

R.D.W. Glijn, MSc
Drs. C.R. van Egten

Inspiratiegids gender- (en cultuur) sensitief handelen

Begeleiden van vrouwen naar betaald werk en economische zelfstandigheid

Inhoudsopgave

Inleiding **3**

Wat is gender- (en cultuur) sensitief handelen? **4**

Definitie gendersensitiviteit 4

Gendersensitief handelen 4

Waarom is het belangrijk om gendersensitief te werken? 4

Cultuursensitiviteit 7

Waarom is het belangrijk om zowel gendersensitief als óók cultuursensitief te werken? 7

Gender- (en cultuur) sensitief handelen: Hoe doe je dat? **10**

Beleid 10

Scan je beleid op genderstereotypering 11

Verzamel genderspecifieke en intersectionele data 12

Uitvoering 13

Zorg voor een divers aanbod aan trajecten 13

Zorg voor regelingen die belemmeringen voor vrouwen wegnemen 16

Train klantmanagers om gender- en cultuursensitief te werken 18

Maak gebruik van de kennis van (regionale en lokale) vrouwenorganisaties 20

Bronnen

22

Inleiding

Deze inspiratiegids is een introductie in gendersensitief werken bij de begeleiding van vrouwen richting werk en bevat inzichten, tips, en voorbeelden voor jou als professional over hoe gendersensitief handelen toe te passen in jouw werk. Deze gids is bedoeld voor klantmanagers en hun leidinggevendenden die meer willen weten over gendersensitief werken.

Momenteel worden vrouwen vaak naar werk begeleid binnen het reguliere beleid van gemeenten en uitvoeringsorganisaties. Hierbij wordt echter niet altijd rekening gehouden met gender, dus met de verschillende posities van vrouwen, mannen, transgender personen, non-binaire personen of mensen met een andere genderidentiteit. Zo hebben vrouwen minder vaak dan mannen betaald werk, werken vrouwen vaker in deeltijd, hebben vrouwen gemiddeld een lager inkomen dan mannen, en vindt nog steeds een groot deel van de Nederlanders dat vrouwen minder horen te werken dan mannen.¹ Bovendien blijkt dat transgender personen minder vaak werkzaam zijn en vaker een uitkering hebben.² Transgender personen ervaren bijvoorbeeld discriminatie in sollicitatieprocedures of er wordt niet altijd een inclusieve werkvloer ervaren.³

Er lijkt dus extra aandacht voor een genderperspectief nodig te zijn in de begeleiding naar werk. Zeker nu gemeenten steeds meer aandacht besteden aan nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) met een afstand tot de arbeidsmarkt, een groep die vooral uit vrouwen bestaat.⁴

Hoewel gendersensitief werken de voornaamste focus is in deze inspiratiegids, wordt dit ook in combinatie met cultuursensitief werken besproken. Mensen met een migratieachtergrond zijn relatief vaker werkloos. De kans op een baan vanuit de bijstand is bovendien voor mensen met een migratieachtergrond kleiner dan voor mensen zonder migratieachtergrond.⁵

Dit kan onder andere liggen aan discriminatie op de arbeidsmarkt⁶ maar ook aan het taalniveau.

Bovendien richten gemeenten zich in hun begeleiding meer op mannelijke dan op vrouwelijke nieuwkomers, omdat die als kansrijker op de arbeidsmarkt worden gezien.⁷

Al met al zijn gender en cultuur dus belangrijke factoren waar je als klantmanager rekening mee moet houden en die de dienstverlening kunnen verbeteren. Maar het blijkt dat klantmanagers dit vaak nog moeilijk vinden en niet weten waar ze moeten beginnen.⁸

Deze gids biedt een startpunt voor gender- en cultuursensitief werken en bevat dan ook vooral veel verwijzingen naar verdere informatie en handelingsperspectieven. Wat betreft gender richten we ons in deze inspiratiegids alleen op het perspectief van vrouwen en mannen. Over andere genderidentiteiten is in de toeleiding naar werk minder bekend. Desalniettemin kunnen verschillende adviezen, tips en handelingsperspectieven ook voor andere mensen worden toegepast.

In hoofdstuk 2 leggen we uit wat gendersensitief en cultuursensitief precies inhoudt. In hoofdstuk 3 zetten we uiteen hoe je kan starten met het toepassen van een gender- en cultuursensitief perspectief in je werk, zowel voor het formuleren van beleid, als voor de uitvoering van begeleiding naar werk.

Na het lezen van deze gids hopen we dat je een beter beeld hebt van wat gendersensitief werken is, waarom het belangrijk is, en dat je nuttige aanknopingspunten hebt om (te starten met) gender- en (cultuur)sensitief werken.

Wat is gender- (en cultuur) sensitief handelen?



Definitie gendersensitiviteit

WAT IS GENDER?

Gender verwijst naar de sociale en culturele rollen, gedragingen en verwachtingen die samenhangen met vrouwelijkheid en mannelijkheid. Aan de verschillende genders en bijbehorende rollen, gedragingen en verwachtingen komen ook verschillen in macht en status voort. Gender is niet hetzelfde als sekse. Sekse verwijst naar de biologische en fysieke eigenschappen van vrouwen en mannen.⁹

Gendersensitief handelen

Gendersensitief betekent dat in beleid en uitvoering voldoende rekening wordt gehouden met de verschillende rollen, verwachtingen, afhankelijkheden en machtsposities van vrouwen en mannen.¹⁰

Beleid en uitvoering wordt waar nodig aangepast, als blijkt dat nadelige effecten ontstaan voor vrouwen dan wel mannen, en om zo positieve effecten te bewerkstelligen.¹¹ Dit gaat niet alleen om het herkennen van de rol die gender in een casus speelt. Maar ook om de reflectie van een professional op diens eigen rol, door bewustwording van de eigen opvattingen en eventuele vooroordelen.¹²

Gendersensitief is niet hetzelfde als *genderspecifiek*. Een genderspecifieke aanpak is gericht op alleen vrouwen of alleen mannen. Maar rekening houden met genderrollen betekent niet dat voor alle vrouwen een andere aanpak nodig is dan voor mannen. Voor sommige vrouwen speelt gender geen rol in het vinden van werk, zij kunnen op dezelfde manier begeleid worden als mannen. Maar voor andere vrouwen kan een genderspecifieke aanpak wel nodig zijn. Een gendersensitieve aanpak kan dus gericht zijn op zowel vrouwen als mannen.

Bij gendersensitief handelen is het belangrijk te beseffen dat onder vrouwen en onder mannen niet dezelfde behoeftes spelen. Zo zijn vrouwen die naar werk begeleid worden een heterogene groep. Iedere vrouw zit in een andere situatie.¹³ Het is daarom belangrijk om breed te kijken naar de situatie van iemand, over verschillende levensgebieden, en hoe dit invloed kan hebben in bijvoorbeeld de toeleiding naar werk.

Vaak is gendersensitief werken nodig wanneer er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door genderspecifieke belemmeringen –bijvoorbeeld wanneer een vrouw niet werkt door de traditionele rolopvatting dat vrouwen thuis dienen te blijven.

Waarom is het belangrijk om gendersensitief te werken?

De overheersende opvatting is dat in Nederland de emancipatie van vrouwen voltooid is. Dit heeft tot gevolg dat de verschillende uitkomsten van beleid voor vrouwen en mannen, of genderstereotypen onbespreekbaar zijn geworden.¹⁴ Dit verhindert gendersensitief werken.

