



# Fotoverslag

Participatie met  
Perspectieven  
26 sept 2024



# WELKOM

*Suzanne van Hees*  
onderzoeker HAN en projectleider



## Programma

- ❖ Welkom en introductie project
- ❖ Presentatie handreiking
- ❖ Wat vraagt werken aan arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders van begeleiders?
- ❖ Workshops
- ❖ Pauze
- ❖ Reactie op project door Celia Maryanan
- ❖ Panelgesprek
- ❖ Theatraal verhaal: *Wie ik aan het worden ben* door Soula Notos
- ❖ Afsluiting en borrel



# Onderzoeksvragen

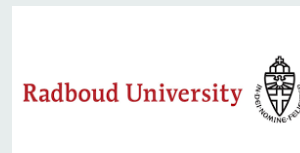
- Hoe kun je de kwaliteiten en drijfveren van vrouwelijke statushouders ten aanzien van werk goed in beeld krijgen?
- Hoe kun je vrouwelijke statushouders het beste begeleiden naar werk?
- Hoe creëer je in je eigen organisatie en in de samenwerking met anderen de optimale randvoorwaarden voor het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar duurzaam werk?

# Het onderzoeksproject in het kort

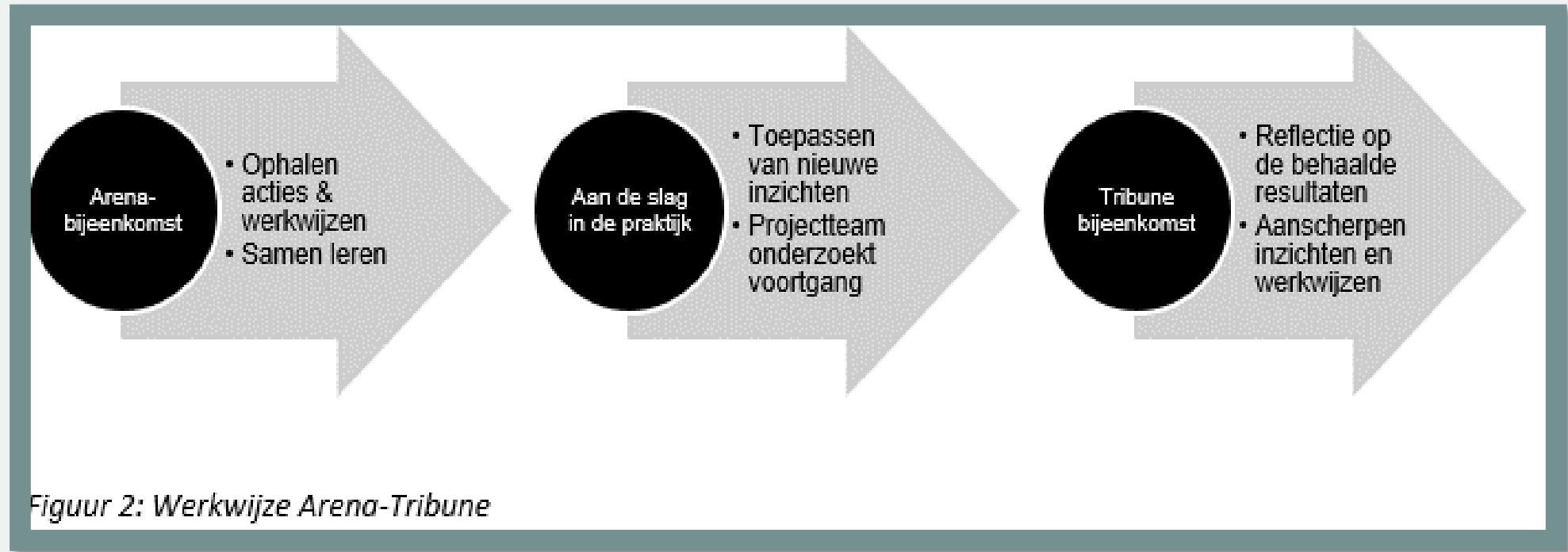
- 3 hogescholen
- 4 co-onderzoekers en 9 studenten
- 8 praktijkpartners:



- 10 tribune partners:



# Structureel leren met en van elkaar



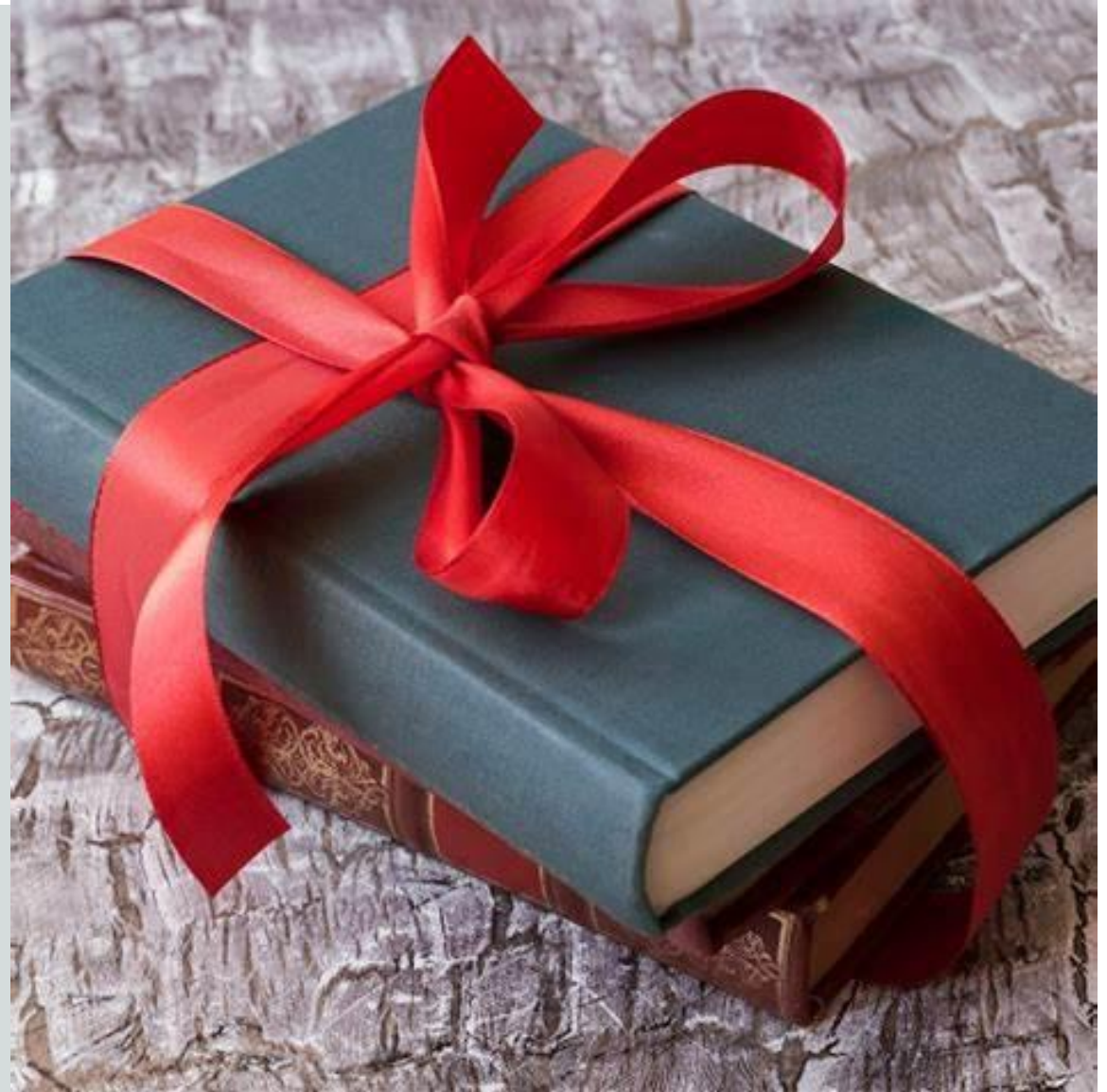
**Arena:** Leren door te doen | **Tribune:** Leren door te zien, te horen en te reflecteren

# Wat heeft het project opgeleverd?

- 4 (regionale) arena bijeenkomsten: samen leren
- 3 (landelijke, live en online) tribune bijeenkomsten: reflecteren
- Handreiking *Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk*
- Infographic
- 2 praatplaten: *Identiteitswerk* en *Wat kun je?*
- Lesbrieff
- Publicaties, 3 vakpublicaties, 1 wetenschappelijke publicatie (volgt)
- Arbeidskansen voor onze co-onderzoekers
- Nieuwe samenwerking en regionale netwerken

