op regionaal niveau volop geëxperimenteerd met alternatieve vormen van matching tussen vraag en aanbod. Een voorbeeld zijn de vacaturecafés in de gemeente Eindhoven. In de cafés worden heel laagdrempelig werkgevers en werknemers bij elkaar gezet en via speeddaten worden matches gemaakt (Olsder et al., 2014). Ook bij het matchen van vrouwelijke statushouders met werkgevers is het belangrijk dat er gelegenheden zijn om elkaar ontmoeten. Deze ontmoetingen zijn bijvoorbeeld een vast onderdeel van de interventies Vluchtelingen Investeren in Participeren van Vluchtelingenwerk en NVA Werktrajecten (Stavenuiter et al., 2019a).<sup>4</sup> Vrouwen die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen, kunnen zichzelf aan (potentiële) werkgevers presenteren en hun vaardigheden laten zien. Ook leerwerktrajecten bieden een mogelijkheid om vrouwen te laten investeren in contacten met werkgevers en het opbouwen van vertrouwen op de werkvloer (Booijink et al., 2017).

Open hiring of 'open deur beleid' is een nieuw fenomeen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt sneller in dienst te nemen. Open hiring is een grensverleggende aanpak op de Nederlandse arbeidsmarkt voor mensen die nauwelijks aan een baan

---

4 Deze interventies zijn onderzocht in het kader van het ZonMw programma Vakkundig aan het Werk.

kunnen komen. Mensen gaan zonder sollicitatiegesprek of persoonlijkheidstesten aan de slag. Al werkend bij een werkgever blijkt of de persoon en de functie een goede match zijn. MamaLoes, een webbabywinkel uit Goirle en logistiek dienstverlener Chain Logistics uit Uden zijn de eerste twee pilotbedrijven die werken met deze methode. Startfoundation ondersteunt de pilot: <https://www.openhiring.nl/open-hiring-in-nederland>. De pilots moeten uitwijzen of open hiring in Nederland werkt en op welke manier.

### Baancreatie

Om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wordt volop geëxperimenteerd met vormen van baancreatie. Hieronder vallen ‘technieken’ als jobcarving, functiecreatie, inclusief herontwerp bedrijfsprocessen, inclusief ontwerp en technische innovaties. Banen kunnen ook toegankelijker worden gemaakt door intensievere begeleiding op de werkvloer, door technische aanpassingen of door het aanpassen van de arbeidscontracten. In lopend onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut inventariseren we welke initiatieven er zijn voor welke groepen en wat succes- en faalfactoren zijn (in termen van effect en duurzaamheid) (Stavenuiter et al., 2020, nog te verschijnen). In een krappe arbeidsmarkt experimenteren werkgevers bijvoorbeeld met aangepaste contracten voor vrouwen (zogenoemde moedercontracten) die beter aansluiten bij de gewenste werktijden van re-integrerende nuggers (De Gruijter en Van den Toorn, 2013).

### Tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt

Volgens een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond van het ministerie van SZW (2018) is het effectief om voorafgaand aan een sollicitatieprocedure een (informele) kennismaking te organiseren om vooroordelen van (potentiële) werkgevers tegenover

personen weg te nemen. Of vergelijkbare aanpakken van discriminatie ook werken voor vrouwelijke niet-westerse migranten is niet bekend.

## 3.4 Gemeentelijke ondersteuning

### Vrouwen in beeld

Nuggers zijn niet direct in beeld bij de gemeenten. Gemeenten hebben daarom onvoldoende zicht op de kenmerken en ondersteuningsbehoeften van deze vrouwen. Toch zijn er verschillende aanknopingspunten om laagopgeleide vrouwen te vinden én te motiveren om te gaan werken (Ommeren et al., 2011). Vindplaatsen zijn zelforganisaties of burgerinitiatieven, vrijwilligersorganisaties, werkgevers (als vrouwen al een kleine baan hebben), de school, media en het eigen netwerk. Als ze in beeld zijn kan de gemeente vervolgens meer investeren in de ondersteuning bij re-integratie van nuggers (Ommeren et al., 2011).

### Screening en diagnose

Screening en diagnose vergemakkelijken het identificeren van belemmeringen voor arbeidsparticipatie. Aan de hand van 74 re-integratie-onderzoeken komt SEO Economische Onderzoek tot de conclusie dat interventies en instrumenten afhankelijk moeten zijn van de mate van arbeidsproductiviteit. Ze onderscheiden vier groepen: mensen met een negatieve arbeidsproductiviteit; mensen met een positieve arbeidsproductiviteit die echter blijvend onder het minimumloon ligt; mensen met een positieve arbeidsproductiviteit, die tijdelijk onder het minimumloon ligt; en mensen met een arbeidsproductiviteit die gelijk is aan het minimumloon of die daar boven ligt (Houkes & Kok, 2011). Bij de laatste twee groepen is inzetten op re-integratie naar werk en work first effectief. Bij de eerste twee groepen niet, daarvoor kan ingezet worden op activering.

Ook Andriessen e.a. (2019) constateren dat de work first-benadering alleen zinnig is voor groepen die direct naar de arbeidsmarkt kunnen worden begeleid. Uit het eerder aangehaalde onderzoek naar de Rotterdamse work first-aanpak WerkLoont blijkt dat vrouwen het binnen deze aanpak beter doen dan mannen (Koning et al., 2018). Voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de human capital-first benadering (verbetering van opleiding, vaardigheden, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling) effectiever. Dit geldt ook voor de life first-benadering: verbetering van de persoonlijke levenssituatie waardoor op termijn participatie op de arbeidsmarkt mogelijk wordt. Nadeel van deze indelingen is dat onduidelijk is of en hoe de benaderingen samenhangen en wellicht samen op kunnen lopen. Ook weten we niet of, hoe en wanneer iemand vanuit de life first-benadering of de human capital-benadering in een werktraject komt. Voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt bestaat het gevaar dat hun talenten niet worden onderkend en dat zij daardoor in een life first-benadering blijven steken. Dit geldt zeker ook voor vrouwelijke statushouders. In het nieuwe inburgeringsstelsel zullen gemeenten daarom bij iedere individuele inburgeraar een brede intake afnemen. Dit zou ervoor moeten zorgen dat vrouwelijke statushouders meer kansen krijgen op een volwaardig traject, passend bij hun capaciteiten (De Gruijter & Hermans, 2019).

### Persoonsgerichte aanpak

Maatwerk of een persoonsgerichte aanpak wordt in verschillende meta-studies genoemd als belangrijk mechanisme bij het activeren van mensen richting de arbeidsmarkt (Roorda, 2013; Bouwman, Knijn & Berkel, 2011). Cliënten zijn gemotiveerder als de activiteiten goed aansluiten bij hun wensen, mogelijkheden en beperkingen. Een persoonsgerichte aanpak hangt nauw samen met de timing van een traject of interventie, omdat de afstand tot de arbeidsmarkt al groter wordt na één jaar verwaarlozing van kennis en vaardigheden. De kansen op de arbeidsmarkt verminderen door

langdurige werkloosheid, onder andere doordat de productiviteit na een periode van werkloosheid afneemt. Het is dus belangrijk een interventie op het goede moment in te zetten.

Barslund e.a. (2017) wijzen erop dat in veel Europese landen – waaronder Nederland – de arbeidsmarkttoeleiding te lang een ‘one size fits all’-benadering heeft gevolgd, waardoor specifieke wensen en behoeften van vrouwelijke niet-westerse migranten over het hoofd worden gezien. Zij pleiten ervoor voorbeelden te verzamelen en uit te wisselen van aanpakken die zich richten op arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke niet-westerse migranten en onderzoek te doen naar de opbrengsten hiervan. Ook voor nuggers werken op maat gesneden interventies het beste. Individuele (op maat) en ondersteunende interventies gericht op motiveren, ondersteunen en begeleiden naar een werksituatie lijken succesvol. Het investeren in het zo aantrekkelijk mogelijk maken van de omstandigheden om betaald werk en zorgtaken te combineren werkt eveneens (Van den Hoek, Noor & Kruseman, 2018).

In de tussenrapportage Succesvol uit de Bijstand (Andriessen et al., 2019) gaan de auteurs in op kansrijke aanpakken uit de praktijk om langdurig bijstandsgerechtigden duurzaam naar participatie of werk te begeleiden. De rapportage gaat niet specifiek over vrouwen, maar besteedt wel aandacht aan de rol van vrouwen. De auteurs stellen vast dat de vraag of het lukt om vrouwen naar werk, opleiding of vrijwilligerswerk te begeleiden sterk afhangt van de ondersteuning die zij krijgen. De voor het onderzoek geraadpleegde experts geven aan dat de volgende bestanddelen werken: cultuur- en gendersensitief werken; een brug slaan tussen de Nederlandse cultuur en de cultuur van het land van herkomst; werken met rolmodellen; en het zetten van kleine stapjes (bewustwording en empowerment kosten immers tijd). Een combinatie van activiteiten rond opbouw van netwerken, empowerment en vergroten van kennis blijkt het meest succesvol te zijn.

### Gender- en cultuursensitief werken

Gendersensitiviteit is niet alleen van belang in de screeningsfase, maar ook bij de begeleiding daarna. Arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen hoeft in principe niet te verschillen, zeker ook omdat vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt geen homogene groep vormen. Het verdient aanbeveling in de begeleiding gendersensitief te werk te gaan. Dat kan door rekening te houden met gendergerelateerde factoren en je bewust te zijn van eventuele (eigen) aannames over de mogelijkheden en wensen van bijvoorbeeld vrouwelijke statushouders. De heterogeniteit van de groep vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt vraagt om een persoonsgerichte benadering waarin hun achtergrondkenmerken, wensen en verwachtingen worden meegenomen. Zeker voor vrouwen die geen opleiding of werkervaring hebben, is het belangrijk aandacht te hebben voor het ontdekken en ontplooiën van competenties. Op het moment dat er een grote afstand tot de arbeidsmarkt is, zijn er specifieke maatregelen nodig. Dit is het geval wanneer er genderspecifieke belemmeringen zijn, zoals een traditionele rolopvatting waarbij de vrouw thuis dient te blijven. In dat geval kan activering het startpunt van de arbeidstoeleiding zijn (Razenberg et al., 2018a).

Uit de literatuur blijkt overigens ook dat migratie traditionele genderrollen juist kan verzwakken doordat vrouwen de mogelijkheid krijgen om een actievere houding aan te nemen (Williams, 2010). Hierbij lijken voornamelijk Eritrese vrouwen snel van de vrijheden in Nederland gebruik te maken; bij hen is het verschil tussen het land van herkomst en Nederland ook groter dan bij Syrische vrouwen (Van Treeck, 2019; Williams, 2010).

Voor de begeleiding van vrouwelijke statushouders kan de ontwikkeling van een gender- én cultuursensitieve houding van klantmanagers positief bijdragen aan het contact en de ondersteuning. Klantmanagers hanteren verschillende strategieën om vrouwelijke statushouders in beweging te krijgen. Ze roepen bijvoorbeeld de vrouwen bewust apart

op voor een gesprek (niet samen met hun man). Soms kiezen klantmanagers er juist voor om tegelijkertijd met beide partners in gesprek te gaan, om zo beiden te committeren aan een arbeidstoeleidingstraject voor de vrouw. Een aantal gemeenten werkt met klantmanagers die zelf een vluchteling- of migratie-achtergrond hebben (De Gruijter & Hermans, 2019).

Vrouwelijke statushouders kampen bovengemiddeld met gezondheidsproblemen. Daarom is het van belang dat gemeenten een signalerings- en verwijzingsstructuur voor (vrouwelijke) statushouders met gezondheidsproblemen ontwikkelen. Zo is te voorkomen dat statushouders vanwege gezondheidskwesties onder hun niveau inburgeren (Razenberg & Asmoredjo, 2019). In de begeleiding van vrouwen op weg naar werk is het voor de vrouwen verder van belang dat er aandacht is voor veiligheid en bestaanszekerheid van het gezin. Veel vrouwen zijn in de eerste fase van vestiging voornamelijk bezig met het creëren van een veilige omgeving voor zichzelf en hun gezin (Van Treeck, 2019). Empowerment aan de hand van informatie over regels en mogelijkheden in Nederland zorgt voor veiligheid, waardoor vrouwen de eerste stap naar werk durven te zetten (Van Treeck, 2019). Wanneer het gezin op de rit is, hebben de meeste vrouwen ruimte voor hun persoonlijke ontwikkeling en toekomstplannen. Voor deelname aan projecten en trajecten gericht op toeleiding naar werk, is het daarom voor vrouwen van belang dat de randvoorwaarden goed geregeld zijn. Denk hierbij aan voldoende opvangdagen en een overzicht van de kosten en tijden die passen bij het programma van het gezin (De Gruijter & Hermans, 2019).

# 4 Veelbelovende interventies

In dit hoofdstuk maken we de overstap naar interventies en goede voorbeelden (promising practices) om vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te krijgen en te houden, bij voorkeur in voldoende uren om financieel onafhankelijk (het inkomen minimaal gelijk aan 100% nettominimumloon) te zijn. Het overzicht dient als informatie- en inspiratiebron en beoogt input te geven voor het verbeteren van de gemeentelijke praktijk.

Voor de leesbaarheid zullen we overal de term ‘interventies’ gebruiken. We beschouwen interventies als een afgebakende aanpak gericht op een specifiek doel en voor een afgebakende doelgroep, waarbij is beschreven welke (methodische) bestanddelen in welke volgorde (fasering) ingezet kunnen worden. Goede voorbeelden of goede praktijkvoorbeelden zijn nog niet geëvolueerd naar een interventie en zullen dat wellicht ook nooit doen. Zie verder ook de checklist beoordeling interventies in het kader hieronder.

## 4.1 Verzamelen en selecteren

De inventarisatie is gefaseerd aangepakt, waarbij in eerste instantie de interventies door de opdrachtgever, het ministerie van OCW/directie Emancipatie en de leden van de begeleidingscommissie bijeen zijn gebracht in een groslijst, aangevuld met interventies van directe samenwerkings- en kennispartners. Een uitgebreidere zoekactie is gestart bij en via kennisinstellingen en organisaties en enkele gemeenten, waarna tot slot een beperkte websearch is uitgevoerd.

Van deze interventies is achterliggende informatie verzameld en verwerkt, waarbij in twee stappen een selectie is gemaakt. In de eerste stap zijn de interventies naast enkele basiscriteria gelegd en in de tweede naast inhoudelijke criteria. Een uitgebreide verantwoording van de aanpak staat in Bijlage 1 Verantwoording inventarisatie interventies.

### Checklist beoordeling interventies

#### Basiscriteria:

1. Informatie aanwezig, contactpersoon/-organisatie aanwezig.
2. Interventie recent gebruikt of eenvoudig te activeren.
3. In interventie is een duidelijke methodiek of aanpak herkenbaar (NB hiermee vallen losse activiteiten en eenmalige projecten af).
4. Interventies die binnen gemeentelijke beleidscontext vallen.

#### Inhoudelijke criteria:

1. Uiteindelijk doel (ambitie) van interventie is arbeidsre-integratie/betaalde arbeid. De concrete interventiedoelen kunnen stappen in de richting van betaald werk zijn.
  - a. Vrouwen die niet financieel onafhankelijk zijn en wel kunnen werken (arbeidsvermogen hebben). Hieronder vallen vrouwen met een bijstandsuitkering en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, waaronder vrouwen met een kleine deeltijdbaai en/of onvoldoende uitkomsten uit werk. of,
  - b. Personen (vrouwen én mannen) die niet financieel onafhankelijk zijn en wel over arbeidsvermogen beschikken. Alleen generieke interventies met veelbelovende resultaten voor vrouwen zijn geïncludeerd.
3. De aanpak van de interventie hangt duidelijk samen met het beoogde doel (arbeidsre-integratie, al dan niet op termijn).

Op basis van deze criteria zijn 27 van de 59 interventies meegenomen. De groslijst staat in Bijlage 3.

## 4.2 Interventieoverzicht

Meer informatie en beknopte beschrijvingen van onderstaande interventies zijn te vinden in Bijlage 2 Korte beschrijvingen interventies.

### Tabel overzicht interventies

#### Toelichting:

#### Doelen

Maximaal vier uit volgende keuze: bewustwording, motivatie, empowerment, arbeidsvaardigheden, netwerkversterking, werkervaring en één overig (door interventie-eigenaar aan te vullen).