Terwijl de arbeidsparticipatie van vrouwen nog wel anders is dan die van mannen:

- Hoewel in Nederland relatief veel vrouwen werken (77,1% heeft een betaalde baan), is dit nog steeds lager dan mannen (86,8%).
- Vrouwen (bijna 7 op de 10) werken relatief vaker in deeltijd dan mannen (bijna 2 op de 10). Vrouwen verdienen gemiddeld 16% minder dan mannen.
- Bovendien zijn vrouwen minder vaak economisch zelfstandig dan mannen: twee derde van vrouwen ten opzichte van 81 procent van mannen.
- Vrouwen besteden meer tijd aan zorg dan mannen, terwijl mannen meer tijd aan betaald werk besteden dan vrouwen. De meeste vrouwen werken in deeltijd vanwege tijd voor het huishouden, zorg voor kinderen en tijd voor zichzelf.
- Ook zijn er veel genderspecifieke beroepen: vrouwen werken met name in zorg- en welzijnsberoepen, pedagogische beroepen, en dienstverlenende beroepen. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de transport en logistieke beroepen, de ICT en in de technische beroepen.¹⁵

Dit verschil in arbeidsmarktpositie is ook duidelijk wanneer we kijken naar sociale zekerheid: mannen vertrekken 1,6 keer zo vaak als vrouwen uit de bijstand omdat ze werk hebben gevonden. Dit kan te maken hebben met verschillende factoren:¹⁶

- Bijvoorbeeld **verschillen in aanbod** van re-integratievoorzieningen: mannen blijken landelijk meer contact te hebben met klantmanagers en krijgen vaker re-integratievoorzieningen dan vrouwen (39% van de mannen, 33% van de vrouwen). Ook zijn er genderverschillen wat betreft type re-integratievoorzieningen: de verschillende soorten loonkostensubsidie, de werkplekken en jobcoaches blijken vaker voor mannen dan voor vrouwen ingezet. Vrouwen krijgen juist vaker voorzieningen als vrijwilligerswerk, scholing, coaching naar werk of participatie en overige sociale activering.¹⁷

- **Netwerk** kan een bevordering of een belemmering zijn bij het vinden van een baan. Enerzijds kan het goede contacten geven, anderzijds kan het ook een norm opleggen – bv. als de mensen om een vrouw heen vinden dat vrouwen niet buitenshuis horen te werken.
- Er zijn ook verschillende ervaringen in **belemmeringen** tussen vrouwen en mannen, bv. onregelmatige werktijden, reistijd of zorgtaken. Voor vrouwen met kinderen zijn onregelmatige werktijden, het aantal beschikbare uren, zorg voor kinderen, en reistijden vaker een belemmering dan voor mannen.¹⁸
- Ook **motivatie** kan een rol spelen: als vrouwen thuiswonende kinderen hebben kan het ervoor zorgen dat zij minder actief op zoek zijn naar werk. Mannen ervaren meer druk in hun omgeving om te werken. Dit heeft te maken met een algemeen heersende norm dat vrouwen de voornaamste verantwoordelijkheid hebben voor kinderen, en mannen voor werk.



Meer weten over gender en werk?

Gender en werk:

- Tweejaarlijkse emancipatiemonitor door het Centraal Bureau voor de Statistiek, die de positie van vrouwen in de samenleving in kaart brengt.
- De boeken *Waarom vrouwen minder verdienen dan mannen* van Sophie van Gool¹⁹ en *Waarom vrouwen minder werken dan mannen* van Liesbeth Staats geven een goede introductie op de arbeidsmarktpositie van vrouwen.
- Het boek *Ik werk al (ik krijg er alleen niet voor betaald)* van Lynn Berger geeft meer inzicht over de genderverschillen van zorgverantwoordelijkheden.

Sociale zekerheid en gender:

- Deze factsheet van kennisplatform werk en inkomen geeft meer inzicht in genderverschillen in relatie tot de arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie.
- Dit artikel beschrijft een rapport over mannen en vrouwen in de sociale zekerheid van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Gendersensitief beleid:

- Dit rapport van Atria geeft met verschillende voorbeelden een goed beeld van wat gendersensitief beleid in het algemeen inhoudt.



Cultuursensitiviteit

Een bekend genderstereotype is dat mannen voor het gezinsinkomen zorgen en dat vrouwen voor de kinderen en het huishouden zorgen (en daarnaast eventueel in deeltijd werken). Een dergelijke traditionele rolopvatting komt in veel gezinnen voor en kan samenhangen met de culturele achtergrond.

Daarom is het ook belangrijk om *cultuursensitief* te werken, dus handelen met oog voor de culturele tradities, gewoonten, en religie die mensen hebben. Er wordt rekening gehouden met hoe deze factoren invloed kunnen hebben op casussen en de situatie van mensen, en beleid en uitvoering wordt waar nodig aangepast om een beter begeleiding te bieden. Maar cultuursensitief betekent niet alleen rekening houden met de cultuur of culturele achtergrond. Het betekent juist een brede blik en sensitiviteit hebben voor de mogelijke invloed van cultuur, leefsituatie, migratiegeschiedenis, minderheidspositie en achterstanden op het leven en problemen van mensen. Cultuur is geen statisch begrip: de betekenis en invloed is verschillend en iedere persoon geeft zijn eigen invulling aan cultuur.²⁰

Cultuursensitief werken wordt ook wel intercultureel vakmanschap genoemd, en is een combinatie van de houding tegenover de doelgroep, vaardigheden in cultuursensitief handelen, en kennis van de doelgroep.²¹



Verder lezen over cultuursensitief werken

- [Handreiking cultuursensitief werken – VNG](#)
Deze handreiking van de VNG biedt kennis en praktijkvoorbeelden om cultuursensitief werken binnen gemeenten te bevorderen, ontstaan uit het Ondersteuningsprogramma Gezondheid Statushouders, met als doel beleidsambtenaren te ondersteunen bij het toegankelijk en adequaat maken van dienstverlening, zorg en ondersteuning voor alle inwoners.

[Infographic: wat is cultuursensitief werken? - Pharos](#)

Deze infographic geeft inzicht in wat cultuursensitief werken inhoudt, de relatie ervan met intersectionaliteit en persoonsgericht werken, en benadrukt waarom het een levenslang leerproces is om cultuursensitief te werken. Er is hierbij een focus op het verminderen van gezondheidsverschillen, maar is ook relevant voor cultuursensitief werken in het algemeen.

Waarom is het belangrijk om zowel gendersensitief als óók cultuursensitief te werken?

Naast gender is het belangrijk om ook cultuur mee te nemen in het begeleiden naar werk. Gender is maar één onderdeel van een persoon. Ook bijvoorbeeld leeftijd, etniciteit, religie, arbeidsmarktpositie, opvoeding, het al dan niet hebben van een beperking en sociaaleconomische achtergrond vormt wie iemand is, en vormt iemands positie in de maatschappij. Elk kenmerk kan voordelen en nadelen met zich meebrengen. Oog hebben voor het geheel aan en de combinatie van sociale kenmerken wordt ook wel **intersectionaliteit** of **kruispuntdenken** genoemd. Een vrouw die geboren is in Nederland kan andere behoeften hebben in het vinden van werk dan een vrouw die niet geboren is in Nederland. Bijvoorbeeld in de ondersteuning bij het vinden van een netwerk, of indien deze niet in Nederland geboren vrouw ook moeder is, bij de opvang van haar kinderen. Kijk je alleen naar gender, of alleen naar

moederschap, dan mis je een deel van het verhaal en wordt mogelijk niet de juiste aanpak gekozen. Het is daarom belangrijk om degene die je naar werk begeleidt goed te leren kennen en niet af te gaan op één kenmerk van de persoon, zoals alleen gender of alleen cultuur. Het is juist belangrijk iemand te zien als 'mens'. In elke casus kan weer een ander aspect, of combinatie van aspecten belangrijk zijn. Op die manier combineer je een gendersensitieve met een cultuursensitieve aanpak.



