

ZORG DAT WERKEN WERKT!

Hoe ondersteun je vrouwen met en zonder een uitkering naar duurzaam werk? Lees deze tips voor werkgevers en gemeenten.

Vrouwen zonder werk die graag aan de slag willen, krijgen met veel drempels te maken die dat moeilijk of soms zelfs onmogelijk maken. Zo wordt er vaak geen passend werk aangeboden, krijgen ze te maken met tijdelijke contracten, of kunnen ze geen kinderopvang krijgen. Dat werkt natuurlijk niet! Werkgevers en gemeenten spelen een grote rol in zorgen dat werken wél werkt.

Met deze tips krijg je inzicht in hoe jij deze vrouwen kunt ondersteunen in hun zoektocht naar een passende, duurzame baan. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen gelijke kansen krijgt om te werken en zich te ontwikkelen! Zorg jij dat werken werkt?

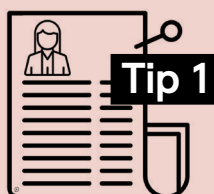
Feiten & cijfers

Vrouwen in Nederland zijn oververtegenwoordigd in de bijstand in vergelijking met mannen (226.000 vs. 169.000). In de bijstand ontvangen ze minder snel en vaak (passende) ondersteuning en stromen minder vaak door naar werk dan mannen. Bij gezinnen in de bijstand zien we deze ongelijkwaardigheid verder doorwerken.

BRON: TNO (2023). HANDREIKING ECONOMISCHE VEERKRACHT VROUWEN.

Daarnaast waren er in 2019 350.699 vrouwen zonder werk en zonder uitkering. Doordat zij niet officieel werkloos zijn en geen uitkering ontvangen, komen ze niet in aanmerking voor programma's voor (re)integratie op de arbeidsmarkt.

BRON: KRÖNER, L., MAZREKAJ, D., VAN DER LIPPE, T., POORTMAN, A. (2024). PROFILES AMONG WOMEN WITHOUT A PAID JOB AND SOCIAL BENEFITS: AN INTERSECTIONAL PERSPECTIVE USING DUTCH POPULATION REGISTER DATA, SOCIAL POLICY & ADMINISTRATION, 0, P. 1-12



Jobcarving

Tip 1

“Mijn advies aan andere werkgevers is om over de geijkte paden heen te kijken naar de mogelijkheden. In plaats van te kijken of het passend is, kun je ook kijken hoe je het passend kunt maken.”

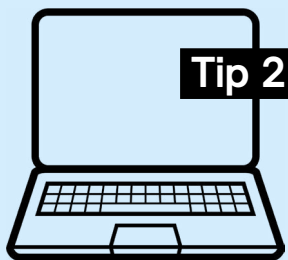
JASMINE, MANAGER BIJ EEN WOON-ZORGINSTELLING IN TILBURG

- Redeneer als werkgever niet vanuit een vacature of vastomlijnde functie. Haal relatief eenvoudige taken weg bij een bestaande functie en breng ze onder in een nieuwe functie. Zo kunnen eenvoudige taken overgenomen worden door mensen met minder werkervaring en wordt personeel met meer kwalificaties ontlast zodat zij meer tijd hebben voor werk waarvoor zij zijn opgeleid. Op deze manier komen er meer mogelijkheden voor werkzoekenden om in te stromen, door te groeien, over te stappen en zich uiteindelijk te ontwikkelen tot een specialist.



ECONOMISCHE
VEERKRACHT
VROUWEN

WOMEN
INC

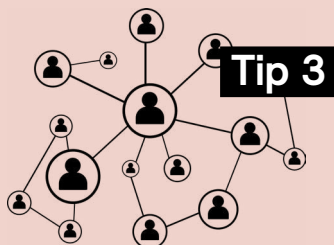


Bied maatwerk

“Om werk en zorg te kunnen combineren hebben we papa en mama contracten. Dat houdt in dat je je kind naar school kunt brengen en ophalen. Deze vrouwen willen vaak heel graag werken, we kijken dan samen naar wat er mogelijk is. Het moet gek lopen als het vanwege werktijden niet lukt om iemand aan te nemen, een gezond rooster is voor ons heel belangrijk.”