- Empowerment: hieronder valt bijvoorbeeld versterking zelfbeeld, vertrouwen in eigen kunnen, ontdekken eigen kwaliteiten.
- Arbeidsvaardigheden (of werkgerelateerde vaardigheden): vaardigheden als plannen en organiseren, timemanagement, netwerkvaardigheden, CV maken en sollicitatietraining.
- Netwerkversterking: betreft zakelijk (in te zetten) netwerk.

#### Doelgroep

Er is zo dicht mogelijk bij de terminologie van de interventies gebleven. 'Vrouwen in een financieel kwetsbare situatie' omvat vrouwen met een uitkering, niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en vrouwen met een inkomen uit werk minder dan 100% van het wettelijk netto minimuminkomen. Dit kan en zal vaak samenvallen met de groep 'vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt'. Het – voor de hand liggende – onderscheid zit in de relatie die expliciet gelegd wordt met betaald werk.

#### Aanpak

Maximaal drie uit volgende keuze: coaching, groepsgesprekken, workshop(s), training, netwerken, werkervaringsplek en één overig (door interventie-eigenaar zelf in te vullen).

#### Arbeidsmarktparticipatie als interventiedoel of lange termijn perspectief

De volgorde waarin de interventies worden gepresenteerd is gebaseerd op de interpretatie van de onderzoekers van de resultaten uit evaluaties of - indien deze niet aanwezig waren - van een interpretatie op basis van de doelen en aanpak. Gekeken is naar aanwijzingen voor uitstroom naar betaald werk, voor uitstroom met zicht op betaald werk, of uitstroom met op lange termijn perspectief op betaald werk. Aangezien het niet mogelijk is om hier onderbouwde uitspraken over te doen is geen categorisering aangebracht en is de indeling globaal, dat wil zeggen er is een duidelijk verschil tussen helemaal boven en helemaal beneden, maar niet tussen individuele interventies die in elkaars nabijheid staan.



Naam	Doelen	Doelgroep	Aanpak	Bereik	Aanbieder	Link	
Uitstroom naar betaald werk / arbeidsre-integratie is interventiedoel							
1	TOP-vrouwen  (Talentvolle, Ondernemende, Proactieve vrouwen)	Empowerment  Arbeidsvaardigheden	Alleenstaande moeders met een uitkering	Groepsgesprekken  Training  Werkervaring	Limburg, Noord-Brabant	Bijstand naar werk	website
2	I am NL	Arbeidsvaardigheden  Taalvaardigheden	Statushouders	Taaltraining  Groepsgesprekken  Zelfwerkzaamheid	Veldhoven	I am NL	website
3	Netwerkpro	Empowerment  Arbeidsvaardigheden  Netwerkversterking	Vrouwen op zoek naar werk	Coaching  Training  Netwerken	Amsterdam, Haarlem	Netwerkpro	website
4	Rebelz	Arbeidsvaardigheden  Werkervaring	Ex-gedetineerde vrouwen	Coaching  Training  Werkervaringsplek	Rotterdam, Den Haag	Stichting Back on Trek / Rebelz	website
5	Boro-atelier	Arbeidsvaardigheden  Werkervaring	Langdurig werkzoekenden en statushouders	Training  Werkervaringsplek	Regio Amsterdam	Boro-atelier	website
6	NewBees	Netwerkversterking  Werkervaring  Vergroting welzijn	Nieuwkomers	Coaching  Workshop(s)  Werkervaringsplek	Landelijk	NewBees	website
7	Single SuperMom Werkt!	Empowerment  Netwerkversterking  Werkervaring	Alleenstaande moeders	Coaching  Training  Werkervaringsplek	Landelijk	Single SuperMom	website



	Naam	Doelen	Doelgroep	Aanpak	Bereik	Aanbieder	Link
8	K!X Works	Bewustwording Arbeidsvaardigheden Netwerkversterking	Jonge nieuwkomers (18-35 jaar)	Coaching Training Meeloopdagen	Landelijk	Movisie	website
9	Project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP 2)	Empowerment Arbeidsvaardigheden Werkervaring	Statushouders	Coaching Training Meeloopdagen	Landelijk	Vluchtelingenwerk Nederland	website
10	Piëzomethodiek	Empowerment Arbeidsvaardigheden Netwerkversterking Talentontwikkeling	Mensen in een kwetsbare situatie	Trainen Netwerken Werkervaringsplek	Diverse regio's	Stichting Piëzo	website
11	Jonge Vrouwen in Beweging	Motivering Arbeidsvaardigheden Netwerkversterking	Vrouwen (<30 jaar) in de bijstand	Coaching Training Workshop(s)	Dordrecht	De Werkshop	website
12	Strong Girls Work	Motivering Arbeidsvaardigheden Netwerkversterking	Jonge vrouwen (18-32 jaar)	Coaching Workshop(s) Netwerken	Amsterdam, Den Haag	ELANCE Academy	website
13	Op Eigen Kracht / Op zoek naar werk	Bewustwording Empowerment Arbeidsvaardigheden	Vrouwen op zoek naar werk en in financieel kwetsbare situatie	Coaching Groepsgesprekken Training	Tilburg	Feniks	website

Naam	Doelen	Doelgroep	Aanpak	Bereik	Aanbieder	Link	
14	Jasmijn Werkt	Bewustwording Motivering Empowerment Arbeidsvaardigheden	Alleenstaande moeders	Coaching Training Integrale aanpak	Groningen	Multicultureel Vrouwen- centrum Jasmijn	website
15	Durven Doen	Empowerment Netwerkversterking Economische zelfredzaam- heid	Alleenstaande moeders	Coaching Training Netwerken	Landelijk	Single SuperMom	website
16	PAUWer2U women / 5Z en 9Z	Bewustwording Motivatie Netwerkversterking	Vrouwen in financieel kwetsbare situatie	Training	Eindhoven (breder in te zetten)	Pauwer2U / Cortice	website
17	Vrouw in Actie	Bewustwording Empowerment Talentontwikkeling	Vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt	Training Groepsgesprekken	Zoetermeer	Vrouw in Actie	website
18	De Nieuwe Toekomst	Bewustwording Empowerment Activering	Vrouwen met geweldser- varingen	Coaching Training Netwerken	Landelijk	NVR / FO	website
19	Op volle kracht vooruit!	Bewustwording Empowerment Arbeidsvaardigheden	Vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	Coaching Groepsgesprekken Vrijwilligersstage	Tilburg	Feniks	website
20	Op eigen kracht naar een baan	Bewustwording Arbeidsvaardigheden Taalvaardigheid	Laaggeletterde mannen en vrouwen	Coaching Training Netwerken	Utrecht	Taal doet meer	website

Naam	Doelen	Doelgroep	Aanpak	Bereik	Aanbieder	Link
21 Krachtbedrijf	Motivering	Vrouwen in opvang;	Coaching	Landelijk	Stichting Krachtbedrijf	website
	Empowerment	vrouwen die begeleid wonen	Groepsgesprekken			
	Arbeidsvaardigheden		Online leeromgeving			
22 De tafel van één	Bewustwording	Vrouwen in financieel kwetsbare situatie	Groepsgesprekken	Landelijk	Women Inc	website
	Motivatie		Workshop(s)			
	Empowerment		Netwerken			
23 Toolkit Empowerment	Bewustwording	Laaggeletterde mannen en vrouwen	Groepsgesprekken	Landelijk	Stichting Lezen & Schrijven	website
	Motivatie		Training			
	Empowerment					
24 Kijk Haar!	Empowerment	Vrouwen (>45 jaar) op zoek naar werk	Training	Regio Delft, Den Haag, Rotterdam	Kijk Haar!	website
	Netwerkversterking		Netwerkwandeling			
25 Kiezen voor werk	Bewustwording	Vrouwen in financieel kwetsbare situatie	Groepsgesprekken	Landelijk	Kiezen voor werk	website
	Empowerment		Training			
	Zelfstandigheid		Peer education			
Betaald werk / arbeidsre-integratie is (mogelijk) perspectief op lange termijn						

#### Interventies voor intermediaire doelgroep (klantmanagers)

26 SKILLS-training	Motivering	Vrouwen en mannen met afstand tot arbeidsmarkt	Groepsgesprekken	Landelijk	Radar Vertige	website
	Empowerment		Training			
	Arbeidsvaardigheden					
27 Training voor begeleiding vrouwelijke statushouders	Bewustwording	Klantmanagers	Training	Landelijk (in Amsterdam uitgevoerd)	Atria	website
	Vaardigheden		Casuïstiek			
	Kennis					

# 5 Analyse interventies

Wat kunnen we op basis van de achterliggende – en soms enigszins beperkt beschikbare – informatie zeggen over de in het vorige hoofdstuk gepresenteerde interventies? Achtereenvolgens bespreken we hieronder de aard van de interventies, hun kwaliteit en robuustheid en tot slot de context en randvoorwaarden waarbinnen ze plaatsvinden. Zo kunnen we uitspraken doen over de waarde van de interventies in relatie tot het hogere doel – de duurzame arbeidsparticipatie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## 5.1 Aard van de interventies

### Doelgroepen

We hebben gezocht naar interventies gericht op arbeidsparticipatie van vrouwen in de bijstand en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen en naar interventies voor mannen én vrouwen die veelbelovende resultaten voor bovengenoemde doelgroep laten zien. Van tevoren verwachtten we dat veel interventies zich niet uitsluitend op deze specifieke doelgroepen zouden richten, maar meer in het algemeen op vrouwen in een kwetsbare situatie of financieel kwetsbare situatie. In bijna twintig van de geselecteerde interventies speelt een eventuele uitkeringssituatie of nug-situatie inderdaad geen rol. Sommige van de interventies richten zich wel op specifieke groepen vrouwen in een (financieel) kwetsbare situatie: jonge vrouwen, laaggeletterde vrouwen, alleenstaande moeders of -zeer specifiek - ex-gedetineerde vrouwen. Opvallend is het grote aandeel interventies voor statushouders (mannen én vrouwen). Dit kan zowel met de zoekstrategie en selectiecriteria te maken hebben, als met een extra financiële impuls voor arbeidsactivering van statushouders.

### Doelen

Expliciet zijn interventies geselecteerd die (ook) arbeidsparticipatie als uiteindelijk doel formuleren, zodat we doelen en aanpak in het licht van dit doel kunnen analyseren.

Het valt op dat veel interventies zich richten op die subdoelen op individueel niveau waarvan we uit de literatuur weten dat deze essentieel zijn om stappen richting duurzame arbeidsparticipatie te kunnen maken, maar niet op de stap naar arbeidsparticipatie zelf. Deze interventies richten zich op vrouwen (en mannen) waarvan bekend is dat gebrek aan zelfvertrouwen en vertrouwen in eigen kunnen, onzekerheid, gebrekkig zicht op eigen kwaliteiten en op eigen mogelijkheden belemmerend werken om daadwerkelijk stappen te zetten. We weten ook dat het realiseren van deze subdoelen op zichzelf meestal niet voldoende is om arbeidsparticipatie te realiseren. Aan de ene kant spelen externe belemmerende factoren mee (bijvoorbeeld zorgtaken) en aan de andere kant zijn een sterkere motivatie en kennis van en vertrouwen in eigen mogelijkheden niet voldoende om de aansluiting met de arbeidsmarkt te verwezenlijken.

Binnen de interventies zijn de interventiedoelen op persoonlijk niveau verschillend geformuleerd. In het overzicht hebben we deze gevat onder: bewustwording, motivatie en empowerment, waarmee we zo dicht mogelijk blijven bij de binnen de interventies gebruikte terminologie. Ze hebben alle te maken met wat in modellen voor gedragsverandering, zoals het ASE-model, gezien wordt als factoren die van invloed zijn op daadwerkelijke verandering van gedrag<sup>5</sup>. Gewerkt wordt aan bewustwording van eigen mogelijkheden, versterken zelfvertrouwen, kwaliteiten (eigen kracht) en wensen, aan achterhalen en versterken van (intrinsieke) motivatie om stappen te zetten richting arbeidsparticipatie. Ook wordt gewerkt aan het benoemen en versterken van interne hulpbronnen om deze stappen te kunnen maken. Onder de noemer van bewustwording kan en zal waarschijnlijk ook bewustwording van de invloed van waarden en normen uit de sociale omgeving (zie noot 4\*) op de eigen voorkeuren en keuzes aangesproken worden, maar dit is niet goed te achterhalen uit de informatie.

---

5 In het ASE-model zijn dit bijvoorbeeld: attitude, sociale omgeving, self efficiency als beïnvloedende factoren op intentie en op gedrag.

Eveneens regelmatig genoemde interventiedoelen zijn het verder ontwikkelen van werknemers- of arbeidsgerelateerde vaardigheden zoals doelen kunnen stellen, plannen en organiseren, timemanagement, sollicitatievaardigheden en het versterken van het netwerk, waaronder het zakelijk netwerk. Onder deze interventiedoelen scharen we ook activiteiten rond beroepsoriëntatie. Interventies gericht op vaardigheden en/of netwerkversterking hebben vaak eveneens doelen geformuleerd rond bewustwording en/of empowerment.

Indien de interventielogica aannemelijk is (zie volgende paragraaf) en de uitvoering goed, wordt met het realiseren van al deze interventiedoelen een actiestand bereikt. De deelnemers staan 'aan' en zouden een volgende stap willen en (deels) kunnen zetten. Uit de verschillende evaluaties is af te leiden dat een deel van de deelnemers dit ook doet. Wat hiermee vaak nog niet gerealiseerd wordt en niet zonder meer gerealiseerd kán worden is daadwerkelijke arbeidsparticipatie, laat staan duurzame arbeidsparticipatie. Ook deelname aan een opleiding wordt nog niet bereikt omdat hierbij veel meer factoren een rol spelen dan met deze interventies (kunnen) worden opgepakt. Dit betekent niet dat het dus interventies zijn die zich richten op maatschappelijke of sociale activering, hoewel dit voor sommige deelnemers de uitkomst kan zijn. De interventies presenteren zichzelf nadrukkelijk in het licht van stappen zetten richting arbeidsparticipatie en hebben hun aanpak ook als zodanig doordacht. Zij richten zich op het wegnemen van een deel van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Een aantal van de geselecteerde interventies beoogt daadwerkelijke arbeidsparticipatie te realiseren door de brug te slaan naar de arbeidsmarkt of naar een betaalde baan. Werkervaring en werken zijn dan niet alleen een hoger doel maar een daadwerkelijk interventiedoel. Soms gaat het om tijdelijk (en onbetaald) werk via stages, vrijwilligerswerk en werkervaringsplaatsen. Onduidelijk blijft in hoeverre dit ook werkelijk leidt tot duurzame arbeidsparticipatie. Twee kleinere interventies (Rebelz en Boro-atelier) bieden betaalde arbeidsplaatsen waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

structureel worden begeleid en ondersteund. Sommige interventies overbruggen de afstand met gerichte versterking van vaardigheden en zakelijk netwerk, al dan niet gecombineerd met een beroep op de eigen verantwoordelijkheid en zelfwerkzaamheid van deelnemers. Of ze doen gedurende de interventie een toenemend beroep op de zelfwerkzaamheid. Netwerkpro en I am NL zijn hier voorbeelden van.

Ontwikkelaars/interventie-eigenaren formuleren het wegnemen van belemmeringen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt niet expliciet als doel, maar we zien dit wel terug in een aantal interventies. Het gaat dan bijvoorbeeld om (meehelpen met) regelen van kinderopvang en verhelpen van financiële drempels (voor kinderopvang of bijvoorbeeld opleiding). Jasmijn Werkt regelt daadwerkelijk kinderopvang voor kinderen tot 4 jaar en neemt hiermee een grote belemmering voor de doelgroep weg. Ook Single SuperMom biedt kinderopvang aan om vrouwen gemakkelijker in staat te stellen de trainingen te volgen.

