

SAMENVATTING

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



Samenvatting

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

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

Literatuur	38
Bijlage 1 Verantwoording inventarisatie interventies	42
Bijlage 2 Korte beschrijvingen interventies	45
Bijlage 3 Groslijst interventies en aanpakken	56
Bijlage 4 Leden van de begeleidingscommissie	57

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^e 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.



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 secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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.