Verder lezen over intersectionaliteit

- [Intersectionaliteit in de praktijk: tien tips voor intersectioneel denken en doen.](#) Deze tekst van Movisie biedt tien tips in het toepassen van intersectioneel denken en handelen.

Cultuursensitiviteit en werk

Uit cijfers over de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond blijkt dat het belangrijk is cultuursensitief te werken. Het blijkt dat personen met een migratieachtergrond vaak te maken krijgen met discriminatie, en minder toegang hebben tot hulpbronnen, zoals netwerk of werkzoekvaardigheden.²² Bij statushouders (maar ook bij mensen met een andere migratieachtergrond) kunnen bovendien de opvattingen over genderrollen in het land van herkomst een rol spelen in het al dan niet werken. Ook het verschil in waarde van diploma's tussen land van herkomst en Nederland, of onbekendheid met de waarde van diploma's, kan invloed hebben op de toeleiding naar werk.²³ Dit verschil in toegang tot hulpbronnen in de samenleving leidt dan ook tot een verschillende arbeidsmarktpositie.

Mensen met een migratieachtergrond:

- zijn relatief vaak werkloos: in 2021 was van de beroepsbevolking 8,5% werkloos met een niet-westerse migratieachtergrond en 5,5% met een westerse migratieachtergrond ten opzichte van 3,3% werklozen met een Nederlandse achtergrond.²⁴
- zitten relatief meer in de bijstand. Van de mensen met een bijstandsuitkering heeft 51% een niet-westerse migratieachtergrond, voor mensen met een Nederlandse achtergrond is dit 39% en de overige groep heeft een westerse migratieachtergrond.²⁵
- hebben een kleinere kans op een baan vanuit de bijstand dan mensen zonder migratieachtergrond.²⁶

En specifiek voor statushouders blijkt bijvoorbeeld:

- dat van de groep die in 2014 een verblijfsvergunning kreeg, na tweeënhalf jaar 11% een baan heeft. Vaak zijn deze banen in deeltijd of op een flexibel arbeidscontract;
- dat 42% van de statushouders die in 2014 een vergunning hebben gekregen, na 5,5 jaar een bijstandsuitkering ontvangt.²⁷

Het is daarom belangrijk oog te hebben voor de positie van personen in de samenleving en hoe deze positie de baanvinkansen en gerelateerde factoren beïnvloedt.

HOE KUNNEN VOOROORDELEN / GENDERSTEREOTYPEN HUN UITWERKING HEBBEN BIJ VROUWELIJKE STATUSHOUDERS ²⁸

Klantmanagers in gemeenten merken dat sommige vrouwelijke statushouders extra ondersteuning nodig hebben bij de stap naar betaald werk, omdat bestaande voorlichting en begeleiding niet voldoende lijken te helpen. Ze herkennen dat veel vrouwen prioriteit geven aan het leren van de taal of zorgen voor hun kinderen. Daarnaast valt op dat mannelijke statushouders vaak meer lijken te profiteren van de begeleiding naar werk. Er bestaat ook de indruk dat sommige vrouwen niet beseffen dat de huidige ondersteuning mogelijk niet blijvend beschikbaar zal zijn voor hen. Bovendien denken sommige klantmanagers dat een aantal statushouders, als ze zelf zouden kunnen kiezen, zouden willen dat vrouwen thuis blijven, vooral bij de kinderen. Deze aannames kunnen ertoe leiden dat vrouwen vaker thuis blijven en dat onbedoeld traditionele rolpatronen versterkt worden.

In het volgende hoofdstuk geven we handvatten voor professionals om inzicht te krijgen in de eigen aannames en hoe daarmee om te gaan.



Verder lezen over de combinatie van gendersensitief en cultuursensitief werken

De publicatie Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders van KIS biedt een handreiking voor gemeenten en maatschappelijke organisaties om betere ondersteuning te bieden aan vrouwelijke statushouders in hun traject naar de arbeidsmarkt. Er wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

- Hoe krijgen vrouwelijke statushouders een passend traject aangeboden?
- Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders bij alle (tussen)stappen naar werk?
- Hoe zet je in op empowerment?
- Hoe werk je cultuur- en gendersensitief?
- Hoe enthousiasmeer je werkgevers om vrouwelijke statushouders in dienst te nemen?
- Hoe faciliteer je duurzame uitstroom?

Gender- (en cultuur) sensitief handelen: Hoe doe je dat?

In de begeleiding naar werk is het dus belangrijk om gender- en cultuursensitief te werken. Het stelt klantmanagers in staat om de unieke achtergronden, waarden en omstandigheden van mensen te erkennen, waardoor ze op maat begeleiding kunnen bieden die aansluit bij de specifieke behoeften en context van elke persoon. Dit leidt tot meer inclusieve en effectievere begeleiding naar werk. Maar hoe kun je een dergelijke aanpak toepassen? Dit hoofdstuk bevat een verzameling van tips en verwijzingen, als startpunt om meer gender- en cultuursensitief te werken – voor zowel beleid als de uitvoering zelf.

Een eerste stap is om het gesprek te openen binnen de organisatie. Dit kan door de begrippen gender, sekse en gendersensitiviteit met **collega's te bespreken**, en hoe ze in verhouding staan tot begeleiding naar werk. **Agendeer binnen je organisatie** bovendien gendersensitiviteit, bijvoorbeeld in een teambespreking of met samenwerkingspartners. Bespreek welke informatie je nodig hebt om meer gender- en cultuursensitief te werken in begeleiding naar werk. **Bevraag je eigen gendervooroordelen en verwachtingen**: denk na over je eigen opvattingen over het gedrag van mannen en vrouwen, met of zonder migratieachtergrond, en ga na hoe dit van invloed heeft op je eigen werk.²⁹

Maar het uiteindelijke doel is om gender- en cultuursensitiviteit te verankeren in de aanpak. Reflecteer op waar huidige instrumenten, werkwijzen of protocollen hierin nog te kort komen, en kijk hoe dit aangepast kan worden. Maak daarbij gebruik van bestaande instrumenten en aanpakken,³⁰ ten eerste in beleid, ten tweede in de uitvoering.



Beleid

Uit diverse praktijkvoorbeelden blijkt dat het slagen van een gender- en cultuursensitieve aanpak in een gemeente voornamelijk wordt bepaald door de betrokkenheid en inzet van de ambtenaren die het beleid vormgeven.³¹ Daarbij is ook op organisatieniveau een gender- en cultuursensitieve visie van belang. Wij beschrijven twee manieren om beleid sensitiever en inclusiever te maken: beleid scannen op genderstereotypering en genderspecifieke en intersectionele data verzamelen.

Scan je beleid op genderstereotypering

WAT ZIJN (GENDER)STEREOTYPEN?

Een stereotype is een verzameling van ideeën of overtuigingen over een bepaalde groep mensen, zonder dat deze daadwerkelijk voor de desbetreffende groep gelden. Deze ideeën zijn generaliserend en versimpelen de werkelijkheid. Genderstereotypen zijn ideeën over hoe vrouwen en mannen zich gedragen, en over hoe ze zich zouden gedragen.³²

Stereotypen hebben invloed op de identiteit van mensen, worden geïnternaliseerd, en beïnvloeden zo ook wat mensen zelf willen of denken te kunnen. Dit heeft tot gevolg dat het ook de kansen en mogelijkheden van mensen kan belemmeren.