#### Welke aanpak wordt ingezet?

Er zijn korte en langlopende interventies, interventies die meer en minder intensieve deelname vragen en interventies die meer of minder strak gestructureerd zijn, maar vrijwel allemaal zetten ze groepstraining en/of een-op-eencoaching in. De kernbestanddelen in de aanpak staan vermeld in de Tabel overzicht interventies hierboven. Deze zijn, evenals de interventiedoelen, ook voorgelegd aan de interventie-eigenaren. De trefwoordmatige karakterisering doet natuurlijk geen recht aan de achterliggende aanpak en de onderlinge variëteit in aanpakken, waarover later meer. De trainingen richten zich op meerdere aspecten, waaronder vaardigheden. Deelnemers van de groep leren en oefenen vaardigheden, wisselen ervaringen uit en leren niet alleen van de trainer maar ook van elkaar. Coaching gebeurt veelal door hiervoor getrainde vrijwilligers (soms onder de naam maatje of mentor) en biedt de mogelijkheid om een-op-een en intensief ondersteuning te bieden. In de aanpak zijn groeps gesprekken onderscheiden van trai-

ning en coaching, omdat binnen deze interventies nadrukkelijker de regie bij de deelnemers zelf ligt. De ingezette gespreksmethodiek, zoals de Jump Movement methodiek<sup>6</sup> in De tafel van één, biedt een gestructureerd kader, maar de aanpak is vooral gericht op ontdekking, bewustwording, verdieping van inzichten en daarmee op aanspreken en expliciteren van de intrinsieke motivatie om van daaruit de volgende stappen te kunnen maken.

Werken aan in kaart brengen en versterking van het netwerk gebeurt – behalve in training, workshops en met ondersteuning van een coach – door middel van netwerkbijeenkomsten, meeloopdagen en gastlessen vanuit het bedrijfsleven. Het zijn vaak losse activiteiten; uit de onderliggende documentatie wordt niet goed duidelijk in hoeverre deelnemers gereedschap in handen krijgen waarmee ze ook echt kunnen werken.

Het formuleren van persoonlijke doelen, opgesplitst in haalbare kleinere tussendoelen, en persoonlijke ontwikkelingsplannen is een regelmatig terugkerend element. Dit sluit goed aan bij de individuele coaching of begeleiding die daarbij vaak wordt gerealiseerd. Soms is een realiteitstoets expliciet onderdeel van de aanpak: in hoeverre zijn de ambities realiseerbaar en hoe zijn deze bij te stellen?

Opdoen van werkervaring gebeurt soms binnen de interventie, zoals bij de eerder genoemde kleinschalige sociale ondernemingen Rebelz en het Boro-atelier. De Piëzo-methodiek biedt vrijwilligersplaatsen binnen de eigen Piëzo-academie en binnen het uitgebreide netwerk met partnerorganisaties. Meerdere interventies leiden toe naar stages en/of vrijwilligerswerk.

Iedere interventie-eigenaar heeft ook de mogelijkheid om de aanpak en doelen aan te vullen met een eigen optie om hiermee recht te doen aan een kenmerkend aspect van de interventie, bijvoorbeeld het ontwikkelen van taalvaardigheid.

## 5.2 Werkzaamheid van de interventies

Om iets te kunnen zeggen over de mogelijke werkzaamheid van de interventies is gebruik gemaakt van de systematiek die onder de databanken Effectieve interventies ligt. Daarin wordt gekeken naar de mate waarin een aanpak aannemelijk gemaakt is (niveau Goed beschreven) dan wel theoretisch/wetenschappelijk onderbouwd (niveau Goed onderbouwd). Het hoogste niveau is Effectief en veronderstelt positieve resultaten op minimaal twee goed uitgevoerde effectonderzoeken.<sup>7</sup>

We hebben niet alleen de onderbouwing van een interventie beoordeeld, maar ook de uitvoeringsaspecten die te maken hebben met de randvoorwaarden en de condities waaronder een interventie uitgevoerd wordt. Is de interventie uitvoerbaar, zijn de randvoorwaarden gerealiseerd en wordt de interventie ook uitgevoerd zoals bedoeld?

- SKILLS is een wetenschappelijk onderbouwde trainingsmethodiek, gebaseerd op de uitgebreid onderzochte en onderbouwde JOBS-methodiek, door TNO voor de Nederlandse situatie aangepast. SKILLS wordt actief ondersteund en aangeboden. Er is nog geen goed onderbouwd onderzoek voor de Nederlandse situatie en er is evenmin goed zicht op de bereikte resultaten.
- De Nieuwe Toekomst is opgenomen in de **databank Effectieve sociale interventies** en erkend op het niveau Goed onderbouwd. Het is een goed doordachte en gestructureerd opgezette methode voor een specifieke doelgroep (vrouwen met huiselijk-geweldervaringen) die gebaat zijn met een intensieve en deels op maat gemaakte ondersteuning. De methode is goed overdraagbaar. Kanttekening is dat een goede uitvoering realisatie van de nodige randvoorwaarden vergt. Goede resultaten veronderstellen aansluiting bij gemeentelijk beleid en praktijk.

---

<sup>7</sup> Zie ook: <https://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies/beoordeling-erkenning>. Het erkenningstraject is een samenwerking tussen het RIVM Centrum Gezond Leven (CGL), Movisie, het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), Kenniscentrum Sport, het Nederlands Jeugdinstituut (NJi), het Trimbos-instituut en Vilans. Deze zeven landelijke kennisinstellingen hanteren de-zelfde werkwijze en criteria. Deze zijn vastgelegd in de gezamenlijke notitie.

---

<sup>6</sup> Zie [www.jumpmovement.com](http://www.jumpmovement.com) Ook in I am NL wordt de Jump movement-methodiek ingezet.

- K!X Works is goed doordacht en onderbouwd (de variant voor migrantenjongeren met een mbo-opleiding is erkend op het niveau Goed beschreven). Trajecten worden in samenwerking met gemeenten gestart, wat de betrokkenheid van gemeenten stimuleert. Juist omdat bleek dat gemeenten weinig vrouwelijke nieuwkomers aanmelden, is er een specifieke vrouwengroep gestart met een enigszins aangepast inhoud. K!X Works is in 2019 geëvalueerd, maar de resultaten zijn nog niet beschikbaar.
- TOP-vrouwen is een van de potentieel effectieve kansrijke aanpakken die uitgebreid worden beschreven in Succesvol uit de Bijstand (Andriessen, 2019). TOP-vrouwen is geselecteerd vanwege de zeer doordachte en gestructureerde aanpak die goed aansluit bij de doelgroep. De consequente uitvoering en de stevige inbedding in wat het rapport omgevingsfactoren noemt (lokaal beleid, werkprocessen van de gemeente en uitstroommogelijkheden) maken TOP-vrouwen tot een werkzame interventie. Kanttekening: TOP-vrouwen is nu sterk verbonden met de lokale context en met de ontwikkelaar/uitvoerder. De interventie is overdraagbaar, maar dit vergt de nodige inspanningen.

We hebben evaluatiegegevens opgevraagd om iets te kunnen zeggen over de daadwerkelijk bereikte resultaten. Veel interventies beschikken over evaluatierapporten en laten – soms mooie – uitkomsten zien op ervaren resultaten. We kunnen op basis van de rapporten echter geen harde uitspraken doen over de mogelijke werkzaamheid van interventies om zo onderscheid te maken tussen de interventies.

Er is eveneens gekeken naar de beschikbaarheid van een uitgebreide beschrijving of handleiding waarmee de interventie toegankelijk wordt voor derden. In de korte beschrijvingen (Bijlage 2) staat vermeld of er meer uitgebreide documentatie beschikbaar is.

Het voorgaande betekent niet dat de niet expliciet benoemde interventies niet werkzaam kunnen zijn. De informatie om er meer over te zeggen ontbreekt. Deels zien we

doelen, doelgroepen en aanpak van doordachte en onderbouwde interventies terug in andere interventies en kunnen we veronderstellen dat deze, mits goed uitgevoerd, ook daar werken. Vanwege de beschikbare tijd baseren we ons in deze inventarisatie op de snel beschikbare papieren informatie, terwijl meer verdieping in de interventies andere uitkomsten zou kunnen opleveren.

### 5.3 Context van de interventies

De werkzaamheid van een interventie wordt niet alleen bepaald door de inhoud, hoe goed onderbouwd ook, maar ook door de uitvoering, de beschikbaarheid van de noodzakelijke randvoorwaarden en de inbedding in en aansluiting bij de (lokale) context.

#### Aansluiting lokaal beleid – lokale uitvoering

Versillende interventies richten zich op het wegnemen van de afstand tot de arbeidsmarkt, zodat participatie op termijn mogelijk is. Ze worden uitgevoerd door lokale organisaties en binnen de context van het sociaal domein en (mede) gefinancierd vanuit het sociaal domein. Aansluiting met het domein van Werk & Inkomen wordt niet gezocht of is lastig te realiseren, onder meer omdat de interventies niet goed aansluiten bij de lokale uitvoeringspraktijk. Gemeenten blijken vaak niet of nauwelijks betrokken te zijn bij de uitvoering, behalve als co-financier van de projecten. Toeleiding naar werk is veelal geen interventiedoel en kan in de praktijk ook moeilijk worden waargemaakt zonder concrete vervolgacties, zoals warme overdracht naar Werk & Inkomen of daadwerkelijke toeleiding naar werkgever of arbeidsplaats.

Een interventie waarin de gemeente actief participeert is bijvoorbeeld TOP-vrouwen, waarmee zeer goede resultaten worden behaald.<sup>8</sup> Ook bij Jonge vrouwen in beweging is

<sup>8</sup> TOP-vrouwen is beschreven in Succesvol uit de Bijstand. Andriessen (2019) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

de gemeente actief betrokken, weliswaar met een meer marginale inzet. De interventie is nog te jong om iets te kunnen zeggen over resultaten. SKILLS-training ten slotte wordt aan professionals Werk & Inkomen en UWV-professionals aangeboden met als doel de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening te verbeteren. De methode is wetenschappelijk onderbouwd, maar er is voor Nederland geen effectonderzoek beschikbaar.

Zoals we hebben gezien is het de vraag of deelnemers na het volgen van de interventie zelfstandig in staat zijn de concrete stappen te zetten naar werk. Van sommige van de geselecteerde interventies is onduidelijk waaruit een vervolg (traject) zou moeten of kunnen bestaan. Voor het realiseren van arbeidsparticipatie lijken niet geheel toevallig een aantal kansrijke interventies vanaf de start verbindingen te hebben gelegd met het beleid en het werkproces van de gemeenterondarbidsactivering, of met de arbeidsmarkt (werkgevers).<sup>9</sup> Deels gaat het daarbij om aanpakken/interventies van sociaal ondernemers.

De helft van de interventies heeft een bovenlokaal, vaak landelijk, bereik. Interventies met een lokaal bereik kunnen overdraagbaar worden gemaakt en zijn dit soms al. Voor het behalen van de interventiedoelen is aansluiting bij lokaal beleid en de lokale context niet altijd nodig. Dan is het bijvoorbeeld voldoende als beleidsmedewerkers, klantmanagers en andere betrokkenen weet hebben van wat er aangeboden wordt en hiervan – voor de juiste doelgroep en doelen - gebruikmaken. Op de achtergrond vraagt dit altijd om afstemming en samenwerking.

### Actief eigenaarschap

Realisatie van de randvoorwaarden waaronder de inbedding in de lokale context en actief monitoren/evalueren van de uitvoering zijn voorwaarden voor blijvende werkzaamheid van interventies. Dit vraagt actief eigenaarschap, dat wil zeggen organisaties

en/of personen die zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van de uitvoering en in staat zijn om gesignaleerde verbeterpunten op te pakken. Het vergt middelen en ruimte om dit te kunnen doen.

In de korte beschrijvingen (Bijlage 2) staat vermeld of er een handboek of beschrijving van de aanpak aanwezig is. We zien dat lang niet alle beloftevolle interventies goed zijn beschreven in een handboek of andere materialen. Beschrijvingen helpen niet alleen bij het overdraagbaar maken van aanpakken (binnen en buiten de eigen organisatie), maar ook om te reflecteren op de aanpak, de onderliggende uitgangspunten en denkwijze te expliciteren en zo tot een onderbouwing en verbetering te komen. We hebben verschillende evaluaties ontvangen, maar dit betreft vaak evaluaties van de projecten en niet of weinig van de uitvoering van de interventie zelf of van de bereikte resultaten in relatie tot de interventiedoelen en beoogde effecten.

Een deel van de geselecteerde interventies zijn voortgekomen uit programma's van de directie Emancipatie die hiervoor cofinanciering beschikbaar stelde. Met het stoppen van de cofinanciering is een deel hiervan gestopt, moeten andere het met minder middelen doen of is de uitvoering bemoeilijkt. Bij de start van projecten is – en wordt in het algemeen – weinig rekening gehouden met borging en duurzaamheid van de (nieuw te ontwikkelen) interventies.

Uit contact met aanbieders van interventies blijkt de kwetsbaarheid van de implementatie van de interventies gericht op vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt. Verschillende aanbieders kaarten aan dat ieder jaar onduidelijk is in hoeverre er (gemeentelijke) gelden zijn voor de uitvoering van interventies gericht op de re-integratie van vrouwen. Veelbelovende interventies krijgen vaak niet de kans om door te groeien omdat financiering van evaluatie en kwaliteitsverbetering ontbreekt (vaak betreft financiering alleen de uitvoering) en/of ze krijgen geen kans om volwassen te worden omdat de financiering na een aantal jaren ophoudt.

9 Kanttekening bij 'kansrijk': meer succes kan ook veroorzaakt worden door de selectie vooraf. Hier hebben we geen zicht op.



# 6 Conclusies en aandachtspunten

## 6.1 Belemmeringen en kansen

De literatuurstudie en het onderzoek naar interventies heeft inzichtelijk gemaakt dat belemmeringen en kansen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich op verschillende niveaus bevinden. Per niveau kunnen we het volgende concluderen:

### Persoonlijke kenmerken en vaardigheden

Op persoonlijk niveau hebben vrouwen te maken met factoren die belemmerend werken voor hun arbeidsmarktpositie. In het algemeen zijn de meest genoemde redenen voor vrouwen om niet te werken (ervaren) slechte gezondheid en de zorg voor gezin/huishouden. Vrouwen voelen zich vaker minder gezond en ervaren meer gezondheidsproblemen (lichamelijke beperkingen en psychische problemen) dan mannen. Met name vrouwen met kinderen noemen zorgtaken als een belemmerende factor om te werken. Leeftijd is eveneens een belemmering naar werk: 60-plus vrouwen verwachten niet dat solliciteren nog zin heeft. Ook jongere vrouwen zonder startkwalificatie vinden de stap naar de arbeidsmarkt te groot. Bij vrouwen met een migratieachtergrond speelt een combinatie van belemmerende factoren bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Bij vrouwelijke statushouders zijn taalachterstand, gebrek aan werkervaring en beroepsidentiteit, en psychische factoren nog extra belemmeringen. Uit de factsheet van SZW (Ministerie van SZW, 2018) blijkt dat 50-plus vrouwen en vrouwen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond oververtegenwoordigd zijn in de bijstand en achterblijvende participatiekansen hebben. Toch is er weinig bekend over specifieke aanpakken voor deze groepen.

Omdat de belemmeringen divers en complex zijn, is er niet één manier voor vrouwen om daarmee aan de slag te gaan. We hebben in de bestaande aanpakken verschillende onderdelen onderscheiden. Dit zijn gedragsintentie (waarmee we het hele complex van attitude, opvattingen van de omgeving en self-efficacy bedoelen), investeren in

human capital (kennis, vaardigheden, ervaring, scholing) en stap voor stap belemmeringen wegnemen. Het wegnemen van belemmeringen hoeft niet na elkaar plaats te vinden, maar kan (deels) gelijk oplopen. Ook is een actiegerichte aanpak belangrijk. Als vrouwen de stap hebben gezet dat ze willen gaan werken, is vervolgens een traject nodig dat hen naar betaalde arbeid ondersteunt, bijvoorbeeld door aansluiting op of warme overdracht naar participatietrajecten Werk & Inkomen of naar klantmanagers.

In het merendeel van de geïnventariseerde interventies worden belemmeringen en kansen op individueel niveau opgepakt. Dit gebeurt door een positieve benadering: denken in kansen en mogelijkheden in plaats van in beperkingen. Het is niet duidelijk in hoeverre in alle interventies ook een realiteitscheck een onderdeel van de aanpak is, zodat de vrouwen kunnen toewerken naar een haalbaar ontwikkelingsplan. De ervaringen en resultaten, voor zover voorhanden, laten wel zien dat stappen richting werk en soms daadwerkelijke arbeidsparticipatie haalbaar zijn, ook als de belemmeringen groot zijn of voor de individuele vrouw groot lijken. Dit vergt een aanpak op maat en soms een lange adem.

