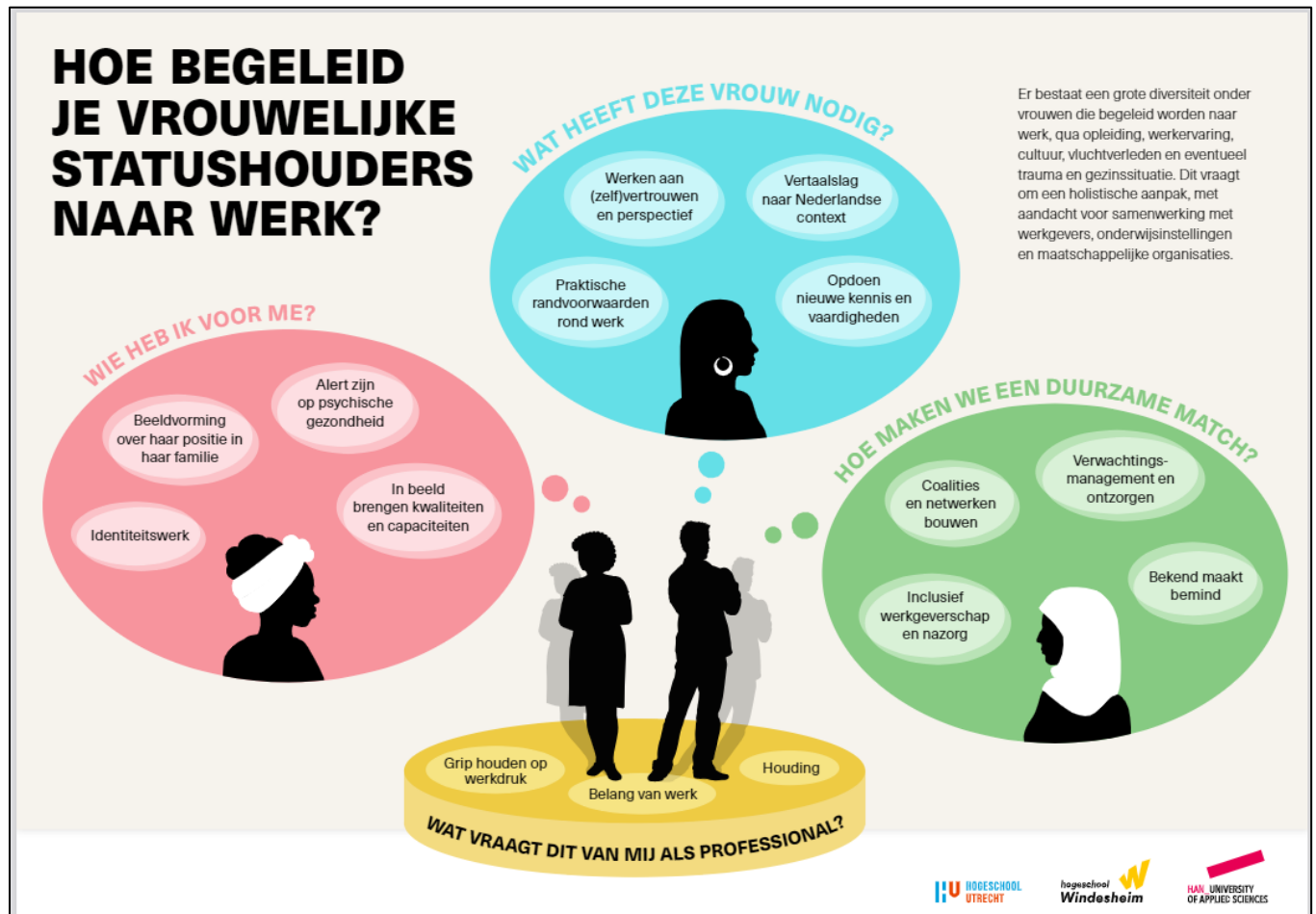




Lesbrief Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Thema: Werk & Inkomen

Voor wie: Docenten in het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs

Colofon

Titel: Lesbief: Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Auteurs: Simone Boogaarts, Suzanne van Hees & José Renkens.

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

Plaats van uitgave: Nijmegen. Jaar van uitgave: 2024

Contact Simone Boogaarts: Simone.Boogaarts@han.nl

Onderzoeksproject:

Participatie met perspectieven: Vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk.

Dit onderzoek is een gezamenlijk product van het lectoraat Arbeid en gezondheid van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen, het lectoraat Organiseren van waardig werk van Hogeschool Utrecht en het lectoraat Sociale Innovatie van Windesheim. Onderzoekers: Suzanne van Hees (projectleider), Simone Boogaarts, Leendert de Bell, Sjiera de Vries, Francien Lange, José Renkens, Floor ten Holder, Jessica Vermeij.

Voor alle opbrengsten van het project zie:

<https://www.han.nl/projecten/2024/arbeidstoeileiding-vrouwelijke-statushouders/>

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

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

September 2024

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Docent instructie.....	6
Lesopzet Deel A.....	6
Lesopzet deel B	7
Les opzet voor studenten.....	8
Werkvorm Positieve Brainstorm.....	9
Werkvorm: In de spreekkamer van de klantmanager	10
Persona's	12
Werkblad actieplan	13
Identiteitswerk: theorie en praktijk voor vrouwelijke statushouders – juni 2023.....	14
Powerpoint Presentatie	17

Inleiding

Aanleiding voor de lesbrief

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland is laag. Dit maakt deze vrouwen sociaal en economisch kwetsbaar en bemoeilijkt integratie in de Nederlandse samenleving. Het hebben van passend werk draagt niet alleen bij aan economische zelfstandigheid, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling, sociale verbindingen, gezondheid en welzijn. Publieke professionals die vanuit de Wet inburgering en de Participatiewet vrouwelijke statushouders ondersteunen, zoals klantmanagers en trajectcoaches, geven aan dat het hen nog onvoldoende lukt om de drijfveren, mogelijkheden en belemmeringen die vrouwelijke statushouders ervaren ten aanzien van toeleiding naar werk in beeld te krijgen. Studenten die een opleiding in het sociaal domein volgen kunnen de toekomstige professionals zijn die vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk. Om die reden is deze lesbrief ontwikkeld. Deze lesbrief bevat een lesopzet inclusief handleiding, uitgewerkte werkvormen literatuur en een PowerPoint Presentatie. Het doel van de voorgestelde lessen is dat studenten inzicht krijgen in de moeilijkheden die vrouwelijke statushouders ervaren ten aanzien van arbeidsmarktparticipatie en hoe je als (toekomstige) professional bij de vrouwen kunt aansluiten bij wat zij nodig hebben om hen te begeleiden naar passend en duurzaam werk.

Onderzoek naar het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar werk

Gedurende twee jaar hebben onderzoekers samen met professionals, studenten en vrouwelijke statushouders door middel van een actie onderzoek antwoord gegeven op de volgende vraag: hoe kunnen publieke professionals op passende wijze vrouwelijke statushouders begeleiden naar duurzaam werk? Alle uitkomsten zijn opgetekend in een infographic en gebundeld in een overzichtelijke uitgewerkt in een handreiking:

Zie: <https://www.han.nl/projecten/2024/arbeidstoeleiding-vrouwelijke-statushouders/>

Of scan de QR code:



De handreiking bevat naast kennis over hoe je vrouwelijke statushouders naar passend werk kunt begeleiden, voorbeelden van good practices uit de praktijk van klantmanagers,

trajectcoaches en andere publieke professionals, en de twee praatplaten die ingezet kunnen worden tijdens gesprekken (ook onderdeel van deze lesbrief). Het biedt een hulpmiddel en inspiratiebron voor (en mede onder andere door) publieke professionals, werkend of in opleiding, werkzaam met deze vrouwen.

Lesopzet

De lesopzet bestaat uit twee onderdelen die samen een les kunnen vormen of als twee aparte lessen ingericht kunnen worden. Het eerste gedeelte bestaat uit het delen en activeren van kennis over de moeilijkheden en obstakels die vrouwelijke statushouders ervaren ten aanzien van deelname aan de arbeidsmarkt. Ook wordt hierbij ingegaan op welke competenties het vraagt van professionals om hen hierin te begeleiden. In het tweede gedeelte oefenen de studenten met behulp van 2 ontwikkelde tools en ervaren ze hoe je de kwaliteiten, wensen en mogelijkheden van vrouwelijke statushouders ten aanzien van werk in kaart kan brengen.

Tijdens deze onderwijsactiviteiten krijg je inzicht in de complexiteit van het begeleiden naar werk waarbij extra aandacht uitgaat naar kwetsbare groepen. De lesbrief ondersteunt je om jezelf en studenten om nieuwe inzichten op te doen over hoe vrouwelijke statushouders te begeleiden naar werk.

Mocht je vragen hebben of je ervaringen met betrekking tot het werken met deze lesopzet met ons willen delen, graag!