JASMINE, MANAGER BIJ EEN WOON-ZORGINSTELLING IN TILBURG

- Schep als werkgever de juiste randvoorwaarden voor het combineren van werk- en zorgtaken. Denk hierbij aan flexibiliteit en passende verlofregelingen bij zorgtaken. Creëer werktijden die te combineren zijn met kinderen: schooltijdbanen of bijvoorbeeld schoonmakers die tijdens kantooruren kunnen werken in plaats van 's avonds. Benoem deze voorzieningen ook in vacatures en sollicitatieprocedures. Daarnaast kan informatie verstrekken over de verlofregelingen waar iemand recht op heeft, helpen om werk en zorg duurzaam te kunnen combineren.
- Geef tijd en aandacht aan het opbouwen van een vertrouwensband. Zo leer je welke vaardigheden iemand in huis heeft en welke voorwaarden die persoon nodig heeft om haar werk goed te kunnen uitvoeren.
- Ondersteun in mobiliteit en bereikbaarheid. Soms is een fiets al een belangrijke oplossing om naar het werk te kunnen komen en een laptop voor het volgen van opleiding of het uitvoeren van een (online) baan. Een fiets of laptop kan geboden worden door bijvoorbeeld een beroep te doen op 'een kleine werkvoorziening'.

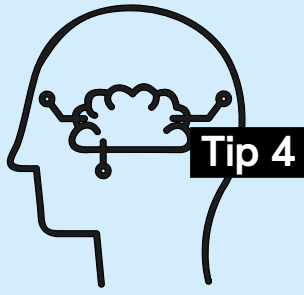


Een groter netwerk

“Via mijn buurvrouw kwam ik bij Stichting Malak terecht. Daar begon ik twee dagen administratief te werken. Het was heel fijn om weer mensen om mij heen te hebben en aan het werk te zijn. Als zij een cursus hadden, ging ik er altijd bij zitten. Op een dag kwam ik tijdens zo'n cursus in contact met iemand van een stichting waar ze nog een office manager zochten.”

MARIËLLE, OFFICEMANAGER BIJ EEN MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIE

- Organiseer als werkgever informele teamactiviteiten tijdens werktijd om collega's te leren kennen.
- Spreek als gemeente en werkgever het netwerk van je kandidaat of medewerker aan. Informeer bijvoorbeeld of er een partner in beeld is die de kinderen naar school kan brengen, of thuis kan blijven als ze ziek zijn.
- Het is belangrijk dat vrouwen hun netwerk vergroten en rolmodellen hebben van andere vrouwen die ook weer aan het werk zijn gekomen, om zo gestimuleerd te worden naar betaald werk. Werk als gemeente en werkgever samen met netwerken in de regio waar deze vrouwen bij kunnen aansluiten om zo hun sociale omgeving te vergroten. Goede voorbeelden hiervan zijn Stichting Malak, Feniks, Dona Daria, Vrouw en Vaart en Stichting Yasmin.

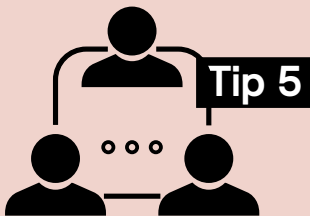


Bewust van je onbewuste vooroordelen

“Door middel van een game assessment en een screening kijken we naar de ontwikkelpunten en kwaliteiten in plaats van alleen naar voorgaande studie en werkervaring op een cv. Zo kunnen we beoordelen wat passend is voor deze vrouwen met de juiste begeleiding.”