Een aantal interventies zet sterk in op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid, aangevuld met ontwikkeling van specifieke (persoonlijke of werkgerelateerde) vaardigheden. Dit gaat gepaard met de nodige ondersteuning en facilitering, gericht op dat wat nodig is voor de overbrugging naar de arbeidsmarkt (contacten tot stand brengen, vraagkant arbeidsmarkt erbij betrekken en bewerken).

### Sociaal netwerk

De sociale omgeving kan stimulerend of belemmerend werken voor vrouwen om betaald te willen en te gaan werken. Als in de directe omgeving vrouwen over het algemeen niet werken is de kans groter dat vrouwen er ook voor kiezen om niet te werken of

minder inspanningen te verrichten om aan het werk te komen. In een sociale omgeving waar traditionele rolopvattingen overheersen, is de drempel naar werk hoog.

Ook is een sterk sociaal netwerk niet per definitie effectief. Als dit netwerk vooral uit mensen bestaat die ook werkloos zijn, versterkt dat niet de kansen op werk voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Enig contact met mensen die in verbinding staan met de arbeidsmarkt kunnen juist wel de kansen op werk vergroten. Vrouwelijke statushouders hebben vaak een klein (Nederlands) sociaal netwerk. Voor hen loont het om daar in te investeren. Dit kan op verschillende manier, via hun eigen contacten, maar ook via de inzet van maatjes of vrouwelijke rolmodellen, en via sleutelfiguren van migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties of maatschappelijke organisaties.

Versterking van het zakelijk netwerk en versterking van netwerkvaardigheden zien we terug in de interventies. Soms blijft dit bij het in kaart brengen van een mogelijk netwerk en bij de ondersteuning van mogelijke uitbreiding hiervan. Een stap verder is ondersteuning bij het daadwerkelijk inzetten van iemands netwerk: hoe kun je gebruikmaken van je sociaal netwerk en wie kun je wat vragen, wat zijn daarbij relevante vragen? In interventies waar arbeidsparticipatie een interventiedoel is, wordt ook vaak direct contact met werkgevers of met andere arbeidsmarktstakeholders gezocht.

### Vraagzijde arbeidsmarkt

Re-integratietrajecten investeren veel in human capital en in de begeleiding van de doelgroep. Zij zoeken nog weinig verbinding met de vraagkant van de arbeidsmarkt. Werkgevers in bepaalde sectoren zijn in een periode van hoogconjunctuur hard op zoek naar personeel en hebben moeite om vacatures te vervullen. De vraag is hoe vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen is. Dit kan op verschillende manieren. In de eerste plaats door werkgeversbenaderingen (luisteren naar hun vragen en behoeften van werkgevers), een goede introductie op de werkvloer en begeleiding bij het werk (zowel door

coaching als door maatjes). Gemeenten hebben hier een rol in door in gesprek te gaan met werkgevers en door bijvoorbeeld het aanbieden van jobcoaches. In de tweede plaats kunnen gemeenten bedrijven faciliteren bij innovatie van zowel matching (ontmoeting en bijvoorbeeld open hiring) als baancreatie. Gemeenten kunnen in het kader van Social Return on Investment (SROI) bedrijven stimuleren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Ook zijn gemeenten zelf werkgever en zij kunnen in dat kader meer banen of functies creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemeenten en klantmanagers zijn weinig in beeld bij de geïnventariseerde interventies. Daarom is het niet verwonderlijk dat er nog weinig verbinding wordt gelegd met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt wel in incidentele gevallen, maar er is zelden een structurele samenwerking. Een aantal interventie-aanbieders werken aan het tot stand brengen van een netwerk van werkgevers, waarvan deelnemers gebruik kunnen maken om werkervaring op te doen en soms een arbeidsplaats te vinden. Bijvoorbeeld in de interventie I am NL werken deelnemers zelf mee aan de totstandkoming en uitbreiding van dit netwerk.

### Gemeentelijke ondersteuning

Gemeenten vervullen vanuit de Participatiewet een centrale rol bij de ondersteuning van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt richting werk. Er zijn verschillende belemmeringen waarom dit niet altijd lukt. Het kan zijn dat vrouwen (nog) niet willen of niet (direct) kunnen werken. Soms zijn ze niet goed in beeld bij de gemeente, waardoor de gemeente niet goed weet om wat voor groep het gaat. Verder kiest een aantal gemeenten in het kader van work first-beleid voor investeren in de meest kansrijke werkzoekenden. Daarnaast houden zij niet altijd rekening met de specifieke achtergrondkenmerken van vrouwen en de wijze waarop deze kenmerken met elkaar zijn verbonden (intersectionaliteit).

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen. Om te beginnen is het belangrijk dat gemeenten de vrouwen goed in beeld hebben. Als ze de doelgroep kennen, kunnen ze deze vervolgens screenen en diagnosticeren (welk traject past bij wie?). De vrouwen zijn gebaat bij een persoonsgerichte aanpak, zodat er ruimte is voor doorgroei, maar soms misschien ook voor een stapje terug (zonder dat men direct in de categorie 'onbemiddelbaar' belandt). Voor klantmanagers is het belangrijk dat ze zich bewust zijn van eventuele aannames over de mogelijkheden en wensen van vrouwen ten aanzien van werk. We hebben dat in dit onderzoek 'gendersensitiviteit' genoemd. We willen daarmee overigens niet beweren dat vrouwen een ander traject moeten volgen, maar wel dat ze bij begeleiding naar werk gelijke kansen moeten krijgen en dat klantmanagers zich goed bewust moeten zijn van eventuele eigen aannames over vrouwen en werk.

Informeel vrouwen- en migrantenorganisaties zijn voor sommige groepen beter in staat de afstand te overbruggen en kunnen voor gemeenten als schakelorganisaties werken. Zij hebben kennis van de doelgroep en het vertrouwen van de doelgroep. Warme overdracht vanuit een interventie naar klantmanagers of arbeidsmarkttrajecten van een dienst Werk & Inkomen zou kunnen bijdragen aan de arbeidsre-integratie van de vrouwen. Aan twee kanten kan gewerkt worden aan versterking van de verbinding. Vanuit de interventies, door daar waar het kan en past de doorstroom richting betaald werk te expliciteren en stimuleren, en vanuit het domein van Werk & Inkomen door de verbinding met de interventies te zoeken en gebruik te maken van de daar aanwezige praktijkkennis en ervaring.

#### Samenhang tussen de niveaus

Uit het onderzoek blijkt dat vaak wordt ingezet op de gedragsintenties en human capital van vrouwen om zo participatie te bevorderen. Relatief weinig aandacht gaat uit naar andere stakeholders of naar de (ontvangende) samenleving als geheel. Een tweede

conclusie is dat interventies veel investeren in gedragsintenties en human capital, maar dat op individueel niveau toeleiding naar een baan nog buiten beeld blijft. In niet alle gevallen zal arbeidsparticipatie direct lukken, maar het is wel belangrijk om een baan als doel voor ogen te houden en daar stapsgewijs naartoe te werken. Het kan helpen om samen met de vrouwen realistische verwachtingen voor een baan te scheppen en te beginnen met werken in gecombineerde trajecten en leerwerkplekken. Een derde centrale conclusie is dat er een mismatch is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In veel sectoren zitten werkgevers te springen om werknemers. De matching is te verbeteren door het vergroten van het bereik (via laagdrempelige ontmoeting en vacaturecafés) en door vrouwen een kans te geven door werk te creëren dat aansluit bij hun mogelijkheden (zowel qua inhoud als bijvoorbeeld werktijden). Dit betekent dat aanpakken voor het verbeteren van de positie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich op verschillende niveaus zullen moeten richten.

In enkele interventies met een meer integrale aanpak wordt de verbinding tussen verschillende niveaus gemaakt of gezocht. Soms blijft deze steken bij werkervaringsplaatsen of vrijwilligerswerk. Een aantal van de interventies die de verbinding maken, is ontwikkeld door sociaal ondernemers. Zij zetten in op matching of direct op betaald werk, vaak gecombineerd met een aanpak die gericht is op empowerment. Dit lijkt veelbelovend op voorwaarde dat deelnemers willen werken en de belemmeringen niet te groot zijn.

## 6.2 Aandachtspunten voor beleid en praktijk

Vanuit de literatuur en de interventies kunnen we verschillende aandachtspunten onderscheiden. De eerste zes aandachtspunten richten zich op de rol van de gemeenten. De laatste twee richten zich op de landelijke overheid.

## 1 Integrale aanpak

Uit de kennissynthese komt naar voren dat het raadzaam is om onderscheid te maken in de verschillende analyseniveaus, zoals de persoon, de omgeving, de werkgevers en de gemeente. Door alleen in te zetten op de persoon – door het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring en cetera - blijft de verantwoordelijkheid voor re-integratie en arbeidsparticipatie voor een groot deel bij de vrouwen zelf liggen. Uit onderzoek naar re-integratie algemeen en specifiek naar (vrouwelijke) statushouders weten we dat eenzijdig investeren in de intenties en human capital van statushouders niet voldoende is om aan het werk te komen. Gemeenten zouden bij re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer aandacht moeten hebben voor de rol en inzet van het sociale netwerk, en voor het actief betrekken van werkgevers.

Veel van de verzamelde interventies beïnvloeden factoren op het individueel niveau. Daarbij wordt in meerdere interventies aangesloten bij de situatie, behoeften, wensen en mogelijkheden van de deelnemers. De deelnemers worden (meer of minder gestructureerd) begeleid in hun tocht naar arbeidsparticipatie. Slechts zelden zien we in interventies de verbinding met de andere niveaus en actoren op deze niveaus. De verbinding en de inbedding en de bredere lokale context ontbreken vooralsnog. De totstandbrenging hiervan is niet eenvoudig en zeker niet alleen een opdracht aan interventie-eigenaren/uitvoeringsorganisaties. Nader onderzoek van wat werkt bij de goede voorbeelden, en waardoor, zou hierbij kunnen helpen.

## 2 Gelijktijdige aanpak van verschillende belemmeringen

Vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaak te maken met problemen op meerdere leefgebieden. De belemmeringen en kansen voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt hangen vaak met elkaar samen en kunnen elkaar ook negatief beïnvloeden. Beperkte beheersing van de Nederlandse taal heeft effect op het opbouwen

van een netwerk, het zoeken van werk en de mogelijkheden om binnen bepaalde functies aan het werk te kunnen. Gezondheid heeft een negatief effect op arbeidstoeleiding, terwijl het volgen van een opleiding of werk ook kan zorgen voor afleiding van stress. Deze kennissynthese laat zien hoe belangrijk een gelijktijdige aanpak van de verschillende belemmeringen is. Het gaat hierbij om het leren van taal in combinatie met het versterken van vertrouwen, het opbouwen van een netwerk, werken aan een realistisch plan over wat iemand met haar vaardigheden in Nederland kan doen en werkervaring opdoen. Om vrouwelijke statushouders succesvol naar werk te begeleiden is een gelijktijdige aanpak op alle levensterreinen en met oog voor alle niveaus (persoonlijk, familie, gemeentelijk, beleid en arbeidsmarkt) essentieel. De gemeente kan hierop inspelen door meerdere personen te betrekken bij de intake (bijvoorbeeld van Inburgering en de dienst Werk & Inkomen), zodat verschillende levensdomeinen en belangen van vrouwen worden behartigd.

Binnen de interventies is vaak wel aandacht voor meerdere factoren, maar lang niet alle knelpunten kunnen met één interventie op individueel niveau worden aangepakt en opgelost. In sommige interventies worden meerdere beïnvloedende factoren meegenomen (bijvoorbeeld door het bieden kinderopvang) om op die manier belemmeringen uit de weg te helpen, maar dit is lang niet altijd een passende oplossing. De inbedding van interventies in de lokale omgeving en de aansluiting met andere organisaties en gemeenten blijft een enorme uitdaging, waar bij het ontwikkelen van een aanpak soms te weinig oog voor is.

## 3 Verdere professionalisering klantmanager

Klantmanagers zijn een belangrijke schakel in het verbinden van de verschillende niveaus. De meeste gemeenten werken al met een maatwerkaanpak of persoonsgerichte aanpak. De rol van klantmanagers kan de komende tijd verder worden versterkt. Voor het begeleiden van statushouders werkt een aantal gemeenten met 'dedicated' klantma-

nagers. Deze klantmanagers kennen de doelgroep goed, zijn gender- en cultuursensitief en hebben soms zelf een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Ook hebben zij een kleinere caseload dan andere klantmanagers. Gemeenten zien de persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding die deze klantmanagers kunnen bieden (vaak gecombineerd met een uitgebreide intake en screening) als belangrijkste werkzame factor voor de arbeidstoeleiding. We weten nog weinig over de effectiviteit van deze 'dedicated' klantmanagers voor vrouwelijke statushouders, of voor andere groepen vrouwen, zoals nuggers en uitkeringsgerechtigden. In de Amsterdamse aanpak, met gespecialiseerde klantmanagers, blijft evenwel de participatie van vrouwen achter (Oostveen et al., 2019).

Interventies uitgevoerd door of gericht op klantmanagers en met als doel re-integratie van vrouwen in de bijstand/nuggers zijn met de gehanteerde verzamelmethode niet gevonden. Het is bekend dat voor kwetsbare doelgroepen een aantal algemene bestanddelen in de begeleiding en bejegening door klantmanagers werkzaam is, zoals voldoende tijd en aandacht en op de juiste momenten inzetten van passende diagnose- en screeningsinstrumenten. Oplossingsgericht coachen en motiverende gespreksvoering zijn ook effectieve methoden die op maat en passend bij cliënt en situatie kunnen worden ingezet (Hazelzet & Van der Torre, 2015).

#### 4 Maatwerk in begeleiding

De verschillen tussen vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn groot. Het is daarom belangrijk bij de screening, diagnose en de daadwerkelijke re-integratie rekening te houden met die onderlinge verschillen. We weten ook nog weinig over de achtergrond van vrouwen in relatie tot contextfactoren (discriminatie op de arbeidsmarkt, opvattingen over rolpatronen, gemeentelijk re-integratiebeleid) en hoe dat doorwerkt in de (toekomstige) re-integratie. Als vrouwen de stap hebben gezet om te willen gaan werken, is het raadzaam om snel een traject te starten gericht op betaald werk. Klantmanagers en werkgevers kunnen samen met intermediairs werken aan een dergelijke

benadering. Om goed maatwerk in de begeleiding en bij de matching te kunnen bieden, is het belangrijk om rekening te houden met de specifieke achtergrondkenmerken van vrouwen en de wijze waarop deze met elkaar zijn verbonden (intersectionaliteit), met institutionele factoren (zoals beschikbaarheid kinderopvang) en met gendergerelateerde factoren zoals opvattingen (van vrouwen zelf, in hun omgeving of bij werkgevers) over kostwinnerschap, verdeling van zorgtaken en loopbaanontwikkeling.

#### 5 Duurzame inzetbaarheid

We weten uit onderzoek naar statushouders dat een deel van de groep wel werk vindt, maar dat dit veelal tijdelijke banen zijn en banen onder het niveau van hun opleiding. Dit leidt tot het ontstaan van 'draaideur'-uitkeringsgerechtigden: mensen die continu van een baan naar een uitkering en van een uitkering naar een (tijdelijke) baan gaan. Voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een lang traject hebben gevolgd, is het geen aantrekkelijk vooruitzicht als ze een arbeidscontract voor bijvoorbeeld drie maanden krijgen. Als ze wel werk vinden voor een langere periode is het de vraag of ze zich verder kunnen ontwikkelen. Blijven investeren, zodat werkzoekende vrouwen op termijn verder komen, is een belangrijke stimulans. Het is goed om vooral met vrouwelijke statushouders een bereikbaar doel af te spreken. Ook kunnen deze vrouwen in Nederland gebruikmaken van mogelijkheden en vrijheden die ze in het land van herkomst mogelijk niet hadden.

#### 6 Inbedding in gemeentelijk beleid

Gemeenten hebben diverse projecten voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Veel initiatieven zijn gericht op vrouwelijke statushouders. Een belangrijk aandachtspunt is dat deze veelal op projectbasis plaatsvinden. Wat gebeurt er als het project stopt? Het verdient aanbeveling de arbeidstoeleiding van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te integreren in bestaand beleid, ook als dat een aanpassing

betekent van het work first-beleid (gericht op de meest kansrijken). Voor vrouwelijke statushouders biedt het nieuwe inburgeringsstelsel kansen. In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten betere mogelijkheden om nieuwkomers zo snel mogelijk naar werk te begeleiden en op het vereiste taalniveau te krijgen. Ook kunnen alle inburgeraars meer dan nu rekenen op begeleiding vanuit de gemeente.