Simone Boogaarts

Simone.boogaarts@han.nl

Docent instructie

Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Doelen:

- Inzicht geven in de situatie van vrouwelijke statushouders
- Inzicht geven in de complexiteit van het begeleiden van kwetsbare groepen naar werk
- Studenten laten nadenken over hun eigen kaders ten aanzien statushouders & werk
- Studenten laten oefenen met gespreksvaardigheden met kwetsbare groepen

Benodigde materialen:

- Laptop met beeldscherm
- Aantal uitgeprinte exemplaren van de 2 praatplaten

Voorbereiding:

- Bekijk en lees de handreiking:
 - [Handreiking-Hoe-begeleid-je-vrouwelijke-statushouders-naar-werkDEF.pdf](#)
- Lees de volgende artikelen:
 - [Arbeidstoeleiding vrouwelijke statushouders heeft tijd en ruimte nodig – Sociale Vraagstukken](#)
 - [Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes - NIDI](#)
 - [van Hal en Lengkeek \(2022\) artikel Vaklad Toegepaste Psychologie \(002\).pdf \(openresearch.amsterdam\)](#)
 - Artikel identiteitswerk in de bijlage
- Bekijk de PowerPoint met de daarbij ingevoegde kennisclips. In de notities staat extra uitleg of tips op interactie met de groep op gang te brengen.
- Bekijk de instructie van de werkvormen
- Print alle werkbladen en platen uit (afhankelijk van het aantal deelnemende studenten)
- Verdeel de tafels in het lokaal in groepjes van 4

Duur: 2x 1.5 uur

Lesopzet Deel A

Ophalen van voorkennis en activeren van eigen denkbeelden

Gebruik de PowerPoint om met de studenten in gesprek te gaan over de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders. Hierbij kun je starten met vragen ten aanzien van de bestudeerde stof. Het is waardevol om vervolgens ruimte te geven om eventuele denkwijzen en of ervaringen van studenten met statushouders te bespreken. Het is belangrijk om hier van tevoren goed over

na te denken en wellicht ook gedragsregels met elkaar af te spreken. Meningen, ervaringen en daarmee gepaard gaande emoties kunnen erg uiteenlopen onderling, waardoor een discussie kan ontstaan die sommige studenten persoonlijk kan raken. Van tevoren nadenken over hoe je deze discussie in goede banen kan leiden en kan afronden kan hierbij helpen. Je kunt een meer open klassikale bespreking houden of de studenten in kleine groepjes met elkaar in gesprek laten gaan. Hiervoor kun je de **werkvorm Positieve Brainstorm** gebruiken (zie bijlage).

Het belang van de professionele houding

Vervolgens ga je in gesprek met de studenten over de professionele houding ten aanzien van het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar werk en welke gevolgen dit heeft voor de arbeidskansen en mogelijkheden van de vrouw. Lees hiervoor hoofdstuk: *Wat vraagt dit van mij als professional?* uit de handreiking. Als je meer behoefte hebt aan achtergrondinformatie over de 4 type logica's, lees dan ook het artikel *Groeien door samen te leren*. Aan de hand van de PowerPoint bespreek je met de studenten het belang van bewustwording van de houding en begeleidingsstijl van de professional ten aanzien van het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar werk. In de notities staan verschillende tips om de interactie met de studenten op gang te brengen en te houden.

Lesopzet deel B

In dit tweede gedeelte van de lesbijeenkomst gaan de studenten met elkaar in gesprek over de 2 praatplaten. De werkvorm die ingezet kan worden is **Rollenspel: In de spreekkamer van de klantmanager** (zie bijlage). Je start de bijeenkomst met de PowerPoint deel B. Na een korte uitleg over identiteitswerk en een bespreking van de gelezen literatuur, toon je de kennisclip identiteitswerk (zie PowerPoint) en deel je de **praatplaat "Identiteitswerk"** uit. Vervolgens leg je de opdracht uit en start je de opdracht. Na afloop bespreek je klassikaal de ervaringen.

Na een korte pauze, toon je de kennisclip Wat kun je? En de bijbehorende praatplaat. Je gaat hier kort over in gesprek. Vervolgens gaan de studenten in de bestaande groepjes van 4 met elkaar verder in gesprek over hoe ze met behulp van de **praatplaat "Wat kun je?"** in kaart kunnen brengen welk soort werk bij haar past en wat zij nodig heeft om aan het werk te gaan. Zij maken vervolgens een kort plan en gebruiken hiervoor het **werkblad actieplan**. Je eindigt deze oefening met een klassikale terugkoppeling waarbij ieder groepje kort het werkblad presenteert.

Je sluit deze lesbijeenkomst op gepaste wijze af waarbij het belangrijk is om niet alleen aandacht te besteden aan wat zij hebben geleerd maar ook aan gevoelens van de studenten. Een richtinggevende vraag kan zijn: Met welk gevoel loop je nu naar buiten?

Les opzet voor studenten

Titel: Hoe begeleid ik vrouwelijke statushouders naar werk?

Thema:

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland is laag. Dit maakt deze vrouwen sociaal en economisch kwetsbaar en bemoeilijkt integratie in de Nederlandse samenleving. Het hebben van passend werk draagt niet alleen bij aan economische zelfstandigheid, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling, sociale verbindingen, gezondheid en welzijn. Professionals zoals klantmanagers of trajectcoaches ervaren moeilijkheden om deze vrouwen naar zinvol werk te begeleiden. Tijdens deze lesbijeenkomst krijg je inzicht in de complexiteit van het begeleiden naar werk van kwetsbare groepen en leer je over het belang van inzicht in je professionele houding en werkwijze. Door middel van actieve werkvormen, oefen je met gespreksvaardigheden en krijg je inzicht in hoe je op professionele wijze kwetsbare groepen kunt ondersteunen en begeleiden in het vinden van werk.

Doelen:

- Je krijgt inzicht in de kansen en uitdagingen van vrouwelijke statushouders
- Je krijgt inzicht in de complexiteit van het begeleiden van kwetsbare groepen naar werk
- Je denkt na over je eigen kaders ten aanzien statushouders & werk
- Je oefent gespreksvaardigheden met kwetsbare groepen

Instructie:

- Lees de aangereikte artikelen: 1 uur
 - [Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes - NIDI](#)
 - [Arbeidstoeleiding vrouwelijke statushouders heeft tijd en ruimte nodig – Sociale Vraagstukken](#)

Werkvorm Positieve Brainstorm



30 minuten

Doel: Aanwezige kennis en houding inventariseren

Materiaal:

A3 vellen met op elk vel 1 vraagstelling:

- Welke voordelen heeft het voor de vrouwelijke statushouders als zij gaan werken?
- Waarom wordt er zoveel waarde gehecht aan werken tijdens de inburgering?
- Wat maakt het volgens jou lastig voor vrouwelijke statushouders om aan het werk te gaan?
- Stiften in verschillende kleuren

Ruimte: Ruimte/ lokaal waarin de studenten aan tafel in groepjes van 4 bij elkaar kunnen zitten

Vorbereiding:

- A3 vellen uitprinten
- Lokaal inrichten
- Stiften meenemen

Werkwijze:

Start met een korte inleiding over brainstormen

- De brainstormmethode is geschikt voor het inventariseren van ideeën en meningen
- Iedereen levert een actieve bijdrage en je onthoudt je van kritiek of commentaar
- Hierbij hou je je aan de regels van respect en respectvolle bejegening: je praat op respectvolle wijze over vrouwelijke statushouders

Leg de opdracht uit:

- Ieder groepslid leest de vraagstelling in het midden op het vel
- Vervolgens noteert iedereen individueel zijn ideeën over de vraagstelling op het vel
- Als iedereen uitgeschreven is ga je hier met elkaar over in gesprek
- Bedenk met elkaar een oplossing bij alle genoteerde problemen of moeilijkheden

Bewaak de tijd en de voortgang.

- Loop langs de verschillende groepjes, luister mee, stuur bij en vraag door indien nodig
- Geef aan wanneer de tijd bijna voorbij is zodat zij met elkaar kunnen afronden.
- Geef ruimte voor een korte klassikale terugkoppeling van de opgedane ervaringen.

Werkvorm: In de spreekkamer van de klantmanager



60 minuten

Doelen:

- Oefenen met gespreksvaardigheden
- Gedrag en ervaring bespreekbaar maken

Materiaal:

- Uitgeprinte en uitgeknipte persona's
- Voldoende uitgeprinte praatplaten "Identiteitswerk" & "Wat kun je"
- Werkblad Actieplan
- Stiften

Ruimte: Ruimte/ lokaal waarin de studenten aan tafel in groepjes van 4 bij elkaar kunnen zitten

Vorbereiding:

- Persona's uitprinten en uitknippen
- Beide praatplaten uitprinten zodat er op iedere tafel 2 liggen
- Werkblad Actieplan uitprinten
- Lokaal inrichten in groepjes van 4

Werkwijze Deel 1



30 minuten

Start met een korte inleiding over de opdracht

- Twee personen uit het groepje van vier simuleren dat zij in de spreekkamer van de klantmanager zijn: één persoon is de klantmanager, de andere persoon is de vrouwelijke statushouder. De andere twee observeren het gesprek.
- Leid de opdracht in en benadruk nogmaals het belang van respectvolle omgang. Als je de vrouwelijke statushouder bent, hoef je niet anders te praten dan je gewoonlijk doet.