Bekijk het volgende filmpje om meer te leren over genderstereotypering en hoe dit te maken heeft met genderongelijkheid: [Hoe werkt genderstereotypering? | Beeldvorming en stereotypering \(atria.nl\)](#)

Stereotypen en aannames komen terecht in beleid en kunnen leiden tot ongewenste effecten. Bijvoorbeeld in toeleiding naar werk vooral op de man focussen en niet op zijn vrouw, omdat mannen traditioneel als kostwinner worden gezien. Een ander voorbeeld is bij vrouwen voornamelijk te focussen op begeleiding naar een baan in typische 'vrouwensectoren', zoals de zorg of in de kinderopvang. Daarom is het belangrijk om beleid te scannen op genderstereotypen. Met andere woorden: identificeer impliciete en expliciete stereotypen en assumpties. Pas op basis van deze scan beleid aan en maak het zo meer gender- en cultuursensitief.³³ Als het mogelijk is, kijk dan

ook naar stereotypen over andere sociale posities, zoals afkomst, beperking, of seksuele oriëntatie (kruispuntdenken). Door beleid vrij te maken van stereotypen, kunnen mensen zich maximaal ontplooiën en kan (onbedoelde) ongelijkheid worden tegengegaan.

GENDERSCAN OP HET RE-INTEGRATIE EN PARTICIPATIEBELEID VAN DE GEMEENTE AMSTERDAM

Atria voerde een genderscan uit op het re-integratie en participatiebeleid in Amsterdam, door middel van een analyse van beleidsdocumenten en interviews met ambtenaren.³⁴ De vragen die in deze genderscan centraal stonden waren:

- *Is er sprake van onderliggende genderstereotype aannames in de gescande beleidsstukken?*
- *Zijn er maatregelen en processen die tot genderstereotype uitvoering (kunnen) leiden?*
- *Hoe kunnen deze leiden tot ongewenste of onvoorziene effecten van het beleid?*

Uit de scan bleek dat er geen aandacht was voor gender in het beleid: het beleid was 'genderneutraal'. Aan de ene kant is dit positief: zo worden genderstereotypen ook niet gereproduceerd. Maar aan de andere kant betekent dit dat genderstereotypen niet actief bestreden worden, en zo nog steeds een uitwerking kunnen hebben op de uitvoering van het beleid.

Zo blijkt uit de genderscan dat er nauwelijks maatregelen en instrumenten in het beleid zijn opgenomen gericht op belemmeringen in het combineren van werk met huishouden en zorg. Atria raadt aan om kinderopvang bij participatie- en re-integratieinstrumenten toegankelijker en bij voorkeur gratis te maken.



Verzamel genderspecifieke en intersectionele data

Om te starten met gendersensitief werken is genderspecifieke data nodig. Genderspecifieke data is data uitgesplitst naar geslacht. Dit zijn bijvoorbeeld cijfers over arbeidsparticipatie en re-integratie, uitgesplitst naar vrouwen en mannen. Monitoring en evaluatie helpt in gendersensitief werken.

In het kader van cultuursensitief werken is het ook belangrijk om bijvoorbeeld naar migratieachtergrond uit te splitsen. Maar het kan ook informatief zijn om naar andere factoren te kijken, zoals gezinssituatie of leeftijd.

Door zo naar gender en andere relevante factoren te kijken, kan dit genoemd worden in probleemanalyses, worden effecten van beleid in kaart gebracht, en kan beleid ge(her)formuleerd worden om beleid gendersensitiever (en cultuursensitiever) te maken.³⁵

In de gemeente Amsterdam bleek bijvoorbeeld dat het toekennen van bijstand op huishoudniveau, dus op naam van beide partners, analyses van het beleid en de uitvoering ervan op individueel niveau en uitgesplitst naar geslacht bemoeilijkt. Hierdoor mist de gemeente belangrijke informatie over eventuele genderverschillen in de begeleiding naar werk, hoewel we weten dat deze er op nationaal niveau wel zijn.³⁶

Het monitoren en evalueren van gendergerelateerde factoren: een gender-sensitieve analyse

Het European Institute for Gender Equality geeft richtlijnen voor de uitvoering van een gendersensitieve beleidsanalyse, ofwel het inzichtelijk maken van de rol van gender in desbetreffend beleid.³⁷

1. Analyseer de situatie van vrouwen en mannen

- a. Verzamel informatie en data over de bestaande situatie voor vrouwen en mannen wat betreft toeleiding naar werk, door statistieken op te splitsen naar geslacht.
- b. Vul kwantitatieve informatie aan met kwalitatieve inzichten om een dieper begrip te krijgen van deze kwantitatieve informatie.

2. Identificeer bestaande genderongelijkheden in de begeleiding naar werk

De volgende vragen kunnen hierbij helpen:

- Wat zijn hun verwachtingen en behoeften?
- Zijn deze verschillend voor vrouwen en mannen?
- Adresseren de geplande maatregelen de behoeften van zowel mannen als vrouwen, rekening houdend met hun verschillende belangen, rollen en posities?
- Hoe kan de bijdrage aan de behoeften van vrouwen en mannen worden versterkt?

Overweeg ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in toegang tot middelen (werk, geld, macht, gezondheid, welzijn, veiligheid, kennis-onderwijs, mobiliteit, tijd, enzovoort) of vanwege rollen die aan vrouwen en mannen zijn toegeschreven (genderrollen).

Heb oog voor de normen en waarden die invloed hebben op casussen. Dit gaat over de mogelijkheden om gelijk te kunnen deelnemen aan alle aspecten van de samenleving. Dit gaat ten eerste om genderverschillen in de verdeling van betaald werk, bijvoorbeeld wat betreft het doen van betaald werk, het aantal werkuren, en het salaris, maar ook het bestaan van genderspecifieke beroepen. Deze genderverdeling is verschillend voor verschillende groepen, bijvoorbeeld op basis van leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, en sociale klasse. Maar ook in verschillen in verantwoordelijkheid voor het huishouden en zorg voor de kinderen (het privéleven).

Ten tweede gaat het hier om de organisatie van het privéleven, waarbij heersende opvattingen over leefomstandigheden, seksualiteit en voortplanting, relaties tussen vrouwen en mannen, en tussen volwassenen en kinderen invloed hebben. Vrouwen en mannen hebben verschillende posities: moederschap en vaderschap omvatten verschillende rollen en worden anders gewaardeerd. Deze verschillen hebben gevolgen voor de positie van vrouwen en mannen in het sociale leven en hoe dit wordt ingericht. Genderongelijkheden kunnen worden versterkt of uitgedaagd door onder andere specifieke culturele, etnische, religieuze, en leeftijdsgebonden aspecten.

i Voor meer informatie zie de [website van EIGE over gender-sensitieve analyse](#).



Uitvoering

Om toeleiding naar werk meer gender- en cultuursensitief te maken kunnen enkele stappen worden genomen:

- Zorg voor een divers aanbod aan trajecten.
- Zorg voor regelingen die belemmeringen voor vrouwen wegnemen.
- Train klantmanagers om gender- en cultuursensitief te werken.
- Maak gebruik van kennis van (regionale) vrouwenorganisaties.



Zorg voor een divers aanbod aan trajecten

Speel in op de verschillende behoeftes van mensen. Gender- en cultuursensitief werken is **maatwerk**: sommige vrouwen zijn gebaat bij een andere aanpak dan mannen, andere vrouwen niet. Sommige vrouwen met een migratieachtergrond hebben behoefte aan de waardering van hun diploma, het inzichtelijk maken van werkervaring in het land van herkomst en extra taallessen. Andere vrouwen kunnen juist behoefte hebben aan een empowerment-traject, en vervolgens een BBL-opleiding op niveau 2, met extra persoonlijke begeleiding.