### 7 Leren van elkaar

We zien dat ‘wat werkt’ voor verschillende doelgroepen voor een deel elkaar overlapt. Werken aan motivatie, persoonsgerichte aanpak, intensieve steun op de werkplek, het creëren van draagvlak binnen de organisatie en steun vanuit het sociale netwerk, samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en zorginstanties zijn algemeen geldende concepten. De algemene re-integratieliteratuur wijst uit dat personen die op maat gesneden arbeidsondersteuning krijgen, sneller passend werk vinden en behouden op de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent dat pilots en interventies die werken voor de ene doelgroep mogelijk zijn uit te breiden naar de andere groep. Er wordt nu veel geïnvesteerd in pilots voor statushouders. De lessen daaruit zijn mogelijk ook relevant voor andere groepen. In dit kader van het leren van elkaar investeert het Rijk in het ZonMw-programma Vakkundig aan het werk.

### 8 Onderbouwing en (effect)onderzoek

Deze kennissynthese laat zien dat als het gaat om arbeidsre-integratie van vrouwen in de bijstand of niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen – of meer in het algemeen vrouwen in een financieel kwetsbare positie – er geen one size fits all-oplossing is. De belemmeringen en kansen zijn redelijk tot goed in beeld. Er is ook een aantal mooie en veelbelovende interventies ontwikkeld. Het ontbreekt echter aan (effect)onderzoek dat de effectiviteit van interventies inzichtelijk maakt. Een eenduidige, passende ‘light’ wijze van monitoren en resultaten in beeld brengen is een eerste stap om de uitkomsten goed

zichtbaar te maken. Ervaringskennis kan eveneens een basis zijn voor zowel effectiviteitsonderzoek als voor beleidskeuzes voor de praktijk.

Het is mogelijk de plausibiliteit van een interventie theoretisch te onderzoeken en te beoordelen mits deze goed wordt beschreven, inclusief een heldere – liefst theoretische – onderbouwing waarom met de aanpak de beoogde doelen bij de doelgroep kunnen worden gerealiseerd.<sup>10</sup> Interventie-eigenaren kunnen hierin worden ondersteund, Het vergttijdenmiddelen om interventieste evalueren en te werken aan kwaliteitsverbetering.

---

<sup>10</sup> Vergelijk de niveaus van erkenning en de beoordeling daarvan zoals vastgelegd in de notitie van het Samenwerkingsverband Effectieve interventies (2019). Erkenning van interventies. Criteria voor gezamenlijke kwaliteitsbeoordeling 2019-2022.



# Literatuur

- Aa, P. van der (2012). *Activeringswerk in uitvoering. Bureaucratische en professionele dienstverlening in drie sociale diensten*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
- Andriessen, S., Huberts, S., Van der Veen, S., Van der Steege, N. & Blom, M. (2019). *Succesvol uit de bijstand. Kansrijke aanpakken en hun werkzame elementen*. Barneveld/ Den Haag: Significant.
- Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands: Opportunities and Obstacles to Refugee Integration*. Rotterdam: Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bakker, H. & Van Eekert, P. (2013). Coaching en motivatie: tussen sturing en zelfsturing. In Koning, P., Paantjens, M., Vaal, C. & Van der Veen, R. (red.). *Investeren in participeren* (92-110). Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.
- Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2014). The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. A study on the impact of length of stay in asylum accommodation and residence status on socio-economic integration for the four largest refugee groups in the Netherlands. *Journal of International Migration and Integration*, 15(3), 431-448.
- Bakker, L. & Dagevos, J. (2017). Arbeidsmarktparticipatie asielmigranten: streef start en blijvende achterstand. In *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek*. Den Haag: WODC.
- Barslund, M., Di Bartolomeo, A. & Ludolph, L. (2017). *Gender inequality and integration of non-EU migrants in the EU*. CEPS Policy Insight, 06.
- Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W., Van de Ven, H.A. & Hazelzet, A.M. (2015). *QuickScan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk*. Den Haag: TNO rapportage voor ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Booijink, M., Stavenuiter, M. & Taquanza, I. (2017). *Werkend leren als opstap naar werk voor vluchtelingen. Handreiking voor de begeleiding van vrijwilligerswerk, (taal)stages en werkervaringsplaatsen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Bouma, S., Coenen, L. & Kerckhaert, A. (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. De stand van zaken*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- Bouman, S., Van Ede, S., De Jong, P., Nieuwenhuijsen, K. & Van der Veen, S. (2015). *Werken met psychische klachten - op zoek naar 'good practices'*. Den Haag: APE.
- Bouwman, M., Knijn, T. & Van Berkel, R. (2011). *Activeren door Participeren. De meerwaarde van de Wet maatschappelijke ondersteuning voor re-integratie van mensen in de bijstand*. Utrecht: Universiteit Utrecht & Onderzoeksgroep Sociaal Beleid en Interventies (SOPINS).
- Broekroelofs, R., Kastelein, C. & Kok, E. (2019). *Alliantie Samen werkt het! Deelverkenning Vrouwen met onbetaalde zorgtaken en: zonder inkomen uit werk of uitkering (nug-gers) of met een inkomen uit werk en deel uitmakend van een huishouden onder de armoedegrens*. Utrecht: Movisie, te verschijnen.
- CBS. (2019). *Arbeid en Inkomen – Cijfers: Sociale zekerheid*. In: Trends in Nederland 2019. Den Haag: CBS. [Link](#)
- Chiswick, B.R. & Miller, P.W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169
- Cloin, M. (2010). *Het werken waard: Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., Huijink, W., Maliepaard, M. & Miltenburg E. (2018). *Syriërs in Nederland*. SCP: Den Haag.
- Echtelt, P. van, Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D. & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, & Hoff, S. (2008). *Wel of niet aan het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Enden, T. van den, De Winter-Koçak, S., Booijink, M., & De Gruijter, M. (2018). *Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

- Felten, H., Taouanza, I. & Broekroelofs, R. (2018). *Meerdere vliegen in een klap: Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: KIS.
- Friedberg, R.M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of labor economics*, 18(2), 221-251.
- Gelderblom, A. Koning, J. de & Lachhab, K. (2007). *Effecten van 'zachte' kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie; een literatuurstudie*. Rotterdam: SEOR.
- Gerven, A. van, Ramcharan, R., Hamaker, D. & De Vries, S. (2010). *Lessen over diversiteitsbeleid: Bij gemeenten, provincies en waterschappen*. Den Haag: Stichting A+O fonds Gemeenten, A&O provincies en AO-fonds Waterschappen.
- Gezondheidsraad (2016). *Briefadvies Geestelijke gezondheid van vluchtelingen*. Den Haag: Gezondheidsraad.
- Ghaemina, S., Ghorashi, H. & Crul, M. (2017). Grootse dromen, uitgekomen? *Mens en maatschappij*, 92(4), 421-445.
- Groeneveld, M., Mallee, L., Witvliet, M. & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.
- Gruijter, M. de & Ter Woerds, S. (2005). *Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vluchtelingen; vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière?'*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Gruijter, M. de & Hermans, L. (2019). *Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Gruijter, M. de & Van Marssing, E. (2013). Participatie van kwetsbare burgers. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 91(6), 300-300.
- Gruijter, M. de & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij 2019 (46)1*, 7-22.
- Gruijter, M. de, Razenberg, I. & Tinnemans, K. (2019). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: KIS.
- Gruijter, M. de, & Van den Toorn, J. (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Hazelzet, A.M. & Van der Torre, W. (2015). *Professionalisering van klantmanagers in het sociale domein, gewoon .... je werk willen doen?! Leiden: TNO*.
- Hoek, K. van den, Noor, S. & Kruseman, K. (2018). *Vrouwen in een financieel kwetsbare situatie die onbetaalde zorgtaken verrichten*. Rapportage Inventarisatie Doelgroepen Alliantie Samen werkt het! Utrecht: Movisie.
- Houkes, A. & Kok, L. (2011). *Lessen re-integratie: wat werkt voor wie?* Amsterdam: SEO.
- Huijnk, W. & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht? Integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inspectie SZW (2016). *Mannen en vrouwen in de sociale zekerheid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Jong, T. de, Kraus, S. & Servage, R. (2013). *Arbeidsparticipatie van vrouwen van 25 tot 35 jaar in de vier grote gemeenten*. Amsterdam: Aletta, E-quality.
- Kahmann, M., De Winter, S., Razenberg, I. & De Gruijter, M. (2018). *Vluchtelingen-Werk IntegratieBarometer 2018. Een onderzoek naar de ervaringen van vluchtelingen met inburgering*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.
- Keizer, M. & Keuzenkamp, S. (2011). *Moeilijk werken: Gezondheid en de arbeidsdeelname van migrantenvrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klaver, J., Odé, A., Smit, W. & Witkamp, B. (2016). *Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* 17 (6), 904-918.



- Koning, J. de, Hek, P. de, Vleeschouwer, E. de, Fenger, M. & Torre, L. van der (2018). *The work first initiatieve 'WerkLoont': net effects and cost-effectiveness after three years*. Rotterdam: SEOR Working Paper No. 2018/2
- Koolmees, M. (2019). Kamerbrief Tussenstand veranderopgave inburgering. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/02/15/kamerbrief-tussenstand-veranderopgave-inburgering>.
- Lammers, M., Kok, L. & Wunsch, C. (2013). *Langetermijneffecten van re-integratie*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Lange, T. de, Besselsen, E., Rahouti, S. & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: UVA.
- Lub, V. (2019). *Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking*. Utrecht: Movisie.
- Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand. Wat leert de wetenschap?* Rotterdam: Bureau voor Sociale Argumentatie.
- Mahyuddin, R., Elias, H., Cheong, L.S., Muhamad, M.F., Noordin, N., & Abdullah, M.C. (2006). The relationship between students' self-efficacy and their English language achievement. *Malaysian Journal of Educators and Education*, 21, 61-71.
- Maliapaard, M., Witkamp, B. & Jennissen, R. (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek (CAHIER, 2017-3)*. Den Haag: WODC.
- Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S. & Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states*. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II). Berlin: Bertelmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2016002>
- Miltenburg, E., Dagevos, J., & Huijnk, W. (red.). (2019) *Opnieuw beginnen*. Den Haag: SCP.
- Ministerie van SZW (2019). *Fact sheet m/v verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Ministerie van SZW (2018). *Verdere integratie op de arbeidsmarkt. Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Olsder, K., Hugenholts-Sasse, C. & Fletteman, A. (2014). *Re-integratie. Talenten stimuleren en matches maken. Inspirerende voorbeelden uit de praktijk*. Utrecht: Greenwish.
- Odé, A. & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens & Maatschappij*, 92 (4), 447-468.
- Ommeren, M., van, Volker, F., Folkeringa, M. & Engelen, M. (2011). *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Eindrapport. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- Oostveen, A., Klaver, J., Born, M. & Gutierrez, N. (2019). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Overkoepelende eindrapportage*. Amsterdam: Regioplan.
- Portegijs, W. & Van den Brakel, M. (2018). *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek en Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Razenberg, I., Kahmann, M. & De Gruijter, M. (2018a). *Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., De Gruijter, M. & Damhuis, E. (2018b). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I. & Asmoredjo, J. (2019). *De rol van gezondheid bij inburgering van statushouders. Naar een optimale ondersteuning van statushouders met gezondheidsproblemen in het nieuwe inburgeringsstelsel*. Utrecht: KIS en Pharos.
- Rijk, A. de, Ter Haar, D. & König, T. (2010). *Geen kans of geen keuze? Een typologie van het arbeidspotentieel zonder inkomsten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- Rijssen, J. van (2013). Aan het werk door aandacht voor gezondheidsbeleving. In Koning, P., Paantjens, M., Vaal, C. & Van der Veen, R. (red.). *Investeren in participeren* (113-129). Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.
- Roorda, W. (2013). De effectiviteit van re-integratie. In Koning, P., Paantjens, M., Vaal, C. & Van der Veen, R. (red.). *Investeren in participeren*. Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen, p. 30-47.
- Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2017). Are refugees' labour market outcomes different from those of other migrants? Evidence from the United Kingdom in the 2005–2007 period. *Population, Space and Place*, 23(6), e2049.
- Snelders, P., Van Eyma, J. & Van Hinsberg, A. (2011). *Doorpakken met duizend en één kracht. Schakelen tussen het beleid en de praktijk*. Utrecht: Movisie.
- SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2019). *Mantelzorger in het vizier. Beleidssignalement mantelzorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sol, C.C.A.M. & Kok, K. (2014). *'Fit or unfit'. Theorie en praktijk van reïntegratie*. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, RVO 11.
- Stavenuiter, M. & Kahmann, M. (2019). Stap voor stap. Statushouders over initiatieven voor arbeidstoeleiding in enkele Nederlandse gemeenten. *Beleid en Maatschappij* 2019 (46) 1, pp. 23-42.
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Van der Hoff, M. (2019a). *Statushouders tussen droombaan en realiteit. De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Van der Hoff, M. (2019b). *Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders, (VIP en NVA Werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Stavenuiter, M., Andriessen, S., Reches, L. & Out, M. (2020). *Werk voor iedereen. Baancreatie voor de onderkant van de arbeidsmarkt*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Te verschijnen.
- Sterckx, L. & Fessehazion, M. (2018). *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Treecx, J. van (2019). Aan motivatie geen gebrek. Een kwalitatieve studie over de weg naar arbeidsparticipatie van Eritrese en Syrische vrouwen. Master thesis Universiteit Utrecht.
- Veen, R. van der (red.). *Investeren in participeren* (30-47). Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.
- Vroome, T., de & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403.
- Williams, L. (2010). *Global marriage: Cross-border marriage migration in global context*. London: Palgrave Macmillan.

# Bijlage 1 Verantwoording inventarisatie interventies

De opdracht waarmee de inventarisatie is gestart was een inventarisatie van veelbelovende interventies gericht op toeleiding naar arbeidsparticipatie van vrouwen die langdurig afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering en niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen voor zover zij een beroep doen op de gemeenten om aan het werk te komen. Generieke aanpakken in de gemeentelijke praktijk waarvan bekend is dat zij óók positieve resultaten opleveren voor vrouwen uit deze doelgroep zijn meenemen.

Interventies die zich (ook) richten op deze groepen worden zelden onder deze noemer (bijstandsuitkering en nuggers) aangeboden. In de zoektocht is gezocht naar interventies met als (hogere) doel arbeidsparticipatie en met als doelgroep vrouwen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep wordt per interventie in andere termen omschreven, zoals vrouwen in een kwetsbare situatie. Sommige interventies richten zich op een deeldoelgroep van de in de inventarisatie beoogde doelgroep bijvoorbeeld ‘alleenstaande moeders’ of ‘vrouwen met huiselijk geweldervaringen’.

In dit rapport spreken we over veelbelovende of kansrijke interventies. Interventies zijn methodenenaanpakken die zijn ontwikkeld om vraagstukken slagvaardig aan te pakken.<sup>11</sup>

De methode of aanpak kan gericht zijn op het veranderen van het gedrag van een persoon of het beïnvloeden van de omstandigheden van de persoon, om zo een vooraf bepaald doel te bereiken.

## Fasering

De aanpak van de inventarisatie van interventies bestaat uit vier fasen, die in figuur 1 zijn weergegeven. In de tekst onder het figuur wordt een korte toelichting gegeven per fase.



Figuur 1: Schematische weergaven van de fasering van de selectie van interventies

## Verzamelen en selecteren van interventies

In fase 2 is het merendeel van de groslijst (bijlage II) gemaakt, op basis van de bij directie Emancipatie bekende interventies (vooral uit de programma's Eigen kracht, Kracht on Tour en Economische Zelfstandigheid) en input van leden van de begeleidingscommissie. Verschillende collega's, samenwerkings- en kennispartners zijn geraadpleegd – soms rechtstreeks en soms via hun website/kennisbank) zoals GAK, Divosa, VNG, Alli-

11 <https://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies>

antiepartners en KIS. Om ook op het spoor te komen van meer generieke aanpakken en promising practices zijn beleidsmedewerkers van de vier grootste gemeenten telefonisch benaderd.