- Leg uit dat ze zich moeten inleven in de professional en in de vrouw. Met de verstrekte gegevens passend bij de persona's gaan zij met elkaar in gesprek.

Situatie: De vrouw komt hier voor het eerst en ontmoet haar klantmanager. Samen gaan ze aan de hand van de praatplaat *identiteitswerk* met elkaar in het gesprek. Het doel van het gesprek is om inzichtelijk te maken wie de vrouw is, hoe haar leven er in het land van herkomst uitzag en hoe zij denkt over werken en of zij al ideeën heeft over wat voor werk zij wil doen.

- Deel de **praatplaat Identiteitswerk** uit en geef hen te tijd om de rollen te verdelen. Geef vervolgens de vrouwelijke statushouder en de professional de **uitgeknipte persona**.
- Zorg dat alle 3 de persona's van de vrouwelijke statushouder verdeeld worden over de verschillende groepjes.
- Ze krijgen 15 minuten om het gesprek in de spreekkamer te voeren

De observanten noteren:

- De uitkomsten van het gesprek in steekwoorden
- Hetgeen zij zien gebeuren tussen de vrouwelijke statushouder en de professional
- Wat werkt goed in het gesprek, wat niet? Wat is de link met de Praatplaat?

Na 15 minuten, bespreken ze in 4-tallen hun bevindingen

- Loop langs de groepjes, stuur bij indien nodig
- Geef een paar minuten voor de tijd om aan dat ze het gesprek kunnen afronden.
- Geef een korte instructie voor de nabespreking in de groepjes. De observanten starten met de terugkoppeling van hun bevindingen
- Geef ook mee dat dit gesprek normaliter veel langer duurt, vaak meerdere sessies bestrijkt.

Werkwijze deel 2



30 minuten

- De studenten blijven in dezelfde samenstelling en krijgen nu de **praatplaat "Wat kun je"** en het **werkblad actieplan**.
- Met elkaar lopen ze de verschillende onderdelen van de **praatplaat "Wat kun je"** langs en bedenken met elkaar mogelijke acties en plannen die de vrouw verder helpen in het vinden van een passende baan.
- Ze schrijven deze acties en plannen op, op het **werkblad actieplan**.
- Vervolgens presenteren de groepjes kort klassikaal hun bevindingen

Persona's



Mijn naam is Sara

Ik ben 34 jaar oud en ik heb 3 kinderen. Samen met mijn man woon ik in een dorpje bij Zwolle. Mijn kinderen gaan naar de basisschool. In Eritrea heb ik landbouwkunde gestudeerd, maar eigenlijk wilde ik in het ziekenhuis werken. In Eritrea kreeg ik daar geen kans voor, ik moest het leger in en zij bepaalden wat ik mocht studeren.



Mijn naam is Fatima

Ik ben 24 jaar oud en ik woon alleen in een leuk appartement in de buurt van Nijmegen. Ik kom uit Iran. Daar heb ik sociologie gestudeerd en werkte ik als onderzoeker aan de universiteit. Mijn ouders zijn nog in Iran, we bellen elke dag.



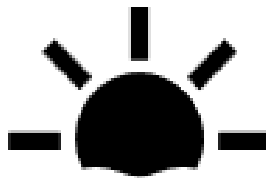
Mijn naam is Zana

Ik ben 52 jaar. Ik heb 4 kinderen die allemaal in Nederland werken of studeren. Ik woon met mijn man in Utrecht. Ik heb geen opleiding gevolgd, ook heb ik nooit betaald werk gehad. In Syrië was ik een belangrijke vrouw in mijn buurt. Iedereen kwam naar mij voor advies over hun kinderen, hun huwelijk of familie. Ook paste ik vaak en veel op, op alle kinderen uit de buurt. Tijdens huwelijksfeesten of geboortefeesten werd ik altijd gevraagd om het eten te organiseren.



Ik ben klantmanager en ik werk voor de gemeente Nijmegen. Vandaag heb ik een afspraak met ... Zij komt hier voor het eerst. Het doel van dit eerste gesprek is om haar te leren kennen en te achterhalen wat haar wensen en mogelijkheden zijn om aan het werk te gaan, of er belemmeringen zijn waar eerst iets mee moet gebeuren.

Werkblad actieplan



Doelen/wensen

Ten aanzien van werk

Acties Vrouw:

Acties professional

Afspraken

Identiteitswerk: theorie en praktijk voor vrouwelijke statushouders – juni 2023

Uit interviews met publieke professionals die vanuit de Wet Inburgering en de Participatiewet vrouwelijke statushouders ondersteunen naar werk, blijkt het belang van 'identiteitswerk'. De wijze waarop en ook de mate waarin professionals invulling geven aan identiteitswerk is divers. Dit stuk geeft inzicht in wat identiteitswerk is, waarom het belangrijk is, en hoe daar invulling aan gegeven wordt in de praktijk.

Wat is identiteitswerk?

Identiteit wordt vormgegeven door verschillende aspecten zoals gender, 'ras'/etniciteit, seksuele oriëntatie, religie, en sociale klasse. Belangrijk is de *context* waarin iemand zich bevindt (1). Deze context bepaalt mede hoe je je verhoudt tot andere mensen en jezelf. Identiteit bestaat voor een deel uit consistent zijn, 'dezelfde zijn', dus herkenbaar voor jezelf en de (belangrijke) mensen om je heen. Een ander deel bestaat juist uit het kunnen aanpassen aan veranderende levensomstandigheden. Identiteit krijgt dus vorm in interactie met de omgeving - de context - en is een subtiel proces van aanpassen, eigenheid bewaren, onderhandelen. Dit doen mensen met zichzelf en met anderen zoals een partner, familie, werkomgeving, de sociaal-culturele community.

Wat is dan *identiteitswerk*? Mensen die vluchten laten niet alleen hun huis, hun bezittingen achter, maar ook een deel van wie ze waren, van hun identiteit. Denk aan de status die ze hadden, de rol die ze hadden in hun gemeenschap, het beroep dat ze thuis uitoefenden, de rol in hun gezin en familie. Vaak veranderen deze zaken drastisch zodra ze in een ander land wonen. Ze moeten zichzelf opnieuw uitvinden: wie ben je, wat kun je en wie wil je zijn? Dit in een context die vaak compleet anders is dan voorheen. Precies dit proces van uitvinden en vormgeven, het 'in relatie tot de omgeving een zelfbeeld vormen' (2) noemen we identiteitswerk. Deze term wordt o.a. gebruikt in (studies naar) arbeidsintegratie: mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (vanwege een beperking of ziekte) verrichten ook identiteitswerk waarna ze opnieuw kunnen participeren op de arbeidsmarkt: ze moeten hun leven rondom hun nieuwe zelfbeeld (met beperking of ziekte) vormgeven (3). Dit proces toont overeenkomsten met het proces dat statushouders doormaken.

Deze transitie van identiteit begint eigenlijk pas echt nadat iemand in Nederland vluchtelingstatus heeft, gesetteld is. Deze fase heet ook wel 'liminele fase': er is al afscheid genomen van het oude, maar het nieuwe is nog niet helemaal ingevuld of begonnen. Het is hierom een kwetsbare fase waarin ook gerouwd wordt om alles wat verloren is. Maar ook een waarin gedroomd kan worden over nieuwe mogelijkheden (4). Professionals kunnen hierbij ondersteunen waar statushouders onzekerheden, angsten en ambivalente gevoelens doormaken (5). Door verbinding te maken tussen vroeger en nu, hen helpen uitvinden wat hun nieuwe zelfbeeld is.

Waarom is identiteitswerk belangrijk?

Eerder onderzoek naar re-integratiedienstverlening (3) laat zien dat effectieve ondersteuning door professionals vooral betekent het kunnen aansluiten bij het identiteitswerk van mensen. Dit vraagt oog hebben voor wat voor mensen van betekenis is bij het hervatten van of starten met werk. Ook vrouwelijke statushouders, al dan niet voorheen actief in het arbeidsproces in het land van herkomst, moeten zich op een nieuwe manier gaan verhouden tot hun eigen ervaren mogelijkheden en beperkingen, hun zelfbeeld en de Nederlandse maatschappij waarin ze geacht worden te participeren. Deze processen vragen om identiteitswerk: voordat ze een baan kunnen zoeken moeten ze werken aan hun zelfbeeld - en ook het beeld dat de ander van iemand heeft (3), bijvoorbeeld hun partner.