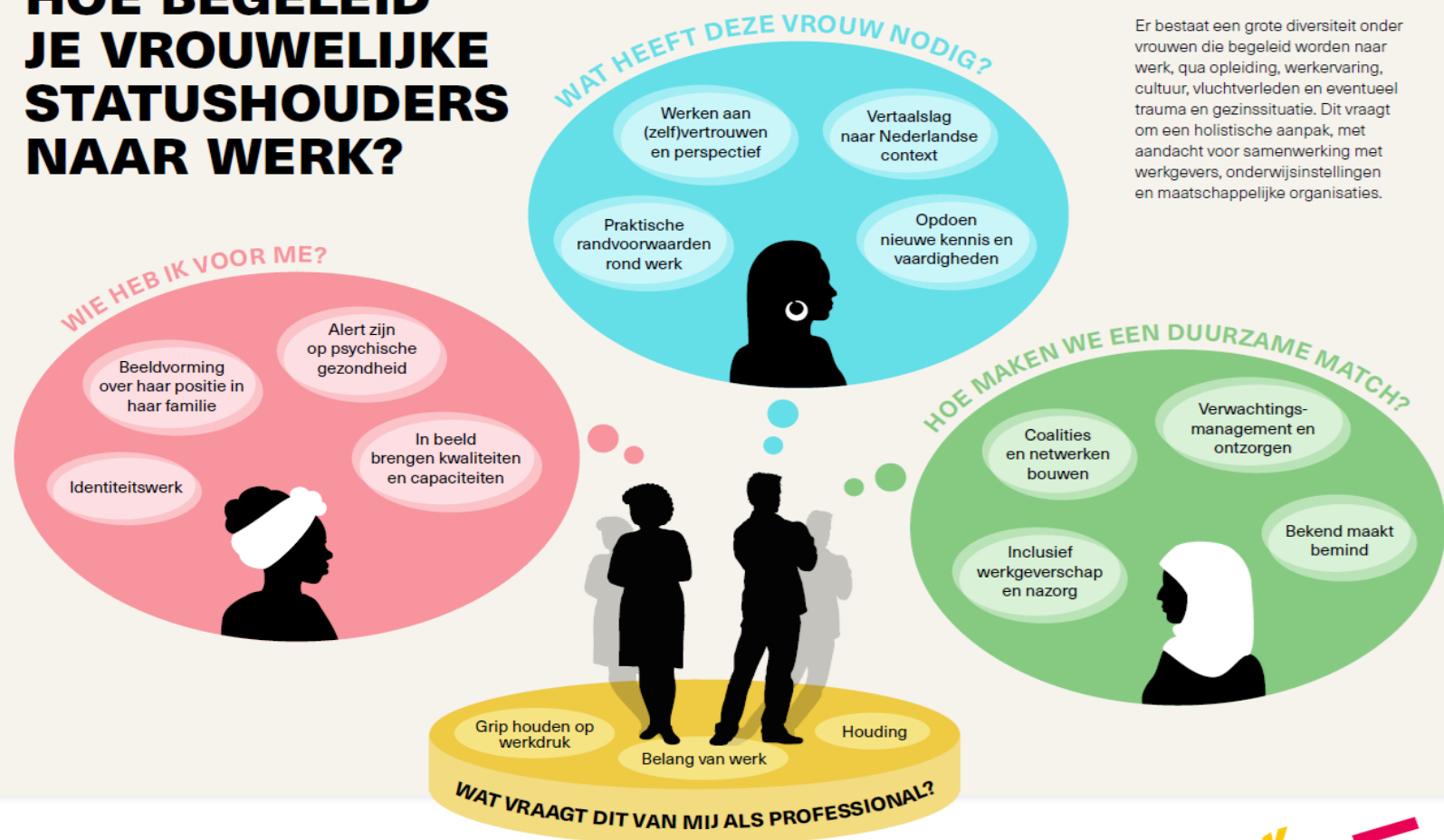
# Presentatie Handreiking

*Suzanne van Hees*





# HOE BEGELEID JE VROUWELIJKE STATUSHOUDERS NAAR WERK?



Er bestaat een grote diversiteit onder vrouwen die begeleid worden naar werk, qua opleiding, werkervaring, cultuur, vluchtverleden en eventueel trauma en gezinssituatie. Dit vraagt om een holistische aanpak, met aandacht voor samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