In eerste instantie zijn zoveel mogelijk interventies verzameld. Een interventie werd als relevant beschouwd wanneer deze valt binnen de bandbreedte van deze kennissynthese: interventies voor de re-integratie en arbeidsactivering van vrouwen. Daarbij is specifiek gezocht en gevraagd naar interventies gericht op vrouwen met een uitkering, vrouwen die geen recht hebben op een uitkering maar wel werk zoeken (nuggers), vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn en vrouwen met een migratie achtergrond. Naast gendersensitieve interventies<sup>12</sup>, zijn ook generieke interventies<sup>13</sup> opgenomen in het interventie overzicht. Er is niet gezocht naar interventies voor mensen met een arbeidsbeperking (WIA/WA).

In totaal zijn 59 potentieel veelbelovende interventies verzameld. In fase 3 is aanvullende informatie opgevraagd bij de interventie-aanbieders en -ontwikkelaars, zoals (wanneer niet in handen) een interventiebeschrijving en evaluatie gegevens. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in 27 interventies die voldoen aan de selectiecriteria (zie kader). De oogst aan interventies leverde weinig generieke aanpakken op. Voor het opsporen van generieke aanpakken voldoet de inventarisatiemethode onvoldoende en kan een rechtstreekse benadering van gemeenten meer opleveren. Vanwege beperkingen in tijd zijn alleen de G4 benaderd. De enkele interventies die binnen het domein Werk & Inkomen gevonden zijn konden geen resultaten aanleveren die aantonen dat de aanpak ook voor vrouwen zou kunnen werken. De resultaten worden niet naar gender gesplitst.

Van elke geselecteerde interventie is een aantal basiskenmerken genoteerd: titel interventie, doelgroep interventie, doelstelling interventie, omschrijving interventie, gemeente(n) waar de interventie is/wordt toegepast, aandrager/contactpersoon. Waar nodig is aanvullende informatie opgezocht of opgevraagd.

#### Checklist beoordeling interventies

##### Basiscriteria:

4. Informatie aanwezig, contactpersoon/-organisatie aanwezig.
5. Interventie recent gebruikt of eenvoudig te activeren.
6. In interventie is een duidelijke methodiek of aanpak herkenbaar (NB hiermee vallen losse activiteiten en eenmalige projecten af).

##### Inhoudelijke criteria:

1. Doel interventie gericht op re-integratie als inspanning c.q. dienstverlening, uiteindelijk gericht op betaalde arbeid
2. Doelgroep interventie
  - a. vrouwen in de bijstand of nuggers. Interventies voor vrouwen die financieel kwetsbaar zijn en wel kunnen werken zijn geïnccludeerd.
  - b. Interventies voor personen in bijstanduitkering/financieel kwetsbaar en met arbeidsvermogen met veelbelovende resultaten voor vrouwen blijkend uit evaluaties rondom het bereik en impact
3. Uit informatie over de aanpak blijkt duidelijk dat deze samenhangt met de interventiedoelen en beoogde doelgroep

Op basis van deze criteria zijn 27 interventies van de 59 interventies meegenomen. Exclusiecriteria waren: ontbreken van voldoende schriftelijke informatie om een goed

<sup>12</sup> Specifieke interventies = Interventies gericht op specifieke doelgroepen; op maat gemaakt voor een specifiek probleem, een specifieke doelgroep of een specifieke context. In de kennissynthese betreft het specifieke interventies ontwikkeld voor vrouwen.

<sup>13</sup> Generieke interventies = Interventies die ontwikkeld voor de algemene bevolking

beeld van de interventie te krijgen en bestanddelen in kaart te brengen; re-integratie naar betaalde arbeid is niet (een van de) hoofddoelen; onvoldoende afgebakende methodiek of aanpak, maar betroffen brede programma's waarbinnen een diversiteit aan activiteiten plaats konden vinden; resultaten (van generieke aanpakken) niet gesplitst naar gender.

### *Beperkingen*

Bij het opvragen van informatie over interventies blijkt dat informatie niet altijd voorhanden is. Grotere aanbieders die zich richten op de re-integratie van vrouwen hebben doorgaans toegankelijke informatie en zijn welwillend in het delen van aanvullende informatie. Met name kleine aanbieders - zoals sociale ondernemers - zijn terughoudend als het gaat om het verschaffen van extra informatie. Dit maakt dat het voor deze kennissynthese lastig was informatie over alle interventies te verkrijgen. Dit heeft mogelijk gezorgd voor een vertekening van het uiteindelijke overzicht van veelbelovende interventies. Een aantal kleinere interventies kan veelbelovend zijn, maar wij misten de informatie om tot dit oordeel te komen. We hebben ons ingespannen om de evaluatie gegevens te verkrijgen van de interventies die potentieel veelbelovend zijn. Het blijkt dat niet alle interventies geëvalueerd zijn en dat de kwaliteit van de (interne) evaluaties tegenvalt. Dit maakt dat de interventies niet objectief vergeleken konden worden op basis van gegevens over het proces en het effect. Advies is om in de toekomst in te zetten op de evaluatie van bestaande en nieuw ontwikkelde interventies, om kennis te verkrijgen over het effect van de verschillende aanpakken.

# Bijlage 2 Korte beschrijvingen interventies

## 1. TOP-vrouwen

<https://www.bijstandnaarwerk.nl/top-vrouwen/>

**Voor:** Alleenstaande moeders met een uitkering

**Bereik:** Limburg en Noord-Brabant

**Wat:** Bijstand naar werk is opgezet door een ervaringsdeskundige professional en begeleidt in samenwerking met de gemeente alleenstaande moeders vanuit een uitkerings-situatie naar werk. Het project heet TOP-vrouwen en staat voor Talentvolle, Ondernemende Proactieve vrouwen. Het is een gestructureerde en doordachte groepsaanpak van zes maanden met wekelijkse bijeenkomsten. De aanpak trechtert vrouwen van een situatie van “ik kan niets, ik wil niets” naar “dit kan ik, dit wil ik en dit ga ik doen.” Aan het werk gaan met kleine kinderen is een hele onderneming; vrouwen schrijven een “ondernemingsplan” hoe ze dat gaan aanpakken. Trainingen in werkgerelateerde vaardigheden en hulp bij het maken van een aansprekend CV ondersteunen het proces. Deelnemers werken aan uitbreiding van hun netwerk door actieve benadering van potentiële werkgevers. Ruim 60% gaat aan het werk.

Bijstand naar werk is geselecteerd als potentieel werkzame interventie en uitgebreid beschreven in de onderzoeksrapportage *Succesvol uit de Bijstand*. (Andriessen, 2019).

**Contact:** Cilla Ezerman, [info@bijstandnaarwerk.nl](mailto:info@bijstandnaarwerk.nl)

## 2. IamNL

<http://iamnl.nu/>

**Voor:** statushouders

**Bereik:** Veldhoven

**Wat:** Het doel is ‘meedoen in Nederland’ door eerst de taal goed te leren en dan op zoek te gaan naar passend betaald werk. Deelnemers zijn vijf dagen per week van 9.00 tot

17.00 uur aanwezig. De eerste vier uur ‘s ochtends krijgen de vluchtelingen taallessen in groepjes, gegeven door het instituut Regina Coeli, ‘de nonnen van Vught’. ‘s Middags werken de deelnemers zelfstandig aan hun doelen - ze maken huiswerk, oefenen hun Nederlands in gesprekken, leggen contact met potentiële werkgevers, zoeken informatie over opleidingen en opperen zelf ideeën voor activiteiten. IamNL zet de **Jump Movement methode** in om deelnemers gemotiveerd en actief te houden. De zelfwerkzaamheid is groot, statushouders houden zelf de start-up draaiend en zijn op die manier al beter voorbereid bij de plaatsing naar stage en – bij voorkeur - betaald werk. IamNL begeleidt de plaatsing.

IamNL is een vrij recent initiatief (2018). Via een zogenoemde ‘social impact bond’ steken twee private partijen samen 1 miljoen euro in de begeleiding van vluchtelingen naar werk.

De gemeente selecteert de deelnemers en dit heeft tot een oververtegenwoordiging van mannen geleid.

**Contact:** Ineke Hurkmans, 06 2345 1308

## 3. Netwerkpro

<https://netwerkpro.org>

**Voor:** Vrouwen op zoek naar werk

**Bereik:** Amsterdam en Haarlem

**Wat:** Netwerkpro richt zich op het verbeteren van de professionele positie van vrouwen. Het doel is dat zes maanden na een start van het project 45% van de deelnemers betaald aan het werk is of in trajecten zitten met uitzicht op betaald werk. Voor de verschillende doelgroepen (vrouwelijke statushouders, alleenstaande moeders, vrouwen in de bijstand en jonge afgestudeerden) zijn er aparte trajecten.

De deelnemers worden geholpen met het creëren en uitbreiden van een persoonlijk zakelijk netwerk. Een programma duurt in totaal twaalf tot zestien weken en bestaat uit drie onderdelen. Ten eerste volgen de deelnemers groepstrainingen van één dagdeel per week, waarin vaardigheden als presenteren, netwerken en solliciteren worden behandeld. Dit wordt aangevuld met wekelijkse begeleiding door een vrijwillige mentor. Die zich richt op de te maken keuzes, structuur en focus bij de deelnemer. Tot slot verkrijgen de deelnemers automatisch lidmaatschap van een netwerk van zakelijke vrouwen, bedrijven en ondernemers. Na afloop van het programma blijft iedere deelnemer altijd toegang tot dit netwerk houden.

**Contact:** Arine Huijboom, [info@netwerkpro.org](mailto:info@netwerkpro.org), 020 894 89 33

#### 4. REBELZ

<https://www.rebelz.nl>

**Voor:** Ex-gedetineerde vrouwen

**Bereik:** Rotterdam en Den Haag

**Wat:** REBELZ is een leerwerktraject voor ex-gedetineerde vrouwen. Stichting Back on Trek heeft de afgelopen 3 jaar de vrouwen begeleidt en het onderwijs laten verzorgen. Vanaf 2020 zal het aanbod in de exploitatie van het bedrijf Rebelz ondergebracht worden. Door het traject worden de vrouwen naar een baan in de horecabranche geholpen. Het traject duurt een jaar. De deelnemers krijgen een horeca-opleiding en worden daarnaast individueel gecoacht. In de opleiding en coaching is er aandacht voor een eventuele taalachterstand, gebrek aan technische vaardigheden en het managen van hygiëne. Tegelijk doen de vrouwen werkervaring in de horeca op in het restaurant REBELZ.

**Contact:** Karin Nijman, [lekker@rebelzaanderotte.nl](mailto:lekker@rebelzaanderotte.nl), 06 2339 0644

#### 5. Boro-atelier

<http://boroatelier.nl/opleidingstraject/>

**Voor:** Langdurig werkzoekenden en statushouders

**Bereik:** Regio Amsterdam

**Wat:** Boro-atelier is een sociale onderneming die langdurig werkzoekenden en statushouders een gratis opleidingstraject met behoud van bijstandsuitkering biedt. Na afronding van de opleiding krijgen de deelnemers van het atelier hulp bij de vervolgstap. Dit kan een vervolgopleiding zijn of koppeling aan een werkgever. In het atelier krijgen de deelnemers een opleiding in naaien, zeefdrukken en het kleuren van textiel. Het traject duurt minimaal een half jaar voor twee tot vier dagen in de week. Naast het leren van de ambacht kunnen deelnemers die dit willen een workshop ondernemen volgen zodat zij eventueel een eigen onderneming kunnen starten. Als deelnemers zwaardere problemen hebben krijgen zij persoonlijke begeleiding. Ook is er voor mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen de mogelijkheid om Nederlandse les te krijgen.

**Contact:** Lotje Terra, [lotje@boromini.com](mailto:lotje@boromini.com), 020 370 58 73

#### 6. NewBees

<https://www.new-bees.org/>

**Voor:** Nieuwkomers (ongeveer een derde is vrouw)

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Het doel van NewBees is nieuwkomers voorbereiden op een baan door te werken aan maatschappelijke participatie, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en activering richting werk. NewBees matcht nieuwkomers met lokale ondernemers en organisaties die vrijwilligerswerk, stageplaatsen en betaald werk bieden, onder andere met behulp van een online platform. Vluchtelingen en organisaties kunnen zichzelf



aanmelden op dit platform, maar zij worden ook actief benaderd vanuit NewBees. NewBees voert na de aanmelding gesprekken met de aanmelder om dieper in te gaan op wat ze willen en kunnen. Gedurende drie maanden biedt NewBees maandelijkse 'intervisie' workshops voor de nieuwkomer. Tijdens deze sessies evalueert NewBees de ervaringen van nieuwkomers en biedt trainingssessies in soft skills en professionele interactie. Daarnaast zorgt de matcher voor continue persoonlijke ondersteuning. Deelnemers ontvangen aan het eind een certificaat waarin het aantal gewerkte uren en de vaardigheden die zij hebben getoond staan opgetekend.

NewBees heeft een netwerk aan lokale organisaties die gebruik willen maken van de kennis en kunde van nieuwe Nederlanders. Handboek en andere materialen zijn beschikbaar via de website en via de organisatie.

**Contact:** Annemiek Dresen, [info@new-bees.org](mailto:info@new-bees.org), 06 1219 0620

### 7. Single SuperMom Werkt!

[www.singlesupermom.com](http://www.singlesupermom.com)

**Voor:** alleenstaande moeders met een afstand tot de arbeidsmarkt

**Bereik:** 2020 pilot in drie gemeenten (na 2020 landelijk)

**Wat:** In samenwerking met lokale partners werkt Single SuperMom aan een nieuw traject bestaand uit zestien trainingssessies. Deelnemers doorlopen in dit traject eerst de zeven stappen van Durven Doen, waarna ze onder begeleiding van een persoonlijke mentor een Kanstraject volgen bij een werkgever of een vrijwilligersorganisatie. Voor dit traject wordt een netwerk opgebouwd met lokale werkgevers die bereid zijn in de deelnemers te investeren. Single SuperMom Werkt! wordt in 2020 als pilot in drie gemeenten aangeboden. Daarna is het de bedoeling het traject landelijk uit te rollen.

Single SuperMom biedt kinderopvang om de drempel voor deelname te verlagen. In overleg kan deze opvang worden ingevuld met het traject SuperKids, dat werkt aan de empowerment van kinderen om de negatieve effecten van armoede te beperken.

[bron: persoonlijke communicatie interventie-eigenaar]

**Contact:** Single SuperMom, Eva Yoo Ri Brussaard, [info@singlesupermom.com](mailto:info@singlesupermom.com), 06 3810 9238

### 8. K!X Works

<https://www.kixworks.nl>

<https://www.movisie.nl/artikel/3-jaar-kix-works-we-helpen-nieuwkomers-hun-weg-samenleving-te-vinden>

**Voor:** jonge nieuwkomers (tot 35 jaar)

**Bereik:** landelijk

**Wat:** K!X Works wil jonge nieuwkomers toerusten voor en aansluiting laten vinden op de arbeidsmarkt door direct of via de juiste opleiding of vrijwilligerswerk een betaalde baan te krijgen. Het programma bestaat uit arbeidsgerelateerde trainingen (Ken je talenten, Communicatie en presentatie, Beroepsoriëntatie, Netwerken en elevator pitch, Solliciteren en Video CV maken) en werkt in de uitvoeringsregio's samen met bedrijven via gastlessen, bedrijfsbezoeken en netwerkbijeenkomsten. De trainingen wordt per regio aangepast aan de lokale context en specifieke doelgroep. In een groep specifiek gericht op vrouwen is bijvoorbeeld empowerment via expressie en theater een belangrijk onderdeel en wordt een thema als hoe werk en zorg te combineren meer besproken.

Materialen en informatie zijn te vinden via de website van K!X. K!X, de versie voor migrantenjongeren in het (v)mbo, is opgenomen in de [databank Effectieve sociale interventies](#).

**Contact:** Jamal Chrifi, [kix@movisie.nl](mailto:kix@movisie.nl), 06 5544 0530

#### 9. Project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP2)

<https://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-vip-2-vluchtelingen-investeren-participeren>

**Voor:** Statushouders

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Het doel is dat met het doorlopen van een VIP-traject de deelnemers voorbereid zijn op de arbeidsmarkt, meer zelfvertrouwen hebben in hun zakelijke kwaliteiten en betere loopbaankeuzes maken. De aanpak is driedelig. Er vindt groepstraining plaats, waarin de deelnemers zakelijke vaardigheden leren, zoals presenteren, solliciteren en het maken van een CV. Daarnaast doen de deelnemers praktijkervaring op door enkele dagen mee te lopen in het bedrijfsleven. Zo maken zij kennis met de Nederlandse bedrijfscultuur, de vaktaal en leren ze werknemersvaardigheden. Tot slot krijgen de deelnemers individuele coaching. De coach ondersteunt bij het ontwikkelen en realiseren van een actieplan, en begeleidt tijdens stage of vrijwilligerswerk. In totaal duurt het traject ongeveer 6 maanden.