Praktijkvoorbeelden van identiteitswerk en verdere toepassing/potentie

Professionals geven aan, dat anders dan bij mannelijke statushouders, vrouwelijke statushouders veelal (nog) geen werkidentiteit hebben. Daarom vergt het dus met name voor deze doelgroep meer tijd om deze werkidentiteit te ontplooien en dan ook nog in een nieuwe context (in Nederland). Nadrukkelijk tijd maken en aandacht hebben voor dit proces van (her)ontdekken, (her)formuleren van iemands zelfbeeld, inclusief iemands sociale omgeving die ook te maken krijgt met dit nieuwe zelf. De ondersteuning (ook) richten op precies die interactie: hoe kan deze vrouw haar omgeving meenemen in dit proces, waarvan de uitkomst eigenlijk voor iedereen onzeker is? *“Er zijn vrouwen die echt emotioneel werden tijdens de training wanneer er gevraagd werd: wat wil jij nou? Want dat is hun al zo lang niet gevraagd, daar hebben ze al zo lang niet bij stil gestaan.”* Hier wordt aan de voorkant in geïnvesteerd, om daar later de vruchten van te kunnen plukken. Het is immers noodzakelijk dat vrouwen zichzelf en hun wensen goed kennen om dat ook te kunnen overbrengen aan hun sociale omgeving en een toekomstige werkgever. *“Het resultaat is dat ze blij zijn. Ze zijn blij dat ze zich nuttig mogen maken en wel zo dat ze ook iets voor zichzelf gaan doen in plaats van alleen voor anderen. Je ziet een stukje opluchting, het gehoord worden, wat dat doet met een vrouw.”*

Uit interviews met publieke professionals blijkt dat identiteitswerk een belangrijk onderdeel is in de begeleiding van vrouwelijke statushouders. Zowel in de individuele begeleiding als in de (groeps)trainingen neemt identiteitswerk een centrale plek in. Dit betekent dat de rol van vrouw, echtgenoot en moeder wordt besproken en de verwachtingen van anderen en van henzelf die daarbij een rol spelen. Door hierop te reflecteren kunnen de vrouwelijke statushouders zichzelf ‘opnieuw uitvinden’ in de nieuwe Nederlandse context, en zo hun doelen formuleren. *“We gaan het gesprek in dat het moeder of vrouw zijn geen belemmering is, maar juist een kans om dingen te bereiken. En dat vrouwen ook mogen dromen en ook voor zichzelf een toekomst met werk kunnen zien en niet alleen maar huismoeder moeten zijn.”*

Omdat zorgtaken veelal onbetaald en lager gewaardeerd worden, is het voor vrouwen die deze taken verricht(t)en lastig deze over te dragen aan een mannelijke partner (6). Het vraagt dus om afstemming en onderhandeling, en ook identiteitswerk van deze partner, als de vrouw ‘opeens’ gaat werken.

Vrouwen speelt het gebrek aan positieve rolmodellen ook parten als het gaat om het ontwikkelen van een ander zelfbeeld, vooral als zij niet eerder betaald werkten.

Eerdere werkervaring blijkt een positieve invloed te hebben op het vinden van werk (7): ‘werk’ bestond dan al als onderdeel van hun zelfbeeld. Geïnterviewde vrouwen benoemen frustratie door het gat tussen

hun taalniveau en hun kennisniveau, maar zijn tevreden met ruimte om hun eigen proces te doorlopen en echt gezien te worden.

Andere professionals geven aan dat ze het belang van identiteitswerk onderschrijven. Ze zien dat begeleiding van vrouwen naar werk veel meer vraagt dan het bieden van een stage- of werkplek, identiteitswerk vindt vaak impliciet plaats. *“Ze komen nu hier en er wordt wel ook iets van ze gevraagd daarin, dat vraagt veel meer dan alleen een werkplek zoeken. Dat vraagt voorbereiding, bewustwording, mensen moeten daar ook een soort van identiteit vormen, ja dat stuk dat gaat van ons dan ook iets vragen.”*

Deze praktijkvoorbeelden illustreren het belang van identiteitswerk voor vrouwelijke statushouders. Bij publieke professionals is het bewustzijn over het belang van identiteitswerk groeiende. Ze realiseren zich dat ze behoefte hebben aan (meer) afstemming met collega's en aan een uitgewerkte aanpak hiervoor. De genoemde trainingen zijn vaak slechts voor een beperkt deel van de doelgroep toegankelijk. Professionals zouden het bereik graag vergroten door dergelijke trainingen waarin identiteitswerk centraal staat aan de brede doelgroep aan te bieden. Ze verwachten dat dit effectiever is dan in de individuele begeleiding omdat de groepsdynamiek ook behulpzaam is in het proces van identiteitswerk. *“We hebben [voor de training] bewust gekozen voor de kantine omdat het dan een beetje informeel is, een beetje losjes. Je creëert een praatgroep sfeer waar ze ook echt hun hart kunnen luchten en stappen kunnen maken.”*

Bronnen:

1. Verloo M. Multiple Meanings of Gender Equality: A critical frame analysis of gender policies in Europe. Central European University Press; 2007. 314 p.
2. Van Hal LBE, Meershoek A, de Rijk A, Joling C, Nijhuis F. Een rol om op te bouwen? Zelfbeeld, levensstrategieën en re-integratietrajecten van langdurigarbeidsongeschikten. [Internet]. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; 2009 [geciteerd 25 mei 2023]. Beschikbaar op: <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2009/10/01/een-rol-om-op-te-bouwen-zelfbeeld-levensstrategieen-en-re-integratietrajecten-van-langdurigarbeidsongeschikten>
3. Van Hal LBE, Meershoek A, de Rijk A, Nijhuis F. Going beyond vocational rehabilitation as a training of skills: return-to-work as an identity issue. Disability & Society [Internet]. 1 januari 2012 [geciteerd 14 november 2022];27(1):81-93. Beschikbaar op: <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.631799>
4. Tjin A Djie K, Zwaan I. Managen van diversiteit op de werkvloer. Beschermjassen. Van Gorcum; 2010. 132 p.
5. Van Bakkum D, Van den Ende M, Heezen S, Hijmans van den Bergh A. MIGRATIE ALS TRANSITIE. De liminele kwetsbaarheid van migranten en implicaties voor de hulpverlening. In: Transculturele Psychiatrie en Psychotherapie. Lisse: Swets en Zeitlinger;
6. Pratto F, Espinoza P. Gender, Ethnicity, and Power. Journal of Social Issues [Internet]. 2001 [geciteerd 17 mei 2023];57(4):763-80. Beschikbaar op: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/0022-4537.00240>
7. Russell H, O'Connell PJ. Getting a Job in Europe: The Transition from Unemployment to Work among Young People in Nine European Countries. Work, Employment and Society [Internet]. 1 maart 2001 [geciteerd 26 mei 2023];15(1):1-24. Beschikbaar op: <https://doi.org/10.1177/09500170122118751>

Powerpoint Presentatie

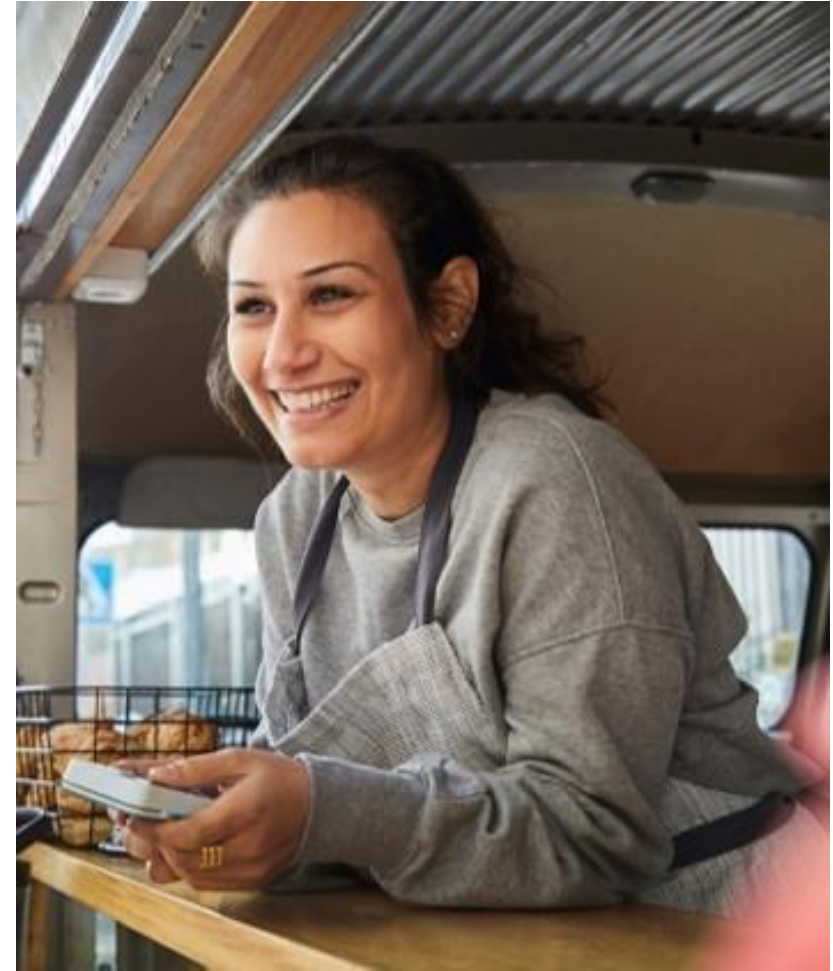
Thema: Werk & Inkomen

Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Interactieve bijeenkomst voor toekomstige professionals in het sociale domein