JASMINE, MANAGER BIJ EEN WOON-ZORGINSTELLING IN TILBURG

- Onbewuste vooroordelen, we hebben ze allemaal. Zo leiden bewuste en onbewuste vooroordelen over vrouwen en mannen tot stereotypering. Stereotypen schrijven voor hoe vrouwen en mannen zich horen te gedragen en waar ze goed in zouden moeten zijn. Zo bestaat het stereotiepe beeld dat mannen beter fulltime zouden kunnen werken, terwijl vrouwen beter zouden kunnen zorgen. Dit heeft invloed op de kansen van mannen en vrouwen om te kunnen werken en zorgen. Dit geldt ook voor andere diversiteitskenmerken zoals afkomst, leeftijd en/of beperking. Deze stereotypen leiden ertoe dat vrouwen zonder werk minder vaak (passende) begeleiding wordt aangeboden. Ook beïnvloeden ze de mogelijkheden van deze vrouwen om in te stromen en door te stromen naar hogere functies.
- Kijk als gemeente en werkgever naar de competenties van deze vrouwen buiten opleiding en werkervaring en wees je er bewust van dat motivatie veel belangrijker en bepalender voor succes is dan een goed cv. Houd er rekening mee dat angsten en spanning die vaak bij deze vrouwen spelen ook van invloed zijn op hoe zij overkomen. Laat je informeren over je eigen onbewuste vooroordelen en volg bijvoorbeeld een [training](#) hoe je hiermee om kunt gaan.



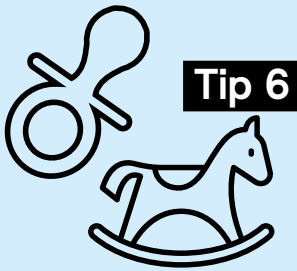
Zorg voor een ketenaanpak

“Door samen te werken met mijn collega’s leer ik elke keer iets nieuws. Door een succesvolle plaatsing van een collega ga je zelf die organisatie de volgende keer ook checken of ze nog plek hebben. Ook contact met de werkgever is belangrijk, daardoor is job carving soms mogelijk en kunnen wij ook blijven monitoren hoe het werk gaat.”

IMAN, WERKMAKELAAR BIJ DE GEMEENTE TILBURG

- Als gemeente is het belangrijk om samenwerkingen aan te gaan met organisaties die zich om deze vrouwen heen bewegen. Daardoor kunnen verschillende drempels waar deze vrouwen tegenaan lopen gelijktijdig worden aangepakt. Binnen een dergelijke ketenaanpak werken verschillende organisaties en professionals samen in een netwerk dat gericht is op het bieden van goede en goed op elkaar aansluitende ondersteuning en zorg voor een specifieke doelgroep. Zorg bijvoorbeeld voor een nauwe samenwerking met de uitkeringsinstantie zodat er een vangnet is. Zorg ook dat er samenwerkingen zijn met lokale stichtingen die deze vrouwen op verschillende vlakken kunnen ondersteunen en kennis hebben van wat er specifiek speelt binnen een bepaalde doelgroep. Een vrouw met een migratieachtergrond zonder kinderen loopt bijvoorbeeld tegen andere drempels aan in de zoektocht naar duurzaam werk, dan een witte, alleenstaande moeder. Ook is het belangrijk dat er draagvlak is op gemeentelijk niveau. Op deze manier kunnen de betrokken organisaties veel van elkaar leren én zorgen voor een goed op elkaar aangesloten ondersteuning voor deze vrouwen.

Hulp bij kinderopvang

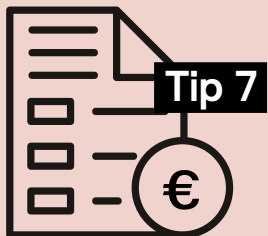


“Soms moeten alleenstaande moeders zo veel regelen dat ze zichzelf vergeten. Vaak is kinderopvang nog niet geregeld wanneer ze willen solliciteren. Het lastige is dat je eerst werk moet hebben voordat je het [kinderopvangtoeslag] überhaupt kunt aanvragen. We proberen dan mee te denken, bijvoorbeeld door gastouders te bellen om te kijken of zij een dag de kinderen kunnen opvangen.”