**Contact:** Shahiera Sharif, [shsharif@vluchtelingenwerk.nl](mailto:shsharif@vluchtelingenwerk.nl)

#### 10. PiëzoMethodiek

<http://www.piezomethodiek.nl/>

**Voor:** Mensen in een kwetsbare situatie (ongeveer 2/3 van de deelnemers is vrouw)

**Bereik:** Diverse regio's; in Zoetermeer ontwikkeld en breed geïmplementeerd

**Wat:** Met de PiëzoMethodiek werken deelnemers stapsgewijs in vijf fasen aan hun maatschappelijke - en - als ze dat willen - arbeidsparticipatie. Deelnemers kunnen in iedere fase in- of uitstromen, afhankelijk van hun (voor)opleiding, capaciteiten en wensen. Er is geen vaste tijdsduur per fase. Het uitgangspunt is ontdekken en direct inzetten van het talent van mensen en mensen met elkaar verbinden. Er wordt een veilige ontwikkelplaats geboden, ervaringsdeskundigen ingezet en deelnemers krijgen een volwaardige ontwikkelrol binnen de organisatie. Fase 0 omvat de eerste stappen richting maatschappelijke activering, 'achter de voordeur'. In fase 1 gaan deelnemers meedoen aan activiteiten binnen een PiëzoCentrum die passen bij de deelnemer zelf. In fase 2 gaan deelnemers binnen een PiëzoCentrum lerend vrijwilligerswerk uitvoeren en in fase 3 buiten het centrum bij een partnerorganisatie. Fase 4 gaat om het begeleiden van de deelnemer naar een opleiding of betaald werk. Elke deelnemer wordt individueel begeleid door een trajectbegeleider en gevolgd via een deelnemervolgsysteem. De PiëzoMethodiek kan worden uitgevoerd door maatschappelijke organisaties, daarbij ondersteund door stichting Piëzo.

Er is een handboek Werken met de Piëzomethodiek aanwezig. Informatie hierover is te vinden op de website van Stichting Piëzo.

**Contact:** Jocelyn Heidweiller, [jocelyn@stichtingpiezo.nl](mailto:jocelyn@stichtingpiezo.nl), 06 5194 8552,

#### 11. Jonge vrouwen in beweging

<https://dewerkshop.info/project/vrouwentraject/>

**Voor:** Jonge vrouwen in de bijstand

**Bereik:** Dordrecht

**Wat:** Het doel van Jonge vrouwen in beweging is dat deelnemers in zes maanden tijd uitzicht hebben op betaald werk of beginnen met een opleiding. De Sociale Dienst Drechtsteden en Stichting Werkshop houden bijeenkomsten die bestaan uit sport (2u), workshops (4u) en coaching: drie dagdelen per week in groepsverband en daarnaast wekelijks minimaal één uur individuele coaching. In deze workshops worden onder andere zakelijke vaardigheden behandeld, zoals solliciteren en presenteren. Daarnaast vindt er individuele begeleiding plaats. Iedere deelnemer maakt een persoonlijk plan van aanpak. Het traject is erop gericht om vrouwen te activeren en ze inzicht te bieden op de mogelijkheden omtrent werk, een werkervaringsplaats of een opleiding. Naast het programma voor de vrouwen is er ook opvang voor de kinderen.

Project is in 2019 met een pilot van start gegaan. Van de 39 vrouwen die het traject hebben doorlopen zijn 27 doorgestroomd naar opleiding of betaald werk.

**Contact:** [contact@dewerkshop.info](mailto:contact@dewerkshop.info)

## 12. Strong Girls Work

<https://www.elanceacademy.nl/programma-s>

**Voor:** Jonge vrouwen (18-32 jaar)

**Bereik:** Amsterdam, Den Haag

**Wat:** Het doel van Strong Girls Work is om jonge vrouwen helpen bij het vinden en behouden van een passende baan. Dit wordt gedaan door cursussen en workshops zoals sollicitatietraining en werknemersvaardigheden, via het uitbreiden van het zakelijk netwerk en jobmatching. De deelnemers kunnen worden gedetacheerd via ELANCE. Zowel deelnemers als werkgevers kunnen zich aansluiten bij het Strong Girls netwerk. Vanaf de start bij een nieuwe baan begeleidt ELANCE zowel de vrouw als het bedrijf nog zes maanden. De deelnemers krijgen gedurende deze tijd individuele en vrouwspe-

cifieke coaching gericht op ontplooiing van talent, persoonlijke benadering en uitgebreide nazorg om de kans op een duurzame match zo groot mogelijk te maken.

**Contact:** Demelza Tas, [demelza@elancework.nl](mailto:demelza@elancework.nl), 06 2218 4251

## 13. Op Eigen Kracht / Op zoek naar werk

<http://www.fenikstilburg.nl/Aanbod/Alle-activiteiten/Op-eigen-Kracht.html>

**Voor:** Vrouwen op zoek naar werk en in een financieel kwetsbare situatie

**Bereik:** Tilburg

**Wat:** Het doel van Op Eigen Kracht / Op zoek naar werk is om vrouwen te helpen met het zoeken van een baan die bij hen past. Er wordt ingezet op bewustwording van de eigen interesses en kwaliteiten, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en zetten van concrete stappen naar een geschikte baan. Het programma kan zowel in groepsverband als individueel gevolgd worden. In groepsverband bestaat de cursus uit negen bijeenkomsten van drie uur. De individuele loopbaancoaching bestaat uit maximaal zes gesprekken. Concrete vaardigheden die in de bijeenkomsten en de coaching worden behandeld zijn netwerken, een sollicitatiebrief en CV schrijven en jezelf presenteren.

Nazorg blijft voor iedere deelnemer altijd beschikbaar

**Contact:** Kristel Doorakkers, [kristel.doorakkers@fenikstilburg.nl](mailto:kristel.doorakkers@fenikstilburg.nl), 013 542 18 96,

## 14. Jasmijn Werkt

<https://www.jasmijn.info/jasmijn-werkt-ch0>

**Voor:** Alleenstaande moeders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

**Bereik:** Groningen

**Wat:** Jasmijn Werkt begeleidt moeders met jonge kinderen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk of opleiding. Daarbij biedt Jasmijn Werkt vrouwen de ruimte om uit te zoeken wat vrouwen graag zouden willen doen. Het programma bestaat uit een groeps- en een parallel lopend individueel coachingstraject. De training - het groepstraject - bestaat uit drie dagdelen per week, gedurende 20 weken exclusief schoolvakanties. Aanpassing op maat is mogelijk. De precieze duur van de individuele begeleiding is afhankelijk van de situatie van de deelnemer, en gaat door na het afronden van het groepstraject en ook na uitstroom naar werk en/of opleiding. In de training is aandacht voor versterking zelfbewustzijn, persoonlijke - en arbeidsvaardigheden, ontdekken van eigen (on)mogelijkheden en dit in de praktijk inpassen. Een stageperiode waarin de deelnemer wordt gestimuleerd om een (vrijwillige) stage uit te voeren kan onderdeel van dit groepstraject zijn. De coach bewaakt het stappenplan, begeleidt en coacht de vrouw en biedt praktische ondersteuning, bijvoorbeeld bij het aanvragen van studiefinanciering, inzetten hulpverlening en het regelen van kinderopvang. Kinderopvang voor kinderen tot 4 jaar is aanwezig, mocht regulier kinderopvang (nog) niet tot de mogelijkheden behoren.

Voor de uitvoering is een werkboek met werkbladen (opdrachten, oefeningen) per module beschikbaar.

**Contact:** Carla Tinschert, [c.tinschert@jasmijn.info](mailto:c.tinschert@jasmijn.info), 06 4581 5357

### 15. Durven Doen

[www.singlesupermom.com](http://www.singlesupermom.com)

**Voor:** alleenstaande moeders met een afstand tot de arbeidsmarkt

**Bereik:** landelijk

**Wat:** Met het traject Durven Doen traint Single SuperMom alleenstaande moeders in zeven stappen hoe ze weer grip krijgen op hun leven en hoe zij hun dromen en talenten

kunnen omzetten in concrete acties waarmee zij hun economische positie kunnen versterken. Single SuperMom biedt trajecten voor alleenstaande moeders in armoede die door multiproblematiek zijn vastgelopen en zelf geen mogelijkheden zien om hun positie te verbeteren. Door kleine doelen te stellen en praktische oplossingen te bieden, krijgen de deelnemers weer zelfvertrouwen en ervaren ze dat verandering mogelijk is. Deelnemers worden intensief en persoonlijk begeleid, bouwen een netwerk op en motiveren en stimuleren elkaar. Alle deelnemers stijgen tenminste twee treden op de participatieladder.

Via haar online platform bereikt Single SuperMom de doelgroep erg goed en kan zij met haar trajecten vaak voortbouwen op vertrouwen dat online al is opgebouwd

Single SuperMom biedt kinderopvang om de drempel voor deelname te verlagen. In overleg kan deze opvang worden ingevuld met het traject SuperKids, dat werkt aan de empowerment van kinderen om de negatieve effecten van armoede te beperken

De training kan worden uitgevoerd in samenwerking met Single SuperMom, maar ook door de samenwerkingspartner zelf. Er is hiervoor een trainingshandleiding Durven doen beschikbaar.

**Contact:** Single SuperMom, Eva Yoo Ri Brussaard ([info@singlesupermom.com](mailto:info@singlesupermom.com) of 06 3810 9238)

### 16. Pauwer2U Women / 5Z en 9Z methode

<http://www.pauwer2u.nl/>

<https://cortice.nl/kracht-on-tour-2/>

**Voor:** Vrouwen in een financieel kwetsbare situatie

**Bereik:** Eindhoven (met intentie training breder aan te bieden)

**Wat:** 5Z training Womenpauwer heeft als doel vrouwen op weg helpen naar werk en (economische) zelfredzaamheid. Dit wordt gedaan door middel van een bewustwordingstraining, gestoeld op de 5 Z'en: zelfbewustzijn, zelfverantwoordelijkheid, zelfwaarde, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid. De groepstraining bestaat uit 9 sessies en duurt in totaal 3 maanden. De benadering is erop gericht om de mindset van vrouwen te veranderen op persoonlijk en werkvlak, door middel van ervaringsgericht leren, creatieve beelden, metaforen, expressie alsmede door het vergroten van hun eigen sociale netwerk en steun en een zakelijk netwerk. De 5Z methode is doorontwikkeld naar de 9Z methode met behoud van dezelfde uitgangspunten. De 9Z methode duurt 26 weken, en bestaat uit 13 groepsbijeenkomsten en 13 individuele coaching sessies. De afsluiting van het traject is een matchdiner (i.s.m. Economische zaken gemeente en Werkgeversservicepunt), waarin de deelnemers worden gekoppeld aan een succesvolle werkende vrouw met een groot netwerk. Zij introduceert de deelnemster in haar netwerk en coacht de deelnemster gedurende 3 maanden om meer (economisch) zelfredzaam te worden. Hiernaast hebben de vrouwen zelf hun eigen Samenkrachtgroep opgericht waarbij ze elkaar ondersteunen, motiveren en adviseren.

**Contact:** Astrid Geurts trainer-ontwikkelaar, [info@pauwer2u.nl](mailto:info@pauwer2u.nl), 06 4807 0480,

Necla Koçak, projectleidster Kracht on Tour gemeente Eindhoven, [N.kocak@eindhoven.nl](mailto:N.kocak@eindhoven.nl), 06 5341 0732,

#### 17. Vrouw in Actie

<https://stichtingpiezo.nl/projecten/vrouw-in-actie/>

**Voor:** Vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (vrouwen met een uitkering, NUGers, vrouwen die ten minste vijf jaar niet meer actief zijn geweest op de arbeidsmarkt)

**Bereik:** Zoetermeer

**Wat:** De vijf workshops en -naar behoefte- verdiepingscursus van 12 bijeenkomsten moeten ertoe leiden dat de deelnemers meer zelfvertrouwen en een duidelijker toekomstbeeld krijgen waardoor zij een vervolgstap zetten tot het volgen van een opleiding, vrijwilligerswerk of het verrichten van betaalde arbeid. Tijdens de workshops staat het ontwikkelen van vaardigheden en ontdekken van eigen talent centraal; tijdens de verdiepingscursus het wegnemen van emotionele en sociale blokkades, ontwikkeling van werknemers- en/of studievaardigheden en versterking van het taal en rekenniveau. De cursus wordt aan het niveau en behoefte van de deelnemers aangepast.

Vrouwen worden aangemeld door klantmanagers of sociaal(cultureel) werkers; deelnemers stromen vooral uit naar opleiding of vrijwilligerswerk en soms naar betaald werk.

**Contact:** Paula Verweij, [paula@stichtingpiezo.nl](mailto:paula@stichtingpiezo.nl), 06 4057 9695,

#### 18. De Nieuwe Toekomst

<https://www.nederlandsevrouwenraad.nl/html/index.php?paginaID=2428>

**Voor:** Vrouwen met ernstige huiselijk geweldervaringen

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Het doel van De Nieuwe Toekomst is dat vrouwen na het deelnemen controle over het eigen leven (terug) hebben en perspectief op financiële zelfstandigheid. De Nieuwe Toekomst is een groepstraining van 10 bijeenkomsten gecombineerd met een individueel coachingstraject van ongeveer 9 maanden. Het trainingsdeel bestaat uit wekelijkse groepsbijeenkomsten, waarin activering en het toekomstperspectief centraal staat. Zo wordt onder andere gewerkt aan het herontdekken van passies en talenten en het verkrijgen en behouden van regie over het leven. Na de groepstraining worden deelnemsters persoonlijk gecoacht door een vrijwilliger die een hiervoor ontwikkelde coachingstraining heeft gevolgd. Deze vrijwillige coaches begeleiden de deelnemsters negen maanden bij het realiseren van hun doelen: het daadwerkelijk zetten van

stappen in de richting van opleiding en werk. De vrouwen maken tijdens de training een persoonlijk ontwikkelingsplan dat zij, met ondersteuning van een vrijwillige coach, uitvoeren en tussentijds zo nodig bijstellen.

De Nieuwe Toekomst is erkend op het niveau Goed onderbouwd en opgenomen in de [databank Effectieve sociale interventies](#). Een handboek en andere materialen voor de uitvoering zijn beschikbaar via de interventiesite.

**Contact:** Leyla Hamidi, [info@de-nvr.nl](mailto:info@de-nvr.nl)

#### 19. Op volle kracht vooruit!

<http://www.fenikstilburg.nl/Aanbod/Alle-activiteiten/Op-volle-kracht-vooruit.html>

**Voor:** Vrouwen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt en beperkte zelfredzaamheid

**Bereik:** Tilburg

**Wat:** Op volle kracht vooruit! is een voortraject naar vrijwilligerswerk, betaald werk of een opleiding. De vrouwen doen vrijwilligerswerk bij een non-profit organisatie om werknemersvaardigheden op te doen. Daarnaast volgen ze groepslessen gecombineerd met individuele begeleiding, gericht op het bewust worden van de eigen kwaliteiten en het ontwikkelen van werkgerelateerde vaardigheden. Ook wordt er aandacht gegeven aan de combinatie tussen zorgtaken thuis met activiteiten buitenshuis. De cursus bestaat uit 18 ochtenden, eenmaal per week. In de individuele begeleiding wordt samen met de coach een persoonlijk stappenplan gemaakt, dat de coach vervolgens begeleidt.