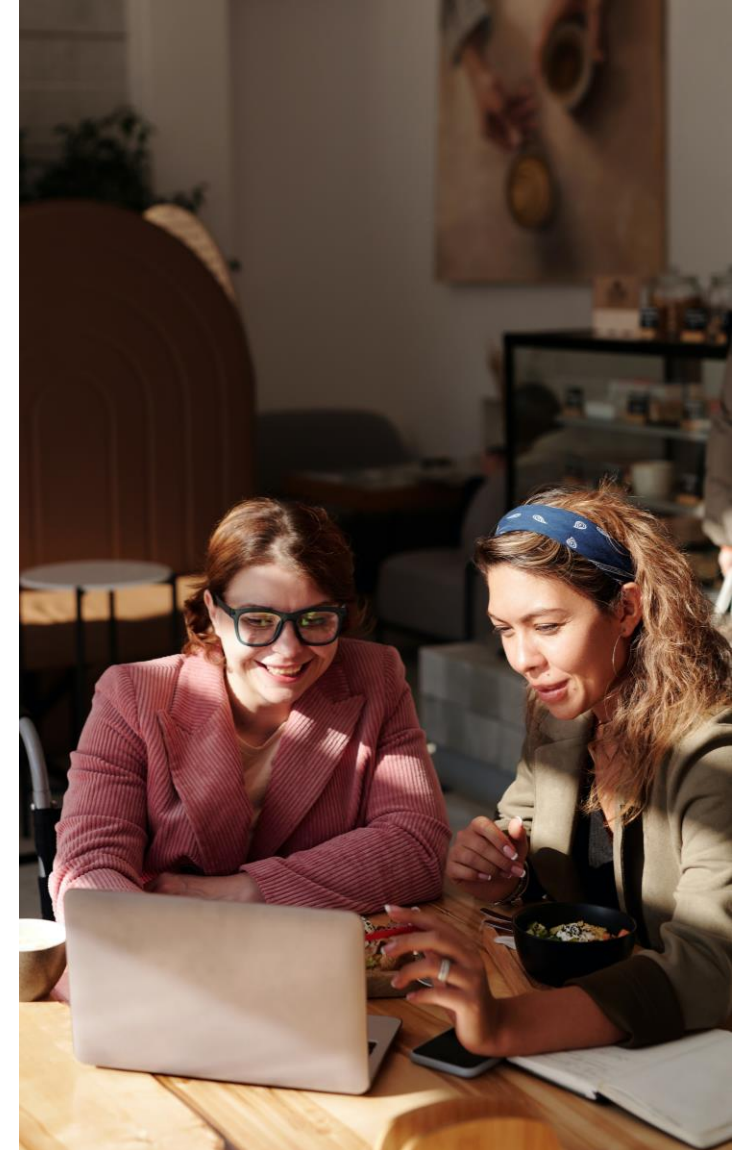
Opzet bijeenkomst

- 1) Interactieve dialoog over de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders
- 2) Delen van kennis en inzichten over wat het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt vraagt van professionals
- 3) Oefenen aan de hand van diverse werkvormen met gespreksvaardigheden en het in kaart brengen van de behoefte van vrouwelijke statushouders ten aanzien van werk.



Doelen Bijeenkomst

- Je krijgt inzicht in de kansen en uitdagingen van vrouwelijke statushouders
- Je krijgt inzicht in de complexiteit van het begeleiden van kwetsbare groepen naar werk
- Je denkt na over je eigen kaders ten aanzien statushouders & werk
- Je oefent gespreksvaardigheden met kwetsbare groepen



Lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders

- Beheersing van de Nederlandse taal
- Zorgtaken
- Professional focust op de man bij de bemiddeling naar werk
- Onderwaardering diploma's of vaardigheden
- Sommige vrouwen hebben geen werkervaring of relevante opleiding
- Discriminatie op de arbeidsmarkt



Syrische vrouwen en de hordes op
weg naar werk en succes - NIDI

Vrouwelijke statushouders

De vrouwelijke statushouder bestaat niet

Zij verschillen van elkaar:

- Leeftijd
- Gezinssamenstelling
- Land van herkomst
- Cultuur
- Religie
- Werkervaring
- Opleidingsniveau
-



Belang van duurzaam passend werk

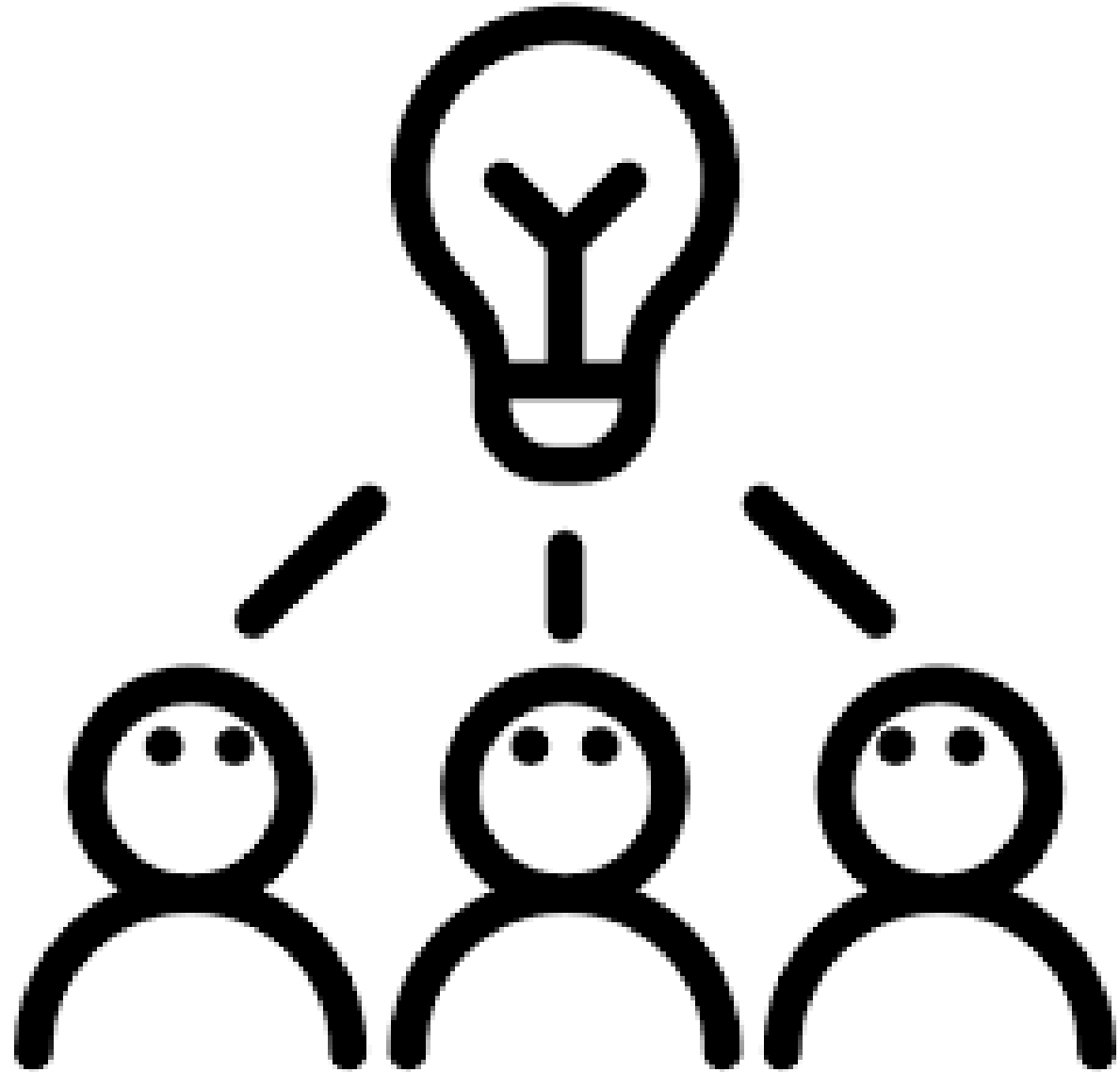
Duurzaam passend werk draagt bij aan:

- Economische zelfstandigheid;
- Persoonlijke ontwikkeling;
- Sociale verbindingen;
- Gezondheid en welzijn.
- Deelname aan de samenleving

Dit is van belang voor individu én samenleving.



Werkvorm:
Positieve
brainstorm



Thema werk & inkomen

Wat vraagt de begeleiding van de vrouwelijke statushouder naar werk van de professional?

Arbeidstoeleiding vrouwelijke statushouders heeft tijd en ruimte nodig – Sociale Vraagstukken



Ervaringen van vrouwelijke nieuwkomers bij arbeidstoeleiding

- Tijd nodig om “te landen”
- Schoonmaakwerk heeft negatieve betekenis
- “Je bent onzeker over alles, maar vooral over je taal”
- “Je kan niet kiezen als je de verschillende mogelijkheden niet kent”
- Veel vrouwen willen hier een nieuwe rol innemen
 - Zijn zich heel bewust van de groep waartoe ze worden gerekend
- Veel vrouwen hebben veel zorgtaken
- Zij ervaren grote verschillen tussen publieke professionals

Ervaringen van de Professional bij arbeidstoeleiding

- Diversiteit onder vrouwen is groot
- Begeleiden van vrouwen kost tijd
- Hoge caseload
- Groot verloop publieke professionals
- Geen vastgelegde werkwijze
- Handelingsverlegenheid ten aanzien van de man-vrouw relatie
- Beperkte contacten op de arbeidsmarkt bij de zogenaamde vrouwenberoepen.