IMAN, WERKMAKELAAR BIJ DE GEMEENTE TILBURG

- Sommige mensen hebben een negatieve houding ten opzichte van kinderopvang, terwijl kwalitatief goede kinderopvang bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en emancipatie. Benadruk als gemeente en werkgever deze waarde.
- Het aanvragen van kinderopvangtoeslag wordt door veel ouders als ingewikkeld ervaren. Bied daarom als gemeente of werkgever hulp aan bij het aanvragen van kinderopvangtoeslag als vrouwen hier behoefte aan hebben.
- Bied als werkgever of gemeente hulp aan bij het berekenen van het financiële plaatje van de kinderopvangkosten.
- Indien je de mogelijkheid hebt, bied als werkgever kinderopvangmogelijkheden aan binnen de organisatie zelf.

Bied financieel inzicht

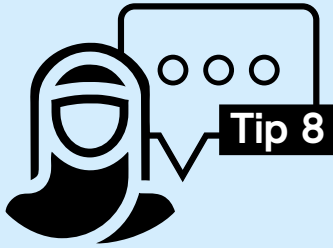


“Achteraf zou het fijn geweest zijn om meer informatie te hebben over de regelingen waar je recht op hebt. Je bent namelijk heel bang om terug te vallen en het financieel niet te redden wanneer je uitkering stopt. Maar ik heb nog steeds recht op huur en zorgtoeslag, als ik dat van tevoren had geweten had dat mij meer rust gegeven. Ook op werk is het fijn om te weten op wat voor verlof je recht hebt, bijvoorbeeld zorgverlof.”

RIGBE, VERPLEEGKUNDIGE IN OPLEIDING BIJ EEN ZORGINSTELLING

- Als er een aanbod voor een plaatsing is, bied als gemeente of werkgever dan ondersteuning in het geven van inzicht van het financiële plaatje. Hoeveel houdt iemand onderaan de streep over? Wat is het effect op de toeslagen die deze vrouw eventueel nu ontvangt als ze deze baan aanneemt? Tools als de WerkUrenBerekenaar en de Uitkeringnaarwerkberekenaar kunnen hierbij helpen.

Versterk vaardigheden



“Voor vrouwen die altijd voor het gezin hebben gezorgd en dan opeens gaan scheiden is het een groot struikelblok dat ze een gat op hun cv hebben. Vanuit de gemeente hebben we trainingen voor kansrijke doelgroepen om hen te leren solliciteren. In plaats van te denken: ‘waarom zouden ze mij nog willen?’ wordt hen geleerd om hun denkwijze om te draaien. Er is namelijk altijd wel iets boeiends wat je hebt gedaan, ook onbetaald werk en vrijwilligerswerk heeft je iets geleerd.”

IMAN, WERKMAKELAAR BIJ DE GEMEENTE TILBURG

- Bied als gemeente sollicitatietraining aan. Op het gebied van het voeren van gesprekken, maar ook bij het schrijven van een sollicitatiebrief en het opstellen van een cv. Dit kan bijvoorbeeld in samenwerking met lokale stichtingen.
- Creëer als werkgever een werk-leerplek waar je tijdens het werk wordt opgeleid, mits de combinatie van werken en leren niet te zwaar is voor je medewerker. Maar bied hierbij ook perspectief in inhoud van het werk en beloning, zodat je medewerker weet wat haar doorgroeimogelijkheden zijn.
- Soms kan de Nederlandse taal een grote drempel zijn. Als gemeente of werkgever kan je daarom een taal cursus aanbieden en taaleisen versoepelen waar mogelijk.
- Bespreek als gemeente met je kandidaat dat het niet in een keer de perfecte baan hoeft te zijn. Het gaat ook om het opdoen van werkervaring, weer een ritme krijgen, en het meedraaien in de maatschappij.

Benieuwd naar meer tools en inzichten? Kijk dan op zorgdatwerkenwerkt.nl