Ook in gespreksvoering is maatwerk nodig: sommige klantmanagers kiezen ervoor om aparte gesprekken te voeren met vrouwelijke statushouders, los van hun echtgenoten, om zo een meer open en vertrouwelijke communicatie mogelijk te maken. Anderen geven er juist de voorkeur aan om beide partners tegelijkertijd te betrekken in gesprekken, om zo een gezamenlijke betrokkenheid te stimuleren bij het traject naar werk voor de vrouw.³⁸

Een ander voorbeeld is om in samenwerking met wijkteams, maatschappelijke initiatieven en vrouwenorganisaties een analyse te doen van de groep vrouwelijke nuggers en te **identificeren waar behoeften liggen** als het gaat om (toeleiding naar) betaald werk. Kijk naar alle levensterreinen, niet alleen naar werk – aangezien niet werk-gerelateerde factoren invloed kunnen hebben op werk-gerelateerde factoren. Bekijk ook samen met deze organisaties hoe deze vrouwen in beeld kunnen komen en toegeleid kunnen worden naar de gemeente of andere instanties die de juiste begeleiding naar werk kunnen bieden.

PILOT VOOR HET BEREIKEN VAN NUGGERS IN DEN HAAG³⁹

De gemeente Den Haag is een pilot gestart om niet-uitkeringsgerechtigden in beeld te brengen. Via het netwerk van vrouwenorganisaties wordt een groep vrouwen voorbereid op de stap naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld middels een BBL-traject met baangarantie. Eerst wordt op kleine schaal geïnventariseerd welke informatiebehoefte vrouwen hebben. Vrouwen worden gestimuleerd gebruik te maken van de diverse (financiële) regelingen om zich te kunnen ontwikkelen en de bekendheid over de regelingen wordt vergroot via de Haagse sociale kaart en het netwerk van de vrouwenorganisaties. Ook wordt bewustwording bij partners en vaders gestimuleerd dat actieve participatie in het huishouden en het gezin de drempel voor vrouwen verkleint om aan het werk te gaan. Op basis van de opgedane ervaringen wordt besloten of deze aanpak wordt uitgebreid.

Kijk ook naar een **breed scala aan sectoren op de arbeidsmarkt**. Bij de gemeente Amsterdam bleek bijvoorbeeld dat het aantal aangeboden leerstages en voorschakeltraject vooral gericht is op stereotiep mannelijke beroepen. Misschien kunnen niet alle vrouwen (en mannen) hier aansluiting bij vinden. Er is momenteel veel vraag naar personeel in de zorg, kinderopvang, en onderwijs. Dit zijn sectoren waar veel vrouwen (willen) werken.⁴⁰ En redeneer niet alleen vanuit de vraag van de arbeidsmarkt, maar kijk ook naar de persoon en diens wensen of dromen. Wanneer in een groot aantal sectoren trajecten kunnen worden aangeboden, kan beter bij die dromen worden aangesloten en is er meer kans op succes op de lange termijn.

In een divers aanbod is het belangrijk om **tussenstappen** in te bouwen, die uiteindelijk wel kunnen leiden tot werk. Het is namelijk niet meteen voor iedereen mogelijk om (direct) een betaalde baan te vinden. Sommige vrouwelijke nieuwkomers hebben bijvoorbeeld nog geen duidelijk beeld van hun leven in Nederland en hebben nog niet nagedacht over werk. Voor hen is het essentieel dat ze de kans krijgen om hun sterke punten en mogelijkheden te ontdekken - maar zonder het doel van werk uit het oog te verliezen.⁴¹

Zodra vrouwen de beslissing hebben genomen om aan de slag te gaan, is het slim om snel een programma te starten dat gericht is op betaald werk. Klantmanagers, werkgevers en tussenpersonen kunnen samenwerken om zo'n aanpak te realiseren. Om passende begeleiding te bieden en een goede match te vinden, is het van belang om rekening te houden met de specifieke achtergronden van vrouwen en hoe deze achtergronden elkaar kunnen overlappen (kruispuntdenken). Denk ook aan contextuele factoren zoals de beschikbaarheid van kinderopvang, en gendergerelateerde aspecten zoals opvattingen van vrouwen zelf, hun omgeving en werkgevers over onderwerpen als kostwinnerschap, verdeling van zorgtaken en loopbaanontwikkeling.⁴²

Belangrijk om te noemen is dat het ook goed is om niet alleen op vrouwen zelf te richten. Voor een duurzame arbeidsmarktdeelnemers is een goede introductie bij **werkgevers**, inclusief werkgeverschap, en begeleiding op de werkvloer ook heel belangrijk. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld lokale netwerkevenementen of bedrijfsbezoeken organiseren, die klantmanagers bij hun cliënten onder de aandacht kunnen brengen.⁴³ Een tip is om werkgevers te betrekken die een inclusieve werkvloer nastreven. Deze ondernemingen zijn o.a. te vinden op de websites van De Normaalste Zaak, Social EnterpriseNL, het Charter Diversiteit en PSO Nederland.



Verder lezen over de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt

- In het rapport 'Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt' is een overzicht gemaakt voor gemeentes van 'wat werkt' bij de re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, op basis van literatuur en bestaande interventies. Deze worden op vier niveaus besproken: persoonlijke factoren en vaardigheden, het sociale netwerk, vraagzijde arbeidsmarkt en gemeentelijke ondersteuning. Voor een overzicht van interventies, zie pagina 23- 26 en pagina 45-55.

K!X WORKS VOOR VROUWELIJKE NIEUWKOMERS IN VENLO

Movisie heeft met het K!X Works programma in 2019 in Venlo vrouwelijke nieuwkomers getraind. De aanpak omvat ondersteuning voor vrouwen op weg naar de Nederlandse arbeidsmarkt, waarbij ze werken aan vaardigheden zoals communicatie, presentatie en netwerken. In Venlo is er een focus op een wijkgerichte benadering van K!X Works, waarbij de eigen wijk als context dient voor sociale activering door deelname aan lokale initiatieven. Het opbouwen van een lokaal netwerk is een van de doelen, waarbij de deelnemers tijdens de eerste bijeenkomsten een rondleiding in hun wijk kregen. Het programma biedt de vrouwen de ruimte om voor het eerst stil te staan bij hun eigen vaardigheden en talenten, en wat ze tijdens de training leren, wordt ook besproken in gesprekken met hun familie thuis over vragen als: wie ben ik eigenlijk, wat kan ik, en hoe zien jullie mij?

[Meer lezen? K!X Works](#)

Voor gemeenten of uitvoerende organisaties die met K!X Works willen werken is een handboek geschreven, waarin de aanpak van de K!X Works methode is beschreven en hoe deze methode in de praktijk toe te passen. [Zelf aan de slag – K!X Works](#)

KIEZEN VOOR WERK

De methode “Kiezen voor Werk,” ontwikkeld door Diversion en Nibud, heeft als doel het bewustzijn van de eigen keuzevrijheid bij vrouwen te vergroten. Het programma omvat twee dialoogsessies, geleid door een peer educator, die haar persoonlijke verhaal deelt om de dialoog te stimuleren. Kiezen voor Werk bevat opdrachten en werkbladen voor gebruik tijdens de dialoogsessies, die beginnen met het verkennen van waarden, werk en financiële zelfstandigheid, en eindigen met opdrachten over kwaliteiten, ambities en vervolgstappen.

kiezenvoorwerk.nl

- Zorg voor gezin en huishouden (dit geldt voornamelijk voor vrouwen met kinderen) en mantelzorg voor andere familieleden.
- Leeftijd: vrouwen van 60 jaar of ouder verwachten niet dat solliciteren nog zin heeft.
- Jongere vrouwen zonder startkwalificatie.
- Vrouwelijke statushouders en andere nieuwkomers ervaren vaak een taalachterstand. Een gebrek aan werkervaring en beroepsidentiteit en psychische factoren zijn aanvullende belemmeringen.

Interventies: een actiegerichte aanpak is hierbij belangrijk.