Grote verschillen tussen handelingswijze van de professionals

Deze verschillen worden veroorzaakt door:

- Verschil in werkwijze tussen gemeenten
- Verschil in houding van de professional t.a.v. de betekenis van werk
 - Broodbaan of droombaan
 - Verschil in begeleidingsstijl



Verschillende begeleidingsstijlen van professionals

De verschillende begeleidingsstijlen kunnen worden ingedeeld in **4 logica's**:
Van Hal en Lengkeek (2022)

Iedere logica bevat vaak onbewuste aannames over de rol van de professional, in dit geval ten aanzien van vrouwelijke statushouders en wat voor hen passende begeleiding is.

- Procedurele Logica
- Relationele logica
- Zorgdragende logica
- Empowerende logica

Verschillende typen logica's van waaruit professionals handelen	
Procedureel: • Professional bepaalt grotendeels de richting en de inhoud van het gesprek. • Weinig reflectie of actieve inbreng van de klant verwacht. • Geeft duidelijkheid voor professional en klant, maar kan onvoldoende aansluiten bij de leefwereld en behoeften van de klant. 	Relationeel: • Creëren van verbinding met de klant staat centraal. • Vaak komen in de gesprekken zorgen, behoeften en drijfveren van klanten ter sprake. • Professional (te) voorzichtig met confrontatie of feedback. 
Zorgdragend: • Professional verzet veel praktisch werk voor klant. • Ontlasting van klant en controle door de professional staan centraal. • Ondersteunend voor de participatie van klanten die (tijdelijk) minder zelfredzaam zijn. • Tegelijkertijd kan onvoldoende zichtbaar worden wat een klant zelf kan en wil. 	Empowerend: • Klant is in de <u>lead</u>, professional parkeert eigen doelen. • Er is aandacht voor krachten en belemmeringen in relatie tot werk, ook op andere levenssterreinen.] • Vereist een hogere mate van reflectief vermogen en doen vermogen (zie <u>WRR</u>, 2017) van klanten dan vanuit de andere <u>logica's</u>. 

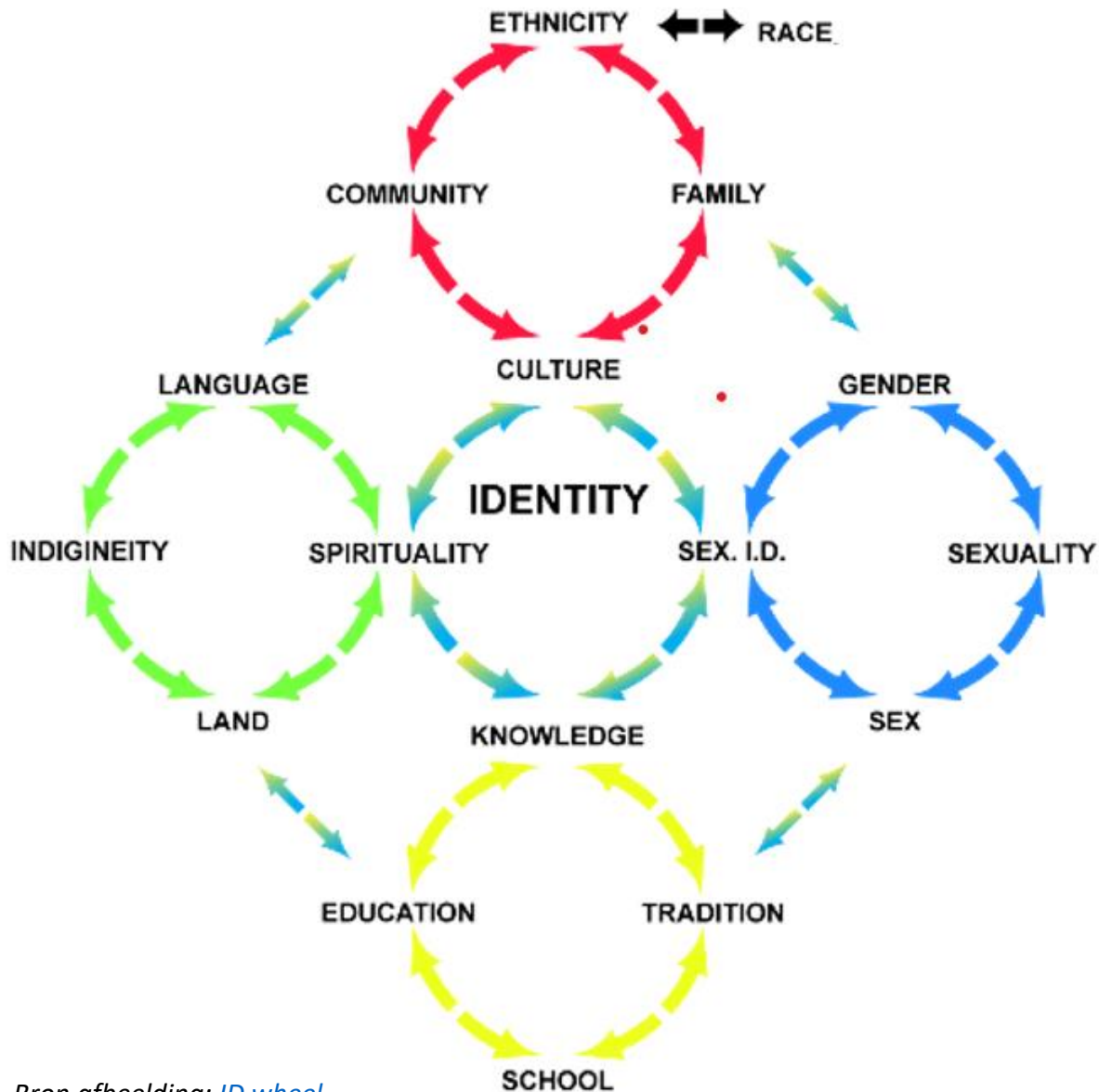
zie artikel van van Hal en Lengkeek (2022)

Thema werk & Inkomen

Deel B: Op interactieve wijze oefenen met gespreksvaardigheden

Identiteitswerk

Zijn wie je bent in een nieuwe context



- Verlieservaring: bezittingen, status, rol, thuisgevoel
- 'Herkenbaar zijn' voor jezelf en belangrijke anderen
- Interactie met context -> context onduidelijk, nieuw

Identiteitswerk: jezelf opnieuw uitvinden.

- Wie ben ik? Wat kan ik? Wie wil ik zijn?