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

*Simone Boogaarts*



# HOE BEGELEID JE VROUWELIJKE STATUSHOUDERS NAAR WERK?

Er bestaat een grote diversiteit onder vrouwen die begeleid worden naar werk, qua opleiding, werkervaring, cultuur, vluchtverleden en eventueel trauma en gezinssituatie. Dit vraagt om een holistische aanpak, met aandacht voor samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

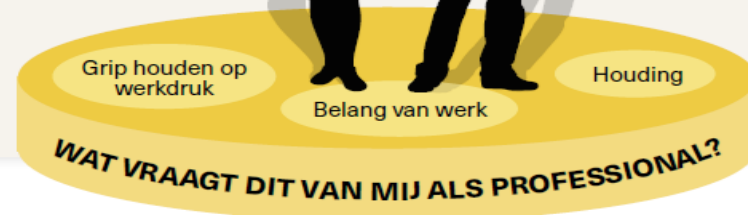
## WAT HEEFT DEZE VROUW NODIG?



## WIE HEB IK VOOR ME?



## HOE MAKEN WE EEN DUURZAME MATCH?



# Grip houden op werkdruk:

“Daar heb ik geen tijd voor”

“Ik ben zo veel tijd kwijt met administratie”

“Ik app ook met ze in het weekend”

“soms ga ik bij ze thuis langs”

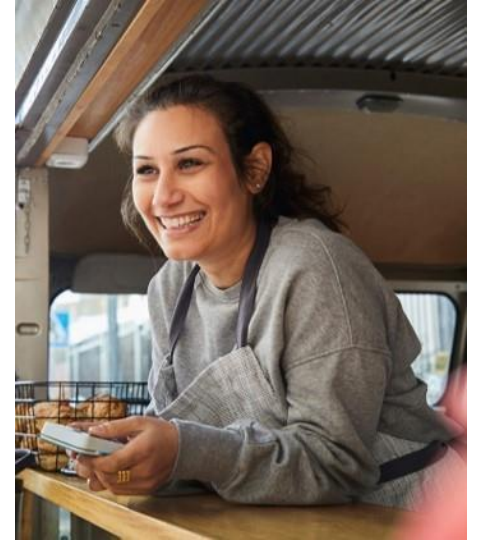


# Stilstaan om verder te komen

- ✓ Schenk aandacht aan werkprocessen
- ✓ Investeer in jezelf en in elkaar
- ✓ Deel je kennis
- ✓ Bouw aan een lokaal netwerk
- ✓ Gebruik intervisie



# Houding professional



“ik wil niet schoonmaken”

“Ik weet niet....”

“Ik wil graag werken”

“Hij regelde alles voor mij”

“Eerst had ik iemand  
die niks deed en  
toen kwam zij.....”

“Ik krijg hier  
de kans om..”

# Logica's van waaruit professionals handelen

## Verskillende 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 cliënten verwacht.
- Geeft duidelijkheid voor professional en cliënt, maar kan onvoldoende aansluiten bij de leefwereld en behoeften van de cliënt.



### Relationeel:

- Creëren van verbinding met de cliënt staat centraal.
- Vaak komen in de gesprekken zorgen, behoeften en drijfveren van cliënten ter sprake.
- Professional (te) voorzichtig met confrontatie of feedback.



### Zorgdragend:

- Professional verzet veel praktisch werk voor cliënt.
- Ontlasting van cliënt en controle door de professional staan centraal.
- Ondersteunend voor de participatie van cliënten die (tijdelijk) minder zelfredzaam zijn.
- Tegelijkertijd kan onvoldoende zichtbaar worden wat een cliënt zelf kan en wil.



### Empowerend:

- Cliënt is in de lead, professional parkeert eigen doelen.
- Er is aandacht voor krachten en belemmeringen in relatie tot werk, ook op andere levensterreinen.
- Vereist een hogere mate van reflectief vermogen en doen vermogen (zie WRR, 2017) van cliënten dan vanuit de andere logica's.