- Gedragsinterventie: speel in op houdingen, opvattingen van de omgeving, vertrouwen van een persoon in de eigen bekwaamheid.
- Investeer in human capital, d.w.z. kennis, vaardigheden, ervaring en scholing.
- Neem stap voor stap belemmeringen weg.



Zorg voor regelingen die belemmeringen voor vrouwen wegnemen

Er zijn verschillende belemmeringen die vrouwen kunnen ervaren in de aanloop naar werk. Het is belangrijk deze gender- (en cultuur)specifieke belemmeringen te kunnen herkennen en de aanpak hierop aan te passen. Movisie en het Verwey-Jonker Instituut hebben deze op een rijtje gezet en ingedeeld op vier niveaus.⁴⁴ Bij elk niveau worden ook passende interventies aangedragen.

1. Persoonlijke kenmerken en vaardigheden

Vrouwen kunnen of willen om verschillende redenen niet werken:

- Ervaren problemen met de gezondheid: vrouwen voelen zich vaker minder gezond en ervaren meer gezondheidsproblemen (lichamelijke beperkingen en psychische problemen) dan mannen.

BELEMNERINGEN WEGNEMEN

Na een genderscan van het re-integratie en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam blijkt dat er weinig instrumenten worden aangeboden die het makkelijker maken om zorg en betaalde arbeid te combineren. Dit terwijl een deel van vrouwen te maken heeft met de zorg voor kleine kinderen. Het advies is om (bijna) gratis kinderopvangfaciliteiten aan te bieden, om het combineren van zorg voor kinderen en het werk te faciliteren, en zo het participatie of re-integratietraject beter mogelijk te maken. Of bied ondersteuning bij het regelen van kinderopvang en door indien nodig bij de eerste kennismaking mee te gaan.⁴⁵

2. Sociaal netwerk

Een sociaal netwerk is niet altijd effectief, bijvoorbeeld als deze klein van omvang is of bestaat uit veel werklozen. Als vrouwen in de directe omgeving niet werken, zullen zij dat zelf ook minder snel doen. Of als in de directe omgeving veel traditionele rolopvattingen heersen, is er bijvoorbeeld een hogere drempel om gebruik te maken van kinderopvang.

Interventies:

- Versterking van zakelijke netwerken en netwerkvaardigheden.
- Investeren in netwerken: door eigen contacten, via inzet van maatjes of vrouwelijke rolmodellen, via sleutelfiguren van vrouwenorganisaties of migrantenorganisaties, vrijwilligersorganisaties, maatschappelijke organisaties.

3. Vraagzijde arbeidsmarkt

Bij toeleiding naar werk wordt vooral op de doelgroep ingezet. Het is echter belangrijk ook oog te hebben voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt, zodat vraag en aanbod op elkaar afgestemd worden. Dit vergt een samenwerking tussen (een netwerk van) werkgevers, gemeenten (werkgeversservicepunten) en klantmanagers.

Interventies:

- Benader werkgevers en vraag naar hun behoeften. Geef een goede introductie op de werkvloer. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld jobcoaches aanbieden.
- Zorg voor een netwerk van werkgevers.

4. Gemeentelijke ondersteuning

Gemeenten spelen een centrale rol in de toeleiding van vrouwen naar werk. Maar deze ondersteuning lukt niet altijd. Dit heeft verschillende redenen:

- Vrouwen willen/kunnen (nog) niet (direct) werken, terwijl een re-integratietraject voornamelijk het vinden van werk voor ogen heeft.⁴⁶
- Vrouwen zijn niet goed in beeld bij gemeente.
- Er wordt niet altijd rekening gehouden met specifieke achtergrondkenmerken van vrouwen en de wijze waarop ze met elkaar verbonden zijn (kruispuntdenken).

Interventies:

- Heb vrouwen goed in beeld, ken de doelgroep en heb goed inzicht in welk traject bij wie past. Dit kan onder andere door genderspecifieke data te verzamelen (zie [paragraaf 3.1.2.](#)). Maar ook door de eigen kennis als klantmanager te vergroten over de specifieke doelgroep en over hoe gender- en cultuursensitief te werken (zie [paragraaf 3.2.3.](#)).
- Heb aandacht voor de leefwereld van vrouwen en hun persoonlijke situatie. Bedenk daarbij -dat er vaak een kloof is tussen die leefwereld en de beleids-/ systeemwereld van de gemeente.
- Zorg voor een persoonlijke aanpak en een divers aanbod aan trajecten (zie [paragraaf 3.2.1.](#)). Bijvoorbeeld ook trajecten die niet direct gericht zijn op werk, maar eerst op het vergroten van maatschappelijke participatie.
- Zorg voor een breed gedragen gender- en cultuursensitieve organisatiecultuur, waarbinnen klantmanagers gestimuleerd worden om op deze manier te werken en protocollen en werkwijzen hierop aangepast zijn.



Train klantmanagers om gender- en cultuursensitief te werken

Klantmanagers ervaren dat gender- en cultuursensitief werken vaak nog lastig blijkt. Deskundigheidsbevordering is een belangrijke stap om deze belemmering weg te nemen. Dit kan bijvoorbeeld via het volgen van trainingen of intervisie gericht op meer gender- en cultuursensitief werken.⁴⁷

Belangrijk is dat klantmanagers zich bewust zijn van hun eigen vooroordelen en stereotypen over de mogelijkheden en wensen van vrouwen wat betreft werk.⁴⁸

VOOROORDELEN VERMINDEREN: ZO DOE JE DAT | KIS

Deze korte video van KIS laat zien hoe je vooroordelen kunt verminderen. De video laat zien dat je je beter kunt inleven in anderen en meer begrip krijgen door bijvoorbeeld films, theaterstukken of verhalen te bekijken of te beluisteren van mensen die discriminatie hebben ervaren. Het is effectiever als de nadruk ligt op de overeenkomsten tussen jou en de ander, zoals bijvoorbeeld gedeelde ervaringen, in plaats van dat het verhaal enkel emoties van medelijden oproept.

Gerelateerd aan het verminderen van stereotypen is kennis vergroten over de doelgroep. Een handige tool hiervoor zijn de participatieprofielen van vrouwen met een (recente) migratieachtergrond.⁴⁹ Deze zijn ontwikkeld door Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), ter ondersteuning van gemeente en professionals bij de arbeidstoeleiding van vrouwen met een (recente) migratieachtergrond. De participatieprofielen geven achtergrondinformatie over de volgende groepen vrouwen: gezinsmigranten, statushouders en

oudkomers. De profielen kunnen een hulpmiddel zijn in het bieden van maatwerk bij vrouwen met verschillende achtergronden. Let wel dat ook binnen deze drie groepen veel diversiteit bestaat en houd hier oog voor, door cliënten in eerste instantie als een individu te zien, met eigen persoonlijke kenmerken. Neem dus tijd om de persoon te leren kennen en investeer in een vertrouwensrelatie.

Een laagdrempelige manier van deskundigheidsbevordering is het volgen van de volgende gratis e-learnings:

- E-learning *Vrouwelijke nieuwkomers begeleiden naar werk*
Deze e-learning van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) focust op het begeleiden van vrouwelijke nieuwkomers naar werk. Een belangrijk doel is bewustwording van klantmanagers van onbewuste gendergerelateerde voorkeuren in toeleiding naar werk. Het programma biedt handvatten om stereotypen te doorbreken en geeft inzichten om een meer gendersensitieve en cultuursensitieve benadering toe te passen, zodat vrouwen gelijke kansen krijgen in het arbeidsproces. De training benadrukt het belang van het doorbreken van traditionele rolpatronen en biedt praktische tools voor klantmanagers om deze nieuwe benadering toe te passen in hun begeleiding. Het duurt 90 minuten om de e-learning te voltooien.
- E-learning *Intercultureel vakmanschap*.
Deze e-learning over cultuursensitief werken van KIS richt zich op het omgaan met de diverse culturele achtergronden van cliënten in het sociaal domein. Deze module biedt praktische inzichten en handvatten om een inclusieve benadering te hanteren, waarbij het accent ligt op het begrijpen van verschillende aspecten van identiteit, zoals etniciteit, religie, en sociaal-economische klasse, en hoe deze elkaar beïnvloeden. Het doel is om professionals bewust te maken van hun eigen culturele bril en hen te helpen effectiever te communiceren en te handelen in diverse situaties. Het duurt 60 minuten om de e-learning te voltooien.