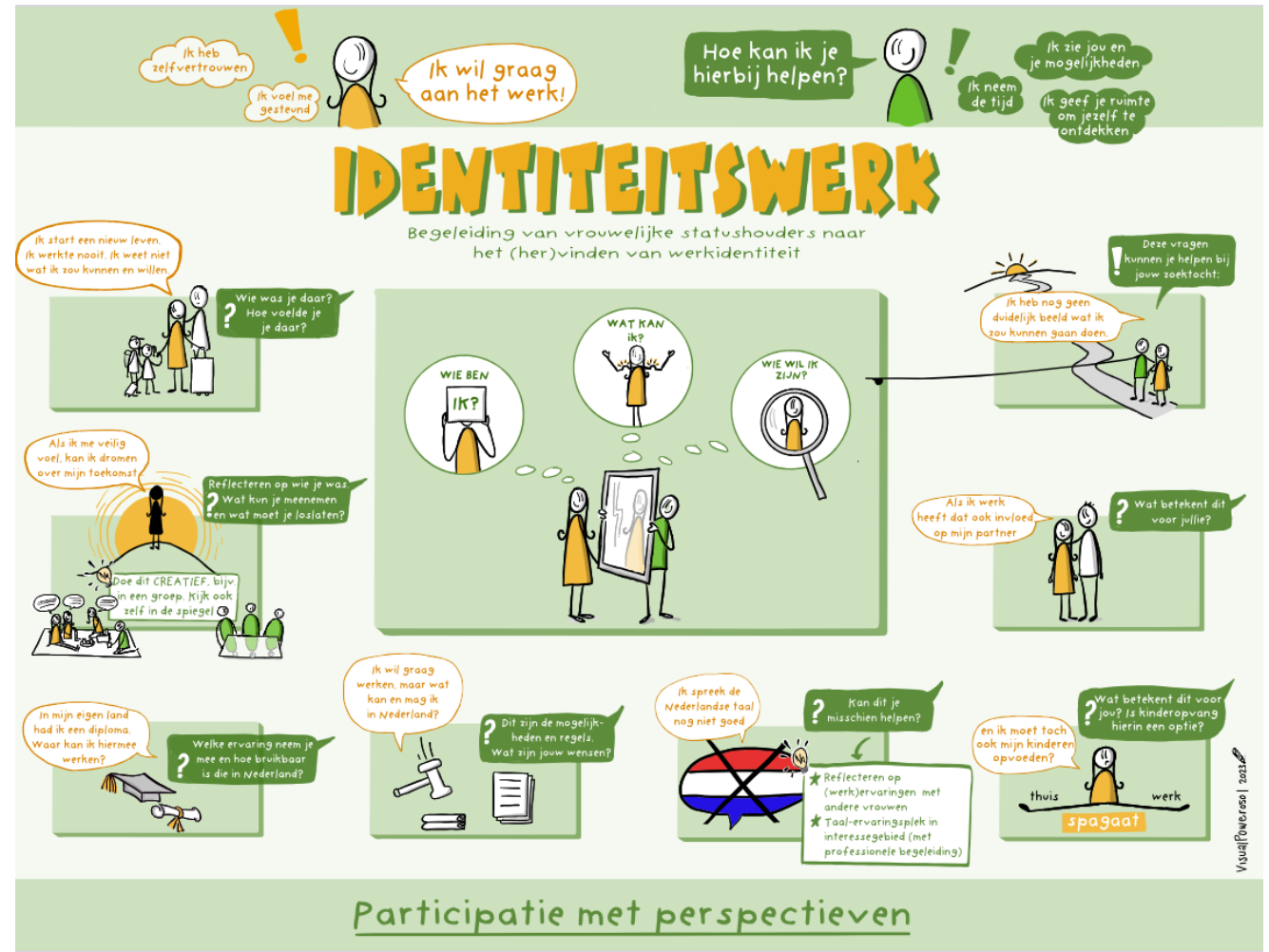
Andere context – ander zelfbeeld

- *“In hun thuisland hebben ze zich gericht op veiligheid van zichzelf en hun gezin. Er was voor veel van hen geen mogelijkheid om te werken of studeren. Hier [in NL] kan dit wel.”*
- *“Het betekent niet dat je een slechte moeder bent als je aan het werk bent, want dat beeld hebben ze. Maar ik zeg juist: doordat je werkt ben je een voorbeeld voor je kinderen en ben je onafhankelijk.”*
- *“Ze komen nu hier en er wordt wel ook iets van ze gevraagd daarin, dat vraagt veel meer dan alleen een werkplek zoeken. Dat vraagt voorbereiding, bewustwording, mensen moeten daar ook een soort van identiteit vormen, ja dat stuk dat gaat van ons dan ook iets vragen.”*

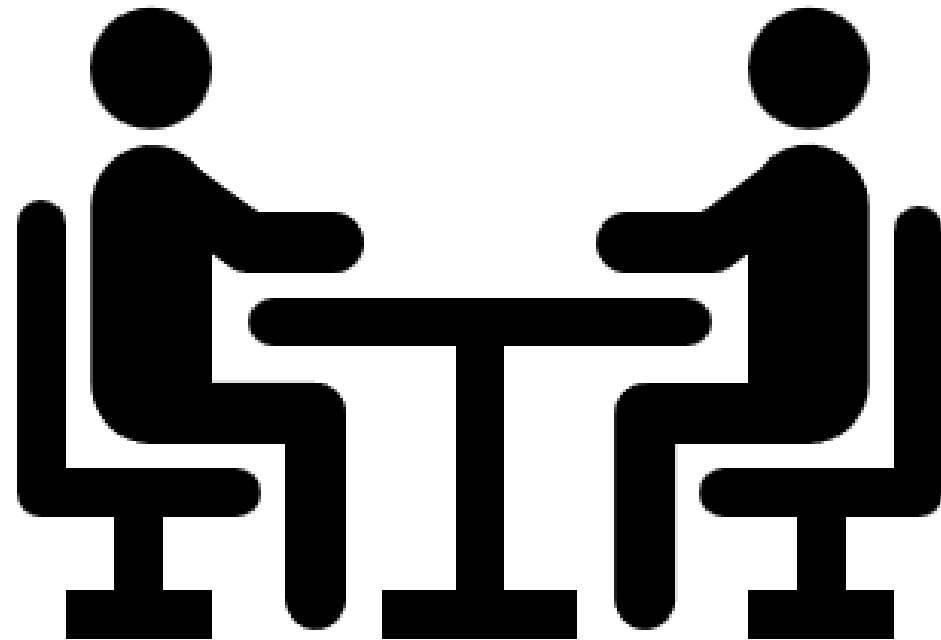
Als je vlucht, kom je in een andere context. Alles is anders: het land, de gewoonten – maar ook je rol binnen de familie, je baan, inkomen, waarde van je opleiding, de taal waarin je je moet redden. Je moet jezelf opnieuw uitvinden. Het is belangrijk dat de moeite die deze stap kost, wordt herkend en erkend. Een professional kan hierbij helpen door aandacht te geven te geven aan vraagstukken als: wie was je, wie ben je en wie wil je zijn. Er is een kennisclip gemaakt waarin onderzoeker Suzanne van Hees uitleg geeft over de praatplaat en hoe publieke professionals deze kunnen inzetten.

[Bekijk de kennisclip](#)

[Download de plaat Identiteitswerk](#)



Werkvorm:
In de spreekkamer
bij
de klantmanager
deel 1

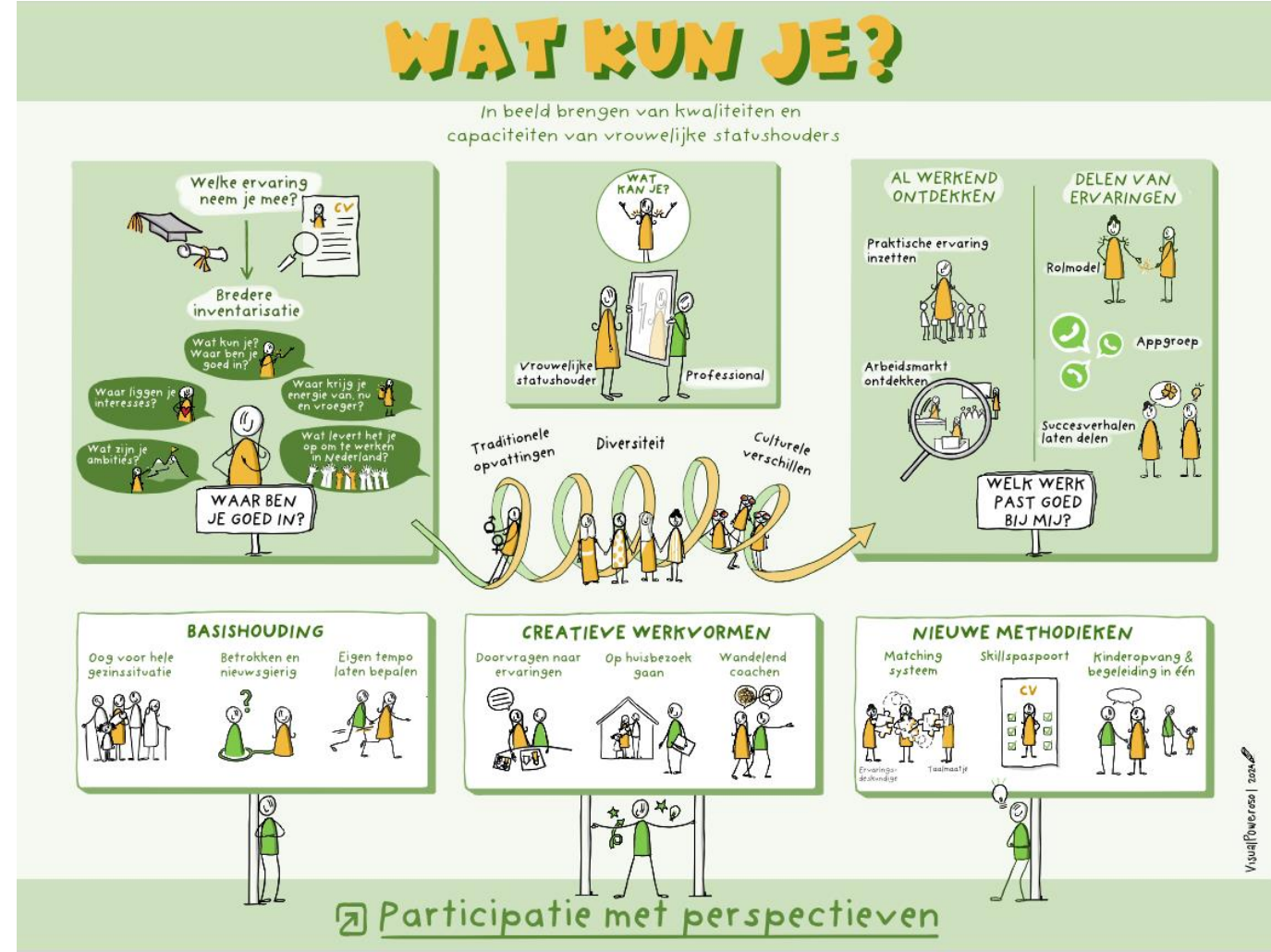


Deze praatplaat is ontwikkeld voor en door professionals om kwaliteiten en capaciteiten van vrouwelijke statushouders in beeld te brengen.

Ook bij deze praatplaat is een kennisclip gemaakt voor professionals.