# Conclusie

- Aandacht schenken aan je werkprocessen
- Inzicht in je eigen denkbeelden, normen en waarden & handelen
- Zie het duurzaam begeleiden van vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt als een gezamenlijke verantwoordelijkheid



# Workshop

## José Renkens & Simone Boogaarts





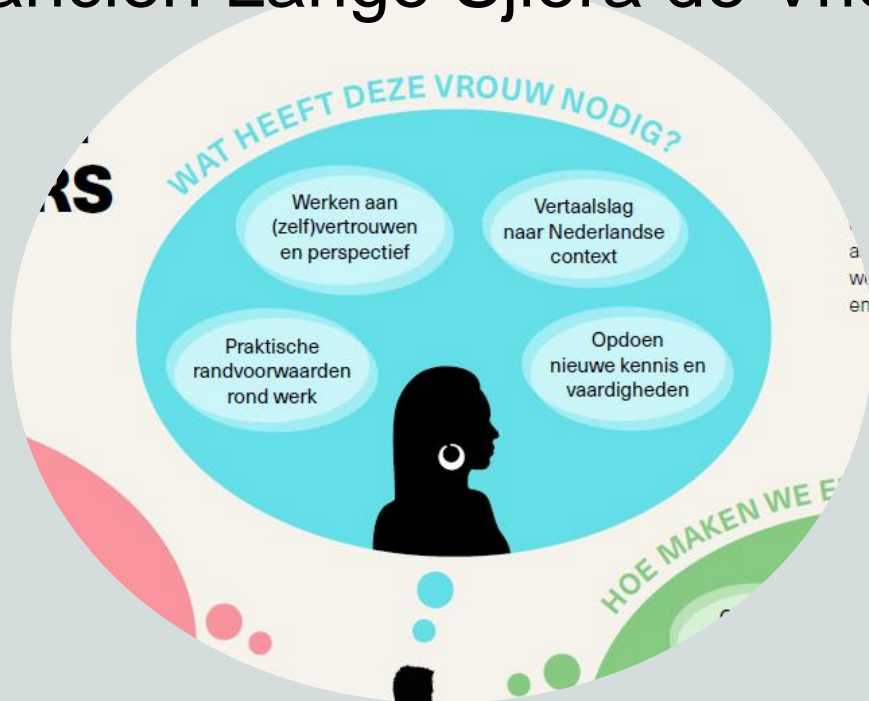
# Wie heb ik voor me?

Participatie met Perspectieven: Hoe kunnen we vrouwelijke statushouders zo goed mogelijk begeleiden naar werk?

Workshop José Renkens, Simone Boogaarts, Lectoraat Arbeid en gezondheid HAN, en Laurens Blom, RSD De Liemers

# Workshop

## Francien Lange Sjiera de Vries





# Wat heeft deze vrouw nodig?

Participatie met Perspectieven: Hoe kunnen we vrouwelijke statushouders zo goed mogelijk begeleiden naar werk?

Workshop Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim

Partners Saeed en TIEM

## Vorige stap in kaart gebracht:

- Wat ze kan (kennis en ervaring)
- Wat er kan (gezondheid, zorgtaken etc.)
- Wat ze wil (wie ze wil worden)

## Volgende stap:

- Vertalen naar Nederlandse (of regionale) arbeidsmarkt: waar liggen kansen?
- Met perspectief: korte én langere termijn, realistisch: niet te hoog of laag



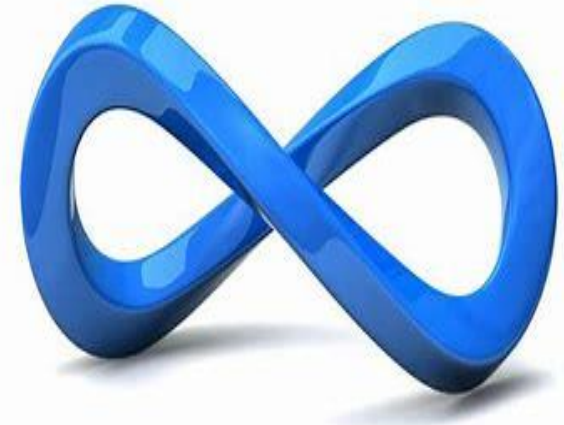


## Oriënteren: wat kan er allemaal, proberen

- bedrijfsbezoeken (evt. via VR)
- (snuffel-)stages
- werkervaringsplekken
- Taal, taal en vaktaal
- Regelen randvoorwaarden/praktische zaken

## Vertragen om te versnellen:

Terug naar de 'tekentafel': wat kan ik, wat wil ik, wie wil ik worden



## De professional

- Motivatie, geduld, open mind
- Vertrouwen, ruimte geven
- Netwerk en samenwerking in de regio:
  - Je kunt het niet alleen! Tijd, expertise
  - Weten wie er is en wat die doet  
Zorg, maatschappelijk werk, werkgevers, vrijwilligers
  - Niet op papier maar in persoon