- E-learning *Inclusief werken aan werk*

Deze e-learning van Movisie richt zich op het verbeteren van de arbeidsmarktintegratie van werkzoekenden met een migratieachtergrond, die vaak langer werkloos zijn. De cursus, bestaande uit vier modules, biedt uitvoerende professionals zoals gemeentelijke klantmanagers en trajectbegeleiders praktische kennis over succesvolle intake, activatie, oriëntatie, toeleiding, plaatsing en nazorg van kandidaten op weg naar werk. Motiverende gespreksvoering wordt als rode draad door de e-learning gebruikt, met de nadruk op het creëren van duurzame matches voor langdurig succes in de arbeidsmarkt. Het duurt 3,5 uur om de e-learning te voltooien.

Een andere benadering is om gender- en cultuursensitief werken een grotere rol in de organisatie te geven door het aanstellen van een groep *'dedicated klantmanagers'*⁵⁰ – deze groep kent (meer dan andere collega's) de doelgroep goed, zijn getraind in gender- en cultuursensitief werken en hebben soms zelf een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Ze hebben een kleinere caseload dan andere klantmanagers. Hierdoor kunnen zij meer persoonlijke aandacht geven, intensieve begeleiding bieden en op die manier beter aansluiten bij de leefwereld van de werkzoekende. Dit is een belangrijke werkzame factor in toeleiding naar werk.

Een ander vlak waarop kennis vergroot kan worden is *inclusieve communicatie*.⁵¹ Inclusieve communicatie is een benadering waarbij publieke organisaties rekening houden met de diverse samenleving, zodat iedereen zich gezien en begrepen voelt, om uitsluiting en versterking van vooroordelen te voorkomen. Bij cliënten met een migratie-achtergrond vraagt dit vaak extra tijd en aandacht, om te checken of men elkaar echt begrijpt en te zorgen voor genoeg onderling vertrouwen om bijvoorbeeld sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen. De publicatie *"Kompas voor inclusieve communicatie"* biedt een leidraad voor het implementeren van inclusieve communicatie in plaats

van traditionele zender-ontvangermethoden. Het benadrukt bewustwording van eigen aannames, het identificeren van belangen en belanghebbenden, het zoeken naar overeenkomsten en het erkennen van verschillen, en wordt ondersteund door praktijkvoorbeelden.

ALGEMENE TIPS OVER HOUDINGS- EN GEDRAGSASPECTEN IN COMMUNICATIE

Heskes e.a. (2019)⁵² geven onder ander een aantal tips bij de communicatie tussen een klantmanager en een bijstandsgerechtigde met een migratieachtergrond. Dit zijn tips waarvan uit onderzoek naar arbeidstoeleiding blijkt dat ze voor alle bijstandsgerechtigden belangrijk zijn.

- Neem de tijd om je cliënt goed te leren kennen.
- Bespreek bij aanvang de wederzijdse verwachtingen tussen de uitkeringsgerechtigde en klantmanager.
- Stel verdiepende vragen, toon begrip, behoud een open houding en luister actief.
- Toon interesse, niet alleen wat betreft werk, maar ook in andere levensgebieden die participatie kunnen beïnvloeden.
- Een coachende en enthousiasmerende houding is belangrijk.
- Wees creatief en vastberaden in de begeleiding.



Verder lezen?

- Inspiratiegids Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk.
Deze inspiratiegids van KIS is gericht op professionals die werken met mensen met een migratieachtergrond en biedt inzichten, tips en voorbeelden om deze groep effectiever te begeleiden naar werk, met aandacht voor gemeentebestuur, cliëntrelaties, werkgevers en professionele ontwikkeling. Zie bijvoorbeeld hoofdstuk 2 (p.12-25), waar bij de verschillende stappen van begeleiding naar werk per stap uiteen wordt gezet hoe gender- en cultuursensitief te werken, geïllustreerd met voorbeelden.
- Rapport: Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding.
Dit rapport biedt inzichten van verdiepend onderzoek in drie gemeenten over het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders, waarbij de ambities en ondersteuning van deze vrouwen in Nederland centraal staan. Het geeft stem aan vrouwelijke statushouders en belicht ook de perspectieven van klantmanagers en professionals die hen begeleiden naar werk of opleiding, waarbij kansen en obstakels worden benoemd.



Maak gebruik van de kennis van (regionale en lokale) vrouwenorganisaties

Een laatste, belangrijke, tip is het gebruik maken van de kennis van (regionale en lokale) vrouwenorganisaties. Informele vrouwenorganisaties (en migrantenorganisaties) hebben contact met en kennis van de doelgroep en hebben het vertrouwen van de doelgroep. Dit kan helpen in het bereiken van vrouwen, en ook in het bieden van maatwerk.⁵³

Zo kunnen vrouwenorganisaties meer zicht bieden op de diverse achtergronden van vrouwen. Bovendien bieden ze een brug tussen de beleidswereld/systeemwereld van de gemeente en de leefwereld van vrouwen. Ook organiseren vrouwenorganisaties allerlei activiteiten, projecten en programma's die als 'opstap' kunnen fungeren voor vrouwen in het zoeken naar werk.

Enkele voorbeelden van vrouwenorganisaties:

- **Yasmin** is een stichting in Den Haag die vrouwen help hun eigen kracht en talent(en) te ontdekken, dit te ontwikkelen en in te zetten voor een actieve rol in de samenleving. Ze ondersteunen, informeren en stimuleren vrouwen met trainingen en begeleiding die leiden naar een opleiding, vrijwilligerswerk of betaald werk in de Haagse maatschappij.
- **WomanLink** is een netwerk van vrouwenorganisaties in de regio Alkmaar, waar verschillende organisaties samenwerken om de positie van vrouwen te verbeteren.
- **Dona Daria** in Rotterdam is een fusie van vijf vrouwenorganisaties en het Rotterdamse vrouwenhuis. Ze organiseert workshops, conferenties en bewustwordingscampagnes.
- **Vrouwen vooruit** organiseert trainingen, cursussen en individuele begeleiding aan vrouwen in Amsterdam West en omgeving, gericht op participatie, emancipatie, integratie en persoonlijke ontwikkeling.

- **Stichting Aknarij West** in Amsterdam zet zich in om verschillende groepen in Amsterdam met elkaar te verbinden en in gesprek te gaan. Ze organiseren verschillende activiteiten, waaronder ontmoetingsactiviteiten, lezingen en trainingen speciaal voor vrouwen.⁵⁴

Voor meer informatie over verschillende vrouwenorganisaties en netwerken, kijk bijvoorbeeld op de website van [De Nederlandse Vrouwen Raad](#).