Nazorg blijft voor iedere deelnemer altijd beschikbaar

**Contact:** Kristel Doorakkers, [kristel.doorakkers@fenikstilburg.nl](mailto:kristel.doorakkers@fenikstilburg.nl), 013 542 18 96

#### 20. Op Eigen Kracht naar een Baan (Eigen Kracht)

<https://www.taaldoetmeer.nl/wat-doen-we/activiteiten-volwassenen/taal-werk/>

**Voor:** Laaggeletterde mannen en vrouwen (Ongeveer 75% vrouw)

**Bereik:** Utrecht

**Wat:** Het doel van Eigen Kracht is om deelnemers te ondersteunen in de zoektocht naar werk door de inzet van vrijwilligers. Naast taalvaardigheidstraining is het programma gericht op het bouwen van een zakelijk netwerk. Er zijn twee trajecten. Het ene traject – In je kracht – is gericht op deelnemers die niet precies weten wat ze op werkvlak zouden willen. Het andere traject – Aan de slag – is bedoelde voor deelnemers die al meer actief op zoek zijn naar werk. Beide trajecten duren twaalf weken lang. Twee uur per week wordt in bijeenkomsten taalcoaching gecombineerd met werkgerelateerde thema's. Deze trainingen worden gevolgd in groepen van 5 à 6 deelnemers. De bijeenkomsten worden begeleid door een vrijwillige (taal)coach. Daarnaast spreken een (vrijwillige) coach en deelnemer wekelijks twee uur af voor individuele begeleiding. Tot slot worden er netwerkactiviteiten georganiseerd.

Voor beide cursussen wordt gebruikt gemaakt van materiaal uit de Toolkit Empowerment (zie ad 13), aangepast aan de doelgroep en aangevuld met eigen materiaal.

**Contact:** Dirkje van den Berg, [eigenkracht@taaldoetmeer.nl](mailto:eigenkracht@taaldoetmeer.nl), 030 294 75 94

#### 21. Krachtbedrijf

[www.krachtbedrijf.nl](http://www.krachtbedrijf.nl)

**Voor:** Vrouwen in de vrouwenopvang en statushouders die in de toekomst een eigen bedrijf willen starten. Ook vrouwen die begeleid wonen, kunnen deelnemen. De vrouwen hebben een verleden van geweld en prostitutie.

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Door professionele ondernemerschapstraining en -coaching worden vrouwen gestimuleerd en ondersteund bij het maken van een ondernemingsplan voor een eigen bedrijf. In Krachtbedrijf werken vrouwen binnen acht maanden tijd toe naar een compleet ondernemingsplan. De cliënt is de regisseur, en wordt in het traject bijgestaan door een online leeromgeving, mede-deelnemers, trainers en een ondernemerscoach. Krachtbedrijf verwacht veel initiatief van de deelnemers zelf. Interesse voor deelname aan het project maken cliënten kenbaar bij begeleiders binnen de (opvang)instelling.

Het programma Krachtbedrijf is 'blended', dus een combi van online en offline leren. Online staan de leermodulen met informatie over de start van een eigen bedrijf met opdrachten en video's.

**Contact:** Josette Dijkhuizen, [josette@krachtbedrijf.nl](mailto:josette@krachtbedrijf.nl), 06 2921 5435

## 22. De tafel van één

<https://www.womeninc.nl/de-tafel-van-een/>

**Voor:** Vrouwen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Via De tafel van één krijgen vrouwen inzicht in hun persoonlijke ontwikkelingsdoelen in relatie tot werk en werken zij aan de concretisering hiervan. De focus ligt op eigen keuzes en eigen verantwoordelijkheid. De tafel van één bestaat uit een serie bijeenkomsten, waarin vrouwen aangezet worden hun volgende stap richting arbeidsparticipatie te ontdekken en te zetten. De interventie bestaat uit 7 bijeenkomsten, 4 tafelgesprekken en 3 workshops, in 7 weken, één dagdeel per week. Alle bijeenkomsten worden begeleid door vrijwillige, hiervoor getrainde gespreksleiders, hierin ondersteund door een trainer van WOMEN Inc. De vier tafelgesprekken worden gevoerd aan de hand van de **Jump Movement gespreksmethodiek** die deelnemers ondersteunt om achter hun ambities en hun kwaliteiten op werkgebied te komen en zo hun intrinsieke

motivatie aan te spreken. Vervolgens wordt hier in drie workshops concreet vervolg aan gegeven door het persoonlijke doel en het handelingsperspectief te expliciteren en concretiseren en het eigen netwerk en mogelijkheden tot versterking hiervan in kaart te brengen.

De interventie wordt uitgevoerd in samenwerking met een lokale maatschappelijke – of vrouwenorganisatie om aanwezige mogelijkheden voor nazorg en vervolgvacatures te benutten en te versterken.

Uitgebreide informatie waaronder een handleiding voor de uitvoering beschikbaar.

**Contact:** Pauline Schipper, [pauline@womeninc.nl](mailto:pauline@womeninc.nl), 020 788 42 31

## 23. Toolkit Empowerment

<https://www.taalvoorhetleven.nl/partner/toolkit-em>

**Voor:** Laaggeletterde mannen en vrouwen; specifieke cursussen voor vrouwen

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** De empowermentcursussen in de toolkit zijn gericht op motiveren en activeren laaggeletterde vrouwen om stappen richting werk te zetten. De toolkit empowerment is ontwikkeld voor gemeenten en maatschappelijke organisaties die zich bezighouden met educatie, participatie en empowerment van laaggeletterden. Het onderliggende project (EVA – Educatie voor Vrouwen met Ambitie) is eind 2018 beëindigd, de cursussen en de materialen ter ondersteuning van de uitvoering blijven via de toolkit voor lokale organisaties beschikbaar. Vrouwen kunnen op verschillende plekken terecht voor groepsbijeenkomsten door professionals en vrijwilligers via betrokken partnerorganisaties. Op [www.taalvoorhetleven.nl/cursist/aan\\_de\\_slag](https://www.taalvoorhetleven.nl/cursist/aan_de_slag) kunnen vrouwen oefenen, verhalen van eerdere deelnemers bekijken en zich aanmelden voor de lessen.



De cursussen: *In je kracht* richt zich op oriëntatie: zelfvertrouwen krijgen en zich bewust worden van de eigen wensen en mogelijkheden in de toekomst. *Jouw leven, jouw werk* is een cursus voor laaggeletterden die nadenken over de vraag of zij willen gaan werken en willen onderzoeken wat daarbij komt kijken en wat belangrijk is om (vooraf) te regelen. *Voor jezelf?* is een cursus voor laaggeletterden die de wens hebben een eigen bedrijf te starten. Bij het ontwikkelen van de cursussen is gelet op de aansluiting bij de leefwereld van vrouwen, de cursussen zijn niet uitsluitend voor vrouwen.

Uitgebreide informatie over de toolkit is te vinden op de website van Taal voor het Leven.

**Contact:** [info@lezenenschrijven.nl](mailto:info@lezenenschrijven.nl), 070 302 26 60

#### 24. Kijk Haar!

<https://kijkhaar.nu/>

**Voor:** Werkzoekende vrouwelijke professionals van 45 jaar en ouder

**Bereik:** Regio Delft, Den Haag, Rotterdam

**Wat:** Kijk Haar! heeft als doel werkzoekende vrouwen (mbo-niveau en hoger) te stimuleren en faciliteren om doelgerichte keuzes te maken op werkgebied. De vrouwen krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan workshops en (netwerk)bijeenkomsten, voor vrouwen in de bijstand zijn deze gratis. Hierdoor leren deelnemers zich beter profileren op de arbeidsmarkt, hervinden zij hun zelfvertrouwen en worden zich (weer) bewust van hun talenten en vaardigheden. Een belangrijk aspect van Kijk Haar! is het benutten van elkaars zakelijke en sociale netwerk. Het biedt de mogelijkheid tot het leggen en onderhouden van contacten met gelijkgestemden.

**Contact:** Patty Knoops, [patty@kijkhaar.nu](mailto:patty@kijkhaar.nu), 06 5110 3757

#### 25. Kiezen voor werk

<http://kiezenvoorwerk.nl>

**Voor:** Vrouwen in een financieel kwetsbare situatie

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** Kiezen voor werk is ontwikkeld om deelnemers inzicht te geven in hun persoonlijke financiële (on)afhankelijkheid en het bewustzijn van de eigen keuzevrijheid te vergroten. De methode bestaat uit twee dialoogsessies van elk zo'n 2 uur. Beide sessies bestaan uit vier opdrachten. Dit kan zo nodig aangepast worden aan de behoeftes van de deelnemers. De opdrachten bestaan uit dialoogopdrachten, casussen over vrouwen in vergelijkbare situaties en interactieve opdrachten. De opdrachten zijn los van elkaar te gebruiken. Aangeraden wordt om te werken met een peer educator ofwel rolmodel die dicht bij de belevingswereld van de deelnemers staat. Onder leiding van een peer educator spreken vrouwen over hun dromen, arbeidswensen en toekomst. Deelnemers gaven als het belangrijkste resultaat aan dat het traject de drempel heeft verlaagd om in de eigen familie en vriendenkring het gesprek aan te gaan over thema's als financiële zelfredzaamheid en de motivatie om stappen naar werk te (gaan) zetten.

De methode is ingezet door vrouwenorganisaties en beschikbaar voor iedereen die ermee aan de slag wil. Handleiding en informatie staat op de website Kiezen voor werk.

**Contact:** Diversion, [info@diversion.nl](mailto:info@diversion.nl), 020 578 79 97

[Diversion werkt aan een doorontwikkeling van Kiezen Voor Werk die meer focust op de stap naar werk d.m.v. een gendersensitieve arbeidstoeleiding en het verbeteren van het contact tussen de gemeentes (verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding) en de informele vrouwenorganisaties (die zicht hebben op en kennis van hun doelgroep).]

## 26. SKILLS-trainingen

[www.radarvertige.nl/trainingen/skills-trainingen-voor-doelgroepen/](http://www.radarvertige.nl/trainingen/skills-trainingen-voor-doelgroepen/)

**Voor:** mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt

**Bereik:** Landelijk

**Wat:** SKILLS is een kortdurende, wetenschappelijk onderbouwde trainingsmethodiek gericht op het activeren en re-integreren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: 5 halve dagen groepstraining: persoonlijk doel kiezen, ontdekken van vaardigheden, omgaan met moeilijkheden bij zoektocht naar werk; netwerken, vinden van vacatures; cv en gespreksvoering, oefenen sollicitatiegesprek. Er zijn trainingen voor verschillende doelgroepen met een verschillende inhoudelijke focus, allen werkend volgens dezelfde methodiek. Doelgroepen zijn bijvoorbeeld langdurig werklozen, arbeidsongeschikten en voortijdig schoolverlaters, soms specifiek vrouwengroepen (ook vrouwen in de bijstand). De trainingen onderscheiden zich door een niet-didactische methodiek: trainers hanteren een coachende houding gericht op versterken competentiebeleving en het zelf (probleem)oplossend vermogen van deelnemers.

De interventie wordt via een train-de-training overgedragen aan professionals zoals werkcoaches, re-integratiecoaches en klantmanagers.

**Contact:** Informatie over de SKILLS-trainingen is te vinden op bovengenoemde website. De trainingen en de train-de-trainingen worden gegeven door daarvoor gecertificeerde trainers. Contactpersoon hiervoor is Marivonne de Groot, [Marivonne.de.groot@gmail.com](mailto:Marivonne.de.groot@gmail.com), 06 4040 4947

## 27. Training voor begeleiding van vrouwelijke statushouders

<https://atria.nl/nieuws-publicaties/werk-en-zorg/arbeidsdeelname-vrouwen/arbeids-participatie-van-vluchtelingvrouwen/>

**Voor:** Klantmanagers

**Bereik:** Landelijk (o.a. in Amsterdam uitgevoerd)

**Wat:** In de training doen klantmanagers kennis en vaardigheden op waardoor zij vrouwelijke statushouders beter kunnen begeleiden. Zij krijgen beter inzicht in de positie van statushouders in Nederland, informatie over herkomstlanden en positie van de vrouw aldaar, beter inzicht in de belemmeringen rond arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders en in de specifieke behoeftes en vragen van vrouwelijke statushouders, en handvatten voor het begeleiden van vrouwelijke statushouders. De training beslaat één dagdeel en bestaat uit een combinatie van theorie en praktijk(oefeningen).

**Contact:** Atria (kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis), Froukje Gaasterland, [f.gaasterland@atria.nl](mailto:f.gaasterland@atria.nl)

# Bijlage 3 Groslijst interventies en aanpakken

1	De tafel van één Harderwijk
2	Eigen Kracht (plan van aanpak gemeente Zeist)
3	Eigen Kracht (plan van aanpak gemeente Utrecht)
4	TOP-vrouwen (Talentvolle, Ondernemende, Proactieve vrouwen)
5	Naaitatelier
6	Bijstandsvrouw date Topman / Sterke en kansrijke netwerken
7	Buurt m/v
8	Kracht on Tour Twente (diverse methodieken worden genoemd)
9	[geen naam] – Amsterdam / OCW-bron
10	Op eigen kracht, Op volle kracht, Weet wat je waard bent
10.1	Op eigen kracht
10.2	Op volle kracht vooruit
10.3	Weet wat je werk waard is
10.4	Kiezen voor werk
11	KIX Works
12	Netwerkpro
13	Kiezen voor werk 2.0
14	Single SuperMom
15	Wereldvrouwen
16	De tafel van één
17	Power Women040
18	5Z methode (Zelfbewustzijn, Zelfverantwoordelijkheid, Zelfvertrouwen, Zelfwaarde, Zelfredzaam)
19	SKILLS-trainingen
20	Welzijn stichting de Schoor
21	Z&N training (Zelfbewust en Nieuwsgierig)
22	Jasmijn Werkt
23	Supermama
24	Vrouw in Actie
25	Programma Economische Zelfstandigheid (plan van aanpak gemeente Emmen)
26	Eigen Kracht (plan van aanpak gemeente Leeuwarden)

27	Programma Economische Zelfstandigheid (plan van aanpak gemeente Heerlen)
28	Pak je kans Rivierenland
29	Programma Economische Zelfstandigheid (plan van aanpak gemeente Groningen); Jasmijn Werkt en andere projecten
30	Programma Economische Zelfstandigheid (plan van aanpak gemeente Tilburg)
31	Programma Economische Zelfstandigheid (plan van aanpak gemeente Zwolle)
32	NewBees
33	WegWijs in Zeist
34	Project VIP
35	Piëzomethodiek
36	Eigen kracht werkt (Samen dat werkt! En Iedereen doet mee!)
37	Wereldvrouwen
39	Vrouwen coachen meiden
41	Geld & Geluk
42	The Challenge
44	AanTafel
45	De Nieuwe Toekomst
46	Moving Forward
47	Krachtbedrijf
48	Vrijbaan Empowerment methode
49	Vrouw & Wijzer: Vrouw & Werk
50	Integratie Syrische gezinnen
51	Learn2work
52	Leren participeren
53	Werkplaats De Mussen
54	Vertrouwen werkt
55	De krachtcentrale
56	Jonge vrouwen in beweging
57	I am NL
58	Begeleiding van vrouwelijke statushouders naar arbeidsparticipatie (training voor klantmanagers)
59	Calder werkt

## Bijlage 4 Leden van de begeleidingscommissie

Anita de Groot (opdrachtgever)	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Kim Hermans	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Anneke van der Giezen	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mark Imandt	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Martijn Bakker	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Carine Stroet	ZonMw
Karin van Gorp	ZonMw
John van der Starre	Beroepsvereniging voor Klantmanagers (BvK)
Ans Merens	Sociaal en Cultureel Planbureau
Kim Houben	Divosa
Monique Stavenuiter	Verwey-Jonker Instituut
Els Kok	Movisie



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

*Verwey-  
Jonker*  
Instituut

## Colofon

Opdrachtgever	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Auteurs	Dr. M.M.J. Stavenuiter (Verwey-Jonker Instituut) Dr. M.J. Kahmann (Vogelperspectief) Drs. E. Kok (Movisie) Dr. K. van Mourik (Movisie) M. Out, MSc (Verwey-Jonker Instituut) Drs. M.J. de Gruijter (Verwey-Jonker Instituut)
Omslag	Ontwerppartners, Breda
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

De publicatie kan gedownload worden via onze website:  
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-981-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2020.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

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

Deze kennissynthese geeft gemeenten een overzicht van ‘wat werkt’ bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Naast het raadplegen van bestaande literatuur over dit onderwerp, onderzochten we diverse interventies en aanpakken die in gemeenten ingezet worden. Deze kennissynthese geeft een overzicht van belemmeringen en kansen en aanpakken voor vrouwen om te gaan werken of aan het werk te blijven. We kijken daarbij steeds naar persoonlijke factoren en vaardigheden, het sociale netwerk van de vrouwen, de arbeidsmarkt en de gemeente.