De kracht van vrouwen versterken in samen werken in groepen

Praktijkverhaal

door Sobia Ali en Evianne Beijeman, van Saeed

En Karin Pielage, TIEM

# Workshop

## Floor ten Holder, Leendert de Bell





# Hoe maken we een duurzame match?

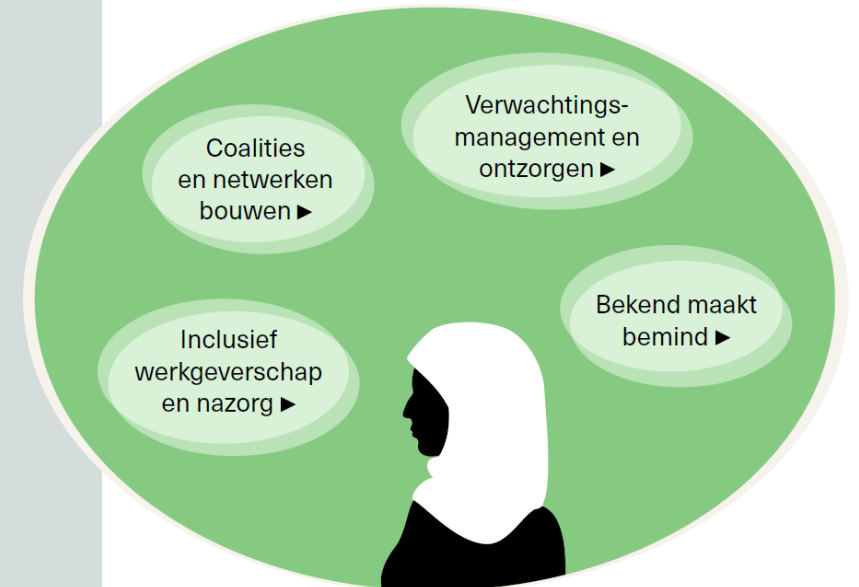
Participatie met Perspectieven: Hoe kunnen we vrouwelijke statushouders zo goed mogelijk begeleiden naar werk?

Workshop Floor ten Holder, Leendert de Bell, lectoraat Organiseren van waardig werk Hogeschool Utrecht

## BEKEND MAAKT BEMIND

- Organiseren van **laagdrempelige ontmoetingen**:
  - lokaal netwerkevenement voor werkgevers en statushouders
  - op bedrijfsbezoek
- **Intensieve betrokkenheid** professional bij contact vrouw en werkgever
- Kennismaken met de **werkvloer**:

Meeloopdag / snuffelstage / proefplaatsing



## VERWACHTINGSMANAGEMENT EN ONTZORGEN

- Stimuleren **kansen nu** & lonkend **lange termijn perspectief** schetsen
- **Goede voorlichting** aan werkgevers over (financiële) ondersteuning vanuit gemeente
- Stimuleren **job carving**
- **Compleet beeld** van toekomstige werknemer > randvoorwaarden organiseren



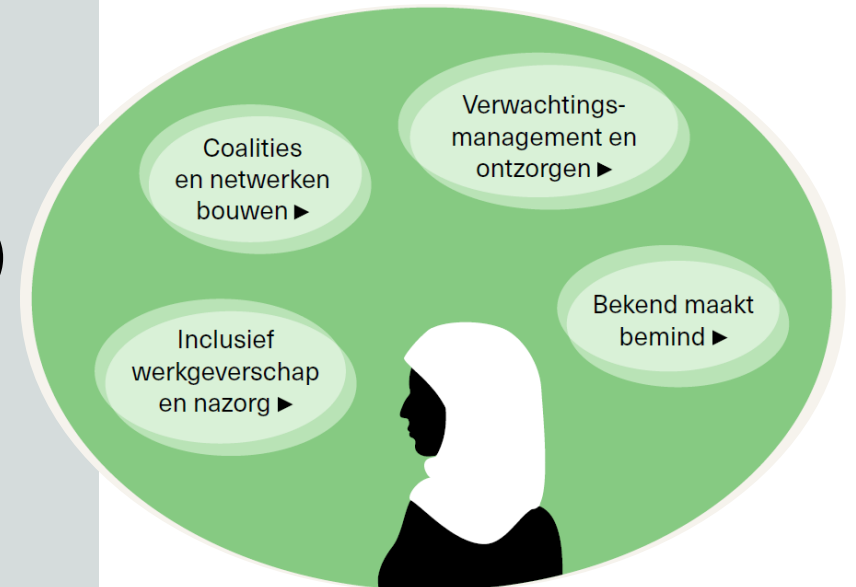
## COALITIES EN NETWERKEN BOUWEN

- Netwerk van **gemotiveerde werkgevers** cruciaal
- Kans: **sectorspecifieke samenwerkingen** tussen gemeenten, werkgevers en taalscholen (bv zorg en welzijn, het onderwijs)