SAMENWERKING TUSSEN GEMEENTEN EN VROUWEN-ORGANISATIES: MEER VROUWEN AAN HET WERK⁵⁵

Met het programma *Meer vrouwen aan het werk* wil Diversion een intensieve samenwerking creëren tussen gemeentelijke arbeidstoeleiding en vrouwenorganisaties. Dit programma is ontstaan uit de training *Kiezen voor Werk* die werd uitgevoerd door Diversion en vrouwenorganisaties. Tijdens deze training, gericht op mentaliteitsverandering voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bleek dat vrouwen vaker dan verwacht stappen naar werk wilden zetten. Hiervoor is veel (praktische) ondersteuning nodig. Gemeenten hebben niet altijd zicht op en toegang tot de groep kwetsbare vrouwen met een arbeidswens. De informele vrouwenorganisaties die de training *Kiezen voor Werk* uitvoerden hebben dit wél. Diversion voerde twee pilots uit in Amsterdam en Rotterdam.

Bronnen

- 1 CBS (2022). Emancipatiemonitor 2022.
- 2 Huijnk, W., Damen, R., & Van Kampen, L. (2022). LHBT-monitor 2022. SCP.
- 3 De Lombaerde, G., Prince, Y., & Zandvliet, K. (2021). De arbeidsmarktpositie van transgender personen. SEOR.
- 4 Gruijter, M. de, Hoogenbosch, A. & Sikkema, M. (2022) Meer-vrouwen-aan-het-werk.pdf (verwey-jonker.nl) Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 (raadsinformatie.nl).
- 5 Huijnk, W., & Muns, S. (2021). Migratieachtergrond verkleint kans op baan vanuit bijstand. ESB.
- 6 Huijnk, W., & Andriessen, I. (Red.). (2016). Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken. Den Haag: SCP, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 7 Verloove, J. (2021, 29 juli). Geef vrouwelijke nieuwkomers echt een kans om aan de slag te gaan. Sociale Vraagstukken.
- 8 KIS (2018, 9 november). E-learning intercultureel vakmanschap.
- 9 Movisie (2020). Uitleg over veel gebruikte begrippen; Daru, S., Mejdoubi, J., De Vaan, K. Visser, A. (2016). Aandacht voor gender maakt de aanpak van huiselijk geweld effectiever. Wat doet de gemeente? Regioplan, Movisie & Atria.
- 10 Daru et al., (2016).
- 11 Daru et al. (2016); De Vaan, K.B.M., De Boer, M.M., Vanoni, M.C. (2014). Genderscan aanpak huiselijk geweld. Regioplan.
- 12 Harthoorn, H. (2021). Gender doet ertoe! Maar hoe doe ik aan gender? Regioplan.
- 13 Daru et al., (2016) ; Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Van Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Movisie & Verwey-Jonker Instituut.
- 14 De Vaan, K.B.M., De Boer, M.M., Vanoni, M.C. (2014). Genderscan aanpak huiselijk geweld. Regioplan.
- 15 CBS (2022). Emancipatiemonitor 2022.
- 16 De Jong, E. & De Blank, M. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.
- 17 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019). Factsheet verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie mannen en vrouwen. Rijksoverheid.
- 18 Deyl, C., Ruitenbergh, J., Stouten, J., & Zuurbier, H. (2016). Mannen en vrouwen in de sociale zekerheid. Inspectie SZW.
- 19 In deze podcast kan je meer horen over dit boek: <https://decorrespondent.nl/12913/waarom-verdiene-vrouwen-minder-dan-mannen-in-gesprek-met-econoom-sophie-van-gool/27833156250658-43f085d2>.
- 20 Bellaart, H., A. Sarti, J. Achahchah, M. Badou (2020) Cultuursensitief zorgaanbod. Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- 21 Verloove, J. & De Vries, S. (2020). Ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. Antwoord op veelgestelde vragen van gemeenten. Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- 22 Huijnk, W., & Andriessen, I. (Red.). (2016). Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken. Den Haag: SCP, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 23 Andriessen, S., Stavenuiter, M., & Sikkema, M. (2021). Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk. KIS.
- 24 CBS (n.d.) Werkloosheid naar migratieachtergrond.
- 25 Andriessen et al. (2021).
- 26 Huijnk, W., & Muns, S. (2021). Migratieachtergrond verkleint kans op baan vanuit bijstand. ESB.
- 27 Driessen, Z., Ebenau, E., Huisman, C., & Vershuren, S. (2021). Asiel en Integratie. CBS.
- 28 De Gruijter, M., & Hermans, L. (2019). Op weg naar werk? Vrouwelijk statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding.
- 29 Harthoorn, H. (2021). Gender doet ertoe! Maar hoe doe ik aan gender? Regioplan.
- 30 Harthoorn. (2021).
- 31 Arink, B., & Feenstra, D., & Hamiddane, H. (2018). Handreiking cultuursensitief werken. VNG.
- 32 De Blank, M., Holla, S., Glijn, R., & De Jong, E. (2020). Genderstereotypen. Waarom we ze hebben, wat de gevolgen zijn en hoe ze kunnen worden doorbroken.
- 33 De Jong, E. & De Blank, M. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.
- 34 De Jong, E. & De Blank, M. (2020).
- 35 De Jong & De Blank, M. (2020).
- 36 De Jong & De Blank, M. (2020).
- 37 EIGE (n.d.). Step 3: Gender-sensitive analysis.
- 38 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Van Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Movisie & Verwey-Jonker Instituut.
- 39 Beleidsplan Werk en Participatie Den Haag 2023 - 2026 (raadsinformatie.nl).
- 40 De Jong, E. & De Blank, M. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.
- 41 Verloove, J. (2021, 29 juli). Geef vrouwelijke nieuwkomers echt een kans om aan de slag te gaan. Sociale Vraagstukken.
- 42 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Van Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Movisie & Verwey-Jonker Instituut.
- 43 Verloove (2021).
- 44 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Van Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Movisie & Verwey-Jonker Instituut.

- 45 De Jong, E. & De Blank, M. (2020). Scan op genderstereotypering van het re-integratie- en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam. Atria.
- 46 De Gruijter, M., & Razenberg, I., (2019). 'Work first', vrouwen later? *Beleid en Maatschappij*, 46.
- 47 Verloove, J. (2021, 29 juli). Geef vrouwelijke nieuwkomers echt een kans om aan de slag te gaan. Sociale Vraagstukken.
- 48 Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., Van Mourik, K., Out, M., & De Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Movisie & Verwey-Jonker Instituut.
- 49 Sudhölter, J. (2021). Participatieprofielen helpen klantmanagers cultuur- en gendersensitief te werken. KIS.
- 50 Andriessen, S., Stavenuiter, M., & Sikkema, M. (2021). Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk. KIS.
- 51 Van Hal, L., Hermes, J., Koch, K. & Yilmaz, C. (2019). Kompas voor inclusieve communicatie. KIS.
- 52 Andriessen et al. (2021); Heskes, H., Omlo, J., & Yenga, M. (2019). Communicatie tussen sociale diensten en bijstandsccliënten met een migratieachtergrond. Utrecht. (Verslag van een KIS kennisatelier) Utrecht: KIS.
- 53 Verloove, J. (2021, 29 juli). Geef vrouwelijke nieuwkomers echt een kans om aan de slag te gaan. Sociale Vraagstukken.
- 54 De Gruijter, M., Hoogenbosch, A., Sikkema, M. (2022). Meer vrouwen aan het werk. Verwey-Jonker Instituut.
- 55 De Gruijter, M., Hoogenbosch, A., Sikkema, M. (2022).

Colofon

Opdrachtgever: ZonMw Programma Vakkundig aan het Werk

Auteurs: R.D.W. Glijn, MSc en Drs. C.R. van Egten

Uitgave: Verwey-Jonker Instituut

Giessenplein 59c

3522 KE Utrecht

T (030) 230 07 99

E secr@verwey-jonker.nl | www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:

www.verwey-jonker.nl

ISBN 978-94-6409-293-6

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, 2024

VERWEY Instituut
JONKER

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.