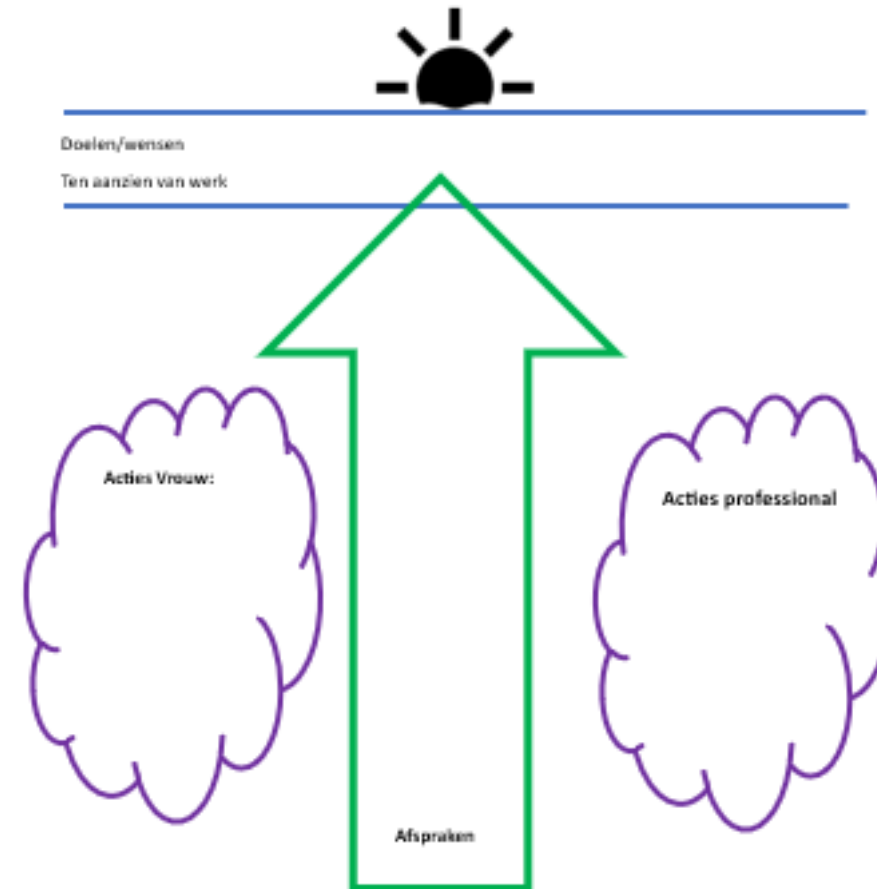
[Download de plaat "wat kun je"](#)

[Bekijk de kennisclip](#)



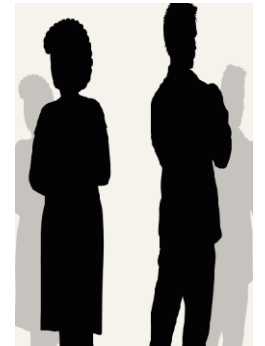
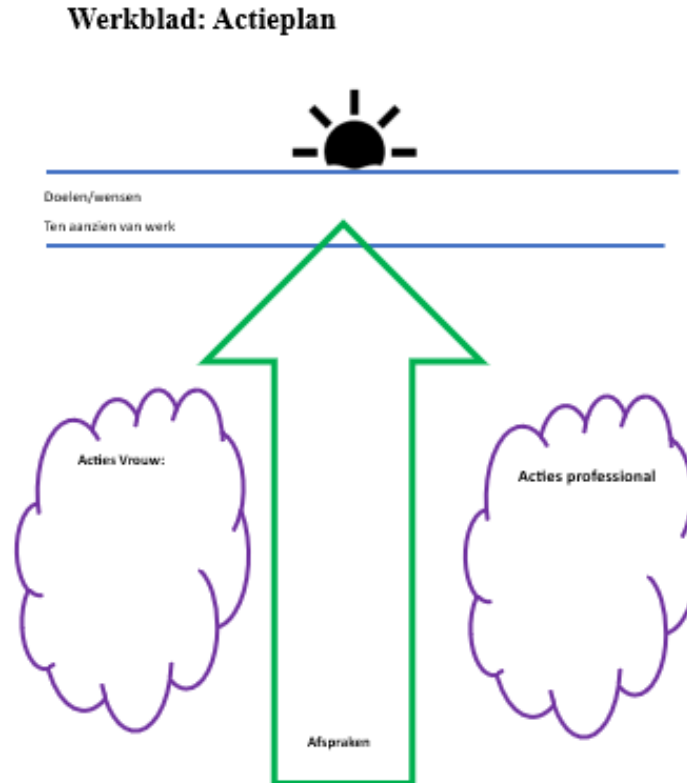
Werkvorm:
In de spreekkamer
van
de klantmanager
deel 2

Werkblad: Actieplan



Nabespreking opdracht

Korte pitch van het actieplan per groepjes

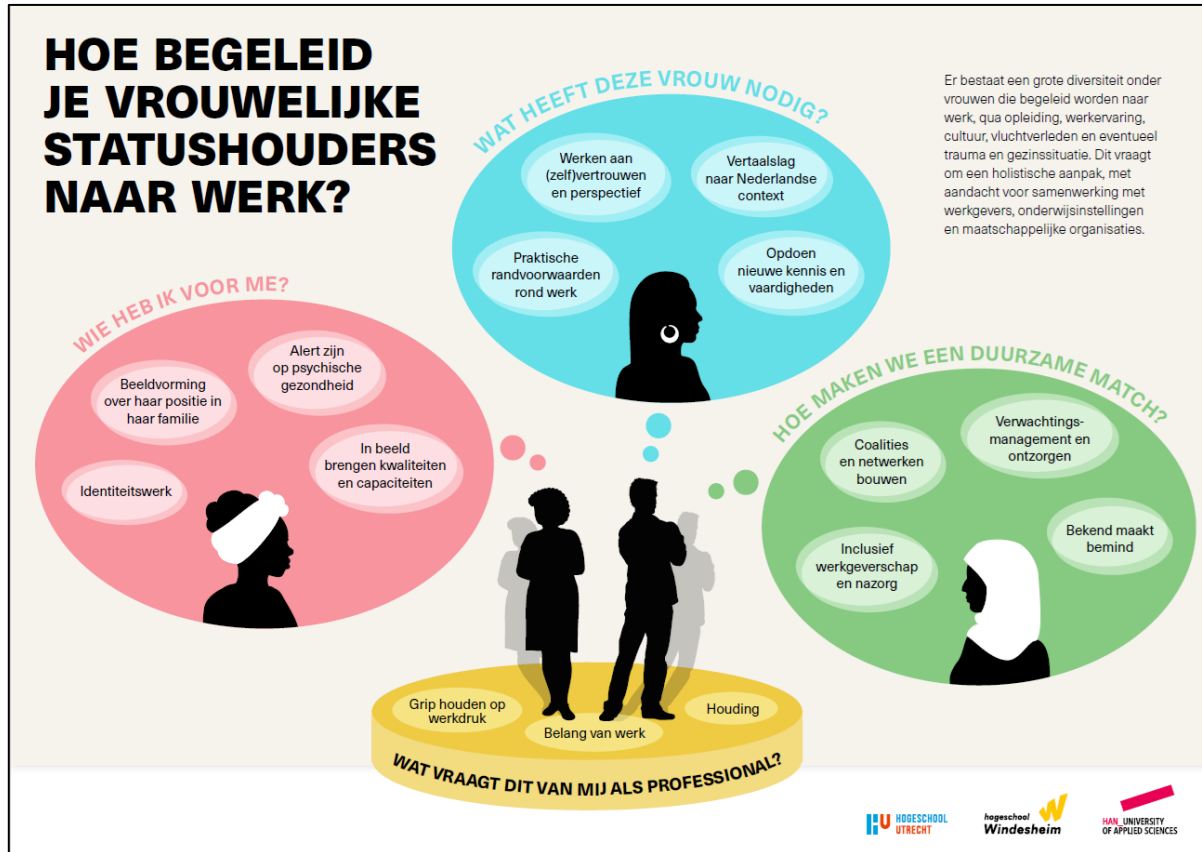


Nabespreking bijeenkomst

- Wat vond je van deze bijeenkomst?
- Wat neem je mee naar huis?
- Met welk gevoel loop je nu naar buiten?



Meer weten? Bekijk de handreiking



[Download de handreiking](#)

Colofon

Titel: Lesbrieft: Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?

Auteurs: Simone Boogaarts, Suzanne van Hees & José Renkens.

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

Plaats van uitgave: Nijmegen. Jaar van uitgave: 2024

Contact Simone Boogaarts: Simone.Boogaarts@han.nl

Onderzoeksproject:

Participatie met perspectieven: Vrouwelijke statushouders begeleiden naar werk.

Dit onderzoek is een gezamenlijk product van het lectoraat Arbeid en gezondheid van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen, het lectoraat Organiseren van waardig werk van Hogeschool Utrecht en het lectoraat Sociale Innovatie van Windesheim. Onderzoekers: Suzanne van Hees (projectleider), Simone Boogaarts, Leendert de Bell, Sjiera de Vries, Francien Lange, José Renkens, Floor ten Holder, Jessica Vermeij.

Voor alle opbrengsten van het project zie:

<https://www.han.nl/projecten/2024/arbeidstoeileiding-vrouwelijke-statushouders/>

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

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