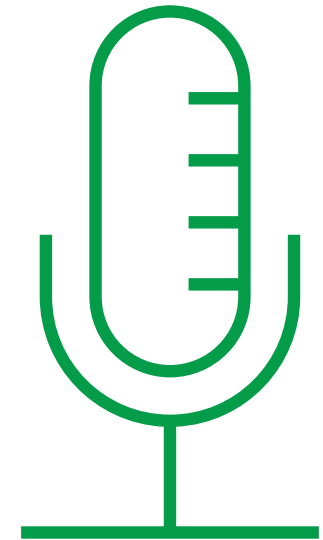
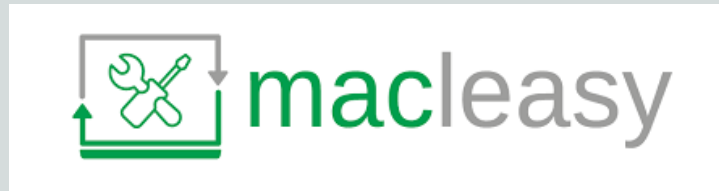


## INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP EN NAZORG

- **Intrinsieke motivatie** werkgever en collega's
- Ruimte maken in **structuur en cultuur**
- Intensieve **begeleiding op werkplek** (+thuisadministratie) door leidinggevende en collega's
- **Interculturele** job coach
- Nazorg: **vinger aan de pols** door professional bij zowel werkgever als vrouw



# Q&A met Maurits Riton Logtenberg en Anouk van Rooijen





## Prioriteer: Now-Wow-How matrix (10 min)





## HOE BEGELEID JE VROUWELIJKE STATUSHOUDERS NAAR WERK?

### WIE HEB IK VOOR ME?

- Beeldvorming over haar positie in haar familie
- Alert zijn op psychische gezondheid
- In beeld brengen kwaliteiten en capaciteiten
- Identiteitswerk

### WAT HEEFT DEZE VROUW NODIG?

- Werken aan (zelf)vertrouwen en perspectief
- Vertaalslag naar Nederlandse context
- Praktische randvoorwaarden rond werk
- Opdoen nieuwe kennis en vaardigheden

### HOE MAKEN WE EEN DUURZAME MATCH?

- Verwachtingsmanagement en ontzorgen
- Coalities en netwerken bouwen
- Inclusief werkgeverschap en nazorg
- Bekend maakt bemind

### WAT VRAAGT DIT VAN MIJ ALS PROFESSIONAL?

- Grip houden op werkdruk
- Belang van werk
- Houding

Er bestaat een grote diversiteit onder vrouwen die begeleid worden naar werk, qua opleiding, werkervaring, cultuur, vluchtverleden en eventueel trauma en gezinssituatie. Dit vraagt om een holistische aanpak, met aandacht voor samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.



*Reactie op het project*

Celia Maryanan,  
programmamanager  
inburgering bij  
beroepsvereniging SAM



## Panelgesprek

o.l.v. Leendert de Bell

Lector Hogeschool Utrecht

- **Semhar Kafel**, hbo-v student, ervaringsdeskundige, sleutelpersoon en co-onderzoeker bij ons project
- **Meeta Buisman**, regievoerder inburgering gemeente Weststellingwerf
- **Jos Lutterman**, werkgever en directeur LunchMaatjes
- **Celia Maryanan**, programmamanager beroepsvereniging SAM



**Performance:  
theatraal verhaal**

*Wie ik aan het worden ben*

Soula Notos



*Dank voor uw komst!*

Namens het projectteam

[Suzanne.vanhees@han.nl](mailto:Suzanne.vanhees@han.nl)

Verder lezen?

[Arbeidstoeleiding van vrouwelijke  
statushouders \(han.nl\)](#)





Borrel